

Hallituksen esitys eduskunnalle 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen nostamista koskevaksi lainsäädännöksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työttömyysturvalakia, julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettua lakia, työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annettua lakia, työsopimuslakia, merityösopimuslakia, työaikalakia, merityöaikalakia, työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annettua lakia, kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijoista annettua lakia, työttömyysetuuksien rahoituksesta annettua lakia sekä tulotietojärjestelmästä annettua lakia.

Esityksen tavoitteena on edistää 55 vuotta täyttäneiden työllisyysastetta sekä parantaa heidän työmarkkina-asemaansa ja työssä jaksamistaan. Tavoitteen saavuttamiseksi muutettaisiin työttömien palveluita ja työttömyysturvan rahoitusta sekä muutosturvaa ja osa-aikaista työllistymistä koskevia säännöksiä.

Työttömyysturvalain mukaisista työttömyyspäivärahan lisäpäivistä luovutettiin asteittain niin, että vuonna 1965 tai sen jälkeen syntyneillä ei enää olisi oikeutta työttömyyspäivärahan lisäpäiviin. Vuosina 1963 ja 1964 syntyneiden kohdalla lisäpäiväoikeuden mahdollistavaa ikärajaa korotettiin.

55 vuotta täyttäneiden työllisyyden tukemiseksi ja työttömyysjaksojen lyhentämiseksi säädettiin uudesta muutosturvamallista, joka koskisi vähintään viisi vuotta saman työnantajan palveluksessa olleita, tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä irtisanottuja palkansaajia.

Uuden muutosturva-oikeuden piiriin kuuluvan palkansaajan työllistymisvapaata pidennettäisiin, ja hän olisi oikeutettu arvoltaan kahden kuukauden palkkaa vastaavaan työ- ja elinkeinotoimiston hankkimaan muutosturvakoulutukseen sekä yhden kuukauden palkkaa vastaavaan muutosturvarahaan. Muutosturvarahan maksaisi työttömyyskassaan kuuluville palkansaajille työttömyyskassa ja muille palkansaajille Kansaneläkelaitos.

Työssä jaksamisen tueksi vahvistettaisiin 55 vuotta täyttäneiden, saman työnantajan palveluksessa kolme vuotta olleiden mahdollisuutta siirtyä halutessaan osa-aikatyöhön.

Uuteen muutosturvaan sisältyvä muutosturvakoulutus ja muutosturvaraha ehdotetaan rahoitettavaksi irtisanovan työnantajan muutosturvamaksulla ja työnantajien kollektiivisella työttömyysvakuutusmaksulla, johon lisättäisiin muutosturvan rahoitukseen kohdistuva yhteinen osa. Uutta muutosturvaa koskevia säännöksiä sovellettaisiin ja irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu perittäisiin, jos palkansaaja on irtisanottu tuotannollisista tai taloudellisista syistä aikaisintaan vuonna 2023.

Esitys liittyy hallituksen ohjelmaan sisältyvään tavoitteeseen julkisen talouden vahvistamisesta työllisyysastetta nostamalla, mikä edellyttää ikääntyvien lisääntyvää osallistumista työmarkkinoille. Esityksen tavoitteena on parantaa työllisyyttä noin 8 300 työllisellä vuoden 2029 loppuun mennessä ja lisäksi työllisyyttä parantava väliaikainen varantovaikutus olisi noin 1 000 työllistä.

Esitys liittyy valtion vuoden 2023 talousarvioesitykseen.

HE 62/2022 vp

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2023. Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain muuttamisesta on kuitenkin tarkoitettu tulemaan osittain voimaan jo 1.8.2022.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	6
1 Asian tausta ja valmistelu	6
1.1 Tausta	6
1.2 Valmistelu	7
2 Nykytila ja sen arviointi.....	8
2.1 Ikääntyvien oikeus työttömyysturvaan ja työllistymistä edistäviin palveluihin.....	8
2.1.1 Lisäpäiväoikeus.....	8
2.1.1.1 55 vuotta täyttäneiden uudelleentyöllistyminen.....	10
2.1.1.2 Työpaikan menettämisen kustannukset.....	12
2.1.2 Työttömyysturvan lisäpäivien rahoitus	13
2.1.3 Henkilöasiakkaan palvelut ja työnhakijan palveluprosessi työ- ja elinkeinotoimistossa.....	14
2.1.3.1 Työllisyyden edistämisen kuntakokeilu	16
2.1.3.2 Työvoimakoulutus	17
2.1.3.3 Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella	19
2.1.3.4 Työttömyysturva-oikeus työllistymistä tukevien toimien aikana	20
2.1.3.5 Työllistymistä edistävät palvelut ja ikääntyneiden etuuksia ja palveluita koskevat erityissäännökset	21
2.2 Muutosturva	24
2.2.1 Työllistymisvapaa	25
2.2.2 Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus.....	26
2.2.3 Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi	27
2.2.4 Muutosturvan toimintamallin arviointi	28
2.3 Mahdollisuudet osa-aikatyöhön	29
3 Tavoitteet	30
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	31
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	31
4.1.1 Palkansaajan työttömyyspäivärahan lisäpäivien asteittainen poistaminen	31
4.1.2 Uusi muutosturva	31
4.1.3 Uuden muutosturvapakettin rahoittaminen	32
4.1.4 Osa-aikatyö	33
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	33
4.2.1 Taloudelliset vaikutukset	33
4.2.1.1 Vaikutukset julkiseen talouteen	33
4.2.1.2 Vaikutukset yrityksiin ja niiden toimintaan	38
4.2.2 Vaikutukset viranomaisten ja muiden julkista tehtävää hoitavien organisaatioiden toimintaan.....	42
4.2.3 Yhteiskunnalliset vaikutukset	44
4.2.3.1 Vaikutukset toimeentuloon	44
4.2.3.2 Vaikutukset perusoikeuksiin	46
4.2.3.3 Sukupuolivaikutukset.....	46
4.2.3.4 Lapsivaikutukset	46
4.2.3.5 Muutosturvarahan suhde muuhun sosiaaliturvaan	47

HE 62/2022 vp

4.2.3.6 Siirtymäaika ja lisäpäivien ja toisaalta muutosturvan kohdentuminen ikäluokittain	48
4.2.3.7 Vaikutukset Ahvenanmaan maakunnassa	49
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	51
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset	51
5.1.1 Muutosturvakoulutuksen järjestämisestä vastaava taho	51
5.1.2 Muutosturvarahan toimeenpano	52
5.1.3 Työnantajan kokoa koskeva raja	53
5.1.4 Muutosturvan rahoitus	53
5.1.5 Muutosturvakoulutuksen järjestäminen irtisanomisaikana	54
5.1.6 Työnhakijaksi rekisteröityminen määräajassa muutosturvakoulutuksen ja muutosturvarahan edellytyksenä	54
5.1.7 Työhistoria muutosturvan edellytyksenä	55
5.1.8 Muutosturvakoulutuksen kesto ja ajankohta	55
5.1.9 Muutosturvakoulutuksen enimmäisarvo	56
5.1.10 Muutosturvakoulutuksen hankkiminen	56
5.1.11 Muutosturvakoulutusta koskeva päätös	56
5.1.12 Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun ja omavastuumaksun huomioiminen siirtymäaikana	57
5.1.13 Muutosturvaan oikeutetun työnhakijan siirtämättä jättäminen kokeilualan kunnan asiakkaaksi	59
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot	60
5.2.1 Ruotsi	62
5.2.2 Tanska	65
5.2.3 Saksa	68
6 Lausuntopalaute	71
7 Säännöskohtaiset perustelut	78
7.1 Työttömyysturvalaki	78
7.2 Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta	82
7.3 Laki työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta	94
7.4 Työsopimuslaki	95
7.5 Merityösopimuslaki	96
7.6 Työaikalaki	96
7.7 Merityöaikalaki	97
7.8 Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa	97
7.9 Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta	98
7.10 Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta	98
7.11 Laki tulotietojärjestelmästä	104
7.12 Laki tulotietojärjestelmästä	105
8 Lakia alemman asteinen sääntely	105
9 Voimaantulo	106
9.1 Työttömyysturvalaki, laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, laki työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta, työsopimuslaki, merityösopimuslaki, laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijoista ja työaikalaki	106
9.2 Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta	106

HE 62/2022 vp

9.3 Laki tulotietojärjestelmästä	106
10 Toimeenpano ja seuranta	107
11 Suhde muihin esityksiin	107
12 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	108
12.1 Perustuslain säännökset ja perustuslakivaliokunnan käytäntö	108
12.1.1 Oikeus työhön ja elinkeinovapaus	108
12.1.2 Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö	109
12.2 Ehdotetun uuden muutosturvan kohdentuminen	112
12.3 Esityksessä ehdotetut keinot	117
12.3.1 Lisäpäiväoikeus	117
12.3.2 Uusi muutosturva ja perustuslain 6 ja 18 §	118
12.3.3 Osa-aikatyö	119
12.3.4 Oikeusturva ja hyvän hallinnon takeet	120
12.3.5 Yhteenveto	121
LAKIEHDOTUKSET	124
1. Laki työttömyysturvalain muuttamisesta	124
2. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta	129
3. Laki työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain 5 §:n muuttamisesta	133
4. Laki työsopimuslain muuttamisesta	135
5. Laki merityösopimuslain muuttamisesta	136
6. Laki työaikalain 15 §:n muuttamisesta	138
7. Laki merityöaikalain 5 a §:n muuttamisesta	139
8. Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetun lain 6 a §:n muuttamisesta	140
9. Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 a §:n muuttamisesta	141
10. Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain muuttamisesta	142
11. Laki tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n muuttamisesta	150
12. Laki tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n muuttamisesta	151
LIITE	152
RINNAKKAISTEKSTIT	152
1. Laki työttömyysturvalain muuttamisesta	152
2. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta	158
3. Laki työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain 5 §:n muuttamisesta	164
4. Laki työsopimuslain muuttamisesta	166
5. Laki merityösopimuslain muuttamisesta	168
6. Laki työaikalain 15 §:n muuttamisesta	170
7. Laki merityöaikalain 5 a §:n muuttamisesta	172
8. Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetun lain 6 a §:n muuttamisesta	173
9. Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 a §:n muuttamisesta	174
10. Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain muuttamisesta	175
11. Laki tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n muuttamisesta	187
12. Laki tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n muuttamisesta	188

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman mukaan yksi hallituskauden keskeisistä talouspoliittisista tavoitteista on normaalin kansainvälisen ja siitä heijastuvan kotimaisen talouskehityksen oloissa saavuttaa 75 prosentin tason työllisyysaste 15—64-vuotiaiden ikäryhmässä vuonna 2023. Työllisyysasteen noston rinnalla tavoite on, että työllisten määrä vahvistuu vähintään 60 000 henkilöllä vuoden 2023 loppuun mennessä. Työllisyysasteen nousun saavuttamisen kannalta olennaiseksi todetaan se, että lisätään osatyökykyisten, vaikeasti työllistyvien ja maahanmuuttajien osallistumista työmarkkinoille. Koska pidemmällä aikavälillä julkisen talouden kestävyys edellyttää tätäkin korkeampaa työllisyyttä, huomiota kiinnitetään toimiin, joiden työllisyysvaikutus näkyy vasta viiveellä. Edelleen hallituksen ohjelman mukaan työllisyysastetavoite edellyttää, että osatyökykyisten, vaikeasti työllistyvien, nuorten, ikääntyvien ja maahanmuuttajataustaisten osallistumista työmarkkinoille lisätään. Tässä tarkoituksessa tarvitaan vaikuttavia toimia näiden ryhmien työllistämiseksi, kun työuria pidennetään alusta, keskeltä ja lopusta. Erityisen tuen tarpeessa olevien kuten ikääntyneiden pääsyä työllistymistä edistävien ja yksilöllisten palveluiden piiriin tehostetaan. Työn murrokseen luodaan turvaa osaamista kehittämällä, missä tarkoituksessa muutosturvaa kehitetään parantamaan työntekijöiden osaamista ja työllistymistä.

Hallitus on lisäksi linjannut 2020 budjettiriihessä sitoutuneensa tekemään päätöksiä, joilla voidaan saavuttaa arviolta 80 000 lisätyöllistä.

Osana työllisyysasteen saavuttamista koskevaa kokonaisuutta hallitus päätti talousarvioneuvottelussaan syyskuussa 2020 antaa työmarkkinaosapuolille toimeksiannon tehdä marraskuun 2020 loppuun mennessä yhteinen tasapainoinen esitys toimiksi, joilla voidaan edistää yli 55-vuotiaiden työllisyysastetta sekä parantaa heidän työmarkkina-asemaansa ja työssä jaksamista. Koska työmarkkinaosapuolet eivät tällaista yhteistä esitystä hallitukselle tehneet, talousarvioneuvotteluissa tehdyn linjauksen mukaisesti hallituspuolueet linjasivat 17.12.2020 toimista, joilla edistetään yli 55-vuotiaiden työllisyyttä. Toimenpiteinä hallituspuolueet linjasivat, että mahdollisuus työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitettuihin työttömyyspäivärahan lisäpäiviin poistettaisiin asteittain ja että nykyisen muutosturvan lisäksi säädettäisiin uudesta irtisanomiskorvauksen ja muutosturvakoulutuksen sisältävästä työnantajien työttömyysvakuutusmaksujärjestelmän kautta rahoitettavasta muutosturvapakettista sellaisille yli 55-vuotiaille, jotka ovat olleet yli viisi vuotta saman työnantajan palveluksessa ja jotka irtisanotaan tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä. Näiden toimenpiteiden lisäksi hallituspuolueet linjasivat, että työttömyysjaksojen lyhentämiseksi työnhakijaksi ilmoittautuminen, osaamis- ja työkykykartoitukset ja työllistymissuunnitelman tekeminen tapahtuisivat jo irtisanomisaikana ja että työllistymisvapaa käyttämistä työllistymistä tukeviin toimiin edistettäisiin ja että lisäksi vahvistettaisiin 55 vuotta täyttäneiden ja saman työnantajan palveluksessa kolme vuotta olleiden mahdollisuutta siirtyä halutessaan osa-aikatyöhön. Valmistelun yhteydessä hallituspuolueet linjasivat, että edellä todetuista toimenpiteistä valmistellaan yksi kokonaisuus.

Lisäksi toimenpidekokonaisuuteen sisältyy erikseen valmisteltavat esitykset eräiden kuntoutuskomitean ehdotusten toteuttamisesta, työtulovähennyksen enimmäismäärän korottamisesta yli 60-vuotiaille ja työssä jatkamisen edistämisestä tarkistamalla työturvallisuuslakia muutoksilla, joilla korostetaan iän ja ikääntymisen sekä työn fyysisen ja henkisen kuormituksen merkityksen huomioon ottamista toimissa, joilla työnantajan velvollisuutena on huolehtia työntekijöiden tur-

vallisuudesta ja terveydestä työssä. Nämä toimenpidekokonaisuuden osat valmistellaan erikseen. Edelleen hallituspuolueet linjasivat, että viimeisen 28 kuukauden aikana 24 kuukautta työttömänä olleille 55 vuotta täyttäneille säädettäisiin oikeus 70 prosentin palkkatukeen 10 kuukauden ajaksi 25 viikkotyötunnin perusteella. Tältä osin toimenpidekokonaisuuteen sisältyvä toimi valmistellaan palkkatukiudistuksen yhteydessä. Palkkatuen uudistamista koskeva hallituksen esitys on tarkoitus antaa eduskunnalle syksyllä 2022 ja uudistuksen on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2023 alusta.

Alustavasti 55 vuotta täyttäneiden 70 prosentin palkkatukea koskevan linjauksen mukaisella muutoksella arvioidaan olevan noin 200 henkilön positiivinen työllisyysvaikutus tukijakson jälkeen pitkällä aikavälillä. Lisäksi palkkatuetussa työssä olisi arviolta noin 200 henkilötyövuotta nykyistä enemmän. Toimen kustannukseksi on alustavasti arvioitu noin 20 miljoonaa euroa vuodessa. Toimea koskevat yksityiskohdat tarkentuvat palkkatukiudistuksen valmistelun yhteydessä, mikä voi vaikuttaa myös toimia koskeviin vaikutusarvioihin. Nämä vaikutukset on huomioitu julkisen talouden keskipitkän aikavälin suunnitelmassa vuosille 2023—2026.

Valtiovarainministeriö on arvioinut kaikkien edellä kuvattuun ikääntyviä koskevaan työllisyyskokonaisuuteen sisältyvien toimenpiteiden potentiaalisia vaikutuksia työllisyyteen ja julkiseen talouteen. Toimien yhteisvaikutuksena työllisyyden arvioidaan kasvavan noin 9 300 henkilöllä vuoden 2029 loppuun mennessä, mistä kuntien velvoitetyöllistämisen kasvun osuus olisi arviolta 1 000 henkilöä. Ehdotusten yhteisvaikutus julkiseen talouteen olisi noin 200 miljoonaa euroa julkista taloutta vahvistava. Koska muutokset tulevat voimaan vaiheittain, vaikutukset kasvavat ajan myötä vuoteen 2029 asti, jolloin viimeiset lisäpäiviin oikeutetut ovat siirtyneet eläkkeelle.

1.2 Valmistelu

Hallituspuolueiden linjaamaan toimenpidekokonaisuuteen sisältyy sekä sosiaali- ja terveystieteiden että työ- ja elinkeinoministeriön toimialaan kuuluvia muutosehdotuksia. Valmistelun aikana valmisteltava kokonaisuus rajattiin siten, että sosiaali- ja terveystieteiden ministeriössä on valmisteltu työttömyysetuuskasvatuksesta annettuun lakiin ja pääosin työttömyysturvalakiin esitettävät muutokset. Työ- ja elinkeinoministeriössä on valmisteltu julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettuun lakiin tehtävät, muutosturvakoulutusta koskevat muutokset sekä muutokset työsopimuslakiin ja työaikalakiin. Tämä hallituksen esitys on laadittu sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön yhteisenä virkатыönä ja sitä on käsitelty keskeisten työmarkkinajärjestöjen ja Suomen Yrittäjät ry:n kanssa. Valmistelun aikana on kuultu Työllisyysrahastoa, Kansaneläkelaitosta, Työttömyyskassojen Yhteisjärjestö ry:tä, KEHA-keskusta, ELY-keskuksia ja TE-toimistoja.

Esitettyjen muutosten työllisyysvaikutukset ja vaikutukset julkiseen talouteen perustuvat valtiovarainministeriössä virkатыönä tehtyyn arvioon hallituspuolueiden tekemästä päätöskokonaisuudesta.

Esitysluonnoksesta pyydettiin lausuntoa työ- ja elinkeinoministeriöltä, valtiovarainministeriöltä, opetus- ja kulttuuriministeriöltä, oikeusministeriöltä sekä valtioneuvoston oikeuskanslerilta, eduskunnan oikeusasiamieheltä ja tietosuojavaltuutetulta. Lisäksi lausuntoa pyydettiin julkisten työvoimapalveluiden ja työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanosta vastaavilta tahoilta sekä keskeisiltä työnantajia, yrittäjiä, palkansaajia, työttömiä ja kuntia edustavilta järjestöiltä.

Hallituksen esitysluonnokseen annetut lausunnot ovat julkisesti saatavilla lausuntopalvelussa osoitteessa <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=de7e8865-29aa-4efc-a299-ebc3bf172a89>.

Esitysluonnosta on käsitelty kunnallistalouden ja -hallinnon neuvottelukunnassa ja lainsäädännön arviointineuvosto on antanut esitysluonnoksesta lausuntonsa. Hallituksen esityksen valmisteluasiakirjat ovat julkisessa palvelussa osoitteessa <https://stm.fi/hanke?tunnus=STM073:00/2021>.

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Ikääntyvien oikeus työttömyysturvaan ja työllistymistä edistäviin palveluihin

2.1.1 Lisäpäiväoikeus

Työttömyysturvalain mukaan työssäoloehdon täyttymisen perusteella peruspäivärahana tai ansiopäivärahana maksettavalla työttömyyspäivärahalla on enimmäisaika, jonka pituus on riippuvainen henkilön iästä ja työhistoriasta. Enimmäisaika on joko 300, 400 tai 500 päivää. Lisäksi, enimmäisajan estämättä, palkansaajan peruspäivärahaa ja ansiopäivärahaa voidaan maksaa niin kutsutuilta lisäpäiviltä. Palkansaajien lisäpäivjärjestelmä mahdollistaa sen, että työttömyyspäivärahaa maksetaan enimmäisajan estämättä työttömyyspäivärahan lisäpäiviltä siihen asti, että työnhakija siirtyy vanhuuseläkkeelle.

Lisäpäivät koskevat palkansaajaa, jolla on oikeus työttömyyspäivärahaan, jos hän on syntynyt:

- 1) vuonna 1955 tai 1956 ja jos hän on täyttänyt 60 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä;
- 2) vuosina 1957—1960 ja jos hän on täyttänyt 61 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä;
- 3) vuonna 1961 tai sen jälkeen ja jos hän on täyttänyt 62 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä.

Lisäpäiväoikeuden syntymisen edellytyksenä on lisäksi, että työnhakijalla on työttömyyspäivärahan enimmäisajan täytyessä työssäoloaikaa vähintään viisi vuotta viimeisen 20 vuoden aikana.

Lisäpäiväoikeuden syntymisen kannalta ei ole merkitystä sillä, onko työttömyysturvalaissa tarkoitettu työttömyyspäivärahan enimmäisaika (lisäpäiviin mahdollisesti oikeutetuilla yleensä 500 päivää) alkanut työnantajan tekemän irtisanomisen vuoksi, vai onko työttömyyspäiväraha-oikeus alkanut esimerkiksi määräaikaisen työn päättymisen tai työntekijän itsensä tekemän irtisanoutumisen vuoksi. Oikeus lisäpäiviin tutkitaan siinä vaiheessa, kun normaali enimmäismaksuaika päättyy.

Lisäpäivillä olevien määrä on laskenut vuoden 2014 reilusta 15 000 henkilöstä vuoden 2020 loppuun mennessä vajaaseen kuuteen tuhanteen, mikä johtuu pitkälti lisäpäiväoikeuden keston lyhentymisestä aiempien ikärajakorotusten myötä. Ns. työttömyysputkessa olevien määrä on kuitenkin lisäpäivillä olevien määrää selvästi suurempi, sillä lisäpäiville päätyvät ovat työttömyyspäivärahalla sen enimmäisajan keston verran ennen lisäpäiville siirtymistä. Ilman lisäpäiväoikeuden poistamista lisäpäivillä olevien määrä kääntyisi myös uudelleen ajan myötä nousuun alimman vanhuuseläkeiän noustessa.

Lisäpäiväoikeuden alaikäraja on vuosien saatossa korotettu useasti. Tällöin on havaittu, että lisäpäiväoikeuden menettäneissä ikäryhmissä työllisyys on vahvistunut. Työttömyysturvan lisäpäiväoikeus voi kasvattaa ikääntyneiden työttömyyttä kahta kautta. Ensinnäkin lisäpäiväoi-

keuden olemassaolo saattaa kohdentaa irtisanomisia nimenomaan ikääntyneisiin. Toiseksi lisäpäiväoikeuden on arvioitu saattavan heikentää ikääntyneiden työttömien uudelleentyöllistymisen todennäköisyyttä.

Lisäpäiväoikeuden myöhentämisen ei ole havaittu johtaneen merkittävään tulotason heikentymiseen lisäpäiväoikeuden menettäneissä ikäluokissa, vaan itse asiassa ikärajojen siirtäminen on vahvistanut ikäluokkien keskimääräistä tulotasoa.¹

Lisäpäiväoikeuden myöhentäminen ei myöskään ole johtanut siihen, että lisäpäiväoikeuden menettäneet työttömyyspäivärahan enimmäisajan täyttäneet henkilöt olisivat joutuneet pitkäksi aikaa työmarkkinatuella. Työmarkkinatukikausien lyhyt kesto selittyy ikääntyneiden työttömyysturvan ja palveluiden erityissäännöksillä. Keskeisiä syitä on kolme: 1) lisäpäiväoikeuden myöhentäminen pienentää ikäryhmän työttömyysriskiä; 2) jos kuitenkin jää työttömäksi kannustimet uudelleentyöllistymiselle ovat hyvät ja työllistymisen todennäköisyys kasvaa verrattuna siihen, millainen se ilman lisäpäiväoikeuden myöhentämistä olisi ollut 3) ikääntyneitä työnhakijoita koskeva erityinen etuuksien ja palveluiden turvaverkko palauttaa takaisin ansiosidonnaiselle työttömyyspäivärahalle henkilöt, jotka eivät työllisty avoimille työmarkkinoille. Erityissäännöksillä on varmistettu, että ikääntyneillä työttömillä on muista ikäryhmistä poikkeavia tapoja täyttää työttömyysturvan työssäoloehto.

Lisäpäiväoikeuden ikärajan nostamisesta seuraavia pitkäaikaisvaikutuksia on tutkittu vuonna 2005 voimaan tulleen muutoksen osalta². Tuolloin lisäpäivien ikäraja nostettiin 55 vuodesta 57 vuoteen henkilöillä, jotka ovat syntyneet vuonna 1950 tai sen jälkeen. Muutoksella ei havaittu olleen kielteisiä vaikutuksia muutoksen kohteena olleen ikäryhmän sosioekonomiseen tilanteeseen tarkastellulla 10 vuoden kaudella.³

Ikääntyneiden työvoimaan osallistuminen ja työllisyys ovat kasvaneet koko 2000-luvun. Vielä 1990-luvulla ikääntyneiden työllisyysasteet erityisesti 60—64 -vuotiaiden, mutta myös 55—59 -vuotiaiden keskuudessa olivat hyvin matalia. Sen jälkeen työllisyyskehitys on parantunut vuosi vuodelta. Vahvistunut työllisyys näkyy ikäluokkien parantuneena tulokehityksenä muihin ikäluokkiin verrattuna. Positiivinen tulokehitys perustuu palkkatuloja saavien osuuden kasvuun.⁴

¹ Sosiaali- ja terveysministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön, valtiovarainministeriön ja Eläketurvakeskuksen muistio ”Selvitys eläkeuudistuksessa sovittujen lisäpäiväoikeuteen ja ikääntyneiden aktivointiin tehtyjen muutosten vaikutuksista”

² Tomi Kyrrä, Hanna Pesola: Long-term effects of extended unemployment benefits for older workers, VATT Institute for Economic Research, VATT Working Papers 89/2017. Saatavilla: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/148926/wp89.pdf> <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/148926/wp89.pdf>

³ Tutkimuksessa verrattiin vuoden 1949 lopulla syntyneitä vuoden 1950 alussa syntyneisiin. Nämä henkilöt ovat käytännössä saman ikäisiä, mutta vuoden 1950 puolella syntyneet pääsivät työttömyysturvan lisäpäiville vasta kaksi vuotta vanhempana. Korkeamman työllisyyden myötä vuoden 1950 alussa syntyneet saivat palkkatuloja kymmenen vuoden aikana noin 22 000 euroa enemmän ja vastaavasti työttömyysetuuksia noin 11 000 euroa vähemmän kuin vuoden 1949 lopulla syntyneet. Tutkimuksessa ei havaittu negatiivisia terveysvaikutuksia, joita mitattiin maksettujen työkyvyttömyys- ja sairausetuuksien määrällä ja kuolleisuudella.

⁴ Ikääntyneiden työllisyyden edistämiskeinoja valmisteleavan työryhmän loppuraportti, 11.3.2019. Saatavilla: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/d2b523c5-77e2-4709-b404-b330f71deab2/f9e4ed0a-6852-4f08-8e43-0e46ec6b50cc/JULKAISU_20190311125000.PDF

Työ- ja elinkeinoministeriön Työnvälitystilaston mukaan 55—64-vuotiaita työttömiä oli noin 65 400 vuoden 2019 lopussa ja noin 85 600 vuoden 2020 lopussa. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan joulukuussa 2019 edellä mainitussa ikäryhmässä työttömänä oli noin 29 000 henkilöä ja joulukuussa 2020 noin 41 000 henkilöä. Ero johtuu muun muassa siitä, että osa ikääntyneistä työttömäksi työnhakijaksi rekisteröityneistä on todellisuudessa luopunut aktiivisesta työhausta, mikä on työvoimatutkimuksessa työttömyyden yksi kriteeri. Piilotyöttömien osuus väestöstä on ollut työvoimatutkimuksen mukaan vuosina 2018—2020 noin kaksinkertainen 55—64-vuotiailla (3—4 prosenttia ikäluokkien väestöstä) verrattuna 25—54-vuotiaisiin. Työnvälitystilaston lukujen mukaan yli 55-vuotiaiden osuus työttömistä on pysynyt melko vakaasti 26—29 prosentin välillä koko 2000-luvun.

Positiivisesta työllisyyskehityksestä huolimatta ikääntyneiden työllisyysasteet Suomessa ovat selkeästi pohjoismaisia verrokkimaita alempana. Korkeaa työllisyysastetta muissa Pohjoismaissa selittää osittain korkeampi osa-aikaisen työn osuus. Ikääntyneiden työllisyyden edistämiskeinoja valmistelleen työryhmän yksimielinen kanta oli, että ikääntyneiden työvoimapotentiaalin parempi hyödyntäminen on mahdollista ja ikääntyneiden työllisyyskehitystä on tärkeää parantaa eri toimenpiteillä.⁵

Ansiopäivärahan saajien määrä on 55—59-vuotiaiden ja varsinkin 60—64-vuotiaiden ikäluokissa selvästi korkeampi kuin nuoremmista ikäluokista, vaikka näihin ikäluokkiin kuuluvan työvoiman määrä on nuorempia ikäluokkia pienempi. Vuoden 2019 aikana ansiopäivärahaa sai yli 76 000 yli 55-vuotiaista⁶. Peruspäivärahaa ja työmarkkinatukea yli 55-vuotiaista saa harvempi kuin nuoremmista ikäluokista.

2.1.1.1 55 vuotta täyttäneiden uudelleentyöllistyminen

Suurinta osaa työ- ja elinkeinotoimiston (jäljempänä *TE-toimisto*) työnhakijaksi rekisteröityneiden työhaun päättymisistä edeltää enintään puolen vuoden yhdenjaksoinen työttömyys. Osuus on vaihdellut noin 73—82 prosentin välillä vuosina 2016—2019. Vuosi 2020 oli koronaviruspandemian johdosta äkillisesti kasvaneen työttömyyden ja lomautusten suuren määrän vuoksi niin poikkeuksellinen, ettei kyseisen vuoden tilastoista kannata tehdä johtopäätöksiä pidemmän aikavälin tilanteesta.

Vastaava osuus on kuitenkin huomattavasti alhaisempi 55 vuotta täyttäneiden kohdalla (vastaavalla aikavälillä 43—58 prosenttia). Ero nuorempiin ikäluokkiin kasvaa, kun tarkastellaan pidempiä työttömyysjaksoja. Työhaun päättymistä edeltää yli kaksi vuotta yhdenjaksoisesti jatkunut työttömyys noin 22—36 prosentissa päätyneistä jaksoista, kun henkilö on 55 vuotta täyttänyt. Alle 25-vuotiailla vastaava osuus on alle 1 prosenttia päätyneistä työnhauista ja ikäluokassa 25—54-vuotiaat osuus on vain 2—5 prosenttia. Pitkäaikaistyöttömistä noin 43—45 prosenttia on 55 vuotta täyttäneitä, kun 55 vuotta täyttäneiden työttömien työnhakijoiden osuus koko työttömien lukumäärästä on vaihdellut noin 21—23 prosentin välillä. Ikääntyneet ovat siis nuorempia ikäluokkia suuremmassa riskissä päätyä pitkäaikaistyöttömiksi ja myös erityisen pitkät (yli kaksi vuotta yhdenjaksoisesti jatkuneet) työttömyysjaksot ovat 55 vuotta täyttäneiden työttömien kohdalla suhteellisen yleisiä.

Taulukossa 1 on kuvattu eri ikäisten työttömien päätyneiden työttömyysjaksojen ja tilastointihetkellä käynnissä olleiden työnhakujaksojen keskimääräistä kestoja vuosina 2016—2019.

⁵ ibid.

⁶ Tilasto Suomen työttömyysturvasta 2019.

Työttömyyden ja työnhaun kestot pitenevät vanhemmissa ikäluokissa. Suurimmat muutokset näkyvät noin 60 ikävuoden kohdalla, mutta trendi on nähtävissä jo nuoremmissa ikäryhmissä.

Taulukko 1. 50 vuotta täyttäneiden työttömien päättäneiden työttömyysjaksojen (vasemmalla) ja käynnissä olevien työnhakujaksojen (oikealla) keskimääräinen kesto vuosina 2016—2019

Ikä/ vuosi	2019	2018	2017	2016	Ikä/ vuosi	2019	2018	2017	2016
50 v.	23	29	31	27	50 v.	57	62	63	59
51 v.	25	29	31	27	51 v.	58	62	63	61
52 v.	24	30	32	29	52 v.	60	62	66	61
53 v.	24	31	32	28	53 v.	60	65	65	62
54 v.	26	30	32	29	54 v.	62	63	66	64
55 v.	26	30	33	28	55 v.	61	66	68	64
56 v.	26	31	33	29	56 v.	63	69	70	67
57 v.	28	34	36	32	57 v.	66	69	73	71
58 v.	28	34	36	34	58 v.	64	70	74	69
59 v.	27	36	38	35	59 v.	66	73	71	69
60 v.	32	41	42	31	60 v.	70	72	77	79
61 v.	39	42	58	33	61 v.	74	87	99	104
62 v.	60	81	100	89	62 v.	91	104	119	125
63 v.	78	107	124	116	63 v.	114	134	153	158
64 v.	90	124	155	139	64 v.	159	181	193	195
Yli 64 v.	166	191	203	205	Yli 64 v.	287	492	422	341

Lähde: työnvälitystilasto

Työnvälitystilaston määritelmän mukaan yhdenjaksoinen työttömyys voi katketa esimerkiksi palkkatuettuun työhön, koulutukseen tai muuhun työllistymistä edistävään palveluun osallistumisen vuoksi. Työnhaun päättymissyitä tilastoidaan, mutta päättymissyö on usein tuntematon. Tarkasteltaessa työnhaun päättymissyitä suhteessa vuoden aikana työttömänä työnhakijana olleiden eri henkilöiden määrään on 55 vuotta täyttäneiden työnhaku päättyneeseen työllistymiseen avoimille työmarkkinoille (noin 7—9 prosenttia vuosina 2016—2019) selvästi muita ikäluokkia (vastaava osuus alle 25-vuotiailla ja 25—54-vuotiailla on vaihdellut 17—20 prosentin välillä) harvemmin.

Huomattava määrä 55 vuotta täyttäneiden työttömien työnhauista päättyy työvoiman ulkopuolelle siirtymiseen (noin 30—33 prosenttia päättäneistä työnhauista vuosina 2016—2019). Nuoremmilla ikäluokilla osuus on vaihdellut noin 4—6 prosentin välillä. Taulukossa 2 on kuvattu 50—64-vuotiaiden työttömien työnhaun päättymisen osuutta kaikista päättäneistä työnhauista, kun päättymissyinä on ollut työvoiman ulkopuolelle siirtyminen.

Taulukko 2. Työvoiman ulkopuolelle siirtyneiden osuus työnhaun päätymisissä ikäryhmittäin

Vuosi	2019	2018	2017	2016
50 v.	4 %	5 %	4 %	3 %
51 v.	5 %	5 %	4 %	3 %
52 v.	5 %	5 %	4 %	3 %
53 v.	5 %	5 %	4 %	3 %
54 v.	6 %	5 %	5 %	4 %
55 v.	6 %	6 %	5 %	4 %
56 v.	6 %	8 %	6 %	4 %
57 v.	7 %	9 %	6 %	5 %
58 v.	10 %	11 %	9 %	6 %
59 v.	11 %	13 %	10 %	8 %
60 v.	19 %	19 %	18 %	12 %
61 v.	26 %	30 %	30 %	10 %
62 v.	57 %	62 %	57 %	52 %
63 v.	63 %	65 %	64 %	67 %
64 v.	55 %	54 %	52 %	50 %
Yli 64 v.	58 %	51 %	51 %	61 %

Lähde: työnvälitystilasto

2.1.1.2 Työpaikan menettämisen kustannukset

Työpaikan menettämisen vaikutus henkilön toimeentuloon riippuu toisaalta työttömyyden pitkittymisen riskistä ja toisaalta siitä, kuinka kauas palkkataso jää aiemmasta henkilön työllistytessä uudelleen.

TE-toimistoissa ja työllisyyden kuntakokeilussa mukana olevissa kunnissa käytetään osana työnhakijoiden palvelutarpeen arviointia profiointimallia, jossa työnhakijan ominaisuuksien perusteella ennustetaan tilastollisesti työnhakijan pitkäaikaistyöttömyyden riskiä. Pitkäaikaistyöttömyydellä tarkoitetaan 12 kuukautta tai sitä pidempään jatkunutta yhdenjaksoista työttömyyttä. Profiointimallissa pitkäaikaistyöttömyyden riski kasvaa merkittävästi 50—54-vuotiaiden ikäryhmän ja 55—59-vuotiaiden välillä siten, että vanhimpien ikäluokkien riski pitkäaikaistyöttömyydelle on nuorempia ikäluokkia korkeampi. Tarkasteltaessa työttömyysjaksoa edeltäneen työsuhteen päättymisen syitä mallin perusteella pitkäaikaistyöttömyyden riski on korkein tuotannollistaloudellisista syistä irtisanotuilla, työttömyyden pitkittymisen riskin ollessa merkittävästi korkeampi kuin esimerkiksi henkilöillä joiden määräaikaisuus on päättynyt.

Tutkimuskirjallisuudessa on havaittu, että ikä sekä työhistoria kyseisen työnantajan palveluksessa kasvattavat työpaikan menettämisen kustannuksia, sekä työttömyyden pitkittymisen riskin että työttömyyttä seuraavan työpaikan matalamman palkkatason kautta. Deelen ym.⁷ havaitsivat näille riskitekijöille myös yhteisvaikutuksen. Korkea ikä nostaa työpaikan menettämisen kustannusta erityisesti pitkään samalla työnantajalla työskennelleiden keskuudessa. Muita työpaikan menettämisen kustannuksia kasvattavia tekijöitä ovat työskentely taantuvilla toimialoilla

⁷ Deelen Anja, de Graaf-Zijl Marloes, van den Berge Wiljan: Labour market effects of job displacement for primeage and older workers. IZA Journal of Labour Economics 7, artikkeli 3/2018. Saatavilla osoitteessa: <https://izajole.springeropen.com/articles/10.1186/s40172-018-0063-x>

sekä alanvaihto, joka usein ainakin aluksi edellyttää aiempaa matalammalla palkalla työskentelyä.

2.1.2 Työttömyysturvan lisäpäivien rahoitus

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain perusteella valtio osallistuu tavallisesti ansiopäivärahojen rahoitukseen siten, että valtionosuutena suoritetaan kustakin ansiopäivärahasta peruspäivärahaa vastaava määrä. Ansiopäivärahana maksettaviin työttömyyspäivärahan lisäpäiviin ei kuitenkaan suoriteta valtionosuutta. Työllisyysrahaston osuutena maksetaan työttömyyskassalle näihin päivärahoihin 94,5 prosenttia menosta ja työttömyyskassan osuus on 5,5 prosenttia.

Osa lisäpäivämenosta katetaan työnantajien omavastuumaksulla, jonka kerää Työllisyysrahasto. Työttömyysturvan omavastuumaksun voi olla velvollinen maksamaan työnantaja, joka on työtaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaan velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä, sekä valtion tilivirasto ja liikelaitos, jonka irtisanomisvuotta edeltäneen vuoden työttömyysvakuutusmaksun perusteena ollut palkkasumma tai sitä vastaava valtion tiliviraston tai liikelaitoksen palkkasumma on vähintään 2 197 500 euroa (vuonna 2022).

Maksuvelvollisuus syntyy, jos työsuhteen irtisanomisesta tai työntekijän lomauttamisesta johtuva työttömyys jatkuu niin, että henkilölle syntyy oikeus työttömyysturvalain mukaisiin lisäpäiviin tai jos henkilöllä työsuhteen irtisanomisesta johtuva 61 vuoden iän täyttämisen jälkeen alkanut oikeus työttömyyspäivärahaan jatkuu hänen täytettyään 64 vuotta tai hän on alkanut saada vanhuuseläkettä 63 vuotta täytettyään ja työttömyyspäiväraha on jatkunut vanhuuseläkkeelle siirtymiseen saakka.⁸

Omavastuumaksun perusteena on se etuusmenoa vastaava määrä, joka irtisanotulle tai lomautetulle työntekijälle tulisi ansiopäivärahan suuruisena maksettavaksi siitä lukien, kun hänen oikeutensa lisäpäiviin alkaa, siihen saakka, kunnes hän täyttää 64 vuotta, kuitenkin vähintään yhden vuoden etuusmenoa vastaava määrä.

Jos päivärahaoikeus on alkanut 61 vuoden iän täyttämisen jälkeen, omavastuumaksun perusteena on se ansiopäivärahan suuruista etuusmenoa vastaava määrä, jolta ajalta irtisanotulle työntekijälle on maksettu työttömyysetuutta työsuhteen päättymisestä siihen saakka, kunnes hän täyttää 64 vuotta.

Täysimääräinen omavastuumaksu on 90 prosenttia omavastuumaksun perusteena olevasta etuusmenosta. Täysimääräinen omavastuumaksu peritään, jos yrityksen palkkasumma on vähintään 35 160 000 euroa.

Jos palkkasumma on tätä pienempi, omavastuumaksu alenee lineaarisesti siten, että omavastuumaksua ei peritä, jos palkkasumma on enintään 2 197 500 euroa. Omavastuumaksu peritään lisäpäiväoikeuden alkaessa tai irtisanotun työntekijän täytettyä 64 vuotta.

Työllisyysrahasto voi jättää omavastuumaksun perimättä, jos määrä on vähäinen. Omavastuumaksujen kokonaissumma on vaihdellut viimeisten viiden vuoden aikana noin 50 miljoonasta

⁸ Tässä luvussa kuvatut ikäraajat vastaavat sitä, mitä työttömyysetuuksien rahoituksesta annetussa laissa tällä hetkellä säädetään. Ennen vuotta 1961 syntyneisiin ei sovelleta näitä ikärajoja, vaan heihin sovelletaan lain säännöksiä sellaisina kuin ne olivat voimassa ennen lain 1419/2019 voimaantuloa.

eurosta 70 miljoonaan euroon. Omavastuumaksuilla rahoitetaan vuosittaisista työttömyysturvan lisäpäiväkuluista noin 20—30 prosenttia.

Omavastuumaksu ei kuitenkaan kata koko lisäpäivämenoa, sillä sitä ei peritä tilanteissa, joissa työ on päättynyt määräaikaisuuden päättymisen vuoksi, vaikka näissäkin tilanteissa lisäpäiväoikeus voi syntyä. Työnantaja ei ole myöskään velvollinen maksamaan omavastuumaksua, jos työsuhde on päättynyt ennen kuin henkilö on täyttänyt 56 vuotta, työsuhde on kestänyt alle kolme vuotta, työsuhde on irtisanottu työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 2 §:n perusteella tai purettu työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella työntekijästä johtuvasta muusta kuin terveydellisestä syystä, työntekijä on työsuhteen päättymisen jälkeen täyttänyt uudelleen työttömyysturvalain mukaisen työssäoloehdon muun kuin alun perin irtisanoneen työnantajan palveluksessa tai työntekijä on omasta aloitteestaan ja ilman työnantajan myötävaikutusta irtisanoutunut. Jos lisäpäiväoikeuteen johtava työttömyys on alkanut edellä todettujen syiden perusteella, lisäpäivistä syntyvä etuusmeno rahoitetaan työnantajien maksamalla kollektiivisella työnantajamaksulla, jossa tapahtuvat muutokset heijastuvat myös palkansaajilta perittävään työttömyysvakuutusmaksuun.

Myös omavastuusäännökseen sisältyvä palkkasummaraja rajoittaa omavastuumaksun perintää niissä tilanteissa, joissa olisi sinänsä kyse tilanteista, joissa rahoitusvastuu syntyy. Tämän palkkasummarajan taustalla on se, että omavastuumaksusta syntyvää taloudellista rasitetta ei olla haluttu kohdentaa pienemmille työnantajille. Saman kohdentamista koskevan tavoitteen vuoksi omavastuumaksu nousee lineaarisesti palkkasumman kasvaessa 2 197 500 eurosta 35 160 000 euroon.

Työnantajien omavastuumaksulla pyritään vaikuttamaan työnantajien kannustimiin irtisanoa ikääntynyt työntekijä. Joissakin tutkimuksissa on havaittu, että omavastuumaksujärjestelmä pienentää yksilöiden työttömyysriskiä.⁹

2.1.3 Henkilöasiakkaan palvelut ja työnhakijan palveluprosessi työ- ja elinkeinotoimistossa

TE-toimisto ja asiakas arvioivat yhdessä asiakkaan palvelutarpeen. Palvelutarpeen perusteella tarjotaan julkisia työvoima- ja yrityspalveluja, jotka parhaiten turvaavat osaavan työvoiman saatavuutta ja edistävät henkilöasiakkaan sijoittumista avoimille työmarkkinoille sekä edistävät yritystoiminnan käynnistymistä ja kehittymistä. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) mukaan julkisena työvoima- ja yrityspalveluna henkilöasiakkaalle tarjottavia palveluita ovat työnvälityspalvelut, tieto- ja neuvontapalvelut, asiantuntija-arvioinnit, ammatinvalinta- ja uraohjaus, valmennus (työnhakuvalmennus, uravalmennus, työhönvalmennus), kokeilu (työkokeilu, koulutuskokeilu), työvoimakoulutus, työttömyysetuudella tuettu työnhakijan omaehtoinen opiskelu, palkkatuettu työ ja yritystoiminnan käynnistämispalveluna starttiraha.

Työllistymistä tukevilla palveluilla tarkoitetaan laajemminkin kaikkia sellaisia palveluja, joilla voidaan edistää asiakkaan pääsyä työmarkkinoille tai pysymistä työmarkkinoilla. Jos asiakkaan palvelutarve edellyttää muita palveluja kuin julkisia työvoima- ja yrityspalveluja tai jos palvelun järjestämisvastuu on muulla viranomaisella tai taholla, TE-toimiston on annettava asiakkaalle tietoa muista palvelumahdollisuuksista sekä tarvittaessa ohjattava asiakas muun viranomaisen tai palvelun järjestäjän palvelujen piiriin yhteistyössä näiden kanssa.

⁹ Esim. Hakola, T., & Uusitalo, R. (2005). *Eläkevakuutusmaksujen vaikutus rekrytointeihin ja irtisanomisiin*. Eläketurvakeskus.

Työttömyysturvalaissa säädetään erikseen niistä työllistymistä tukevista palveluista, joilla on vaikutusta työnhakijan työttömyysturva-oikeuteen. Näistä palveluista käytetään työttömyysturvalaissa nimitystä työllistymistä edistävä palvelu. Työllistymistä edistäviä palveluja ovat julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettu työnhakuvalmennus, uravalmennus, työkokeilu, koulutuskokeilu, työvoimakoulutus ja työttömyysetuudella tuettu työnhakijan omaehtoinen opiskelu, ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tarkoitettu työvoimakoulutus, kotoutumisen edistämisestä annetussa laissa (1386/2010) tarkoitettu työnhakijan omaehtoinen työttömyysetuudella tuettu kotoutumiskoulutus ja kuntouttavasta työtoiminnasta annetussa laissa (189/2001) tarkoitettu kuntouttava työtoiminta.

Henkilön rekisteröidyttyä työnhakijaksi TE-toimisto järjestää henkilökohtaisen tapaamisen tai yhteydenoton työnhakijan kanssa viiden arkipäivän kuluessa työnhaun alkamisesta. Tapaaminen tai muu yhteydenotto järjestetään kaikille työnhakijoille riippumatta siitä, onko henkilö työtön. Tapaamisen tai muun yhteydenoton aikana arvioidaan työnhakijan palvelutarve ja laaditaan työllistymissuunnitelma.

TE-toimiston arviossa työnhakijan palvelutarpeesta otetaan huomioon ainakin työnhakijan osaaminen ja ammattitaito sekä hänen omat tavoitteensa niiden kehittämiseksi, työnhakuun ja työllistymisen edellytyksiin vaikuttava työ- ja toimintakyky, työnhakutaidot ja muut työllistymiseen vaikuttavat seikat sekä työttömäksi jäämisen ja työttömyyden pitkittymisen todennäköisyys. Palvelutarpeen selvittämiseksi työnhakija voidaan ohjata työkyvyn tutkimuksiin ja arviointeihin sekä muihin asiantuntija-arviointeihin. Palvelujen osalta on keskeistä, että työnhakija ohjataan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tarkoituksenmukaisiin palveluihin, jos se on mahdollista. Ensimmäisen tapaamisen tai muun yhteydenoton yhteydessä työnhakijalle asetetaan myös velvollisuus hakea työmahdollisuuksia työttömyysetuuden saamisen edellytyksenä. Työnhakijan työnhaun tukeminen on keskeinen osa alkuvaiheen palveluja.

Työllistymissuunnitelmaan sisällytetään työnhakuun tai yritystoiminnan käynnistämiseen liittyviä toimia, joiden tavoitteena on työnhakijan nopea työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Lisäksi työllistymissuunnitelmaan sisällytetään tarvittaessa työnhakijan palvelutarpeen mukaisia julkisia työvoima- ja yrityspalveluja sekä muita työnhakijan osaamista, työmarkkinavalmiuksia sekä työ- ja toimintakykyä lisääviä palveluja ja työnhakuun tai yritystoiminnan käynnistämiseen sekä työllistymiseen vaikuttavan työ- ja toimintakyvyn tai terveydentilan selvittämiseen liittyviä toimia.

Työnhaun alkamisen jälkeen ensimmäisen tapaamisen tai muun yhteydenoton jälkeen TE-toimisto järjestää työnhakijalle työnhakukeskusteluja ja täydentäviä työnhakukeskusteluja. Työnhakukeskustelut järjestetään aina työttömyyden jatkuttua kolme kuukautta. Työnhaun kolmen ensimmäisen kuukauden aikana työnhakijalle järjestetään täydentäviä työnhakukeskusteluja kahden viikon välein. Käytännössä edellä mainittu tarkoittaa sitä, että täydentävä työnhakukeskustelu järjestetään kolmen ensimmäisen työttömyyskuukauden aikana viisi kertaa.

Aina työttömyyden jatkuttua puoli vuotta järjestetään lisäksi uusi kuukauden kestävä jakso, jonka aikana täydentävä työnhakukeskustelu järjestetään kaksi kertaa. Työnhakukeskustelut ja täydentävät työnhakukeskustelut järjestetään työttömien lisäksi myös niille työnhakijoille, jotka ovat jäämässä työttömäksi kahden viikon kuluessa.

Jos työnhakija on työvoimakoulutuksessa, opiskelee omaehtoisia opintoja työttömyysetuudella tuettuna taikka on palkkatuetussa työssä, työkokeilussa tai kuntoutuksessa, työnhakukeskustelu ja täydentäviä työnhakukeskusteluja järjestetään vasta koulutuksen, työn tai kuntoutuksen loppuvaiheessa. Tätä poikkeusta työnhakukeskustelujen ja täydentävien työnhakukeskustelujen

järjestämisessä sovelletaan kuitenkin vain, jos koulutuksen, työn, työkokeilun tai kuntoutuksen arvioitu kesto on yli kuukauden.

Työnhakukeskustelussa ja täydentävissä työnhakukeskusteluissa tuetaan työnhakijan työnhakua sekä arvioidaan sen tuloksellisuutta ja työllistymissuunnitelman toteutumista. Työnvälitys on keskeisessä asemassa tapaamisissa. Tarvittaessa työnhakijan palvelutarpeen arviointia tarkennetaan esimerkiksi hankkimalla työnhakijalle työkyvyn tutkimuksia ja arviointeja sekä muita asiantuntija-arviointeja. Osaamisen kehittämistä voidaan tarvittaessa arvioida yhteistyössä koulutuspalveluiden tuottajien kanssa. Työllistymissuunnitelma tarkistetaan ainakin kolmen kuukauden välein järjestettävien työnhakukeskustelujen yhteydessä.

Työnhakijan tulee hakea työmahdollisuuksia työttömyysetuuden jatkumisen edellytyksenä työllistymissuunnitelmassa määrätyllä tavalla. Lähtökohtaisesti työnhakijalta edellytetään neljän työmahdollisuuden hakemista kuukauden kestävän tarkastelujakson aikana. Määrällinen työnhakuvelvollisuus kirjataan työllistymissuunnitelmaan. Velvollisuuden ajantasaisuus tarkistetaan myöhemmin työllistymissuunnitelman tarkistamisen yhteydessä.

Määrällistä työnhakuvelvollisuutta voidaan alentaa, jos TE-toimisto arvioi, ettei neljän työmahdollisuuden hakeminen tarkastelujakson aikana ole mahdollista. Arviossa otetaan työnhakijaan liittyvistä seikoista huomioon henkilön työkokemus, koulutus ja muu osaaminen sekä työkyky ja työnhakijalla mahdollisesti oleva työttömyysturvalaissa tarkoitettu ammattitaitosuoja. Näiden seikkojen vaikutusta työnhakumahdollisuuksiin arvioidaan suhteessa työmarkkinatilanteeseen.

2.1.3.1 Työllisyyden edistämisen kuntakokeilu

Työllisyyden edistämisen kuntakokeilu alkoi 1.3.2021 ja päättyy voimassa olevan kuntakokeilulain mukaan 30.6.2023. Hallitus on jatkanut valmistelua TE-palvelujen siirtämiseksi kunnille ja antanut eduskunnalle hallituksen esityksen työllisyyden kuntakokeilun voimassaolon jatkamista koskevaksi lainsäädännöksi (HE 17/2022 vp). Hallitus toimeenpanon varmistamiseksi hallitus esittää, että tehtävät siirtyisivät kunnille vuoden 2024 aikana. Kokeilun aikana kuntakokeilussa mukana olevat kunnat järjestävät alueellaan eräitä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa ja kotoutumisen edistämisestä annetussa laissa tarkoitettuja palveluja TE-toimiston sijasta, hoitavat eräitä työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta annetussa laissa (1369/2014) ja kuntouttavasta työtoiminnasta annetussa laissa tarkoitettuja tehtäviä TE-toimiston sijasta ja antavat eräitä työttömyysturvalaissa tarkoitettuja työvoimapolitiittisia lausuntoja TE-toimiston sijasta. Kokeilualueen kunnan asiakkaita ovat työttömät työnhakijat, työllistettynä olevat ja työllistymistä edistävässä palveluissa olevat työnhakijat, joiden kotikunta on kyseisessä kunnassa ja jotka 1) eivät täytä työttömyysturvalaissa säädettyjä ansiopäivärahan saamisen edellytyksiä tai 2) ovat alle 30-vuotiaita, maahanmuuttajia tai vieraskielisiä henkilöitä.

Kokeilussa mukana olevat kunnat hoitavat asiakkaidensa osalta työnhakijan palveluprosessiin keskeisesti kuuluvat tehtävät. Tehtävät liittyvät muun muassa työnhakijan haastattelujen järjestämiseen ja työllistymissuunnitelman laatimiseen. Kunta tekee työnhakijalle myös työtarjouksia ja ohjaa hänet työnhakua ja työllistymistä tukeviin palveluihin. Kokeilusta säädetään työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetussa laissa (1269/2020). Eduskunta on 31.3.2022 antanut vastauksensa (EV 25/2022 vp) edellä mainittuun hallituksen esitykseen HE 17/2022 vp.

2.1.3.2 Työvoimakoulutus

Ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa säädetään opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalaan kuuluvista ammatillisista tutkinnoista, ammatillisen osaamisen hankkimiseksi tarvittavasta koulutuksesta sekä ammatillisen osaamisen osoittamisesta ja todentamisesta. Osa ammatillisesta koulutuksesta järjestetään työvoimakoulutuksena. Mainitussa laissa työvoimakoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, johon opiskelijat valitaan työ- ja elinkeinoviranomaisen toteaman koulutustarpeen perusteella siten kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa säädetään. Työvoimakoulutuksen järjestäminen edellyttää, että koulutuksen järjestäjä on saanut opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämässä järjestämisluvassa työvoimakoulutuksen tehtävän. Koulutuksen järjestäjät tekevät yhteistyötä TE-toimiston ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (jäljempänä ELY-keskuksen) kanssa työvoimakoulutuksen tarjontaa suunnitellissaan. Työvoimakoulutuksen toteuttamisessa noudatetaan pääsääntöisesti ammatillisesta koulutuksesta annettua lakia, mutta tietyin osin myös julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettua lakia.

Työvoimakoulutus on opiskelijalle maksutonta ja sitä järjestetään ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa, korkeakouluissa ja yksityisissä oppilaitoksissa. Työvoimakoulutukseen haetaan TE-toimiston kautta. Työllisyyden edistämisen kuntakokeiluun kuuluvan kunnan asiakas saa ohjausta työvoimakoulutukseen hakeutumiseen kotikunnastaan. Työvoimakoulutukseen hakevan ei tarvitse olla työtön, vaan koulutukseen voivat hakea myös työssä olevat. Työvoimakoulutus on työttömyysturvalaissa tarkoitettu työllistymistä edistävä palvelu, jonka ajalta työttömälle maksetaan sitä työttömyysetuutta, johon työnhakijalla on oikeus työttömänä ollessaan. Työttömyysetuuden lisäksi koulutuksen ajalta maksetaan kulukorvausta. Jos työvoimakoulutukseen osallistuva henkilö ei ole työttömyysturvalaissa tarkoitettu työtön, hänelle voidaan maksaa työttömyysetuutta vain, mikäli hän on työttömyysturvalaissa tarkoitettulla tavalla työttömyysuhan alainen.

Opetus- ja kulttuuriministeriön valtionosuusrahoituksella toteutetaan toisen asteen ammatilliseen tutkintoon (ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto, erikoisammattitutkinto) tai sellaisen osaan johtavaa työvoimakoulutusta. Ammatillisten tutkintojen ja tutkinnon osien lisäksi työvoimakoulutuksena on mahdollista suorittaa valmentavia koulutuksia ja muuta ammatillista osaamista syventävää koulutusta, kuten jatko- ja täydennyskoulutusta. Työvoimakoulutusta ei voida kuitenkaan toteuttaa oppisopimuskoulutuksena.

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaan työvoimakoulutuksella parannetaan aikuisten ammattitaitoa, mahdollisuuksia saada työtä tai säilyttää työpaikka ja heidän valmiuksiaan toimia yrittäjänä sekä edistetään ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta ja uuden yritystoiminnan syntymistä. ELY-keskus tai TE-toimisto voi hankkia työvoimakoulutuksena ammatillisesti suuntautunutta koulutusta, jonka tavoitteena ei ole tutkinnon tai sen osan suorittaminen, sekä yrittäjäyyskoulutusta ja kotoutumisen edistämisestä annetun lain 20 §:ssä tarkoitettua kotoutumiskoulutusta, lukuun ottamatta luku- ja kirjoitustaidon opetusta. Väliaikaisesti ajalla 1.1.2021—30.6.2022 voimassa olevan lain (1139/2020) mukaan tietyin edellytyksin työvoimakoulutuksena voidaan hankkia myös korkeakoulututkintoon johtavia opintoja.

Työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan rahoittamana ammatillisesti suuntautuneena työvoimakoulutuksena tarjotaan ammatillisia valmiuksia edistävää koulutusta sekä kotoutumiskoulutusta. Ammatillisia valmiuksia edistävä työvoimakoulutus on ensisijaisesti jatko- ja täydennyskoulutusta, jossa keskeisenä tavoitteena on kehittää ja täydentää työnhakijoiden ammatillisia valmiuksia ja parantaa henkilöiden edellytyksiä työllistyä. Yrittäjäkoulutusta hankitaan työnhakijoille, joilla on kiinnostusta ja valmiuksia perustaa oma yritys. Ammatillisia valmiuksia edistävällä työvoimakoulutuksella pyritään tyydyttämään yritysten ja muiden työnantajien osaavan

työvoiman tarvetta sekä tukemaan työnantajia toiminnan uudistamis- ja muissa muutostilanteissa. Lisäksi tavoitteena on edistää uuden yritystoiminnan syntymistä.

TE-toimisto päättää opiskelijoiden valitsemisesta työvoimakoulutukseen, mutta opiskelijavalinnassa tehdään yhteistyötä koulutuksen järjestäjän kanssa. TE-toimisto hoitaa työvoimakoulutukseen hakevien haastattelut ja opiskelijavalinnat myös työllisyyden kuntakokeiluun osallistuvien kuntien asiakkaiden osalta. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaan työvoimakoulutuksen opiskelijaksi voidaan valita koulutukseen ja sen tavoitteena olevaan ammattiin tai tehtävään soveltuva henkilö, jolla on TE-toimiston toteama koulutustarve. Työvoimakoulutuksen opiskelijavalintaan sovelletaan kyseessä olevaa koulutusta koskevia opetushallinnon säännöksiä opiskelijaksi ottamisen perusteista ja edellytyksistä, kelpoisuudesta opintoihin, esteettömyydestä sekä opiskelijaksi ottamiseen ja opiskelijavalintaan liittyvästä tiedonsaannista. Valittavan henkilön on täytettävä myös mahdolliset koulutuksen hakuilmoituksessa kerrotut koulutusohjelmakohtaiset erityisvaatimukset.

Työvoimakoulutus voidaan toteuttaa yhdessä työnantajan, yrittäjäksi aikovan henkilön toimeksiantajan tai yrittäjyysoikeudet luovuttavan yrityksen kanssa siten, että tämä osallistuu koulutuksen rahoittamiseen (koulutuksen yhteishankinta), erityisesti kun on kyse esimerkiksi uuden työvoiman rekrytoinnista tai työelämän muutostilanteista. Jos koulutus toteutetaan koulutuksen yhteishankintana, koulutuksen rahoittamiseen osallistuva työnantaja, yrittäjäksi aikovan henkilön toimeksiantaja tai yrittäjyysoikeudet luovuttava yritys voi osallistua opiskelijavalintaan valintaryhmän jäsenenä. Yhteishankintakoulutus voidaan toteuttaa, kun koulutus järjestetään määrätyn työnantajan palvelukseen tuleville tai palveluksessa oleville työntekijöille taikka vuokratyöntekijöille, tai sellaiseksi yrittäjäksi aikovalle, jolla olisi harvalukuisia toimeksiantajia tai jonka tarkoitus on harjoittaa yritystoimintaa hankkimalla yrittäjyysoikeudet toiselta yritykseltä. Jos työttömyysturvalaissa tarkoitettu yrittäjä osallistuu yhteishankintakoulutukseen, valtion rahoittama osuus yrittäjän koulutuksesta on de minimis -tukea. Jos koulutus toteutetaan yhdessä elinkeinotoimintaa harjoittavan työnantajan kanssa siten, että koulutukseen osallistuu työnantajan tehtävissä työskenteleviä henkilöitä ja koulutuksen tavoitteena on, että työntekijät jatkavat työnantajan tehtävissä koulutuksen jälkeen, valtion rahoittama osuus koulutuksesta on valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaista tukea.

ELY-keskus vastaa työvoimakoulutusten hankinnoista. Hankintasuunnitelmaa tehdessään ELY-keskus tekee tiivistä yhteistyötä TE-toimiston kanssa, joka myös kartoittaa alueen koulutustarpeita. ELY-keskus ennakoii alueellisia koulutustarpeita ja laajempia osaamisen kehittämistarpeita yhteistyössä myös elinkeinoelämän järjestöjen, kuntien, oppilaitosten ja muiden tahojen kanssa. Lisäksi hankintasuunnitelmaa tehtäessä hyödynnetään käytettävissä olevaa tutkimustietoa, tilastotietoja ja seurantatietoja aiemmin toteutuneista koulutuksista sekä otetaan huomioon myös valtakunnallisia näkökohtia koulutustarpeista. Tutkintotavoitteisesta koulutuksesta ELY-keskus sopii niiden alueen palveluntuottajien kanssa, joilla on opetus- ja kulttuuriministeriön päätöksellä työvoimakoulutusten järjestämislupa.

Työvoimakoulutukset hankitaan tarjouskilpailun perusteella noudattaen julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista annetussa laissa (1397/2016) säädettyjä menettelytapoja. Hankintayksiköt hyödyntävät julkisissa hankinnoissa sähköisiä järjestelmiä. Avoimet tarjouspyynnöt näkyvät Hanki-tarjouspalvelussa, jonka kautta palveluntarjoajat voivat jättää tarjouksensa sähköisesti. Kaikki hankintalaissa määritellyn kansallisen kynnyсарvon ylittävät hankinnat ja niiden tarjouspyynnöt julkaistaan lisäksi julkisten hankintojen sähköisessä ilmoituskanavassa HILMAssa, jossa on myös ennakkotietoa tulevista ELY-keskuksen hankinnoista. Kilpailutuksessa voidaan hankkia myös isompia puitesopimusmuotoisia hankintakokonaisuuksia, jotka pitävät sisällään monia joustavia osioita työmarkkinoiden ja henkilöasiakkaiden tarpeiden mukaan. Tämän lisäksi ELY-keskus tekee yksittäisiä koulutushankintoja aina tilanteen ja tarpeiden

mukaan. Osa hankinnoista voidaan tehdä suorahankintoina ilman kilpailutusta, jos hankintalaissa säädetty suorahankinnan edellytykset täyttyvät.

Työ- ja elinkeinoviranomaiset varautuvat myös yhteishankintoihin työnantajan kanssa. Koulutusta voidaan hankkia määrätyn työnantajan palvelukseen tuleville tai palveluksessa oleville työntekijöille taikka vuokratyöntekijöille. Lisäksi koulutuksiin voivat osallistua yrittäjiksi aikovat tai henkilöt, joiden on tarkoitus harjoittaa yritystoimintaa hankkimalla yrittäjyys oikeudet toiselta yritykseltä. Myös yrittäjänä toimiva henkilö voi itse osallistua palveluksessaan olevalle tai palvelukseensa tulevalle henkilöstölle järjestettyyn koulutukseen. Jos työvoimakoulutusta hankitaan koulutuksen yhteishankintana, työnantaja, yrittäjäksi aikovan henkilön toimeksiantaja tai yrittäjyys oikeudet luovuttava yritys saa osallistua tarjousten vertailuun ja arviointiin. ELY-keskus tai TE-toimisto tekee päätöksen tarjouksen hyväksymisestä tai hylkäämisestä.

ELY-keskus tekee hankintasopimuksen koulutuksen tarjoajan kanssa. Yhteishankinnoissa sopimusosapuolena on myös työnantaja, yrittäjäksi aikovan henkilön toimeksiantaja tai yrittäjyys oikeudet luovuttava yritys. TE-toimisto valitsee opiskelijat koulutukseen yhteistyössä koulutuspalvelun tarjoajan kanssa, ja yhteishankinnoissa valinnoissa on mukana myös työnantaja, yrittäjäksi aikovan henkilön toimeksiantaja tai yrittäjyys oikeudet luovuttava yritys. TE-toimisto seuraa koulutuksen toteutusta. Mahdolliset toteutuksen muutokset hoidetaan yhteistyössä ELY-keskuksen kanssa.

2.1.3.3 Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella

Työttömyysturvalaissa säädetään, että päätoimisella opiskelijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen. Lähtökohtaisesti päätoimisten opintojen ajalta voidaan maksaa työttömyysetuutta, jos kyse on työvoimakoulutuksesta taikka julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tai kotoutumisen edistämisestä annetussa laissa tarkoitetusta työttömyysetuudella tuetusta omaehtoisesta opiskelusta. Sekä opiskelun tukeminen, että työvoimakoulutukseen pääseminen perustuvat TE-toimiston harkintaan, jossa otetaan huomioon muun muassa kunkin työnhakijan yksilöllinen koulutustarve ja opiskelun tukemisen tai työvoimakoulutuksen tarkoituksenmukaisuus.

Työttömyysturvalaissa on säädetty myös lyhytkestoisia opintoja koskevasta poikkeuksesta. Jos opinnot kestävät yhdenjaksoisesti tai jaksotettuna enintään kuusi kuukautta, ne eivät estä työttömyysetuuden maksamista, eikä opintojen pää- ja sivutoimisuutta selvitetä. Edellytyksenä on muun muassa, että opinnot antavat ammatillisia valmiuksia tai tukevat yritystoimintaa, eikä työnhakija ole aiemmin saanut työttömyysetuutta tällä perusteella opintojen estämättä.

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetun työttömyysetuudella tuetun omaehtoisen opiskelun tarkoituksena on TE-toimiston harkinnan perusteella parantaa aikuisten ammattitaitoa ja mahdollisuuksia saada työtä tai säilyttää työpaikka sekä turvata ammattitaitoisen työvoiman saantia.

Tuettaessa omaehtoista opiskelua työttömyysetuudella työnhakija hakeutuu itse haluamaansa opiskelupaikkaan. Opintojen on kuitenkin täytettävä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 6 luvussa säädetty edellytykset. Käytännössä lähes kaikkea ammatillisia valmiuksia antavaa koulutusta voidaan periaatteessa tukea. TE-toimisto ei osallistu esimerkiksi opiskelijavalintaan tai opinnoista aiheutuviin kustannuksiin.

Opiskelun tukeminen työttömyysetuudella edellyttää, että työnhakija on täyttänyt 25 vuotta ja opiskelu on työttömyysturvalaissa tarkoitetulla tavalla päätoimista. Edellä mainittujen seikko-

jen ratkaisemisen lisäksi TE-toimisto arvioi, onko työnhakijalla koulutustarvetta ja onko omaehtoisen opiskelun tukeminen työvoimapoliittisesti tarkoituksenmukaisin keino parantaa työnhakijan ammattitaitoa ja mahdollisuuksia saada työtä tai säilyttää työpaikkansa. Opiskelun tulee TE-toimiston arvion mukaan parantaa olennaisesti työnhakijan mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille. Jos työnhakija on opiskellut samoja opintoja aiemmin, opiskelun tukeminen edellyttää lähtökohtaisesti, että opinnot ovat olleet keskeytyneenä vähintään vuoden. Edellä mainittujen edellytysten ratkaiseminen edellyttää sekä työnhakijan tilanteen, että kyseessä olevan ammattialan työllisyystilanteen tuntemusta, sekä alueellisesti että valtakunnallisesti.

Jos työnhakijan omaehtoista opiskelua tuetaan työttömyysetuudella, tukemisesta sovitaan työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa. Opintojen muodostamaa kokonaisuutta voidaan tukea pääsääntöisesti enintään 24 kuukauden ajan. Tukiaikaa ei voida pidentää, mutta työnhakija voi ilmoittaa TE-toimistolle keskeyttävänsä opiskelemisen työttömyysetuudella tuettuna. Tukemisen enimmäisaika ei kulu keskeytysaikana.

Opiskelun tukemiseksi maksettavan työttömyysetuuden saamisen edellytyksenä on, että työnhakija etenee opinnoissaan. Korkeakouluopintojen katsotaan etenevän riittävästi, jos työnhakija saa tuettavaan opintokokonaisuuteen kuuluvia opintosuorituksia keskimäärin viisi opintopistettä opiskelukuukautta kohti. Muiden opintojen osalta edellytetään, että opinnot etenevät koulutus- tai opintosuunnitelmassa tarkoitetulla tavalla.

2.1.3.4 Työttömyysturva-oikeus työllistymistä tukevien toimien aikana

Osallistuminen työllistymistä tukeviin palveluihin opiskelua lukuun ottamatta ei vaikuta työnhakijan oikeuteen saada työttömyysetuutta. Päätoimisella opiskelijalla ei lähtökohtaisesti ole oikeutta työttömyysetuuteen.

Työttömyysturvalaissa säädetään, että osallistumista työnantajan työsopimuslain 7 luvun 13 §:n tai erityisopimuslain 8 luvun 11 §:n nojalla järjestämään tai hankkimaan koulutukseen ei pidetä päätoimisena opiskeluna. Jos työnantaja kustantaa työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen kokonaan tai osittain, koulutusta ei pidetä työttömyysturvalakia sovellettaessa työnantajan järjestämänä tai hankkimana.

Työttömyysturvalaissa säädetään erikseen niistä työllistymistä tukevista palveluista, joilla on vaikutusta työnhakijan työttömyysturva-oikeuteen. Näistä palveluista käytetään työttömyysturvalaissa nimitystä työllistymistä edistävä palvelu. Yhteistä palveluille on se, että niiden järjestämisen perusteista säädetään lainsäädännössä. Näitä palveluja ovat työvoimakoulutus, työnhakijan omaehtoinen työttömyysetuudella tuettu opiskelu, työnhakijan omaehtoinen työttömyysetuudella tuettu kotoutumiskoulutus, työnhakuvalmennus, uravalmennus, työkokeilu, koulutuskokeilu ja kuntouttava työtoiminta.

Edellä mainittujen palveluiden ajalta työttömyysetuus maksetaan 200 päivän ajalta määrältään korotettuna. Perusturvassa korotuksen suuruus on 4,91 euroa päivässä (2022). Lisäksi työnhakijan omaehtoista työttömyysetuudella tuettua opiskelua lukuun ottamatta työnhakijalla voi olla oikeus kulukorvaukseen, jonka määrä on yleensä yhdeksän euroa päivässä. Kesäkuun 2023 loppuun voimassa olevan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muutoksen perusteella TE-toimisto ja työllisyyden edistämisen kuntakokeilussa mukana oleva kunta voivat myöntää harkinnanvaraisesti kulukorvausta myös muiden työllistymistä tukevien palveluiden ajalle.

Työnhakijaa kannustetaan osallistumaan työttömyysturvalaissa tarkoitettuihin työllistymistä edistäviin palveluihin myös siten, että työttömyysetuutta voidaan maksaa palvelun ajalta muun muassa korvauksettoman määräajan (eli niin sanotun karenssin), työssäolovelvoitteen, omavastuun ja työmarkkinatuen odotusajan ja tarveharkinnan estämättä.

Lisäksi mainittuihin palveluihin osallistuminen voi vaikuttaa työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon kertymiseen ja työssäoloehdon tarkastelujaksoon sekä toistuvan työvoimapolitiittisesti arvioituna moitittavan menettelyn takia asetetun työssäolovelvoitteen täytymiseen (eli työttömyysturva-oikeuden palautumiseen).

Työttömyysetuutta hakeva työnhakija on velvollinen toteuttamaan työllistymissuunnitelmaansa sekä hakeutumaan ja osallistumaan suunnitelmassa sovittuihin palveluihin, jotka tukevat hänen työnhakuaan ja edistävät hänen työmarkkinavalmiuksiaan ja työllistymistään. Edellä mainittujen velvollisuuksien vastaisen menettelyn vaikutuksesta henkilön oikeuteen saada työttömyysetuutta säädetään työttömyysturvalaissa. Käytännössä laiminlyönnit voivat johtaa työttömyysturva-oikeuden menettämiseen määräajaksi tai toistaiseksi.

2.1.3.5 Työllistymistä edistävät palvelut ja ikääntyneiden etuuksia ja palveluita koskevat erityissäännökset

Ikääntyneillä työnhakijoilla on sekä työttömyyspäiväraha- ja työttömyyspäivärahan lisäpäivien aikana että työmarkkinatukea saadessaan mahdollisuus saada TE-toimistolta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuja henkilöasiakkaan palveluita ja työttömyysturvalaissa tarkoitettuja työllistymistä edistäviä palveluita samoilla ehdoilla kuin kaikilla muillakin työnhakijoilla. Tämä tarkoittaa muun muassa oikeutta ajantasaiseen työllistymissuunnitelmaan ja mahdollisuutta tarkoituksenmukaisesti työllistymistä edistäviin palveluihin kuten työvoimakoulutukseen. Ikääntyneillä työnhakijoilla, kuten kaikilla työnhakijoilla, on myös velvollisuus hakea työtä ja koulutusta.

Tämän lisäksi ikääntyneitä työnhakijoita koskee joukko työttömyysturvalaissa, julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa ja työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetussa laissa olevia erityissäännöksiä, jotka mahdollistavat heille paluun takaisin ansioturvan piiriin työttömyyspäivärahan enimmäisajan täytyttyä. Lisäksi erityissäännöksillä suojataan ikääntyneiden ansioturvan tasoa sekä tilanteissa, joissa erityissäännöksen tavoite on mahdollistaa paluu ansioturvan piiriin, että myös tilanteissa, joissa ikääntynyt työnhakija ansiopäiväraha-ajan aikana täyttää uudelleen työssäoloehdon avoimilla työmarkkinoilla.

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa säädetään velvoitteesta turvata työttömälle työnhakijalle mahdollisuus työllistymistä edistävään kuntoutukseen tai työvoimakoulutukseen, jos hänen oikeutensa palkansaajan työttömyyspäivärahaan päättyy enimmäisajan johdosta hänen täytettyään 57 vuotta, mutta ennen kuin hän täyttää 60 vuotta. Jos edellä tarkoitettu työtön työnhakija ei työllisty avoimille työmarkkinoille eikä hänelle voida järjestää soveltuvaa kuntoutusta tai työvoimakoulutusta, hänen kotikuntansa on TE-toimiston osoituksesta järjestettävä hänelle työntekomahdollisuus kuuden kuukauden ajaksi (ns. työllistämismahdollisuus). Kunnan on järjestettävä työntekomahdollisuus siten, että työllistettävä voi aloittaa työn työttömyyspäivärahan enimmäisajan täytyttyä. Osallistumalla työllistämismahdollisuuden perusteella järjestettävään työhön henkilö voi täyttää työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon uudestaan.

60 vuotta täyttäneille työttömille työnhakijoille, jotka eivät ole oikeutettuja työttömyysturvan lisäpäiviin, on myös olemassa subjektiivinen oikeus työllistymistä edistävään palveluun tai

palkkatuettuun työhön muun kuin kunnan palveluksessa. TE-toimiston tulee järjestää työllistymistä edistävä palvelu tai palkkatuettu työ ennen kuin työnhakijan oikeus palkansaajan työttömyyspäivärahaan päättyy. Työllistymistä edistävä palvelu tai palkkatuettu työ on järjestettävä kestoaltaan vähintään sellaisena, että työnhakija täyttää työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon. Näihin osallistumalla henkilö voi siten täyttää työssäoloehdon uudelleen. Jos tässä tarkoitettu 60 vuotta täyttänyt työtön työnhakija ei työllisty avoimille työmarkkinoille eikä hänelle voida järjestää soveltuvaa työllistymistä edistävää palvelua tai palkkatuetta muun kuin kunnan palveluksessa, hänen kotikuntansa on TE-toimiston osoituksesta järjestettävä hänelle työntekomahdollisuus kuuden kuukauden ajaksi. Kunnan on järjestettävä työntekomahdollisuus siten, että työllistettävä voi aloittaa työn työttömyyspäivärahan enimmäisajan täytyessä.

Kunnalla on oikeus saada palkkatukea 50 prosenttia työllistetyistä aiheutuvista palkkauskustannuksista kunnan järjestäessä työn edellä tarkoitetun työllistämismahdollisuuden perusteella. Työllistämismahdollisuuden perusteella maksettavalle palkkatuelle ei ole asetettu enimmäismäärää.

Velvoitteen perusteella järjestetty palkkatuettu työ täyttää perussäännöstä poiketen työssäoloehdotta jokaiselta työskentelyviikolta. TE-toimiston tässä tarkoitetulle 60 vuotta täyttäneelle henkilölle järjestämässä työllistymistä edistävällä palvelulla työssäoloehdoton luetaan täydet kalenteriviikot. Vuosina 2016—2019 kunnan velvoitetyössä on aloittanut vuosittain noin 3 000—3 800 eri henkilöä. Edellä mainitulla aikavälillä 60 vuotta täyttäneiden osuus velvoitetyöllistetyistä on kasvanut noin 6 prosentista noin 33 prosenttiin.

Edellä mainittuja säännöksiä palveluiden ja palkkatuetun työn järjestämisestä sovelletaan myös niihin työttömiin työnhakijoihin, jotka ovat työllisyyden edistämisen kuntakokeilussa mukana olevan kunnan asiakkaana. TE-toimiston sijasta palveluiden järjestämisestä vastaa tällöin kyseinen kunta.

Työttömyyspäivärahan enimmäiskesto lyhennettiin 1.1.2017 alkaen siten, että enimmäiskesto lyheni 500 päivästä 400 päivään. Muutos toteutettiin kuitenkin siten, että mikäli henkilö täyttää työssäoloehdon 58 vuotta täytettyään ja henkilöllä on työssäoloehdoton luettavaa työaikaa vähintään viisi vuotta viimeisen 20 vuoden aikana, työttömyysturvan kesto on muutoksen jälkeenkin 500 päivää. Valtaosalla ikääntyneistä ansioturvan kesto ei ole muutoksen johdosta lyhentynyt. 58 vuotta täyttäneiden henkilöiden ansiöpäivärahan suuruus on suojattu siten, että ansiöpäivärahan määrää ei määritellä uudelleen, ellei uusi päiväraha ole aiempaa korkeampi. Muutoksen vaikutuksia ei olla arvioitu jälkikäteisarvioinnilla.

Työ- ja elinkeinoministeriön seurantatiedot syyskuulta 2019 osoittavat, että ajantasainen työllistymissuunnitelma oli 69 prosentilla työttömistä. Ikäryhmittäinen tarkastelu syyskuulta 2019 osoittaa, että ikäryhmässä 55—59 vuotta ajantasaisten työllistymissuunnitelmien osuus oli 68 prosenttia ja 60—64-vuotiaiden ikäryhmässä 62 prosenttia.

55—59-vuotiaiden keskimääräinen aktiivointiaste tammi-elokuussa 2021 oli 20,4 prosenttia, 60—64-vuotiaiden 10,7 prosenttia ja 64 vuotta täyttäneiden 20,6 prosenttia. Kunnan järjestämään sosiaalipalveluun, kuntouttavaan työtoimintaan, osallistuttiin muita aktiivointipalveluja enemmän. Julkisista työvoimapoluista suurimmat henkilömäärät olivat palkkatuetussa työssä. Nuorempien ikäluokkien kohdalla omaehtoinen opiskelu ja työvoimakoulutus ovat myös volyymiltään merkittäviä aktiivointiasteeseen laskettavia palveluita. Kaikkien ikäryhmien aktiivointiaste oli vastaavana aikana 25,9 prosenttia. 55—59-vuotiaiden aktiivointiaste on ollut noin 6—7 prosenttiyksikköä kaikkien työnhakijoiden aktiivointiastetta matalampi vuosina 2016—2019 ja 60—64-vuotiaiden aktiivointiaste on ollut noin 20 prosenttiyksikköä matalampi kuin kaikkien työnhakijoiden aktiivointiaste.

Taulukossa 3 on esitetty, kuinka suurta osuutta palveluista edelsi vähintään kahden vuoden yhdenjaksoinen työttömyys ikäryhmittäin vuosina 2016—2019.

Taulukko 3. Vähintään kahden vuoden yhdenjaksoinen työttömyys ennen palveluun osallistumista, prosenttiosuus ikäryhmittäin vuosina 2016—2019.

Ikä/Vuosi	2019	2018	2017	2016
Ikä yhteensä	5 %	7 %	7 %	6 %
15—19 v.	0 %	0 %	0 %	0 %
20—24 v.	1 %	1 %	1 %	1 %
25—29 v.	2 %	3 %	2 %	2 %
30—34 v.	4 %	5 %	5 %	4 %
35—39 v.	5 %	6 %	6 %	5 %
40—44 v.	7 %	8 %	8 %	6 %
45—49 v.	8 %	10 %	10 %	9 %
50—54 v.	9 %	12 %	12 %	11 %
55—59 v.	10 %	16 %	16 %	16 %
60—64 v.	12 %	19 %	18 %	18 %
Yli 64 v.	8 %	8 %	1 %	0 %

Lähde: työnvälitystilasto

Työvoimakoulutukseen osallistuminen on yleisintä 30—34-vuotiaiden ikäryhmässä, jossa vuosina 2015—2020 noin 6,8 prosenttia muista kuin avoimilla työmarkkinoilla tai työvoiman ulkopuolella olleista työnhakijoista on keskimäärin ollut työvoimakoulutuksessa. Alle 20-vuotiaiden kohdalla osuus on noin 2 prosenttia johtuen siitä, että muut koulutukset ovat tälle ikäryhmälle ensisijainen väylä osaamisen kehittämiseen. Osuus on yli 5 prosenttia alle 50-vuotiaiden ikäryhmissä ja pienenee tämän jälkeen voimakkaasti ollen 3,9 prosenttia ikäryhmässä 50—54-vuotiaat, 2,4 prosenttia ikäryhmässä 55—59-vuotiaat ja 0,7 prosenttia 60—64-vuotiaiden ikäryhmässä. Vanhimmassa ikäluokassa uudelleen koulutautumisen hyödyt ovat vähäiset, koska työuraa on jäljellä niin vähän, että koulutautumisen hyödyt jäävät lyhytaikaisiksi. Alle 60-vuotiaiden kohdalla koulutautumisesta voi kuitenkin olla hyötyä työuran pidentämisen ja työssä pysymisen näkökulmasta, sillä työuraa on lähtökohtaisesti jäljellä enemmän.

Myös omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella painottuu erityisesti 25—44-vuotiaiden ikäryhmiin, mutta erot ikäryhmien välillä ovat suuremmat kuin työvoimakoulutuksessa. Vuosina 2015—2020 noin 15,8 prosenttia muista kuin avoimilla työmarkkinoilla tai työvoiman ulkopuolella olleista 30—34-vuotiaista työnhakijoista on keskimäärin ollut omaehtoisissa opinnoissa. Vastaava osuus on ollut 4,8 prosenttia ikäryhmässä 50—54-vuotiaat, 2,1 prosenttia ikäryhmässä 55—59-vuotiaat ja 0,4 prosenttia 60—64-vuotiaiden ikäryhmässä.

Lisäpäiviin oikeutetuilla henkilöillä aktiivijalta maksettujen päivärahojen osuus on ollut erittäin matala verrattuna saman ikäisiin henkilöihin ilman lisäpäiväoikeutta ja työttömyysetuuksien saajiin ylipäänsä.¹⁰ Koronatilannetta edeltävinä vuosina lisäpäiväläisille on maksettu ansiopäivärahaa aktiivijalta noin kahtena prosenttina päivistä, kun ansiopäivärahan saajilla kokonaisuudessaan luku on ollut noin kymmenen prosenttia.¹¹

¹⁰ Selvitys eläkeuudistuksessa sovittujen lisäpäiväoikeuteen ja ikääntyneiden aktivointiin tehtyjen muutosten vaikutuksista.

¹¹ Finanssivalvonnan maksuaineisto 2018–2020

Taulukossa 4 on kuvattu Finanssivalvonnan maksuaineiston perusteella eri palveluiden ajalta maksettujen päivärahojen osuutta.

Taulukko 4. Palveluihin osallistuminen ansiopäivärahalla

Palveluihin osallistuminen ansiopäivärahalla, osuus päivärahopäivistä 2019				
<i>Palvelu</i>	<i>Alle 55-vuotiaat</i>	<i>55-59-vuotiaat</i>	<i>Yli 60-vuotiaat</i>	<i>Lisäpäivillä olevat</i>
<i>Työvoimakoulutus</i>	4,5 %	2,4 %	1,1 %	0,4 %
<i>Omaehtoinen opiskelu</i>	6,5 %	1,4 %	0,4 %	0,1 %
<i>Kokeilu</i>	0,9 %	0,6 %	0,9 %	0,7 %
<i>Valmennus</i>	0,4 %	0,3 %	0,3 %	0,1 %
<i>Kuntouttava työtoiminta</i>	0,4 %	0,5 %	0,9 %	1,0 %
<i>Aktiivipäiviä yhteensä</i>	12,7 %	5,1 %	3,5 %	2,4 %
<i>Päivärahopäiviä yhteensä</i>	16 856 470	4 091 064	6 910 586	1 881 961

Lähde: Finanssivalvonnan maksuaineisto

2.2 Muutosturva

Muutosturva on toimintamalli, jonka tavoitteena on nopeuttaa ja helpottaa irtisanotun ja lomautetun sijoittumista uuteen työhön. Sitä koskeva lainsäädäntö tuli ensimmäisen kerran voimaan 1.7.2005. Muutosturvan toimintamallin piiriin kuuluvat tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanotut ja lomautetut. Muutosturva tehostaa yhteistyötä työnantajan ja TE-toimiston välillä, ja se koostuu palveluista sekä työntekijöille että työnantajille.

Muutosturvaan liittyvistä työnantajan velvoitteista säädetään useassa laissa: työsopimuslaissa, erityisopimuslaissa, yhteistoimintalaissa (1333/2021), työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa. Muutosturvatilanteessa TE-toimistolle asetetuista velvoitteista säädetään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa.

Muutosturvan toimintamallin sisältö koostuu seuraavista elementeistä:

- työvoiman käytön vähentämistä koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden yhteydessä laadittava toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet
- työnantajan on toimitettava neuvotteluesitys kirjallisesti TE-toimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa
- irtisanottujen henkilöiden 5—20 päivän työllistymisvapaa irtisanomisaikana
- irtisanottujen henkilöiden oikeus työllistymissuunnitelmaan TE-toimistossa
- yli 30 henkilöä työllistävien työnantajien lisävelvoite: työnantajan kustantama valmennus tai koulutus irtisanomisajan päätyttyä

- yli 30 henkilöä työllistävien työnantajien lisävelvoite: työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisen jälkeen

Yhteistoimintalaki, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annettu laki, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettu laki sekä erityisopimuslaki velvoittavat työnantajaa tekemään yhteistoimintamenettelyn alkaessa esityksen työllistymistä edistävaksi toimintasuunnitelmaksi tai toimintaperiaatteiksi riippuen siitä, harkitseeko työnantaja vähintään vai alle kymmenen työntekijän irtisanomista. Työnantajan on myös selvitettävä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanottavalle työntekijälle tai työntekijöille TE-toimiston tarjoamat palvelut irtisanomistilanteissa. Työsopimuslain mukaan työnantajan on ilmoitettava yli kymmenen työntekijän irtisanomisesta TE-toimistolle sekä ilmoitettava irtisanotuille henkilöille heidän oikeudestaan työllistymissuunnitelmaan. Työnantajalla on mahdollisuus kouluttaa henkilöstöä (lomautettuja, irtisanottuja sekä palvelussuhteessa jatkavaa) yhteishankintana TE-hallinnon kanssa.

2.2.1 Työllistymisvapaa

Työsopimuslaissa säädetään työntekijän oikeudesta osallistua irtisanomisaikanaan ilman ansiomenetystä hänen työllistymistään tukeviin toimenpiteisiin, jos hänet on irtisanottu taloudellisista ja tuotannollisista syistä tai saneerausmenettelyn yhteydessä. Tämä vapaa on nimeltään työllistymisvapaa. Irtisanottu voi käyttää työllistymisvapaata osallistuakseen vain laissa tarkoitettuihin toimenpiteisiin.

Jolleivät työnantaja ja työntekijä ole sopineet muuta, työntekijällä, jonka työnantaja on irtisanonut taloudellisista tai tuotannollisista syistä tai saneerausmenettelyn johdosta, on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen, suunnitelmassa sovitun mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen. Lisäksi työntekijä voi käyttää työllistymisvapaataan oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan työnhakuun ja työhaastatteluun. Oma-aloitteinen työnhaku voi olla esimerkiksi käynti TE-toimistossa selailemassa TE-hallinnon internet-sivuilta avoimna olevia työpaikkoja tai käynti yksityisessä työvoimaa välittävässä yrityksessä taikka muu luotettavasti selvitettävissä oleva työpaikan hakuun liittyvä toiminta. Viranomaisaloitteista työpaikan hakua ja sitä koskeva työhaastattelu voi olla esimerkiksi TE-toimiston välittämään tietoon perustuva työntekijän käynti avoimesta työpaikasta ilmoittaneessa yrityksessä. Työllistymisvapaata voi käyttää myös uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan enimmäispituus määräytyy kunkin työntekijän irtisanomisajan mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta. Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijöiden irtisanomisesta viipymättä TE-toimistolle, jos taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tai saneeraus- tai konkurssimenettelyn johdosta irtisanottavia työntekijöitä on vähintään kymmenen. Ilmoituksesta on käytävä ilmi irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat. Työnantajalla on tällöin myös velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

Merityösopimuslakiin (756/2011) sisältyy vastaavat työllistymisvapaata koskevat säännökset kuin työsopimuslakiin. Lisäksi kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) mukaan viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan.

2.2.2 Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työsopimuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta tarjota taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotulle työntekijälle tilaisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Velvollisuus koskee vain sellaisia työnantajia, joiden palveluksessa säännöllisesti työskentelee vähintään 30 henkilöä. Lisäksi edellytyksenä on, että työntekijä on työsuhteen päättymiseen mennessä ollut työsuhteessa kyseiseen työnantajaan yhdenjaksoisesti vähintään viiden vuoden ajan. Määräaikaisen työsuhteen päättyessä määräajan päättymisen perusteella työntekijällä ei ole oikeutta koulutukseen tai valmennukseen.

Lähtökohtana on, että irtisanottavien työntekijöiden valmiuksia työllistyä uudelleen arvioidaan valmennuksia tai koulutuksia suunniteltaessa yksilökohtaisesti. Valmennus tai koulutus voidaan järjestää joko kullekin irtisanotavalle tarjottavana henkilökohtaisena tai ryhmäkohtaisena palveluna. Valmennuksen tai koulutuksen tulee edistää irtisanotun työntekijän uudelleentyöllistymistä.

Työnantajan kustantaman valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä. Työnantaja voi myös täyttää koulutuksen järjestämisvelvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantajan ja henkilöstön on mahdollista sopia toisen koulutuksen arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja henkilöstön välillä. Henkilöstön edustus määräytyy yhteistoimintaa koskevan lainsäädännön pohjalta. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Valtakunnallisilla työehtosopimuksilla on mahdollista poiketa pykälän sisällöstä ja menettelytavoista.

Työnantaja, joka ei noudata velvollisuuttaan tarjota irtisanotulle työntekijälle työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta, on työsopimuslain mukaan velvollinen suorittamaan työntekijälle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta.

Merityösopimuslaissa, valtion virkamieslaissa (750/1994) sekä kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetussa laissa säädetään työnantajalle vastaavista velvollisuuksista.

2.2.3 Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa muutosturvalla tarkoitetaan TE-toimiston, työnantajan ja työntekijöiden yhteistyönä toteutettavaa toimintamallia, jonka avulla pyritään edistämään irtisanotun, lomautetun tai määräaikaisessa työsuhteessa olevan työttömäksi jäävän työntekijän mahdollisimman nopeaa uudelleen työllistymistä ja joka muodostuu työllistymissuunnitelmassa sovitusta, julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaisista palveluista ja mahdollisista muista ammatillisia valmiuksia kehittävästä palveluista. Työ- ja elinkeinoviranomaisen tulee informoida työnhakijaa työnhakijaksi rekisteröitymisen yhteydessä muutosturvasta.

Muutosturvan toteuttamiseksi TE-toimiston tehtävänä on kartoittaa yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tarve irtisanomistilanteessa sekä sovittaa nämä palvelut yhteen työnantajan kustantaman valmennuksen tai koulutuksen kanssa. TE-toimiston tehtävänä on myös yhdessä ELY-keskuksen kanssa avustaa yhteistoimintalain, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) tarkoittaman toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoima- ja yrityspalvelun osalta. Lisäksi TE-toimiston tulee varata riittävät resurssit ja varautua tarpeellisiin toimenpiteisiin saatuaan työnantajalta työsopimuslaissa, merityösopimuslaissa, kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetussa laissa tai valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tarkoitetun ilmoituksen työntekijöiden irtisanomisesta.

Osana muutosturvan toimintamallin toimeenpanoa TE-toimistoissa työskentelee muutosturva-asiantuntijoiden verkosto. Kaikilla ELY-keskusalueilla on nimetty muutosturva-asioihin erikoistuneita asiantuntijoita. Heidän tehtävänsä on opastaa ja informoida työnantajia muutosturvaan liittyvien tehtävien hoitamisessa ja työvoimapalvelujen tarjonnasta. Lisäksi heidän tehtäviinsä kuuluu yhteistyössä ELY-keskuksen kanssa vastata suurten irtisanomisten yhteydessä erillisprojektien käynnistämisestä ja palvelujen organisoinnista, jolloin muutosturvasiantuntijat voivat toimia TE-toimiston tai ELY-keskuksen toiminta-aluetta laajemmalla toiminta-alueella.

Muutosturva-asiantuntijat toimivat sekä alueellisesti että koko maan kattavana verkostona. Muutosturva-asiantuntijoiden työ painottuu suurehkoihin, yritys- ja toimipaikkakohtaisesti hoidettaviin irtisanomistilanteisiin sekä irtisanomisaikana tapahtuvaan yhteistyöhön työnantajien, henkilöstön edustajien ja irtisanottavien henkilöiden kanssa. Tavoitteena on työnantajien ja työntekijöiden informointi ja neuvonta TE-hallinnon palveluista ja muusta tuesta irtisanomistilanteessa sekä työnantajien neuvonta muutosturvaan liittyvien tehtävien hoitamisessa. Muutosturva-asiantuntijat toimivat valtakunnallisena verkostona esimerkiksi tilanteessa, jossa irtisanovalla työnantajalla on toimipaikkoja usean ELY-keskuksen alueella. Muutosturva-asiantuntijoiden toimiessa yhdessä valtakunnallisesti irtisanomistilanteet kyetään hoitamaan eri TE-toimistojen alueella samojen palveluperiaatteiden ja toimintalinjausten mukaisesti.

Saatuaan työnantajan neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä työvoiman vähentämistilanteissa tai muutoin tiedon mahdollisista irtisanomisista TE-toimisto ottaa viipymättä yhteyttä työnantajaan. TE-toimiston (ja tarvittaessa ELY-keskuksen), työnantajan ja

henkilöstön edustajien yhteistyönä käynnistetään mahdollisimman nopeasti jatkotoimenpiteiden suunnittelu, kartoitetaan työvoima- ja yrityspalvelujen tarve irtisanomistilanteessa, laaditaan toimintasuunnitelma tai sovitaan toimintaperiaatteet palvelujen tarjoamisesta ja järjestelyistä.

Yhteisissä neuvotteluissa keskustellaan irtisanottavien työntekijöiden osaamistarpeista palvelujen suunnittelun ja mahdollisen erillisprojektin käynnistämisen tueksi. Lisäksi keskustellaan työnantajan kustantaman valmennuksen, koulutuksen ja muun mahdollisen palvelukokonaisuuden järjestämisestä ja sisällöstä julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen yhteensovittamiseksi ja osuvammaksi palvelutarjonnaksi työnhakijalle. Samassa yhteydessä sovitaan TE-toimistojen infotilaisuuksien järjestämisestä ja palvelujen käynnistämisestä työttömyysuhan alaisille työntekijöille. Jos on tarpeellista, sovitaan myös alueen kuntien ja muiden mahdollisten yhteistyötahojen kuten seudullisten yrityspalveluiden, uusyrittäjäkeskuksen ja oppilaitosten osallistumisesta palvelujen järjestämiseen tai erillisprojektiin.

TE-toimisto järjestää aina infotilaisuuden/-tilaisuuksia irtisanovan työnantajan työntekijöille, kun irtisanottavia henkilöitä arvioidaan olevan vähintään kymmenen. Usein palveluinfon järjestäminen on tarkoituksenmukaista myös pienempää henkilömäärää koskevassa irtisanomistilanteessa. Infotilaisuuteen voidaan kutsua tarvittaessa myös muita asiantuntijoita, esimerkiksi Kansaneläkelaitos, työttömyyskassat, eläkelaitos, kouluttajat, terveydenhoidon asiantuntijat, seudullinen kehittämissyhtiö tai uusyrittäjäkeskus.

Tavoitteena on, että irtisanotut ja/tai irtisanomisuhan alaiset henkilöt saavat kattavat tiedot työ- ja koulutusmahdollisuuksista sekä tarjolla olevista palveluista, muutosturvan tarjoamista oikeuksista sekä muista työllistymistä tukevista mahdollisuuksista jatkosuunnitelmien tueksi. Irtisanottavien henkilöiden työnhaku pyritään laittamaan vireille jo infotilaisuuden yhteydessä. Henkilöitä kannustetaan käynnistämään työnhakunsa Oma asiointi-verkkopalvelussa. Työnhakijoiden haastattelut ja työllistymissuunnitelmien laatiminen muutosturvan piiriin kuuluville käynnistetään jo irtisanomisaikana, jos mahdollista.

Infotilaisuuksien ja yhteistoimintaneuvottelujen lopputulostiedon toimittamisen jälkeen TE-toimiston, työnantajan ja työntekijöiden edustajien tulee tarvittaessa käydä läpi irtisanottujen työntekijöiden ammattia ja työtehtäviä koskevat tiedot jo ennen henkilökohtaisen palvelun käynnistymistä. Tällöin voidaan myös tarkentaa irtisanottavista TE-toimistolle annettavia tietoja. Tarkentavaa tietoa saadaan myös hankkimalla digitaalisia tai muunlaisia osaamiskartoituksia, jotta työnsä menettävien osaamisista saadaan tietoa TE-toimiston työnvälityksen ja rekrytointipalvelujen toteuttamiseksi.

2.2.4 Muutosturvan toimintamallin arviointi

Tutkimuskirjallisuutta muutosturvan toimintamallin vaikuttavuudesta ei juurikaan ole, koska Suomen mallin kaltainen irtisanottuja koskeva toimintamalli on harvinainen. Muutosturvan toimintamallin vaikuttavuutta on myös haasteellista tutkia kvantitatiivisin menetelmin, koska muutosturvaan oikeutetut eivät irtisanomisaikana tai muutosturvan toimintamallin piirissä ollessaan useinkaan kattavasti rekisteröidy TE-toimiston asiakkaiksi. Viimeisin työ- ja elinkeinoministeriön rahoittama tutkimus muutosturvan toimintamallin vaikuttavuudesta on julkaistu

vuonna 2013.¹² Tutkimuksen haastattelujen mukaan muutosturvamalli on toiminut hyvin. Muutosturvan piirissä olleiden henkilöiden arvioidaan työllistyneen tai löytäneen jatkopolun hyvin. Muutosturvamallin vaikuttavuudesta ollaan parhaillaan tekemässä uutta tutkimusta, joka julkaistaan vuoden 2022 aikana.

Muutosturvan toimintamallin vaikuttavuutta arvioitaessa on otettava huomioon, että muutosturvaa toteutetaan eri tavoin alueesta ja irtisanottujen henkilöiden määrästä riippuen. Joissakin tapauksissa täytetään laissa asetetut vähimmäisvaatimukset, kun taas joillakin alueilla ja erityisesti isoissa irtisanomisissa saattaa olla mukana myös vapaaehtoisuuteen perustuvaa toimintaa. Alueelliset toimijat, kuten uusyrityskeskukset, oppilaitokset tai kunnat, voivat osallistua toimintamallin toteuttamiseen. Ammatiliitot voivat olla jäseniensä tukena. Jotkut työnantajat myös tukevat irtisanottujen henkilöiden uudelleen koulutusta ja yritysten perustamista.

2.3 Mahdollisuudet osa-aikatyöhön

Työaikalaisa (872/2019) säädetään työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuvasta lyhennyksestä työajasta. Jos työntekijä haluaa muista kuin osittaisen hoitovapaan järjestelyihin liittyvistä sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Tällöin työnantajan ja työntekijän on tehtävä osa-aikatyöstä määräaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus. Velvollisuutta osa-aikatyön järjestämiseen ei kuitenkaan ole, jos se ei ole työn järjestelyihin liittyvistä syistä mahdollista.

Edelleen, jos työntekijä siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Merityöaikalaisa (296/1976) ja työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetussa laissa (248/1982) säädetään työntekijän vastaavasta oikeudesta tilanteessa, kun hän haluaa siirtyä osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

Kummassakaan tapauksessa työajan lyhentäminen ei ole työntekijän subjektiivinen oikeus, vaan työnantaja voi kieltäytyä osa-aikatyön järjestämisestä koskevasta pyynnöstä. Tällöin työnantajan on kuitenkin perusteltava kieltäytymisensä. Tavoitteena on, että työajan lyhentämisen mahdollisuudet selvitetäisiin työpaikalla mahdollisimman tarkoin, ja ratkaisu työajan lyhentämisestä tehtäisiin oikeiden faktojen perusteella (HE 158/2018 vp, s. 93).

Työntekijän oikeutta lyhentää työaikaansa ja siten siirtyä osa-aikatyöhön on lisätty viimeisten vuosien aikana. Sääntelyssä on otettu huomioon ikääntyneiden ja osa-työkykyisten tarpeet siirtäessä koko-aikatyöstä työuran loppuajaksi osa-aikatyöhön. Osa-aikatyö voi olla määräaikainen ratkaisu tilanteissa, joissa työajan lyhentämisen perusteena on esimerkiksi määräaikainen osittainen sairausloma tai työkyvyttömyyseläke. Osa-aikatyön perusteena voi olla myös palkansaajan osallistuminen lähiomaisen hoitamiseen.

¹² Tommi Ålander, Keimo Sillanpää, Sirpa Korhonen, Ville Manninen: Yhteistyöllä turvaa muutokseen, Muutosturvan toimintamallin vaikuttavuutta ja toimivuutta koskeva tutkimus, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 34/2013. Saatavilla: <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Yhteisty%C3%B6ll%C3%A4+turvaa+muutokseen+19122013.pdf>

Vuonna 2020 Suomessa oli työvoimatutkimuksen mukaan 328 000 osa-aikaista palkansaajaa. Heistä 9,6 prosenttia ilmoitti syyksi sairauden tai vamman, mikä tarkoittaa yhteensä noin 31 500 henkilöä. Miehistä tällaisen syyn ilmoitti 9,8 prosenttia ja naisista 9,5 prosenttia. Kun huomioidaan osa-aikatyötä tekevien kokonaismäärät, osa-aikatyön syyksi sairauden tai vamman ilmoitti noin 11 000 miestä ja 21 000 naista. Tämä johtuu siitä, että naiset tekevät osa-aikatyötä useammin kuin miehet.¹³

Osittaista sairauspäivärahaa sai 24 819 vuonna 2020. Heistä yhteensä 18 438 oli naisia ja 6 381 miehiä.¹⁴ Osittaista varhennettua vanhuuseläkettä sai 28 885 Suomessa asuvaa palkansaajaa vuonna 2020. Heistä miesten osuus oli suurempi: yhteensä 16 766 miestä ja 12 306 naista sai osittaista varhennettua vanhuuseläkettä vuonna 2020.

Vuoden 2019 lopussa työeläkejärjestelmästä maksetuista työkyvyttömyyseläkkeistä 17 prosenttia maksettiin osaeläkkeenä (23 000 henkilöä). Osatyökyvyttömyyseläkettä saaneista lähes 19 000 henkilöä eli 80 prosenttia oli työssä joulukuussa 2019 ja 60 prosenttia oli työssä koko vuoden. Täyden työkyvyttömyyseläkkeen saajista 14 000 henkilöä eli 12 prosenttia työskenteli joulukuussa 2019, ja heistä oli työssä koko vuoden vajaat 7 400 eli 30 prosenttia. Parin viime vuoden aikana työssä käyvien osuus on lähtenyt lievään nousuun.¹⁵

Vuoden 2018 lopussa osittaista varhennettua vanhuuseläkettä saaneista yli 70 prosenttia oli työssä vuoden 2018 lopussa. Jos tarkastelujoukko rajataan vuoden 2017 lopussa työssä olleisiin, heistä lähes 90 prosenttia oli työssä myös vuoden 2018 lopussa. Suurin osa osittaisen varhennettua vanhuuseläkkeen ottaneista jatkoi työssä. Osittaisen vanhuuseläkkeen rinnalla palkkatyössä jatkavista osa keventää työkuormaansa. Ensimmäisten tulosten perusteella näyttäisi siltä, että ehkä kolmannes palkkatyötä tekevästä vähentää työntekoa. Jos se auttaa jatkamaan työssä yli oman ikäluokan vanhuuseläkkeen alaikärajan, tämä eläkemuoto saattaa pidentää työuria. Toistaiseksi sitä ei kuitenkaan tiedetä.¹⁶

Työntekijäaloitteinen työn osa-aikaistaminen voi edellä kuvatulla tavalla liittyä mahdollisuuteen saada esimerkiksi osasairauspäivärahaa tai osatyökyvyttömyyseläkettä toimeentulon tueksi. Työttömyysturvalaissa tarkoitettua sovitettua työttömyysetuutta ei sen sijaan voida myöntää, jos työn osa-aikaistaminen johtuu työntekijän aloitteesta. Tästä rajoituksesta säädetään työttömyysturvalain 4 luvun 1 §:ssä.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on tukea pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman mukaisen työllisyystavoitteen saavuttamista edistämällä ikääntyvien osallistumista työmarkkinoille niin, että työllisyys paranee noin 8 300 työllisellä vuoden 2029 loppuun mennessä, minkä lisäksi kuntien veloitetyöllistämisen lisääntyessä syntyvä työllisyyttä parantava väliaikainen varantovaikutus olisi noin 1 000 työllistä. Esityksellä myös edistetään ikääntyneiden työssä jaksamista, ja osaamista ja sillä kehitetään muutosturvaa huomioiden erikokoiset yritykset.

¹³ Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2020 yhteensä 218 000 naista ilmoitti tekevänsä osa-aikatyötä. Osa-aikatyötä tekeviä miehiä oli yhteensä 110 000.

¹⁴ [Kelán tilastotietokanta Kelasto](#)

¹⁵ Eläketurvakeskuksen tilastoja 14/2020. Eläkkeellä ja työssä. Tilasto eläkeläisten työnteosta vuosina 2007–2019.

¹⁶ [Eläketurvakeskuksen tilastoja 02/2021. Osittainen varhennettu vanhuuseläke ja työuraeläke: uudet eläkelajit 2020.](#)

Ikääntyvien työllisyyden tukemiseksi aluksi myöhennetään ja vuonna 1965 syntyneistä alkaen poistetaan palkansaajan työttömyyspäivärahan lisäpäivien muodostama varhaisen työstä poistumisen väylä, joka heikentää ikääntyvien työllisyyttä. 55 vuotta täyttäneiden uudelleen työllistymisen nopeuttamiseksi ja osaamisen edistämiseksi varhennettaisiin niiden TE-palveluiden käyttöä, joilla voidaan vaikuttaa työttömyyden alkamiseen tai sen pitkittymiseen. Samalla näitä osaamisen kehittämisen palveluita uudistettaisiin 55 vuotta täyttäneiden kohdalla tavoitteena vähentää muuta väestöä keskimäärin matalammasta koulutustasosta seuraavia uudelleen työllistymisen kynnyksiä.

Työnantajien irtisanomisten kohdentamista koskeviin päätöksiin vaikutettaisiin rahoitusvastuulla, joka syntyisi varhaisemmasta ajankohdasta kuin nykyinen lisäpäiväjärjestelmään liittyvä omavastuumaksu. Maksun tuotto puolestaan käytettäisiin uuden muutosturvakoulutuksen ja muutosturvarahan rahoittamiseen. Rahoitusvastuun uudelleen kohdentamisen tavoitteena on parantaa ikääntyvien työllisyyttä vähentämällä 55 vuotta täyttäneisiin kohdistuvia irtisanomisia ja varmistamalla osaamisen edistämiseen kohdentuvien palveluiden rahoitus. Rahoitusvastuun kohdentamisen tavoitteena on huomioida vaikutukset eri kokoisen yritysten toimintaan.

Lisäksi tavoitteena on nykyistä laajemmin hyödyntää osa-aikatyön mahdollisuuksia 55 vuotta täyttäneiden työssä jatkamisen ja jaksamisen tukena.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

4.1.1 Palkansaajan työttömyyspäivärahan lisäpäivien asteittainen poistaminen

Esityksessä ehdotetaan, että palkansaajan työttömyyspäivärahan lisäpäivät poistettaisiin asteittain siten, että vuonna 1963 syntyneistä alkaen lisäpäivien alaikäraja nousisi vuodelle syntymävuotta kohden, ja lisäpäivämahdollisuus poistuisi kokonaan vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiltä. Samalla työttömyyspäivärahan lisäpäivien rahoitukseen kohdistuva työnantajan omavastuumaksu poistuisi asteittain.

Huolimatta lisäpäivien asteittaisesta poistamisesta ennalleen jäisivät säännökset, jotka turvaavat erälle 58 vuotta täyttäneille normaalia työttömyyspäivärahan enimmäisaikaa pidemmän, 500 päivää kestävä enimmäismaksuajan. Lisäksi ennalleen jäisi säännös, jonka mukaan 58 vuotta täyttäneelle, joka täyttää uudelleen työssäoloehdon, ei lasketa uuden työssäoloehdon täyttymisen perusteella uutta ansiopäivärahan suuruutta, jos uuden työssäoloehdon täyttymisen aikainen palkka johtaisi ansiopäivärahan pienentymiseen. Lisäksi ennalleen jäisivät ne palkkatukityötä koskevat säännökset, jotka turvaavat 57-vuotiaiden ja 60-vuotiaiden mahdollisuuksia päästä tai palata työttömyyspäivärahalle, mikä työttömyyskassan jäsenten kohdalla tarkoittaa pääsyä tai paluuta ansiopäivärahalle. Näiden toimeentuloa turvaavien keinojen lisäksi kohderyhmän mahdollisuutta ansiopäivärahan saantiin tullaan edistämään palkkatukiudistuksen yhteydessä valmisteltavalla hallituspuolueiden päätöskokonaisuuteen sisältyvällä uudella palkkatukioikeudella.

4.1.2 Uusi muutosturva

Esityksessä ehdotetaan uutta muutosturvakokonaisuutta 55 vuotta täyttäneelle henkilölle, joka on irtisanottu taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella tämän oltua saman työnantajan palveluksessa viisi vuotta. Kokonaisuus muodostuu yhden kuukauden palkkaa vastaavasta muutosturvarahasta ja arvoltaan kahden kuukauden palkkaa vastaavasta muutosturvakoulutuksesta.

Nykyisestä työsopimuslaissa säädetystä muutosturvakoulutuksesta poiketen oikeus uuteen muutosturvaan ei olisi riippuvainen siitä, kuinka monta työntekijää irtisanovalla työnantajalla on palveluksessaan. Kuten nykyinen muutosturva, myös uusi muutosturvaoikeus koskisi työntekijöiden lisäksi virkamiehiä ja viranhaltijoita.

Edellä tarkoitetun palkansaajan uudelleen työllistymisen nopeuttamiseksi oikeus uuteen muutosturvaan edellyttäisi ilmoittautumista työnhakijaksi 60 päivän kuluessa irtisanomisesta. TE-toimisto järjestäisi alkuhaastattelun viiden arkipäivän kuluessa työnhakijaksi rekisteröitymisestä. TE-toimisto tutkisi muutosturvaoikeuden ja sopisi irtisanotun kanssa mahdollisimman pian irtisanomisen jälkeen muutosturvakoulutuksen järjestämisestä. Muutosturvakoulutuksen tulisi parantaa irtisanotun henkilön ammatillisia valmiuksia tai hänen valmiuksiaan toimia yrittäjänä, ja siten edistää hänen uudelleen työllistymistään. Koulutuksesta sovittaisiin työllistymissuunnitelmassa. TE-toimisto tai ELY-keskus hankkisi muutosturvakoulutuksen. Muutosturvakoulutuksen tulisi pääsääntöisesti alkaa viimeistään kolmen kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä, ja sen enimmäiskesto olisi kuusi kuukautta. 55 vuotta täyttänyt henkilö voisi käyttää työllistymisvapaata muutosturvakoulutuksen aloittamiseen ja jo aiemmin osaamis- ja työkykykartoituksen tekemiseen irtisanomisaikana. Muutosturvaoikeudesta ja muutosturvakoulutuksesta säädettäisiin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa.

Työllistymisvapaata pidennettäisiin, ja tästä samoin kuin työnantajan velvoitteesta informoida irtisanottua uudesta muutosturvaoikeudesta, säädettäisiin työsopimuslaissa ja laissa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijoista. Valtion virkamiesten osalta työllistämisvapaan pidennys ja työnantajan informointivelvollisuus tullaan toteuttamaan valtion virkaehtosopimuksella. Kirkon viranhaltijoiden osalta muutokset tullaan toteuttamaan niin ikään virkaehtosopimuksella.

Kuten edellä on todettu, oikeus muutosturvarahaan osana uutta muutosturvaa edellyttäisi ilmoittautumista työnhakijaksi 60 päivän kuluessa irtisanomisesta. Kyse on varhaiseen ilmoittautumiseen liittyvästä kannustimesta, jolla edistetään TE-toimiston palveluiden käytön varhentumista jo irtisanomisajalle. Työttömyyskassa maksaisi muutosturvarahan jäsenilleen. Niille palkansaajille, jotka eivät kuulu työttömyyskassaan, muutosturvarahan maksaisi Kansaneläkelaitos. Muutosturvarahan määrä vastaisi irtisanomista edeltävien 12 kuukauden aikana maksettujen palkkojen keskiarvoa. Tätä samaa arvon määrittelyä sovellettaisiin myös muutosturvakoulutuksen arvon määrittelyyn. Muutosturvarahan määrästä ja maksamisesta säädettäisiin työttömyysturvallaissa. Muutosturvarahaa koskevan ehdotuksen johdosta ei esitetä muutettavaksi muuta sosiaaliturvaa koskevaa lainsäädäntöä, asiakasmaksuja koskeva lainsäädäntö mukaan lukien. Muutosturvarahan huomioiminen tai sen jättäminen huomioimatta ratkaistaisiin kutakin etuutta tai asiakasmaksua koskevan lainsäädännön periaatteiden mukaisesti.

4.1.3 Uuden muutosturvapaketin rahoittaminen

Muutosturvakoulutuksesta ja muutosturvarahasta muodostuva uusi muutosturva rahoitettaisiin muutosturvamaksulla, joka muodostuisi irtisanovan työnantajan osasta ja työnantajien työttömyysvakuutusmaksuun sisältyvästä yhteisestä osasta. Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu perittäisiin irtisanomisen yhteydessä. Maksua ei kuitenkaan perittäisi, jos työnantajan palkkasumma olisi vähemmän kuin 2 197 500 euroa vuodessa (vuonna 2022). Jos työnantajan palkkasumma olisi 2 197 500 euroa vuodessa, maksu olisi 0 euroa, ja tämän jälkeen maksu kasvaisi lineaarisesti ja olisi täysimääräinen, kun palkkasumma olisi vuodessa 35 160 000 euroa tai enemmän. Palkkasummarajat vastaisivat omavastuumaksussa noudatettavia palkkasummarajoja, ja niitä tarkistettaisiin vuosittain palkkakertoimella.

Työllisyysrahasto vastaisi irtisanovan työnantajan osan perimisestä työnantajilta. Tätä varten se saisi työttömyyskassalta tai Kansaneläkelaitokselta tiedon muutosturvarahan maksamisesta ja

sen määrästä. Työttömyyskassa ja Kansaneläkelaitos ilmoittaisivat Työllisyysrahastolle myös siitä, jos muutosturvarahan muut ehdot täyttävän henkilön muutosturvaraha evättäisiin esimerkiksi siksi, että irtisanottu henkilö ei ole ilmoittautunut määräajassa työnhakijaksi TE-toimistossa. Tällöin Työllisyysrahasto määritteli muutosturvarahan määrän ja perisi irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun sen mukaan. Työnantajien yhteinen osa määritettäisiin niin, että sillä pystyttäisiin kattamaan se osa uudesta muutosturvasta syntyvästä menosta, jota ei rahoiteta irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun tuotolla. Työllisyysrahasto sisällyttäisi tätä koskevan esityksen vuosittain elokuun loppuun mennessä tekemäänsä seuraavan vuoden työttömyysvakuutusmaksujen suuruutta koskevaan esitykseensä.

Muutosturvan rahoittamisesta säädettäisiin työttömyysetuuksien rahoittamisesta annetussa laissa.

4.1.4 Osa-aikatyö

55 vuotta täyttäneiden oikeutta työajan lyhentämiseen vahvistetaan työaikalakiin tehtävillä muutoksilla. Lyhennettyä työaikaa koskevan säännöksen mukaan työnantajan olisi ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi siirtyä osittaiselle vanhennetulle vanhuuseläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle taikka osittaiselle sairauslomalle. Lisäksi vastaava oikeus säädettäisiin 55 vuotta täyttäneille saman työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta olleille työntekijöille. Työnantajan velvollisuus ryhtyä töiden järjestelyyn edellyttäisi työntekijän esittämää pyyntöä. Oikeus työajan lyhentämiseen ei olisi subjektiivinen, vaan huomioon olisi otettavat työnantajan toimintaan ja työnjärjestelyihin liittyvät erityiset tarpeet.

Työaikalakia sovelletaan työsuhteisten lisäksi kunnallisiin viranhaltijoihin ja valtion virkamiehiin. Näin ollen muutokset tulisivat koskemaan myös heitä.

Työttömyysturvalaissa tarkoitettujen työttömyysetuuksien perusteita ei muutettaisi, jolloin työajan oma-aloitteisen lyhentämisen perusteella ei jatkossakaan voitaisi maksaa soviteltua työttömyysetuutta. Myös muiden osittaisen työskentelyn perusteella myönnettävien etuuksien edellytykset säilyisivät ennallaan, eikä niihin tilanteisiin, joissa etuutta ei voida nykyisin myöntää, myöskään esitetä uutta etuutta. Kyse olisi omakustanteisesta työajan lyhentämisestä.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

Ehdotetut muutokset vahvistaisivat työllisyyttä arviolta 8 300 henkilöllä ja julkista taloutta arviolta 200 miljoonalla eurolla vuoden 2029 tasossa. Lisäksi muutokset lisääisivät 55 vuotta täyttäneiden tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottujen tuloja ja parantaisivat osaamista-soa muutosturvakoulutuksen ja muutosturvarahan myötä. Muutoksilla olisi myös vaikutuksia yritysten ja muiden työnantajien maksamiin omavastuu- ja muutosturvamaksuihin. Osa-aikatyötä koskeva ehdotus edistäisi työssä jaksamista.

4.2.1 Taloudelliset vaikutukset

4.2.1.1 Vaikutukset julkiseen talouteen

Ehdotuksilla olisi vaikutuksia julkiseen talouteen kahdella tavalla: ne vaikuttaisivat suoraan julkisiin menoihin lisäpäivien poistumisen sekä muutosturvakokonaisuuden kustannusten kautta, ja toisaalta ne vahvistaisivat julkista taloutta työllisyyden kasvun kautta verotulojen lisääntyessä ja etuusmenojen vähentyessä.

Valtiovarainministeriön arvion mukaan työttömyysturvan lisäpäivistä luopuminen vahvistaisi työllisyyttä noin 7 900 työllisellä. Työttömyysturvan lisäpäivillä ja muilla ikään sidotuilla erityissäännöksillä on tutkimuksissa havaittu merkittävä vaikutus sekä irtisanotuksi tulemisen riskiin että uudelleen työllistymisen todennäköisyyteen¹⁷ ¹⁸. Koska työttömyyspäivärahan enimmäisaika on lisäpäiville päätyvillä pääasiallisesti 500 päivää, lisäpäivien vaikutus alkaa noin kaksi vuotta ennen lisäpäivien alaikärajaa. Vastaavasti lisäpäivät eivät vaikuta enää irtisanomisriskiin ja uudelleentyöllistymistodennäköisyyteen, kun alimpaan vanhuuseläkeikään on alle kaksi vuotta, sillä tällöin henkilö voi siirtyä vanhuuseläkkeelle suoraan tavalliselta työttömyyspäivärahalta.

Ehdotuksilla ei olisi suoria vaikutuksia valtion rahoittamiin etuuksiin, sillä valtio ei osallistu lisäpäivien rahoitukseen, ja muutosturva rahoitettaisiin työnantajilta kerättävillä muutosturvamaksuilla. Vaikutukset valtion talouteen syntyisivät siis välillisesti verotulojen kasvun, muiden kuin ehdotuksissa muutettavien sosiaalietuuksien vähentyneen tarpeen sekä velvoitetyön kasvun seurauksena.

Lisäpäivien poistuminen kasvattaisi todennäköisesti kuntien ns. velvoitetyön määrää. Kunnan on järjestettävä työntekomahdollisuus siten, että työllistettävä voi aloittaa työn työttömyyspäivärahan enimmäisajan täytyessä. Lisäpäiviin oikeutetut henkilöt eivät ole olleet kunnan velvoitetyöllistämisen piirissä, koska nämä ovat saaneet edelleen työttömyyspäivärahaa. Lisäpäiväoikeuden poistuessa henkilöt, jotka olisivat nykyisin säännöksiin siirtyneet lisäpäiville, siirtyisivät tämän sijasta pääasiassa kunnan velvoitetyöllistämisen piiriin. Työntekomahdollisuus on järjestettävä kuuden kuukauden ajaksi ja kunnalla on oikeus saada palkkatukea 50 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista palkkauskustannuksista, kun kunta työllistää työttömän työnhakijan työllistämismahdollisuuden perusteella. Tämän kautta syntyvä työllisyyttä vahvistava ns. varantovaikutus, eli tässä tapauksessa suoraan julkiselle sektorille rekrytoitujen henkilöiden kautta syntyvä vaikutus olisi noin 1 000 työllistä vuonna 2029. Varantovaikutuksella viitataan palkkatuetussa työssä olevien henkilöiden työssäoloon työttömyyden sijasta. Varantovaikutus on ehdollinen sille, että julkisen sektorin panokset työllistämiseen säilyvät tietyllä tasolla.

Palkkatuella työskentelevien henkilöiden määrän kasvu lisää palkkatukimenoja. Lisäpäiväoikeuden asteittaisen poistumisen vaikutuksen tukityön määrän kasvuun oletetaan jakautuvan tasaisesti vuosille 2025—2029. Näin ollen vuotuinen volyymin kasvu olisi noin 200 henkilöä. Velvoitetyöllistämässä työskentelevien palkaksi oletetaan perustuen palkkatuella 50 prosentin tuella työskennelleiden keskimääräiseen palkkatuen perusteena olevaan palkkatasoon 1 780 euroa kuukaudessa, josta maksettaisiin 50 prosentin palkkatuki eli tuen määrä olisi arviolta 890 euroa kuukaudessa. Edellä mainitun suuruudesta tuesta noin 740 euroa rahoitetaan työttömyysetuusmäärärahoista ja noin 150 euroa työllisyysmäärärahoista. Vuodessa palkkatukimenojen määrä kasvaisi arviolta noin 2,1 miljoonaa euroa vuosittain vuosien 2025—2029 aikana. Palkkatukimenojen kasvu on huomioitu vuosien 2023—2026 julkisen talouden keskipitkän aikavälin suunnitelmassa. Velvoitetyöllistämisen määrärahat budjetoitaisiin vuodesta 2023 alkaen uudelle työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan momentille 32.30.55 Toimet työurien pidentämiseksi (arviomääräraha). Mikäli henkilöitä ei työllistettäisi työllistämismahdollisuuden perusteella, oletetaan heidän olevan muutoin työttömänä, miltä ajalta heille maksettaisiin valtion talousarvion määrärahamomenteilta saman suuruinen määräraha työttömyysetuutena kuin vel-

¹⁷ Kyyrä, T., & Pesola, H. (2020). Longterm effects of extended unemployment benefits for older workers. *Labour Economics*, 62, 101777.

¹⁸ Tarkemmin työllisyysvaikutusarviosta ks. <https://vm.fi/-/valtiovarainministerio-julkaisee-arvionsa-lyli-55-vuotiaiden-tyollisyytta-parantavista-toimista>

voitetyöllistämisen ajalta palkkatukena. Nykyisen sääntelyn mukaan edellä tarkoitettu velvoitetyöllistämiseen siirtyvä kohdejoukko siirtyisi velvoitetyöllistämisen sijasta lisäpäiville, joiden aikaisia etuusmenoja ei rahoiteta valtion talousarviosta. Lisäpäivien poistumisen arvioidaan kuitenkin työllisyysvaikutuksen kautta vähentävän etuusmenoja enemmän kuin lisäävän työttömyysetuusmäärärahoilla rahoitettuja velvoitetyöllistämisen ajalta maksettuja palkkatukia, joten nettona työttömyysetuusmenojen arvioidaan vähenevän.

Kuntien näkökulmasta veloitteen piiriin tulevien henkilöiden määrän kasvu lisää kuntien kustannuksia, vaikka nämä saavat työllistämiseen palkkatukea. Palkkatuen määrä on 50 prosenttia tukikelpoisista palkkauskustannuksista. Näin ollen kuntien kustannukset kasvaisivat palkkatukimenoja vastaavasti arviolta noin 1,5 miljoonaa euroa vuosittain vuosien 2023—2029 aikana. Työnantaja vastaa tukikelpoisten palkkauskustannusten lisäksi myös eräistä muista työnantajavelvoitteista, jotka aiheuttavat työnantajalle kustannuksia, kun työntekijöiden määrä kasvaa, joten kunnille syntyvät lisäkustannukset olisivat jonkin verran edellä mainittua suuremmat. Palkkatuella ei kateta esimerkiksi työterveyshuollon, työtilojen tai työvälineiden kustannuksia. Edellä kuvatut vaikutukset ovat koko kuntasektorin yhteisvaikutus, joten yksittäisten kuntien kohdalla vaikutukset voivat olla vähäisiä.

Velvoitetyöllä on kuitenkin myös työnteon kannustimia heikentävä vaikutus, joka heikentäisi työllisyyttä arviolta 200—500 työllisellä. Tämä heikentävä vaikutus on otettu huomioon lisäpäivien työllisyysvaikutuksessa. Kannustimia heikentävällä vaikutuksella viitataan siihen, että velvoitetyö tulee järjestää käytännössä siten, että palkansaajan työssäoloehto täyttyy velvoitetyön johdosta ja henkilö palaa ansiopäivärahalle. Koska velvoitetyön johdosta henkilön työttömyysetuus on korkeampi kuin mitä se olisi ilman velvoitetyöllistämistä, on henkilöllä vähäisemmät taloudelliset kannustimet hakea työtä avoimilta työmarkkinoilta velvoitetyöllistämisen jälkeen.

Kuten edellä on mainittu, kuntien kustannukset kasvavat velvoitetyön lisääntymisen myötä. Tämän lisäksi kuntien kustannukset kasvavat siltä osin kuin henkilöitä poistuu ansiopäivärahalta työmarkkinatuella ja toimeentulotuella. Tämän vaikutukseksi arvioidaan noin 3,5 miljoonaa euroa vuodessa. Lisäksi kunnat hyötyvät työllisyyden lisääntymisestä arviolta 7,6 miljoonalla eurolla. Nämä luvut ovat vuoden 2029 tasossa, sitä ennen vaikutus kasvaa asteittain. Yhteisvaikutus vuonna 2029 olisi mittaluokaltaan karkeasti noin -5 miljoonaa euroa.

Edellä mainittujen vaikutusten lisäksi myös työnantajamaksujen muutokset vaikuttaisivat kuntiin. 0,03 prosentin muutosturvan kollektiivimaksu lisäisi kuntien työnantajamaksuja noin 3,7 miljoonalla eurolla vuonna 2023. Kustannukset lisääntyisivät työnantajakohtaisten maksujen muodossa, kun kuntatyönantajat irtisanoisivat kohderyhmään kuuluvia henkilöitä, mutta vähentyisivät, kun omavastuumaksut poistuisivat asteittain. Näiden työnantajakohtaisten maksujen yhteisvaikutus olisi melko lähellä nolaa. Nykyisellään kuntatyönantajat maksavat omavastuumaksuja 0,5—1,5 miljoonaa euroa vuodessa.

Kuntien työnantajamaksut siis kasvaisivat kollektiivimaksun myötä. Työnantajien työttömyysvakuutusmaksujen rahoitusosuus lisäpäivämenoista on ollut noin 35 prosenttia, eli vuositasolla noin 45 miljoonaa euroa viime vuosina, ja merkittävä osa työttömyysvakuutusmaksuista kerätään kuntatyönantajilta. Pidemmällä aikavälillä kuntatyönantajien rahoitusvastuut koko järjestelmässä eivät siis ehdotusten seurauksena kokonaisuudessaan kasvaisi, vaikka ehdotuksista suoraan seuraava välitön maksutaakka kasvaa.

Muutosturvapaketti vahvistaisi työllisyyttä arvion mukaan noin 400 työllisellä. Arviossa on hyödynnetty valtiovarainministeriön arvioita työsopimuslain 7 luvun 13 §:ssä tarkoitettun koulutuksen vaikuttavuudesta. Ehdotettu 55 vuotta täyttäneille suunnattu koulutus olisi arvoltaan

korkeampi kuin edellä mainittu nykyinen työnantajien tarjoama koulutus. Laskelmassa on oletettu, että koulutuksen vaikuttavuus on lineaarisessa yhteydessä koulutuksen arvoon. Lisäksi arvion pohjana on oletettu käytettäviin tilastotietoihin perustuen keskimääräinen irtisanottujen 55 vuotta täyttäneiden henkilöiden määrä vuodessa. Kaikkiin edellä kuvattuihin oletuksiin liittyy epävarmuutta.

Työllisyyden muutoksilla on merkittäviä vaikutuksia julkiseen talouteen. Työllisyyden kasvu tuo valtiolle ja kunnille verotuloja sekä sosiaaliturvasäästöjä. Myös sosiaaliturvarahastojen talouteen työllisyyden kasvulla on merkittävä vaikutus. Välittömien vaikutusten lisäksi työllisyyden kasvulla ja sitä seuraavalla kotitalouksien käytettävissä olevien tulojen kasvulla on vaikutuksia myös välillisiin veroihin kuten kulutusveroihin.

Työllisyyden ja työttömyyden muutosten keskimääräisiä vaikutuksia julkiseen talouteen on arvioitu tutkimuksissa¹⁹. Työllisyyden kasvun julkisen talouden vaikutuksissa on kuitenkin merkittäviä eroja mm. sen suhteen, tuleeko työllisyyden kasvu työttömyydestä vai työvoiman ulkopuolelta. Myös esimerkiksi ansiosidonnaisen työttömyysturvan piiristä tuleva työllisyyden kasvu tuo julkiselle sektorille enemmän säästöjä kuin perusturvan piiristä tuleva työllisyyden kasvu.

Ehdotettujen muutosten julkisen talouden vaikutuksia arvioitaessa on hyödynnetty keskimääräisten vaikutusten sijaan arvioita yksittäisten toimenpiteiden kustannuksista sekä niiden vaikutuksista työllisyyden kasvuun ja sen lähteisiin. Koska työllisyyden kasvun ja sen lähteiden ennustaminen on vaikeaa, sisältyy julkisen talouden vaikutuksia koskeviin arvioihin merkittäviä epävarmuustekijöitä. Arvioissa on hyödynnetty tilastotietoja ja mikrosimulointilaskelmia. Välittömien vaikutusten lisäksi on arvioitu myös vaikutuksia mm. yhteisöverokertymään ja kulutusveroihin. Laskelmissa ei ole huomioitu työllisyyden laajempia makrotaloudellisia vaikutuksia talouskasvuun ja sitä kautta julkiseen talouteen. Odotettavasti työllisyyden kasvulla on kuitenkin kansantalouden kokoa kasvattava vaikutus, joka riippuu muun muassa siitä, kuinka tuotaviin töihin henkilöt työllistyvät.

Julkisen talouden sisällä vaikutukset on eroteltu valtion, kuntien ja sosiaaliturvarahastojen kesken. Työeläkemaksut ja työeläkerahastojen talous on kuitenkin rajattu laskelmien ulkopuolelle. Työllisyyden kasvusta seuraava eläkevakuutusmaksujen kasvu vahvistaa lyhyellä aikavälillä työeläkerahastojen taloutta, mutta samalla se kasvattaa pitkällä aikavälillä vastaavasti eläkevas-
tuita.

Vaikka työllisyysvaikutukset on arvioitu vuoden 2029 tasossa, lasketaan julkisen talouden vaikutukset pääsääntöisesti vuoden 2020 lainsäädännön avulla. Tämän takia mm. sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen mahdollista vaikutusta kuntien ja valtion veroasteisiin ei ole laskelmissa huomioitu. Kuntien osalta laskelmissa ei ole arvioitu työllisyyden muutosten vaikutuksia kuntien valtionosuuksiin.

Alla olevassa taulukossa 5 esitetään toimien kokonaisvaikutuksia julkiseen talouteen vuoden 2029 tasossa. Koska esitetyt toimet tulevat voimaan asteittain ja osin eri aikaan, riippuvat vaikutukset tarkasteluvuodesta. Luvuissa ovat mukana sekä verotuotot että sosiaaliturvasäästöt.

¹⁹ Ks. Alasalmi, Juho, et al. "Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle." (2019); Seuri, Allan. Fiscal Effects of Employment Growth (2020)

Lisäpäivien poistosta seuraavat taloudelliset vaikutukset olisivat lain voimaantulovuonna pienet, ja kasvaisivat siihen asti, kun viimeiset lisäpäiviin oikeutetut henkilöt olisivat vanhuuseläkeiässä vuoden 2029 lopussa.

Taulukko 5. Vaikutukset julkiseen talouteen

	Työllisyys- vaikutus	Vaikutukset julkiseen talouteen, milj. euroa			
		Valtio	Kunnat	Rahastot	Yhteensä
Lisäpäivien poisto	7 900 (+ 1 000)	50	-5	140	190
Muutosturva	400	5	0	5	10
Yhteensä	8 300 (+ 1 000)	55	-5	145	200

Muutosturvakoulutuksen ajalta maksettaisiin työttömyysetuutta, vaikka muulla tavalla kuin muutosturvakoulutuksena järjestettynä opinnot olisivat työttömyysturvalaissa tarkoitetulla tavalla päätoimisia. Nykyiseen verrattuna työttömyysturvamenot eivät tämän vuoksi kasvaisi, koska etuus maksettaisiin saman suuruisena myös silloin, jos henkilö olisi työtön eikä hän opiskelisi. Opintojen mahdollinen pitkittyminen voi vaikuttaa työttömyyden pitkittymiseen ja tätä kautta kasvattaa työttömyysturvamenoja. Toisaalta koulutuksen suorittaminen voi lyhentää työttömyysjaksoja.

Työllisyysrahasto rahoittaisi 55 vuotta täyttäneiden muutosturvakoulutukset ja ELY-keskukset tai TE-toimistot hankkisivat koulutukset. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskus (jäljempänä *KEHA-keskus*) maksaisi hankitut ja toteutuneet koulutukset palveluntuottajille. KEHA-keskus laskuttaisi Työllisyysrahastoa neljännesvuosittain toteutuneiden kustannusten mukaisesti. Muutosturvakoulutusten hankintaan varattaisiin työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalla tarvittava määräraha. Vuodelle 2023 määräraha olisi 22 miljoonaa, ja jatkossa sitä tarkistettaisiin sen perusteella, kuinka moni muutosturvakoulutukseen osallistuisi. Vastaava summa budjetoitaisiin työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan tuloihin.

Muutosturvamenot, maksutuotot ja maksujen määrittely

Muutosturvamenoksi on arvioitu 44 miljoonaa euroa vuodessa, sisältäen muutosturvakoulutukseen sekä muutosturvarahaan käytettävät summat. Arvion perusteena on työnvälitystilaston aineistosta poimitut tiedot, joiden perusteella työnhakijaksi ilmoittautuneita 55 vuotta täyttäneitä tuotannollisin tai taloudellisin syin irtisanottuja vähintään viiden vuoden yhtäjaksoisella työhistorialla saman työnantajan palveluksessa olisi keskimäärin noin 3 400 vuodessa. Kaikki henkilöt, jotka olisivat muutoksen myötä oikeutettuja muutosturvaan, eivät ole aiemmin ilmoittautuneet työnhakijaksi. Arviossa on siksi oletettu, että noin puolet kohderyhmästä on aiemmin ilmoittautunut työnhakijaksi, jolloin muutosturvaraha koskisi arviolta 6 800 henkilöä vuodessa. Lisäksi on oletettu, että muutosturvarahaa hakisivat kaikki siihen oikeutetut ja koulutukseen osallistuisi näistä henkilöistä noin puolet eli 3 400 henkilöä.

Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksuksi ehdotetaan 0—2,9 kertaa irtisanotun, kohderyhmään kuuluvan, henkilön muutosturvarahan määrää, jonka perusteena on puolestaan henkilön yhden kuukauden palkka. Muutosturvamaksun kerroin riippuu työnantajan palkkasummasta ja kasvaa työnantajan koon mukaan palkkasummarajojen välillä. Tämä on kuvattu tarkemmin yritysvaikutuksissa. Muutosturvamaksun kaikilta työnantajilta perityksi osaksi ehdotetaan 0,03

prosenttiyksikön korotusta työnantajien keskimääräiseen työttömyysvakuutusmaksuun, mikä vastaa noin 22 miljoonan euron maksukertymää vuositasolla.

Työnantajakohtainen maksukerroin ja kaikkia työnantajia koskeva maksuprosentti on määriteltä siten, että molempien osien tuottama tulo kattaisi puolet eli noin 22 miljoonaa arvioidusta 44 miljoonan euron muutosturvamenosta. Arvio perustuu oletukseen, että kohderyhmään kuuluvien henkilöiden irtisanomiset noudattavat alemman palkkasummarajan ylittävien työnantajien palkkasummajakaumaa.

Maksujen toteuma ei välttämättä vastaa täysin arvioitua. Näin voi käydä, mikäli irtisanovien työnantajien palkkasummajakauma poikkeaa merkittävästi arvioidusta esimerkiksi siksi, että erittäin suurten työnantajien massairtisanomisia kohdistuu tavallista enemmän yksittäiselle vuodelle, tai siksi, että muutosturvarahan tai -koulutuksen saajien määrä poikkeaa huomattavasti arvioidusta.

Jotta maksutuotto kokonaisuudessaan tai sen jakautuminen yhteisen ja työnantajakohtaisen osan kesken eivät poikkeaisi pitkällä aikavälillä huomattavasti kustannuksista ja 50 prosentin maksusuoksista, maksukerrointa ja -prosenttia voidaan tarkistaa vuosittain työttömyysvakuutusmaksujen määrittelyn yhteydessä. Jotta tarkastelussa voidaan käyttää edellisen kokonaisen vuoden tilinpäätöstietoja, tarkistus tapahtuu käytännössä vuoden viiveellä. Esimerkiksi vuoden 2023 toteuma voidaan ottaa huomioon vuoden 2025 maksuja määriteltäessä.

4.2.1.2 Vaikutukset yrityksiin ja niiden toimintaan

Ehdotuksilla on vaikutuksia yritysten kustannuksiin lisäpäivien ja muutosturvan rahoitukseen liittyvien maksujen muutosten kautta, irtisanoviin työnantajiin työllistymisvapaan, maksujen sekä hallinnollisen taakan kautta, sekä yrityksiin yleisesti ikääntyneen työvoiman tarjonnan ja osaamistason kasvun kautta.

Vaikutukset työnantajien maksamiin maksuihin

Ostavastuumaksut korvautuisivat siirtymäaikana osittain ja siirtymäajan jälkeen kokonaan työnantajien maksamilla muutosturvamaksuilla.

Muutosturvamaksut lisäisivät työnantajien kustannuksia vuositasolla keskimäärin arviolta noin 44 miljoonalla eurolla. Vastaavasti omavastuumaksujen poistuminen vähentäisi työnantajien kustannuksia. Työllisyysrahasto on laskuttanut työnantajilta omavastuumaksuja vuodessa keskimäärin hieman yli 50 miljoonaa euroa vuosina 2010—2019. Maksujen määrä on ollut kuitenkin laskeva, sillä lisäpäiville oljoiden määrä ja siten myös lisäpäivämeno on ollut laskussa. Vuonna 2014 lisäpäivämeno oli yli 260 miljoonaa euroa, ja vuonna 2020 noin 125 miljoonaa euroa. Omavastuumaksut ovat kattaneet keskimäärin alle 30 prosenttia vuotuisesta lisäpäivien etuusmenosta. Ehdotettu työnantajakohtainen muutosturvamaksu kattaisi noin puolet muutosturvan kustannuksista, joten työnantajakohtainen kustannus kasvaisi suhteellisesti. Siirtymäaikana muutosturvamaksu vähennettäisiin mahdollisesta samaa henkilöä koskevasta omavastuumaksusta.

Koska työnantajakohtainen muutosturvamaksun kerroin määräytyisi työnantajan palkkasumman mukaan, kustannukset painottuisivat suuriin työnantajiin, kuten tapahtuu nykyisten omavastuumaksujenkin kohdalla. Työnantajat, joiden palkkasumma ylittää 33 384 000 euron ylemmän palkkasummarajan maksaisivat arviolta 78 prosenttia työnantajakohtaisista muutosturva-

maksuista (ko. työnantajat kattavat 40 prosenttia palkkasummasta) ja palkkasummarajojen välissä olevat työnantajat loput 22 prosenttia. Työnantajakohtaiset maksut olisivat vuositasolla arviolta hieman yli 22 miljoonaa euroa eli noin 50 prosenttia kustannuksista.

Työnantajakohtaisen muutosturvamaksun lisäksi työnantajat maksaisivat muutosturvamaksun yleisen osan työnantajan työttömyysvakuutusmaksusta. Tämä osa korottaisi työnantajien keskimääräistä työttömyysvakuutusmaksua 0,03 prosenttiyksikköä suhteessa palkansaajien työttömyysvakuutusmaksuun. Koska arvioidut työllisyysvaikutukset kasvattaisivat palkkasummaa ja vähentäisivät etuusmenoja, ne todennäköisesti antaisivat tulevaisuudessa mahdollisuuden alen-
taa työttömyysvakuutusmaksuja suhteessa tilanteeseen, jossa työllisyysvaikutuksia ei syntyisi, jolloin osa Työllisyysrahastoon kohdistuvista positiivisista vaikutuksista julkiselle taloudelle siirtyisi todennäköisesti välillisesti yrityksille pienentyneinä työttömyysvakuutusmaksuina²⁰. Tämä vaikutus kuitenkin toteutuisi vasta, jos työttömyysvakuutusmaksut säädettäisiin tulevai-
suudessa alempina eikä olisi suora seuraus tästä esityksestä. Myös lisäpäivämenon poistumi-
sella itsellään ilman työllisyysvaikutusta olisi samankaltainen seuraus, sillä noin 70 prosenttia lisäpäivämenoista on rahoitettu työttömyysvakuutusmaksuilla.

Vuosikohtaiset kustannukset ja vaikutukset niihin riippuvat tarkasteluvuodesta ja esim. siitä, kuinka monella irtisanottavalla nykyinen omavastuumaksu lopulta toteutuisi. Laskelmat perus-
tuvat aiempien vuosien keskiarvon pohjalta tehtyyn arvioon, että vuosittain irtisanottaisiin noin 6 800 kohderyhmään kuuluvaa henkilöä tuotannollisin tai taloudellisin perustein, ja kaikki näistä hakisivat muutosturvarahaa sekä puolet osallistuisi muutosturvakoulutukseen. Etenkin muutosturvakoulutuksen osallistujamäärän arvioon liittyy merkittävää epävarmuutta. On mah-
dollista, että etenkin muutosturvakoulutuksen käyttöaste jää selvästi arviota alhaisemmaksi.

Omavastuumaksu on määräytynyt prosenttiosuutena toteutuneesta etuusmenosta ja laskutettu vasta, kun henkilö on siirtynyt työttömyysturvan lisäpäiville, ja perustuu laskennalliseen osuu-
teen tulevasta etuusmenosta. Työnantajakohtainen muutosturvamaksu tulisi maksettavaksi no-
peasti ja riippumatta irtisanottavan henkilön etuusmenosta. Sen suuruus määräytyisi suhteessa irtisanottavan henkilön kuukausipalkkaan. Maksun suuruus kasvaisi suhteessa irtisanovan työn-
antajan palkkasummaan kuten omavastuumaksukin. Maksukertoimen kasvu palkkasumman mukaan on kuvattu alla olevassa kuviossa.

²⁰ Tämä koskisi yhtä lailla myös palkansaajien työttömyysmaksuja.



Kaavio 1. Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu työnantajan palkkasumman mukaan

Omavastuumaksun laskut lähtevät yleensä aikaisintaan noin kaksi vuotta työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen. Maksun määräytyminen on riippunut siitä, onko, ja kuinka pitkään irtisanottu henkilö on etuudella. Työnantajakohtainen muutosturvamaksu laskutettaisiin heti, kun Työllisyysrahasto saisi tiedon henkilön muutosturvan piiriin kuulumisesta ja sen suuruus olisi tiedossa irtisanottaessa. Muutosturvamaksu koskisi omavastuumaksuja useampaa työnantajaa, mutta olisi keskimäärin pienempi ja ennakoitavampi kustannus kuin nykyinen omavastuumaksu.

Esimerkiksi 2 500 euron kuukausipalkalla irtisanottavan henkilön omavastuumaksu on ollut keskimäärin noin 16 000 euroa, mikäli irtisanottu henkilö on päätenyt lisäpäiville, ja 0 euroa, mikäli hän ei ole. Työnantajakohtainen muutosturvamaksu olisi sen sijaan kohderyhmään kuuluvien henkilöiden kohdalla 0—7 250 euroa riippuen työnantajan palkkasummasta, ja maksu lankeaisi maksettavaksi aina, jos työnantajan palkkasumma olisi yli alarajan. Keskimäärin irtisanomisen kustannus laskee aiemmin lisäpäiviin oikeutettujen ikäryhmissä, minkä lisäksi irtisanomisen kustannus on tiedossa heti. 55—59-vuotiaiden, eli niiden, jotka eivät pääsisi lisäpäiville nykyinsäädännöllä, osalta irtisanominen muuttuu kalliimmaksi.

Yrityksille koitua hallinnollinen taakka

Muutosturvakoulutuksen ja muutosturvarahan arvonmäärittelystä ei arvioida syntyvän hallinnollista taakkaa yrityksille, sillä arvon määrittely pyritään tekemään mahdollisimman yksinkertaisesti tulorekisteritiedoilla, jolloin yritysten tulorekisteriin toimitettavien täydentävien tietojen tarve on vähäinen. Tämän vuoksi oletetaan, että yrityksille tehtävien lisätietopyyntöjen määrä pysyy vähäisenä.

Esityksessä ehdotetaan, että työnantajalla olisi velvollisuus tiedottaa työntekijälle, joka irtisanomista toimitettaessa on täyttänyt 55 vuotta ja jonka työsuhte on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään viisi vuotta, tämän oikeudesta muutosturvakoulutukseen. Tiedottamisvelvollisuudesta aiheutuu työnantajalle hallinnollista taakkaa ensinnäkin siitä syystä, että työnantajan on tarkistettava, onko irtisanottava henkilö oikeutettu muutosturvakoulutukseen tai jos kysymys on joukkoirtisanomisesta, onko irtisanottavien joukossa henkilöitä, joilla voisi tällainen oikeus olla. Toiseksi työnantajalle aiheutuu hallinnollista taakkaa siitä, kun asianomaisia henkilöitä informoidaan heidän oikeudestaan muutosturvakoulutukseen.

Työvoiman osaamisen parantuminen ja työvoiman saatavuus

55 vuotta täyttäneen tuotannollisin ja taloudellisin perustein irtisanotun työvoiman osaamista ja uudelleen työllistymisen edellytyksiä pyritään parantamaan irtisanotun työntekijän kahden kuukauden palkkaa vastaavalla muutosturvakoulutuksella. Muutosturvakoulutuksen tulee olla irtisanotun ammatillisia valmiuksia lisäävää tai yritystoimintaa tukevaa. Koulutuksen tulee edistää irtisanotun henkilön nopeaa uudelleen työllistymistä. Oikein suunniteltu ja kohdennettu koulutus voi parantaa työttömäksi jäävän valmiuksia ottaa vastaan uutta työtä ja siten lyhentää mahdollista työttömyysjaksoa. Lisäksi on mahdollista, että uusi muutosturvakoulutus ketjutetaan työsopimuslaissa säädetyn, työnantajan irtisanotulle järjestämän muutosturvakoulutuksen kanssa, jolloin muutosturvakoulutuksen vaikuttavuus kasvaa.²¹

Irtisanotun 55 vuotta täyttäneen mahdollisuuksia parantaa työelämässä selviytymistä pyritään helpottamaan myös pidentämällä työllistymisvapaata enimmillään 25 päivään. Työllistymisvapaan käyttö mm. työkykykartoituksiin tai muutosturvakoulutukseen nopeuttaa irtisanotun pääsyä uuden alkuun uudelleen työllistymisen polulla.

Koska työllistymisvapaa sijoittuu irtisanomisajalle, vapaan käytön vaikutukset ulottuvat työnantajaan, joka menettää irtisanomansa työntekijän työpanoksen työllistymisvapaan ajalta. Oikeus työllistymisvapaan käyttöön edellyttää kuitenkin, että siitä ei aiheudu työnantajalle vakavaa haittaa. Tältä osin sääntely vastaa voimassa olevaa lakia.

Työllistymisvapaan käytöstä on olemassa tilastotietoa heikosti. Insinööriliiton jäsenkyselyn mukaan irtisanotuista liiton jäsenistä alle kymmenen prosenttia on hyödyntänyt työllistymisvapaata. Suurin syy hyödyntämättömyydelle on työvelvoitteen puuttuminen irtisanomisajalta, toiseksi suurin syy on tietämättömyys työllistymisvapaan olemassaolosta. Vapaan kesto kasvaa jonkin verran irtisanomisajan mukaan, mutta ei niin paljon kuin enimmäiskeston kasvu mahdollistaisi. Kyselyn otos on pieni ja koskee vain yhden liiton jäseniä, joten johtopäätösten vetäminen on epävarmaa. Sen perusteella kuitenkin voisi päätellä, että työllistymisvapaan enimmäiskeston vaikutus on varsin pieni, ja voisi koskea mittaluokaltaan noin viittä prosenttia irtisanotuista.

²¹ Vastaavaa eri koulutusten ketjuttamista voidaan tehdä myös uuden muutosturvakoulutuksen ja työvoimakoulutuksen kesken. Vastaavasti myös tämän tyyppisillä palvelukokonaisuuksilla voi olla yksittäistä erillistä koulutusta parempi vaikuttavuus, kun työnhakijoiden lähtökohdat osaamisensa kehittämiseen ovat hyvin vaihtelevia.

4.2.2 Vaikutukset viranomaisten ja muiden julkista tehtävää hoitavien organisaatioiden toimintaan

Muutosturva-oikeuden tutkimisella ja muutosturvakoulutuksen järjestämisellä on työmäärää lisäävä vaikutus TE-toimistossa niillä alueilla, joissa kohderyhmää on paljon. TE-toimiston asiakaspalvelun työmäärän kasvu riippuu siitä, kuinka paljon asiakkaan kanssa tehtävää koulutukseen liittyvää keskustelua joudutaan koulutuksen hankintaprosessiin liittyen käymään. Osaamiskartoituksia käytetään TE-toimistoissa tällä hetkellä vähän, vaikka ne kuuluvat palveluvalikoimaan. 55 vuotta täyttäneille muutosturvakoulutukseen oikeutetuille tultaneen hankkimaan osaamis- ja työkykykartoituksia koulutusvaihtoehtojen ja työmahdollisuuksien selvittämiseksi, mikä osaltaan myös lisää työ- ja elinkeinohallinnon työmäärää. Osaamiskartoitusten käytön lisäämistä on kaavailtu myös pohjoismaisen työvoimapalvelumallin yhteydessä eivätkä osaamiskartoitukset siten liity pelkästään 55 vuotta täyttäneiden palveluihin. Työttömäksi jäävien osalta kyse on lähinnä palveluiden käytön varhentumisesta. ELY-keskusten työmäärä kasvaa arvion mukaan merkittävästi etenkin niillä alueilla, joissa kohderyhmää on paljon ja koulutukseen halutaan osallistua. Hankinnat tehdään yleensä ELY-keskuksissa, mutta jos alueella hankinnat sovitaisiin tehtäväksi TE-toimistossa, työmäärän kasvu kohdistuisi luonnollisesti TE-toimistoon. Hankintoihin liittyvän työn määrä kasvaa, koska yksilöllisten hankintojen tekeminen lisää hankintapäätösten ja tarjouspyyntöjen määrää.

Koulutuksen arvon määrittelyä työ- ja elinkeinohallinnossa KEHA-keskus. Tehtävä on uusi työ- ja elinkeinohallinnolle. Työmäärä kasvaa, mutta ei samassa mittakaavassa kuin itse hankintojen tekemisessä. KEHA-keskuksen vastuulle tulisi myös koulutusten laskutus Työllisyysrahastolta sekä Työllisyysrahastolle tapahtuva raportointi, jotka ovat myös uusia tehtäviä. KEHA-keskukselle aiheutuisi lisäksi tietojärjestelmään liittyvää lisätyötä. Esitys edellyttäisi muutoksia sähköiseen työnhakijaksi ilmoittautumisen prosessiin, jossa nykyään automaattisesti jaetaan asiakkaat TE-toimistojen ja kuntien välillä perustuen asiakkaan asuinpaikkaan sekä kuntakokeilun lakisääteisiin asiakskriteereihin. Esitys edellyttäisi myös järjestelmämuutoksia asiakastietojärjestelmään (URA) ja sen korvaavaan järjestelmään, jotta edellytykset täyttäviä henkilöitä ei automaattisesti siirtyisi kuntakokeiluihin. Lisäksi esitys edellyttäisi käytännössä muutoksia työnhakijan Oma asiointi-palveluun, jotta siirto kokeiluun ei tapahtuisi automaattisesti, vaan muutosturvan ehdot tarkistettaisiin ensin. Lakiesitys edellyttäisi muutoksia asiakastietojärjestelmään myös koulutukseen ohjauksen ja hankintaan liittyvän prosessin osalta, koska järjestelmään ei ole rakennettu tällaista palvelua. Lakiesityksen voimaantulo sijoittuisi ajankohtaan, jossa vanha asiakaspalvelujärjestelmä korvataan uudella. Lakiesityksen aiheuttamat tarvittavat muutokset on huomioitava sekä vanhassa että uudessa järjestelmässä asiakaspalvelun toimivuuden varmistamiseksi.

TE-toimistojen työmäärää kasvattaisi muutosturva-oikeutta koskevan lausunnon antaminen työttömyyskassalle tai Kansaneläkelaitokselle. Lausunto olisi annettava kaikista 55 vuotta täyttäneistä uuteen muutosturvaan oikeutetuista, joita arvioidaan olevan 6 800 vuodessa, riippumatta siitä, haluavatko he osallistua muutosturvakoulutukseen. Tässä esityksessä on arvioitu, että vuositasolla noin 3 400 irtisanottua osallistuisi muutosturvakoulutukseen. Lausunnossa ilmoitettaisiin koulutusta koskevia tietoja sekä osin samoja muutosturva-oikeuteen liittyviä tietoja, joita käytetään ratkaistaessa, tuleeko työnhakija siirtää työllisyyden edistämisen kuntakokeilussa mukana olevan kunnan asiakkaaksi. Tämä rajoittaisi niiden ilmoitettavien tietojen määrää, joiden ensisijainen tarkoitus liittyy nimenomaan muutosturvarahan maksamiseen.

Muutosturvaan liittyvien yksilöllisten palvelujen järjestämisen on arvioitu lisäävään työmäärää TE-toimistoissa, KEHA-keskuksessa ja ELY-keskuksissa. Työmäärän arviointi on haastavaa ja arvioon liittyy epävarmuuksia. Mahdolliseen TE-toimiston asiakkuuteen vaikuttaa nykyinen työmarkkinatilanne, jossa yritykset kärsivät työvoimapulasta ja tarve osaaville työntekijöille on

suuri, sekä lain voimassaolon alkuvaiheen aikainen oikeus lisäpäiviin. Muutosturvakoulutuksen voimaantulovuonna 2023 arvioidaan muutosturvakoulutukseen ja muutosturva-oikeuden tutkimiseen tarvittavan yhteensä 14,5 henkilötyövuotta, mikä merkitsee työhallinnon sisällä resurssien kohdentamista arvion mukaan 510 000 euroa (8,5 htv) momentille 32.01.03 ja 420 000 euroa (6 htv) euroa momentille 32.01.02 lain voimaantulovuonna ja vuodesta 2024 alkaen 800 000 euroa (13,3 htv) momentille 32.01.03 ja 560 000 euroa (8 htv) momentille 32.01.02. Julkisen talouden keskipitkän aikavälin suunnitelmassa vuosille 2023—2026 ei ole huomioitu kohdennuksia.

Muutosturvarahaa koskeva ehdotus lisää työttömyyskassojen ja Kansaneläkelaitoksen työmäärää muutosturvarahaa koskevien hakemusten käsittelyn ja muutosturvarahaan liittyvän ohjauksen ja neuvonnan vuoksi. Esityksessä on arvioitu, että uuden muutosturvan muodostaman kokonaisuuden kohderyhmä olisi vuositasolla noin 6 800 palkansaajaa, ja jos kaikki hakisivat muutosturvarahaa, käsiteltävien hakemusten määrä kasvaisi tällä määrällä. On mahdollista, että muutosturvarahan hakijamäärä ylittäisi edellä todetun lukumäärän, jos sellaiset irtisanotut palkansaajat ja muutoin työttömäksi jäävät palkansaajat, joilla ei esimerkiksi työhistoria-vaatimuksen vuoksi ole oikeutta muutosturvarahaan, sitä kuitenkin hakisivat.

Työttömyyskassojen ja Kansaneläkelaitoksen välillä lisääntyvän työmäärän jakautuminen on riippuvainen siitä, kuinka moni tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä irtisanottu on työttömyyskassan jäsen joko pidempiaikaisesti tai viimeistään irtisanomista edeltävästä päivästä lukien. Käytävissä olevien tietojen perusteella kohderyhmän sisällä jakaumaa ei ole mahdollista arvioida. Työttömyyskassan jäsenyys on kuitenkin noin 85 prosentilla kaikista palkansaajista, joten jos jäsenyysaste vastaa yleistä työttömyyskassaan kuulumisen osuutta, kohderyhmästä noin 5 800 hakisi muutosturvarahaa työttömyyskassasta ja vain 1 000 Kansaneläkelaitokselta. Lisäksi Kansaneläkelaitokselle arvioidaan aiheutuvan vähäisessä määrin työmäärävaikutusta muutosturvarahan huomioon ottamisesta toimeentulotuen ja lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuen hoitolisän toimeenpanossa sekä elatusvelvollisen maksuvapautuksen ratkaisemisessa (muutosturvarahan vaikutuksesta muussa sosiaaliturvassa tarkemmin kohdassa 4.2.3 Yhteiskunnalliset vaikutukset).

Sekä työttömyyskassoille että Kansaneläkelaitokselle lisätyötä syntyisi myös tietojärjestelmämuutoksista. Muutosturvarahan perusteeksi hyväksyttäisiin sellaisia tuloeria, joita ei huomioida ansiopäivärahan perusteena olevan palkan määrittelyssä. Tätä varten palkkatietoa tulee hakea tulorekisteristä erilaisella tietohaulla ja tietosisällöllä, kuin mitä nykyisin työttömyyskassoissa käytetään. Tältä osin muutosturvarahan toimeenpano toisi muutosta siihen, miten työttömyyskassoissa nykyisin tulorekisteriä käytetään.

Muutosturvarahan toimeenpanosta voi kuitenkin olla myös hyötyä työttömyyskassojen ja Kansaneläkelaitoksen etuushakemusprosesseissa, jos muutosturvarahan hakija myöhemmin jää työttömäksi, sillä hakemuksen käsittelyn yhteydessä kertyy tietoa muun muassa henkilön työhistoriasta. Lisäksi uuteen tehtävään liittyvää työmäärää pyrittäisiin hallitsemaan muutosturvarahan saantia ja sen määrää koskevien ehtojen kautta. Oikeuden tutkimisen osalta työttömyyskassat ja Kansaneläkelaitos noudattaisivat työvoimaviranomaisen antamaa lausuntoa samalla tavalla kuin ne noudattavat työvoimaviranomaisen antamaa työvoimapolitiittista lausuntoa. Itse muutosturvarahan määrän laskennassa puolestaan esitetään säännöstä, joka on mahdollisimman selkeä ja yksinkertainen sovellettava, ja jossa ei olisi lainkaan esimerkiksi niin sanottuihin hyväksyttäviin syihin liittyvää selvitystyötä tai harkintaa.

Muutosturvamaksun perintää koskeva tehtävä olisi Työllisyysrahastolle uusi, ja näin ollen lisäisi Työllisyysrahaston työmäärää. Koska samaan aikaan esitetään, että työttömyyspäivärahan

lisäpäivistä luovuttaisiin asteittain, lisäpäiviin liittyvän niin kutsutun suurtyönantajan omavastuumaksun toimeenpanoon liittyvät tehtävät vähentyisivät asteittain ja lopulta tämä tehtävä poistuisi kokonaisuudessaan. Työmäärän kasvun arvioidaankin olevan väliaikainen ilmiö. Vastaavasti kuin työttömyyskassojen ja Kansaneläkelaitoksen kohdalla on todettu, muutosturvamaksun toimeenpanosta aiheutuu tietojärjestelmämuutoksia, mitä työmäärää pyritään hallitsemaan sillä, että prosessissa voitaisiin mahdollisuuksien mukaan hyödyntää omavastuumaksun perinnän prosesseja. Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun perintä tapahtuisi kuitenkin merkittävästi aikaisemmin kuin omavastuumaksun periminen: muutosturvamaksu perittäisiin irtisanomisen yhteydessä, kun omavastuumaksu peritään pääsääntöisesti lisäpäiväoikeuden yhteydessä eli yleensä aikaisintaan kahden vuoden päästä työsuhteen päättymisestä.

Ehdotetut muutokset lisäisivät myös muutoksenhakuasteiden työmäärää, sillä muutoksenhakuoikeus koskisi muutosturvakoulutusta, muutosturvarahaa ja irtisanovan työnantajan muutosturvamaksua. Muutosturvakoulutuksen ja muutosturvarahan kohdalla muutoksenhakuoikeus koskee paitsi oikeutta muutosturvaan (oikeus hakea muutosta muutosturva-oikeudesta annettuun kielteiseen päätökseen), myös muutosturvakoulutuksen ja muutosturvarahan arvoa. Muutoksen määrää on haastava ennakoita, mutta pyrkimys selkeään ja ennakoitavaan malliin vaikuttanee lisääntyvästä valitusmäärästä syntyvään työn määrään. Muutosturvakoulutusta koskevassa asiassa valitustie poikkeaisi tavanomaisesta TE-hallinnossa. Muutosturvakoulutusta koskevaan, oikaisuvaatimuksen johdosta tehtyyn päätökseen haettaisiin muutosta sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta, ei hallinto-oikeudelta. Sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätökseen haettaisiin muutosta vakuutus-oikeudelta. Vakuutus-oikeuden päätökseen ei saisi hakea muutosta valittamalla.

Velvoitetyöllistämisen määrän kasvu lisää jonkin verran hallinnollista työtä veloitteen perusteella työllistävissä kunnissa, palkkatukipäätöksistä vastaavissa TE-toimistoissa sekä palkkatuen maksamisesta vastaavassa KEHA-keskuksessa. Joillakin kunnilla voi olla haasteita löytää velvoitetyöllistettäville sopivia työtehtäviä veloitteen perusteella työllistettyjen määrän kasvassa. Tilanteen tekee haasteellisemmaksi se, että kunnissa on sosiaali- ja terveyspalvelu-uudistuksen jälkeisenä aikana huomattavasti nykyistä vähemmän potentiaalisia työtehtäviä, joihin henkilöitä voitaisiin palkata. Palkkatukisäännökset mahdollistavat kuitenkin henkilöiden siirtämisen edelleen toiselle työnantajalle, mikäli tällainen työnantaja löytyy.

4.2.3 Yhteiskunnalliset vaikutukset

4.2.3.1 Vaikutukset toimeentuloon

Ehdotetun muutosturvan ja lisäpäivien kohderyhmät eroavat toisistaan. Lisäpäivien nykyinen alaikäraja on vuoden 1961 jälkeen syntyneillä 62 vuotta, minkä seurauksena lisäpäivät kohdistuvat näissä ikäryhmissä henkilöihin, jotka jäävät työttömiksi yli 60-vuotiaana²², ja ovat oikeutettuja työttömyyspäivärahaan. Muutosturvan kohderyhmää ovat sen sijaan 55 vuotta täyttäneet tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanotut, joilla on vähintään viiden vuoden yhtäjaksoinen työhistoria saman työnantajan palveluksessa. Muutosturvan kohderyhmällä on siis lisäpäiviä laajempi ikähaarukka, mutta joukko on tarkemmin rajattu. Lisäpäiviltä ansiopäivärahaa sai vuonna 2019 reilut 13 000 henkilöä, ja lisäksi lisäpäivät vaikuttivat myös normaalilla ansiopäivärahalla oleviin henkilöihin, jotka tulisivat oikeutetuiksi lisäpäiviin oltuaan päivärahalla sen enimmäiskeston verran. Vuoden 2019 lopussa lisäpäivillä oli yli 7 000 henkilöä. Muutosturvaehdotusten kohderyhmäksi on arvioitu vuositasolla noin 6 800 henkilöä.

²² Työttömyyspäivärahan enimmäiskesto ennen lisäpäiviä on yleensä 500 päivää eli noin kaksi vuotta.

Työnvälitystilaston ja palkkarakennetilaston tietoja yhdistämällä arvioidut muutosturvan kohderyhmän keskimääräiset ansiot olivat kuukaudessa 3 270 euroa vuoden 2019 tasossa. Muutosturvaraha itsessään siis parantaisi kohderyhmän bruttotuloja keskimäärin noin 3 300 eurolla. Lisäksi muutosturvakoulutus parantaisi kohderyhmän osaamistasoa. Valtiovarainministeriön arvion mukaan muutosturva parantaisi työllisyyttä noin 400 henkilöllä.

Suurimmat vaikutukset kohderyhmän toimeentuloon syntyisivät todennäköisesti lisäpäivien poistamisesta seuraavan työllisyyden nousun kautta. Lisäpäivillä on todettu olevan selkeä vaikutus sekä niihin oikeutettujen ikäryhmien riskiin joutua irtisanotuksi että todennäköisyyteen työllistyä uudelleen irtisanomisen jälkeen. Aiemmin mainitun mukaisesti lisäpäivien poisto nostaisi työllisyyttä avoimilla työmarkkinoilla noin 7 900 henkilöllä vuoden 2029 tasossa, minkä myötä myös kohderyhmän keskimääräinen tulotaso nousisi.

Edellisten lisäpäivien alaikärajan nostojen yhteydessä on havaittu, että harva kohderyhmiin kuuluva on päätenyt työttömyyspäivärahojen enimmäisajan loputtua pitkäaikaisesti työmarkkinatuella ikärajojen nostojen jälkeenkään²³. Paremman työllistymisen lisäksi työmarkkinatuella jääneiden pieneen määrään ovat vaikuttaneet muut ikääntyneiden erityissäädökset, erityisesti velvoitetyöllistäminen. Kuntien velvoitetyöllistämisen kautta työllistettyjen määrä kasvaisi arviolta noin 1 000 henkilöllä. Nämä henkilöt palaisivat usein ansiopäivärahalle täytettyään työsäoloehdon velvoitetyössä.

Mikäli työmarkkinatuella päätyvien osuus seuraa aiempien ikärajanostojen havaintoja, lyhyitä jaksoja pidemmäksi aikaa työmarkkinatuella siirtyvien määrä on todennäköisesti vuositasolla enintään joitakin satoja henkilöitä. Taloudellisten vaikutusten arvion yhteydessä työmarkkinatuella putoavien yhteismääräksi on arvioitu 1 500 vuonna 2029. Kaikki 1 500 eivät kuitenkaan tippuisi työmarkkinatuella saman vuoden aikana. Tällä joukolla toimeentulo voisi heiketä muutoksen myötä. Työmarkkinatuella päätyminen voi kuitenkin ainakin osittain johtua siitä, että henkilö itse luopuu oikeudestaan velvoitetyöhön.

Ehdotetusta uutta muutosturvaa koskevasta ratkaisusta aiheutuisi muutoksia työnantajien velvollisuuksiin koskien 55 vuotta täyttäneitä työntekijöitä. On mahdollista, että esitys heikentää yritysten halukkuutta palkata 55 vuotta täyttäneitä tai tätä ikää lähestyviä työntekijöitä erityisesti irtisanomiseen liittyvien rahoitusvastuiden vuoksi. Työnantajan rahoitusvastuun vaikutusta työllistymiseen on selvitetty työkyvyttömyyseläkkeen maksuluokkamallia koskevassa tutkimuksessa²⁴. Eläketurvakeskuksen kyselytutkimuksen perusteella maksuluokkamallilla näyttäisi olevan ainakin jonkin verran kielteisiä vaikutuksia riskiryhmiin kuuluvien henkilöiden työllistymiseen, etenkin suuremmissa yrityksissä.

Kyselytutkimuksessa ei erikseen kysytty vaikutuksesta ikääntyneiden työllistämiseen. Tutkimuksen perusteella ei voitu päätellä, mihin riskiryhmiksi koettuihin ryhmiin työnantajien mainitsemat rekrytointivaikutukset kohdistuvat. Työnantajakyselyssä noin kolmannes mallin piiriin kuuluvista työnantajista ei kokenut mallia kovin ymmärrettävänä, ja onkin mahdollista, että työntekijän iän vaikutusta maksuluokan kasvamisen riskiin ei ymmärretty oikein. Mielikuva siitä, että erityisesti iäkkään rekrytointi olisi riski työeläkemaksukustannusten vuoksi, on voinut

²³ Selvitys eläkeuudistuksessa sovittujen lisäpäiväoikeuteen ja ikääntyneiden aktivointiin tehtyjen muutosten vaikutuksista s. 25.

²⁴ [Liukko J. ym. \(2017\) Työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkamallin toimivuus ja kannustinvaikutukset: kyselytutkimus työnantajien näkemyksistä. Eläketurvakeskus.](#)

jäädä aiemmasta omavastuumallista tai syntyä julkisuudessa esiintyneistä käsityksistä ja keskustelusta.

Uuteen muutosturvaan sisältyvistä ehdotuksista erityisesti irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun voidaan arvioida vaikuttavan joissakin tilanteissa työnantajan työllistämispäätökseen. Tämä maksu toteutuu kuitenkin vain, jos maksuvastuun piiriin kuuluva työnantaja irtisanoo kohderyhmään kuuluvan työntekijän. Kokonaisuutena on kuitenkin tärkeää, että esitykseen sisältyvistä ehdotuksista viestitään selkeästi, jotta uudistuksesta ei muodostu sellaisia virhekesityksiä, jotka vaikuttaisivat kielteisesti kohderyhmän työllistymismahdollisuuksiin.

4.2.3.2 Vaikutukset perusoikeuksiin

Ehdotettu uusi muutosturva ja sen sisältämät työllisyyttä ja toimeentuloa parantavat muutosturvakoulutus ja muutosturvaraha ja työnantajaan kohdentuva rahoitusvastuu parantavat kohdenetusti juuri 55 vuotta täyttäneiden työllisyyttä, toimeentuloa ja mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen. Nykytilan arvioinnissa on tarkemmin kuvattu esityksen kohderyhmän uudelleen työllistymistä, jos työllistyminen on päättynyt irtisanomiseen tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla, ja samoin nykytilan arvioinnissa on tarkemmin kuvattu kohderyhmän nykyisin saamaa työllistymistä tukevaa palvelua TE-toimistossa ja työn menettämisen vaikutusta toimeentuloon.

Uuden muutosturvan kaikkien elementtien arvioidaan vähentävän eroja kohderyhmän ja muun väestön keskimääräisessä osaamisessa ja työn menettämisestä seuraavassa toimeentuloon kohdistuvassa riskissä. Uusien oikeuksien vastapainona on edellytys käynnistää nykyistä varhemin työnhaku TE-toimistossa, minkä myötä myös TE-toimiston asiakkuuteen liittyvät haastattelut ja muut työllistymistä tukevat toimet varhentuvat muihin työttömiin verrattuna.

4.2.3.3 Sukupuolivaikutukset

Arviolta 59 prosenttia muutosturvan kohderyhmästä olisi miehiä ja 41 prosenttia naisia²⁵. Vertailun vuoksi 2018 lisäpäivillä olevista miehiä oli 49 prosenttia (HE 83/2019). Muutosturvarahat olisivat todennäköisesti miehillä naisia suurempia, mikä heijastelee työmarkkinoiden sukupuolittuneisuutta, samoin kuin miesten suurempi osuus tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanotuista.

Edellä jaksossa 2.5 on todettu, että naiset tekevät osa-aikatyötä useammin kuin miehet. Myös osittaista sairauspäivärahaa saavista naisten osuus on suurempi kuin miesten. Tällä perusteella voidaan olettaa, että 55 vuotta täyttäneistä naiset käyttäisivät miehiä useammin esityksessä ehdotettavaa vahvennettua mahdollisuutta lyhentää työaikaansa.

4.2.3.4 Lapsivaikutukset

Itsenäisiä lapsivaikutuksia ehdotetuilla muutoksilla ei ole, mutta joillain kohderyhmän jäsenillä voi olla alaikäisiä lapsia, jolloin muutosten vaikutuksilla työllisyyteen ja toimeentuloon voi olla vaikutusta myös lapsiperheiden ja siten lasten taloudelliseen asemaan. Koska kohderyhmänä on 55 vuotta täyttäneet ja suurimmat vaikutukset kohdistuvat lisäpäivien poiston kautta yli 60-vuotiaisiin, varsinkaan pieniä lapsia ei kuitenkaan kohderyhmällä ole kovin paljon.

²⁵ 55 vuotta täyttäneet tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä irtisanotut viiden vuoden työhistorialla saman työnantajan palveluksessa, keskiarvo 2012–2018

Muutosturvaraha otettaisiin huomioon varhaiskasvatuksen asiakasmaksun määräämisessä.

4.2.3.5 Muutosturvarahan suhde muuhun sosiaaliturvaan

Sosiaalivakuutuksesta maksettavien etuuksien perusteena olevaa työansiota määrättäessä voidaan ottaa huomioon henkilölle aikaisemmin maksettu palkka tai muu vastike, joka on maksettu tai sovittu maksettavaksi korvauksena työstä. Vakuutusmaksun perusteena olevat työansiot voivat määräytyä samalla tavalla kuin etuuden perusteena käytettävät työansiot. Tällaisia etuuksia ovat esimerkiksi yksityisten ja julkisten alojen työeläkelakien mukaiset eläkkeet, työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaisesta tapaturmavakuutuksesta maksettava ansionmenetykskorvaus ja sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaiset päivärahaetuudet.

Muutosturvaraha ei olisi irtisanotun henkilön palkkaa tai muutakaan ansiotulona pidettävää vastiketta, jota maksetaan korvauksena työstä eikä muutosturvarahasta maksettaisi tapaturma-, eläke- ja työttömyysvakuutusmaksuja. Tästä johtuen muutosturvaraha ei olisi etuuksien ja vakuutusmaksujen perusteena olevaa palkaksi määriteltyä työansiota. Muutosturvarahaa ei otettaisi myöskään huomioon palkansaajan ansiopäivärahan, vuorotteluvapaalaissa (1305/2002) tarkoitetun vuorottelukorvauksen tai aikuiskoulutusetuuksista annetun lain (1276/2000) mukaisen aikuiskoulutustuen ansio-osan määrässä, koska ansio-osan perusteena on vakuutuksenalainen palkka. Muutosturvaraha ei sisältyisi sairausvakuutuslain (1224/2004) päivärahaetuuksien määrän eikä Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) mukaisen kuntoutusrahan määrän laskennan perusteena olevaan vuosituloon.

Etuuksien voidaan huomioda toisen etuuden perusteena olevana tulona. Sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaetuuden määrä ja kuntoutusrahan määrä lasketaan henkilön sairausvakuutuslain 11 luvun 2 §:n mukaisen vuositulon perusteella. Etuusperusteisessa tulossa, joka lasketaan mukaan sairausvakuutuksen päivärahan ja kuntoutusrahan perusteeksi tulevaan vuosituloon, huomiodaan työttömyysturvalain mukainen työttömyysetuus. Muutosturvaraha ei olisi työttömyysturvalain mukainen työttömyysetuus, mistä johtuen muutosturvarahaa ei huomioitaisi etuusperusteisena tulona sairausvakuutuslaissa tarkoitetussa vuositulossa.

Etuuden määräämisessä voidaan ottaa huomioon aika, jolta henkilölle on maksettu etuutta. Esimerkiksi aika, jolta työntekijälle on maksettu työttömyysturvalain mukaista ansioon suhteutettua päivärahaa, on työntekijän eläkeläisyyden (395/2006) tarkoitettua eläkkeeseen oikeuttavaa palkatonta aikaa. Muutosturvaraha ei olisi työttömyysturvalain mukainen ansiopäivärahaetus eikä sen maksaminen siten kerryttäisi eläkkeeseen oikeuttavaa palkatonta aikaa.

Eräitä sosiaalietuuksia maksettaessa huomiodaan samanaikainen työskentely ja työstä saatu tulo. Jos henkilö saa työttömyysturvalaissa tarkoitettuja työttömyysetuuksia, vuorottelukorvausta tai aikuiskoulutustukea ja hän työllistyy työsuhteessa osittain, etuus sovitellaan yhteen saadun palkan kanssa. Muutosturvaraha ei olisi palkkaa tai muuta ansiotulona pidettävää vastiketta, joka on saatu korvauksena työstä, mistä johtuen se ei olisi soviteltavaa tuloa. Muutosturvarahan saaminen samanaikaisesti sairausvakuutuslain päivärahaetuuden tai kuntoutusrahan kanssa ei vaikuttaisi päivärahaetuuden maksamiseen, koska muutosturvarahaa ei makseta työskentelyn perusteella.

Muut etuudet saattavat estää työttömyysetuuden, vuorottelukorvauksen ja aikuiskoulutustuen maksamisen tai muulla etuudella saattaa olla määrää vähentävä vaikutus, ellei kyse ole etuudesta, jonka osalta lainsäädännössä on erikseen säädetty, ettei kyseistä etuutta oteta huomioon. Muutosturvaraha ei estäisi mainittujen etuuksien maksamista eikä muutosturvarahaa lakisääteisenä etuutena vähennettäisi etuuksien määrästä. Työmarkkinatuen tarveharkinnassa huomioon otettavat tulot arvioidaan sen mukaan, kuinka paljon niitä työttömyysaikana tulee jatkuvasti

olemaan eli satunnaiset ja kertaluonteiset tulot eivät vaikuta työmarkkinatuen määrään. Muutosturvarahaa kertaluonteisena suorituksena ei otettaisi huomioon työmarkkinatuen tarveharkintatulona.

Etuuksia, joita maksettaessa huomioidaan lähtökohtaisesti kaikki tulot tulon lähteestä riippumatta, ovat esimerkiksi toimeentulotuesta annetussa laissa (1412/1997) tarkoitettu toimeentulotuki sekä lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetussa laissa (1128/1996) tarkoitettu hoitolisä. Muutosturvaraha olisi tuloa, joka toimeentulotukioikeutta arvioitaessa otettaisiin tulona huomioon. Hoitolisää määrättäessä perheen tuloina otetaan huomioon, mitä varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annetun lain (1503/2016) 11 §:ssä säädetään. Muutosturvaraha otettaisiin huomioon lasten kotihoidon tuen ja yksityisen hoidon tuen hoitolisätulona sekä varhaiskasvatuksen asiakasmaksun määräämisessä.

Yleisestä asumistuesta annetun lain (938/2014) mukaista asumistukea laskettaessa kuukausitulona otetaan huomioon ruokakunnan jäsenen jatkuvat tai vuosittain toistuvasti saamat bruttotulot. Eläkkeensaajan asumistuesta annetun lain (571/2007) mukaista asumistukea laskettaessa vuositulona otetaan huomioon hakijan ja hänen avio- tai avopuolisonsa jatkuvasti tai vuosittain toistuvasti saamat bruttotulot. Ottaen huomioon, että muutosturvaraha olisi irtisanotun henkilön yhden kuukauden palkkaa vastaava kertaluontoinen etuus, muutosturvarahaa ei otettaisi yleisessä asumistuessa ja eläkkeensaajan asumistuessa tulona huomioon.

Elatustukilain (580/2008) 21 §:n mukaan Kansaneläkelaitoksen on elatusvelvollisen hakemuksesta jätettävä takautumissaatava perimättä siltä osin kuin elatusavun maksamisen laiminlyönti on johtunut elatusvelvollisen maksukyvyttömyydestä. Elatusvelvollisen tulona otetaan huomioon kaikki elatusvelvollisen tulot tulon lähteestä ja veronalaisuudesta riippumatta lukuun ottamatta laissa erikseen säädettyjä tuloja. Muutosturvaraha otettaisiin huomioon elatusvelvollisen tulona, kun Kansaneläkelaitos arvioi elatusvelvollisen maksukyvyttömyyttä.

4.2.3.6 Siirtymäaika ja lisäpäivien ja toisaalta muutosturvan kohdentuminen ikäluokittain

Alla olevassa taulukossa 6 on arvioitu lisäpäiväoikeuden muutoksen ja 55 vuotta täyttäneiden uuden muutosturvakokonaisuuden kohdentumista ikäluokittain.

Taulukko 6. Syntymävuosikohtaiset vaikutukset siirtymäaikana

Syntymävuosi	1957—1960	1961—1962	1963	1964	1965—
Nykytila	Oikeus lisäpäiviin, jos täyttänyt 61 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä	Oikeus lisäpäiviin, jos täyttänyt 62 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä	Oikeus lisäpäiviin, jos täyttänyt 62 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä	Oikeus lisäpäiviin, jos täyttänyt 62 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä	Oikeus lisäpäiviin, jos täyttänyt 62 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä
Lisäpäiväoikeus (ehdotus)	Ei muutosta lisäpäiväoikeuteen	Ei muutosta lisäpäiväoikeuteen	Oikeus lisäpäiviin, jos täyttänyt 63 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä	Oikeus lisäpäiviin, jos täyttänyt 64 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä	Ei oikeutta lisäpäiviin
Muutos- turva (ehdotus)	Oikeus muutosturvakoulutukseen ja muutosturvarahaan sen ehtojen täytyessä ²⁶ . Suuri osa näistä ikäluokista on jo vanhuuseläkkeellä vuonna 2023.	Oikeus muutosturvakoulutukseen ja muutosturvarahaan sen ehtojen täytyessä.	Oikeus muutosturvakoulutukseen ja muutosturvarahaan sen ehtojen täytyessä.	Oikeus muutosturvakoulutukseen ja muutosturvarahaan sen ehtojen täytyessä.	Oikeus muutosturvakoulutukseen ja muutosturvarahaan sen ehtojen täytyessä. 1968 ja sen jälkeen syntyneet täyttävät 55 vuotta 1.1.2023 jälkeen.

4.2.3.7 Vaikutukset Ahvenanmaan maakunnassa

Ahvenanmaan itsehallinnosta säädetään perustuslaissa ja Ahvenanmaan itsehallintolaissa (1144/1991). Ahvenanmaan maakunnan itsehallinto perustuu Kansainliiton vuonna 1921 tekemiin päätöksiin ja hyväksymään sopimukseen sekä kansalliseen maakunnan itsehallintoa koskevaan lainsäädäntöön. Itsehallintoa koskevan lainsäädännön tehtävänä on turvata ja taata maakunnan väestölle sen ruotsin kielen ja kulttuurin sekä paikallisten tapojen säilyttäminen ja sallia väestön niin itsenäisesti kuin mahdollista järjestää olonsa maakunnan valtio-oikeudellisen aseman rajoissa. Perustuslain 120 §:n mukaan Ahvenanmaan maakunnalla on itsehallinto sen mukaan kuin Ahvenanmaan itsehallintolaissa erikseen säädetään. Ahvenanmaan itsehallintolain mukaan Ahvenanmaan maakunnalla on itsehallinto sen mukaan kuin mainitussa laissa säädetään. Ahvenanmaan maakuntapäivät edustaa maakunnan väestöä itsehallintoa koskevissa asioissa. Maakuntapäivät säättää lakeja maakuntaa varten (maakuntalait). Maakunnan yleinen johto

²⁶ Irtisanominen tuotannollisista tai taloudellisista syistä vähintään 55-vuotiaana 1.1.2023 tai myöhemmin sekä viiden vuoden yhtäjaksoinen työhistoria saman työnantajan palveluksessa.

ja hallinto kuuluvat Ahvenanmaan maakunnan hallitukselle ja sen alaisille viranomaisille. Maakunnan hallitus voi maakuntalaissa säädetyn valtuuden nojalla antaa asetuksia maakunnan toimivaltaan kuuluvissa asioissa.

Maakunnan lainsäädäntövaltaa koskeva toimivalta on määritelty niin, että Ahvenanmaan itsehallintolaki sisältää yksityiskohtaisen luettelon niistä asioista, joita koskeva toimivalta on maakunnalla. Lisäksi laki sisältää yksityiskohtaiset säännökset niistä asioista, jotka kuuluvat valtakunnan lainsäädäntövaltaan. Lain 18 §:n 2 kohdan perusteella maakunnalla on lainsäädäntövalta asioissa, jotka koskevat maakunnan virkamiehiä ja maakunnan palveluksessa olevia henkilöitä koskevia virkaehtosopimuksia ja 4 kohdan perusteella sillä on lainsäädäntövalta koskien kuntien palveluksessa olevia viranhaltijoita koskevia virkaehtosopimuksia. Tästä seuraa, ettei työllistymisvapaan pidentämistä sovelleta Ahvenanmaan maakunnan virkamiehiin tai sen kuntien viranhaltijoihin, jollei maakunta tästä maakuntalailla säädä tai virkaehtosopimuksessa tästä sovi.

Edelleen itsehallintolain 18 §:n 23 kohdan perusteella maakunnalla on lainsäädäntövalta asioissa, jotka koskevat työllisyyden edistämistä maakunnan alueella. Ahvenanmaan maakunnassa ei sovelleta lakia julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Sen sijaan maakunnassa sovelletaan lakia Landskapslag (2006:8) om arbetsmarknadspolitisk verksamhet.

Koska muutosturvakoulutus on tarkoitettu edistämään irtisanotun henkilön ammatillisia ja yrittäjäyksiä ja edistämään nopeaa työllistymistä, kyseessä on työllisyyden edistämistä koskevasta lainsäädännöstä, joka kuuluu maakunnan lainsäädäntövaltaan. Edelleen, koska muutosturvavarahan oikeutettuna pidettäisiin vain muutosturvakoulutukseen oikeutettua, ja myös muutosturvavarahan koskevassa työttömyysturvalakiin ehdotetussa säännöksessä viitattaisiin lakiin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, ja koska säännöksiä ei sisälly maakunnan lainsäädäntöön, tästä seuraa, ettei myöskään muutosturvavarahan koskevia säännöksiä sovellettaisi Ahvenanmaan maakunnassa.

Valtakunnalla on Ahvenanmaan itsehallintolain 27 §:n 36 kohdan mukaan lainsäädäntövalta asioissa, jotka koskevat veroja ja maksuja. Esityksessä ehdotetaan, että muutosturvasta syntyvä kustannus rahoitettaisiin irtisanovilta työnantajilta perittävällä muutosturvamaksulla ja kollektiivista työnantajan työttömyysvakuutusmaksua korottamalla. Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksusta säädettäisiin työttömyysetuuksien rahoituksesta annettuun lakiin lisättävässä uudessa 14 §:ssä. Ehdotuksen mukaan irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu maksettaisiin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 momentin 1—3 kohdassa tarkoitettua työntekijästä. Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksua koskevan maksuvelvollisuuden syntymisessä ratkaisevaa olisi se, sovellettaisiinko irtisanottuun palkansaajaan, tämän työllistymisen edistämiseksi, muualla Suomessa kuin Ahvenanmaalla sovellettavaa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettua lakia vaiko Ahvenanmaan maakunnan omaa maakuntalakia.

Muilta osin esityksessä ehdotetut muutokset kuuluvat valtakunnan lainsäädäntövaltaan, ja esitettyjä muutoksia sovellettaisiin myös Ahvenanmaan maakunnassa.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

5.1.1 Muutosturvakoulutuksen järjestämisestä vastaava taho

Valmistelun aikana on arvioitu neljää eri muutosturvakoulutuksen vastuullista järjestäjävaihtoehtoa. Nämä ovat työvoimaviranomaisen lisäksi irtisanova työnantaja, Työllisyysrahasto, sekä jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus.

Irtisanovan työnantajan toimimista muutosturvakoulutuksen järjestäjänä puoltaisi se, että nykyisen muutosturvan mukaisen työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen tarjoaminen on työsopimuslain 7 luvun 13 §:n perustella irtisanovan työnantajan velvollisuus jo ennestään. Uuden muutosturvan liittäminen työnantajan velvollisuuksiin tukisi ja täydentäisi olemassa olevaa järjestelmää, eikä hankintaa rajoittaisi hankintalain säännökset. Näin toteutettuna uusi oikeus muutosturvakoulutukseen toteutuisi lähellä työntekijää, työpaikalla määriteltyjen koulutustarpeiden perusteella.

Järjestämisvastuun asettaminen työnantajille lisäisi kuitenkin yritysten ja laajemmin työnantajien hallinnollista taakkaa. Erityisesti tämä koskettaisi pieniä työnantajia, koska nykytilasta poiketen muutosturvakoulutus koskisi kaikkia edellytykset täyttäviä henkilöitä riippumatta työnantajan koosta, eikä vain suurehkoja työnantajia. Työnantajalta voi myös puuttua koulutuksen hankintaa koskevaa osaamista, ja lisäksi työnantajalla saattaisi olla puutteellinen intressi erityisesti koulutuksen työllistymistä edistävän sisällön osalta. Erityisesti näistä syistä järjestämisvastuuta ei ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi osoittaa työnantajien vastuulle.

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen tehtäviä ovat työikäisille suunnattujen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden koordinointi ja kehittäminen, työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointi, alueellisten palveluverkostojen tukeminen sekä koulutus- ja osaamispalveluiden hankinta ja rahoitus. Palvelukeskuksen roolia uuden muutosturvakoulutuksen järjestäjänä puoltaisi se, että palvelukeskuksen tarkoituksen on toimia työmarkkinoiden osaamistarpeita ennakoivana toimijana, joka määrärahojensa puitteissa voi hankkia koulutuksia yksityisiltä palveluntuottajilta ja osoittaa rahoitusta julkisen valvonnan alaisille opetuksen järjestäjille.

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen tehtäviin ei siitä annetun lain (682/2021) mukaan kuulu työnantaja- tai henkilöasiakkaiden palvelu. Palvelukeskuksella ei myöskään ole muutosturvakoulutuksen järjestämiseen tarvittavia resursseja kuten asiakastietojen hallintajärjestelmä sekä hankintaa ja asiakaspalvelua tukevat resurssit. Palvelukeskus on myös uusi toimija ja tällä perusteella sekä irtisanottujen henkilökohtaisia palveluntarpeitakin ajatellen valmistelun aikana on arvioitu, ettei palvelukeskuksen tehtäviä ole tässä kohtaa tarkoituksenmukaisesti kasvattaa muutosturvakoulutuksen järjestämiseen liittyvillä tehtävillä.

Työvoimaviranomaisen ohella valmistelun aikana tarkemmin arvioitiin Työllisyysrahaston mahdollisuuksia toimia muutosturvakoulutuksen toimeenpanijana. Koska muutosturvakoulutuksen ja muutosturvarahan rahoitukseen liittyviä tehtäviä esitetään Työllisyysrahastolle, olisi tämä vaihtoehto rahoituksen keräämisen ja siihen liittyvien prosessien kannalta selkeä ja kokonaisuutta tukeva. Työllisyysrahastolla ei kuitenkaan ole olemassa olevaa osaamista koulutuspalveluiden hankkimisesta. Lisäksi työllistymistä edistävän koulutuksen hankintaan kytkeytyy keskeisesti osaamistarpeiden kartoitus, joiden tekemiseen Työllisyysrahastolla ei ole olemassa olevaa osaamista. Nämä tehtävät tulisivat Työllisyysrahastolle uusina ja vaatisivat merkittäviä lisäpanostuksia Työllisyysrahaston toimintaan. Tätä on valmistelun aikana pidetty merkittävänä

riskinä irtisanotun 55 vuotta täyttäneen työntekijän osaamistarpeisiin vastaamisen näkökulmasta. Kuten jatkuvan oppimisen palvelukeskukselta myös Työllisyysrahastolta puuttuvat toimintaan tarvittavat resurssit: asiakastietojen hallintajärjestelmä sekä hankintaa ja asiakaspalvelua tukevat resurssit.

Irtisanotun palkansaaajan näkökulmasta Työllisyysrahasto-vaihtoehto myös lisäisi yhden toimijan lisää siihen toimijajoukkoon, jonka kanssa työttömäksi jäävä henkilö on muutenkin tekemisissä työttömän etuuksiin ja palveluihin liittyvissä asioissa. Tämä toimisi järjestelmää monimutkaistavasti.

5.1.2 Muutosturvarahan toimeenpano

Muutosturvarahan toimeenpano olisi voitu toteuttaa myös siten, että sen maksaisi irtisanotulle henkilölle työnantaja tai Työllisyysrahasto. Muutosturvarahan toimeenpano lisäisi työnantajien hallinnollista taakkaa vähäisemmässä määrin kuin muutosturvakoulutuksen järjestäminen. Muutosturvaraha voitaisiin maksaa irtisanomisajan palkan yhteydessä. Korvauksen maksaminen työnantajan toimesta sitoisi työnantajan varoja väliaikaisesti, sillä tässä vaihtoehdossa muutosturvarahasta johtuva kulu korvattaisiin työnantajalle jälkikäteen. Menettely olisi hallinnollisesti raskas ja epätarkoituksenmukainen.

Työllisyysrahaston työmäärä lisääntyisi merkittävästi muutosturvarahaa koskevien hakemusten ja muutosturvarahan maksamisen toimeenpanon johdosta. Työllisyysrahastolla ei muutoinkaan ole asiakasrajapintaa työttömiin tai työttömyysuhan alaisiin henkilöihin, jotka nykyisin asioivat omissa työttömyysturva-asioissaan työvoimaviranomaisen ja työttömyyskassan tai Kansaneläkelaitoksen kanssa. Työllisyysrahasto-vaihtoehto lisäisi siis yhden toimijan lisää siihen toimijajoukkoon, jonka kanssa työttömäksi jäävä henkilö on muutenkin tekemisissä työttömän etuuksiin ja palveluihin liittyvissä asioissa.

Työttömyyskassat ja Kansaneläkelaitos ovat luontevia toimijoita muutosturvarahan toimeenpanoiksi, sillä varsinkin ne henkilöt, joiden kohdalla irtisanominen johtaa työttömyyden alkamiseen, tulevat todennäköisesti joka tapauksessa asioimaan työttömyyskassan tai Kansaneläkelaitoksen kanssa. Vaihtoehtoisesti Kansaneläkelaitos voisi maksaa muutosturvarahan myös työttömyyskassan jäsenelle. Toimeenpanon keskittäminen yhdelle toimijalle saattaisi johtaa yhdenmukaisempaan ratkaisukäytäntöön ja yksinkertaistaa toimeenpanoa. Työttömyyskassan toimivaltaa maksaa jäsenelleen muutosturvaraha puoltaa kuitenkin se, että mikäli työttömyyskassan jäsenenä oleva irtisanottu jäisi työttömäksi, hän hakisi työttömyysetuutta työttömyyskassaltaan, jossa olisi jo muutosturvaraha-asian käsittelyn yhteydessä kertynyt tietoa työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautuneen etuudenhakijan tilanteesta. Tämä voisi sujuvoittaa ja nopeuttaa henkilön ansiöpäivärahaoikeuden selvittämistä ja ratkaisemista. Työnhakijan näkökulmasta samasta irtisanomisesta johtuvan muutosturvarahan ja työttömyysetuuden hakeminen eri paikoista olisi tarpeettoman monimutkaista.

Vaihtoehdossa, jossa työvoimaviranomainen tutkisi henkilön oikeuden muutosturvakoulutukseen ja muutosturvarahaan sekä antaisi tästä lausunnon Työllisyysrahastolle muutosturvarahan maksamista varten, nousisi haasteeksi työvoimaviranomaisen ja Työllisyysrahaston välinen tietojenvaihto. Tämä vaihtoehto edellyttäisi uuden tietojenvaihtoyhteyden rakentamista Työllisyysrahaston ja TE-toimiston välille, sillä tällä hetkellä sellaista ei ole.

Vaihtoehtoon, jossa muutosturvakoulutuksen järjestäjä ja muutosturvarahan maksaja ratkaisisivat itsenäisesti oikeuden näihin muutosturvaetuuksiin, sisältyy riski siitä, että toimijat päätyisivät keskenään erilaisiin ratkaisuihin muutosturva-oikeuden osalta. Toteutuessaan tämä riski

olisi omiaan aiheuttamaan irtisanotulle palkansaajalle epävarmuutta siitä, kumpi ratkaisu on oikea, ja mahdollisesti myös lisäisi muutoksenhakutapauksia. Tämän riskin poistamiseksi muutosturvakoulutuksen ja muutosturvarahan maksamisen edellytykset tulisi tutkia samassa paikassa.

5.1.3 Työnantajan kokoa koskeva raja

55 vuotta täyttäneitä tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla irtisanottuja koskevaan uudistettuun muutosturvaan sisältyvä oikeus muutosturvakoulutukseen ja muutosturvarahaan olisi voitu kohdentaa myös siten, että oikeus edellyttäisi, että irtisanovan työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Edellytys vastaisi työsopimuslain 7 luvun 13 §:ssä säädettyä. Esitystä valmisteltaessa on kuitenkin pidetty tärkeänä, että uusi muutosturva kohdistuisi myös tätä pienempiin työpaikkoihin ja niistä irtisanottuihin ikääntyviin palkansaajiin. Näin muutosturvalla voidaan parantaa osaamista myös tilanteissa, joissa työnantajalla ei nykyisin ole velvollisuutta kustannuksellaan järjestää irtisanotulle työntekijälle työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

Voimassa olevan muutosturvan työnantajan kokoa koskeva raja on ollut esillä myös valmisteltaessa uuden muutosturvan rahoitusta, jossa esitetään, että rahoitusvastuun syntyminen kytkettäisiin voimassa olevan omavastuumaksun synnyttävään palkkarajaan. Valmistelun aikana arvioitiin vaihtoehtoina rahoitusvastuun kohdentamista työntekijämäärän perusteella, jolloin rahoitusvastuu olisi voitu kohdentaa niille työnantajille, joilla on voimassa olevaan muutosturvaan liittyvä velvollisuus järjestää irtisanotuille työntekijöille työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta. Työllisyysrahasto, jonka tehtäväksi muutosturvamaksun periminen esitetään säädettäväksi, ei kuitenkaan käsittele toiminnassaan henkilöstön määrää koskevaa tietoa, vaan maksuperintä perustuu työnantajan maksamaan palkkasummaan. Kyse olisi uuden selvitetävän ja tulkittavan kriteerin sisällyttämisestä lainsäädäntöön. Henkilöstön määrän sijasta valmistelun aikana arvioitiinkin palkkasummarajaa, joka vastaisi 30 hengen työpaikalla maksettavan palkkasumman keskiarvoa. Tämä laskisi kuitenkin irtisanovan työnantajan maksuvastuun koskemaan noin 1,3 miljoonan euron palkkasumman maksavia työnantajia, ja ero nykyiseen omavastuumaksun alarajaan olisi merkittävä. Palkkasummarajan alentamista ei enää tätä tarkemmin selvitetty valmistelun aikana.

5.1.4 Muutosturvan rahoitus

Esityksessä ehdotetaan, että Työllisyysrahasto vastaa muutosturvamaksun perimisestä työnantajilta. Koska Työllisyysrahasto tälläkin hetkellä vastaa työttömyysvakuutusmaksujen ja omavastuumaksun perimisestä, ei ole tarkoituksenmukaista harkita muita vaihtoehtoja muutosturvamaksun perimiseen. Työllisyysrahastolla on olemassa osaamista ja valmiit prosessit maksujen perimiseen. Työllisyysrahastolla on jo olemassa toimivat maksuliikenneyhteydet Kansaneläkelaitoksen, työttömyyskassojen ja rahaston välillä, joita voidaan hyödyntää muutosturvamaksun perimisessä. Ainoastaan TE-toimistojen ja rahaston välille on luotava uudet käytännöt maksujen siirtämiseen. Muilla toimijoilla ei ole vastaavaa valmiutta ryhtyä perimään muutosturvamaksuja. Koska rahoitusta koskevat muutokset tulevat voimaan jo 1.8.2022, olisi uudelle toimijalle erittäin haasteellista luoda uudet prosessit näin lyhyessä ajassa.

Muutosturvamaksun rahoitus olisi mahdollista toteuttaa pelkästään nostamalla työnantajan työttömyysvakuutusmaksua ikääntyneiden muutosturvan rahoitukseen tarvittavalla määrällä. Tällöin ikääntyneen työntekijän irtisanovalle työnantajalle ei kuitenkaan muodostuisi sanktiota irtisanomisesta. Työnantajan omavastuumaksun tarkoituksena on ollut vaikuttaa vähentävästi työnantajien halukkuuteen irtisanoa ikääntyneitä työntekijöitä. Omavastuumaksun poistussa lainsäädännöstä on katsottu tarkoituksenmukaiseksi lisätä irtisanomista sanktioiva elementti

lainsäädäntöön. Tästä syystä muutosturvamaksu esitetään jaettavaksi irtisanovan työnantajan muutosturvamaksuun ja muutosturvamaksun yhteiseen osaan.

5.1.5 Muutosturvakoulutuksen järjestäminen irtisanomisaikana

Uuden, 55 vuotta täyttäneille suunnatun muutosturvakoulutuksen tavoitteena on palauttaa irtisanotut henkilöt työelämään mahdollisimman nopeasti. Jotta tämä olisi mahdollista, olisi tärkeää saada uudet työllistymistoimenpiteet alkamaan jo irtisanomisaikana. Tämän vuoksi ehdotetaan, että muutosturvakoulutus voisi alkaa jo irtisanomisaikaan sijoittuvan työllistymisvapaa aikana. Nykyinen muutosturva — työnantajan järjestämä koulutus ja valmennus, josta säädetään työsopimuslaissa — toteutetaan irtisanomisajan päätyttyä. Jos ehdotettu muutosturvakoulutus voisi alkaa vasta irtisanomisajan päätyttyä, irtisanotun uudelleen työllistyminen saattaisi viivästyä.

5.1.6 Työnhakijaksi rekisteröityminen määräajassa muutosturvakoulutuksen ja muutosturvarahan edellytyksenä

Muutosturvakoulutuksen yhdeksi edellytykseksi ehdotetaan, että irtisanottu henkilö rekisteröityisi työnhakijaksi TE-toimistossa 60 päivän kuluessa irtisanomispäivästä. Kun muutosturvakoulutuksen tavoitteena on irtisanotun henkilön nopea uudelleen työllistyminen, ei ole tarkoituksenmukaista, että koulutusta järjestettäisiin vuosia irtisanomisen jälkeen. Näin ollen työnhakijaksi rekisteröitymiselle on asetettava määräaika, jotta hallituksen tavoitteet nopeasta uudelleen työllistymisestä voitaisiin saavuttaa.

Koulutushankinnat vievät tavallisesti aikaa ja irtisanotun henkilön muutosturvakoulutusta koskevat tarpeet ja toiveet tulisi selvittää mahdollisimman pikaisesti, jotta hankintaprosessi voitaisiin aloittaa hallituksen tavoitteiden mukaisesti jo irtisanomisaikana. 60 päivää irtisanomispäivästä lukien on katsottu olevan riittävän pitkä aika sekä irtisanotun henkilön työnhakijaksi rekisteröitymisen että tavoitteita toteuttavan koulutuksen järjestämisen näkökulmista.

Määräaika voisi olla myös lyhyempi kuin esitetty 60 päivää. Nopeamman rekisteröitymisen vaatimus voisi kuitenkin olla ongelmallinen, sillä irtisanomisajat voivat olla pitkiä. Irtisanomispäivästä saattaa kulua vielä kuukausia siihen, että irtisanotun henkilön palvelussuhde todella päättyy. Jos henkilön irtisanomisaika on pitkä ja erityisesti jos irtisanotulla henkilöllä on irtisanomisaikana työntekovelvoite, irtisanottu henkilö ei välttämättä pidä rekisteröitymistä TE-toimistoon ajankohtaisena välittömästi irtisanomisen tapahduttua.

Rekisteröitymisen määräajan laskeminen voitaisiin aloittaa myös irtisanomisajan päättymisestä niin, että irtisanotun henkilön tulisi rekisteröityä työnhakijaksi irtisanomisaikansa 60 viimeisen päivän aikana. Näin rekisteröityminen tapahtuisi lähempänä palvelussuhteen päättymistä eli silloin kun uudelleen työllistyminen olisi irtisanotulle henkilölle ajankohtaisempaa. Tällainen laskutapa olisi kuitenkin ongelmallinen, sillä irtisanomisajat saattavat olla huomattavan lyhyitä. Irtisanomisaikaa ei välttämättä ole lainkaan. Määräajan laskemista esitetään määritettäväksi irtisanomispäivästä, koska se on yksiselitteisesti määritettävissä jokaisen irtisanotun henkilön osalta.

Muutosturvarahaoikeuden osalta olisi voitu esittää säädettäväksi myös, että oikeus muutosturvarahaan ei edellyttäisi ilmoittautumista työnhakijaksi TE-toimistossa. Muutosturvaraha on kuitenkin osaamisen kehittämisen mahdollisuuksien lisäksi yksi merkittävä kannustin ilmoittautua työnhakijaksi nykyistä varhaisemmassa vaiheessa, ehdotuksen mukaan jo irtisanomisaikana. TE-toimiston asiakkuuden varhentamisen tavoite voisi vaarantua, jos muutosturvaraha voitaisiin myöntää ilman työnhakijaksi ilmoittautumista. Nykyistä aikaisemmin alkava työnhakijan

palveluprosessin hyödyntäminen on keskeinen kohderyhmän työllisyyden ja osaamisen kehittämisen tukemisen keino. Lisäksi tällä muutosturvarahaa koskevalla ehdolla mahdollistetaan se, että yksi toimija, TE-toimisto, tutkii muutosturvan edellytykset, ja Kansaneläkelaitos, työttömyyskassat ja näiden antamien muutosturvaraharatkaisujen kautta myös Työllisyysrahasto noudattavat TE-toimiston ratkaisua. Yksittäisen irtisanotun palkansaajan kohdalla tällä ratkaisulla tuetaan yhdenmukaista ratkaisukäytäntöä muutosturvakoulutuksen, muutosturvarahan ja irtisanooneelta työnantajalta perittävän muutosturvamaksun toimeenpanossa.

5.1.7 Työhistoria muutosturvan edellytyksenä

Muutosturva-oikeuden edellytykseksi esitetään viiden vuoden työuraa saman työnantajan palveluksessa. Työsuhte voi muodostua sekä määräaikaisista työsopimuksista että toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta, kunhan sopimussuhde on ollut yhdenjaksoinen tai edellisen viiden vuoden aikana se on sisältänyt katkoksia enintään 30 päivää. Täysin yhdenjaksoisen viiden vuoden työhistorian vaatimusta pidetään kohtuuttomana. Lyhyiden keskeytysten salliminen on perusteltua, sillä peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten välissä voi olla esimerkiksi viikonlopun tai juhlapyhien pituisia keskeytyksiä, vaikka työ on käytännössä jatkunut keskeytyksettä. Jos minkäänlaisia keskeytyksiä ei sallittaisi, asettaisi vaatimus toistaiseksi voimassaolevissa työsuhteissa sekä ketjutetuissa määräaikaisissa työsuhteissa olevat työntekijät potentiaalisesti eriarvoiseen asemaan, kun viikonlopunkin mittainen katko työsopimussuhteessa voisi vaikuttaa määräaikaisen työntekijän oikeuteen saada muutosturvakoulutusta.

Työsuhteen riittävää yhdenjaksoisuutta olisi mahdollista arvioida myös viittaamalla työsopimuslain 1 luvun 5 §:n tulkintaan ”vain lyhytaikaisista keskeytyksistä”. Mainitun pykälän yhdenjaksoisuutta arvioitaessa määräaikaisten sopimusten väliin jääviä aikoja ei kuitenkaan ole määritetty täsmällisesti, vaan yhdenjaksoisuutta arvioidaan aina tapauskohtaisesti. Arvioinnista on olemassa oikeuskäytäntöä, mutta sekään ei ole tuottanut tarkkoja aikoja tai sääntöjä, joiden mukaan yhdenmukaisuutta olisi arvioitava. Jos jokainen tilanne vaatisi tapauskohtaista arviointia, se veisi virkahenkilön aikaa ja saattaisi vaatia hakijalta lisäselvityksiä ja dokumentteja.

Työhistorian määrittely on haluttu tehdä mahdollisimman helpoksi ja ymmärrettäväksi, jotta sekä asiakas että TE-toimiston asiantuntija pystyvät sen samoin kriteerein arvioimaan ja asiasta ei tule tulkintaerimielisyyksiä. Esitys keskeytysten ylärajaksi olisi 30 päivää edellisten viiden vuoden aikana. Koska tarkasteltava ajanjakso, viisi vuotta, on pitkäkö ja saattaa sisältää lukuisia ketjutettuja määräaikaisia työsopimuksia, on perusteltua, että keskeytyksiä saa olla lukuisia. 30 päivää viidessä vuodessa on vain noin 1,6 prosenttia kokonaisuudesta.

30 päivän ylärajan lisäksi olisi mahdollista säätää myös jokin yksittäisen keskeytyksen matalampi yläraja, esimerkiksi seitsemän päivää. Tällöin kaikki 30 keskeytyspäivää eivät saisi olla yhdenjaksoisesti, vaan yhdenjaksoinen keskeytys saisi olla korkeintaan viikon mittainen. Tällaisen toisen rajan lisääminen kuitenkin tekisi tulkinnasta ja pykälästä itsestään heti monimutkaisemman. 30 päivän rajan säätämisen tavoitteena olisi mahdollisimman yksinkertainen sääntö eikä toisen rajan lisääminen pykälään ja siten laskukaavaan olisi tarkoituksenmukaista.

5.1.8 Muutosturvakoulutuksen kesto ja ajankohta

Uuden muutosturvakoulutuksen keston enimmäispituus olisi kuusi kuukautta. Näin ollen uusi muutosturvakoulutus on enimmäispituudeltaan yhdenmukainen työttömyysetuudella suoritettavan lyhytkestoisen opiskelun kanssa. Uusi muutosturvakoulutus on luonteeltaan osaamista päivittävää koulutusta eikä sen tarkoitus ole korvata pitkää tutkintoon johtavaa koulutusta, vaan koulutuksen tavoitteena on palaaminen takaisin työelämään mahdollisimman nopeasti. Kuuden kuukauden raja voidaan tulkita kahdella tavalla. Koulutus voi kestää enintään kuusi kuukautta

niin, että koulutus suoritetaan kokonaisuudessaan kuuden kuukauden aikaikkunassa. Koulutus voi myös koostua useammasta osuudesta, jotka kestävät yhteensä yli kuusi kuukautta, mutta jotka on mahdollista suorittaa ainakin osin niin, että kaikki osuudet on suoritettu samassa kuuden kuukauden aikaikkunassa.

5.1.9 Muutosturvakoulutuksen enimmäisarvo

Muutosturvakoulutuksen enimmäisarvoksi esitetään irtisanotun henkilön kahden kuukauden palkkaa vastaavaa summaa. Valmistelun aikana on pohdittu myös vaihtoehtoa, jossa muutosturvakoulutuksen arvo voisi olla myös kahden kuukauden palkkaa suurempi niin, että irtisanottu työntekijä tai irtisanonut työnantaja maksaisivat koulutuksen hinnan ja kahden kuukauden palkan välisen erotuksen. Valmistelussa on kuitenkin päädytty siihen, että tällaista järjestelyä ei tulisi mahdollistaa. Valtion järjestävänä tahona ei tulisi sitoutua maksamaan koulutuksen järjestäjälle yli kahden kuukauden palkan rajan menevää koulutuksen hintaa ja laskuttaa työnantajalta tai irtisanotulta henkilöltä yli menevää osuutta. Mikäli tällainen järjestely sallittaisiin, koulutuksen maksavan KEHA-keskuksen tulisi ensin suorittaa koulutuksen toteuttajalle koko koulutuksen hinta ja jälkikäteen periä erotus työnantajalta tai irtisanotulta henkilöltä. KEHA-keskus siis toimisi ”lainanantajana” yritykselle tai yksityishenkilölle, mikä lisäisi KEHA-keskuksen hallinnollista työtä sekä voisi johtaa riitaisiin perintätilanteisiin. Valmistelussa on katsottu, että ylimääräisen hallinnollisen työn sekä ongelmatilanteiden välttämiseksi muutosturvakoulutuksen enimmäisarvon tulisi joka tilanteessa olla irtisanotun henkilön kahden kuukauden palkkaa vastaava summa.

5.1.10 Muutosturvakoulutuksen hankkiminen

Yhtenä vaihtoehtona koulutuksen hankinnassa on tuotu esille palvelusetelin käyttäminen. Kaikki julkiset toimijat kuten TE-hallinto joutuvat palvelujen hankinnassa toimimaan hankintalain mukaisesti. Tämän vuoksi hankittavat palvelut kuten koulutukset ja valmennukset on pääsääntöisesti kilpailutettava. Palvelusetelimallia koskevien alustavien selvitysten mukaan palvelusetelin käyttö olisi todennäköisesti edellyttänyt palveluseteliä koskevan lainsäädännön valmistelusta. Palveluseteliä voitaisiin nykyisellään todennäköisesti käyttää, jos koulutukset olisi kilpailutettu etukäteen määriteltynä koulutuskokonaisuuksina, joista irtisanottu olisi valinnut valita itselleen sopivimman. Tässä mallissa olisi kuitenkin menetetty mahdollisuus koulutusten yksilölliseen räätälöintiin ja kilpailutettujen palvelujen ulkopuolisiin koulutuksiin.

5.1.11 Muutosturvakoulutusta koskeva päätös

Esityksen mukaan TE-toimisto antaisi päätöksen oikeudesta muutosturvakoulutukseen, kun työnhakija ilmaisisi kiinnostuksensa osallistua muutosturvakoulutukseen. Valmistelun aikana on selvitetty myös muita malleja antaa muutosturva-oikeutta koskeva päätös.

Esityksen mukaan muutosturvakoulutus-oikeutta koskevaan myönteiseen päätökseen kirjattaisiin paitsi oikeus muutosturvakoulutukseen, myös työnhakijalle järjestettävän muutosturvakoulutuksen enimmäisarvo sekä päivämäärä, jolloin koulutus tulisi viimeistään aloittaa. Päätökseen sisällytettäisiin nämä tiedot, jotta koulutuksen suunnittelu ja järjestäminen voitaisiin aloittaa mahdollisimman pian, kun päätös muutosturva-oikeudesta on tehty, ja työnhakijallekin olisi selvää, millä ehdoin hänen muutosturvakoulutuksensa voidaan järjestää. Vaatimus muutosturvakoulutuksen enimmäisarvon kirjaamisesta päätökseen kuitenkin tarkoittaisi, että TE-toimiston tulisi tiedustella KEHA-keskukselta jokaisen myönteisen päätöksen saavan työnhakijan muutosturvakoulutuksen enimmäisarvoa eli käytännössä palkkatietoja.

Valmistelun alkuvaiheessa arvioitiin, pitäisikö päätös oikeudesta muutosturvakoulutukseen antaa kaikille 55 vuotta täyttäneille työnhakijaksi rekisteröityville, mutta se havaittiin nopeasti epätarkoituksenmukaiseksi. Ainoastaan osa 55 vuotta täyttäneistä työnhakijoista täyttää muutosturva-oikeuden edellytykset, mikä tarkoittaa, että meneteltäessä edellä kerrotulla tavalla suurin osa annettavista päätöksistä olisi kielteisiä. Enemmistö työnhakijaksi rekisteröityvistä ei tekisi mitään päätöksellä, jonka mukaan he eivät täytä muutosturvan edellytyksiä, koska he eivät ole olleet saman työnantajan palveluksessa vähintään viittä vuotta tai eivät ole tulleet irtisanotuiksi tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä. Tarpeettomien päätösten antaminen olisi hallinnollisesti raskasta, eikä vastaisi TE-hallinnon tavoitteita asiakaslähtöisestä ja hyvän hallinnon mukaisesta palvelusta.

Seuraava vaihtoehto oli, että TE-toimisto antaisi päätöksen työnhakijan oikeudesta muutosturvakoulutukseen silloin, kun työnhakija täyttää julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ehdotetun 5 a luvun 2 §:n 1 momentin 1—4 kohdissa luetellut edellytykset. Mallia ei kuitenkaan pidetty toteuttamiskelpoisena, sillä TE-toimisto antaisi myönteisen päätöksen myös monelle sellaiselle työnhakijalle, joka ei ole lainkaan kiinnostunut hyödyntämään oikeuttaan muutosturvakoulutukseen. Jos päätös annettaisiin kaikille, jotka täyttävät muutosturvan ehdot, KEHA-keskus tarkistaisi ja välittäisi TE-toimistolle turhaan tulorekisteristä palkkatietoja myös sellaisista työnhakijoista, jotka eivät aio osallistua muutosturvakoulutukseen. Irtisanotun oikeusturvan kannalta tätä ei voisi pitää perusteltuna.

Edellä kuvailtujen ongelmien vuoksi valmistelussa päädyttiin ratkaisuun, jossa TE-toimisto antaa muutosturva-oikeutta koskevan päätöksen aina silloin, kun työnhakija ilmaisee kiinnostuksensa muutosturvakoulutusta kohtaan. Näin varmistettaisiin, että työvoimaviranomaiset eivät selvittäisi työnhakijoiden tulotietoja ilman perusteltua syytä. TE-toimisto antaisi päätöksen oikeudesta muutosturvakoulutukseen työnhakijan aloitteesta myös silloin, kun se itse arvioi, että muutosturva-oikeuden edellytykset eivät hakijan kohdalla täyty. Näin varmistettaisiin työnhakijoiden oikeusturva, sillä muutosturvakoulutusta koskevaan päätökseen voisi esityksen mukaan hakea oikaisua ja edelleen valittaa oikaisuvaatimuksen johdosta annetusta päätöksestä sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakuntaan.

5.1.12 Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun ja omavastuumaksun huomioiminen siirtymäaikana

Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu ja omavastuumaksu olisi siirtymäaikana mahdollista sovittaa yhteen myös siten, että irtisanovan työnantajan muutosturvamaksua ei perittäisi niissä tilanteissa, joissa palkansaajalla voi ikänsä puolesta olla oikeus työttömyyspäivärahan lisäpäiviin. Tässä vaihtoehdossa Työllisyysrahasto tutkisi irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun määräämisen yhteydessä sen, voiko palkansaajalle syntyä oikeus lisäpäiviin enimmäismaksuajan täyttymisen ja ikärajan täyttymisen kriteerien puolesta. Jos oikeus voi syntyä, työnantajalta ei perittäisi irtisanovan työnantajan muutosturvamaksua, vaan tapaus jäisi odottamaan omavastuumaksun perimistä. Jos oikeutta ei näiden kriteerien puolesta voisi syntyä, työnantajalta perittäisiin irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu.

Vaihtoehdon alustavassa arvioinnissa kiinnitettiin huomiota siihen, että menettelyssä Työllisyysrahasto tutkisi mahdollisen omavastuumaksun perusteen jo merkittävästi varhaisemmassa vaiheessa kuin Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa voivat tutkia lisäpäiväoikeuden syntyminen. Tästä voisi syntyä irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun ja omavastuumaksun kohdentumisen kannalta ristiriitaisia tilanteita. Muutosturvamaksu voisi esimerkiksi jäädä perimättä tilanteissa, joissa työnantaja aiemmasta arviosta poiketen vapautuu omavastuumaksusta työttömyysetuuskien rahoituksesta annetussa laissa tarkemmin säädetyllä perusteella. Muutosturvamaksu voisi toisaalta tulla perittäväksi ja omavastuumaksu jäädä perimättä tilanteissa,

joissa Työllisyysrahaston ennakoarviosta poiketen lisäpäiväoikeus syntyykin esimerkiksi siksi, että vähäisen, mutta työttömyyspäivärahan enimmäisajan kulumista kuitenkin hidastavan työllistymisen vuoksi enimmäisaika on kattanut ajallisesti pidemmän ajan kuin ennakoarviossa on arvioitu.

Vaihtoehdon taloudellisia vaikutuksia ja muita vaikutuksia on myös arvioitu. Vaihtoehtoisessa ratkaisutavassa tilanteissa, joissa irtisanomisen yhteydessä arvioitaisiin, että oikeus lisäpäiviin tulee syntymään ja näin myös tapahtuisi, kokonaismaksu yksittäiselle työnantajalle olisi yhtä suuri kuin esityksessä ehdotetussa maksuvastuussa, eli työnantajan rahoitusvastuu olisi omavastuumaksun suuruinen. Työnantaja ei tällöin maksaisi muutosturvamaksua irtisanomisen yhteydessä, mutta maksaisi omavastuumaksun kokonaisuudessaan silloin, kun se lankeaisi maksettavaksi. Sen sijaan tilanteissa, joissa irtisanomisen yhteydessä arvioitaisiin, että oikeus lisäpäiviin syntyy, muutosturvamaksua ei perittäisi ja myöhemmin käy ilmi, että lisäpäiväoikeutta ei synnykään, työnantaja joko vapautuisi sekä muutosturvamaksusta että omavastuumaksusta. Vaihtoehtoisesti tilanteissa voitaisiin harkita ratkaisuksi sitä, että näin tapahtuessa työnantajalta perittäisiin takautuvasti irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu, mikä lisäisi hallinnollista työtä Työllisyysrahastossa.

Vaihtoehtojen vaikutuksia on mahdollista kuvata yksittäisestä palkansaajasta syntyvien maksuvastuiden kautta.

Esityksessä ehdotettu tapa sovittaa yhteen irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu ja omavastuumaksu perustuu siihen, että työnantajan yhdestä irtisanomisesta syntyvä erityinen rahoitusvastuu olisi enintään omavastuumaksun suuruinen. Jos irtisanotun palkansaajan kuukausipalkka olisi esimerkiksi 2 700 euroa²⁷, ylemmän palkkasummarajan ylittävä työnantaja maksaisi irtisanomisen yhteydessä muutosturvamaksun, jonka määrä olisi $2,9 \cdot 2500 \text{e} = 7\,330$ euroa. Keskimääräinen omavastuumaksu oli vuonna 2020 noin 12 900 euroa. Jos työnantajan omavastuumaksu vastaisi tätä, jos palkansaaja siirtyisi lisäpäiville, perittävä omavastuumaksu olisi $12\,900 - 7\,330 = 5\,570$ euroa. Irtisanoneen työnantajan maksamat työnantajakohtaiset maksut olisivat yhteensä yhtä suuret kuin omavastuumaksu eli 12 900 euroa. Mikäli irtisanottu henkilö ei päätyisikään lisäpäiville, hänestä maksettaisiin ehdotetussa mallissa vain muutosturvamaksu 7 330 euroa.

Jos ikänsä puolesta lisäpäiviin oikeutetuille ei esityksessä ehdotetusta poiketen määrättäisi muutosturvamaksua, työnantaja maksaisi lisäpäiväoikeuden realisoituessa omavastuumaksun 12 900 euroa. Irtisanoneen työnantajan irtisanomisesta johtuva rahoitusvastuu olisi sama kuin ehdotetussa mallissa, mutta se maksettaisiin kokonaisuudessaan, kerralla, vasta lisäpäiväoikeuden yhteydessä. Sen sijaan, jos henkilö, josta muutosturvamaksua ei oltaisi peritty, ei päätyisikään lisäpäiville, työnantaja ei maksaisi myöskään omavastuumaksua. Irtisanova työnantaja maksaisi irtisanomisen johdosta 7 330 euroa vähemmän kuin ehdotetussa mallissa.

Yllä esitetyt luvut ovat esimerkkejä. Käytännössä maksujen määrä vaihtelisi työnantajan koon ja työntekijän kuukausipalkan mukaan. Vaihtoehtoisen ratkaisutavan työnantajia ja muutosturvan ja toisaalta lisäpäivien rahoitusta koskevat taloudelliset vaikutukset vaihtelisivat siirtymäajankin sisällä eri vuosina. Ennakkoon ei ole mahdollista arvioida sitä, kuinka paljon olisi niitä tapauksia, joissa ei perittäisi muutosturvamaksua eikä omavastuumaksua (eli kuinka moni lisäpäiviin mahdollisesti oikeutettu palkansaaja ei siirtyisikään lisäpäiville). Riskien toteutuessa irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun ja omavastuumaksun yhteensovittamista koskeva

²⁷ Tämä kuukausipalkka vastaa sitä keskimääräistä palkkaa, mikä vuonna 2021 on ollut lisäpäiville siirtyneen palkansaajan ansiopäivärahan perusteena.

vaihtoehtoinen ratkaisutapa aiheuttaisi muutosturvamaksujen tuottoon maksuvajetta esityksessä ehdotetun ratkaisun tuottoon verrattuna, jolloin vaihtoehtoinen ratkaisutapa johtaisi tulevina vuosina siihen, että siirtymäaikana sekä kollektiivista muutosturvamaksua että työnantajakohtaisen irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun kerrointa olisi korotettava suhteessa ehdotuksesta seuraavaan tasoon. Tämä tarkoittaisi siten, että myös hajonta sen suhteen, paljonko maksuja yksittäisen työntekijän irtisanomisen yhteydessä voisi koitua, kasvaisi suhteessa esityksessä ehdotettuun.

5.1.13 Muutosturvaan oikeutetun työnhakijan siirtämättä jättäminen kokeilun alueen kunnan asiakkaaksi

Valmistelun aikana arvioitiin, tulisiko työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain 4 §:ssä tarkoitettujen kokeilukunnan asiakkaita, jotka täyttävät julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ehdotetun 5 a luvun 2 §:n 1 momentin 1–3 kohtien edellytykset siirtää kokeilukuntien asiakkaiksi vai tulisiko heidän jäädä TE-toimiston asiakkaiksi. Muutosturvaan oikeutetut henkilöt voitaisiin siirtää työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain nykyisen 5 §:n mukaisesti kokeilun alueen kunnan asiakkaiksi. Tällöin ehdotetun muutosturvakoulutuksesta sopiminen ja osittain koulutuksen järjestäminen olisivat kokeilukunnan alueen vastuulla.

Ehdotetussa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 3 §:n 1 momentissa säädettäisiin siitä, että muutosturvakoulutuksesta olisi sovittava työllistymissuunnitelmassa. Voimassa olevan työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain 9 § 1 momentin 1 kohdan mukaan kokeilun alueen kunta vastaa asiakkaidensa työllistymissuunnitelman laatimisesta. Jos muutosturvakoulutukseen oikeutettu henkilö olisi kokeilun alueen kunnan asiakas, tulisi hänen muutosturvakoulutuksestaan siis sopia kunnan kanssa tehdyssä työllistymissuunnitelmassa.

Ehdotetun julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 8 a §:n mukaan TE-toimisto tai ELY-keskus kuitenkin hankkisi muutosturvakoulutuksen riippumatta siitä, olisiko irtisanottu henkilö TE-toimiston vai kokeilun alueen kunnan asiakas. Tähän ratkaisuun on päädytty, jotta muutosturvakoulutuksen hankinta olisi mahdollisimman tehokkaasti keskitetty toimijoille, joilla on julkisten hankintojen vaatimaa erityisosaamista. Valmistelussa on tunnistettu, että TE-toimistojen ja ELY-keskusten lisäksi myös erityisesti isoilla kokeilun alueen kunnilla on vahvaa hankintojen erityisosaamista. Muutosturvaan oikeutettujen työllisyyden edistämisen kuntakokeilun lain 4 §:ssä tarkoitettujen henkilöiden määrä olisi kuitenkin yksittäisen kokeilun alueen kunnan osalta todennäköisesti niin pieni, että kokeilun alueen kuntien tulisi hankkia muutosturvakoulutuksia melko harvoin. Koska valmistelussa on tunnistettu, että muutosturvakoulutuksen järjestäminen ja hankkiminen saattaa olla haastavaa ja muutosturvakoulutusta ei välttämättä kannata hankkia yksittäisille asiakkaille aina erikseen, on arvioitu asiakaspalvelun näkökulmasta sujuvammaksi ja hallinnollisesti tehokkaammaksi keskittää muutosturvakoulutusten hankinta TE-toimistoihin ja ELY-keskuksiin, joissa muutosturvakoulutukseen oikeutettujen asiakkaiden määrä tulisi todennäköisesti olemaan kokeilun alueen kuntia suurempi.

Asiakkaan näkökulmasta olisi epätarkoituksenmukaista, jos vastuut koulutuksesta sopimisesta ja koulutuksen hankkimisesta olisivat eri toimijoilla. Hakijalle sopivasta ja lain edellytykset täyttävästä koulutuksesta sopiminen ja sellaisen hankkiminen voi olla pitkä prosessi, joka edellyttää useita keskusteluja asiakkaan kanssa. Koulutuksesta olisi sovittava työllistymissuunnitelmassa, jota voidaan päivittää tarvittaessa jatkuvasti sitä mukaa, kun henkilö itse kykenee suunnittelemaan koulutustarvettaan tai mahdollisia koulutuksia on järjestettävissä. Sen vuoksi olisi tärkeää, että muutosturvakoulutukseen oikeutettu henkilö olisi koko prosessin ajan koulutuksen järjestävän ja hankkijan toimijan asiakas. Tämän vuoksi valmistelussa on päädytty siihen, että mikäli irtisanottu henkilö täyttää julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ehdotetun

5 a luvun 2 §:n 1 momentin 1—3 kohdat, ei häntä tulisi siirtää kokeilun alueen kunnan asiakkaaksi, vaan hänen asiakkuutensa tulisi pysyä TE-toimistossa. Samasta syystä työnhakijat, jotka ovat olleet kokeilun alueen kunnan asiakkaita jo ennen muutosturva-oikeuden syntymistä, siirretään muutosturva-oikeuden edellytysten täytyessä TE-toimiston asiakkaiksi.

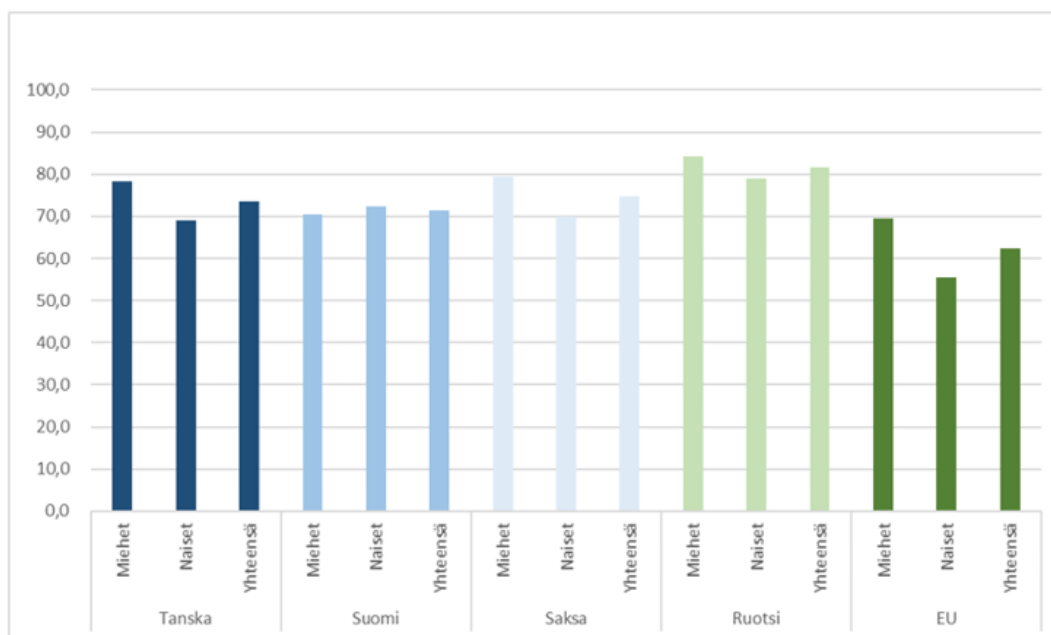
Kokeilun alueen kunnan asiakkaaksi siirtämisen yhteydessä päädyttiin tarkastelemaan vain julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ehdotetun 5 a luvun 2 §:n 1 momentin 1—3 kohdissa olevien edellytysten eli 55 vuoden iän, viiden vuoden työhistorian ja tuotannollisen tai taloudellisen irtisanomisperusteen täyttymistä. 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettua edellytystä rekisteröitymistä työnhakijaksi 60 päivän kuluessa ei tässä arvioitaisi, sillä ehdotetun 5 a luvun 2 § 2 momentin mukaan oikeus muutosturvaan voisi syntyä myös silloin, kun ilmoittautumisen viivästymiselle olisi painava syy. Jos irtisanottu henkilö siis täyttäisi 1—3 kohtien edellytykset, mutta ei ilmoittautuisi työnhakijaksi 4 kohdassa tarkoitettua määräajassa, häntä ei kuitenkaan siirrettäisi kokeilun alueen kunnan asiakkaaksi, sillä muutosturva-oikeus voisi syntyä vielä tämän 60 päivän aikarajan jälkeenkin. Samoin muutosturvakoulutukseen oikeutettu irtisanottu henkilö, joka ei halua osallistua muutosturvakoulutukseen, siirrettäisiin TE-toimiston asiakkaaksi, sillä esityksen mukaan oikeudesta muutosturvakoulutukseen ei voi tehokkaasti luopua. Tavoitteena on välttää tilanne, jossa henkilö ensin siirrettäisiin kokeilun alueen kunnan asiakkaaksi, mutta myöhemmin hänet palautettaisiin muutosturvaan oikeutettuna takaisin TE-toimiston asiakkaaksi.

Ehdotuksessa on päädytty ratkaisuun, jossa työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain 4 §:ssä tarkoitettua henkilöä ei siirrettäisi kokeilun alueen kunnan asiakkaaksi edes sen jälkeen, kun hän on suorittanut muutosturvakoulutuksensa kokonaisuudessaan. Mahdollisimman sujuvan ja asiakkaan työllistymistä parhaiten edistävän palvelun takaamiseksi on katsottu, että jo alkanutta asiakassuhdetta TE-toimiston kanssa ei ole tarkoituksenmukaista katkaista koulutuksen suorittamisen jälkeen. Valmistelussa harkittiin myös vaihtoehtoa, jossa työnhakija siirrettäisiin kokeilun alueen kunnan asiakkaaksi siinä vaiheessa, kun hänen oikeutensa muutosturvaan on päättynyt eli irtisanomisesta on kulunut 12 kuukautta. Tämä ratkaisu olisi kuitenkin tarkoittanut, että TE-toimiston olisi tullut jokaisen muutosturvaan oikeutetun kohdalla tarkastella, milloin tuo 12 kuukauden raja täyttyy ja onko muutosturvaan oikeutettu työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain 4 §:ssä tarkoitettua henkilö, jonka asiakkuus tulisi siirtää kokeilukuntaan. Selkeyden vuoksi esityksessä päädyttiin siihen, että kerran TE-toimiston asiakkaaksi siirrettyä muutosturvaan oikeutettua henkilöä ei missään vaiheessa siirretä kokeilun alueen kunnan asiakkaaksi.

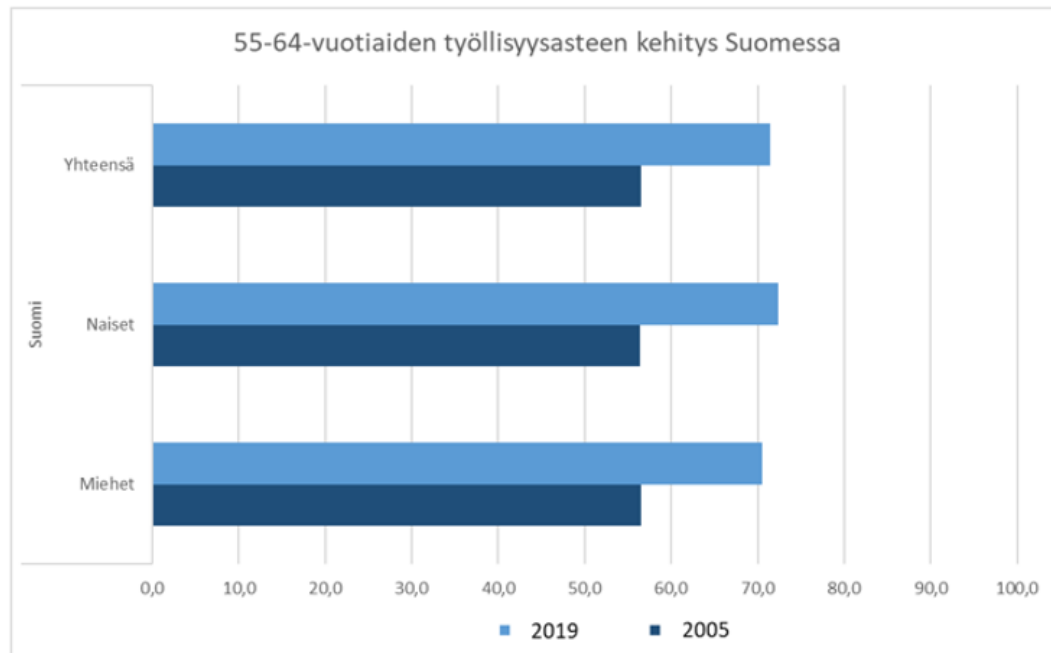
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot

Väestön vanheneminen ja sen mukanaan tuomat ongelmat koskettavat Suomen lisäksi lähes kaikkia maailman valtioita. Eurooppa 2020-strategian yhteydessä vuonna 2010 Euroopan Unionin jäsenmaat sopivat työllisyysastetta nostavien toimenpiteiden toimeenpanosta. Vuoden 2020 työllisyysastetavoitteeksi 20—64-vuotiaille asetettiin 75 prosenttia. Ikääntyvien työntekijöiden työllisyysasteen nostaminen on strategian pääasiallisia tavoitteita. Viimeisen 15 vuoden aikana 55—59-vuotiaiden työllisyysaste on noussut 16,8 prosenttia ja 60—64-vuotiaiden 17,6 prosenttia koko EU:n laajuisesti tarkasteltuna.

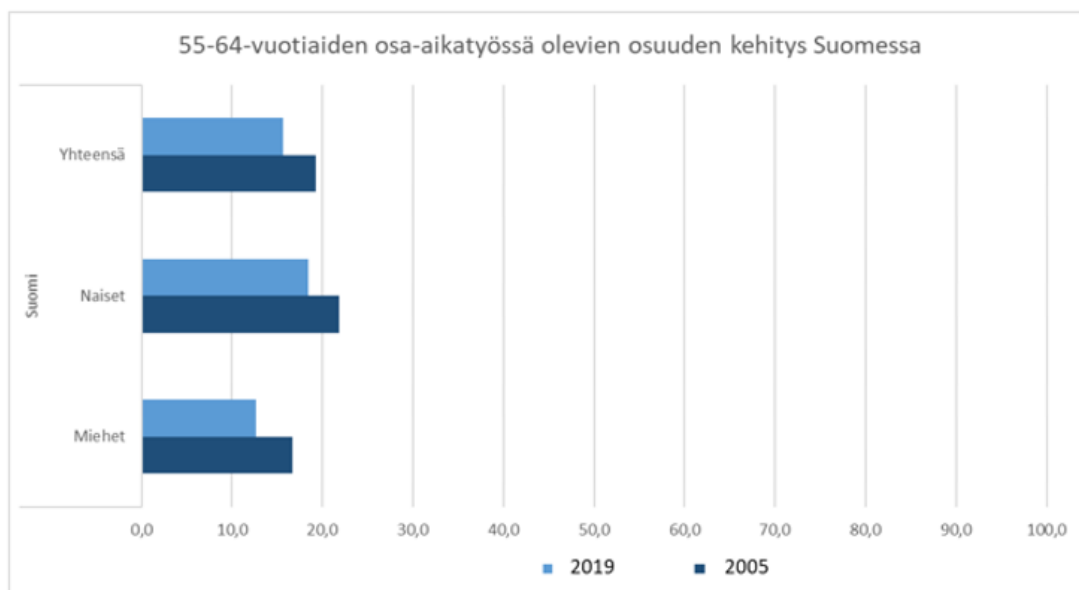
Vuoden 2018 tietojen mukaan 55—64-vuotiaiden työllisyysaste oli EU:n parhaimmistoa Ruotsissa, Saksassa ja Tanskassa. Seuraavassa tarkastellaan, millaisia toimenpiteitä näissä kolmessa maassa on tehty ikääntyvien työntekijöiden työllisyysasteen nostamiseksi.



Kuvio 1. 55—64-vuotiaiden työllisyysaste (%) sukupuolten mukaan jaoteltuna vuonna 2019 Tanskassa, Suomessa, Saksassa, Ruotsissa ja Euroopan unionissa keskiarvoisesti. (OECD.Stat: LFS by sex and age — indicators: Labour force participation rate.)



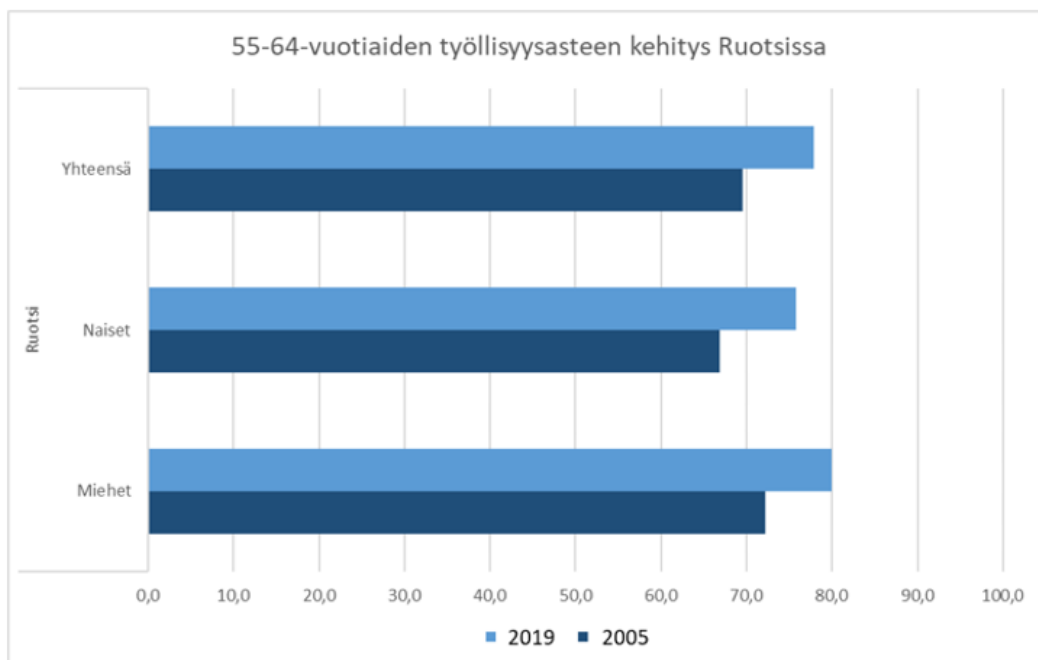
Kuvio 2. 55—64-vuotiaiden työllisyysasteen kehitys sukupuolen mukaan jaoteltuna Suomessa. Havaintovuosina 2005 ja 2019. (Lähde: OECD Stat, tiedot kerätty 5.7.2021.)



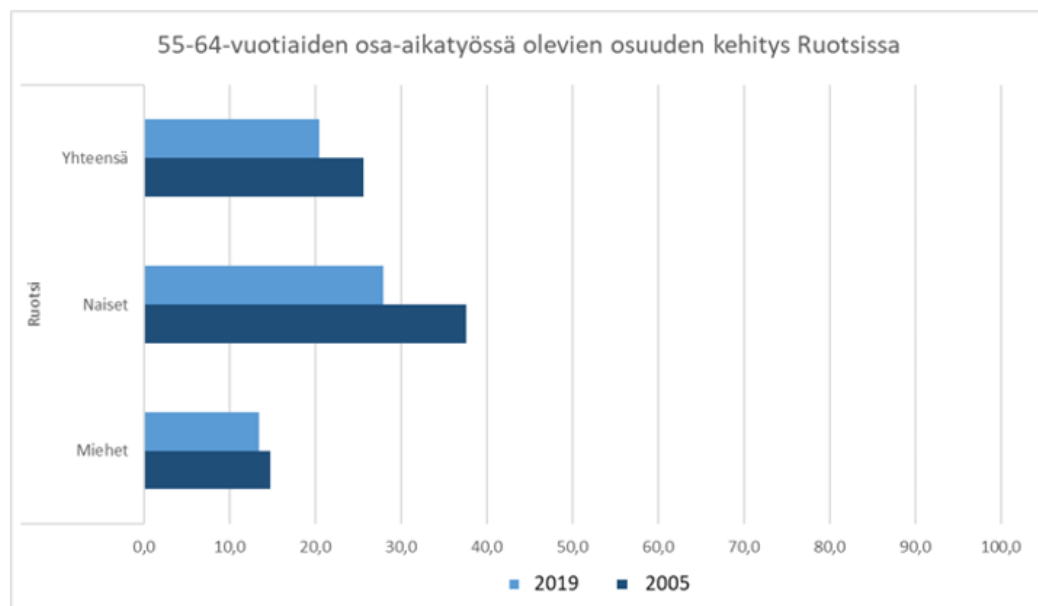
Kuvio 3. 55—64-vuotiaiden osa-aikatyössä olevien osuuden kehitys prosentteina sukupuolten mukaan jaoteltuna. Havaintovuodet 2005 ja 2019. Osa-aikatyön osuus on vähentynyt. (Lähde: OECD Stat, tiedot kerätty 5.7.2021.)

5.2.1 Ruotsi

Vuoden 2016 tietojen mukaan 50—74-vuotiaista oli Ruotsissa työelämässä suhteellisen suuri osuus, 55,3 prosenttia. Euroopan unionissa 50—74-vuotiaiden työllisyysaste oli keskimääräisesti 45,4 prosenttia. Ruotsi on tehnyt toimenpiteitä erityisesti estääkseen työkyvyttömyyden perusteella myönnettävien etuuksien käytön varhaisen eläköitymisen keinona ja pyrkinyt aktivoimaan haavoittuvaisia väestöryhmiä. Ruotsi on myös pyrkinyt nostamaan eläköitymisikää, vähentämään ikäsyrjintää, edistämään elinikäistä oppimista, vahvistamaan työturvallisuutta, parantamaan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja edistämään työntekijöiden mahdollisuutta sisäiseen liikkuvuuteen oman työnantajan sisällä.



Kuvio 4. 55—64-vuotiaiden työllisyysasteen kehitys sukupuolen mukaan jaoteltuna Ruotsissa. Havaintovuodet 2005 ja 2019. Ruotsissa on Euroopan korkein ikääntyneiden työllisyysaste. (Lähde: OECD Stat, tiedot kerätty 1.7.2021.)



Kuvio 5. 55—64-vuotiaiden osa-aikatyössä olevien osuuden kehitys prosentteina sukupuolten mukaan jaoteltuna. Havaintovuodet 2005 ja 2019. Osa-aikatyön osuus on Ruotsissa vähentynyt vuoteen 2019 tultaessa. (Lähde OECD Stat, tiedot kerätty 1.7.2021.)

Eläkejärjestelmän muutokset

Ruotsin parlamentti hyväksyi vuonna 2019 vanhuuseläkeikää nostavan eläkeuudistuksen. Alin vanhuuseläkeikä nousee asteittain siten, että vuodesta 2020 alkaen se nousee aiemmasta 61 vuodesta 63 vuoteen ja vuodesta 2026 alkaen eläkeikä on sidottu elinajanodotteen kehitykseen.

Eläköitymisen lakisääteinen eroamisikä on 68 vuotta alkaen vuodesta 2020. Se tarkoittaa, että täytettyään 68 vuotta tulee työntekijän sopia työsuhteen jatkosta erikseen työnantajan kanssa. Eroamisikä nousee 69 vuoteen vuonna 2023. Vuodesta 2020 alkaen työntekijöillä on ollut oikeus jatkaa työsuhteessa 68 vuoden ikään asti työsuhdeturvan suojaamana, eikä henkilöä ole voinut irtisanoa ilman syytä tai iän perusteella.

Muutokset työkyvyttömyysetuuksissa

Eläkejärjestelmän uudistuksella on pyritty lakkauttamaan työkyvyttömyysetuuksien mahdollistamat aikaiset poistumiset työelämästä. Vuodesta 2003 alkaen sairaus- ja työkyvyttömyysetuusjärjestelmät liitettiin yhteen. Työkyvyttömyysetuudet ovat uudistuksen jälkeen olleet saatavilla vain määräaikaisesti, ja työkyvyttömyyttä arvioidaan säännöllisin väliajoin. Sairausrakenteesta perusteista etuutta voi saada 2,5 vuoden ajan, jonka jälkeen vain pysyvästi työkyvyttömiksi arvioituilla henkilöillä voi olla oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen. Maksettujen sairaus- ja työkyvyttömyysetuuksien määrä on uudistuksen jälkeen vähentynyt voimakkaasti ja useampi osatyökykyinen ihminen on siirtynyt työttömyysturvan piiriin.

Muutokset verotuksessa ja veroluonteisissa maksuissa

Ikääntyvien työntekijöiden palkkaamista on pyritty lisäämään verohelpotuksilla. Vuonna 2007 otettiin käyttöön verovähennykset, jotka koskivat yli 65-vuotiaan palkansaajan ansiotuloja, mutta eivät eläkkeitä. Samalla alennettiin myös työnantajamaksuja yli 65-vuotiaiden työntekijöiden osalta 26,37 prosentista 10,21 prosenttiin, minkä tarkoituksena oli lisätä ikääntyneiden työntekijöiden kysyntää työmarkkinoilla. Vuonna 2017 on päädytty tulokseen, että kyseiset veronalennukset ovat johtaneet 65 vuotta täyttäneiden työvoimaosuuden kasvuun noin 5 prosentilla.

Työttömyysetuudet ja työvoimapalvelut

Keskeisiä työttömyysetuuksiin ja työvoimapalveluihin tehtyjä muutoksia ovat työttömyysetuusjakson enimmäiskeston määrittäminen 300 päivään vuonna 2001 ja sitä seurannut muutos, jonka myötä työvoimapalveluihin osallistuakseen ei tarvitse olla oikeutettu työttömyysetuuteen. Toisaalta myöskään työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin osallistuminen sinänsä ei lakimuutosten jälkeen oikeuta henkilöä työttömyysetuuksiin.

Vuonna 2007 työttömyyspäivärahan korvaustasoa heikennettiin siten, että ensimmäisen 200 päivän aikana korvausaste on 80 prosenttia työttömyyttä edeltävistä tuloista ja jälkimmäiset 100 päivää korvausaste on 70 prosenttia. Tämä uudistus vahvisti kannustimia kontrolloida ja valvoa työttömyysetuus-oikeuteen liittyviä tekijöitä ja työnhakua. Niille, joiden työttömyysetuuden enimmäisaika on kulunut, on käytössä työnhakuohjelmia. Tällaiseen ohjelmaan osallistuvalla on oikeus etuuteen, joka maksetaan ohjelman perusteella.

Ikääntyville työntekijöille ei ole varsinaisia omia työvoimapalveluita. Ikäryhmä 55—64-vuotiaat katsotaan kuitenkin kuuluvan haavoittuvaisiin ryhmiin, joilla on monia haasteita päästä työelämään ja pysyä siellä. Nystartsjobb-ohjelma on suunnattu henkilöille, jotka ovat yli vuoden

ajan saaneet työttömyysetuutta, sairausajan etuutta tai toimeentulotukea. Ohjelma tarjoaa työpaikkoja siten, että se maksaa työnantajalle vähintään työnantajamaksuja vastaavan palkkatuen. Ohjelman pääasiallisena kohderyhmänä ovat pitkäaikaistyöttömät, joiden pitkäaikaiseen työmarkkinoilta poissaolemiseen ohjelmalla pyritään vaikuttamaan. Ohjelmaa pidetään erityisen hyödyllisenä työttömille 55—65-vuotiaille, sillä heillä on oikeus ohjelman tarjoamaan työhön kaksi kertaa sen pituiselta ajalta kuin he ovat olleet työttöminä. Enintään tällaisessa työssä voi kuitenkin olla kymmenen vuoden ajan tai kunnes henkilö täyttää 65 vuotta. Vuodesta 2010 saakka yli 55-vuotiaiden työttömien on täytynyt saada työttömyys- tai sairausajan etuuksia tai toimeentulotukea vain kuuden kuukauden ajan ollakseen oikeutettu Nystartsjobb-ohjelman tarjoamaan työhön.

Nystartsjobb-ohjelman vaikutuksia työllisyyteen on tutkittu. Nystartsjobb-ohjelma on johtanut 17 prosentin lisäykseen työvoimavirrassa verrattuna aikaan ennen Nystartsjobb-ohjelmaa. On myös havaittu, että yli 55-vuotiaita koskevalla pidennetyllä tukijaksolla on vaikutusta siihen, miten kauan henkilöt ovat pystyneet pitämään työnsä.

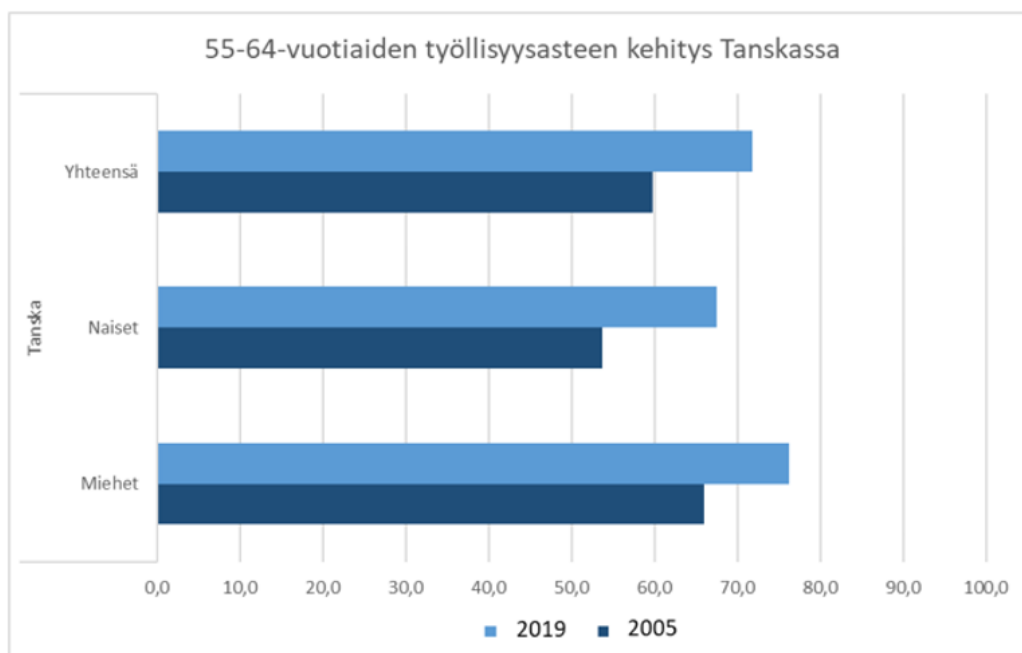
Nystartsjobb-voi tulla valtiolle kalliiksi, koska henkilö voi työskennellä tuetusti ohjelman kautta pitkän ajan, jopa kymmenen vuotta. Ruotsi onkin panostanut merkittävästi resursseja erilaisiin palkkatukijärjestelyihin.

Työsuhteturvan näkökulma

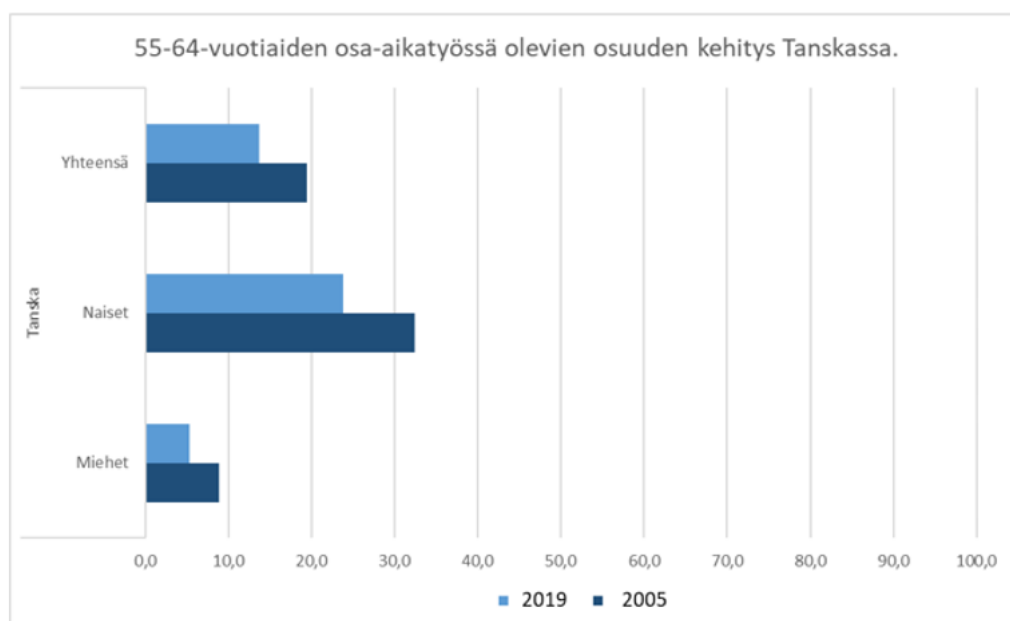
Ruotsissa työlainsäädännössä säädetään last in first out-periaatteesta (LIFO, seniority principle). Sen mukaan viimeisimpänä palkattu henkilö tulisi irtisanoa ensimmäisenä, mikäli irtisanomisia tulee tehdä. Lain mukaan tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanottu henkilö on saman työnantajan rekrytoinnissa etusijalla yhdeksän kuukauden ajan irtisanomisesta, mikäli henkilö oli edeltävästi työskennellyt työnantajalle vähintään 12 kuukauden ajan. Lainsäädännöllä on siis lisätty mahdollisuuksia palata takaisin aiempaan työpaikkaan. LIFO-periaatteen merkitys ikääntyneiden henkilöiden työssä pysymiselle on kuitenkin katsottu vähäiseksi, koska työnantajilla on useita mahdollisuuksia kiertää se. Esimerkiksi vuonna 2021 työlainsäädännön muuttamisesta annetun esityksen mukaan työnantaja voi tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanoessaan valita enintään kolme työntekijää, jotka ovat keskeisessä asemassa jatkuvan toiminnan kannalta ja ohittaa LIFO-periaatteen heidän kohdallaan. Aiemman lainsäädännön mukaan työnantaja on voinut valita kaksi tällaista työntekijää. Periaatteesta voidaan myös poiketa työehtosopimuksilla. Periaatteesta poikkeamisen jatkamista on lakiesityksessä perusteltu sillä, että se vastaa kasvaviin yritysten sopeutumiskyvyn ja jatkuvan kehittymisen tarpeisiin. Esityksessä on kuitenkin ehdotettu uudesta rajoituksesta, jonka mukaan uusia poikkeamisia LIFO-periaatteesta ei voida tehdä kolmen kuukauden kuluessa edellisestä poikkeamisesta.

5.2.2 Tanska

Tanskassa 55—59-vuotiaista työelämässä on vuonna 2016 ollut noin 80 prosenttia, 60—64-vuotiaista noin 55 prosenttia ja 65—69-vuotiaista noin 18 prosenttia. Ikääntyneiden työntekijöiden työllisyysaste on Euroopan unionin keskiarvoon verrattuna korkeampi, mutta kuitenkin matalampi kuin Ruotsissa. On saatu hienoisia viitteitä siitä, että Tanskassa ikääntyneisiin työntekijöihin kohdistetuilla politiikkatoimenpiteillä ei ole saatu ikääntyneiden työntekijöiden työllisyysastetta nousemaan juurikaan. Varhaista eläköitymistä on Tanskassa tehtyjen tutkimusten mukaan parhaiten ehkäisty mahdollisuuksilla toimintakyvyn vaatimiin mukautuksiin työpaikalla työtehtävien ja -ajan osalta ja henkilökohtainen kokemus siitä, että on tervetullut työpaikalle.



Kuvio 6. 55—64-vuotiaiden työllisyysasteen kehitys sukupuolen mukaan jaoteltuna Tanskassa. Havaintovuodet 2005 ja 2019. (Lähde: OECD Stat, tiedot kerätty 1.7.2021.)



Kuvio 7. 55—64-vuotiaiden osa-aikatyössä olevien osuuden kehitys prosentteina sukupuolten mukaan jaoteltuna. Havaintovuodet 2005 ja 2019. Osa-aikatyön osuus kaikesta työllisyydestä tarkasteltavassa ikäluokassa on verokkimaista kaikista pienin. (Lähde: OECD Stat, tiedot kerätty 1.7.2021.)

Eläkejärjestelmän muutokset

Tanskassa on kaksi pääasiallista tapaa eläköityä; vapaaehtoinen varhaiseläkkeelle jääminen (efterløn) aikaisintaan 60 vuoden iässä tai eläkkeelle jääminen laissa säädettyssä 65 vuoden iässä. Näistä varhaiseläke on käytetympi. Tanskassa on tehty 2000-luvulla useita muutoksia varhaiseläkkeen ehtoihin, jotta ihmisiä saataisiin pysymään pidempään työmarkkinoilla. Työttömyysvakuutuksen varhaiseläkkeen määrä riippuu siitä, milloin eläkkeelle siirtyy. Eläkkeelle siirtymisen lykkääminen vähintään kahdella vuodella oikeuttaa verottomaan kertakorvaukseen kansaneläkkeelle siirtymisen jälkeen. Korvauksen määrä lasketaan tehtyjen työtuntien mukaan.

Alkaen vuoden 2006 uudistuksesta yleistä eläkeikää on nostettu Tanskassa asteittain. Vuosina 2019—2022 eläkeikä nousee 65 vuodesta 67 vuoteen. Oikeus varhaiseläkkeeseen muuttuu yleisen eläkeiän kehityksen mukana siten, että vuonna 2022 varhaiseläkettä voi saada enintään kolmen vuoden ajan ja sitä voidaan alkaa maksaa 64-vuotiaalle. Aiemmin varhaiseläkettä on voitu maksaa viiden vuoden ajan. Vuodesta 2023 alkaen eläkeikä tullaan kuitenkin sitomaan elinajanodotteeseen. Vuonna 2011 työttömyysetuuksien enimmäismaksuaika lyhennettiin neljästä vuodesta kahteen vuoteen, eikä 55 vuotta täyttäneillä ollut enää oikeutta pidennettyyn työttömyysetuusjaksoon. Nämä tehdyt muutokset koskevat ikäryhmiä asteittain siten, että vuoteen 2040 mennessä on arvioitu, että varhaiseläkkeen käyttö on enää hyvin vähäistä.

Työvoimapolvelut

Tanskalainen joustoturvamalli on yhdistelmä verrattain vähäistä työsuhdeturvaa ja anteliaita työttömyysetuuksia sekä aktiivista työvoimapolitiikkaa. Vuonna 2015 Tanskassa aloitettiin työmarkkinaohjelma, joka koostui useista erillisistä projekteista ja hankkeista. Niiden tarkoituksena oli parantaa ikääntyneiden työntekijöiden mahdollisuuksia löytää sopivia työpaikkoja.

Useampi toimija tarjoaa Tanskassa työvoimapolveluita. Tanskan työmarkkina- ja rekrytointivirasto (STAR) pyrkii lisäämään työvoiman tarjontaa. Työttömyyskassat tarjoavat jäsenilleen tukea työnhakuun. Paikallisella tasolla työmarkkinavirastot ovat vastuussa sidosryhmien ja alueiden koordinoinnista. Jobcenter puolestaan on kunnallinen toimija, joka auttaa työttömiä työnhauksessa tai pääsemään työvoimapolveluihin. Suurin osa työvoimapolveluista on osoitettu yhtäläisesti kaikille väestöryhmille, mutta poikkeuksiakin on. Vuonna 2006 Tanskassa oli sovittu osana suurempaa hyvinvointiuudistusta ja ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymisen ohjelmaa, että kuntien tulee tarjota erityisesti ikääntyneille kohdennettuja töitä (senior-job) tavanomaisella palkalla sellaisille ikääntyneille työntekijöille, jotka ovat oikeutettuja varhaiseläkkeeseen seuraavan viiden vuoden sisällä. Nämä julkisen sektorin työt tuli järjestää läheltä työntekijän asuinpaikkaa. Näitä ikääntyneille tarjottavia työpaikkoja on kuitenkin arvosteltu siitä, että ne koskevat vain harvaa joukkoa ja niiden kustannukset kunnille ovat suuret.

Flexjob on tuettu työpaikka, jota tarjotaan sellaisille henkilöille, jotka eivät kykenisi työskentelemään kokoaikaisesti tavanomaisessa työpaikassa. Työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa tehdyistä tunneista ja kunnat maksavat sen lisäksi työntekijälle palkkatukea. Vuonna 2013 yli puolet flexjob-työntekijöistä oli yli 50-vuotiaita. On havaittu, että vain harvat ovat palanneet tavanomaiseen työhön tällaisesta palkkatuetusta työstä.

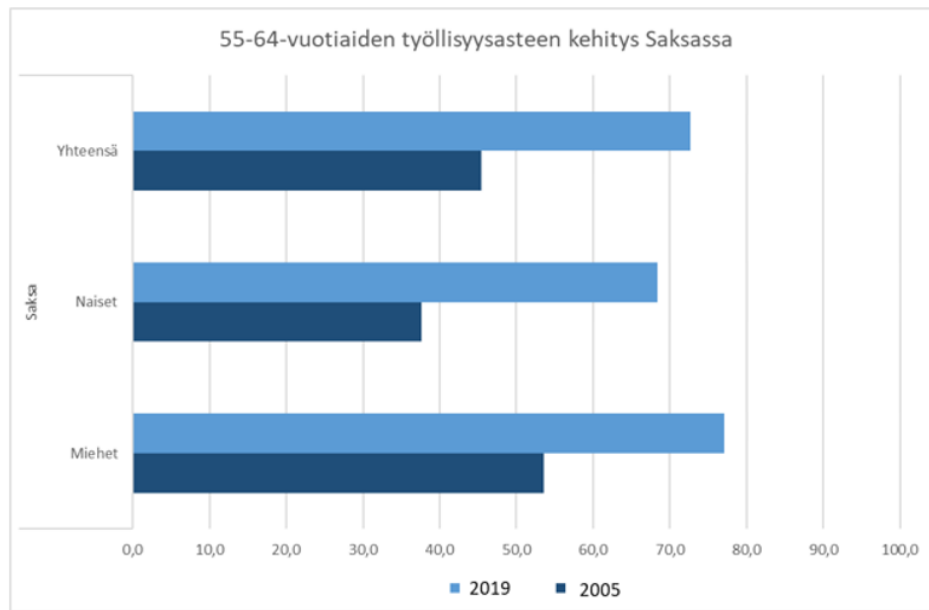
Mahdollisuudet muokata työntekoa tarpeiden mukaan

Tanskassa on mahdollisuuksia esim. työajan lyhentämiseen ja vanhempien työntekijöiden erillisiin lisävapaapäiviin, joita kunnan työntekijät ovat oikeutettuja pitämään täytettyään 58 tai 60

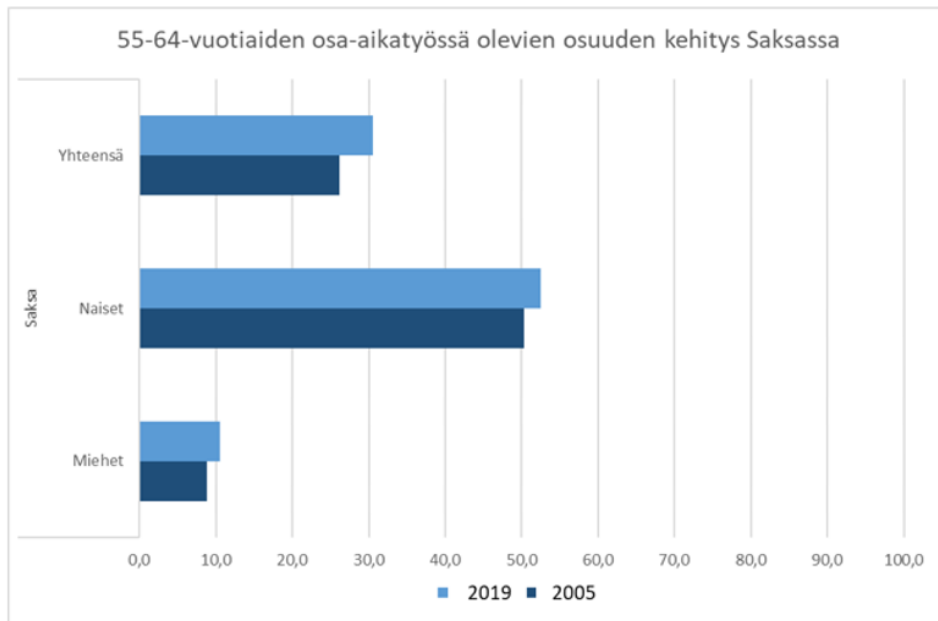
vuotta alasta riippuen. Nämä ylimääräiset vapaapäivät voi myös tarpeen mukaan muuntaa bonuksiksi tai korotetuiksi eläkesäästöiksi. Ikääntyvien työntekijöiden helpotukset eivät kuitenkaan ole ongelmattomia. Esimerkiksi niillä, joilla työtehtäviensä puolesta olisi tarpeen saada ylimääräisiä vapaapäiviä kuormituksesta palautumiseen (fyysinen työ), on usein vähiten mahdollisuuksia siihen taloudellisesti katsottuna. Periaatteessa työtehtäviä voidaan sovittaa työntekijän tarpeisiin, mutta kaikissa tapauksissa sekään ei ole ongelmattonta. Usein kevyemmät tehtävät annetaan esimerkiksi osa-aikaisille työntekijöille, jolloin niitä ei ole annettavaksi ikääntyneen työntekijän tarpeisiin.

5.2.3 Saksa

Vuoden 2018 tietojen mukaan Saksassa on Euroopan toiseksi korkein työllisyysaste 55—64-vuotiaiden osalta (71,4 prosenttia). Länsi- ja Itä-Saksan välillä on yhä eroja työllisyudessa, joskin erot ovat 2000-luvulla kaventuneet. Esimerkiksi itäsaksalaisten ikääntyvien naisten työllisyys on lisääntynyt merkittävästi. Työllisyysasteen nousun ikääntyneiden työntekijöiden keskuudessa katsotaan olevan seurausta 2000-luvulla tehdyistä sääntelyuudistuksista. Saksassa taloudellisilla kannustimilla on katsottu olevan eniten positiivisia työllisyysvaikutuksia verrattuna Ruotsiin ja Tanskaan.



Kuvio 8. 55—64-vuotiaiden työllisyysasteen kehitys sukupuolen mukaan jaoteltuna Saksassa. Havaintovuodet 2005 ja 2019. Saksassa on onnistuttu nostamaan ikääntyneiden henkilöiden työllisyysastetta reilusti. (Lähde: OECD Stat, tiedot kerätty 1.7.2021.)



Kuvio 9. 55—64-vuotiaiden osa-aikatyössä olevien osuuden kehitys prosentteina sukupuolten mukaan jaoteltuna. Havaintovuosina 2005 ja 2019. Osa-aikatyön osuus on Saksassa kasvanut vuoteen 2019 tultaessa. (Lähde: OECD Stat, tiedot kerätty 1.7.2021.)

Eläkejärjestelmän muutokset

Saksassa on 2000-luvulla tehty useita uudistuksia, joiden tavoitteena on ollut rajoittaa kannustimia jäädä aikaisin eläkkeelle. Saksassa vanhuuseläkeikä nousee henkilön syntymävuoden mukaisesti portaittain siten, että vuonna 2029 vuoden 1964 jälkeen syntyneiden eläkeikä olisi 67 vuotta. Varhaiseläköitymien on mahdollista 63-vuotiaana niille, jotka ovat olleet vakuutettuina vähintään 35 vuotta. Varhaiseläkkeelle jääminen vähentää vanhuuseläkkeen määrää 3,6 prosenttia jokaisen varhaiseläkevuden osalta. Henkilö voi jäädä varhaiseläkkeelle 63-vuotiaana ilman, että eläkkeen määrää alennetaan, jos hän on ollut vakuutettuna 45 vuotta. Eläkejärjestelmässä on myös kannustimena myöhäinen eläköityminen, jolloin jokainen työskentelykuukausi alimman eläköitymisiän jälkeen nostaa vanhuuseläkkeen määrää 0,5 prosenttia.

Työvoimapalvelut

Saksassa tehtiin vuosina 2002—2003 Hartz-reformit työttömien aktivoimiseksi. Uudistuspakettiin sisältyi työvoimapalvelujen tehostamista, työsuhteturvan muutoksia ja työttömyysturvan sekä viimesijaisen toimeentuloa turvaavan etuuden muutoksia. Hartz IV:n tarkoituksena oli tarttua kahteen perustavanlaatuisen ongelmaan; pitkiin työttömyysetuuskausiin varsinkin vanhemmilla työntekijöillä ja käytännössä rajoittamattomaan pääsyyn tarveharkintaiselle työttömyysavustukselle. Vuonna 2006 voimaan astuneen lain perusteella työttömyysetuuden enimmäismaksuaikaa lyhennettiin voimakkaasti. Aiemmin esimerkiksi yli 58-vuotiaiden työttömyysetuuden enimmäismaksuaika oli 32 kuukautta. Lakiuudistuksen jälkeen enimmäismaksuaika on yli 55-vuotiaille 18 kuukautta ja alle 50-vuotiaille 12 kuukautta. Vuonna 2008 kuitenkin yli 50-vuotiaiden työttömyysetuuden enimmäismaksuaikaa korotettiin siten, että 50—54-vuotiailla se on 15 kuukautta, 55—57-vuotiailla 18 kuukautta ja yli 58-vuotiailla 24 kuukautta.

Jos työttömyys jatkuu etuuskauden päätyttyä, on työttömällä oikeus matalampaan työttömyystukeen. Vähintään 58-vuotiaalla työttömällä ei ole velvollisuutta hakea aktiivisesti työtä, jos hän ei ole saanut työtarjousta yhden vuoden aikana saadessaan työttömyysavustusta, ja työttömyysavustuksen maksamista voidaan näissä tapauksissa jatkaa.

Saksassa ikääntyneiden, pitkän työuran tehneiden työntekijöiden työsuhdeturva on vahva. On katsottu, että yritysten on lähes mahdotonta irtisanoa työntekijöitä sosiaalisilla perusteilla [social criteria], vaan heidän tulee maksaa irtisanotulle irtisanomisraha. Näin ollen irtisanomiset ovat yrityksille kalliita. Vuosina 2003—2006 yritysten tuli pieniä yrityksiä lukuun ottamatta rahoittaa osittain tai kokonaan pitkän uran tehneen ikääntyneen irtisanotun työntekijän työttömyysetuus (tämä oli voimassa lyhyen aikaa, koska sillä pyrittiin estämään muiden muutosten aiheuttama ennakointi eli esim. helpompi irtisanominen käytettäisiin hyväksi).

Myös ns. minijobien, eli osa-aikaisten matalapalkkaisten töiden huomattavan yleistymisen on katsottu vaikuttaneen työllisyysasteen nousemiseen. Mikäli työttömyysetuuden enimmäismaksuaika on kulunut, voi työtön olla oikeutettu harkinnanvaraiseen työttömyysavustukseen, jonka määrää on 2000-luvulla madallettu vastaamaan vähimmäistoimeentuloon riittävää määrää. Mikäli henkilö ei saa oikeutta tähän työttömyysavustukseen, voi minijob olla sopiva vaihtoehto. Työnantajien ei tarvitse maksaa sosiaaliturvamaksuja minijobeista, mikä osaltaan kannustaa työnantajia palkkaamaan henkilöitä töihin vähillä tuntimäärillä. Esimerkiksi varhaiseläkkeellä olevat henkilöt voivat työskennellä joustavasti tällaisessa osa-aikatyössä.

Saksassa on ollut 2000-luvulla joitakin ikääntyville henkilöille kohdennettuja työvoimapalveluita ja tukimuotoja. Vuosina 2003—2011 yli 50-vuotiaille työttömille, jotka olivat saaneet työttömyysetuutta vähintään 120 päivää, maksettiin 50 prosenttia edellisen työn palkan ja uuden työn palkan erotuksesta ensimmäisen vuoden ajan ja toisen vuoden aikana puolestaan 30 prosenttia. Tällä kannustettiin ottamaan vastaan aiempaa työtä matalampipalkkaisempaa työtä. Tätä tukimuotoa ei kuitenkaan kovinkaan laajalti käytetty, eikä sen havaittu olleen erityisen vaikuttava.

Nykyään Saksassa on palkkatukiohjelma (EGZ), jossa on ikääntyville kohdistettuja elementtejä. Ohjelmassa voidaan maksaa jopa 50 prosentin osuus palkasta enintään 12 kuukauden ajan, mutta yli 50-vuotiaille enintään 36 kuukauden ajan. Työnantaja on velvoitettu jatkamaan työntekijän työ sopimusta palkkatuen päättymisen jälkeen vähintään palkkatuetun ajan mittaisen jakson. Ohjelman osallistujista kuitenkin vain pieni osa on 50—64-vuotiaita. Palkkatukiohjelmalla on kuitenkin kaikkia osallistujia tarkastellen saatu hyviä työllisyystuloksia; 20 kuukautta palkkatukijakson alkamisen jälkeen osallistujien työllisyysaste oli 40 prosenttia korkeampi kuin muilla työttömillä.

Vuosina 2005—2007 Saksassa toteutettiin Perspektiive 50plus-ohjelma, joka oli kohdennettu yli 50-vuotiaille pitkäaikaistyöttömille, joiden tulona oli viimesijainen toimeentuloetuus. Ohjelmasta saatujen hyvien kokemusten perusteella sitä jatkettiin kahdesti, vuosina 2008—2010 ja 2012—2015. Ohjelmaan osallistui alueellisia toimijoita ja työnantajia. Monialaisen työskentelyn pääasiallisena välineenä olivat yksilölliset neuvonta- ja koulutuspalvelut ja työnhakuneuvonta. Ohjelmassa mukana olleet työnantajat saivat itse päättää tarjoamistaan työllisyystoimista ja uusia oli mahdollista kehittää monialaisessa yhteistyössä. Ohjelmassa kuitenkin päädyttiin hyödyntämään pääosin jo olemassa olleita työvoimapolitiittisia toimenpiteitä, kuten palkkatuella työskentelyä. Ohjelmaan osallistui noin kolmasosa ikääntyvistä työttömistä ja myös paljon pitkäaikaistyöttömiä. Ohjelmaan sisältyneet koulutukset olivat esimerkiksi ammatillista koulutusta ja kielen opiskelua. Myöhemmin tehdyn tutkimuksen mukaan ohjelmasta hyötyivät eniten 50—59-vuotiaat työttömät.

6 Lausuntopalaute

Muutosturvan edellytykset

Pääosin lausunnonantajat pitivät kohdennettuja tukitoimia 55 vuotta täyttäneiden kohderyhmälle perusteltuina ja tarkoituksenmukaisina. Laajasti pidettiin hyvänä, että uusi muutosturva koskee kaikkia ehdot täyttäviä palkansaajia työnantajan koosta riippumatta. Samoin kannatettiin sitä, ettei muutosturvaetuja menetä, jos työllistyy suoraan uuteen työhön. Lisäksi pidettiin hyvänä sitä, että työhistoria voi koostua myös osittain määräaikaisista palvelussuhteista ja sisältää pieniä katkoja. Tätä pidettiin perusteltuna ottaen huomioon nykypäivän työmarkkinat. EK:n mukaan katkojen määrän tulisi olla 10—20 päivää esitetyn 30 päivän sijaan. Lisäksi eräiden TE-toimistojen puolelta nostettiin esiin se, että työhistorian laskeminen saattaa tuoda haasteita ja lisätä työmäärää.

Muutosturvan saamiseksi edellytettäisiin ilmoittautumista työnhakijaksi 60 päivän sisään irtisanomisilmoituksen saamisesta. TE-toimiston kanssa asioinnin varhentamista pidettiin laajasti hyvänä asiana. SAK:n mukaan määräajan tulisi olla pidempi (90 pv) pitkien irtisanomisaikojen tilanteissa. Suomen Merimies-Unionin mukaan merenkulkijan osalta kaivattaisiin työnhakijaksi ilmoittautumisen osalta lainsäädäntöön joustoja.

Se, että työnhakijaksi ilmoittautumisen määräaika ei vaihtele irtisanomisajan pituuden perusteella, edistää muutosturvan ehtojen selkeyttä. Hallituspuolueiden päätöskokonaisuudessa TE-palveluiden osalta todetaan, että ”Irtisanotun työntekijän uudelleen työllistymistä nopeutetaan niin, että työnhakijaksi ilmoittautuminen, osaamis- ja työkykykartoitus ja työllistymissuunnitelman tekeminen tapahtuvat jo irtisanomisaikana.” 60 päivän ilmoittautumisaika on valmistelussa arvioitu kohtuulliseksi ja tarkoituksenmukaiseksi myös niille irtisanotuille, joilla on pitkä irtisanomisaika, sillä muutosturvakoulutuksen tavoite on nopea uudelleen työllistyminen. Muutosturvakoulutuksen hankintaprosessi vie oman aikansa. On tärkeää, että irtisanottu ilmoittautuu työnhakijaksi TE-toimistossa kohtuullisen pian irtisanomisilmoituksen saatuaan, jotta koulutusmahdollisuuksia voidaan ryhtyä selvittämään ja aloittaa koulutuksen hankintaprosessi.

Useat lausunnonantajat pitivät puutteena sitä, että uusi muutosturva koskisi ainoastaan tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä irtisanottuja, eikä esimerkiksi konkurssi- ja yrityssaneeraustilanteissa irtisanotuksi joutuneita. Muutosturvan rajaaminen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanottuihin vastaa voimassa olevaa työ sopimuslaissa säädettyä muutosturvan kohdistumista, ja lisäksi sen on arvioitu parhaiten vastaavan hallituspuolueiden päätöskokonaisuuden kirjausta työnantajista, joille osoitetaan työnantajakohtaista vastuuta muutosturvan rahoituksesta. Muutosturvalla ei ole tarkoitus kasvattaa konkurssi- ja yrityssaneeraustilanteissa olevien työnantajien maksutaakkaa.

Muutosturvarahan ja -koulutuksen arvon määrittely

Yleisesti lausunnonantajat katsoivat, että esitetty arvon määrittely palkkauksen perusteella on ymmärrettävä ja selkeä, koska se mahdollistaa tietojen saannin tulorekisteristä ja vähentää erilaisia tulkintoja palkkauksen suhteen.

Lausunnoissa pidettiin myös hyvänä ja laskemista helpottavana sitä, että irtisanovan työnantajan maksamat palkat huomioidaan kaikissa tilanteissa kiinteältä 12 kalenterikuukauden ajanjaksoilta.

Muutammat lausunnonantajat, kuten STTK, katsoivat, että määrittelyssä tulisi kuitenkin hypätä palkattomat ajat yli ja ottaa huomioon esimerkiksi irtisanomispäivää edeltänyt erikseen linjattava määrä kalenterikuukausia, joiden aikana henkilö on saanut työsopimuksensa mukaista palkkaa. Lausunnonantajat huomauttivat, että osa irtisanotuista on voinut olla esimerkiksi lomautettuna, sairaana tai perhe- tai opintovapaalla irtisanomista edeltäneiden 12 kuukauden aikana, mikä heidän mukaansa tulisi huomioida määrittelyssä.

Useat lausunnonantajat huomauttivat, että esitetty arvon määrittely johtaa tilanteeseen, jossa pienipalkkaisten muutosturvakoulutuksen arvo on alhaisempi kuin korkeampituloisten, vaikka pienipalkkaisten koulutusaste on usein alhaisempi ja heidän tarpeensa koulutukselle suurempi. Lisäksi lausunnonantajat kommentoivat, että henkilön palkkasumma ei välttämättä korreloi koulutustarpeen kanssa. Esimerkiksi STTK näki esityksen tästä syystä ongelmallisena irtisanotujen yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Opetushallitus esitti vaihtoehtoiseksi arvonmäärittelyksi työsopimuslain käytäntöä, jolloin valmennuksen tai koulutuksen arvo vastaisi työntekijän laskennallista palkkaa tietyltä ajalta tai työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön keskimääräistä ansiota samalta ajalta riippuen siitä, kumpi on parempi. Uudenmaan TE-toimisto nosti esiin mahdollisuuden käyttää yleistä mediaaniansiota Suomessa määriteltäessä koulutuksen arvoa suhteessa ansioon.

Ehdotettu muutosturvakoulutuksen arvo perustuu hallituspuolueiden päätöskokonaisuuteen, jossa todetaan, että ”[Työllisyysrahaston kautta rahoitetaan] työntekijän palkkaa vastaavasti 2kk koulutusta ja...”. Esitysluonnoksessa ehdotettu arvon määrittely, joka perustuu nimenomaisesti irtisanotun henkilön omiin tuloihin, vastaa arvion mukaan parhaiten päätöskokonaisuudessa linjattua. Ehdotuksella arvon perustumisesta viimeisimmän 12 kuukauden tulorekisteritietojen mukaiseen ansion keskiarvoon pyritään estämään se, että KEHA-keskus, työttömyyskassa tai Kansaneläkelaitos joutuisi selvittämään irtisanotun palkansaajan tuloja muusta tiedon lähteestä kuin tulorekisteristä, sillä työsopimuksen mukaisen palkan selvittäminen hidastaisi uuden muutosturvan toimeenpanoa. Lisäksi, koska muutosturvan esitetään koskevan myös tuntipalkkaisia, osa-aikatyötä tekeviä palkansaajia, työsopimuksen tuntipalkkatieto ei tuottaisi tietoa kuukausipalkan määrästä. Mahdollisten palkattomien jaksojen arvoa alentavaa vaikutusta on pyritty lieventämään sillä, että arvo määritellään vuoden mittaisen jakson tulojen keskiarvosta. Ehdotuksessa on myös pyritty mahdollisimman yksinkertaiseen laskentatapaan, jotta toisistaan erillään muutosturvarahan määrän arvioivat työttömyyskassa ja Kela ja muutosturvakoulutuksen enimmäisarvon määrittävä KEHA-keskus pääsisivät aina samaan tulokseen henkilön kuukausipalkasta tulorekisteriin ilmoitettujen tietojen perusteella.

Muutosturvakoulutuksen sisältö

Lausunnonantajat pitivät kannatettavana sitä, että muutosturvakoulutuksen tulisi olla ammatillisia valmiuksia lisäävää tai yritystoimintaa tukevaa koulutusta, joka edistäisi irtisanotun henkilön uudelleen työllistymistä ja vastaisi henkilön esittämiä ammatillisen osaamisensa kehittämisen ja tulevan työllistymisensä kannalta oleellisia näkemyksiä ja toiveita. Malli, jossa TE-toimisto ja asiakas yhdessä suunnittelevat ja valitsevat koulutuksen, sai laajaa kannatusta. Lausunnonantajat pitivät tärkeänä, että irtisanotun työntekijän näkemyksiä kuunnellaan, ja että koulutuksen sisältö voidaan riittävän hyvin räätälöidä vastaamaan henkilön osaamistarpeita.

Useat lausunnonantajat, kuten SAK ja Akava, kritisoivat sitä, ettei muutosturvakoulutus voisi esityksen mukaan olla tutkintoon tai sen osaan johtavaa koulutusta. Lausunnoissa huomautettiin, että monissa ammateissa on selkeitä tutkintovaatimuksia ja työnantajat käytännössä etsivät osajia, jotka voivat tutkinnoilla tai tutkinnon osilla osoittaa osaamisensa. Irtisanotun henkilön työllistymisedellytysten parantamisen kannalta pidettiin tarkoituksenmukaisena, että hänellä

olisi mahdollisuus muutosturvakoulutuksena tai sellaisen yhteydessä suorittaa myös esimerkiksi ammatillisen tutkinnon osa tai osia.

Tutkintoon tai sen osaan johtavan koulutuksen asemaa pohdittiin laajasti esitysluonnosta valmisteltaessa. Vuoden 2018 alusta lukien astui voimaan uusi laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) sekä muutettiin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 luvun työvoimakoulutusta koskevia säännöksiä siten, että TE-hallinto (ELY-keskukset ja TE-toimistot) ei enää voi hankkia toisen asteen ammatillisiin tutkintoihin (perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot) tai sellaisten osiin johtavaa koulutusta eikä myöskään alemman tai ylemmän yliopistotutkinnon tai ammattikorkeakoulututkinnon tai ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon loppuun saattamiseen tai muuntamiseen uudeksi tutkinnoksi tähtäviä koulutusohjelmia. Nyt voimassa olevien säädösten mukaan tällainen työvoimakoulutus rahoitetaan opetus- ja kulttuuriministeriön pääluokasta valtionosuusrahoituksella. TE-hallinto voi voimassa olevan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaan hankkia työvoimakoulutuksena vain muuta kuin tutkintoon johtavaa ammatillisesti suuntautunutta koulutusta sekä maahanmuuttajien koutumiskoulutusta.

Säädösvalmistelussa on päädytty siihen, että luontevin vaihtoehto uuden muutosturvakoulutuksen järjestämisen tavaksi on TE-hallinnon hankintatoiminta. Valmistelussa pohdittiin, tulisiko TE-hallinnon hankintatoimintaa laajentaa ainakin muutosturvakoulutuksen osalta niin, että sille säädettäisiin laissa mahdollisuus hankkia myös tutkintoon tai sellaisen osaan johtavaa koulutusta. Tämä edellyttäisi muutoksen vaikutusten kattavaa arvioimista sekä neuvotteluja työ- ja elinkeinoministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriön välillä.

Valmistelussa kuitenkin todettiin, että vaikka tällainen muutos säädöksiin voitaisiin toteuttaa, ei se tarkoittaisi sitä, että tutkintoon tai sen osaan johtavan koulutuksen hankinta onnistuisi. Tämä johtuu siitä, että koulutuspalvelua voivat myydä vain tahot, jotka ovat yhtiöitettyjä eli voivat toimia kilpailuilla markkinoilla kilpailuneutraalisti ja kaupallinen koulutustoiminta voidaan erottaa muusta ko. toimijan koulutustoiminnasta. Opetus- ja kulttuuriministeriön valtionosuusrahoitusta tai korkeakoulurahoitusta tai niillä rahoitettuja resursseja ei saa kohdentaa markkinaehtoiseen koulutuspalveluun, vaan koulutuspalvelun myyntihinnan tulee olla markkinaehtoinen ja kattaa kaikki koulutuspalvelun toteutuksesta aiheutuvat kulut. Käytännössä esimerkiksi läheskään kaikilla opetus- ja kulttuuriministeriön järjestämisluvan omaavilla toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ei ole tällaiseen toimintaan soveltuvaa yhtiö- tai säätiömuotoista statusta tai erillisyksikköä.

Lisäksi on huomioitava, että tutkintoon tai sen osaan johtavaa koulutusta voidaan edelleen suorittaa valtionosuusrahoitteisella työvoimakoulutuksella tai työttömyysetuudella tuetulla omaehtoisella opiskelulla. Nämä palvelut olisivat tarjolla myös muutosturvakoulutukseen osallistuville. Lisäksi työttömyysturvalaki mahdollistaa jo nyt myös ammatillisen koulutuksen näyttöjen suorittamisen sekä enintään kuusi kuukautta kestävien päätoimisten opintojen suorittamisen työttömyysetuus säilyttäen. Tämäkin mahdollistaa jonkin tutkinnon osan suorittamisen.

Tutkinnon suorittaminen tai aiemmin kesken jääneiden korkea-asteen tutkintoon johtavien opintojen loppuun saattaminen on käytännössä hyvin harvoin mahdollista alle puolessa vuodessa. Kun uuden muutosturvakoulutuksen tarkoitus on nimenomaan nopea uudelleen työllistyminen ja sen enimmäispituudeksi on määritelty kuusi kuukautta, tutkintotavoitteinen koulutus ei edellä mainitusta syystä sovi muutosturvakoulutuksen tarkoitukseen.

Kaikki edellä esitetty huomioiden valmistelussa arvioitiin, että tutkinnon tai sen osan suorittamisen mahdollistaminen muutosturvakoulutuksena ei olisi tarkoituksenmukaista.

Useissa työ- ja elinkeinohallintoa edustavien tahojen lausunnoissa muutosturvapalvelujen vaikuttavuuden näkökulmasta esitettiin, että uuden palvelun sijaan laajennettaisiin olemassa olevia koulutusmahdollisuuksia 55 vuotta täyttäneille ja mahdollistettaisiin sitä kautta kattavampi koulutusmahdollisuuksien kirjo ja myös ammatillinen liikkuvuus (ammattinvaihto, joka vaatii tutkinnon tai osatutkinnon). Myös palkkatukiratkaisu konkreettisenä keinona nostettiin esiin. Ehdotettu muutosturvakoulutus uutena palveluna perustuu hallituspuolueiden päätöskokonaisuuteen, jossa todetaan, että ”[Työllisyysrahaston kautta rahoitetaan] työntekijän palkkaa vastavasti 2 kk koulutusta ...”. Koska nykyisiä palveluita ei voida rahoittaa Työllisyysrahaston kautta, esitysluonnoksessa ehdotettu muutosturvakoulutus uutena palveluna vastaa parhaiten päätöskokonaisuudessa linjattua.

Muutosturvakoulutuksen kesto

Muutosturvakoulutus on määritelty edistämään irtisanotun henkilön nopeaa työllistymistä ja alkamaan mahdollisesti ennen palvelusuhteen päättymistä. Yleisesti lausunnoissa katsottiin, että tähän tavoitteeseen nähden on perusteltua, että koulutus on rajattu toteutettavaksi kuuden kuukauden määräajassa. Lisäksi lausunnonantajat pitivät hyvänä, että koulutus voi koostua monipuolisista ja toisiaan täydentävistä jaksoista, sillä se tuo myös joustoa soveltuvan koulutuspaketin kokoamiseen. Lisäksi lausunnonantajat pitivät hyvänä, että esityksessä koulutuksen kestolle määritellään aikaikkuna, jonka aikana koulutus tulee olla suoritettuna. Sen katsottiin tuovan mukanaan suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta sekä koulutuksen järjestämiseen että sen suorittamiseen.

Lausunnonantajat kuitenkin huomauttivat, että lyhyestä kestoistaan johtuen esitetty muutosturvakoulutus antaisi vain rajoitetusti mahdollisuuksia vaihtaa ammattia tai kehittää osaamista uuteen suuntaan. Sen vuoksi esimerkiksi tilanteissa, joissa irtisanottu edustaa jotakin poistuvaa ammattia, muutosturvakoulutuksesta ei välttämättä olisi merkittävää hyötyä. Muutamissa lausunnoissa nostettiin esiin, tulisiko harkita, että keston suhteen olisi joustavuutta henkilön tarpeista riippuen.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT lausui, että koulutuksen kestoja määräävämpää tulisi olla koulutuksen työllistymismahdollisuuksia lisäävät vaikutukset. Tästä syystä koulutuksen keston tulisi olla perustellusta syystä, esimerkiksi alueellisen työvoimatarpeen vuoksi, tarvittaessa pidempikin, jos koulutuksella voitaisiin helpottaa osaavan työvoiman ja työvoimatarpeen kohtaantoa.

55 vuotta täyttäneille kohdentuvassa uuteen muutosturvaan sisältyvässä koulutuksessa on keston osalta tavoiteltu mallia, joka mahdollistaa nopeaa osaamisen päivittämistä. Kuten edellä on todettu, tutkintoon tai sen osaan johtavaa koulutusta voidaan edelleen suorittaa työvoimakoulutuksella tai työttömyysetuudella tuetulla omaehtoisella opiskelulla. Nämä palvelut olisivat tarjolla myös muutosturvakoulutukseen osallistuville. Kohderyhmään kuuluvienkaan kohdalla muutosturvakoulutuksella ei ole tarkoitus korvata nykyisiä osaamisen kehittämisen palveluita, vaan täydentää niitä.

Muutosturvakoulutuksen järjestäminen

Lausunnonantajat kannattivat sitä, että muutosturvakoulutus järjestettäisiin joustavasti vastaamaan mahdollisimman hyvin kunkin asiakkaan tarpeisiin. Myös lyhyt aikaraja koulutuksen aloittamiselle sai kannatusta. Lausunnoissa pidettiin hyvänä asiana esityksen tarjoamaa joustoa sille, että irtisanottu henkilö voi perustellusta syystä myöhentää muutosturvakoulutuksen aloittamista.

Useat työvoimaviranomaiset lausuvat, että muutosturvakoulutuskokonaisuus (suunnittelu, kilpailutus, hankinta, järjestäminen) vaatisi huomattavasti lisää resursseja ja osaamista niin TE-toimistoissa kuin ELY-keskuksissa. Muutosturvakoulutukselle ei ole näissä viranomaisissa ole-massa valmiita prosesseja tai resursseja. Lausuntojen mukaan esitetyn muutosturvan henkilö-asiakkaan palvelu vaatisi asiakaspalvelijoilta erityisosaamista peruspalveluun verrattuna.

Useat lausunnonantajat pitivät ehdotettua kolmen kuukauden aikarajaa koulutuksen aloittami-selle tiukkana järjestämisen näkökulmasta. Asiasta lausuneiden TE-toimistojen mukaan isoissa irtisanomistilanteissa voi olla vaikeaa toteuttaa yksilöllinen koulutus, kilpailuttaa ja hankkia se niin, että paikat jokaiselle irtisanottavalle olisivat viimeistään kolmen kuukauden sisällä käytet-tävissä, kuten esityksessä on ehdotettu. Mitä yksilöllisempiin ratkaisuihin mennään, sitä enem-män se lausuntojen mukaan vaatisi hankinnan toteuttajia ja siihen varattuja resursseja.

Lausunnonantajat painottivat lisäksi myös koulutuksen suunnittelusta ja hankinnasta hankin-tayksiköille koituvia suuria kustannuksia. Lausuntojen mukaan koulutuksen suunnittelua ja han-kintaa raamittaisi kulloisenkin asiakkaan koulutukseen käytössä oleva summa niin, että han-kinta vaatisi hintatiedusteluja ja –neuvotteluja. Esityksen mukainen yksilöllinen harkinta, toi-sistaan eroavat koulutuksen enimmäismäärät ja koulutuksen jakaminen eri koulutusjaksoihin johtaisivat TE-toimistojen ja ELY-keskusten lausuntojen mukaan erittäin monimuotoiseen pal-veluvalikoimaan, jonka suunnittelu ja kokonaisuuden hallinta veisi perinteistä koulutushankin-taa enemmän työaika.

Esitetty muutosturvakoulutuksen järjestämistapa perustuu hallituspuolueiden päätöskokonai-suuden linjaukseen, jonka mukaan irtisanotulle henkilölle järjestettävän muutosturvakoulutuk-sen arvon tulisi vastata henkilön kahden kuukauden palkkasummaa. Muutosturvakoulutus ei siis voi linjauksen mukaan olla sama kaikille, vaan sen järjestämistä raamittaa jokaisen henkilön kohdalla linjattu palkkasumma. Esityksessä on pyritty henkilöiden yksilölliset tarpeet ja toiveet mahdollisimman hyvin huomioivaan ratkaisuun.

Esityksessä korostetaan yksilöllisten ratkaisujen hankkimista asiakkaille. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että kaikissa tapauksissa olisi käytettävä suorahankintoja palvelun hankkimiseksi. Yk-silöllisiä koulutusratkaisuja on mahdollista toteuttaa myös kapasiteettihankinnoilla, joissa kou-luttajia kilpailutetaan ostamalla koulutuspäiviä varastoon ja tekemällä yksilöity koulutussuun-nitelma vasta koulutukseen halukkaan asiakkaan halutessa koulutusta. Muitakin etukäteen val-misteltuja hankintoja voidaan tehdä.

Lisäksi SAK esitti, että myös koulutuksen suorittamisen 12 kuukauden takarajasta pitäisi pystyä harkinnanvaraisesti joustamaan. Ehdotetut aikarajat (3 kk palvelussuhteen päättymisestä, kui-tenkin viimeistään 12 kk palvelussuhteen päättymisestä) perustuvat tavoitteelle nopeasta uudel-leen työllistymisestä. Selkeyden ja tasavertaisuuden vuoksi takarajan ei tulisi vaihdella irtisa-nomisajan pituuden perusteella.

Muutosturvakoulutuksesta annettava päätös

Esitysluonnoksessa ehdotettiin, että TE-toimisto antaisi muutosturvakoulutusta koskevan pää-töksen vain irtisanotun henkilön pyynnöstä. TE-toimistolla ei olisi velvollisuutta antaa kirjjal-lista päätöstä oikeudesta muutosturvakoulutukseen, ellei irtisanottu henkilö sitä nimenomaisesti pyytäisi.

Oikeuskanslerinvirasto ja eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia totesivat lausunnoissaan, että laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta lähtee siitä, että TE-toimisto antaa aina päätöksen

asiakkaalle eikä päätöstä tarvitse erikseen pyytää. Oikeuskanslerinvirasto ja eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia katsoivat, että muutosturvakoulutusta koskevaa päätöksentekoa ei tulisi järjestää julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa säädetyistä muista koulutusmuodoista poikkeavasti eikä näin ollen jättää asiassa tehtävää viranomaispäätöstä koulutukseen pyrkivän henkilön erillisen pyynnön varaan. Lausuntojen perusteella esitystä muutettiin niin, että TE-toimisto antaisi päätöksen oikeudesta muutosturvakoulutukseen, kun työnhakija ilmaisisi kiinnostuksensa osallistua muutosturvakoulutukseen. Muita mahdollisia toteutusvaihtoehtoja on arvioitu tämän esityksen luvussa 5.1.11.

Lisäksi oikeuskanslerinvirasto ja eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia huomauttivat lausunnoissaan, että esitysluonnoksessa ehdotettu paikka muutosturvakoulutusta koskevasta asiasta annettavaa päätöstä koskevalle säännökselle (14 luku 2 a §) ei olisi looginen, sillä kyse olisi viranomaisessa tapahtuvasta ”ensi vaiheen” päätöksenteosta. Lausuntopalautteen perusteella 14 luvun 2 a § muutettiin niin, että se sisältää sääntelyä ainoastaan muutosturvakoulutuksesta annettua päätöstä koskevasta muutoksenhausta.

Muutosturvakoulutusta koskevasta päätöksestä valittaminen

Oikeuskanslerinvirasto ja eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia nostivat lausunnoissaan esiin sen, että esityksen mukainen valitustie muutosturvakoulutusta koskevassa asiassa poikkeaisi TE-hallinnon oikaisuvaatimuksen johdosta annettujen ratkaisujen tavallisesta muutoksenhausta. Muutosturvakoulutusta koskevaan, oikaisuvaatimuksen johdosta tehtyyn päätökseen haettaisiin esityksen mukaan muutosta sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta, eikä siis hallinto-oikeudelta, joka on TE-hallinnon muutoksenhaussa lähtökohtainen valituselin. Sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätökseen haettaisiin edelleen muutosta vakuutus-oikeudelta. Oikeuskanslerinvirasto nosti launnonssaan esiin, että viimeaikaisessa apulaisoikeuskanslerin ja apulaisoikeuskanslerin sijaisen ratkaisukäytännössä on havaittu viiveitä asioiden käsittelyssä sekä sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnassa (OKV/420/10/2021) että vakuutus-oikeudessa (OKV/121/10/2021). Oikeuskanslerinvirasto toteasi launnonssaan, että tulisi varmistaa, ettei mahdollinen lisääntyvä valitusmäärä aiheuttaisi etuuksia koskevien valitusasioiden käsittelyssä viiveitä.

Vakuutus-oikeus lausui, että ehdotettu valitustie sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakuntaan ja edelleen vakuutus-oikeuteen on kannatettava asian luonteen vuoksi ottaen huomioon lautakunnan ja vakuutus-oikeuden toimivaltaan kuuluvat muut asiat.

Ehdotettu, TE-hallinnon lähtökohtaisesta valitustiestä poikkeava valitusprosessi olisi yhdenmukainen muiden muutosturva-asioiden valitusprosessin kanssa. Myös muutosturvarahaa koskevasta työttömyyskassan tai Kansaneläkelaitoksen päätöksestä olisi valitus-oikeus työttömyysturvaa muutoksenhakulautakuntaan ja muutoksenhakulautakunnan päätöksestä edelleen vakuutus-oikeuteen (työttömyysturvalain 12 luku 1 §). On vältettävä tilannetta, jossa samasta asiasta voisi tehdä valituksen useisiin eri elimiin, vaan kaikki muutosturvaa koskevat asiat tulisi käsitellä samassa valituselimestä. Oikeuskanslerinviraston tai eduskunnan oikeusasiamiehen kanslian lausunnot eivät siis tältä osin antaisi aihetta muutokseen.

Muutosturvan rahoittaminen

SAK katsoo, ettei ehdotettu rahoitusratkaisu täytä tavoitetta siitä, että muutosturvamaksun kustannukset jakautuisivat tasan yrityskohtaisen ja kaikille kohdistuvien maksun välillä, vaan painotus on selkeästi kollektiivisessa maksuelementissä. SAK:n mukaan jakoa on syytä työstää

erityisesti siten, että työnantajakohtaisesta muutosturvamaksusta vapautuminen ei muutu kannustimeksi irtisanon yli 55-vuotiaita työntekijöitä alhaisella kynnyksellä. SAK esittää, että yritykseen kohdistuvaa palkkasumman alarajaa voisi alentaa tai ottaa muutoin esimerkiksi kaikki yli kymmenen henkeä työllistävät yritykset mukaan maksamaan myös irtisanovan työnantajan osuutta. Tämä lisäisi pienempien työnantajien kohdistuvaa kannustinvaikutusta olla irtisanomatta ikääntyviä työntekijöitä.

Suomen Kuntaliitto ry toteaa lausunnossaan, että hallituksen esitysluonnoksen mukaan muutosturvan maksuvastuu koskisi jatkossa myös alle 30 hengen yrityksiä. Pienten yritysten kohdalla pelko irtisanomisista tuta-syistä ja niistä seuraavista maksuista voivat vaikuttaa merkittävästi yrityksen mahdollisuuteen toipua suhdanteesta tai jopa lopulta ajaa yrityksen konkurssiin. Tällä hallituksen esityksellä voi olla myös vaikutuksia pienten yritysten yrityskoon kasvattamiseen ja rekrytointi-intoon.

Uuden muutosturvan rahoituksen vaikutuksia työnantajien maksuihin on kuvattu esityksen osiossa 4.2.1.2.

Uuden muutosturvan rahoitustarve on arvioitu 44 milj. euroksi vuonna 2023. Ehdotettu muutosturvan rahoitusmallia koskevan ehdotuksen taustalla on seuraavat elementit:

1. irtisanovan työnantajan osassa huomioidaan nykyisen omavastuumaksun mukainen työnantajan kokoa koskeva ehto. Tämä tarkoittaa palkkasumman alarajaa, josta alkaen irtisanovan työnantajan maksua voidaan alkaa periä, ja palkkasumman ylärajaa, jossa irtisanovan työnantajan maksu on täysimääräinen. Näiden rajojen välillä maksu nousee lineaarisesti. Työnantajat, joiden palkkasumma alittaa nykyisen omavastuumaksun ja tulevaisuudessa irtisanovan työnantajan maksun palkkasumman alarajan, eivät maksaisi irtisanovan työnantajan maksua.
2. koska työnantajat, joiden palkkasumma on pienempi kuin edellä todettu palkkasumman alaraja, eivät maksa irtisanovan työnantajan maksua, maksukertymään syntyy vajetta, joka on katettava kollektiivimaksulla tai alarajaa suurempaa palkkasummaa maksavien työnantajien irtisanovan työnantajan maksua korottamalla.

Työnantajakohitaisen muutosturvamaksun kertoimen ehdotetaan siis määräytyvän työnantajan palkkasumman mukaan, mistä seuraa, että kustannukset painottuisivat suuriin työnantajiin, kuten tapahtuu nykyisten omavastuumaksujenkin kohdalla. Työnantajat, joiden palkkasumma ylittää 33 384 000 euron palkkasummarajan maksaisivat arviolta 78 prosenttia työnantajakohitaisista eli irtisanovan työnantajan muutosturvamaksuista (ko. työnantajat kattavat 40 % palkkasummasta) ja palkkasummarajojen välissä olevat työnantajat loput 22 prosenttia irtisanovan työnantajan maksuista. Nykyistä omavastuumaksua vastaavasti työnantajat, joiden palkkasumma alittaa sen palkkasummarajan, josta alkaen omavastuumaksua ei peritä, 2 197 500 euroa, eivät maksaisi myöskään irtisanovan työnantajan muutosturvamaksua. Työnantajakohitaiset eli irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun tuotto olisi vuositasolla arviolta hieman yli 22 miljoonaa euroa eli noin 50 prosenttia uuden muutosturvan kustannuksista. Noin 50 prosenttia uuden muutosturvan kustannuksista katettaisiin työnantajien kollektiivimaksulla.

Vaihtoehtoisia irtisanovan työnantajan maksuvelvollisuuden edellytyksiä on arvioitu esityksen keskeisissä ehdotuksissa ja vaikutusarvioissa. Palkkasumman alarajan vuoksi irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu ei kohdistuisi pieniin työnantajiin. Ehdotettua matalampi palkkasummaraja merkitsisi sitä, että irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun maksuvelvollisuus irtautuisi niistä kriteereistä, joita nyt sovelletaan omavastuumaksua määrättäessä. Lausunnot eivät antaneet aihetta esityksen muuttamiseen.

Suomen Yrittäjät katsoo, että rahoitusvastuun kohdentaminen osin suoraan irtisanovalle työnantajalle tulee vaikuttamaan rahoitusvastuun piirissä olevien työnantajien irtisanomispäätöksiin joko siten, että irtisanominen herkemmin kohdistetaan henkilöön, josta maksuvelvoitetta ei synny tai vaihtoehtoisesti turvaudutaan irtisanomisen sijaan lomauttamiseen. Usea lausunnonantaja katsoo, että uusi maksu voi vähentää työnantajien halukkuutta palkata 55-vuotta täyttäneitä työnhakijoita.

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT puolestaan tuo esiin, että kustannusvastuu mallista tulee kohdistumaan työnantajille ja työttömyysvakuutusmaksujen alentuminen tulevaisuudessa muutoksen seurauksena on epävarmaa. Muutoksen rahoitusratkaisun rakenteesta johtuen muutoksen rahoitusvastuu painottuu suurille työnantajille, jollaisia julkisen sektorin työnantajat tyypillisesti ovat. KT katsoo, että rahoitusvastuun kohdetumista julkiselle sektorille ja kuntiin tai sen kustannusvaikutuksia ei ole esityksessä riittävästi arvioitu.

Näiden lausuntojen perusteella esityksen vaikutusarvioita on täydennetty.

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Työttömyysturvalaki

1 luku Yleiset säännökset

2 §. Etuudet. Pykälässä säädetään työttömyysturvalain mukaisista etuuksista. Pykälään ehdotetaan lisättävän uusi 3 momentti, joka koskisi uutta muutosturvarahaa.

4 §. Lain toimeenpano. Pykälässä säädetään työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanosta. Pykälän 2 momenttiin lisättäisiin säännös muutosturvarahan toimeenpanosta. Muutosturvarahan toimeenpanotehtävät hoitaisi työttömyyskassassa vakuutettuina olevien osalta työttömyyskassa ja muiden osalta Kansaneläkelaitos.

2 luku Etuuden saamisen yleiset työvoimapolitiittiset edellytykset

10 §. Opiskelu. Pykälän 5 momentissa säädetäisiin muutosturvakoulutuksen vaikutuksesta oikeuteen saada työttömyysetuutta. Koulutus ei estäisi työttömyysetuuden saamista edes silloin, kun koulutusta olisi pidettävä päätoimisena opiskeluna.

Esitetty lisäys olisi tarpeen, koska muussa tapauksessa työnhakijalla ei välttämättä olisi oikeutta työttömyysetuuteen työttömyysaikana järjestettävän päätoimisen muutosturvakoulutuksen ajalta. Asia voitaisiin järjestää myös määrittelemällä muutosturvakoulutus työllistymistä edistävänä palveluksena 1 luvun 5 §:n 1 momentin 15 kohdassa. Tällainen muutos edellyttäisi kuitenkin laajahkoja muitakin muutoksia työttömyysturvalakiin.

Koska muutosturvakoulutusta ei esitetyn 5 momentin perusteella pidettäisi päätoimisina opinnoina, asiaa ei arvioitaisi lyhytkestoisia opintoja koskevan 10 a §:n perusteella.

2 a luku Työvoimapolitiittisesti moitittava menettely

16 §. Tämän luvun poikkeava soveltaminen 55 vuotta täyttäneisiin. Pykälä olisi uusi. Muutosturvakoulutus ei olisi työnhakijaa työttömyysetuuden saamisen edellytyksenä velvoittavaa eli

koulutuksesta kieltäytymisen perusteella ei asetettaisi korvauksettomia määräaikoja ja työssä-olovelvoitteita. Tämä koskisi myös työllistymissuunnitelman tai sitä korvaavan suunnitelman toteuttamatta jättämistä siltä osin, kun suunnitelmassa on sovittu muutosturvakoulutuksesta.

Työnhakijan näkökulmasta koulutuksen seuraamusuhkainen velvoittavuus saattaisi vähentää koulutuksen houkuttelevuutta. Toisaalta seuraamusuhkaisuus varmistaisi koulutuksen loppuun saattamista. Esitettyä ratkaisua siitä, ettei koulutus olisi työnhakijaa työttömyysetuuden saamisen edellytyksenä velvoittavaa, puoltaisi lisäksi se, että koulutus on tarkoitettu muihin työnhakijoihin verrattuna ylimääräiseksi 55 vuotta täyttäneiden työllistymisen tukemisen keinoksi.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin TE-toimiston tekemän työtarjouksen velvoittavuudesta. Tarjotun työn hakeminen olisi työnhakijaa velvoittavaa, jos työsuhteen päättymisestä on kulunut kuusi kuukautta. Tavallisesti velvoittavuus alkaa, kun julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 2 luvun 5 §:ssä tarkoitettu alkuaastattelusta on kulunut kuusi kuukautta. Säännöksellä saatettaisiin ne 55 vuotta täyttäneet, joille on järjestetty alkuaastattelu mahdollisesti useita kuukausia ennen työsuhteen päättymistä, yhdenveroiseen asemaan muiden työnhakijoiden kanssa.

3 luku Etuuden saamisen yleiset rajoitukset

4 §. *Estävät sosiaalietuudet.* Pykälässä säädetään työttömyysetuuden maksamisen estävistä sosiaalietuuksista. Pykälän 1 momenttiin lisättäisiin säännös siitä, että muutosturvarahan maksaminen ei estäisi ansiopäivärahan, peruspäivärahan tai työmarkkinatuen maksamista.

4 luku Soviteltu ja vähennetty työttömyysetuus

7 §. *Sosiaalietuuksien vaikutus työttömyysetuuteen.* Pykälän 1 momentissa säädetään sosiaalietuuksista, joita ei vähennetä maksetusta työttömyysetuudesta. Momenttiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 14 kohta, joka koskisi muutosturvarahaa. Muutosturvaraha ei vaikuta työttömyysetuuden määrään.

6 luku Työttömyyspäivärahan määrä ja kesto

9 §. *Lisäpäiväoikeus.* Pykälässä säädetään oikeudesta työttömyyspäivärahan lisäpäiviin. Pykälän 1 momentissa säädetään lisäpäiväoikeuden alkamisesta. Säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että vuonna 1963 syntyneistä alkaen lisäpäivien alaikäraja nousee vuodella syntymävuotta kohden, ja lisäpäivämahdollisuus poistuu kokonaan vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiltä.

Pykälän 1 momentin 1 kohdasta ehdotetaan poistettavaksi maininta vuosina 1955 tai 1956 syntyneiden oikeudesta lisäpäiviin, sillä vuonna 1955 ja 1956 syntyneet ovat jo täyttäneet työttömyysetuuden myöntämisen yläikärajan.

9 luku Muutosturvaraha

Luvun otsikko muutettaisiin vastaamaan luvun sisältöä.

1 §. *Oikeus muutosturvarahaan.* Pykälässä säädettäisiin muutosturvarahan myöntämisen edellytyksistä. Muutosturvarahaan olisi oikeus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 momentin 1—4 kohdissa tarkoitettulla henkilöllä. Mainitun pykälän mukaan muutosturvakoulutukseen on oikeus henkilöllä:

- 1) jonka työnantaja on irtisanonut tuotannollisella tai taloudellisella irtisanomisperusteella;
- 2) joka viimeistään irtisanomispäivänä on täyttänyt 55 vuotta;
- 3) joka viimeistään irtisanomispäivänä on ollut yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin 1 kohdassa tarkoitetun työnantajan palveluksessa vähintään viisi vuotta; ja
- 4) joka on 60 päivän kuluessa irtisanomispäivästä rekisteröitynyt työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistossa.

Näitä samoja edellytyksiä sovellettaisiin muutosturvarahaan. Muutosturvarahan maksajat eli työttömyyskassat ja Kansaneläkelaitos eivät kuitenkaan tutkisi itsenäisesti näitä edellytyksiä, vaan edellytykset tutkisi työ- ja elinkeinoviranomainen, joka antaisi asiasta sitovan lausunnon. Lausuntoon ja sen antamiseen sovellettaisiin, mitä muualla työttömyysturvalaissa säädetään työvoimapolitiitisesta lausunnosta.

2 §. Muutosturvarahan määrä. Pykälässä säädettäisiin muutosturvarahan määrästä. Muutosturvaraha vastaisi henkilön keskimääräistä laskennallista kuukausiansiota.

Pykälän 1 momentin mukaan muutosturvarahan perusteena otettaisiin huomioon irtisanovan työnantajan maksama vakuutuksenalainen palkka ja muu ansiotulona pidettävä vastike, joka on maksettu päättyvän palvelussuhteen perusteella irtisanomispäivää edeltävien 12 kalenterikuukauden aikana. Muutosturvarahan suuruus laskettaisiin jakamalla 12 kalenterikuukauden palkkasumma kahdellatoista, josta saataisiin keskimääräinen laskennallinen kuukausiansio. Vakuutuksenalaisella palkalla tarkoitetaan työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 §:ssä tarkoitettuja tuloeria.

Muutosturvarahan perusteeksi otettaisiin vain irtisanovan työnantajan maksamat palkat. Jos henkilöllä on muun työnantajan maksamia palkkatuloja, ei niitä otettaisi huomioon muutosturvarahan suuruutta määriteltäessä. Muutosturvarahan perusteena olevaan palkkasummaan huomioitaisiin vain työttömyysvakuutusmaksun alaiset tulot.

Keskimääräinen kuukausiansio laskettaisiin kokonaisten kalenterikuukausien aikana maksettujen palkkojen perusteella. Esimerkiksi, jos irtisanominen tapahtuisi kesäkuussa, olisi toukokuu viimeinen kuukausi, jonka aikana maksettu palkka huomioitaisiin muutosturvarahan laskennassa. Laskenta olisi maksuperusteinen. Palkan ansainta-ajankohdalla ei olisi merkitystä. Muutosturvaraha määritettäisiin irtisanomista edeltävinä 12 kalenterikuukautena maksettujen ansioiden perusteella, vaikka tähän ajanjaksoon sisältyisi palkattomia poissaoloja.

Muutosturvarahan suuruuden laskeminen edellä kuvatulla tavalla mahdollistaisi kansallisen tulorekisterin hyödyntämisen toimeenpanossa laajamittaisesti, koska muutosturvarahan suuruus voitaisiin laskea hyödyntäen tulotietojärjestelmästä annetun lain 6 §:ssä tarkoitettuja tietoja, jotka kaikkien työnantajien on ilmoitettava.

Muutosturvarahan perusteeksi huomioitavat tuloerät eroaisivat jossain määrin ansiopäivärahan perusteena olevan palkan laskennasta. Ansiopäivärahan perusteena olevaan palkkaan luetaan kaikki vakiintuneeksi katsottava työhön perustuva tulo, joka on ansaittu työssäolohtoon luettavina viikkoina. Esimerkiksi lomarahaa- ja korvausta tai tulospalkkioita, jotka on ansaittu eri ajanjaksolta, jolta päivärahan suuruus lasketaan, ei lueta tällaiseksi vakiintuneeksi tuloksi. Muutosturvarahan määrittelyssä nämä tuloerät otettaisiin huomioon.

3 §. Muutosturvarahan rajoitukset. Pykälässä säädettäisiin muutosturvarahan maksamisen rajoituksista. Henkilöllä ei olisi oikeutta muutosturvarahaan tilanteessa, jossa työnantaja peruu tuotannollisiin tai taloudellisiin syihin perustuneen irtisanomisen ja työntekijä jatkaa työntekoa saman työnantajan palveluksessa. Työvoimaviranomainen antaisi asiasta tarvittaessa muutosturvarahan maksajalle lausunnon.

Rajoitusta ei sovellettaisi työsuhteen päättymisen jälkeen työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä tarkoitetun takaisinottovelvollisuuden perusteella saman työnantajan palvelukseen palaaviin henkilöihin. Henkilöllä olisi myös oikeus muutosturvarahaan, jos hän työllistyy heti aiemman työsuhteen päätyttyä toisen työnantajan palvelukseen. Muutosturvarahan maksaminen ei edellyttäisi työttömäksi jäämistä.

Muutosturvarahaan ei myöskään olisi oikeutta henkilöllä, jonka palvelussuhde päättyisi taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tehdystä irtisanomisesta huolimatta työntekijän henkilöön liittyvillä perusteilla. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi työsuhteen purkamista työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla irtisanomisaikana.

4 §. Muutosturvarahan toimeenpano. Pykälässä säädettäisiin muutosturvarahan toimeenpanosta. Pykälän 1 momentin mukaan työttömyyskassan jäsen hakisi muutosturvarahan siltä työttömyyskassalta, jonka jäsen hän on. Työttömyyskassan jäsenen ei tarvitsisi täyttää työttömyysurvalain 5 luvun 3 §:ssä säädettyä palkansaajan työssäoloehto tai 2 §:n 1 momentissa säädettyä jäsenyysehtoa saadakseen muutosturvarahan työttömyyskassasta. Jos henkilö ei kuulu työttömyyskassaan, hakisi hän muutosturvarahan Kansaneläkelaitokselta.

Työttömyyskassa maksaisi muutosturvarahan kaikille jäsenilleen, jotka ovat olleet kassan jäseniä irtisanomispäivänä. Irtisanomispäivällä tarkoitetaan päivää, jona irtisanominen on toimitettu työsopimuslain 9 luvun 4 §:n mukaisesti. Työttömyyskassalain (603/1984) 3 §:n 8 momentin mukaan kassan jäsenyys alkaa siitä päivästä, josta alkaen henkilö on maksanut jäsenmaksunsa, aikaisintaan kuitenkin siitä päivästä, jona hän on kirjallisesti hakenut kassan jäsenyyttä. Joissakin tilanteissa olisi mahdollista, että työttömyyskassa maksaisi henkilölle muutosturvarahan, mutta jäsenyys- tai työssäoloehdon täyttymättömyyden vuoksi henkilön työttömyysetuuden maksaisi Kansaneläkelaitos.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että muutosturvarahaa ei ilman painavaa syytä myönnettäisi, jos muutosturvarahaa koskeva hakemus tulee vireille yli kolmen kuukauden kuluttua työsuhteen päättymisestä. Painavana syynä voitaisiin pitää esimerkiksi vakavaa sairautta tai muuta sellaista seikkaa, joka olennaisesti vaikuttaisi hakijan kykyyn hakea muutosturvarahaa määräajassa. Painavana syynä ei pidettäisi tietämättömyyttä muutosturvarahan hakemiselle säädetystä määräajasta. Muutosturvarahaa voisi hakea ja se voitaisiin maksaa jo irtisanomisaikana ennen työsuhteen päättymistä.

Pykälän 3 momentissa luetellaan ne työttömyysetuuden toimeenpanoon, muutoksenhakuun ja tietojen saamista ja luovuttamista koskevat säännökset, joita sovellettaisiin myös muutosturvarahaan. Muutosturvarahan toimeenpanossa ehdotetaan sovellettavan mahdollisimman laajasti olemassa olevia työttömyysetuuden toimeenpanoon liittyviä prosesseja.

Muutosturvaraha on mahdollista maksaa jo irtisanomisaikana, jolloin ei ole vielä tiedossa rajoittaisiko 3 §:ssä säädetty henkilön oikeutta muutosturvarahaan. 4 §:n 3 momentin 5 kohdan mukaan muutosturvarahaan sovelletaan lain 11 luvun 10 §:ää, jossa säädetään työttömyysetuuden takaisinperinnästä. Mainitun 10 §:n 1 momentin mukaan liikaa maksettu etuus on perittävä takaisin, jos etuutta on maksettu aiheetta tai määrältään liian suurena. Muutosturvarahan kohdalla jo maksettu etuus voitaisiin edellä kuvatussa tilanteessa periä takaisin.

5 §. Muutosturvarahan maksaminen. Pykälässä säädettäisiin muutosturvaraha maksamisesta. Muutosturvaraha maksettaisiin hakemuksen vastaanottamisen ja käsittelyn jälkeen hakijan ilmoittamalle Euroopan unionissa sijaitsevalle tilille. Muutosturvarahan maksaminen muulla tavoin kuin hakijan ilmoittamalle tilille edellyttäisi Kansaneläkelaitoksen tai työttömyyskassan hyväksymää syytä. Poikkeuksellisesti muutosturvaraha voitaisiin maksaa muulla tavalla esimerkiksi silloin, jos hakijalla ei ole pankkitiliä.

6 §. Asetuksenantovaltuus. Pykälässä säädettäisiin niistä asioista, joista voitaisiin tarvittaessa säätää tarkemmin asetuksessa. Pykälän 1 momentissa lueteltaisiin ne asiat, joista voitaisiin säätää tarkemmin valtioneuvoston asetuksella. Nämä asiat koskevat muutosturvarahan suuruuden laskemista, muutosturvarahan hakemista ja hakemisen yhteydessä annettavia selvityksiä sekä muutosturvarahan maksamista.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin siitä, että työ- ja elinkeinoministeriön asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säädöksiä työttömyysturvalain 9 luvun 1 §:n 2 momentissa tarkoitetun lausunnon antamisesta ja lausuntoon sisällytettävistä tiedoista.

Voimaantulo. Säännöksessä säädettäisiin voimaantulosta ja siirtymäajasta.

7.2 Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta

1 luku Yleiset säännökset

3 §. Määritelmät. Voimassa olevan 1 luvun 3 §:n 1 momentin 3 a kohdassa säädetään siitä, mitä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetaan työttömyysuhan alaisella. Voimassa olevan määritelmän mukaan työttömyysuhan alaisena pidetään henkilöä, joka ei ole työtön ja joka on vaarassa jäädä työttömäksi kahden viikon kuluessa. Pykälän 1 momentin 3 a kohtaa muutettaisiin siten, että siihen lisättäisiin kaksi alakohtaa. Momentin 3 a kohdan a alakohdan mukaan nykyistä vastaavasti työttömyysuhan alaisena pidettäisiin henkilöä, joka ei ole työtön ja joka on vaarassa jäädä työttömäksi kahden viikon kuluessa. Pykälän 1 momentin 3 a kohdan b alakohdassa säädettäisiin siitä, että työttömyysuhan alainen olisi myös 5 a luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitettu henkilö. Mainitussa lainkohdassa säädettäisiin siitä, kenellä on oikeus muutosturvakoulutukseen. Muutosturvakoulutukseen olisi oikeus 5 a luvun 2 §:n 1 momentin mukaan henkilöllä, joka on täyttänyt 55 vuotta, ollut yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin saman työnantajan palveluksessa vähintään viisi vuotta ja irtisanottu tuotannollisella tai taloudellisella irtisanomisperusteella. Edellytyksenä olisi myös, että irtisanottu henkilö on 60 päivän kuluessa irtisanomispäivästä rekisteröitynyt työnhakijaksi TE-toimistossa. Tämä tarkoittaisi sitä, että työnhakijaksi rekisteröityneelle, muutosturvakoulutukseen oikeutetulle TE-toimisto järjestäisi vastaavanlaisen palveluprosessin kuin voimassa olevan lain mukaan muillekin työttömyysuhan alaisille.

Irtisanotun henkilön palveluprosessi alkaisi irtisanomisaikana irtisanotun rekisteröidyttä työnhakijaksi TE-toimistossa. TE-toimisto käynnistäisi palveluprosessin järjestämällä irtisanotulle alkuhaastattelun viiden arkipäivän kuluessa tämän rekisteröitymisestä työnhakijaksi. Seuraavan kolmen kuukauden aikana irtisanotulle järjestettäisiin viisi täydentävää työnhakukeskustelua ja työnhakukeskustelu sen jälkeen, kun alkuhaastattelusta on kulunut kolme kuukautta. Lisäksi järjestettäisiin täydentäviä työnhakukeskusteluita irtisanotun henkilön palvelutarpeen edellyttämällä tavalla.

Muutosturvakoulutukseen oikeutetulla ei olisi työnhakuvelvollisuutta irtisanomisaikana. Työnhakuvelvollisuus alkaisi vasta palvelussuhteen päätyttyä, jos henkilö on työtön. Kokoaikatyöstä

irtisanotulle muutosturvakoulutukseen oikeutetulle ei myöskään aiheutuisi seuraamuksia irtisanomisaikana, vaikka hän esimerkiksi jättäisi osallistumasta täydentävään työnhakukeskusteluun. Tästä säädetään työttömyysturvalaissa. Sen sijaan osa-aikatyötä tekevällä irtisanotulla olisi työnhakuvelvollisuus ja velvollisuus osallistua palveluihin jo irtisanomisaikana sovitellun työttömyysetuuden saamisen edellytyksenä.

Työtärjoukset velvoittaisivat työnhakijaa työttömyysetuuden saamisen edellytyksenä kuuden kuukauden kuluttua työsuhteen päättymisestä lukien.

5 a luku Muutosturvakoulutus

Luku olisi uusi. Luvun 1 §:ssä säädettäisiin muutosturvakoulutuksen tavoitteista. Muutosturvakoulutuksen yleisistä edellytyksistä, joiden tulisi täytyä, jotta koulutusta järjestettäisiin, säädettäisiin luvun 2 §:ssä. Luvun 3 §:ssä säädettäisiin koulutusta koskevista edellytyksistä, 4 §:ssä koulutuksen järjestämisestä ja 5 §:ssä koulutusoikeuden lakkaamisesta. Muutosturvakoulutukseen osallistuminen olisi irtisanotulle henkilölle vapaaehtoista. Muutosturvakoulutus olisi uusi julkinen työvoima- ja yrityspalvelu, jonka lisäksi muutosturvakoulutukseen oikeutetuilla olisi samanlainen mahdollisuus kuin muilla henkilöasiakkailta hyödyntää myös muita julkisia työvoima- ja yrityspalveluja. Hankittavan muutosturvakoulutuksen tulisi ensisijaisesti vastata irtisanotun henkilön esittämiä ammatillisen osaamisensa kehittämisen ja tulevan työllistymisensä kannalta oleellisia tavoitteita ja toiveita, kunhan se täyttää ehdotetussa 3 §:ssä edellytetyt vaatimukset. Voimassa olevassa työsopimuslain 7 luvun 13 §:ssä säädetään irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävästä valmennuksesta tai koulutuksesta, jonka työnantaja järjestää. Nyt ehdotettu muutosturvakoulutus olisi tästä erillinen, uusi palvelu, jota tarjottaisiin vain niille 55 vuotta täyttäneille, jotka täyttävät ehdotetun 5 a luvun 2 §:n mukaiset edellytykset. Jos sekä työsopimuslaissa säädetyt että tässä luvussa ehdotetut edellytykset täyttyvät, irtisanotulla henkilöllä olisi oikeus sekä työnantajan hankkimaan koulutukseen tai valmennukseen että ehdotettuun muutosturvakoulutukseen.

1 §. Muutosturvakoulutuksen tavoitteet. Pykälässä säädettäisiin muutosturvakoulutuksen tavoitteista. Muutosturvakoulutuksella tuettaisiin työstään tuotannollisella tai taloudellisella perusteella irtisanottujen 55 vuotta täyttäneiden henkilöiden nopeaa työllistymistä uuteen työhön. Koulutuksella parannettaisiin irtisanottujen henkilöiden ammatillista osaamista tai valmiuksia toimia yrittäjänä. Tavoitteena on edistää irtisanotun työllistymistä siten, että hän voisi siirtyä mahdollisuuksien mukaan työstä työhön tai työstä yrittäjätoimintaan, tai että irtisanotun työttömyysaika jäisi mahdollisimman lyhyeksi. Tavoitteena on myös edistää ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta ja uuden yritystoiminnan syntymistä.

2 §. Muutosturvakoulutuksen yleiset edellytykset. Pykälässä säädettäisiin muutosturvakoulutuksen järjestämisen yleisistä edellytyksistä. Oikeus muutosturvakoulutukseen koskisi kaikkia ehdot täyttäviä palkansaajia työnantajan koosta riippumatta. Oikeus koskisi irtisanottuja työsuhteisia, kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijoita sekä valtion virkamiehiä. Myös osa-aikatyöstä irtisanotuilla ehdot täyttävillä työntekijöillä olisi oikeus muutosturvakoulutukseen. Irtisanotun henkilön oikeus muutosturvakoulutukseen ei edellyttäisi työttömyyden alkamista välittömästi tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä irtisanotun työsuhteen päättymisen jälkeen, mutta koulutus olisi toteutettava säädetyin määräajan kuluessa.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan muutosturvakoulutusta olisi velvollisuus järjestää vain sellaiselle palvelussuhteesta irtisanotulle henkilölle, jonka työnantaja on irtisanonut tuotannollisella tai taloudellisella irtisanomisperusteella. Muutosturvakoulutukseen oikeutettuja olisi-

vat työntekijät, jotka työnantaja on irtisanonut työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tai merityösopimuslain 8 luvun 3 §:ssä säädetyllä irtisanomisperusteella. Oikeus koskisi myös määräaikaisessa työsuhteessa olevaa henkilöä, mikäli työsuhte olisi irtisanottavissa tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla. Työnantaja saa irtisanoa työntekijän edellä mainitulla perusteella, kun työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä säädetyllä tavalla. Muutosturvakoulutukseen olisivat oikeutettuja myös kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijat, joiden irtisanomisesta tuotannollisella tai taloudellisella irtisanomisperusteella säädetään kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 37 §:ssä, ja valtion virkamiehet, joiden virkasuhteen päättämisestä vastaavissa tilanteissa säädetään valtion virkamieslain (750/1994) 27 §:ssä. Työntekijällä tarkoitetaan jäljempänä sekä työ- että virkasuhteessa työtä tekeviä henkilöitä.

Irtisanotulla henkilöllä ei olisi oikeutta muutosturvakoulutukseen määräaikaisen työsopimuksen päättyessä määräajan päättymisen perusteella. Tilanteissa, joissa palvelussuhde olisi päättynyt työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen johdosta (ns. kultainen kädenpuristus), työntekijä olisi itse irtisanonut tai palvelussuhde olisi päättynyt työnantajan konkurssin, yrityssaneerauksen tai kuoleman perusteella tai muutoin toteutettavan päätösopimuksen perusteella, työntekijä ei olisi oikeutettu muutosturvakoulutukseen.

TE-toimisto lähtisi edellytyksen täyttymistä tarkastellessaan siitä, mikä on työsopimuksen päätymiselle ilmoitettu syy. Mikäli työnantaja olisi irtisanonut henkilön tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla, mutta irtisanottu myöhemmin riitauttaisi irtisanomisen, irtisanottu ei tarvitsisi korvata mahdollista perusteetta saamaansa muutosturvakoulutusta, vaan se jäisi työvoimaviranomaisen vahingoksi. Jos työnantaja taas irtisanoisi työntekijän henkilöön liittyvillä irtisanomisperusteilla, mutta irtisanottu katsoisi, että syyt olivat todellisuudessa tuotannolliset tai taloudelliset, irtisanottu voisi asian riitauttaessaan vaatia työnantajalta vahingonkorvausta myös menettämästään oikeudesta muutosturvaan.

Jos irtisanottu henkilö ilmoittaisi tai TE-toimisto, ELY-keskus tai KEHA-keskus muutoin saisi tietää, että irtisanottu palvelussuhteen päättymisessä on muuttunut muutosturva-oikeutta koskevan päätöksen antamisen jälkeen, mutta ennen muutosturvakoulutuksen alkamista, eikä palvelussuhde siten päättynytkään tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla, koulutuksen järjestäminen keskeyttäisiin.

Pykälän 1 momentin 2 kohdan mukaan ollakseen oikeutettu muutosturvakoulutukseen työntekijän on tullut täyttää 55 vuotta viimeistään sinä päivänä, jona irtisanominen on suoritettu. Irtisanomispäivänä pidettäisiin päivää, jona irtisanominen on toimitettu työsopimuslain 9 luvun 4 §:n mukaisesti.

Pykälän 1 momentin 3 kohdassa säädettäisiin muutosturvakoulutuksen edellytyksenä olevan palvelussuhteen vähimmäiskestosta. Koulutuksen järjestämisen edellytyksenä olisi, että irtisanottu henkilö on palvelussuhteen päättymiseen mennessä ollut palvelussuhteessa työnantajaan, joka on irtisanonut henkilön, yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin vähintään viiden vuoden ajan. Viiden vuoden työhistoriavaatimus vastaisi kestoltaan nykyisen lisäpäiväoikeuden edellytyksenä olevaa työhistoriavaatimusta sekä voimassa olevan työsopimuslain mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta koskevaa työhistoriavaatimusta. Tieto työnhakijan työhistorian pituudesta perustuisi irtisanottu henkilön omaan ilmoitukseen, eikä TE-toimisto siis pyytäisi häneltä kirjallista selvitystä.

Viiden vuoden yhdenjaksoisen tai edellisten viiden vuoden aikana yhteensä enintään 30 päivää keskeytyksiä sisältävän työhistorian tulisi täytyä viimeistään irtisanomispäivänä. Työhistoria saman työnantajan palveluksessa voisi muodostua myös toisiaan yhdenjaksoisesti seuraavista määräaikaista palvelussuhteista, mutta viimeisimmän palvelussuhteen tulisi olla toistaiseksi voimassa oleva tai, jos kyseessä on määräaikainen palvelussuhde, irtisanottavissa tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla.

Lyhyiden, yhteensä enintään 30 päivän keskeytysten salliminen työhistoriassa on perusteltua, sillä peräkkäisten työsopimusten välissä voi olla esimerkiksi viikonlopon tai juhlapyhien pituisia keskeytyksiä, vaikka työ on käytännössä jatkunut keskeytyksettä. Keskeytyspäiville säädettäisiin kuitenkin tarkka yläraja säännöksen soveltamisen helpottamiseksi ja tulkinnan yksinkertaistamiseksi.

Työntekijä on voinut palvelussuhteensa aikana siirtyä työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä, kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 25 §:ssä tai valtion virkamieslain 5 e §:ssä tarkoitetulla liikkeen luovutuksella työnantajalta toiselle. Liikkeen luovutustilanteissa palvelussuhteen kesto laskettaessa otettaisiin huomioon liikkeen luovuttajan palveluksessa kertynyt yhtäjaksoinen palvelussuhde samalla tavalla kuin liikkeen luovutuksensaajan palveluksessa kertynyt palvelussuhde aika. Saman työnantajan käsitettä arvioitaisiin muodollisen työnantajakäsitteen kautta. Käytännössä saman työnantajan määrittelyssä merkitystä on työnantajan yritys- ja yhteisötunnuksella eli Y-tunnuksella. Kuntasektorilla työskentelevän työnantajana toimisi kunta siinäkin tapauksessa, että työntekijä on työskennellyt eri hallintokuntien tehtävissä. Työskentelyä saman konsernin eri yhtiöissä ei sitä vastoin otettaisi huomioon työhistoriavaatimuksen täyttymistä arvioitaessa, koska tällöin kysymys ei ole saman työnantajan palveluksessa olosta.

Pykälän 1 momentin 4 kohdassa säädettäisiin muutosturvakoulutuksen järjestämisen edellytyksenä olevasta työnhakijaksi rekisteröitymisestä. Irtisanotun henkilön olisi rekisteröidyttävä TE-toimistossa työnhakijaksi 60 päivän kuluessa irtisanomispäivästä. 60 päivän määräaika työnhakijaksi rekisteröitymiselle on perusteltua, jotta TE-toimisto voisi käynnistää palveluprosessin ja muutosturvakoulutuksen hankintamenettelyn mahdollisimman pikaisesti, sillä koulutuksen tavoitteena on edistää irtisanotun henkilön nopeaa uudelleen työllistymistä. Irtisanotun henkilön rekisteröidyttyä työnhakijaksi hänelle voitaisiin tarvittaessa tehdä osaamis- ja työkykykartoitus heti palveluprosessin alkaessa. Mikäli henkilö ei ilmoittautuisi 60 päivän määräajassa, hän menettäisi oikeutensa muutosturvakoulutukseen, ellei ilmoittautumisen viivästyminen olisi pykälän 2 momentissa tarkoitettua painavaa syytä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin poikkeuksesta 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettuun rekisteröitymisvelvollisuuteen. Jos irtisanottu henkilö ei ole rekisteröitynyt työnhakijaksi 60 päivän kuluessa irtisanomispäivästä, hän ei menettäisi oikeuttaan muutosturvakoulutukseen, jos TE-toimisto arvioisi, että rekisteröimättömyydelle olisi painava syy. Painavana syynä pidettäisiin esimerkiksi tilannetta, jossa irtisanotun henkilön terveydellinen tila on niin vaikea, että hän ei ole kyennyt rekisteröitymään määräajassa. Tässä tarkoitettaisiin käytännössä tilanteita, joissa henkilö on esimerkiksi sairaalahoidossa ja fyysisesti tai psyykkisesti toimintakyvytön. Sen sijaan huolimattomuutta tai rekisteröitymisvaatimuksen unohtamista ei voitaisi pitää tässä momentissa tarkoitettuna painavana syynä. Lisäksi painavana syynä pidettäisiin tilannetta, jossa työnantaja ei ole täyttänyt työsopimuslain 9 luvun 3 b §:n mukaista velvoitettaan kertoa irtisanotulle henkilölle tämän oikeudesta muutosturvakoulutukseen. Arvioidessaan tämän painavan syyn toteutumista TE-toimisto luottaisi työnhakijan ilmoitukseen asiasta, ellei TE-toimistolle esitettäisi muuta luotettavaa selvitystä siitä, että työnantaja on tiedottamisvelvollisuutensa täyttänyt.

TE-toimisto antaisi päätöksen irtisanotun henkilön oikeudesta muutosturvakoulutukseen, kun henkilö ilmaisisi halukkuutensa osallistua koulutukseen. Jos päätös olisi myönteinen eli TE-toimisto arvioisi, että muutosturvaoikeuden edellytykset täyttyvät, päätös sisältäisi myös tiedon henkilölle järjestettävän muutosturvakoulutuksen enimmäisarvosta sekä päivämäärästä, johon mennessä muutosturvakoulutus tulisi aloittaa. Jos irtisanottu henkilö katsoisi, että muutosturvakoulutusta koskeva päätös olisi virheellinen, siihen voisi vaatia oikaisua 14 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisesti. Edellä mainitun lainkohdan mukaan TE-toimiston, ELY-keskuksen ja KEHA-keskuksen päätökseen saa vaatia oikaisua. Oikaisuvaatimus voisi koskea esimerkiksi irtisanotun työhistorian laskemista tai muutosturvakoulutukselle annettua enimmäisarvoa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työnhaun voimassaoloa koskevasta edellytyksestä. Irtisanotun henkilön työnhaun tulisi olla voimassa työnhakijaksi rekisteröitymisestä lähtien palvelussuhteen päättymiseen asti tai, jos muutosturvakoulutus on päättynyt irtisanomisaikana, muutosturvakoulutuksen päättymiseen saakka. Irtisanotulla henkilöllä ei siis olisi velvollisuutta olla työnhakijana muutosturvakoulutuksen päättymisen jälkeen, jos koulutus on toteutettu jo irtisanomisaikana ja päättynyt ennen palvelussuhteen päättymistä. Kun irtisanottu henkilö rekisteröityy työnhakijaksi, TE-toimiston tulisi omatoimisesti merkitä työnhaun voimassaolopäiväksi palvelussuhteen päättymispäivä.

Muutosturvakoulutuksen edellytykset täyttävällä henkilöllä olisi subjektiivinen oikeus muutosturvakoulutukseen. Oikeus koulutukseen voisi kuitenkin lakata 5 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla. Muutosturvan edellytykset täyttävällä henkilöllä ei missään tilanteessa olisi velvollisuutta osallistua muutosturvakoulutukseen eikä muutosturvakoulutuksesta kieltäytymisellä olisi hänelle mitään seurauksia. Koska julkisia työvoima- ja yrityspalveluja tulee tarjota asiakkaan palvelutarpeen mukaisesti, muutosturvakoulutus ei olisi edellytykset täyttävälle henkilölle välttämättä ensisijainen palvelu. Muutosturvakoulutukseen osallistuminen ei siten sulkisi pois muita työnhakijalle tarjolla olevia julkisia työvoimapalveluita. Jos työnhakija osallistuisi muutosturvakoulutukseen eikä sillä olisi tavoitteiden mukaista vaikutusta hänen työllistymisensä, hän voisi hyödyntää myös muita TE-toimiston koulutusvaihtoehtoja ja palveluita.

3 §. Koulutusta koskevat edellytykset. Pykälässä säädettäisiin muutosturvakoulutusta koskevista edellytyksistä. Pykälän 1 momentin mukaan muutosturvakoulutuksen tulisi olla sellaista ammatillisia valmiuksia lisäävää tai yritystoimintaa tukevaa koulutusta, joka edistäisi irtisanotun henkilön nopeaa uudelleen työllistymistä. Hankittavan koulutuksen tulisi ensisijaisesti vastata irtisanotun henkilön esittämiä ammatillisen osaamisensa kehittämisen ja tulevan työllistymisensä kannalta oleellisia tavoitteita ja toiveita, kunhan se täyttää 3 §:ssä edellytetyt vaatimukset. Koulutusta järjestettäessä tulisi huomioida myös alueellinen työmarkkinatilanne, jotta valittu koulutus tosiasiallisesti voisi edistää irtisanotun henkilön nopeaa uudelleen työllistymistä. TE-toimiston tehtävänä olisi arvioida, onko irtisanotun henkilön ehdottama koulutus sisällöltään ja luonteeltaan sellaista, että se lisäisi henkilön ammatillisia valmiuksia tai parantaisi edellytyksiä toimia yrittäjänä sekä edistäisi irtisanotun henkilön nopeaa uudelleen työllistymistä. Sen arvioiminen, olisiko koulutus ammatillisia valmiuksia lisäävää tai yritystoimintaa tukevaa, kuuluu kaikissa tapauksissa TE-toimistolle, myös siinä tilanteessa, että irtisanotun henkilön ja TE-toimiston näkemykset asiasta eroaisivat.

Jos irtisanotulla ei olisi selkeää kuvaa omasta koulutustarpeestaan, hänelle voitaisiin viipymättä alkuhaastattelun jälkeen tarjota mahdollisuus osaamis- ja työkykykartoitukseen ja muihin TE-palveluihin, joilla tuettaisiin soveltuvan koulutusvaihtoehdon valintaa. TE-toimisto tukisi irtisanottua henkilöä muutosturvakoulutuksen valinnassa ja rakentaisi irtisanotun henkilön kanssa palveluvalikoimasta mielekkään kokonaisuuden. TE-toimisto ehdottaisi työnhakijalle mahdollisia koulutuksia. Ohjauksen apuna käytettäisiin irtisanotulle tehdyn osaamis- ja työkykykartoit-

tuksen tuloksia sekä tietoja alueellisesta työmarkkinatilanteesta. Jos alueella on tarve tietyn-tyyppiselle työvoimalle, TE-toimiston tulisi esitellä työnhakijalle sopivia kyseisen alan koulutusmahdollisuuksia. Muutosturvakoulutuksen vaikuttavuuden varmistamiseksi työvoima- ja opetusviranomaisten sekä koulutuksen järjestäjien yhteistyö on tärkeää koulutuksen suunnittelussa ja järjestämisessä.

Koulutus voisi olla ammatillisesti suuntautunutta toisen tai korkea-asteen jatko- ja täydennyskoulutusta, joka ei johtaisi tutkintoon tai sellaisen osaan. Lisäksi koulutus voisi olla muuta lyhytkestoista täydennyskoulutusta tai esimerkiksi ammatilliseen koulutukseen tai ammattialalle valmentavaa henkilön tarpeita vastaavaa ja hänen valmiuksiensa perusteella soveltuvaa koulutusta, jonka arvioitaisiin edistävän henkilön uudelleen työllistymistä. Tällaista voisi olla esimerkiksi työelämässä nykyisin tarvittavia taitoja kuten digitaitoja tai projektiosaamista kehittävä koulutus. Koulutus voisi olla myös yrittäjyyteen tähtäävää koulutusta tai valmennusta henkilöille, joilla on kiinnostusta ja valmiuksia perustaa oma yritys. Koulutus voisi tähdätä myös irtisanotun henkilön jo olemassa olevan yritystoiminnan kehittämiseen. Koulutus ei kuitenkaan voisi olla selkeästi harrastustoimintaan tai muuhun vapaa-ajan toimintaan liittyvää, kuten eri taiteenalojen alkeiden opetusta tai liikuntakursseja.

Koulutuspalveluja voitaisiin hankkia oppilaitoksilta, korkeakouluilta ja yksityisiltä osaamisen kehittämisen palvelujen tuottajilta. Muutosturvakoulutusta ei olisi sidottu maantieteellisesti esimerkiksi irtisanotun henkilön tai irtisanovan työnantajan kotikuntaan, vaan se voitaisiin toteuttaa irtisanotun henkilön toiveiden ja tarjolla olevien mahdollisuuksien mukaan missä tahansa.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin lisäksi siitä, että muutosturvakoulutuksesta on sovittava työllistymissuunnitelmassa. Koulutuksesta olisi sovittava suunnitelmassa ennen opintojen aloittamista riittävällä tasolla hankinnan tekemiseksi. Muutosturvakoulutus voisi koostua myös useista koulutusjaksosta, jotka voisivat olla myös eri koulutusorganisaatioiden tai palveluntuottajien tarjoamia. Useammasta eri koulutusjaksosta koostuvan opintokokonaisuuden tulisi olla mielekäs kokonaisuus niin, että eri koulutukset tukevat toisiaan ja kokonaisuus toteuttaa laissa sille asetettuja tavoitteita. Jos muutosturvakoulutus koostuisi useammasta kuin yhdestä koulutusjaksosta, hankittavasta opintokokonaisuudesta olisi hankintalainsäädännöstä johtuvista syistä ja siitä syystä, että TE-toimisto pystyisi arvioimaan opintokokonaisuuden vaikutuksen ammatillisten tai yrittäjänä toimimisen valmiuksien kehittämiseksi, sovittava kerralla ennen ensimmäisen jakson alkamista. Näin ollen ei olisi mahdollista sopia esimerkiksi siitä, että ensimmäisen koulutusjakson päättyessä tai sen aikana opintokokonaisuuteen lisättäisiin uusi opintopakso. Ei myöskään ole tarkoituksenmukaista muodostaa muutosturvakoulutusosoikeudesta koulutustiliä tukemaan erityyppisiä toisistaan riippumattomia koulutuksia. Soveltuvan koulutuksen valinnasta sovittaisiin työllistymissuunnitelmassa, jonka sekä TE-toimisto että irtisanottu allekirjoittavat. Alkuhaastattelussa laadittua työllistymissuunnitelmaa olisi tarkistettava työnhakukeskusteluissa ja täydentävissä työnhakukeskusteluissa, jos irtisanottu henkilö ei aivan palveluprosessin alussa osaa ottaa kantaa muutosturvakoulutukseen. Irtisanottu henkilö ei välttämättä heti osaa tehdä lopullista ratkaisua koulutuksen valitsemisesta, vaan tarvitsee harkinta-aikaa vaihtoehtojen punnitsemiseksi esimerkiksi alan vaihtamisen vuoksi tai elämäntilanteensa johdosta, tai koska heti ei ole tiedossa, että irtisanotun haluama koulutus olisi myöhemmin tarjolla. Työllistymissuunnitelmaa voitaisiin muutosturvakoulutuksen osalta päivittää tarvittaessa vielä myöhemmin. On esimerkiksi mahdollista, että irtisanottu henkilö haluaisi muutosturvakoulutuksen sijasta osallistua työvoimakoulutukseen eikä kokisi tarpeellisena sen lisäksi osallistua muutosturvakoulutukseen. Tällöin työllistymissuunnitelmaan voitaisiin kirjata osallistuminen ainoastaan työvoimakoulutukseen. Jos työnhakija ei kuitenkaan pääsisi valitsemaansa työvoimakoulutukseen hänestä riippumattomista syistä tai hän myöhemmin päättäisi kuitenkin haluta myös muutosturvakoulutukseen ja muutosturvakoulutuksen järjestämisen edellytykset

yhä olisivat olemassa, työllistymissuunnitelmaa tulisi päivittää niin, että siinä sovittaisiin muutosturvakoulutuksen järjestämisestä.

Irtisanottu henkilö ei voisi tehokkaasti luopua oikeudestaan muutosturvakoulutukseen, vaan oikeus säilyisi niin kauan kuin koulutuksen järjestämisen edellytykset täyttyisivät. Luvun 4 §:ssä säädettäisiin siitä, että työ- ja elinkeinoviranomaisen tulisi järjestää koulutus siten, että irtisanottu henkilö voi aloittaa koulutuksen viimeistään kolmen kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä. Perustellusta syystä koulutus saataisiin järjestää myöhemminkin, kuitenkin siten, että irtisanottu henkilö voi aloittaa koulutuksen tai sen viimeisen jakson viimeistään 12 kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä. Käytännössä takarajana työllistymissuunnitelman tarkistamiselle olisi se, olisiko työ- ja elinkeinoviranomaisen mahdollista hankkia koulutus siten, että irtisanottu henkilö voisi aloittaa koulutuksen viimeistään 4 §:ssä säädettyssä määräajassa — joko kolmen kuukauden tai, jos koulutuksen siirtämiseen on perusteltu syy, 12 kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä. Jos hankintamenettelyä ei ehdittäisi enää toteuttaa, muutosturvakoulutuksesta aiemmin sovittua ei enää voitaisi muuttaa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin muutosturvakoulutuksen enimmäiskestosta. Koulutuksen enimmäiskesto olisi kuusi kuukautta. Muutosturvakoulutus voisi koostua yhdestä tai useammasta yhdessä tai useammassa jaksossa pidettävästä koulutuksesta tai valmennuksesta, joiden yhteenlaskettu kesto on enintään kuusi kuukautta tai jotka ovat suoritettavissa kuuden kuukauden pituisen ajanjakson sisällä. Muutosturvakoulutuksen olisi esimerkiksi mahdollista koostua kahdesta neljä kuukautta kestävästä koulutuksesta tai jaksosta, jos ne olisi mahdollista suorittaa ainakin osin samanaikaisesti niin, että muutosturvakoulutus tapahtuisi kuuden kuukauden ajanjaksoilla. Samoin muutosturvakoulutus voisi koostua useasta yhteensä enintään kuusi kuukautta kestävästä koulutuksesta tai jaksosta, kunhan irtisanottu henkilö voisi aloittaa opintokokonaisuuden viimeisen osuuden joko kolmen kuukauden tai, jos koulutuksen siirtämiseen on perusteltu syy, 12 kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä. Vuodenvaihteessa irtisanotun henkilön muutosturvakoulutus voisi siis esimerkiksi koostua tammikuussa alkavasta kolmen kuukauden kurssista, toukokuussa alkavasta kahden viikon kurssista sekä heinäkuussa alkavasta kahden kuukauden kurssista, mikäli koulutuksen siirtämiseen on perusteltu syy. TE-toimiston tulisi selkeästi kertoa irtisanotulle, että muutosturvakoulutuksena järjestettävien opintojen tai eri opintokokonaisuuksista muodostuvan koulutuskokonaisuuden enimmäiskestosta säädettyä aikaa ei ole mahdollista ylittää.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin muutosturvakoulutuksen arvosta. Muutosturvakoulutuksen arvo voisi olla enintään yhtä suuri kuin irtisanotun henkilön kahden kuukauden palkkaa vastaava summa. Hankittavan koulutuksen arvo voisi kuitenkin alittaa kahden kuukauden palkkasumman arvon, jos koulutus vastaa irtisanotun henkilön omaa näkemystä ja tarvetta. Hankittavan koulutuksen arvon tulisi sisältää kaikki koulutuksen oppimateriaalit ja maksut niin, että muutosturvakoulutus olisi irtisanotulle henkilölle samalla tavalla maksutonta kuin työvoimakoulutus ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) 105 §:n 3 momentin perusteella on. Kahden kuukauden palkkaa määritettäessä käytettäisiin samoja laskentaperusteita kuin muutosturvarahan laskennassa, mistä säädettäisiin työttömyysturvalain 9 luvun 2 §:ssä. Palkkasumman perusteena otettaisiin huomioon irtisanovan työnantajan maksama vakuutuksenalainen palkka ja muu ansiotulona pidettävä vastike, joka on maksettu korvauksena työstä irtisanomispäivää edeltävien 12 kalenterikuukauden aikana. Koulutuksen hintaa määrittävän palkan suuruus laskettaisiin jakamalla 12 kalenterikuukauden palkkasumma kuudella, josta saataisiin keskimääräinen laskennallinen kahden kuukauden ansio. Vakuutuksenalaisella palkalla tarkoitetaan työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 §:ssä tarkoitettuja tuloeria.

Momentissa tarkoitettujen palkan perusteeksi otettaisiin vain irtisanovan työnantajan maksamat palkat. Jos henkilöllä on muun työnantajan maksamia palkkatuloja, ei niitä otettaisi huomioon

muutosturvakoulutuksen perusteena olevan palkan suuruutta määriteltäessä. Palkkasummassa huomioitaisiin vain työttömyysvakuutusmaksun alaiset tulot. Käytännössä muutosturvakoulutuksen hinta olisi irtisanotun muutosturvaraha kerrottuna kahdella. Koulutuksen hintaan sisältyy koulutuksesta maksettava arvonlisävero.

Keskimääräinen kahden kuukauden palkka laskettaisiin kokonaisten kalenterikuukausien aikana maksettujen palkkojen perusteella. Esimerkiksi, jos irtisanominen tapahtuisi kesäkuussa, olisi toukokuu viimeinen kuukausi, jonka aikana maksettu palkka huomioitaisiin muutosturvakoulutuksen hintaa määrittävän palkan laskennassa. Laskenta olisi maksuperusteinen. Palkan ansainta-ajankohdalla ei olisi merkitystä. Palkka määritettäisiin irtisanomista edeltävinä 12 kalenterikuukautena maksettujen ansioiden perusteella, vaikka tähän ajanjaksoon sisältyisi palkattomia poissaoloja.

Muutosturvakoulutuksen enimmäishinnan perusteena olevan palkan määrittäminen edellä mainitulla tavalla mahdollistaisi myös kansallisen tulorekisterin hyödyntämisen toimeenpanossa laajamittaisesti, koska palkan suuruus voitaisiin laskea hyödyntäen tulotietojärjestelmästä annetun lain 6 §:ssä tarkoitettuja tulorekisterin pakollisia tietoja, jotka kaikkien työnantajien on ilmoitettava. Ehdotetun 12 luvun 8 a §:n 2 momentin mukaisesti KEHA-keskus määrittäisi tulorekisteristä saatavien tietojen perusteella työnhakijalle järjestettävän muutosturvakoulutuksen enimmäisarvon. KEHA-keskus määrittäisi arvon TE-toimiston pyynnöstä. Jotta koulutus olisi mahdollista hankkia määräajassa, tieto koulutuksen enimmäisarvosta tulisi ilmoittaa TE-toimistolle viipymättä. Jos ELY-keskus hankkisi koulutuksen, TE-toimiston tulisi informoida ELY-keskusta viipymättä työllistymissuunnitelmassa sovitusta koulutuksen tavoitellusta sisällöstä. TE-toimiston ja ELY-keskuksen tulisi tiiviissä yhteistyössä selvittää irtisanotulle tarjolla olevia koulutusmahdollisuuksia.

Muutosturvakoulutuksen enimmäishinnan perusteena olevan palkan muodostamisessa huomioidavat tuloerät eroaisivat jossain määrin ansiopäivärahan perusteena olevan palkan laskennasta. Ansiopäivärahan perusteena olevaan palkkaan luetaan kaikki vakiintuneeksi katsottava työhön perustuva tulo, joka on ansaittu työssäoloahtoon luettavina viikkoina. Esimerkiksi lomarahaa ja -korvausta tai tulospalkkioita, jotka on ansaittu eri ajanjaksolta, jolta päivärahan suuruus lasketaan, ei lueta tällaiseksi vakiintuneeksi tuloksi. Muutosturvakoulutuksen enimmäishinnan perusteena olevan palkan määrittelyssä nämä tuloerät otettaisiin huomioon.

Muutosturvakoulutusta valikoitaessa ja hankittaessa on pyrittävä siihen, että koulutuksen hinta vastaa likimääräisesti irtisanotun henkilön kahden kuukauden palkkaa edellä kuvatulla laskentatavalla. Koulutuksen arvon ei tarvitsisi olla täsmälleen kahden kuukauden palkan suuruinen, koska koulutusta olisi käytännössä erittäin vaikeaa hankkia etukäteen tarkasti määritellyllä rahamäärällä. Koulutuksen arvo ei kuitenkaan missään tilanteessa saisi ylittää irtisanotun henkilön kahden kuukauden palkan määrää. Sen sijaan irtisanotun henkilön työllistymistä parhaiten edistävä tai irtisanotun henkilön itsensä muutoin valitsema koulutus voi olla edullisempi kuin irtisanotun henkilön kahden kuukauden palkkaa vastaava summa. Muutosturvakoulutuksen tarkoituksen toteuttamiseksi on perusteltua mahdollistaa irtisanotulle henkilölle myös tavoiteltua edullisempi koulutus. Kahden kuukauden palkan määrä on koulutuksen hinnan ehdoton yläraja. Jos hankittavaksi suunnitellun koulutuksen hinta ylittäisi kahden kuukauden palkan määrän, koulutusta ei voisi järjestää muutosturvakoulutuksena. Muutosturvakoulutuksen osalta sellainen järjestely, jossa koulutuksen hinta ylittäisi irtisanotun henkilön kahden kuukauden palkan määrän ja irtisanonut työnantaja tai irtisanonut henkilö itse maksaisi palkan määrästä ylimenevän osuuden, ei olisi mahdollinen.

4 §. Koulutuksen järjestäminen. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin muutosturvakoulutuksen toteuttamisajankohdasta. Työ- ja elinkeinoviranomaisen olisi järjestettävä koulutus siten, että

irtisanottu henkilö voisi aloittaa koulutuksen viimeistään kolmen kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä. Kolmen kuukauden määräaika asetettaisiin siksi, että muutosturvakoulutus toteutettaisiin mahdollisimman pian, joko irtisanomisaikana tai pian irtisanotun palvelussuhteen päättymisen jälkeen, koska muutosturvakoulutuksen tavoitteena on irtisanotun nopea uudelleen työllistyminen. Irtisanomisaikana koulutus voitaisiin toteuttaa, jos irtisanotulla henkilöllä ei ole irtisanomisaikana työvelvollisuutta, tai jos irtisanottu on halukas kouluttautumaan työn ohessa.

Perustellusta syystä muutosturvakoulutus voisi osittain tai kokonaan kohdistua myöhempään ajankohtaan. Muutosturvakoulutuksen tulisi kuitenkin alkaa 12 kuukauden kuluessa sen palvelussuhteen päättymisestä, jonka perusteella muutosturvakoulutusoikeus syntyi. Jouston myötä työ- ja elinkeinoviranomainen voisi siirtää hankintamenettelyn aloittamista, jos sen tiedossa on jo suunnittelu- tai hankintavaiheessa sellainen irtisanottuun liittyvä tai muu syy, joka estäisi koulutuksen aloittamisen kolmen kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä.

Perustelluista syistä siirtää koulutuksen aloitusta säädettäisiin pykälän 2 momentissa. Koulutuksen järjestämisen jouston kriteereissä otettaisiin huomioon sekä irtisanottujen vaihtelevat tilanteet että palveluntuottajien mahdollisuudet tarjota koulutusta. Momentin 1 kohdan mukaan muutosturvakoulutus voitaisiin perustellusti järjestää alkavaksi kolmen kuukauden määräajan jälkeen tilanteissa, joissa järjestävä viranomainen ei ole hankintamenettelystä johtuvista syistä voinut järjestää koulutusta määräajassa.

Momentin 2 kohdan mukaan perusteltu syy siirtää koulutuksen aloittamista voisi olla se, että irtisanotun henkilön näkemyksen mukaan hänelle soveltuvaa tai irtisanotun henkilön valitsemaa koulutusta ei olisi saatavilla määräajassa. Irtisanottu henkilö itse arvioisi koulutuksen soveltuvuuden. TE-toimisto arvioi muutosturvakoulutuksen osalta vain sen, onko koulutus ammatillisia valmiuksia lisäävää tai yritystoimintaa tukevaa koulutusta, joka edistäisi irtisanotun henkilön nopeaa uudelleen työllistymistä. Kolmen kuukauden vaatimuksesta olisi perusteltua joustaa, sillä koulutuspalveluiden tarjonta vaihtelee alueittain, koulutusaloittain ja -asteittain sekä ajallisesti. Harvinaisilla koulutusaloilla soveltuvaa koulutusta voi olla tarjolla esimerkiksi vain keran vuodessa. Etäkoulutuksessa ei ole alueellisia rajoituksia, mutta kaikki irtisanotut eivät välttämättä pysty eikä heitä voi velvoittaa hyödyntämään etäkoulutusta.

Momentin 3 kohdan mukaan irtisanottu henkilö voisi ottaa vastaan määräaikaisen työn menettämättä oikeuttaan muutosturvakoulutukseen. Henkilö ei menettäisi oikeuttaan muutosturvakoulutukseen, vaikka uusi määräaikainen työsuhte olisi 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuna työnantajan palveluksessa. Muutosturvaoikeus säilyisi kolmen kuukauden määräajan jälkeen myös, jos irtisanottu tekisi uuden työnantajan kanssa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, mutta työsopimus päättyisi koeajalla.

Momentin 4 kohdan mukaan koulutuksen järjestämistä voitaisiin siirtää, jos työ- ja elinkeinoviranomaisen tiedossa on, ettei irtisanottu henkilö terveydentilansa tai työ- ja toimintakykynsä vuoksi voisi aloittaa koulutusta määräajassa. Momentin 5 kohdan mukaan irtisanotulla olisi lisäksi perusteltu syy koulutuksen aloittamatta jättämiseen tai koulutuksen keskeyttämiseen, jos siihen on muu syy, joka liittyy irtisanotun henkilön osaamisen kehittämisen tai hoitovastuun yhteensovittamiseen muutosturvakoulutuksen kanssa. Säännöksen tarkoituksena on turvata irtisanotun oikeus muutosturvakoulutukseen myös tilanteissa, joissa irtisanottu hyödyntää muutosturvakoulutuksen ohella muita työllistymistä edistäviä palveluita tai esimerkiksi suorittaa opintoja ja ne ajoittuisivat muutosturvakoulutuksen kanssa päällekkäin. Samoin säännöksen tarkoitus on turvata irtisanotun oikeus muutosturvakoulutukseen myös tilanteissa, joissa irtisanottu joutuu ennen koulutusta tai sen aikana hoitovastuuseen esimerkiksi sairaasta lapsestaan tai van-

hemmastaan eikä sen vuoksi voi aloittaa tai jatkaa koulutusta. Irtisanotun koulutuksen aloittamisen estävä tai keskeyttämistä vaativa hoitovastuu voisi perustua omaishoitoon tai työsopimuslain perhevapaasäännöksiin. Omaishoidolla tarkoitettaisiin tässä yhteydessä irtisanotun henkilön tosiasiallista velvollisuutta hoitaa ikääntynyttä, vammaista tai sairasta omaistaan tilanteessa, jota ei ollut voitu ennakoita siinä vaiheessa, kun muutosturvakoulutusta hankittiin ja koulutuksen aloittamisesta sovittiin. Edellytyksenä ei olisi, että irtisanottu henkilö on tehnyt omaishoidon tuesta annetun lain mukaisen omaishoitosopimuksen, vaan pykälässä tarkoitettu omaishoito voisi olla myös epävirallista. Perhevapaaseen liittyvä velvollisuus voisi olla esimerkiksi isyysvapaa.

5 §. Koulutusosoikeuden lakkaaminen. Pykälässä säädettäisiin tilanteista, joissa tässä luvussa säädetty edellytykset täyttävän irtisanotun oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaa. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin tilanteista, joissa työ- ja elinkeinoviranomaisella ei olisi velvollisuutta ryhtyä järjestämään muutosturvakoulutusta tai se voisi keskeyttää koulutuksen hankinnan. Tilanteissa, joissa koulutusta hankittaisiin ryhmälle työnhakijoita, hankinnan keskeyttäminen tarkoittaisi keskeyttämistä vain kyseisen henkilön muutosturvakoulutuksen osalta, ei koko ryhmän osalta. Momentin 1 kohdan mukaan koulutusta ei järjestettäisi tai hankintaprosessi keskeytettäisiin, jos irtisanottu henkilö omatoimisesti päättäisi työnhaun voimassaolon irtisanomisaikana ennen koulutuksen alkamista. Työ- ja elinkeinoviranomainen voisi kuitenkin aloittaa koulutuksen järjestämisen tai jatkaa hankintaprosessia, jos irtisanottu rekisteröityisi uudelleen työnhakijaksi irtisanomisaikana. Muutosturvakoulutusta ei hankittaisi tai sen hankinta keskeytettäisiin myös tilanteissa, joissa työnantaja peruu tuotannollisiin tai taloudellisiin syihin perustuneen irtisanomisen ja työntekijä jatkaa työntekoa saman työnantajan palveluksessa. Tällaisissa tilanteissa työntekijän oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaisi, koska palvelussuhde ei olisikaan päättynyt eikä työntekijä siten täyttäisi tässä luvussa säädettyjä muutosturvakoulutuksen järjestämisen edellytyksiä.

Momentin 2 kohdan mukaan muutosturvakoulutuksen järjestäminen tai hankinta keskeytettäisiin myös tilanteessa, jossa irtisanottu henkilö omalla toiminnallaan aiheuttaa sen, että työnantaja työntekijästä johtuvasta syystä päättää työntekijän työsuhteen irtisanomisaikana. Näissä tilanteissa työntekijän työsuhde ei olisi tosiasiallisesti päättynyt tuotannollisista tai taloudellisista syistä, joten edellytykset muutosturvakoulutukselle eivät tällaisessa tilanteessa enää täytyisi. Kyseeseen voisi tulla esimerkiksi tilanne, jossa työnantaja on irtisanomisaikana purkanut työsopimuksen työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä säädetyllä perusteella, koska työntekijä on olennaisesti rikkonut tai laiminlyönyt velvoitteitaan, tai työsopimusta pidetään purkautuneena työsopimuslain 8 §:n 3 §:ssä tarkoitetulla perusteella, koska työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen. Samoin henkilön oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaisi, mikäli työntekijä ja työnantaja tekisivät irtisanomisaikana sopimuksen työsuhteen päättämisestä (ns. kultainen kädenpuristus). Tällöin työntekijän työsuhde ei olisi tosiasiallisesti päättynyt tuotannollisista tai taloudellisista syistä eivätkä edellytykset muutosturvakoulutuksen järjestämiselle enää täytyisi. Työntekijän tulisi ilmoittaa tekemästään työsuhteen päättämissopimuksesta TE-toimistolle.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin muutosturvakoulutusosoikeuden lakkaamisesta tilanteissa, joissa työ- ja elinkeinoviranomainen on jo hankkinut koulutuksen, mutta irtisanottu henkilö ei aloita koulutusta tai keskeyttää koulutuksen. Koulutuksen aloittamatta jättämisestä tai keskeyttämisestä ei aiheutuisi irtisanotulle seuraamuksia, mutta uutta koulutusta ei tämän jälkeen järjestettäisi. Oikeus koulutukseen ei kuitenkaan lakkaisi, jos irtisanotulla henkilöllä olisi perusteltu syy koulutuksen aloittamatta jättämiseen tai keskeyttämiseen. Koulutus tulisi kuitenkin aloittaa tai sitä tulisi jatkaa 12 kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä. Koulutuksen

siirtymisestä ei saisi aiheutua lisäkustannuksia TE-toimistolle tai ELY-keskukselle. Lisäkustannuksilla tarkoitettaisiin koulutuksen hintaa. Lisäkustannukseksi ei katsottaisi hallinnollisen lisätyön työ- ja elinkeinoviranomaiselle aiheuttamia kustannuksia.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin tilanteista, joissa irtisanotulla henkilöllä on perusteltu syy olla aloittamatta tai keskeyttää koulutus menettämättä oikeuttaan muutosturvakoulutukseen. Perusteltu syy voisi liittyä joko irtisanottuun henkilöön tai palveluntuottajaan. Perusteltu syy olisi momentin 1 kohdan mukaan uuden työn aloittaminen, kun koulutusta ei voida järjestää työn ohessa. Säännöksen tarkoituksena olisi kannustaa irtisanottua ottamaan vastaan työtä, jos sitä olisi tarjolla. Oikeus muutosturvakoulutukseen menetettäisiin vasta sitten, jos irtisanottu ei pysyisi aloittamaan tai jatkamaan koulutusta 12 kuukauden kuluessa sen palvelussuhteen päättymisestä, jonka perusteella oikeus muutosturvakoulutukseen oli syntynyt. Lisäksi momentin 2 kohdan mukaan koulutus olisi perusteltua jättää aloittamatta tai keskeyttää, jos koulutus ei ole irtisanotun henkilön terveydentila tai alentunut työ- ja toimintakyky huomioon ottaen hänelle sopivaa. Irtisanotun henkilön tulisi esittää TE-toimistolle luotettava selvitys terveydentilastaan esimerkiksi lääkärintodistuksella. Työ- ja elinkeinoviranomainen arvioisi irtisanotun henkilön esittämien selvitysten perusteella, onko koulutuksen aloittamatta jättämiselle tai keskeyttämiselle ollut perusteltu syy.

Momentin 3 ja 4 kohdassa säädettäisiin sellaisista palveluntuottajaan liittyvistä syistä, joiden perusteella katsottaisiin, että irtisanotulla henkilöllä on perusteltu syy koulutuksen aloittamatta jättämiseen tai keskeyttämiseen. Perusteltuna synnä pidettäisiin sitä, että palveluntuottaja olennaisesti laiminlyö vastuutaan koulutukseen osallistuvan työturvallisuudesta tai olennaisesti laiminlyö noudattaa koulutuksen järjestämistä koskevaa lainsäädäntöä tai koulutuksesta tehdyn sopimuksen ehtoja. Käytännössä kyse olisi lähtökohtaisesti tilanteista, joissa irtisanottu on aloittanut koulutuksen, mutta koulutuksen aikana käy ilmi, että palveluntuottaja toimii lainvastaisesti, ja irtisanottu sen vuoksi keskeyttää koulutuksen.

Momentin 5 kohdan mukaan irtisanotulla olisi lisäksi perusteltu syy koulutuksen aloittamatta jättämiseen tai koulutuksen keskeyttämiseen, jos siihen on muu syy, joka on rinnastettavissa 1—4 kohdassa tarkoitettuihin syihin. Säännöksen tarkoituksena on turvata irtisanotun oikeus muutosturvakoulutukseen myös sellaisissa ennalta arvaamattomissa tilanteissa, joissa esimerkiksi irtisanotun omassa elämäntilanteessa tai palveluntuottajan toiminnassa tapahtuisi olennaisia muutoksia, joiden seurauksena irtisanottu ei voisi koulutusta aloittaa tai keskeyttäisi sen. Työ- ja elinkeinoviranomainen arvioisi, onko kyseessä sellainen muu syy, joka on rinnastettavissa momentissa säädettyihin perusteltuihin syihin.

Pykälän 4 momentin mukaan työvoimaviranomaisella ei olisi velvollisuutta muutosturvakoulutuksen järjestämiseen, mikäli irtisanotun haluamaa hänelle soveltuvaa koulutusta ei ole tarjolla eikä irtisanottu halua osallistua muuhun työvoimaviranomaisen ehdottamaan koulutukseen, joka alkaisi 12 kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä. Jos irtisanotun valitsemaa koulutusta ei olisi lainkaan saatavilla tai mahdollista hankkia säädetyssä määräajassa tai irtisanottu ei täyttäisi koulutukseen valituksi tulemisen edellytyksiä, työ- ja elinkeinoviranomaisen velvollisuus järjestää koulutusta raukeaisi. TE-toimisto ehdottaisi irtisanotulle vaihtoehtoisia koulutuksia, mutta jos irtisanottu kieltäytyisi näistä ehdotetuista koulutuksista, hänen oikeutensa muutosturvakoulutukseen lakkaisi. Koska muutosturvakoulutukseen osallistuminen on irtisanotulle vapaaehtoista, häntä ei voida velvoittaa hyväksymään työ- ja elinkeinoviranomaisen ehdottamaa koulutusta. Tilanteessa, jossa koulutuksen järjestäminen olisi käytännössä mahdollista edellä mainituista syistä, työ- ja elinkeinoviranomaisen tulisi voida vapautua järjestämisvelvollisuudesta.

Vaikka muutosturvakoulutuksen järjestämisessä lähtökohtaisesti otettaisiin ensisijaisesti huomioon irtisanotun toiveet koulutuksesta, myöskään hankintalainsäädännöstä seuraavat rajoitukset eivät voisi johtaa työ- ja elinkeinoviranomaiselle tulevaan sanktioon. Julkisten hankintojen kilpailutuksen tuloksena voidaan päätyä esimerkiksi toiseen kouluttajaan kuin irtisanottu henkilö toivoisi. Jos irtisanottu ei hyväksy kilpailutuksen kautta valittua palveluntuottajaa eikä muutakaan vastaavaa koulutusta, TE-hallinnolla ei olisi velvollisuutta järjestää muutosturvakoulutusta.

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin muutosturvakoulutusoikeuden lakkaamisesta irtisanotun henkilön oman menettelyn johdosta. Jos irtisanottu henkilö omalla menettelyllään aiheuttaisi sen, että koulutus keskeytyy tai keskeytetään, irtisanotun henkilön oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaa. Tällaista menettelyä voisi olla esimerkiksi koulutuksen ehtojen tai sääntöjen olennainen rikkominen, koulutukseen liittyvien tehtävien laiminlyönti, perusteettomat poissaolot koulutuksesta tai irtisanotun epäasiallinen tai uhkaava käytös, minkä vuoksi palveluntuottaja keskeyttää koulutuksen. Työ- ja elinkeinoviranomaisella ei olisi velvollisuutta järjestää uutta muutosturvakoulutusta omalla menettelyllään koulutuksen keskeyttämisen tai keskeyttämisen aiheuttaneelle. TE-toimisto antaisi päätöksen muutosturvakoulutusoikeuden lakkaamisesta 5 momentin perusteella. Jos irtisanottu henkilö katsoisi, että asiaa koskeva päätös olisi virheellinen, siihen voisi vaatia oikaisua 14 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisesti. TE-hallinnon oikaisuvaatimuksen johdosta antamaan päätökseen haettaisiin muutosta ehdotetun 14 luvun 2 a §:n mukaisesti sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta ja edelleen vakuutusosastolta.

12 luku Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö

8 a §. *Muutosturvakoulutuksen järjestämiseen liittyvät tehtävät.* Pykälä olisi uusi. Pykälässä säädettäisiin siitä, minkä tahon vastuulla muutosturvakoulutuksen järjestäminen olisi. Lisäksi säädettäisiin siitä, mikä taho vastaisi muutosturvakoulutukseen liittyvän rahaliikenteen hoitamisesta.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin siitä, että TE-toimisto tai ELY-keskus hankkii 5 a luvun 2 §:ssä säädetyt edellytykset täyttävälle irtisanotulle henkilölle muutosturvakoulutuksena selkeää ammatillisia valmiuksia tai yritystoimintaa tukevaa koulutusta, josta on sovittu työllistymissuunnitelmassa. Koulutuksen hankintamenettelyyn ryhdyttäisiin välittömästi sen jälkeen, kun TE-toimisto on yhdessä irtisanotun henkilön kanssa allekirjoittanut työllistymissuunnitelman. TE-toimisto ja ELY-keskus sopisivat keskenään siitä, miten hankinta käytännössä tehdään. Koulutuksen hankinnassa noudatettaisiin julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista annettua lakia. Hankittavan muutosturvakoulutuksen tarjoaja voisi olla myös muu kuin suomalainen tai Suomeen rekisteröity toimija. Koulutushankinta tulisi toteuttaa mahdollisimman nopeasti siten, että irtisanottu voisi aloittaa koulutuksen joko irtisanomisaikana, jos mahdollista, tai viimeistään kolmen kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä. Jos koulutuksen järjestämisen siirtämiseen olisi 4 §:ssä tarkoitettu perusteltu syy, hankinta voitaisiin tehdä siten, että irtisanottu voisi aloittaa koulutuksen viimeistään 12 kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä.

Työllisyysrahasto maksaisi muutosturvakoulutusten kustannukset. Koulutusta hankittaessa koulutuksen kustannukset maksettaisiin työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan momentilta, mutta viime kädessä kustannukset jäisivät Työllisyysrahaston vastuulle.

Pykälän 2 momentin mukaan KEHA-keskus määrittäisi TE-toimiston pyynnöstä muutosturvakoulutuksen enimmäisarvon koulutukseen oikeutetulle irtisanotulle henkilölle, joka ilmoittaa

haluavansa osallistua koulutukseen, hyödyntäen tulorekisteriä. Palkkatietoja ei siten tarkistettaisi tulorekisteristä sellaisten muutosturvakoulutukseen oikeutettujen osalta, jotka eivät halua osallistua koulutukseen. KEHA-keskus tekisi muutosturvakoulutusta koskevan arvonmäärityslaskelman itsenäisesti tulorekisteristä saamiensa tietojen perusteella eikä siis esimerkiksi käyttäisi määrityksen pohjana muutosturvarahan maksajan tekemää laskelmaa. Lisäksi KEHA-keskus laskuttaisi Työllisyysrahastolta neljännesvuosittain jälkikäteen muutosturvakoulutusten kustannukset.

14 luku Muutoksenhaku

2 a §. *Muutoksenhaku muutosturvakoulutusta koskevassa asiassa.* Pykälä olisi uusi. Siinä säädettäisiin muutoksenhausta muutosturvakoulutusta koskevassa asiassa.

Pääsääntöisesti TE-hallinnon oikaisuvaatimuksen johdosta antamiin päätöksiin haetaan muutosta hallinto-oikeudelta ja hallinto-oikeuden päätöksestä voi valittaa korkeimpaan hallinto-oikeuteen, jos korkein hallinto-oikeus antaa valitusluvan. Muutosturvakoulutusta koskevassa asiassa valitustie poikkeaisi edellä kuvatusta. Muutosturvakoulutusta koskevaan, oikaisuvaatimuksen johdosta tehtyyn päätökseen haettaisiin muutosta sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta. Sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätökseen haettaisiin muutosta vakuutus-oikeudelta. Vakuutus-oikeuden päätökseen ei saisi hakea muutosta valittamalla. Poikkeavan valitustien perusteena on se, että kaikki muutosturvakoulutusta, muutosturvarahaa ja muutosturvamaksua koskevat valitusasiat olisi tarkoituksenmukaista käsitellä samassa muutoksenhakuelimessä eli sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnassa ja vakuutus-oikeudessa.

Voimaantulo. Säännöksessä säädettäisiin voimaantulosta ja siirtymäajasta.

7.3 Laki työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta

5 §. *Asiakkuuden siirtäminen.* Pykälä vastaisi muutoin nykyistä 5 §:ää, mutta pykälään lisättäisiin uusi 3 ja 4 momentti, minkä johdosta 3—6 momentit siirtyisivät 5—8 momenteiksi. Pykälän 3 momentin mukaan henkilöä ei siirrettäisi kokeilun alueen kunnan asiakkaaksi, jos hän täyttää julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 momentin 1—3 säädetty edellytykset. Mainitussa lainkohdassa säädetyt edellytyksiä olisivat: henkilö on täyttänyt 55 vuotta, ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään viisi vuotta ja irtisanottu tuotannollisella tai taloudellisella irtisanomisperusteella. Iän ja työhistorian tulisi täytyä viimeistään irtisanomispäivänä.

Lisäksi pykälän 4 momentin mukaan kokeilun alueen kunnan asiakkaaksi jo siirretty henkilö olisi siirrettävä takaisin työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaaksi, mikäli kyseinen henkilö vasta siirron jälkeen täyttää julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 momentin 1—3 kohdissa säädetty edellytykset. Tällainen tilanne voisi olla esimerkiksi osa-aikatyötä tekevällä työnhakijalla, joka on jo kokeilukunnan asiakas ja tulee irtisanotuksi osa-aikatyöstään niin, että hänelle syntyisi oikeus muutosturvaan, tai kun työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain 6 §:n 2 momentin perusteella henkilön tulisi muutoin jatkaa kokeilun alueen kunnan asiakkaana.

TE-toimiston asiakkaaksi jäänyttä tai siirtynyttä työnhakijaa, joka täyttää edellä mainitut edellytykset, ei missään vaiheessa siirrettäisi kuntakokeilun asiakkaaksi, vaan hänen asiakkuutensa pysyisi TE-toimistossa, vaikka työnhakija olisi jo osallistunut muutosturvakoulutukseen tai oikeus muutosturvakoulutukseen olisi lakannut.

Voimaantulo. Säännöksessä säädettäisiin voimaantulosta ja siirtymäajasta.

7.4 Työsopimuslaki

7 luku Työsopimuksen irtisanomisperusteet

12 a §. *55 vuotta täyttäneen erityinen oikeus työllistymisvapaaseen.* Pykälä olisi uusi ja sen tarkoituksena olisi mahdollistaa julkisen työvoimapalvelun ja siihen liittyvän muutosturvan mahdollisimman varhainen käynnistyminen, kun irtisanottava henkilö on ikääntynyt.

Säännös koskisi tilanteita, joissa työnantaja irtisanoo taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella työntekijän, joka irtisanomisen toimittamishetkellä on täyttänyt 55 vuotta ja hänen palvelussuhteensa on tuolloin yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin kestänyt vähintään viisi vuotta. Irtisanomisen toimittamishetkestä on erityinen säännös lain 9 luvun 4 §:ssä. Viiden vuoden aika voisi siten ylittyä esimerkiksi tilanteessa, jossa irtisanomisen perusteella päättyvää alle viisi vuotta kestänyttä toistaiseksi voimassa ollutta työsopimusta on yhdenjaksoisesti edeltänyt määräaikainen työsopimus ja sopimusten yhteenlaskettu kesto on ylittänyt viisi vuotta.

Työllistymisvapaan periaatteet määräytyisivät lähtökohtaisesti 12 §:n mukaisesti. Ehdotettu uusi pykälä pidentäisi työllistymisvapaan pituutta sekä laajentaisi sen käyttöalaa niiden työntekijöiden osalta, jotka täyttävät ikää ja palvelussuhteen kestoja koskevan vaatimuksen. Muilta osin työllistymisvapaan osalta sovellettaisiin 12 §:ää (esimerkiksi työllistymisvapaan käyttötarkoitus, ilmoitus työllistymisvapaan käyttämisestä, merkittävää haittaa koskeva poikkeus työllistymisvapaaseen).

Työllistymisvapaan pituus olisi pykälän tarkoittamassa tilanteessa enintään 5 työpäivää, jos irtisanomisaika olisi enintään yksi kuukausi. Tältä osin työllistymisvapaan pituus vastaisi 12 §:ssä säädettyä. Työsuhteen kestänyt viisi vuotta, irtisanomisaika on kuitenkin lähes aina pidempi. Koska irtisanomisaikaa koskeva säännös on dispositiivinen, tällainenkin mahdollisuus on otettava huomioon. Jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta, työllistymisvapaa pitenisi 10 työpäivästä 15 työpäivään. Jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta, työllistymisvapaa pitenisi 20 työpäivästä 25 työpäivään. Sovellettava irtisanomisaika määräytyy työsopimuslain 6 luvun 3 §:n mukaisesti.

Pykälän 2 momentissa laajennettaisiin työllistymisvapaan käyttötarkoitusta siitä, mitä 12 §:n 1 momentissa säädetään. Työllistymisvapaata saisi siis pykälän tarkoittamissa tilanteissa käyttää myös julkisesta työvoima- ja yrityspalvelulaista annetun lain 5 a luvussa säädettyyn muutosturvakoulutukseen sekä osaamis- ja työkykykartoituksen tekemiseen.

9 luku Työsopimuksen päättämismenettely

3 b §. *Työnantajan tiedottamisvelvollisuus eräistä työvoimapalveluista.* Voimassa olevassa pykälässä säädetään työnantajan velvollisuudesta tiedottaa vähintään 10 työntekijää irtisanoessaan työntekijöitä näiden oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

Pykälään lisättäisiin uusi tiedottamisvelvollisuutta koskeva säännös. Uuden säännöksen mukaan työnantajalla olisi velvollisuus tiedottaa työntekijälle, joka irtisanomista toimitettaessa on täyttänyt 55 vuotta ja jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää jatku-

vin keskeytyksin kestänyt vähintään viisi vuotta, tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrittäjäpalvelusta annetun lain 5 a luvussa tarkoitettuun muutosturvakoulutukseen sekä työttömyysturvain 9 luvussa tarkoitettuun muutosturvarahaan. Tiedottamisvelvollisuus koskisi niitä työntekijöitä, joilla olisi lisäksi oikeus myös ehdotettuun 7 luvun 12 a §:ssä tarkoitettuun pidennettyyn työllistymisvapaaseen. Säännöksen soveltamispiiriä on kuvattu edellä mainittua säännöstä koskevilla perusteluilla.

Muutosturvakoulutusta koskeva työnantajan tiedottamisvelvollisuus koskisi myös tilanteita, joissa irtisanotaan yksittäinen työntekijä taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella.

Koska työllistymissuunnitelmasta tiedottaminen koskee vain joukkoirtisanomistilanteita, voimassa oleva 1 momentti ehdotetaan siirrettäväksi 2 momentiksi ja 1 momentissa säädettäisiin muutosturvakoulutusta ja muutosturvarahaa koskevasta tiedottamisvelvollisuudesta.

Pykälän otsikkoa muutetaan vastaamaan muuttunutta sisältöä.

Voimaantulo. Säännöksessä säädettäisiin voimaantulosta ja siirtymäajasta.

7.5 Merityösopimuslaki

8 luku Työsopimuksen irtisanomisperusteet

10 a §. *55 vuotta täyttäneen erityinen oikeus työllistymisvapaaseen.* Pykälä olisi uusi ja sen sisältö vastaisi ehdotettua työsopimuslain 7 luvun 12 a §:ää, jonka sisältö on selostettu edellä.

10 luku Työsopimuksen päättämismenettely

5 §. *Työnantajan tiedottamisvelvollisuus eräistä työvoimapalveluista.* Pykälän sisältö vastaisi ehdotettua työsopimuslain 9 luvun 3 b §:ää, jonka sisältö on selostettu edellä. Pykälän otsikkoa muutettaisiin lisäksi vastaamaan säännöksen muuttunutta sisältöä.

Voimaantulo. Säännöksessä säädettäisiin voimaantulosta ja siirtymäajasta.

7.6 Työaikalaki

15 §. *Lyhennetty työaika.* Pykälässä säädetään lyhennetystä työajasta. Pykälän soveltamisalan piiriin kuuluvat lain soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden, virkamiesten ja viranhaltijoiden ohella myös sellaiset työ- ja virkasuhteessa työtä tekevät, jotka lain 2 §:n mukaan jäävät tämän lain soveltamisalan ulkopuolelle.

Lyhennettyyn työaikaan siirtyminen edellyttää työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin edelleen tilanteista, joissa työntekijä terveydellisistä ja sosiaalisista syistä haluaa tehdä osa-aikatyötä. Tällöin työnantajan olisi pyrittävä järjestämään työt osa-aikatyön mahdollistavalla tavalla. Tähän ei ehdoteta tehtäväksi muutosta.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työntekijän 1 momenttia vahvemmassa oikeudesta siirtyä tekemään lyhennettyä työaika. Työntekijän pyynnöstä työnantajan olisi ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi lyhentää säännöllistä työaikaansa siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Tältä osin momentti vastaa asi-

allisesti voimassa olevaa lakia. Näiden lisäksi työnantajan velvollisuus järjestää työt osa-aikatyön mahdollistavalla tavalla koskisi tilanteita, joissa työntekijän olisi tarkoitus jäädä työsopimuslain 2 luvun 11 a §:ssä tarkoitetulla tavalla osittaiselle sairauslomalle. Osasairauspäivärahan ja osa-aikaiseen työstä poissaoloon perustuvan järjestelmän tavoitteena on tukea (osittain) työkyvyttömän työntekijän pysymistä työelämässä ja paluuta kokoaikaiseen työhön. Kysymys voisi olla tilanteesta, jossa työntekijä kokoaikaisen sairauspoissaolon jälkeen palaa ensin osa-aikatyöhön, jonka aikana voidaan selvittää hänen työssä selviytymistään ja mahdollisuuttaan palata sairauslomaa edeltäneeseen työaikaan. Osasairauspäivärahan edellytyksistä säädetään sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 11 §:ssä.

Momentissa säädettäisiin vielä siitä, että työntekijän pyynnöstä työnantajan olisi ensisijaisesti järjestettävä työt osa-aikatyön mahdollistavalla tavalla myös silloin, kun 55 vuotta täyttänyt, työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta ollut työntekijä haluaa lyhentää säännöllistä työaikaansa. Säännöksen noudattamisen edellytyksenä olisi ainoastaan työntekijän vähintään 55 vuoden ikä ja kolmen vuoden työhistoriavaatimus kyseisen työnantajan palveluksessa. Osa-aikatyön tekemistä koskevan pyynnön taustalla ei edellytetä olevan työntekijän esittämiä terveydellisiä tai sosiaalisia syitä eikä muitakaan perusteita. Ehdotetun säännöksen taustalla on kuitenkin ikääntyneen työntekijän työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin tukeminen. Yleisenä tavoitteena on pidentää työntekijöiden työuria.

Työajan lyhentäminen olisi toteutettava työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä toisaalta työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnasta johtuvat osa-aikatyön järjestämiseen vaikuttavat seikat. Kysymys ei siten olisi työntekijän subjektiivisesta oikeudesta lyhennettyyn työaikaan. Kieltäytyessään osa-aikatyön järjestämisestä työnantajan olisi kuitenkin esitettävä työntekijälle perusteet, miksi lyhennetyyn työajan käyttöön ottaminen ei onnistu. Tästä säädettäisiin edelleen pykälän 4 momentissa.

Voimaantulo. Säännöksessä säädettäisiin voimaantulosta ja siirtymäajasta.

7.7 Merityöaikalaki

5 a §. *Lyhennetty työaika.* Pykälää muutettaisiin siten, että sen mukaan työnantajan olisi järjestettävä työt osa-aikatyön mahdollistavalla tavalla myös silloin, kun 55 vuotta täyttänyt, työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta ollut työntekijä haluaa lyhentää säännöllistä työaikaansa. Virkkeen sisältö vastaisi sitä, mitä edellä työaikalain 15 §:ää koskevan ehdotuksen osalta on todettu.

Työajan lyhentäminen olisi jatkossakin toteutettava työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä toisaalta työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnasta johtuvat osa-aikatyön järjestämiseen vaikuttavat seikat. Kysymys ei siten olisi työntekijän subjektiivisesta oikeudesta lyhennettyyn työaikaan.

7.8 Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa

6 a §. *Lyhennetty työaika.* Pykälää muutettaisiin siten, että sen mukaan työnantajan olisi järjestettävä työt osa-aikatyön mahdollistavalla tavalla myös silloin, kun 55 vuotta täyttänyt, työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta ollut työntekijä haluaa lyhentää säännöllistä työaikaansa. Virkkeen sisältö vastaisi sitä, mitä edellä työaikalain 15 §:ää koskevan ehdotuksen osalta on todettu.

Työajan lyhentäminen olisi jatkossakin toteutettava työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä toisaalta työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnasta

johtuvat osa-aikatyön järjestämiseen vaikuttavat seikat. Kysymys ei siten olisi työntekijän subjektiivisesta oikeudesta lyhennettyyn työaikaan.

7.9 Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta

37 a §. Työllistymisvapaa ja työnantajan ilmoitusvelvollisuus. Voimassa olevaa pykälää muutettaisiin lisäämällä siihen työllistymisvapaata ja työnantajan ilmoitusvelvollisuutta koskevat säännökset, jolloin säännöksen sisältö vastaisi ehdotettua työsopimuslain 7 luvun 12 a §:ää, jonka sisältö on selostettu edellä ja ehdotettua työsopimuslain 9 luvun 3 b §:ää, jonka sisältö on selostettu edellä.

Voimaantulo. Säännöksessä säädettäisiin voimaantulosta ja siirtymäajasta.

7.10 Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta

1 luku Yleiset säännökset

1 §. Lain tarkoitus. Pykälän 1 momentti sisältää luettelon työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain mukaisilla maksuilla rahoitettavista etuuksista. Momenttiin ehdotetaan lisättäväksi maininnat työttömyysturvalain mukaisista muutosturvarahoista ja julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaisista muutosturvakoulutuksista.

2 §. Työttömyysvakuutusmaksut. Pykälän 2 momentissa luetellaan ne etuudet, jotka työttömyysvakuutusmaksun tuotolla tulee voida rahoittaa. Momenttiin ehdotetaan lisättäväksi maininnat muutosturvarahoista ja muutosturvakoulutuksista sekä viittaus säännökseen, jossa säädetään Kansaneläkelaitokselle tilitettävästä määrästä muutosturvarahan rahoitukseen.

3 luku Työllisyysrahasto

10 §. Työllisyysrahaston tehtävät. Pykälä sisältää luettelon Työllisyysrahaston tehtävistä. Pykälän 3 kohtaan ehdotetaan lisättäväksi rahaston tehtäväksi muutosturvamaksun määrääminen ja periminen.

4 a luku Muutosturvamaksu

14 §. Työnantajan muutosturvamaksu. Lakiin ehdotetaan lisättäväksi kokonaan uusi 4 a luku, jossa säädettäisiin muutosturvamaksusta. Muutosturvamaksu muodostuisi irtisanovan työnantajan osasta, josta säädettäisiin 14 a §:ssä ja yhteisestä osasta, josta säädettäisiin 14 b §:ssä. Työnantajan muutosturvamaksun määrä vastaisi keskimäärin irtisanotun työntekijän kolmen kuukauden palkan määrää. Muutosturvamaksun kokonaisuus määriteltäisiin siten, että maksulla perittäisiin työnantajilta muutosturvaan oikeutettujen henkilöiden kolmen kuukauden palkkaa vastaava määrä.

14 a §. Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu. Pykälässä säädettäisiin irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun perusteista.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun perimisen edellytyksistä ja maksun määrästä. Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun määrä perustuisi Kansaneläkelaitoksen tai työttömyyskassan maksamaan muutosturvarahaan. Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun määrä olisi työntekijälle maksettavan muutosturvarahan määrä

kerrottuna luvulla 0—2,9 riippuen työnantajan palkkasummasta. Kertoimen tarkistamisesta säädetäisiin lain 18 §:n 6 momentissa.

Työnantaja, joka irtisanoo työntekijän tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla olisi tietyin edellytyksin velvollinen maksamaan irtisanotusta henkilöstä muutosturvamaksua. Muutosturvamaksua olisi maksettava niistä henkilöistä, jotka olisivat julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 momentin 1—3 kohdassa tarkoitettuja työntekijöitä, eli jotka iän, työhistorian ja palvelussuhteen päättymissyyn perusteella olisivat oikeutettuja uuteen muutosturvaan.

Pykälän 2 momentissa säädetäisiin työnantajan palkkasumman vaikutuksesta velvollisuuteen maksaa muutosturvamaksua. Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun määrä ehdotetaan porrastettavaksi työnantajan koon mukaan vastaavalla tavalla kuin omavastuumaksun määrä on porrastettu. Täysimääräinen irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu perittäisiin yrityksiltä, joiden palkkasumma on vähintään 35 160 000 euroa. Palkkasumman ollessa pienempi, pienempi maksu lineaarisesti alaspäin siten, että maksua ei perittäisi enää lainkaan, jos palkkasumma olisi enintään 2 197 500 euroa. Esimerkiksi palkkasumman ylärajan ja alarajan puolivälissä maksu vastaisi muutosturvarahan määrää kerrottuna luvulla 1,45. Palkkasummien rajoja tarkistetaan joka vuosi palkkakertoimessa tapahtunutta muutosta vastaavasti. Muutoksista säädetään työttömyysvakuutusmaksuista säättämisen yhteydessä.

14 b §. Muutosturvamaksun yhteinen osa. Pykälässä säädetäisiin muutosturvamaksun yhteisestä osasta. Pykälän 1 momentissa säädetäisiin muutosturvamaksun yhteisen osan määrästä. Muutosturvamaksun yhteisen osan määrä laskettaisiin siten, että sen tuotolla voitaisiin kattaa se osa muutosturvamenosta, jota ei saada katettua 14 a §:n mukaisen irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun tuotolla. Muutosturvamaksun yhteinen osa ei olisi erillinen maksu vaan se olisi elementti, joka korottaisi työnantajan työttömyysvakuutusmaksua. Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksuun sillä ei olisi vaikutusta.

Pykälän 2 momentissa säädetäisiin muutosturvamaksun yhteisen osan määräämisessä ja perinnässä noudatettavasta menettelystä.

Maksun määräämisessä ja perinnässä sovellettaisiin samaa menettelyä, jota sovelletaan työnantajan työttömyysvakuutusmaksun osalta. Työttömyysvakuutusmaksuista säädetään vuosittain lailla. Työnantajan työttömyysvakuutusmaksun määrään vaikuttaa työnantajan vuotuisen palkkasumman määrä.

Muutosturvamaksun yhteinen osa perittäisiin työnantajan työttömyysvakuutusmaksun yhteydessä. Muutosturvamaksun yleisestä osasta ei tehtäisi erillisiä maksupäätöksiä vaan se olisi osa työnantajan työttömyysvakuutusmaksua. Muutosturvamaksun yleisellä osalla olisi korottava vaikutus työnantajan työttömyysvakuutusmaksuun. Muutosturvamaksun arvioidaan nostavan työnantajan työttömyysvakuutusmaksua keskimäärin 0,03 prosenttiyksikköä.

14 c §. Oikeus tietojen saamiseen. Pykälässä säädetäisiin oikeudesta irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun määräämiseen liittyvän menettelyn kannalta välttämättömien tietojen saamiseen.

Pykälän 1 momentissa säädetäisiin Työllisyysrahaston ja muutoksenhakuelimen oikeudesta saada välttämättömiä tietoja 14 a §:n mukaisen irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun määräämistä varten. Tietoja olisi oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä sekä maksutta.

Rahastolla ja muutoksenhakuelimellä olisi oikeus saada työnantaja- ja työntekijäkohtaisia tietoja Kansaneläkelaitokselta, työttömyyskassalta ja TE-toimistolta (kohta 1) sekä valtion, hyvinvointialueen ja kunnan viranomaiselta sekä muulta julkisoikeudelliselta yhteisöltä (kohta 2) sekä työnantajalta (kohta 3). Tiedot, jotka rahastolla olisi oikeus saada työnantajalta, rahasto saisi pääosin tulorekisteristä, ja rahastolla olisi myös velvollisuus näitä tulorekisteritietoja käyttää. Tästä seuraa, ettei Työllisyysrahasto voisi edellyttää työnantajaa antamaan sille suoraan sellaisia tietoja, jotka työnantaja on jo ilmoittanut tulorekisteriin. Työllisyysrahastolla on oikeus saada tietoja tulorekisteristä tulotietojärjestelmästä annetun lain nojalla.

Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksuvelvollisuutta koskevan asian ratkaisemisessa ja toimenpanossa Työllisyysrahasto tarvitsisi tiedon työntekijästä, joka on muutosturvapakettin piirissä. Valtaosa uuteen muutosturvapakettiin oikeutetuista henkilöistä hakeutuisi sekä työvoimapaalveluita järjestävän tahon, että työttömyyskassan tai Kansaneläkelaitoksen asiakkaiksi. Työllisyysrahasto rakentaisi teknisen rajapinnan itsensä sekä Kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassojen välille. Valtaosa tapauksista tulisi Työllisyysrahastossa vireille Kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassojen ilmoituksesta.

Mikäli muutosturvapakettiin oikeutettu henkilö ei hae muutosturvarahaa Kansaneläkelaitokselta tai työttömyyskassalta esimerkiksi siitä syystä, että hän ilmoittautuisi säädettyä määräaikaa myöhemmin TE-toimistoon, Työllisyysrahaston tulisi saada tieto työntekijästä työvoimapaalveluita järjestäviltä tahoilta. Näitä henkilöitä olisi kuitenkin määrällisesti vähän. Työllisyysrahasto ei rakentaisi teknistä rajapintaa työvoimapaalveluita järjestävien tahojen välille.

Valtaosassa tapauksista Työllisyysrahasto saisi tiedon henkilölle maksettavasta muutosturvarahan määrästä Kansaneläkelaitokselta tai työttömyyskassalta. Työllisyysrahasto määritteli muutosturvarahan määrän niissä tapauksissa, joissa työntekijälle ei ole myönnetty muutosturvarahaa. Tämä voisi tapahtua esimerkiksi siitä syystä, että henkilö olisi hakenut muutosturvarahaa Kansaneläkelaitokselta tai työttömyyskassalta myöhässä tai ei ole hakenut muutosturvarahaa ollenkaan. Työllisyysrahastolla olisi samat tietojensaantioikeudet muutosturvarahan palkanmäärittelyä varten kuin Kansaneläkelaitoksella ja työttömyyskassoilla. Työllisyysrahastolla olisi tekninen rajapinta tulorekisteriin.

Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu olisi vakuutusluonteinen. Työllisyysrahasto voisi tutkia maksun suuruuden oikeellisuutta tulorekisteritiedoista.

Työllisyysrahasto voi joutua tehtäväänsä hoitaessa tarkistamaan työntekijää koskevia tietoja sekä tutkimaan työnantajan yrityshistoriaa, jos työsuhteen irtisanomisen jälkeen on esimerkiksi tapahtunut yritysjärjestelyjä. Tämän vuoksi Työllisyysrahastolla on oltava mahdollisuus saada irtisanovan työnantajan muutosturvamaksuasian käsittelyssä tarvittavia tietoja eri viranomais-tahoilta. Työllisyysrahasto saisi tiedot esimerkiksi Patentti- ja rekisterihallitukselta y-tunnuksen muutoshistoriasta, Digi- ja viestintävirastolta esimerkiksi henkilötunnuksessa tapahtuneista muutoksista, maksun perimiseksi Oikeusrekisterikeskukselta tiedon työnantajan maksukyvyttömyydestä maksukyvyttömyysrekisteristä ja valtio-työnantajan kirjanpitoyksikön palkkasumman Valtiokonttorista. Myös muutoksenhakuelimellä tulisi olla vastaava oikeus tietojen saamiseen.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työvoimapaalveluita järjestävän tahon, Kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassan oikeudesta saada työnantajalta 1 momentissa tarkoitetut tiedot, jotka ovat välttämättömiä niille 14 d §:ssä säädetyn tietojenantovelvollisuuden täyttämiseksi. Kysymys on tiedoista, jotka kuuluvat työvoimapaalveluita järjestävän tahon, työttömyyskassojen ja Kansaneläkelaitoksen tietojenantovelvollisuuden piiriin. Työvoimapaalveluita järjestävillä ta-hoilla, työttömyyskassoilla ja Kansaneläkelaitoksella olisi oikeus saada työnantajalta pyynnöstä

sitä työnantaja- ja työntekijäkohtaista tietoa, jotka niiden on 14 d §:n nojalla ilmoitettava Työllisyysrahastolle.

14 d §. *Velvollisuus tietojen antamiseen.* Pykälässä säädettäisiin velvollisuudesta tietojen antamiseen muutosturvamaksun määräämistä ja perintää varten. Pykälän 1 momentin mukaan Kansaneläkelaitoksella ja työttömyyskassalla olisi velvollisuus ilmoittaa salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia ja luovutusta koskevien rajoitusten estämättä maksutta Työllisyysrahastolle tietoja muutosturvamaksun määräämistä ja perintää varten.

Työttömyyskassoille ja Kansaneläkelaitokselle on tarpeen säätää ilmoitusvelvollisuus tiedoista, joilla on merkitystä irtisanovan työnantajan muutosturvamaksuvelvollisuuden määrittelyssä. Näillä toimijoilla on muutosturvarahan myöntäjänä tieto henkilöiden työnantajista. Niillä on mahdollisuus kerätä ja ilmoittaa niitä välttämättömiä tietoja, joilla on merkitystä työnantajan 14 a §:ssä tarkoitetun maksuvelvollisuuden määrittelyssä. Työttömyyskassan tai Kansaneläkelaitoksen antaman tiedon perusteella 14 a §:ssä säädetyn muutosturvamaksun käsittely voi käynnistyä Työllisyysrahastossa.

Työvoimapalveluita järjestävällä taholla on tieto henkilöstä, josta henkilön työnantaja on velvollinen maksamaan 14 a §:n mukaisen muutosturvamaksun. Työvoimapalveluita hoitava taho välittäisi tiedot henkilön iästä, työhistoriasta ja irtisanomisperusteesta Kansaneläkelaitokselle tai työttömyyskassalle lausunnossa, jonka perusteella Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa tutkisivat oikeuden muutosturvarahaan. Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa ilmoittaisi rajapinnan välityksellä Työllisyysrahastolle edellä mainitut tiedot sekä muutosturvarahan määrän.

Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa tekisi ilmoituksen Työllisyysrahastolle myös silloin, kun henkilön muutosturvarahaa koskeva hakemus on hylätty esimerkiksi sillä perusteella, että muutosturvarahaa on haettu myöhässä. Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu olisi vakuutusluonteinen. Työnantaja olisi maksuvelvollinen riippumatta siitä, onko työntekijä täyttänyt kaikki hänelle asetetut velvollisuudet muutosturvakoulutuksen tai -rahan saamiseksi.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin rahaston oikeudesta käyttää ja yhdistää saamiaan tietoja. Tietojen yhdistäminen olisi välttämätöntä muutosturvamaksun määräämisen ja perimisen prosessissa. Työllisyysrahastolla olisi oikeus yhdistää ja käyttää tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun määräämistä ja perimistä varten. Yhdistettyjä tietoja voitaisiin säilyttää siihen asti, kun edellä mainittu tehtävä olisi suoritettu. Yhdistettyjä tietoja ei saisi luovuttaa edelleen.

Pykälän 3 momentti sisältäisi erityisen säännöksen TE-toimiston velvollisuudesta antaa rahastolle kaksi kertaa vuodessa tiedot muutosturvakoulutukseen oikeutetuista henkilöistä. Työllisyysrahasto rakentaisi sähköisen rajapinnan Kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassojen välille. Kaikki muutosturvapakettiin oikeutetut eivät kuitenkaan välttämättä hakisi muutosturvarahaa Kansaneläkelaitokselta tai työttömyyskassasta. Tästä syystä ja koska työttömyyskassojen ja Kansaneläkelaitoksen ilmoitukset 14 a §:n mukaisen muutosturvamaksuprosessin käynnistymisen kannalta ovat ratkaisevia, tulisi voida varmistaa, että Työllisyysrahasto on saanut tiedon henkilöstä, joka on muutosturvapaketin piirissä. Työvoimapalveluita järjestävän tahon rekisteristä ajettaisiin lista niistä työnhakijoista, joista on annettu muutosturva-oikeutta koskeva lausunto. Lista toimitettaisiin myös henkilöistä, joilta on hylätty oikeus muutosturvakoulutukseen, sillä hylkäämisen peruste voi olla se, että henkilö olisi ilmoittautunut työnhakijaksi säädetyn määräajan jälkeen. Työllisyysrahasto voisi verrata, onko se käsitellyt näistä henkilöistä koituvan 14 a §:n mukaisen maksuvelvollisuuden.

14 e §. *Muutosturvamaksun määrääminen eräissä tilanteissa.* Pykälä sisältäisi säännökset eräistä poikkeuksista muutosturvamaksun määräämisessä. Pykälän 1—3 momentissa säädettäisiin sellaisten tilanteiden varalta, joissa työnantaja pyrkii keinotekoisin järjestelyin välttämään muutosturvamaksun maksamisen. Tällaisia järjestelyitä voivat olla esimerkiksi yrityksen keinotekoinen jakaminen pienemmiksi kokonaisuuksiksi, joiden palkkasumma jää alle maksuvelvollisuuden rajan. Ehdotus vastaa omavastuumaksun määräämisestä säädettyä.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun perusteista niissä tilanteissa, joissa Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa ei ole maksanut irtisanotulle, uuteen muutosturvaan iän, työhistorian ja palvelussuhteen päättymissyyn vuoksi lähtökohtaisesti oikeutetulle henkilölle muutosturvarahaa, ja joissa Työllisyysrahasto ei näin ollen voi käyttää muutosturvarahaa maksun määräämisen perusteena. Näissä tilanteissa Työllisyysrahasto määrittäisi itsenäisesti muutosturvarahan perusteena olevan palkan noudattaen, mitä työttömyysturvain 9 luvun 2 §:ssä säädetään.

14 f §. *Päätöksen antaminen ja muutosturvamaksun periminen.* Pykälässä säädettäisiin irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun määräämiseen ja perimiseen liittyvästä menettelystä. Pykälän 1 momentin mukaan maksun määräämisestä olisi aina annettava kirjallinen päätös. Päätös olisi perusteltava ilmoittamalla sen perusteena olevat pääasialliset tosiseikat sekä säännökset ja määräykset. Päätöksen perusteena olisi rahaston saama tieto muutosturvarahan maksamisesta Kansaneläkelaitokselta tai työttömyyskassalta tai oikeudesta koulutukseen TE-toimistolta. Ennen päätöksen antamista Työllisyysrahaston tulisi varata työnantajalle mahdollisuus esittää kirjallinen pyyntö muutosturvamaksusta vapauttamiseksi sekä mahdollinen muutosturvamaksusta vapauttamiseen liittyvä selvitys. Perusteita vapauttamiselle voisi olla esimerkiksi, että työnantajan käsityksen mukaan irtisanotun henkilön työsuhde ei ole kestänyt kokonaisuudessaan vähintään viittä vuotta, että työntekijää ei ole irtisanottu tuotannollisella tai taloudellisella perusteella tai, että työnantajan palkkasumma jää alle maksuvelvollisuuden rajan. Tilanteissa, joissa työnantaja vetoaa seikkoihin, joiden osalta Työllisyysrahaston ratkaisu perustuu työttömyyskassan, Kansaneläkelaitoksen tai TE-toimiston ratkaisuun, sen tulisi pyytää lisälausunto mainitulta toimijalta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin muutosturvamaksun ulosottokelpoisuudesta ilman tuomiota ja viivästyskorosta. Säännös vastaisi sitä, mitä muiden lakisäänteisten maksujen osalta on säädetty.

14 g §. *Muutosturvamaksun palauttaminen.* Pykälässä säädettäisiin maksun palauttamisesta tilanteissa, joissa peruste maksun määräämiselle olisi poistunut maksun määräämisen jälkeen tapahtuneiden työsuhteeseen liittyvien muutosten johdosta. Maksu palautettaisiin pykälän 1 momentissa määritellyissä tilanteissa vain työnantajan sitä erikseen hakiessa. Työnantajan tulisi esittää perusteet maksun palauttamiselle. Perusteeksi maksun palauttamiselle työnantaja voisi esittää irtisanotun työntekijän kanssa tehdyn uuden työsopimuksen ja todisteen palkan maksusta vähintään vuoden ajalta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin maksun palautuksen hakemisessa noudatettavasta määräajasta. Palautusta olisi haettava viiden vuoden kuluessa siitä, kun hakemus olisi aikaisintaan voitu tehdä. Ei olisi perusteltua, että maksun palautusta voisi hakea hyvin pitkän ajan kuluttua. Työnantajalla olisi mahdollisuus katkaista vanhentuminen siten kuin velan vanhentumisesta annetun lain 10 ja 11 §:ssä säädetään.

14 h §. *Soveltaminen virkamiehiin.* Pykälässä säädettäisiin 14 luvun säännösten soveltamisesta virkamiehiin. Kaikkia luvun säännöksiä, joissa viitataan työntekijään, sovellettaisiin vastaavalla tavalla virkamiehiin ja viranhaltijoihin.

6 luku *Työttömyysvakuutusmaksujen suuruus*

18 §. *Työttömyysvakuutusmaksujen määrä.* Pykälässä säädetään työttömyysvakuutusmaksujen määrästä. Pykälän 5 momentissa säädetään työttömyysvakuutusmaksujen määriin tehtävien muutosten jakautumisesta työnantajien ja palkansaajien maksujen välillä. Voimassa olevan säännöksen mukaan muutokset jakautuvat tasan työnantajien ja palkansaajien maksujen kesken. Muutosturvamaksusta säättämisen johdosta ehdotetaan momenttiin lisättäväksi säännös, jonka mukaan työnantajan keskimääräinen työttömyysvakuutusmaksu olisi muutosturvamaksun yleisen osan verran suurempi kuin palkansaajan työttömyysvakuutusmaksu.

Pykälän 6 momentissa säädetään työttömyysvakuutusmaksujen vuosittaisesta säättämisestä lailla ja rahaston maksujen määriä koskevasta esityksestä. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi myös siitä, että irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun määrittämisessä käytettävä kerroin vahvistettaisiin vuosittain rahaston esityksen perusteella.

8 luku *Maksuosuuksien siirto*

23 a §. *Muutosturvamaksun tilitys.* Pykälässä säädettäisiin menettelystä, jolla Työllisyysrahasto tilittää muutosturvamaksun kertymästä Kansaneläkelaitokselle määrän, joka vastaa Kansaneläkelaitoksen maksamaa osuutta muutosturvarahoista. Kansaneläkelaitos maksaisi muutosturvarahan niille irtisanotuille, jotka eivät ole työttömyyskassan jäseniä. Tilitettävä määrä vahvistettaisiin sosiaali- ja terveysministeriössä. Työllisyysrahastolta pyydetäisiin asiasta lausunto. Tilitys tehtäisiin kokonaisuudessaan tammikuussa. Menettely ehkäisisi irtisanottujen määrän heilahtelusta ja kohderyhmän suhteellisen pienestä koosta aiheutuvaa epävarmuutta. Jos Kansaneläkelaitokselle tammikuussa tilitettävä rahoitus osoittautuisi vuoden kuluessa riittämättömäksi, esimerkiksi talouskriisistä aiheutuvan irtisanottujen määrän voimakkaan kasvun vuoksi, Kansaneläkelaitoksen tulisi ilmoittaa asiasta sosiaali- ja terveysministeriölle. Sosiaali- ja terveysministeriö pyytäisi asiasta lausunnon Työllisyysrahastolta. Tarvittaessa sosiaali- ja terveysministeriö antaisi uuden päätöksen tilitettävien ennakoiden määrästä ja tilittäisi uuden päätöksen mukaisen ennakon Kansaneläkelaitokselle.

8 a luku *Työnantajan työttömyysturvan omavastuumaksu*

24 §. *Maksuvelvollisuus.* Pykälän 1 momentin 2 kohdassa säädetään työnantajan omavastuumaksuvelvollisuudesta tilanteissa, joissa henkilöllä työsuhteen irtisanomisesta johtuva 61 vuoden iän täyttämisen jälkeen alkanut oikeus työttömyyspäivärahaan jatkuu hänen täytettyään 64 vuotta tai hän on alkanut saada vanhuuseläkettä 63 vuotta täytettyään ja työttömyyspäiväraha on jatkunut vanhuuseläkkeelle siirtymiseen saakka. Näitä ikärajoja ehdotetaan korotettavaksi yhdellä vuodella.

Pykälän 2 momentissa säädetään tilanteista, joissa työnantaja ei ole velvollinen maksamaan omavastuumaksua. Momenttiin ehdotetaan lisättävän uusi 6 kohta, jonka mukaan työnantaja ei olisi velvollinen maksamaan omavastuumaksua työntekijästä, joka on syntynyt vuonna 1965 tai sen jälkeen, koska näillä henkilöillä ei olisi oikeutta lisäpäiviin.

24 a §. *Omavastuumaksun määrä.* Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajan lisäpäivien omavastuun pääteikää korotetaan vuodella. Työnantajan omavastuumaksun perusteena olisi se etuusmenoa vastaava määrä, joka irtisanotulle tai lomautetulle työntekijälle tulisi ansiopäivärahan suuruisena maksettavaksi siitä lukien, kun hänen oikeutensa lisäpäiviin alkaa, siihen saakka, kunnes hän täyttää 65 vuotta. Omavastuumaksun perusteena olisi kuitenkin vähintään yhden vuoden etuusmenoa vastaava määrä.

Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi 1 momenttia vastaavasti siten, että työnantajan omavastuun perusteena 24 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa olisi se ansio-päivärahan suuruista etuusmenoa vastaava määrä, jolta ajalta irtisanotulle työntekijälle on maksettu työttömyysetuutta työsuhteen päättymisestä siihen saakka, kunnes hän täyttää 65 vuotta.

24 b §. *Omvastuumaksun periminen ja palauttaminen.* Pykälän 1 momentissa säädetään omavastuumaksun perimisen ajankohdasta. Omavastuumaksu peritään 24 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaisissa tilanteissa irtisanotun työntekijän täytettyä 64 vuotta. Säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että omavastuu peritään irtisanotun työntekijän täytettyä 65 vuotta.

24 e §. *Velvollisuus tietojen antamiseen.* Pykälän 3 momentin 2 kohdassa säädetään Finanssi- valvonnan ja Kansaneläkelaitoksen velvollisuudesta antaa Työllisyysrahastolle tieto niistä henkilöistä, joiden työnantajalla saattaa olla omavastuumaksuvelvollisuus 24 §:n 1 momentin 2 kohdan perusteella. Kohdan ikärajaa ehdotetaan korotettavaksi vuodella 64 vuodesta 65 vuoteen vastaamaan työnantajan omavastuumaksuvelvollisuuden ikärajan korotusta.

8 b luku Muutoksenhaku ja oikaisu

24 g §. *Muutoksenhakuoikeus.* Pykälässä säädetään muutoksenhakuoikeudesta rahaston päätöksiin. Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi muutosturvamaksun säätämisestä aiheutuvat muutokset. Pykälän 3 momentissa säädettäisiin, että muutosturvamaksua koskevaan päätökseen sovellettaisiin työttömyysturvalain 21 luvun 8 §:ää vastaavasti kuin sitä sovelletaan omavastuumaksua koskevaan päätökseen

9 luku Erinäisiä säännöksiä

26 §. *Maksujen vanhentuminen.* Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi säännös irtisanovan työnantajan muutosturvamaksua koskevan velvollisuuden vanhentumisesta. Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun määrästä ei voitaisi antaa päätöstä sen jälkeen, kun viisi vuotta on kulunut työntekijän irtisanomisesta. Säännös vastaa säännöstä omavastuumaksun vanhentumisesta. Viiden vuoden vanhentumisaika alkaisi kulua siitä päivästä, jolloin työntekijä on irtisanottu.

26 d §. *Asiakirjojen säilyttäminen.* Pykälä sisältää säännökset asiakirjojen säilyttämisestä Työllisyysrahastossa. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi säännös, jonka mukaan 14 a §:n mukaisen muutosturvamaksun määrittämisen kannalta tarpeelliset asiakirjat säilytettäisiin rahastossa 10 vuoden ajan päätöksen antoa seuraavan kalenterivuoden lopusta lukien.

Voimaantulo. Säännöksessä säädettäisiin voimaantulosta ja siirtymäajasta.

7.11 Laki tulotietojärjestelmästä

5 luku Tietojen luovutus tulotietojärjestelmästä

13 §. *Tiedon käyttäjien oikeus saada tietoja tulotietojärjestelmästä.* Väliaikaisesti lailla 22/2022 muutetun 1 momentin 23 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että työ- ja elinkeinotoimistoille, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksille sekä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten ja työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskukselle (KEHA-keskus) voidaan luovuttaa tulorekisteritietoja myös muutosturvakoulutuksen toimeenpanoa varten.

Muutosturvakoulutuksen ja -rahan toimeenpanossa tulotietojärjestelmän tietoja hyödyntävät myös Työllisyysrahasto, Kansaneläkelaitos ja työttömyyskassat. Näiden toimijoiden kohdalla voimassa oleva tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 § ja muihin lakeihin esitettävät muutokset riittävät oikeuteen saada tietoja tulotietojärjestelmästä. Näin ollen muita muutoksia pykälään ei tarvita.

7.12 Laki tulotietojärjestelmästä

5 luku *Tietojen luovutus tulotietojärjestelmästä*

13 §. *Tiedon käyttäjien oikeus saada tietoja tulotietojärjestelmästä.* Pykälän 1 momentin 23 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että työ- ja elinkeinotoimistoille, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksille sekä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten ja työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskukselle (KEHA-keskus) voidaan luovuttaa tietoja tulotietojärjestelmästä myös muutosturvakoulutuksen toimeenpanoa varten.

Muutosturvakoulutuksen ja -rahan toimeenpanossa tulotietojärjestelmän tietoja hyödyntävät myös Työllisyysrahasto, Kansaneläkelaitos ja työttömyyskassat. Näiden toimijoiden kohdalla voimassa oleva tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 § ja muihin lakeihin esitettävät muutokset riittävät oikeuteen saada tietoja tulotietojärjestelmästä. Näin ollen muita muutoksia pykälään ei tarvita.

8 Lakia alemman asteinen sääntely

Muutosturvarahan toimeenpanoa varten on tarpeen lisätä työttömyysturvalain täytäntöönpanosta annettuun valtioneuvoston asetukseen (1330/2002) uusi 4 §, jossa annettaisiin tarkemmat säännökset muutosturvarahan hakemisesta. Samoin asetukseen on tarpeen lisätä tarkemmat säännökset muutosturvarahan rahoituksen toimeenpanosta.

Samoin on tarpeen tehdä eräitä lähinnä teknisiä muutoksia työttömyysetuutta määrättäessä huomioon otettavasta tulosta annettuun valtioneuvoston asetukseen (1332/2002). Muutokset koskisivat tulorekisterin käytöstä seuraavia täsmennyksiä muutosturvarahan määrittelyn tietosisältöön. Samassa yhteydessä on aiheellista tehdä vastaavat tarkennukset myös muuhun työttömyysturva-asian käsittelyssä hyödynnettävään tulotietoon.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista annetun lain (897/2009) 15 §:n 2 momentin nojalla on annettu valtioneuvoston asetus elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista (1373/2018). Siinä säädetään työ- ja elinkeinotoimistojen alueellisesta toimivallasta antaa työvoimapolitiittisia lausuntoja. Asetusta muutettaisiin siten, että kukin työ- ja elinkeinotoimisto antaisi omalla toimialueellaan työvoimapolitiittiset lausunnot, jotka koskevat muutosturvakoulutuksen vaikutusta työnhakijan työttömyysturva-oikeuteen. Jos asetusta ei muutettaisi, lausunnot antaisi valtakunnallisesti Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimisto. Tätä ei voida pitää tarkoituksenmukaisena työttömyysturva-asioiden käsittelyn sujuvuuden näkökulmasta.

Työttömyysturvalain 9 luvun 6 §:n 2 momentin nojalla työ- ja elinkeinoministeriön asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säädöksiä, jotka liittyvät työttömyysturvalain 9 luvun 1 §:n 2 momentissa tarkoitettujen lausunnon antamiseen ja lausuntoon sisällytettäviin tietoihin.

Työ- ja elinkeinoministeriön asetuksessa työvoimapolitiittisen lausunnon antamisesta ja lausuntoon merkittävistä tiedoista (1556/2016) säädettäisiin, että lausuntoon on merkittävä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 1 momentin 1—4 kohdassa tarkoitettujen

tietojen lisäksi työnantajan nimi, irtisanomispäivä sekä tieto siitä, jos henkilö ei täytä edellä tarkoitettuja edellytyksiä sen vuoksi, että hän on ilmoittautunut työnhakijaksi mainitun momentin 4 kohdassa säädetyn määräajan jälkeen. Lisäksi asetuksella säädettäisiin, että lausuntoon voidaan merkitä työnantajan Y-tunnus ja työsuhteen alkamispäivä, jos ne ovat TE-toimiston tiedossa. Viimeksi mainitut tiedot helpottaisivat toimeenpanoa työttömyyskassoissa, Kansaneläkelaitoksella ja Työllisyysrahastossa.

9 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 1.1.2023. Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain muuttamisesta tulisi kuitenkin osittain voimaan jo 1.8.2022.

9.1 Työttömyysturvalaki, laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, laki työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta, työsopimuslaki, merityösopimuslaki, laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijoista ja työaikalaki

Palkansaajan uutta muutosturvaa koskevat muutokset tulisivat voimaan 1.1.2023. Muutosturvarahaa, muutosturvakoulutusta, työllistymisvapaata ja työnantajalle ehdotettua informointivelvollisuutta sovellettaisiin, jos päivä, jona työsopimus irtisanotaan tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä, on 1.1.2023 tai sen jälkeen. Päivänä, jona työsopimus on irtisanottu, pidettäisiin työsopimuslain 9 luvun 4 §:ssä tarkoitettua irtisanomisen toimittamishetkeä.

9.2 Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annettuun lakiin muutosturvan rahoittamiseksi ehdotetut muutokset tulisivat pääosin voimaan 1.1.2023, ja irtisanovan työnantajan muutosturvamaksua koskevia säännöksiä sovellettaisiin, jos irtisanomisen toimittaminen on tämän lain tultua voimaan.

Työllisyysrahaston tulee tehdä seuraavan vuoden työttömyysvakuutusmaksuja koskeva esitys sosiaali- ja terveysministeriölle elokuun loppuun mennessä. Jotta vuonna 2023 aiheutuvaa muutosturvakustannusta varten voitaisiin kerätä tarvittava rahoitus työnantajien muutosturvamaksun yhteisellä osalla, lain 14 b § ja 18 § ehdotetaan kuitenkin tuleviksi voimaan jo 1.8.2022. Mainitut pykälät vaikuttavat vuoden 2023 työnantajan työttömyysvakuutusmaksujen määrään. Näin Työllisyysrahasto voisi tehdä kollektiivista muutosturvamaksua koskevan esityksen valtiovallalle elokuun 2022 loppuun mennessä, ja maksu olisi mahdollista sisällyttää vuoden 2023 työttömyysvakuutusmaksuja koskevaan hallituksen esitykseen.

Työnantajan velvollisuus maksaa työnantajan työttömyysturvan omavastuumaksua poistuu vähitellen työttömyysturvan lisäpäivistä luopumisen johdosta. Omavastuumaksua maksetaan kuitenkin vielä samanaikaisesti muutosturvamaksun kanssa. Koska molemmat maksut ovat maksuja ikääntyneitä työntekijöitä kollektiiviperusteilla irtisanoville työntäjille, olisi perusteltua, että niitä ei makseta päällekkäisesti samasta työntekijästä, vaan muutosturvamaksu vähennettäisiin samasta työntekijästä mahdollisesti myöhemmin maksettavasta omavastuumaksusta. Tästä säädettäisiin voimaantulosäännöksen 2 momentissa.

9.3 Laki tulotietojärjestelmästä

Laki tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n muuttamisesta tulisi voimaan 1.1.2023 (lakiehdotus 11). Lakiehdotuksessa 11 ehdotetaan tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n 1 momentin 23 kohdan muuttamista sellaisena kuin se on laissa 22/2022. Tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n 1 momentin 23 kohtaa on lailla 22/2022 muutettu väliaikaisesti lailla siten,

että rekrytointitukikokeilusta johtuva väliaikainen muutos on voimassa 31.12.2033 asti. Lain voimassaolo päättyisi muutettavan lainkohdan voimassaolon päättyessä. Laki tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n muuttamisesta tulisi voimaan 1.1.2034 (lakiehdotus 12).

10 Toimeenpano ja seuranta

Väestön ikääntyessä ja eläkeiän noustessa keinot, joilla edistetään vanhempien ikäluokkien työllisyyttä, ovat keskeisessä asemassa työllisyysasteen vahvistamisessa. Sekä työllisyyden edistämisen että työnsä menettävien toimeentulon kannalta esityksessä ehdotettujen keinojen vaikutusten seuranta on tarpeellista paitsi nyt ehdotettujen muutosten vaikutusten, myös mahdollisia tulevia uudistuksia koskevan tiedon keräämisen kannalta.

Tässä esityksessä ehdotettujen keinojen työllisyysvaikutusten seurantaan liittyy kuitenkin myös haasteita. Ensinnäkin ehdotetut muutokset, melko tiukkarajaisesta kohdentumisesta huolimatta, koskisivat ehtojen kautta rajattua ryhmää kokonaisuudessaan. Tämän vuoksi seuranta varten ei voida muodostaa verrokkiryhmää täysin samankaltaisista henkilöistä. Tästä seuraa muutosten vaikutusten seurannan toinen rajoite. Koska työllisyysasteen muutokset johtuvat yleensä erittäin monen muuttujan yhteisvaikutuksesta, ja vaikutukset ratkeavat työmarkkinoilla, tämän esityksen kohderyhmän työllisyydessä tapahtuva kehitys ei välttämättä johdu uudesta muutosturvamallista, vaan ne voivat johtua yleisistä talous- ja työmarkkinatilanteen muutoksista. Koska käytössä ei ole verrokkiryhmää, työmarkkinoiden kehityksen vaikutusta ei pystytä erottamaan tämän esityksen vaikutuksista.

Siltä osin kuin vaikutuksia on mahdollista seurata, työttömyyskassojen ja Kansaneläkelaitoksen sekä työvoimaviranomaisen tilastotieto tulee olemaan keskeinen seurannan väline. Muutosturvakokonaisuuden vaikutuksia tulisi seurata hajautetusta toimeenpanosta huolimatta siten, että tiedoista on mahdollista yhdistää tietoa siitä, mille ryhmille ja kuinka paljon muutosturvarahaa on maksettu ja minkä arvoista ja sisältöistä muutosturvakoulutusta muutosten perusteella on järjestetty. Seuranta tulisi toteuttaa mm. iän, sukupuolen ja asuinpaikan perusteella. Taustalla olevaa ammattia työttömyysturvan maksajien tilastotieto ei kuitenkaan sisällä tavalla, joka mahdollistaisi alakohtaisen seurannan maksajien rekisteritiedoista. Lisäksi on syytä seurata, ettei työllistymisen kynnyksen kohoaminen muussa ikäryhmässä vaikuta negatiivisesti koko työvoimaan, vaan työllisyysaste kohoaa kaikissa ikäryhmissä. Hyvänä mittarina toimii työllisyysasteen lisäksi esimerkiksi siirtymät ei-työllisestä työlliseksi, ja työvoiman ulkopuolelta työlliseksi verrattuna muihin ikäryhmiin. Työllisen ja työttömän työvoiman lisäksi ikäryhmässä on myös piilotyöttöntyä työvoimareservia.

Vaikutusten seurannassa on syytä kerätä tietoa myös muutosturvakokonaisuuden vaikutuksesta viranomaisten ja työnantajien toimintaan ja työnantajien kustannuksiin, kunnat mukaan lukien.

11 Suhde muihin esityksiin

Esitys liittyy myöhemmin annettavaan vuoden 2023 talousarvioesitykseen, jossa tulisi huomioida uusi muutosturvakoulutus. Julkisen talouden keskipitkän aikavälin suunnitelmassa vuosille 2023—2026 työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalle on varattu uudelle arviomäärärahamomentille vuonna 2023 yhteensä 42 miljoonaa euroa 55 vuotta täyttäneiden työllisyyttä edistäviin toimiin, mistä 22 miljoonaa euroa on arvioitu käytettäväksi muutosturvakoulutukseen. Muutosturvakoulutuksen rahoittaisi Työllisyysrahasto, jolta koulutukset laskutettaisiin toteuman mukaan jälkikäteen. Valtion talousarviossa työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalle budjetoidaisiin muutosturvakoulutuksen arvioituja menoja vastaavasti 22 miljoonaa euroa tuloja vuodelle 2023. Myöhemmin vuosina tulo- ja menoarviota tarkistettaisiin toteumatietojen perusteella.

Edellä mainittujen määrärahojen lisäksi kuntien velvoitetyöllistämistä johtuvat palkkatukimenot budjetoidaisiin jatkossa samalle työ- ja elinkeinoministeriön arviomäärärahmomentille. Muutoksen myötä myös tästä esityksestä seuraava palkkatukimenojen kasvu 2,1 milj. euroa rahoitettaisiin työ- ja elinkeinoministeriön momentilta. Nykytilassa peruspäivärahaa vastaava määrä rahoitetaan sosiaali- ja terveysministeriön työttömyysetuusmomenteilta. Esityksen on arvioitu lisäävän velvoitetyöllistämisen menoja vuodesta 2025 alkaen, mikä huomioitaisiin budjetoinnissa ko. vuodesta alkaen. Velvoitetyön rahoitusta koskevan muutoksen edellyttämät säädösmuutokset toteutettaisiin palkkatukiudistuksen yhteydessä.

Palkkatukiudistuksen yhteydessä säädettäisiin myös uudesta 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuesta. Palkkatukiudistusta koskeva esitys on tarkoitus antaa syysistuntokaudella 2022.

12 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Esityksessä ehdotetaan 55 vuotta täyttäneisiin sovellettavia muutosturvaa koskevia säännöksiä. 55 vuotta täyttäneille ehdotetaan yhden kuukauden palkkaa vastaavaa muutosturvarahaa, kahden kuukauden palkkaa vastaavaa koulutusta ja työllistymisvapaan pidentämistä verrattuna voimassa olevan lain mukaiseen työllistymisvapaaseen. Lisäksi 55 vuotta täyttäneiden ja saman työnantajan palveluksessa kolme vuotta olleiden mahdollisuutta siirtyä halutessaan osa-aikatyöhön vahvistettaisiin. Edelleen palkansaajien työttömyyspäivärahan lisäpäiväoikeutta muutettaisiin siten, että vuosina 1963 ja 1964 syntyneiden kohdalla lisäpäivien ikäraja korotettaisiin ja vuonna 1965 tai sen jälkeen syntyneillä ei olisi enää oikeutta työttömyyspäivärahan lisäpäiviin.

Muutosturvarahasta ja muutosturvakoulutuksesta muodostuva kokonaisuus ehdotetaan rahoitettavaksi irtisanovalta työnantajalta perittävällä muutosturvamaksulla ja kaikilta työnantajilta perittävällä kollektiivisella muutosturvamaksulla eli muutosturvamaksun yhteisellä osalla. Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun tuottoa ei käytettäisi uuden muutosturvan rahoitukseen.

12.1 Perustuslain säännökset ja perustuslakivaliokunnan käytäntö

Ehdotetut säännökset ovat merkityksellisiä erityisesti perustuslain 6 § ja 18 §:n ja osittain myös perustuslain 19 §:n kannalta. Ehdotuksia on lisäksi aiheellista arvioida perustuslain 21 §:n oikeusturvaa ja hyvän hallinnon turvaamista ja hyvän hallinnon takeita koskevan säännöksen kannalta.

12.1.1 Oikeus työhön ja elinkeinovapaus

Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Mainitun pykälän 2 momentin mukaan julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön.

Työllisyyden edistämistä koskeva perustuslain 18 §:n 2 momentin säännös on luonteeltaan julkiseen valtaan kohdistuva perustuslaillinen toimeksianto. Säännöksessä ei oteta kantaa työllisyyden hoidossa käytettävään keinovalikoimaan, vaan siinä jätetään julkiselle vallalle merkittävästi harkintavaltaa siitä, miten työllisyyttä voidaan parhaiten edistää. Työllisyyden edistämismisvelvollisuus merkitsee myös sitä, että julkisen vallan tulee pyrkiä estämään pysyvästi työtä vailla olevien ryhmien muodostuminen. (HE 309/1993 vp.).

Esityksen tavoitteena on lisätä 55 vuotta täyttäneiden työllisyyttä ja pidentää työuria. Koska ehdotetuilla muutoksilla arvioidaan kokonaisuutena olevan 55 vuotta täyttäneiden ikäänntyvien

työllisyyttä edistävä ja työuria pidentävä vaikutus, esitystä voidaan pitää perustuslain 18 §:n 2 momentin mukaisena.

12.1.2 Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö

Perustuslain 6 §:n 1 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Säännös ilmaisee paitsi vaatimuksen oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta myös ajatuksen tosiasiallisesta tasa-arvosta. Siihen sisältyy mielivallan kieltö ja vaatimus samanlaisesta kohtelusta samanlaisissa tapauksissa (HE 309/1993 vp, s. 42).

Yhdenvertaisen kohtelun vaatimus kohdistuu myös lainsäätäjään. Lailla ei voida mielivaltaisesti asettaa kansalaisia tai kansalaisryhmiä toisia edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan. Yhdenvertaisuusvaatimus ei kuitenkaan edellytä kaikkien kansalaisten kaikissa suhteissa samanlaista kohtelua, elleivät asiaan vaikuttavat olosuhteet ole samanlaisia. Yhdenvertaisuusnäkökohdilla on merkitystä sekä myönnettäessä lailla etuja ja oikeuksia kansalaisille että asetettaessa heille velvollisuuksia. Toisaalta lainsäädännölle on ominaista, että se kohtelee tietyn hyväksyttävän yhteiskunnallisen intressin vuoksi ihmisiä eri tavoin edistääkseen muun muassa tosiasiallista tasa-arvoa (HE 309/1993 vp, s. 42—43).

Yleistä yhdenvertaisuussäännöstä täydentää perustuslain 6 §:n 2 momentin sisältämä syrjintäkieltö, jonka mukaan ketään ei saa asettaa eri asemaan muun muassa henkilön iän tai terveydentilan tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Säännöksessä lueteltuja erotteluperusteita voidaan pitää syrjintäkiellon ydinalueena. Luetteloa ei ole kuitenkaan tarkoitettu tyhjentäväksi, vaan eri asemaan asettaminen on kielletty myös muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Perustuslain 6 §:n 2 momentissa säädetty syrjintäkieltö koskee myös toimenpiteitä, jotka välillisesti johtavat syrjivään lopputulokseen. Mahdollista syrjintää on arvioitava menettelyn tosiasiallisten seurausten kannalta (ks. HE 309/1993 vp, s. 44 ja PeVL 4/2016 vp, s. 3, PeVL 28/2009 vp, s. 2/II). Suosintaa tai jonkin yksilön tai ryhmän asettamista etuoikeutettuun asemaan on pidettävä säännöksen kieltämänä, jos se asiallisesti merkitsee toisiin kohdistuvaa syrjintää (HE 309/1993 vp, s. 44/I).

EU-oikeudessa yhdenvertaisuusperiaate on vahvistettu Euroopan unionin perusoikeuskirjan 20 artiklassa, jonka mukaan kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Syrjintäkieltö sisältyy 21 artiklan 1 kohtaan, jossa kielletään kaikenlainen muun muassa henkilön ikään perustuva syrjintä.

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (myöhemmin syrjintädirektiivi) mukaan jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos sillä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti: a) erityisten työhönpääsyä ja ammatillista koulutusta koskevien ehtojen sekä työehtojen, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottaminen nuorille ja ikääntyville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on huollettavia, heidän työelämään pääsytään tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi, b) ikään, ammatilliseen kokemukseen tai palveluajan pituuteen liittyvien vähimmäisehtojen asettaminen työhönpääsulle

tai tiettyjen työhön liittyvien etujen saaminen, c) enimmäisiään vahvistaminen työhönoton edellytykseksi kyseisen toimen koulutusvaatimusten perusteella tai jotta työ voisi kestää kohtuullisen ajan ennen eläkkeelle siirtymistä.

Ikään perustuvaa syrjintää ja toisaalta syrjintädirektiivin 6 artiklan mukaista oikeutettua ikään perustuvaa erilaista kohtelua koskevissa tapauksissa EU-tuomioistuin on ensin tarkastellut, onko ikään perustuvalla erilaisella kohtelulla olemassa jokin kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite. Harkittaessa keinojen asianmukaisuutta ja tarpeellisuutta tuomioistuin on katsonut, että keinoja tulee tarkastella myös suhteellisuusperiaatteen näkökulmasta. Tuomioistuin on todennut, että näiden toimenpiteiden osalta jäsenvaltioilla on kiistatta laaja harkintavalta niiden toimenpiteiden valinnassa, joilla niiden sosiaali- ja työllisyyspolitiikan tavoitteet voidaan toteuttaa.²⁸

Euroopan ihmisoikeussopimuksen 14 artikla sisältää vaatimuksen taata sopimuksessa tunnustetuista oikeuksista ja vapauksista nauttiminen ilman syrjintää. Sopimuksen 12. pöytäkirjan 1 artiklan 1 kappaleeseen sisältyvä kaikkinaisen syrjinnän kieltä laajentaa 14 artiklan syrjinnän kiellon koskemaan laissa tunnustetuista oikeuksista nauttimista, ja artiklan 2 kappale kieltää syrjinnän viranomaistoiminnassa.

YK:n kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan yleissopimuksen (KP-sopimus) 26 artikla sisältää laaja-alaisen ja itsenäisen ihmisoikeuden, joka käsittää oikeuden yhdenvertaiseen kohteluun ja syrjinnän kiellon. KP-sopimuksen valvontaa varten perustettu ihmisoikeuskomitea on katsonut tämän sopimusmääräyksen edellyttävän, että suojan syrjintää vastaan tulee kattaa viranomaistoiminta kokonaisuudessaan sekä yksityisten väliset oikeussuhteet keskeisillä elämäntilanteilla, kuten työ ja asuminen. Komitea on korostanut, että erilaistava menettely on 26 artiklan mukaista, jos erilaiselle kohtelulle on olemassa kohtuulliset ja objektiiviset kriteerit (esim. PeVL 59/2001 vp, s. 2/II). Yhdenvertaista kohtelua ja syrjinnän kieltä koskevia säännöksiä on myös useissa muissa YK:n yleissopimuksissa, kuten taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa.

Kansallisessa perustuslaissakaan ei ole kielletty kaikkien erojen tekemistä ihmisten välillä. Erottelu voi perustua myös syrjintäsäännöksessä mainittuun ja siten lähtökohtaisesti kiellettyyn syyhyn. Olennaista on, voidaanko henkilöön liittyvään syyhyn perustuva erottelu perustella perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävällä tavalla (HE 309/1993 vp, s. 44/I sekä esim. PeVL 9/2000 vp, s. 2/II, PeVL 14/2006 vp, s. 2/I ja PeVL 4/2016 vp, s. 2—3). Perustelulle asetettavat vaatimukset ovat erityisesti säännöksessä lueteltujen kiellettyjen erotteluperusteiden kohdalla kuitenkin korkeat (ks. PeVL 4/2016 vp, s. 2—3, PeVL 37/2014 vp, s. 2/II).

Perustuslakivaliokunnan vakiintuneen käytännön mukaan yleisestä yhdenvertaisuusperiaatteesta ei voi johtua tiukkoja rajoja lainsäätäjän harkinnalle pyrittäessä kulloisenkin yhteiskuntakehityksen vaatimaan sääntelyyn. Erottelut eivät kuitenkaan tällöinkään saa olla mielivaltaisia, eivätkä erot saa muodostua kohtuuttomiksi (ks. esim. (ks. esim. PeVL 37/2010 vp, s. 3/I, PeVM 11/2009 vp, s. 2/I, ja PeVL 18/2006 vp, s. 2/II). Samoin valiokunta on kiinnittänyt huomiota valitun keinon oikeasuhtaisuuteen (PeVL 38/2006 vp, s. 3/II). Yhdenvertaisuusperiaatteesta poikkeamista perustelevan yhteiskunnallisen intressin ja poikkeamisen merkittävyyden on oltava keskenään oikeasuhtaisia (PeVM 11/2009 vp, s. 2/I). Erilaista kohtelua koskevaa poikkeamisvaltuutta koskevalta lailta vaaditaan perustuslakivaliokunnan yhdenvertaisuussääntelyä

²⁸ C-144/04, Mangold, 63 kohta.

koskevan lausunnon mukaan "riittävää täsmällisyyttä ja tarkkarajaisuutta" (ks. PeVL 10/2003 vp).

Perustuslakivaliokunta on useassa lausunnossaan arvioinut lakisääteisiä ikärajoja perustuslain 6 §:n kannalta. Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan PeVL 44/2010 vp koonnut aikaisempaa käytäntöään ikärajojen osalta. Valiokunta korosti, että ikärajojen asettaminen ei sinänsä ole perustuslain kannalta arveluttavaa, mutta sille pitää olla esitettävissä jokin perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä syy. Hyväksyttävän syyn tulee olla asiallisessa ja kiinteässä yhteydessä lain tarkoitukseen.

Valiokunta on usein tukeutunut tutkimus- tai tilastotietoon, jollei ehdotus jo sinänsä ole ollut selvästi rationaali ja tarkoituksenmukainen (kuten PeVL 42/2004 vp). Jos esimerkiksi riittävää tilastotietoa ei ole esitetty, valiokunta on kiinnittänyt tähän huomiota ja kehottanut vaatimaan tällaista (ks. esim. PeVL 46/2002 vp, s. 6/I). Valiokunnan linja voidaan tiivistää siten, että *ikärajoihin perustuvan erottelun hyväksyttävyyttä arvioidessaan valiokunta ottaa huomioon ensinnäkin normatiivisen näkökulman, erityisesti perusoikeusjärjestelmän, toiseksi ehdotetun erottelun perusteluiksi esitetyt tosiasiat ja kolmanneksi tosiasialliset mahdollisuudet saavuttaa ehdotetulla erottelulla sääntelylle asetetut päämäärät*.

Perustuslakivaliokunta on muun muassa katsonut, että eläkkeiden määräytyminen eri tavoin erikäisille henkilöille on perustuslain 6 §:n kannalta ongelmatonta, jos erottelut eivät ole mieltävaltaisia eivätkä erot eläketurvassa muodostu kohtuuttomiksi. Ikärajojen asettaminen on eläkejärjestelmässä sinänsä luontevaa asian luonteen vuoksi. (Ks. PeVL 60/2002 vp, s. 4—5.) Valiokunta on pitänyt tarkoituksenmukaisuuteen liittyvin perustein hyväksyttävänä sääntelyä, jonka mukaan 65—67-vuotiaalle ei myönnetä koulutuspäivärahaa (Ks. PeVL 42/2004 vp, s. 2/II).

Perustuslakivaliokunta on arvioinut ikään perustuvaa erityiskohtelua työttömyysturvalainsäädäntöä koskevassa lausuntokäytännössään. Perustuslakivaliokunta on vakiintuneesti pitänyt mahdollisena, ettei kaikkien työttömyyden aikaista toimeentuloa turvata samalla tavoin. Erottelujen tulee kuitenkin olla hyväksyttäviä perusoikeusjärjestelmän kannalta (PeVL 35/2012 vp, s. 2/I, PeVL 27/2009 vp, s. 2/I, PeVL 46/2002 vp, s. 5—6).

Valiokunta on vakiintuneesti pitänyt mahdollisena säätää tavallisella lailla työttömyyden hoitoon ja työttömyyden aikaiseen toimentuloturvaan liittyvistä ikärajoista (PeVL 41/2014 vp, PeVL 35/2012 vp). Erityiskohtelua, jossa alle 25-vuotiaille on asetettu muita tiukempia ehtoja työmarkkinatuen saamiselle, valiokunta on pitänyt mahdollisena perustuslain yhdenvertaisuussäännösten kannalta nuorisotyöttömyyden erityisongelmien takia (PeVL 35/2012 vp, s. 2, PeVL 46/2002 vp, s. 6/I, PeVL 17/1996 vp, s. 2—3, PeVL 17/1995 vp, s. 1—2). Arviossa on muun ohella otettu huomioon se seikka, että ammatillista koulutusta vailla oleviin nuoriin kohdistuu työelämästä syrjäytymisen uhka (PeVL 27/2009 vp, s. 2/I, PeVL 17/1996 vp, s. 2—3).

Koulutusta vailla olevien nuorten työmarkkinatukioikeutta käsitellessään valiokunta on edellyttänyt, että hallitus tuo tämän tyyppisen lainsäädännön yhteydessä tilastollisin tai muin todennettavissa olevin keinoin ilmi ne perusteet, joiden vuoksi se katsoo ikään perustuvan erityiskohtelun olevan perustuslain 6 §:n valossa hyväksyttävää (PeVL 35/2012 vp, PeVL 11/2010 vp, s. 3/I, PeVL 27/2009 vp, s. 2—3 ja PeVL 46/2002 vp, s. 6/I). Esimerkiksi pelkästään säästötoimiin liittyvä ikärajan asettaminen ei muodosta tällaista hyväksyttävää perustetta (PeVL 35/2012 vp, s. 3/I ja PeVL 17/1996 vp, s. 3/II). Perustuslakivaliokunta on katsonut, että ikärajan hyväksyttävyyttä voidaan perustella sillä, että 24—25 ikävuoden kohdalla tapahtuu muutoksia, joiden vuoksi vain perusasteen suorittaneiden henkilöiden työttömyysriski vähenee (PeVL 35/2012 vp, s. 2/II).

Valiokunta on arvioinut (PeVL 38/2014 vp) myös palkkatuen enimmäiskestoja koskevaa 30-vuoden ikärajaa viitaten edellä selostettuun käytäntöön ja katsonut positiiviselle erityiskohtelulle olevan hyväksyttävä nuorisotyöttömyyden ehkäisemiseen liittyvä peruste. Toisena perusteena oli otettava huomioon pyrkimys saada ikäryhmään kuuluvat vastavalmistuneet sijoittumaan työmarkkinoille. Kysymys oli määräaikaisesta sääntelystä, ja palkkatuen enimmäiskeston ero muihin ryhmiin verrattuna oli suhteellisen vähäinen.

Perustuslakivaliokunta on viitannut myös siihen, että yli 60-vuotiaiden työllistyminen näyttäisi olevan huomattavasti muita ikäryhmiä vaikeampaa, minkä vuoksi muita ikäryhmiä pitkäkestoisemman palkkatuen mahdollistamiselle oli valiokunnan mielestä olemassa selvästi hyväksyttävät perusteet (PeVL 38/2014 vp, s. 2/II—3/I).

Perustuslakivaliokunta on arvioinut (PeVL 57/2016 vp) yhdenvertaisuuden kannalta myös ikääntyvien pitkäaikaistyöttömien eläketukea, joka koskee ennen 1.9.1956 syntyneitä. Esityksessä ehdotettiin, että ne ennen 1.9.1956 syntyneet henkilöt, jotka ovat työttöminä ollessaan erityisesti kärsineet finanssikriisin aiheuttamasta taantumasta ja työmarkkinoiden epävakaudesta, saivat työmarkkinatuen sijasta mahdollisuuden eläketukeen. Valiokunta katsoi positiiviselle erityiskohtelulle olevan perustuslain 6 §:ssä edellytetyt hyväksyttävät perusteet ja sääntelyn olevan tarkkarajaista ja täsmällistä sekä oikeasuhtaisuusvaatimuksen mukaista.

Perustuslakivaliokunta on arvioinut myös kokeilulainsäädäntöjä yhdenvertaisuuden kannalta. Esimerkiksi työllistymisrahaa koskevassa lausunnossa (PeVL 20/2012 vp) perustuslakivaliokunta katsoi sääntelyn tavoitteen vastaavan perustuslain 18 §:n 2 momentissa julkiselle vallalle asetettua velvoitetta edistää työllisyyttä ja pyrkiä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Sääntely ei valiokunnan mielestä muodostunut perustuslain yhdenvertaisuussääntelyn kannalta ongelmalliseksi etenkin, kun lisäksi otettiin huomioon, että työllistymisrahan saaminen laissa määritellyllä tavalla yhden kuukauden ajalta ei asettanut ihmisiä kohtuuttomasti eri asemaan.

Perustuslakivaliokunnan käytännön mukaan esimerkiksi pitkäaikaistyöttömän aseman parantaminen työmarkkinoilla voi toimia hyväksyttävänä perusteena pitkäaikaistyöttömien erilaiselle kohtelulle (PeVL 40/2016 vp, s. 2). Esityksessä ehdotettiin määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksiä koskevaa erityissääntelyä pitkäaikaistyöttömien osalta. Hallituksen esityksessä ehdotettua sääntelyä perusteltiin tavoitteella madaltaa työnantajan työllistämiskustannuksia ja sitä kautta parantaa pitkäaikaistyöttömän asemaa työmarkkinoilla. Ehdotetun sääntelyn taustalla voitiin perustuslakivaliokunnan mielestä katsoa olevan perustuslain 6 §:n 2 momentin edellyttämä hyväksyttävä peruste, jolla oli yhteys myös perustuslain 18 §:n 2 momentissa julkiselle vallalle osoitettuun velvollisuuteen edistää työllisyyttä. Sääntely ei ollut ongelmallista oikeasuhtaisuuden vaatimuksen kannalta.

Työttömäksi jäävien 55 vuotta täyttäneiden työllistyminen uudelleen voi olla muita työttömiä haastavampaa. Koska esitetyt muutokset parantaisivat 55 vuotta täyttäneiden asemaa työmarkkinoilla ja lähentäisivät heidän tilannettaan muihin työttömiin, muutosten ei voida katsoa olevan perustuslaissa turvattuun yhdenvertaisuuden vastaisia.

12.2 Ehdotetun uuden muutosturvan kohdentuminen

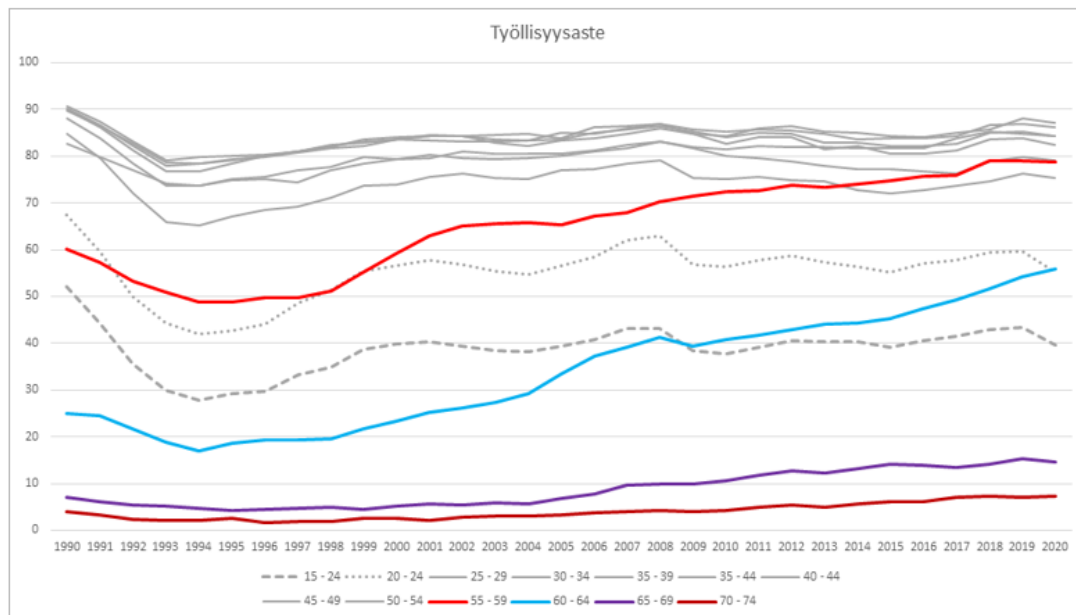
Muutosturvarahaa ja muutosturvakoulutusta koskevat ehdotukset tarkoittaisivat 55 vuotta täyttäneiden erityiskohtelua, joka asettaisi heidät muita irtisanottavia parempaan asemaan iän perusteella. Ikään perustuvien erottelujen arviointiin vaikuttavat sääntelyn kohdentamisen yleiset perusteet sekä toisaalta se, millaisia eroja eri henkilöryhmien välille aiheutuu ja voidaanko eroja pitää hyväksyttävänä ja kohtuullisina.

Muutosturvaraha parantaisi irtisanotuksi tulevan työntekijän taloudellista asemaa. Myös muutosturvakoulutusta voidaan pitää taloudellisena etuutena.

Voimassa olevassa työ sopimuslaissa on eroja muutosturvaan oikeutettujen suhteen. Erot irtisanottavien työntekijöiden asemassa perustuvat irtisanomisperusteeseen (tuotannollinen tai taloudellinen peruste), palvelusajan pituuteen saman työnantajan palveluksessa ja työnantajan kokoon. Ehdotetut muutokset parantaisivat pienempien työnantajien palveluksesta irtisanottujen 55 vuotta täyttäneiden yhdenvertaisuutta suhteessa suurempien työnantajien palveluksesta irtisanottuihin, koska nykyisestä sääntelystä poiketen oikeus muutosturvakoulutukseen koskisi myös sellaisia työntekijöitä, joiden työnantajan palveluksessa on vähemmän kuin 30 työntekijää.

Ehdotettavat muutosturvarahaa ja muutosturvakoulutusta koskevat säännökset koskisivat vain sellaisia työntekijöitä, jotka ovat olleet irtisanovan työnantajan palveluksessa vähintään viisi vuotta, joten 55 vuotta täyttäneiden tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanottujen välillä olisi myös jatkossa eroja muutosturvan suhteen. Työhistoriavaatimus vastaa kestoaltaan nykyisen lisäpäiväoikeuden edellytyksenä olevaa työhistoriavaatimusta sekä voimassa olevan työ sopimuslain mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta koskevaa työhistoriavaatimusta.

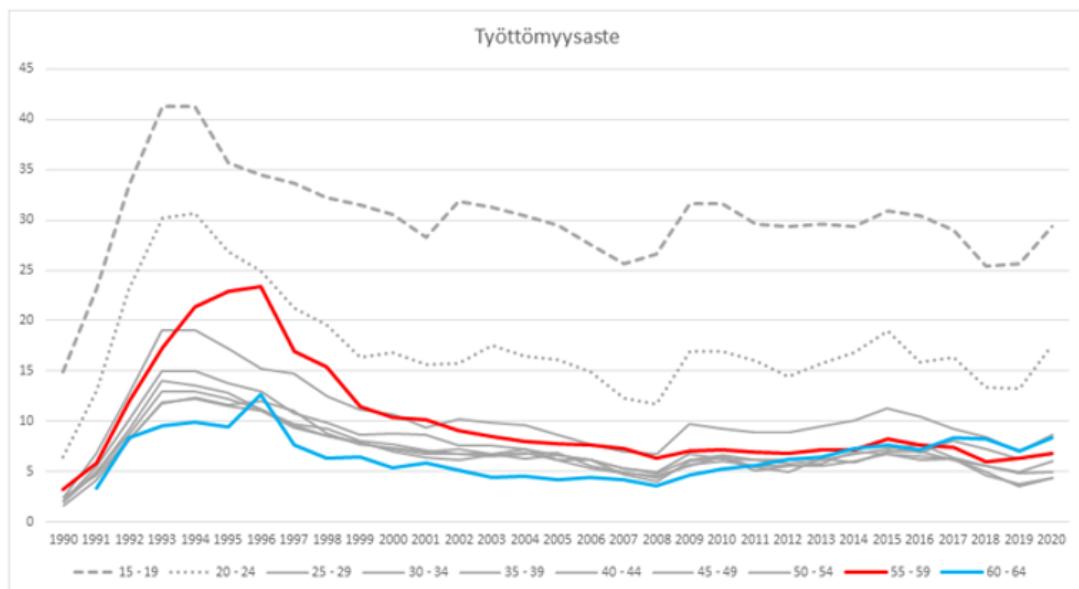
Ikääntyvien työvoimaan osallistuminen ja työllisyys ovat kasvaneet koko 2000-luvun ajan. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan 55—59-vuotiaiden työllisyysaste on noussut samalle tasolle kuin 30—34-vuotiailla jätten kuitenkin edelleen hieman jälkeä 35—54-vuotiaista. Työvoimatutkimuksen mukaan 55—59-vuotiaiden työllisyysprosentti vuonna 2020 oli 78,8 ja 60—64-vuotiaiden työllisyysprosentti 55,9, kun ikäryhmissä 35—54 työllisyysprosentti oli yli 80 (82,5—87,2).



Kuvio 10. Lähde: Tilastokeskuksen työvoimatutkimus

Edelleen työvoimatutkimuksen mukaan työttömyysasteissa 55—59-vuotiaiden tilanne on myös identtinen 30—34-vuotiaiden kanssa. Työttömyyttä on vain hieman enemmän kuin 35—54-vuotiailla, kun taas 60—64-vuotiailla työttömyysaste on puolestaan hieman korkeampi. Työttömyysasteen nousu viimeksi mainitussa ikäryhmässä selittyy eläkeiän nousulla. On kuitenkin mahdotonta erottaa, mikä osa tästä johtuu lisäpäiväoikeudesta ja mikä muista syistä. Työvoimatutkimuksen mukaan 55—59-vuotiaiden työttömyysprosentti vuonna 2020 oli 6,8 ja 60—64-vuotiaiden 8,4.

Kuten nykytilan kuvauksessakin on todettu, ikääntyneiden työttömyystarkasteluissa tulee huomioida se, että erityisesti ikääntyneet työttömät ovat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa piilotyöttömiä, eivätkä siten näy täysimääräisesti perinteisessä työvoimatutkimuksen työttömyystarkastelussa.²⁹



Kuvio 11. Lähde: Tilastokeskuksen työvoimatutkimus

Työttömyyden pitkittymisen riski kasvaa työnvälitystilaston perusteella tasaisesti iän myötä. Riski työttömyyden pitkittymiselle kasvaa erityisen selkeästi noin 60—61 ikävuoden kohdalla (ks. taulukot 1 ja 2). Tähän voi kuitenkin vaikuttaa oikeus työttömyysturvan lisäpäiviin. Työnvälitystilaston vuoden 2019 tietojen mukaan pitkäaikaistyöttömien osuudessa ikäryhmän työttömistä selkein ero on 61-vuotiaiden kohdalla. Kun 50—60-vuotiaissa pitkäaikaistyöttömien osuus ikäryhmän työttömistä on yli 30 %, 61-vuotiailla osuus on 45 % ja 62-vuotiailla 56 % (ks. taulukko 2). Toisaalta, kuten taulukosta 2 ilmenee, pitkäaikaistyöttömien osuus ei laske alle yli 55-vuotiaiden ryhmässä missään ikäluokassa alle mainitun 30 %:n, ja osuus on yhden vuoden poikkeusta lukuun ottamatta kasvava.

²⁹ Ks. tarkemmin Ikääntyneiden työllisyyden edistämiskeinoja valmistelevan työryhmän loppuraportti.

Taulukko 7. Lähde: Työnvälitystilasto 2019

1350. Työttömyyden virta yli tietyn keston suhteessa samana kk alkaneisiin työttömyyksiin palvelulinjan mukaan						
Vuosikeskiarvo ikä	Muuttujat:	Alkaneet työttömyysjaksot	%-Virta yli 1kk työttömyyteen	%-Virta yli 3kk työttömyyteen	%-Virta yli 6kk työttömyyteen	%-Virta yli 12kk työttömyyteen
Vuosi 2019 ka.						
Ikä yhteensä		46 434	71,6	42,4	22,8	9,9
50 v.		842	72,6	46,4	25,9	12,9
51 v.		895	72,1	45,7	26,9	11,7
52 v.		896	73,1	45,7	26,5	12,3
53 v.		879	73,4	45,8	26,9	13,4
54 v.		910	74,3	47,1	27,8	13,1
55 v.		903	74,4	48,5	28,1	12,8
56 v.		912	74	47,4	29,2	13,7
57 v.		902	75,4	49,1	29,1	13,8
58 v.		897	76,1	50,8	30,8	15,4
59 v.		914	76,7	53	32,6	16,7
60 v.		847	79,1	57,7	39,1	21,3
61 v.		752	80,8	63,4	47,3	31,6
62 v.		589	81,2	62,1	46,1	34,9
63 v.		261	83,3	66,3	51,5	39,6
64 v.		87	84,6	62,9	46,5	34,6
Yli 64		20	71	58,5	41,5	22,8

Taulukko 8. Lähde: Työnvälitystilasto 2019

1207. Työnhakijat ammatin, koulutuksen, diagnoosin, kielen ja kansalaisuuden mukaan			
Vuosikesiarvo	Työnhakijoita laskentapäivänä	Pitkäaikaistyöttömät	Pitkäaikaistyöttömät, osuus työttömistä työnhakijoista
Työmarkkina-asema			
Muuttajat:			
Ikä			
Vuosi 2019 ka.			
Työttömät työnhakijat			
Ikä yhteensä	240 379	63 330	26 %
20 v.	5 361	249	5 %
30 v.	5 240	903	17 %
40 v.	4 603	1 134	25 %
50 v.	5 035	1 545	31 %
51 v.	5 316	1 593	30 %
52 v.	5 421	1 708	32 %
53 v.	5 477	1 765	32 %
54 v.	5 765	1 872	32 %
55 v.	5 833	1 909	33 %
56 v.	6 002	2 005	33 %
57 v.	6 060	2 068	34 %
58 v.	6 134	1 968	32 %
59 v.	6 682	2 252	34 %
60 v.	7 224	2 652	37 %
61 v.	8 518	3 817	45 %
62 v.	8 440	4 689	56 %
63 v.	5 186	3 339	64 %
64 v.	2 098	1 534	73 %
Yli 64	452	325	72 %

Osuus työttömistä, jotka ovat jääneet työttömäksi edeltävän työsuhteen päättymisen myötä, kasvaa myös tasaisesti iän myötä eläkeikään asti. Kun tarkastellaan ikäluokittain alkaneita työttömyysjaksoja vuonna 2019, niiden osuudessa, joilla työttömyysjakson syy on irtisanominen, ei tapahdu suurta muutosta enää noin 50 ikävuoden jälkeen.

Edelleen nykytilan kuvauksessa todetulla tavalla (osio 2.1.1.2 Työpaikan menettämisen kustannukset) pitkäaikaistyöttömyyden riski kasvaa kuitenkin merkittäväällä tavalla 50—54 vuotiaiden ja 55—59 vuotiaiden ikäryhmien välillä siten, että vanhemman ikäryhmän riski pitkäaikaistyöttömyydelle on nuorempia ikäluokkia korkeampi. havaintojen perustella pitkäaikaistyöttömyyden riski on korkein tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanottujen kohdalla.

Yhteenvetona ehdotettujen muutosten kohdentumisesta voidaan todeta, että kokonaisuutena työllisyysasteen laskusta, työttömyysasteen noususta ja työttömyyden pitkittymisen riskistä muodostuva kokonaisuus alkaa vaikuttaa juuri esityksessä ehdotetun kohderyhmän (55 vuotta täyttäneet ja tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanottu) kohdalla. Lisäksi on otettava huomioon, että tarvittaviin toimiin tulisi ryhtyä riittävän ajoissa, eikä esimerkiksi vasta sitten, kun työllistymisen todennäköisyys myöhempinä ikävuosina vähenee vielä merkittävämmiin.

Edellä mainituilla perusteilla erityisten toimien kohdentamista 55 vuotta täyttäneisiin voidaan perustuslain 6 §:n valossa pitää perusteltuna, ja ehdotuksen perusteiden voidaan sinänsä arvioida olevan perustuslain 18 §:n 2 momentin työllisyyden edistämisen tavoitteen mukaisia ja hyväksyttäviä.

12.3 Esityksessä ehdotetut keinot

12.3.1 Lisäpäiväoikeus

Lisäpäiväoikeuden poistamista koskevaa ehdotusta on syytä arvioida sekä perustuslain 18 että 19 §:n valossa.

Kohderyhmän eli 55 vuotta täyttäneiden kohdalla lisäpäiväoikeuden ikärajan lähestyminen vaikuttaa tutkimusten mukaan sekä riskiin jäädä työttömäksi että lisäpäiville siirtyneiden kohdalla siihen, että uudelleen työllistymistä ei tapahdu. Lisäpäiväoikeuden ikärajan asteittainen nostaminen ja vuonna 1965 tai sen jälkeen syntyneiden kohdalla lisäpäiväoikeuden poistaminen vaikuttaa aiempien tutkimusten tulosten perusteella itsenäisesti ikäryhmien työllisyyteen. Ikärajamuutosten on havaittu vaikuttavan siten, että työttömyyden alkamisen muutos vaikuttaa seuraavan kulloisiakin ikärajan muutoksia.

Lisäpäiväoikeutta koskevalta osalta arvioinnissa on syytä kiinnittää huomiota muutosten toteuttamistapaan. Hallituksen esitykseen eläkelainsäädännön muuttamiseksi (HE 242/2002 vp) antamassaan lausunnossa PeVL 60/2002 vp perustuslakivaliokunta kiinnitti huomiota siihen, että ehdotettuja eläkejärjestelmän muutoksia toteutetaan monin osin asteittain ja että näin pyritään pehmentämään niiden vaikutuksia varsinkin lähitulevaisuudessa eläkeiän saavuttavien kannalta. Valiokunnan mukaan ”tätä voidaan pitää osoituksena pyrkimyksestä suojata valtiosääntöoikeudellisesti merkittävällä tavalla tällaisten ikäryhmien oikeutettuja odotuksia, joita vähän aikaa ennen eläketapahtumaa toteutettavat eläkejärjestelmien ennakoimattomat muutokset voisivat muutoin horjuttaa.” Tuolloisessa esityksessä kyse oli muun muassa työttömyyseläkkeen poistamisesta ja eläkejärjestelmään sisällytettävästi elinaikakertoimesta eli eläkejärjestelmään tehtävästä muutoksesta, jonka vaikutus tulisi esityksen mukaan tulisi koskemaan vasta usean vuoden päästä eläkkeelle siirtyviä ikäluokkia. Edellä mainittuja hallituksen esitykseen sisältyviä elementtejä arvioitiin perustuslain 15 §:ssä tarkoitetun omaisuuden suojan ja sen 19 § 2 momentissa tarkoitetun perustoimeentulon turvan kannalta.

Elinaikakerrointa arvioitaessa oleellisinta valtiosääntöoikeudellisesti perustuslakivaliokunnan mielestä oli, että kertoimen käyttöönotto ei kohdistu esimerkiksi vain johonkin eläkeläisryhmään vaan se on yleinen ja pysyväisluonteiseksi tarkoitettu koko eläkejärjestelmän muutos. Elinaikakertoimen käyttöönottoa ei näin ollen katsottu valtiosääntöoikeudellisesti ongelmalliseksi perustuslain omaisuudensuojasäännösten kannalta.

Edellä mainittuun hallituksen esitykseen sisältyneet ehdotukset työttömyyseläkkeen lakkauttamisesta vuonna 1950 ja sen jälkeen syntyneiltä henkilöiltä puolestaan ehdotettiin kompensoitavaksi niin, että oikeus työttömyysturvaan ulottuisi 65 vuoden iän täyttämiseen saakka. Tältä osin perustuslakivaliokunta totesi, että perustuslain 19 §:n 2 momentissa ei turvata työttömyyseläkettä järjestelmänä vaan ylipäätään yksilön oikeutta perustoimeentulon turvaan jonkin sosiaaliturvajärjestelmän kautta.

Esityksessä ehdotetaan lisäpäiväoikeuden ikärajan asteittaista korottamista ja oikeuden poistamista vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiltä ikäluokilta. Vuonna 1965 syntyneet voisivat saavuttaa nykylainsäädännön mukaisen lisäpäivien ikärajan vuonna 2027. Enimmäismaksuaika 500 päivää, joka voisi johtaa lisäpäiväoikeuden alkamiseen, olisi tässä tapauksessa alkanut vuonna 2025. Lisäpäiväoikeuden poistaminen ei vaikuttaisi ikääntyvien oikeuteen saada työttömyysturvan perus- tai ansiopäivärahaa lähtökohtaisesti samoin edellytyksin kuin muillakin työttömällä. Yksilöllä olisi siten edelleen oikeus perustoimeentulon turvaan työttömyysturvajärjestelmän kautta lisäpäiväoikeuden poistamisesta huolimatta.

Lisäksi voimaan olisi edelleen jäämässä joukko ikääntyvien perus- tai ansiopäiväraha-oikeuden syntymistä tai jatkamista koskevia turvaavia säännöksiä, joiden tavoitteena on kannustaa ja mahdollistaa perus- ja ansiopäivärahan ehtona olevan työssäoloehdon uudelleen täyttäminen. Näin ollen, ja kun perustuslakivaliokunta on aiemmin lausunnoissaan PeVL 46/2002 vp ja PeVL 25/2013 vp ottanut kantaa lisäpäiväoikeuden ikärajan asteittaiseen nostamiseen, ehdotetun keinon voidaan sinänsä arvioida olevan sekä perustuslain 18 §:n 2 momentin että perustuslain 19 §:n 2 momentin tavoitteiden ja edellytysten mukaisia ja hyväksyttäviä keinoja ikääntyvien työllisyyden parantamiseksi.

12.3.2 Uusi muutosturva ja perustuslain 6 ja 18 §

Tällä hetkellä pelkän perusasteen koulutuksen varassa on yli 30 % yli 60-vuotiaista osuuden ollessa 20 % vielä 53-vuotiaillakin. Myös opistotason koulutustausta korostuu yli 47-vuotiaissa työttömissä työnhakijoissa. Perusasteen koulutustaustan omaavien osuus alkaa kasvaa 53 ikävuoden jälkeen. Koulutusasteen nousun vuoksi kyseessä lienee on pitkälti sukupolvikysymys, vaikkakin koulutusasteen nousun on havaittu pysähtyneen ja niiden nuorten, jotka eivät ole työssä tai koulutuksessa, osuus on merkittävä.

OECD:n maaraportin mukaan vaikeinta uuden työpaikan löytäminen on yli 55-vuotiaille, alle 25-vuotiaille, vähän koulutetuille ja teollisuuden (manufacturing and construction) työntekijöille. Niillä, jotka eivät löydä uutta työtä vuoden aikana, on suuri riski ajautua pitkäaikaistyöttömäksi tai kokonaan pois työmarkkinoilta, varsinkin yli 55-vuotiailla.³⁰ Edelleen OECD:n maaraportin mukaan nykyisen muutosturvan haasteet liittyvät siihen, että siinä ei juurikaan tarjoa tehokasta valmennusta tai työvoimapalveluita ennen kuin työntekijä ilmoittautuu työnhakijaksi mikä tyypillisesti tapahtuu irtisanomisajan taikka mahdolliseen päättösopimukseen sisältyvän taloudellisen etuuden päättymisen jälkeen. Tämä johtaa samalla siihen, että työntekijät

³⁰ OECD:n maaraportti Back to Work (2016).

eivät pääse hyötymään yksilöllisistä haastatteluista taikka muusta palvelusta ennen työttömyyden alkamista.³¹

Sen lisäksi, että edellä mainittuihin seikkoihin puututtaisiin esitettyjen työnhakijan palveluprosessia ja koulutusmahdollisuutta koskevien muutosten avulla, muutosturvarahalla parannettaisiin kohderyhmään kuuluvien toimeentulon turvaa. Se myös kattaisi koulutukseen osallistumisesta syntyviä kustannuksia.

Koska esitetyillä palveluprosessia ja koulutusoikeutta koskevilla muutoksilla korvattaisiin kummattavaksi esitettyä lisäpäiväoikeutta, keinojen voidaan arvioida olevan sekä perustuslain 6 §:ssä että perustuslain 18 §:n 2 momentissa tarkoitettujen tavoitteiden ja edellytysten mukaisia sekä hyväksyttäviä keinoja ikääntyvien työllisyyden parantamiseksi.

12.3.3 Osa-aikatyö

Osa-aikatyötä koskeva ehdotus poikkeaa muutosturvaa koskevista ehdotuksista siten, että se ei koske työttömyysuhan alle joutuvia vaan työssä jatkavia ikääntyviä. Osa-aikatyötä koskevan ehdotuksen tavoitteena on työssä pysymisen edistäminen työn vapaaehtoista joustavuutta lisäämällä ja sitä kautta työssä jaksamista edistämällä. Tätä kautta edistetään työurien pidentämistä ja ikääntyvien työllisyyttä.

On olemassa tutkimusnäyttöä, että ikääntyvien vapaaehtoinen osa-aikatyö lisää työntekijän työhyvinvointia sekä yleistä hyvinvointia jopa enemmän kuin eläkkeellä oleminen (Nikolova & Graham 2014). Tutkimuskirjallisuus (esim. Herzog, House & Morgan 1991) viittaa siihen, että nimenomaan mahdollisuus päättää omasta työajastaan on keskeinen hyvinvointia kasvattava tekijä, ei niinkään työajan pituus itsessään. Täten puhtaasti työssä jaksamisen kannalta vapaaehtoisen osa-aikatyön mahdollisuuksien lisääminen todennäköisesti parantaisi työssä jaksamista.

Ikääntyvien osa-aikatyöhön siirtyminen voi eräiden tutkimusten mukaan pidentää työuria (jopa työtunneissa mitattuna), jos osa-aikaistuminen on työntekijälähtöistä. Ruotsia koskeva tutkimus (Wadensjö 2006) tukee näkemystä, että ikääntyvien vapaaehtoisten osa-aikatyömahdollisuuksien tukeminen politiikkatoimin voi nostaa palkansaajan itsensä valitsemaa eläkeellejäämisikää, mikä voi jopa kompensoida osa-aikatyön aiheuttaman menetyksen työtuntimäärässä. Ikäänty-

³¹ *ibid.* : ”Change security currently does not provide much effective training or employment services before the worker registers as a jobseeker (which is typically after the depletion of any negotiated package); in particular, workers cannot benefit from individual interviews or counselling before they register. Shrinking resources of the local employment offices and the decrease in the number of employment counsellors (and a corresponding increase in the caseload per counsellor) mean that Change security today is even less effective than it used to be a few years ago. Change training is also not used much or not fast and flexibly enough, not least because of significant red tape associated with its set-up. There is considerable room for the social partners to engage more effectively in an early phase to facilitate job-to-job transitions, to supplement and balance the strong focus in Finland on the provision of passive income support. The recently agreed obligation for employers in firms with more than 30 employees to provide re-employment training to displaced workers will improve the situation for these workers provided this training is carefully designed to meet the workers’ needs. However, the need for more intervention to facilitate job-to-job transitions will remain for smaller-sized enterprises and for sub-contracting firms which tend to be poorly covered by the Change security programme.”

vien kohdalla vapaaehtoisen osa-aikatyön vaikutukset työllisyyteen voivat siis olla myönteisempiä kuin koko väestön kohdalla, missä osa-aikatyön kasvun katsotaan tyypillisesti vähentävän tehdyn työn määrää.

Työlainsäädäntö soveltuu lähtökohtaisesti tasapuolisesti kaikkiin työntekijöihin riippumatta työntekijöiden iästä. Työlainsäädännössä ei ole — nuoria työntekijöitä lukuun ottamatta — taivannaista asettaa ikärajoja työsuhteeseen liittyville oikeuksille tai eduille.

Osa-aikatyötä koskevalla ehdotuksella voidaan tutkimustiedon perusteella arvioida olevan kokonaisuudessaan myönteisiä työmarkkinavaikutuksia työssäjaksamisen paranemisen ja työurien pidentymisen kautta. Työvoimatutkimuksen mukaan työntekijän oma halu tehdä osa-aikatyötä sekä terveydelliset syyt korostuvat yli 55-vuotiailla osa-aikatyön syynä. Osa-aikatyön määrän on arvioitu vaikuttavan muiden Pohjoismaiden korkeampaan ikääntyneiden työllisyyteen.

Ehdotuksen perusteiden voidaan arvioida olevan perustuslain 18 §:n 2 momentin työllisyyden edistämisen tavoitteen mukaisia ja hyväksyttäviä. Työntekijöitä koskee työaikalain voimassa olevat säännökset lyhennetystä työajasta. Niissä huomioidaan työntekijän terveydelliset ja sosiaaliset syyt sekä osittainen varhennettu vanhuuseläke osa-aikatyötoiveen syynä. Ikääntymiseen liittyy myös vastaavia työaikojen jouston tarpeita. Ikääntyvien kohdalla vapaaehtoisen osa-aikatyön vaikutukset työllisyyteen voivat olla myönteisempiä kuin koko väestön kohdalla. Koko väestön kohdalla osa-aikatyön kasvun katsotaan tyypillisesti vähentävän tehdyn työn määrää. Tällä voidaan perustella ikärajan asettamista.

Ehdotettu osa-aikatyötä koskeva sääntely ei myöskään tarkoittaisi subjektiivista oikeutta osa-aikatyöhön. Ehdotettavan sääntelyn ei arvioida asettavan työntekijöitä kohtuuttomasti eri asemaan ottaen huomioon myös jo olemassa olevat perusteet lyhennettyä työaikaa koskevassa sääntelyssä.³²

12.3.4 Oikeusturva ja hyvän hallinnon takeet

Perustuslain 21 §:ssä säädetään oikeusturvasta. Säännöksen mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsitellyksi asianmukaisesti ja ilman aiheetonta viivytystä lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa sekä oikeus saada oikeuksiinsa ja velvollisuuksiinsa koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi. Käsitellyn julkisuus sekä oikeus tulla kuulluksi, saada perusteltu päätös ja hakea muutosta samoin kuin muut oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin ja hyvän hallinnon takeet turvataan lailla.

Esityksessä ehdotetaan, että irtisanotun palkansaajan kuuluminen uuden muutosturvaoikeuden soveltamisen piiriin tutkittaisiin TE-toimiston toimesta, ja TE-toimiston todetessa, että henkilö täyttää muutosturvan piiriin kuulumisen edellytykset, tästä ratkaisusta seuraisi oikeus muutosturvakoulutukseen. Jos TE-toimisto toteaisi, että henkilö ei täytä muutosturvaoikeuden piiriin

³² Silver 55+ Senior Oy:n teettämän Työstä elinvoimaa -tutkimuksen mukaan 40 prosenttia yli 55-vuotiaista työntekijöistä on melko tai erittäin kiinnostuneita siirtymään sellaiseen työhön, jossa voi itse päättää ajankäytöstään. Työnantajista 43 prosentilla on mahdollisuuksia tarjota melko tai erittäin hyvin juuri tällaisia työtehtäviä. Joustavan työajan suhteen kysyntä ja tarjonta ovat siten lähes tasapainossa.”
<https://www.talouselama.fi/uutiset/te/f22e018d-b7a7-4700-b363-901e41918709?ref=ampparit:b19a>

kuulumisen edellytyksiä, oikeutta muutosturvakoulutukseen ei syntyisi. Sekä palkansaajan kuulumisesta muutosturvan piiriin että koulutusoikeudesta säädettäisiin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa.

Samaa TE-toimiston ratkaisua muutosturvan piiriin kuulumisesta noudatettaisiin myös Kansaneläkelaitoksessa ja työttömyyskassassa, kun ne työttömyysturvalain nojalla ratkaisisivat henkilön oikeutta muutosturvarahaan. Edelleen sama ratkaisu olisi taustalla, kun Työllisyysrahasto tekee päätöksen siitä, peritäänkö irtisanoneelta työnantajalta irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu. Tästä säädettäisiin työttömyysetuuksien rahoituksesta annetussa laissa.

Kaikki edellä todetut muutosturva-asiaa tai siihen liittyviä oikeuksia tai velvollisuuksia toimeenpanevat toimijat soveltavat päätöksiä antaessaan hallintolakia. Hallintolain perusteella päätökset muutosturvakoulutuksesta, muutosturvarahasta ja irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun perimisestä on perusteltava.

Muutosturvakoulutusta koskevaan päätökseen haettaisiin esityksen mukaan muutosta sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta, jonka päätökseen voisi edelleen hakea muutosta vakuutusoikeudelta. Muutoksenhaku vakuutusoikeudelta ei edellyttäisi valituslupaa. Tältä osin menettely poikkeaisi muusta TE-hallinnon tekemiä päätöksiä koskevasta muutoksenhausta, sillä näissä muutoksenhakuaasioissa hallinto-oikeus on lähtökohtainen valituselin. Esityksessä ehdotettu muutoksenhakuelin muutosturvakoulutusta koskevassa valitusasiassa olisi kuitenkin yhdenmukainen muiden muutosturva-asioiden eli muutosturvarahaa ja irtisanovan työnantajan muutosturvamaksua koskevien menettelyjen kanssa.

Vakuutusoikeus on lausunnossaan kannattanut esitystä muutosturvakoulutusta koskevasta muutoksenhakureitistä. Esityksessä ehdotetulla muutoksenhakumenettelyllä saavutetaan tilanne, jossa yhdestä irtisanomISRatkaisusta mahdollisesti syntyviä kolmen eri toimeenpanijan antamia päätöksiä olisi mahdollista käsitellä samassa muutoksenhakuelimessä. Irtisanottua palkansaajaa koskevien muutosturvakoulutuksesta ja muutosturvarahasta annettujen päätösten käsittely samassa muutoksenhakuelimessä parantaisi yksilön oikeusturvan toteutumista omassa muutosturva-asiassaan.

12.3.5 Yhteen veto

Ehdotettujen säännösten perustuslain mukaisuutta arvioitaessa on perusteltua ottaa huomioon ehdotetut muutokset ja niiden arvioidut vaikutukset kokonaisuutena. Työllisyysvaikutusten kannalta keskeinen muutos on työttömyysturvan lisäpäiväoikeuden poistaminen. Ehdotettujen muutosturvakoulutukseen, muutosturvarahaan ja osa-aikatyöhön liittyvien muutosten arvioidaan myös kokonaisuutena edistävän 55 vuotta täyttäneiden työllisyyttä toisaalta sitä kautta, että työnantajille luotaisiin maksuvastuun kautta negatiivinen kannuste olla kohdistamatta irtisanomisia ikääntyviin ja toisaalta sitä kautta, että edistettäisiin irtisanotuksi tulleiden mahdollisimman nopeaa työllistymistä. Toisaalta työssä pysymistä ja työurien pidentymistä voidaan edistää myös mahdollistamalla työssä oleville paremmat työajan joustot.

Työnantajan muutosturvaa koskevan maksuosuuden avulla on tarkoitus vähentää 55 vuotta täyttäneiden ikäryhmään kohdistuvia irtisanomisia. Irtisanovan työnantajan maksuvelvollisuuden arvioidaan vähentävän irtisanomisten kohdentamista 55 vuotta täyttäneisiin vastaavalla tavalla kuin nykyisen omavastuumaksun on todettu vähentävän.

Lisäpäiväoikeuden asteittaisella poistamisella on ikääntyvien työllisyyttä lisääviä vaikutuksia. Lisäpäiväoikeuden poistaminen aiheuttaa kuitenkin negatiivisia vaikutuksia niille ikääntyneille

työntekijöille, jotka tulevat irtisanotuiksi ja joiden työttömyys pitkittyy. Ehdotetuilla muutosturva koskevilla toimenpiteillä tasapainotetaan ja pyritään lieventämään oikeuden poistamisesta aiheutuvia negatiivisia vaikutuksia ikääntyville. Ottaen huomioon työttömyysturvan lisäpäiviä koskevan oikeuden merkitys ikääntyvien irtisanotuksi tulleiden ansiotason turvaamisessa, on tarpeen samassa yhteydessä toteuttaa toimenpiteitä, joilla pyritään turvaamaan ikääntyvien työssä pysymistä.

Tilastojen mukaan työttömyyden pitkittymisen riski kasvaa tasaisesti iän myötä, mikä puoltaa ikääntyviä koskevia erityissäännöksiä. Perustuslakivaliokunnan käytännössä on pidetty hyväksyttävänä ikärajan asettamista esimerkiksi sillä perusteella, että yli 60-vuotiaiden työllistymisen on arvioitu tilastojen perusteella olevan huomattavasti muita ikäryhmiä vaikeampaa. Työttömyyden kesto vaikuttaa kielteisesti työllistymiseen, eli työllistymistodennäköisyys alenee työttömyyden pitkittyessä.

Vaikka tilastotiedon perusteella ei voida tehdä johtopäätöstä, että juuri 55 ikävuoden kohdalla työttömyyden pitkittymisen riskissä tapahtuisi erityisen merkittävä, nopea muutos verrattuna nuorempiin ikäryhmiin, voidaan kuitenkin todeta, että 55 vuotta täyttäneiden työttömyys pitkittyy todennäköisemmin kuin nuoremmilla ikäryhmillä, ja erityisen todennäköiseltä työttömyyden pitkittyminen vaikuttaa silloin, jos työllistyminen on päättynyt irtisanomiseen tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla. Lisäksi on tarkoituksenmukaista, että ikääntyvien työllisyyttä pyrittäisiin parantamaan jo sitä ajankohtaa aiemmin, josta lukien työllistyminen tilastollisesti kääntyy merkittävästi epätodennäköisemmäksi.

Ikärajan asettamista 55 vuoteen voidaankin perustella esityksen tavoitteiden kannalta. Työllisyyden edistämisen ja työurien pidentämistavoitteiden mukaisesti on perusteltua kohdistaa erityisiä toimenpiteitä laajempaan ikääntyvien joukkoon kuin vain eläkeiän kynnyksellä oleviin. Myös vuoden 2013 muutosturvan toimivuutta koskevan tutkimuksen mukaan, mitä vanhempiin muutosturvan piirissä oleviin tullaan, sitä harvemmat työllistyvät verrattuna nuorempiin ikäluokkiin. Selvä ero oli tuolloin nähtävissä työttömien määrässä erityisesti juuri 60-vuotiaiden molemmin puolin. Tutkimuksessa suositeltiin kiinnitettävän huomiota erityisesti ikääntyneiden pidemmän työkokemuksen omaavien henkilöiden työllistymisen edistämiseen.

Työllistymisvapaan ja työnantajan tarjoaman koulutuksen tai valmennuksen tarkoituksena on edistää irtisanottavien mahdollisimman nopeaa uudelleentyöllistymistä. Muutosturvan toimintamallilla on todettu olevan positiivista vaikutusta työllistymiseen ja sitä on kehitetty edelleen.

Uuden muutosturvan osalta arvioon vaikuttaa myös sen elementtien eli muutosturvarahan, muutosturvakoulutuksen ja pidentyvien työllistymisvapaiden tosiasiallinen vaikutus ikääntyvien irtisanomisten torjumisessa. Tässä arvioinnissa keskeinen elementti on irtisanovalle työnantajalle kohdistettava muutosturvamaksu. Muutosturvamaksu tulee olemaan pienempi kuin nykyinen lisäpäiviin liittyvä omavastuumaksu. Työnantajan koko otettaisiin omavastuumaksua vastaavalla tavalla huomioon maksua määriteltäessä, mikä tarkoittaisi, ettei maksua määrättäisi pienille työnantajille ollenkaan.

Lukumääräisesti valtaosa suomalaisista työnantajista on pieniä työnantajia, jolloin työnantajan maksuvastuun tosiasiallinen merkitys näiden työnantajien käyttäytymisen ohjaamisessa jäisi käytännössä pieneksi. Toisaalta on kuitenkin perusteltua rajata pienempien työnantajien vastuuta tilanteessa, jossa taloudellinen tilanne on jo siten heikentynyt, että työntekijöitä joudutaan irtisanomaan. Tällaisessa tilanteessa työnantajan maksuvastuu voisi heikentää pienen työnanta-

jan taloudellista tilannetta entisestään. Nykyistä lisäpäivien rahoitukseen kohdistuvaa irtisanovan työnantajan omavastuumaksua on arvioitu, ja suurempien yritysten kohdalla irtisanomiskustannuksen nousu vähensi siirtymiä työttömyyteen.³³

Positiivista erityiskohtelua koskevat työllistymisvapaata, muutosturvakoulutusta ja muutosturvarahaa koskevat ehdotukset tarkoittaisivat erityistä etuutta ikääntyville verrattuna muihin irtisanottaviin työntekijöihin. Irtisanotuksi tulevan työntekijän kannalta erityisillä oikeuksilla voidaan arvioida olevan kohtuullisen suurikin merkitys. Kuitenkin jo voimassa olevan lainsäädännön mukaan irtisanottavat ovat eri asemassa muutosturvan suhteen riippuen työhistorian pituudesta ja työnantajan koosta. Ikärajojen ja työn päätymissyytä koskevien ehtojen asettaminen on sinänsä katsottu olevan työttömyysturvajärjestelmässä luontevaa asian luonteen vuoksi edellyttäen, että erottelut eivät ole mielivaltaisia eivätkä erot muodostu kohtuuttomiksi. Ikääntyneitä työnhakijoita koskevat myös esimerkiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 11 luvun 1 §:ssä ja työttömyysturvalaissa olevat erityissäännökset, jotka mahdollistavat heille paluun takaisin ansioturvan piiriin työttömyyspäivärahan enimmäisajan täytyttyä. Kun myös voimassa olevassa laissa on eroja muutosturvan ja työttömyysturvan osalta ja osa eroista perustuu myös ikään, ei ehdotettujen muutosten arvioida asettavan irtisanottavia työntekijöitä kohtuuttomasti eri asemaan.

Esityksen tavoitteet ovat perustuslain 18 §:n 2 momentin mukaiset. Ottaen huomioon ehdotetut muutokset kokonaisuutena, ikääntyvien työmarkkina-asema ja ehdotettujen toimenpiteiden arvioitu vaikuttavuus, ehdotetuille ikääntyviin kohdistettaville erityisille toimenpiteille katsotaan olevan hyväksyttävät perusteet. Lisäpäiväoikeuden poistamisen yhteydessä on perusteltua vahvistaa ikääntyvien työmarkkina-asemaa.

Hallitus katsoo, että esitettyjä muutoksia ei ole pidettävä perustuslain vastaisina. Erityisesti työstään irtisanottujen ja muiden työttömien yhdenvertaisuuteen liittyvien seikkojen takia hallitus pitää kuitenkin suotavana, että esityksestä pyydetään perustuslakivaliokunnan lausunto.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

³³ Hakola and Uusitalo (2005) showed that raising the costs of unemployment pensions for larger firms reduced the number of transitions into unemployment. Hakola, T. and R. Uusitalo (2005), "Not so voluntary retirement decisions? Evidence from a pension reform", *Journal of Public Economics*, No. 89, pp. 2121—2136.

1.

Laki

työttömyysturvalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työttömyysturvalain (1290/2002) 1 luvun 4 §:n 2 momentti, 2 luvun 10 §:n 5 momentti, 3 luvun 4 §:n 1 momentti, 4 luvun 7 §:n 1 momentin 13 kohta, 6 luvun 9 §:n 1 momentti, sellaisina kuin ne ovat 1 luvun 4 §:n 2 momentti laissa 1560/2009, 2 luvun 10 §:n 5 momentti laissa 1477/2016, 3 luvun 4 §:n 1 momentti ja 4 luvun 7 §:n 1 momentin 13 kohta laissa 1457/2016 ja 6 luvun 9 §:n 1 momentti laissa 1418/2019, sekä
lisätään 1 luvun 2 §:ään siitä lailla 1374/2014 kumotun 3 momentin tilalle uusi 3 momentti, 2 a lukuun uusi 16 § sekä, 4 luvun 7 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on laissa 1457/2016, uusi 14 kohta ja lakiin siitä lailla 1188/2009 kumotun 9 luvun tilalle uusi 9 luku seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

2 §

Etuudet

Irtisanotulle 55 vuotta täyttäneelle henkilölle maksetaan muutosturvarahaa tämän lain 9 luvussa säädetyn edellytyksin.

4 §

Lain toimeenpano

Tämän lain mukaiset toimeenpanotehtävät hoitaa työmarkkinatuen ja peruspäivärahan osalta Kansaneläkelaitos ja ansiopäivärahan osalta työttömyyskassalaissa tarkoitetut työttömyyskassat. Lain 9 luvussa tarkoitetun muutosturvarahan toimeenpanotehtävät hoitaa työttömyyskassassa vakuutettuina olevien osalta työttömyyskassa ja muiden osalta Kansaneläkelaitos.

2 luku

Etuuden saamisen yleiset työvoimapolitiittiset edellytykset

10 §

Opiskelu

Osallistumista työnantajan työsopimuslain 7 luvun 13 §:n tai merityösopimuslain 8 luvun 11 §:n nojalla järjestämään tai hankkimaan koulutukseen ei pidetä päätoimisena opiskeluna. Jos työnantaja kustantaa työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen kokonaan tai osittain, koulutusta ei pidetä tätä pykälää sovellettaessa työnantajan järjestämänä tai hankkimana. Päätoimisena opiskeluna ei pidetä myöskään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvussa tarkoitettua muutosturvakoulutusta.

2 a luku

Työvoimapolitiittisesti moitittava menettely

16 §

Tämän luvun poikkeava soveltaminen 55 vuotta täyttäneisiin

Edellä 9 §:n 1 momentin 9 ja 10 kohdassa ja 10 §:n 1 momentissa säädettyä ei sovelleta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvussa tarkoitettuun muutosturvakoulutukseen.

Edellä 9 §:n 1 momentin 6 kohdassa säädettyä sovelletaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 momentissa kohdassa säädetty edellytykset täyttävään henkilöön siitä lukien, kun työsuhteen päättymisestä on kulunut kuusi kuukautta.

3 luku

Etuuden saamisen yleiset rajoitukset

4 §

Estävät sosiaalietuudet

Samalta ajalta voidaan maksaa vain yhtä tämän lain mukaista työttömyysetuutta. Peruspäivärahaa ei makseta siltä ajalta, jolta työnhakijalle maksetaan ansiopäivärahaa. Liikkuvuusavustuksen ja muutosturvarahan maksaminen eivät estä ansiopäivärahan, peruspäivärahan tai työmarkkinatuen maksamista.

4 luku

Sovitelu ja vähennetty työttömyysetuus

7 §

Sosiaalietuuksien vaikutus työttömyysetuuteen

Jos henkilö saa muuta kuin 3 luvun 4 §:ssä tarkoitettua lakisääteistä etuutta tai saa työkyvyttömyyseläkettä toisen valtion lainsäädännön mukaan taikka kansaneläkettä kansaneläkelain 12 §:n 4 momentin perusteella, hänen täysimääräisestä työttömyysetuudestaan vähennetään sosiaalietuus. Tällöin ei kuitenkaan seuraavia eläkkeitä ja sosiaalietuuksia oteta huomioon:

-
- 13) liikkuvuusavustuksena maksettava työttömyysetuus;
 - 14) 9 luvussa tarkoitettu muutosturvaraha.
-

6 luku

Työttömyyspäivärahan määrä ja kesto

9 §

Lisäpäiväoikeus

Palkansaajan peruspäivärahaa ja ansiopäivärahaa maksetaan 7 §:ssä säädetyn enimmäisajan estämättä sen kalenterikuukauden loppuun saakka, jona työnhakija täyttää 3 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetyn työttömyysetuuden myöntämisen enimmäisiän, jos hän on syntynyt:

- 1) vuosina 1957—1960 ja jos hän on täyttänyt 61 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä;
 - 2) vuonna 1961 tai 1962 ja jos hän on täyttänyt 62 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä;
 - 3) vuonna 1963 ja jos hän on täyttänyt 63 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä;
 - 4) vuonna 1964 ja jos hän on täyttänyt 64 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä.
-

9 luku

Muutosturvaraha

1 §

Oikeus muutosturvarahaan

Muutosturvarahaan on oikeus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitettulla muutosturvan piiriin kuuluvalla henkilöllä.

Työ- ja elinkeinotoimisto antaa työttömyyskassalle tai Kansaneläkelaitokselle lausunnon siitä, täyttääkö henkilö 1 momentissa ja 3 §:ssä tarkoitettut edellytykset. Lausuntoon sovelletaan, mitä tässä laissa säädetään työvoimapolitiisesta lausunnosta.

2 §

Muutosturvarahan määrä

Muutosturvarahan perusteena otetaan huomioon irtisanovan työnantajan maksama vakuutusenaikainen palkka ja muu ansiotulona pidettävä vastike, joka on maksettu päättyvän työsuhteen perusteella irtisanomispäivää edeltävien 12 kalenterikuukauden aikana.

Muutosturvarahan suuruus lasketaan jakamalla 1 momentissa tarkoitettu palkkasumma kahdella kahdeksalla.

3 §

Muutosturvarahan rajoitukset

Muutosturvarahaan ei ole oikeutta, jos irtisanomisaikana tapahtuvien muutosten johdosta irtisanotun henkilön työsuhte jatkuu samalla työnantajalla tai työsuhte päättyy työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella.

4 §

Muutosturvarahan toimeenpano

Työttömyyskassassa vakuutettuna oleva työnhakija hakee muutosturvarahaa kirjallisesti siltä työttömyyskassalta, jonka jäsen hän on irtisanomispäivänä, ja muu työnhakija Kansaneläkelaitokselta.

Muutosturvarahaa ei ilman painavaa syytä myönnetä, jos muutosturvarahaa koskeva hakemus on tullut vireille yli kolmen kuukauden kuluttua työsuhteen päättymisestä.

Jollei tässä luvussa toisin säädetä, muutosturvarahaan sovelletaan:

- 1) 11 luvun 1 §:ää (työttömyysetuuden hakeminen)
- 2) 11 luvun 1 a §:ää (työttömyysetuushakemuksen käsittely)
- 3) 11 luvun 2 §:ää (velvollisuus tietojen antamiseen);
- 4) 11 luvun 3 §:ää (etuutta koskeva päätös);
- 5) 11 luvun 10 §:ää (takaisinperintä)
- 6) 11 luvun 13 §:ää (kuittaaminen);
- 7) 11 luvun 15 a §:ää (takaisinperintäsaatavan vanhentuminen);
- 8) 12 lukua (muutoksenhaku);
- 9) 13 luvun 1, 3—6, 8 ja 10 §:ää (eräät tietojen saamista ja luovuttamista koskevat säännökset).

5 §

Muutosturvarahan maksaminen

Muutosturvaraha maksetaan hakemuksesta muutosturvarahaan oikeutetun ilmoittamalle Euroopan unionissa sijaitsevalla tilille. Muutosturvaraha voidaan maksaa muullakin tavalla, jos tilille maksaminen ei ole mahdollista tai jos etuuden saaja esittää Kansaneläkelaitoksen tai työttömyyskassan hyväksymän erityisen syyn.

6 §

Asetuksenantovaltuus

Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää tarkemmin:

- 1) muutosturvarahan suuruuden laskemisesta;
- 2) muutosturvarahan hakemisesta ja sen yhteydessä annettavista selvityksistä;
- 3) muutosturvarahan maksamisesta.

Tarkempia säännöksiä 1 §:n 2 momentissa tarkoitetun lausunnon antamisesta ja lausuntoon sisällytettävistä tiedoista voidaan antaa työ- ja elinkeinoministeriön asetuksella.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ____ . Sitä sovelletaan, jos työsuhteen irtisanomispäivä on 1.1.2023 tai sen jälkeen.

2.

Laki

julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 1 luvun 3 §:n 1 momentin 3 a kohta, sellaisena kuin se on laissa 1379/2021, ja
lisätään lakiin uusi 5 a luku, 12 lukuun uusi 8 a § ja 14 lukuun uusi 2 a § seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

3 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

-
- 3 a) *työttömyysuhan alaisella* henkilöllä, joka ei ole työtön ja joka on:
a) vaarassa jäädä työttömäksi kahden viikon kuluessa;
b) 5 a luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitettu henkilö;
-

5 a luku

Muutosturvakoulutus

1 §

Muutosturvakoulutuksen tavoitteet

Muutosturvakoulutuksella tuetaan työstään tuotannollisella tai taloudellisella perusteella irtisanottujen 55 vuotta täyttäneiden henkilöiden nopeaa uudelleen työllistymistä parantamalla heidän ammatillista osaamistaan tai yrittäjävalmiuksiaan.

2 §

Muutosturvakoulutuksen yleiset edellytykset

Muutosturvakoulutusta järjestetään työsuhteestaan irtisanotulle henkilölle:
1) jonka työnantaja on irtisanonut tuotannollisella tai taloudellisella irtisanomisperusteella;
2) joka viimeistään irtisanomispäivänä on täyttänyt 55 vuotta;
3) joka viimeistään irtisanomispäivänä on ollut yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin 1 kohdassa tarkoitettujen työnantajan palveluksessa vähintään viisi vuotta; ja
4) joka on 60 päivän kuluessa irtisanomispäivästä rekisteröitynyt työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistossa.

Jos irtisanotulla henkilöllä on painava syy siihen, ettei hän ole rekisteröitynyt työnhakijaksi 1 momentin 4 kohdassa säädettyssä määräajassa, muutosturvakoulutus voidaan järjestää edellyttäen, että irtisanottu henkilö muutoin täyttää 1 momentissa säädetyt edellytykset.

Irtisanotun henkilön on pidettävä työnhaku voimassa työnhakijaksi rekisteröitymisestä lähtien työsuhteen päättymiseen asti tai, jos muutosturvakoulutus päättyy irtisanomisaikana, muutosturvakoulutuksen päättymiseen asti.

3 §

Koulutusta koskevat edellytykset

Muutosturvakoulutuksena järjestettävän koulutuksen tulee olla sellaista ammatillisia valmiuksia lisäävää tai yritystoimintaa tukevaa koulutusta, joka edistää irtisanotun henkilön nopeaa uudelleen työllistymistä. Muutosturvakoulutuksesta on sovittava työllistymissuunnitelmassa.

Koulutuksen tai opintokokonaisuuden enimmäiskesto on kuusi kuukautta. Koulutus tai opintokokonaisuus voi olla yhdenjaksoinen tai koostua useammasta eri jaksosta.

Koulutuksen arvo saa vastata enintään irtisanotun henkilön kahden kuukauden palkkaa. Kahden kuukauden palkkaa määritettäessä käytetään samoja laskentaperusteita kuin työttömyysturvalain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetussa muutosturvarahan laskennassa.

4 §

Koulutuksen järjestäminen

Muutosturvakoulutus on järjestettävä siten, että irtisanottu henkilö voi aloittaa koulutuksen kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Perustellusta syystä koulutus saadaan järjestää myöhemminkin, kuitenkin siten, että irtisanottu henkilö voi aloittaa koulutuksen tai opintokokonaisuuden viimeisen jakson 12 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Perusteltu syy koulutuksen järjestämiselle 1 momentissa tarkoitetun kolmen kuukauden määräajan jälkeen on, jos:

- 1) työ- ja elinkeinotoimisto tai elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus ei ole hankintamenetelystä johtuvista syistä voinut järjestää koulutusta määräajassa;
- 2) irtisanotulle henkilölle soveltuvaa tai irtisanotun henkilön valitsemaa koulutusta ei ole saatavilla määräajassa;
- 3) irtisanottu henkilö on aloittanut tai aloittaa työn;
- 4) irtisanottu henkilö ei terveydentilansa tai työ- ja toimintakykynsä vuoksi voisi aloittaa koulutusta määräajassa; tai
- 5) koulutuksen järjestämisen viivästymiseen on syy, joka liittyy irtisanotun henkilön osaamisen kehittämisen tai hoitovastuun yhteensovittamiseen muutosturvakoulutuksen kanssa.

5 §

Koulutusoikeuden lakkaaminen

Muutosturvakoulutusta ei järjestetä tai sen hankinta keskeytetään, jos:

- 1) irtisanotun henkilön työhaun voimassaolo päättyy irtisanomisaikana ennen koulutuksen alkamista; tai
- 2) irtisanomisaikana tapahtuvien muutosten johdosta irtisanotun henkilön työsuhde jatkuu samalla työnantajalla tai työsuhde päättyy työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella.

Jos irtisanottu henkilö ei aloita hänelle hankittua muutosturvakoulutusta tai keskeyttää sen, irtisanotun henkilön oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaa. Oikeus koulutukseen ei kuitenkaan lakkaa, jos irtisanotulla henkilöllä on perusteltu syy koulutuksen aloittamatta jättämiseen tai keskeyttämiseen. Koulutus on kuitenkin aloitettava tai sitä on jatkettava 12 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Koulutuksen ajankohdan siirtymisestä ei saa aiheutua työ- ja elinkeinotoimistolle tai elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselle lisäkustannuksia.

Irtisanotulla henkilöllä on perusteltu syy koulutuksen aloittamatta jättämiseen tai keskeyttämiseen, jos:

- 1) hän aloittaa tai on aloittanut työn eikä koulutusta voida järjestää työn ohessa;
- 2) koulutus ei ole hänen terveydentilansa tai työ- ja toimintakykynsä huomioon ottaen hänelle sopivaa;
- 3) palveluntuottaja olennaisesti laiminlyö vastuutaan koulutukseen osallistuvan työturvallisuudesta;
- 4) palveluntuottaja olennaisesti laiminlyö noudattaa koulutuksen järjestämistä koskevaa lainsäädäntöä tai koulutuksesta tehdyn sopimuksen ehtoja; tai
- 5) koulutuksen aloittamatta jättämiseen tai keskeyttämiseen on syy, joka on rinnastettavissa 1—4 kohdassa tarkoitettuihin syihin.

Jos tässä luvussa säädetyt edellytykset täyttävää, irtisanotun henkilön haluamaa hänelle soveltuva koulutusta ei ole tarjolla eikä irtisanottu henkilö halua osallistua muuhun työ- ja elinkeinotoimiston ehdottamaan koulutukseen, jonka irtisanottu henkilö voi aloittaa 12 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella tai työ- ja elinkeinotoimistolla ei ole velvollisuutta muutosturvakoulutuksen järjestämiseen ja irtisanotun henkilön oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaa.

Jos irtisanottu henkilö omalla menettelyllään aiheuttaa sen, että koulutus keskeytyy tai keskeytetään, irtisanotun henkilön oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaa. Omalla menettelyllään koulutuksen keskeyttämisen tai keskeyttämisen aiheuttaneelle ei järjestetä uutta koulutusta.

12 luku

Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö

8 a §

Muutosturvakoulutuksen järjestämiseen liittyvät tehtävät

Työ- ja elinkeinotoimisto tai elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus hankkii 5 a luvun 2 §:ssä säädetyt edellytykset täyttävälle irtisanotulle henkilölle muutosturvakoulutuksena sellaista ammatillisia valmiuksia lisäävää tai yritystoimintaa tukevaa koulutusta, josta on sovittu työllistymissuunnitelmassa. Koulutus hankitaan noudattaen julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista annettua lakia (1397/2016).

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskus määrittää työ- ja elinkeinotoimiston pyynnöstä 5 a luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitetun muutosturvakoulutuksen enimmäisarvon koulutukseen oikeutetulle irtisanotulle henkilölle, joka ilmoittaa haluavansa osallistua koulutukseen, hyödyntäen kansalliseen tulorekisteriin ilmoitettuja tietoja sekä laskuttaa Työllisyysrahastolta neljännesvuosittain jälkikäteen 5 a luvussa tarkoitettujen koulutusten kustannukset.

14 luku

Muutoksenhaku

2 a §

Muutoksenhaku muutosturvakoulutusta koskevassa asiassa

Muutosturvakoulutusta koskevaan, oikaisuvaatimuksen johdosta tehtyyn päätökseen haetaan muutosta sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta. Sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätökseen haetaan muutosta vakuutusoikeudelta. Vakuutusoikeuden päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____
kuuta 20 ____ . Sitä sovelletaan, jos työsuhteen irtisanomispäivä on 1.1.2023 tai sen jälkeen. _____

3.

Laki

työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain (1269/2020) 5 §, sellaisena
kuin se on osaksi laissa 421/2021, seuraavasti:

5 §

Asiakkuuden siirtäminen

Työ- ja elinkeinotoimisto siirtää 4 §:ssä tarkoitettuun asiakasryhmään kuuluvan henkilön sen kokeilualueen kunnan asiakkaaksi, jossa henkilöllä on kotikunta. Siirtämisestä on ilmoitettava asiakkaalle ja kokeilualueen kunnalle. Jos asiakkaan kotikunta vaihtuu kokeilun aikana, kokeilualueen kunnan on siirrettävä asiakas uuden kotikunnan perusteella toimivaltaisen kokeilualueen kunnan tai työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaaksi. Siirtämisestä on ilmoitettava asiakkaalle ja toimivaltaiselle kunnalle tai työ- ja elinkeinotoimistolle.

Työ- ja elinkeinotoimisto siirtää kokeilualueen kunnan asiakkaaksi myös henkilön, joka viimeistään seitsemän päivän kuluttua työnhaun käynnistämisestä tai työnhaun muutoksen ilmoittamisesta kuuluu 4 §:ssä tarkoitettuun asiakasryhmään.

Sen estämättä, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, henkilöä ei siirretä kokeilualueen kunnan asiakkaaksi, jos hän täyttää julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 momentin 1—3 kohdassa säädetty edellytykset.

Jos kokeilualueen kunnan asiakkaaksi jo siirretty henkilö vasta siirron jälkeen täyttää julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 momentin 1—3 kohdassa säädetty edellytykset, on hänet siirrettävä takaisin työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaaksi.

Työ- ja elinkeinotoimisto voi jättää asiakkaan siirtämättä kokeilualueen kunnan asiakkaaksi asiakkaan kielellisten oikeuksien turvaamiseksi, asiakkaan kannalta epätarkoituksenmukaisen asiakassuhteen välttämiseksi tai muusta perustellusta syystä.

Työ- ja elinkeinotoimisto voi siirtää 4 §:ssä tarkoitettuun asiakasryhmään kuuluvan asiakkaan työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaaksi, jos:

- 1) asiakas sitä pyytää;
- 2) siirtäminen on tarpeen asiakkaan kielellisten oikeuksien turvaamiseksi, asiakkaan kannalta epätarkoituksenmukaisen asiakassuhteen välttämiseksi tai asiakkaan turvallisuuteen liittyvästä perustellusta syystä; ja
- 3) siirtäminen ei vaaranna asiakkaan mahdollisuutta saada palvelutarpeensa mukaisia palveluja.

Työ- ja elinkeinotoimisto voi siirtää 4 §:ssä tarkoitettuun asiakasryhmään kuuluvan asiakkaan muun kokeilualueen kunnan kuin hänen kotikuntansa asiakkaaksi, jos 6 momentissa säädetty edellytykset täyttyvät ja kunta, johon asiakas pyytää siirtoa, hyväksyy siirron.

Työ- ja elinkeinotoimiston on ilmoitettava 6 ja 7 momentissa tarkoitettu siirrosta asiakkaalle ja hänen kotikunnalleen sekä 7 momentissa tarkoitettu siirrosta asiakkuuden vastaanottavalle kokeilualueen kunnalle. Kokeilualueen kunnan ja asiakkaan laatima 9 §:ssä tarkoitettu suunnitelma velvoittaa asiakasta ja siirron jälkeen asiakkuudesta vastaavaa työ- ja elinkeinotoimistoa tai kokeilualueen kuntaa siihen saakka, kunnes se on tarkistettu. Työnhakijan on ilmoitettava suunnitelmassa sovittujen toimien toteutumisesta sille työ- ja elinkeinotoimistolle tai kokeilualueen kunnalle, joka vastaa hänen asiakkuudestaan siirron jälkeen.

HE 62/2022 vp

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ____ . Sen 5 §:n 3 ja 4 momenttia sovelletaan, jos työsuhteen irtisanomispäivä on 1.1.2023 tai sen jälkeen.

4.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 9 luvun 3 b §, sellaisena kuin se on laissa 163/2020, ja
lisätään 7 lukuun uusi 12 a § seuraavasti:

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

12 a §

55 vuotta täyttäneen erityinen oikeus työllistymisvapaaseen

Jos työntekijä on irtisanomishetkellä täyttänyt 55 vuotta ja työsuhde on yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin kestänyt vähintään viisi vuotta, työllistymisvapaan pituus määräytyy 12 §:ssä säädetystä poiketen seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä 5 työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 15 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 25 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Sen lisäksi, mitä 12 §:n 1 momentissa säädetään, työllistymisvapaata saa käyttää myös julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvussa tarkoitettuun muutosturvakoulutukseen sekä osaamis- ja työkykykartoituksen tekemiseen.

9 luku

Työsopimuksen päättämismenettely

3 b §

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus eräistä työvoimapalveluista

Työnantajalla on velvollisuus tiedottaa työntekijälle, joka irtisanomista toimitettaessa on täyttänyt 55 vuotta ja jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti tai enintään yhteensä 30 päivää jatkuvien keskeytyksin kestänyt vähintään viisi vuotta, tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvussa tarkoitettuun muutosturvakoulutukseen sekä työttömyysturvalain 9 luvussa tarkoitettuun muutosturvarahaan.

Työnantajalla on 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____
kuuta 20____. Sitä sovelletaan, jos työsuhteen irtisanomispäivä on 1.1.2023 tai sen jälkeen.

5.

Laki

merityösopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 10 luvun 5 §, sellaisena kuin se on laissa 164/2020,
ja
lisätään 8 lukuun uusi 10 a § seuraavasti:

8 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

10 a §

55 vuotta täyttäneen erityinen oikeus työllistymisvapaaseen

Jos työntekijä on irtisanomishetkellä täyttänyt 55 vuotta ja työsuhde on yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin kestänyt vähintään viisi vuotta, työllistymisvapaan pituus määräytyy 10 §:ssä säädetystä poiketen seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä 5 työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 15 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 25 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Sen lisäksi, mitä 10 §:n 1 momentissa säädetään, työllistymisvapaata saa käyttää myös julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvussa tarkoitettuun muutosturvakoulutukseen sekä osaamis- ja työkykykartoituksen tekemiseen.

10 luku

Työsopimuksen päättämismenettely

5 §

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus eräistä työvoimapalveluista

Työnantajalla on velvollisuus tiedottaa työntekijälle, joka irtisanomista toimitettaessa on täyttänyt 55 vuotta ja jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin kestänyt vähintään viisi vuotta, tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvussa tarkoitettuun muutosturvakoulutukseen sekä työttömyysturvain 9 luvussa tarkoitettuun muutosturvarahaan.

Työnantajalla on 4 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

HE 62/2022 vp

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____
päivä on 1.1.2023 tai sen jälkeen. kuuta 20 . Sitä sovelletaan, jos työsuhteen irtisanomis-

6.

Laki

työaikalain 15 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työaikalain (872/2019) 15 § seuraavasti:

15 §

Lyhennetty työaika

Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä kuin työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä tarkoitetun osittaisen hoitovapaan vuoksi tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä.

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä 1 momentissa tarkoitettu osa-aikatyöstä määräaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus.

Työntekijän pyynnöstä työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi lyhentää säännöllistä työaikaansa siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osa-työkyvyttömyyseläkkeelle taikka tehdäkseen osittaisen sairauspoissaolon aikana osa-aikatyötä. Vastaavasti työnantajan on järjestettävä työt osa-aikatyön mahdollistavalla tavalla silloin, kun 55 vuotta täyttänyt, työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta ollut työntekijä haluaa lyhentää säännöllistä työaikaansa. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

Työnantajan on kieltäytyessään 1 tai 3 momentin mukaisen osa-aikatyön järjestämisestä perusteltava kieltäytymisensä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____
kuuta 20 _____.

7.

Laki

merityöaikalain 5 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityöaikalain (296/1976) 5 a §, sellaisena kuin se on laissa 105/2016, seuraavasti:

5 a §

Lyhennetty työaika

Jos työntekijä siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Vastaavasti työnantajan on järjestettävä työt osa-aikatyön mahdollistavalla tavalla silloin, kun 55 vuotta täyttänyt, työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta ollut työntekijä haluaa lyhentää säännöllistä työaikaansa. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____
kuuta 20 ____.

8.

Laki

työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetun lain 6 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetun lain (248/1982) 6 a §, sellaisena
kuin se on laissa 106/2016, seuraavasti:

6 a §

Lyhennetty työaika

Jos työntekijä siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Vastaavasti työnantajan on järjestettävä työt osa-aikatyön mahdollistavalla tavalla silloin, kun 55 vuotta täyttänyt, työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta ollut työntekijä haluaa lyhentää säännöllistä työaikaansa. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____
kuuta 20 _____.

9.

Laki

kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 37 a §, sellaisena kuin se on laissa 165/2020, seuraavasti:

37 a §

Työllistymisvapaa ja työnantajan ilmoitusvelvollisuus

Viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan.

Työnantajan velvollisuus ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistolle viranhaltijan taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvasta irtisanomisesta sekä velvollisuus tiedottaa viranhaltijalle tämän oikeudesta työllistymissuunnitelmaan, muutosturvakoulutukseen ja muutosturvarahaan määräytyy työsopimuslain mukaisesti.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ____ . Sitä sovelletaan, jos palvelussuhteen irtisanomispäivä on 1.1.2023 tai sen jälkeen.

10.

Laki

työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 1 §:n 1 momentti, 2 §:n 2 momentti, 10 §, 18 §:n 5 ja 6 momentti, 24 §:n 1 ja 2 momentti, 24 a §:n 1 ja 2 momentti, 24 b §:n 1 momentti, 24 e §:n 3 momentin 2 kohta, 24 g §:n 3 momentti, 26 §:n 2 momentti, ja 26 d §:n 1 momentti,

sellaisina kuin ne ovat, 1 §:n 1 momentti, 2 §:n 2 momentti, 10 §, 18 §:n 6 momentti, 24 g §:n 3 momentti ja 26 d §:n 1 momentti laissa 522/2018, 18 §:n 5 momentti ja 24 §:n 1 momentti laissa 1189/2021, 24 §:n 2 momentti laissa 1352/2007, 24 a §:n 1 ja 2 momentti, 24 b §:n 1 momentti ja 24 e §:n 3 momentin 2 kohta laissa 1419/2019 sekä 26 §:n 2 momentti laissa 542/2012 sekä

lisätään lakiin siitä lailla 1653/2015 kumotun 14 §:n tilalle uusi 14 §, joka samalla siirretään lakiin lisättävään 4 a lukuun, sekä uusi 4 a luku ja 23 a §, seuraavasti:

1 §

Lain tarkoitus

Työttömyysturvalain (1290/2002) mukaiset työttömyyspäivärahat, ja vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaiset vuorottelukorvaukset rahoitetaan perusturvaosuutta vastaavalla valtionosuudella, tämän lain mukaisilla työttömyysvakuutusmaksuilla, työttömyysturvan työnantajan omavastuumaksuilla (omavastuumaksu), sekä työttömyyskassalain (603/1984) mukaisilla jäsenmaksuilla siten kuin tässä laissa säädetään. Työeläkelainsäädännössä tarkoitettujen työeläkeliisä- ja vakuutusmaksut, aikuiskoulutusetuuksista annetussa laissa (1276/2000) tarkoitettujen aikuis- koulutusetuiden muiden kuin yrittäjien osalta ja ammattitutkintostipendit muiden kuin valtion virka- tai työsuhteessa olevien henkilöiden osalta, palkkaturvalain (866/1998) ja merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) mukainen palkkaturva sekä työttömyysturvalain mukaiset muutosturvarahat ja julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 5 a luvun mukaiset muutosturvakoulutukset rahoitetaan tämän lain mukaisilla maksuilla siten kuin tässä laissa säädetään.

2 §

Työttömyysvakuutusmaksut

Työttömyysvakuutusmaksut on määrättävä siten, että tässä laissa tarkoitettu Työllisyysrahasto voi suoriutua sen vastattavana olevien työttömyysetuuksien, aikuiskoulutustuen, muutosturvarahojen ja muutosturvakoulutusten rahoituksesta sekä 23, 23 a ja 24 §:ssä mainituista maksuosuuksien siirroista.

10 §

Työllisyysrahaston tehtävät

Työllisyysrahaston tehtävänä on:

- 1) rahoittaa 1 §:ssä tarkoitetut etuudet siltä osin kuin valtio ja yksittäiset työttömyyskassat eivät ole niistä vastuussa;
- 2) määrätä ja periä 2 §:ssä tarkoitetut työttömyysvakuutusmaksut ja valvoa tässä laissa säädettyjen työttömyysvakuutusmaksuihin liittyvien velvoitteiden täyttämistä;
- 3) määrätä ja periä 4 a luvussa säädetty muutosturvamaksu ja 8 a luvussa säädetty omavastuumaksu;
- 4) hoitaa Työllisyysrahaston varoja tuottavasti ja turvaavasti siten, että rahaston maksuvalmius on turvattu sekä laatia rahaston varojen sijoittamista koskeva sijoitussuunnitelma, joka on rahaston sijoitustoiminnan laatuun nähden riittävä;
- 5) maksaa ja periä perusasetuksen 65 artiklan 6 ja 7 kohdan mukaiset korvaukset työttömyyskassan jäsenenä olleille maksetuista työttömyyspäivärahoista;
- 6) koulutuksen korvaamisesta annetun lain (1140/2013) mukaisten korvausten toimeenpano;
- 7) aikuiskoulutusetuuksista annetun lain mukaisten aikuiskoulutustuen ja ammattitutkintostipendien myöntäminen.

4 a luku

Muutosturvamaksu

14 §

Työnantajan muutosturvamaksu

Työnantajan muutosturvamaksu muodostuu 14 a §:n mukaisesta irtisanovan työnantajan muutosturvamaksusta ja 14 b §:n mukaisesta yhteisestä osasta.

14 a §

Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu

Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu perustuu Kansaneläkelaitoksen tai työttömyyskassan maksamaan muutosturvarahaan ja sen määrä on muutosturvaraha kerrottuna luvulla 0—2,9. Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu maksetaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 momentin 1—3 kohdassa tarkoitetusta työntekijästä.

Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun on velvollinen maksamaan Työllisyysrahastolle sellainen 12 §:ssä tarkoitettu työnantaja sekä valtion kirjanpitoyksikkö ja liikelaitos, jonka irtisanomisvuotta edeltäneen vuoden työttömyysvakuutusmaksun perusteena ollut palkkasumma tai sitä vastaava valtion kirjanpitoyksikön tai liikelaitoksen palkkasumma on vähintään 2 197 500 euroa. Täysimääräinen irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu peritään, jos työnantajan palkkasumma on vähintään 35 160 000 euroa. Jos palkkasumma on tätä pienempi, irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu alenee lineaarisesti siten, että maksua ei peritä, jos palkkasumma on enintään 2 197 500 euroa.

14 b §

Muutosturvamaksun yhteinen osa

Muutosturvamaksun yhteinen osa sisältyy 18 §:n mukaiseen työnantajan keskimääräiseen työttömyysvakuutusmaksuun.

Muutosturvamaksun yhteisessä osassa otetaan huomioon yhteisellä osalla rahoitettava muutosturvamenon määrä.

Muutosturvamaksun määräämiseen ja perintään sovelletaan mitä tässä laissa säädetään työnantajan työttömyysvakuutusmaksun määräämisestä ja perinnästä.

14 c §

Oikeus tietojen saamiseen

Työllisyysrahastolla ja tässä laissa tarkoitettulla muutoksenhakuelimellä on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä maksutta 14 a §:ssä säädetyn maksuvelvollisuuden ratkaisemista ja toimeenpanoa varten työnantajaa ja työntekijää koskevat välttämättömät tiedot:

- 1) Kansaneläkelaitokselta, työttömyyskassalta ja työ- ja elinkeinotoimistolta;
- 2) muulta valtion, hyvinvointialueen ja kunnan viranomaiselta sekä muulta julkisoikeudelliselta yhteisöltä;
- 3) työnantajalta.

Kansaneläkelaitoksella, työttömyyskassalla ja työ- ja elinkeinotoimistolla on 1 momentissa tarkoitettu oikeus saada työnantajalta ne tiedot, jotka ovat välttämättömiä 14 d §:ssä säädetyn tietojenantovelvollisuuden täyttämiseksi.

14 d §

Velvollisuus tietojen antamiseen

Kansaneläkelaitoksella ja työttömyyskassalla on velvollisuus ilmoittaa salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia ja luovutusta koskevien rajoitusten estämättä maksutta Työllisyysrahastolle seuraavat tiedot julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 momentin 1—3 kohdassa tarkoitettuja työntekijästä.:

- 1) nimi ja henkilötunnus;
- 2) työnantajan nimi;
- 3) tieto henkilön oikeudesta muutosturvakoulutukseen;
- 4) muutosturvarahan määrää koskevat tiedot;
- 5) työsuhteen alkamispäivä ja työhistorian pituutta koskevat muut tiedot;
- 6) irtisanomispäivä ja irtisanomisen peruste;
- 7) syy, jonka johdosta henkilöllä ei ole oikeutta muutosturvarahaan.

Työllisyysrahastolla on oikeus yhdistää ja käyttää tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja muutosturvamaksun määräämistä ja perimistä varten. Yhdistettyjä tietoja voidaan säilyttää siihen asti, kunnes mainittu tehtävä on suoritettu. Yhdistettyjä tietoja ei saa luovuttaa edelleen.

Työ- ja elinkeinotoimiston on annettava Työllisyysrahastolle salassapitosäännösten ja muiden tiedon luovuttamista koskevien rajoitusten estämättä huhtikuun ja lokakuun loppuun mennessä tiedot työttömyysturvalain 9 luvun 1 §:n 2 momentissa tarkoitetuista lausunnoista.

14 e §

Muutosturvamaksun määrääminen eräissä tilanteissa

Jos yrityksessä tapahtuneen järjestelyn ilmeisenä tarkoituksena on ollut kiertää irtisanovan työnantajan muutosturvamaksua koskevia säännöksiä, Työllisyysrahasto voi määrätä muutosturvamaksun ennen mainittua järjestelyä vallinneen tilanteen mukaan.

Yrityksessä järjestelyjä tehneen työnantajan on esitettävä selvitys siitä, että järjestelyyn ei ole ryhdytty siinä tarkoituksessa, että yritys vapautuisi irtisanovan työnantajan muutosturvamaksusta. Jos tällaista selvitystä ei esitetä, Työllisyysrahaston on määrättävä maksu.

Pyytäessään selvitystä yrityksessä tapahtuneesta järjestelystä Työllisyysrahaston on ilmoitettava työnantajalle, että selvityksen antamatta jättäminen ei estä maksun määräämistä.

Jos irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu tulee perittäväksi tilanteissa, joissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 momentin 1—3 kohdassa tarkoitetulle työntekijälle ei ole maksettu muutosturvarahaa, Työllisyysrahasto määrittää muutosturvarahan perusteena olevan palkan noudattaen, mitä työttömyysturvalain 9 luvun 2 §:ssä säädetään.

14 f §

Päätöksen antaminen ja muutosturvamaksun periminen

Työllisyysrahasto antaa irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun määrästä kirjallisen päätöksen saatuaan tiedon muutosturvarahan maksamisesta Kansaneläkelaitokselta tai työttömyyskassalta tai tiedon oikeudesta koulutukseen työ- ja elinkeinotoimistolta. Ennen päätöksen antamista Työllisyysrahaston tulee varata työnantajalle mahdollisuus esittää kirjallinen pyyntö muutosturvamaksusta vapauttamiseksi sekä mahdollinen muutosturvamaksusta vapauttamiseen liittyvä selvitys.

Päätöksellä määrätty muutosturvamaksu saadaan periä ulosotossa ilman tuomiota siten kuin verojen ja maksujen täytäntöönpanosta annetussa laissa (706/2007) säädetään. Jos maksua ei suoriteta määräajassa, viivästymisajalta on suoritettava vuotuista viivästyskorkoa korkolain (633/1982) 4 §:n 1 momentissa tarkoitetun korkokannan mukaan.

14 g §

Muutosturvamaksun palauttaminen

Työllisyysrahasto palauttaa työnantajalle hakemuksesta irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun, jos työnantaja on irtisanomisaikana tai työ sopimuslain (55/2001) 6 luvun 6 §:n mukaisena takaisinottoaikana tehnyt irtisanotun työntekijän kanssa toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen ja työntekijä on ollut sanotussa työssä vähintään vuoden.

Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun palautusta on haettava viiden vuoden kuluessa siitä, kun hakemus olisi voitu 1 momentin nojalla aikaisintaan tehdä. Hakemuksen vireille tulo keskeyttää määräajan kulumisen. Palautettavaa muutosturvamaksua koskeva saatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua päätöksen antamisesta, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Vanhentuminen katkeaa siten kuin velan vanhentumisesta annetun lain (728/2003) 10 ja 11 §:ssä säädetään. Vanhentumisen katkeamisesta alkaa kulua uusi viiden vuoden vanhentumisaika.

14 h §

Soveltaminen virkamiehiin

Mitä tässä luvussa säädetään työntekijöistä, sovelletaan myös valtion virkamiehiin ja kunnan tai hyvinvointialueen viranhaltijoihin.

18 §

Työttömyysvakuutusmaksujen määrä

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksu ja työnantajan keskimääräinen työttömyysvakuutusmaksu ovat yhtä suuret ennen työnantajan keskimääräiseen maksuun lisättävää muutosturvamaksun yleistä osaa. Palkansaajan ja työnantajan työttömyysvakuutusmaksujen muutokset jakautuvat tasan työnantajan keskimääräisen työttömyysvakuutusmaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun kesken pois lukien se muutosturvamenon muutos, joka rahoitetaan muutosturvamaksun yleisellä osalla. Työnantajan keskimääräisessä maksussa otetaan huomioon myös omavastuumaksu. Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu porrastetaan siten, että siihen osaan palkkasummasta, joka ei ylitä 2 197 500 euroa, kohdistuva maksu on neljäsosa siihen palkkasumman osaan kohdistuvasta maksusta, joka ylittää 2 197 500 euroa. Edellä mainittu neljäsosa ilmaistaan täysinä prosenttiyksikön sadasosina lähimpään viiteen sadasosaan pyöristettynä.

Työnantajan työttömyysvakuutusmaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun maksuprosentit sekä irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun määrittämisessä käytettävä kerroin säädetään kalenterivuodeksi kerrallaan. Työllisyysrahaston tulee tehdä seuraavan vuoden maksuja ja kerrointa koskeva esitys sosiaali- ja terveysministeriölle elokuun loppuun mennessä.

8 luku

Maksuosuuksien siirto

23 a §

Muutosturvamaksun tilitys

Työllisyysrahasto tilittää muutosturvamaksun kertymästä Kansaneläkelaitokselle määrän, joka vastaa Kansaneläkelaitoksen maksamaa osuutta muutosturvarahoista.

Vuosittain tilitettävän määrän vahvistaa sosiaali- ja terveysministeriö pyydettyään lausunnon Työllisyysrahastolta. Tilitettävää määrää voidaan tilitysvuoden aikana tarkistaa Kansaneläkelaitoksen tai sosiaali- ja terveysministeriön aloitteesta. Vuosittain tilitettävän määrän ylijäämä palautetaan Kansaneläkelaitoksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen sosiaali- ja terveysministeriölle, joka tilittää palautuneen määrän Työllisyysrahastolle.

24 §

Maksuvelvollisuus

Työttömyysturvan omavastuumaksun on velvollinen maksamaan 12 §:ssä tarkoitettu työnantaja sekä valtion kirjanpitoyksikkö ja liikelaitos, jonka irtisanomisvuotta edeltäneen vuoden työttömyysvakuutusmaksun perusteena ollut palkkasumma tai sitä vastaava valtion kirjanpitoyksikön tai liikelaitoksen palkkasumma on vähintään 2 197 500 euroa, jos:

1) työsuhteen irtisanomisesta tai työntekijän lomauttamisesta johtuva työttömyys jatkuu niin, että henkilölle syntyy oikeus työttömyysturvalain 6 luvun 9 §:n 1 momentin mukaisiin lisäpäiviin; tai

2) henkilöllä työsuhteen irtisanomisesta johtuva 62 vuoden iän täyttämisen jälkeen alkanut oikeus työttömyyspäivärahaan jatkuu hänen täytettyään 65 vuotta tai hän on alkanut saada vanhuuseläkettä 64 vuotta täytettyään ja työttömyyspäiväraha on jatkunut vanhuuseläkkeelle siirtymiseen saakka.

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan omavastuumaksua, jos:

1) työsuhde on päättynyt ennen kuin henkilö on täyttänyt 56 vuotta;

2) työsuhde on kestänyt alle kolme vuotta;

3) työsuhde on irtisanottu työsopimuslain 7 luvun 2 §:n perusteella tai purettu työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella työntekijästä johtuvasta muusta kuin terveydellisestä syystä;

4) työntekijä on työsuhteen päättymisen jälkeen täyttänyt uudelleen työttömyysturvalain 5 luvun 3 §:ssä tarkoitetun työssäoloehdon muun kuin alun perin irtisanoneen työnantajan palveluksessa;

5) työntekijä on omasta aloitteestaan ja ilman työnantajan myötävaikutusta irtisanoutunut; tai

6) työntekijä on syntynyt vuonna 1965 tai sen jälkeen.

24 a §

Omavastuumaksun määrä

Omavastuumaksun perusteena 24 §:n 1 momentin 1 kohdan tarkoittamissa tilanteissa on se etuusmenoa vastaava määrä, joka irtisanotulle tai lomautetulle työntekijälle tulisi ansiopäivärahan suuruisena maksettavaksi siitä lukien, kun hänen oikeutensa lisäpäiviin alkaa, siihen saakka, kunnes hän täyttää 65 vuotta, kuitenkin vähintään yhden vuoden etuusmenoa vastaava määrä.

Omavastuumaksun perusteena 24 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa on se ansiopäivärahan suuruista etuusmenoa vastaava määrä, jolta ajalta irtisanotulle työntekijälle on maksettu työttömyysetuutta työsuhteen päättymisestä siihen saakka, kunnes hän täyttää 65 vuotta.

24 b §

Omavastuumaksun periminen ja palauttaminen

Omavastuumaksu peritään 24 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaisesti lisäpäiväoikeuden alkaessa ja 24 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaisesti irtisanotun työntekijän täytettyä 65 vuotta.

24 e §

Velvollisuus tietojen antamiseen

Finanssivalvonnan ja Kansaneläkelaitoksen on annettava Työllisyysrahastolle salassapitosäännösten ja muiden tiedon luovuttamista koskevien rajoitusten estämättä:

2) huhtikuun loppuun mennessä henkilötunnus ja työttömyyskassan numero niistä edellisen kalenterivuoden aikana 65 vuotta täyttäneistä henkilöistä, jotka ovat saaneet työttömyyspäivärahaa 65 vuotta täytettyään ja joiden oikeus työttömyysturvalain mukaisiin lisäpäiviin ei ole alkanut ennen 65 vuoden täyttämistä.

24 g §

Muutoksenhakuoikeus

Muutoksenhaussa Työllisyysrahaston antamaan päätökseen noudatetaan soveltuvin osin, mitä työttömyysturvalain 12 luvun 1 §:n 2 momentissa sekä 4 ja 5—7 §:ssä säädetään. Lisäksi muutoksenhaussa Työllisyysrahaston tämän lain 14 f ja 24 c §:n perusteella antamaan päätökseen noudatetaan mitä työttömyysturvalain 12 luvun 8 §:ssä säädetään.

26 §

Maksujen vanhentuminen

Lisäpäivien omavastuumaksun määrästä ei voi antaa päätöstä sen jälkeen, kun viisi vuotta on kulunut omavastuumaksun perimiselle 24 b §:n 1 tai 2 momentissa säädetystä ajankohdasta. Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun määrästä ei voi antaa päätöstä sen jälkeen, kun viisi vuotta on kulunut työntekijän irtisanomisesta.

26 d §

Asiakirjojen säilyttäminen

Työllisyysrahaston on säilytettävä tämän lain mukaisten etuuksien rahoituksen järjestämiseen, työttömyysvakuutusmaksuihin, muutosturvamaksuihin ja omavastuumaksuihin liittyvät asiakirjat siten kuin arkistolaisissa (831/1994) säädetään. Jos arkistolaitos ei ole määrännyt säilytettäväksi edellä tarkoitettuja asiakirjoja pysyvästi, Työllisyysrahaston on säilytettävä:

1) työttömyysvakuutusmaksujen määräämisen kannalta tarpeelliset asiakirjat 10 vuotta vakuutusvuotta seuraavan vuoden alusta lukien;

2) 14 a §:n mukaisen muutosturvamaksun määräämisen kannalta tarpeelliset asiakirjat 10 vuoden ajan päätöksen antamista seuraavan kalenterivuoden lopusta lukien;

3) omavastuumaksun määräämisen kannalta tarpeelliset asiakirjat sen vuoden loppuun, jona tämän lain 24 §:ssä tarkoitettu henkilö täyttää 75 vuotta;

4) työttömyysvakuutusmaksujen, muutosturvamaksujen ja omavastuumaksujen perinnän kannalta tarpeelliset asiakirjat perinnän päättymiseen ja viisi sen jälkeistä kalenterivuotta;

HE 62/2022 vp

5) valitusasiaa koskevat asiakirjat 10 vuotta, jollei niitä ole 1—4 kohdan mukaan säilytettävä tätä pidempää aikaa;

6) työttömyysvakuutusrekisteriin merkityt, henkilötietoja koskevat tiedot 5 vuotta, jollei niitä 1—5 kohdasta johtuen ole säilytettävä tätä pidempää aikaa.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20____. Sen 14 b § ja 18 § tulevat kuitenkin voimaan 1 päivänä elokuuta 2022.

Työnantajan työttömyysturvan omavastuumaksusta vähennetään samasta työntekijästä aiemmin maksettu irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu.

Ennen vuotta 1963 syntyneestä työntekijästä maksettavaan omavastuumaksuun sovelletaan lain 8 a luvun mukaisia työnantajan työttömyysturvan omavastuumaksua koskevia säännöksiä sellaisina kuin ne ovat voimassa tämän lain voimaan tullessa.

11.

Laki

tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan tulotietojärjestelmästä annetun lain (53/2018) 13 §:n 1 momentin 23 kohta, sellaisena kuin se on laissa 22/2022, seuraavasti:

13 §

Tiedon käyttäjien oikeus saada tietoja tulotietojärjestelmästä

Tulorekisteriyksikkö välittää ja luovuttaa tulorekisterin tietoja, jotka tiedon käyttäjä on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä oikeutettu muun lain nojalla saamaan suorituksen maksajalta tai toiselta tiedon käyttäjältä, seuraavasti:

23) työ- ja elinkeinotoimistolle, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselle ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskukselle julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa säädetyn palkkatuen, starttirahan ja muutosturvakoulutuksen sekä palkkaturvalain (866/1998), merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) ja rekrytointitukikokeilusta annetun lain (20/2022) toimeenpanoa varten;

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____.

12.

Laki

tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan tulotietojärjestelmästä annetun lain (53/2018) 13 §:n 1 momentin 23 kohta, sellaisena kuin se on laissa 176/2019 seuraavasti:

13 §

Tiedon käyttäjien oikeus saada tietoja tulotietojärjestelmästä

Tulorekisteriyksikkö välittää ja luovuttaa tulorekisterin tietoja, jotka tiedon käyttäjä on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä oikeutettu muun lain nojalla saamaan suorituksen maksajalta tai toiselta tiedon käyttäjältä, seuraavasti:

23) työ- ja elinkeinotoimistolle, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselle ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskukselle julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa säädetyn palkkatuen, starttirahan ja muutosturvakoulutuksen sekä palkkaturvalain (866/1998) ja merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) toimeenpanoa varten;

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____.

Helsingissä 21.4.2022

Pääministeri

Sanna Marin

Sosiaali- ja terveysministeri Hanna Sarkkinen

1.

Laki**työttömyysturvalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työttömyysturvalain (1290/2002) 1 luvun 4 §:n 2 momentti, 2 luvun 10 §:n 5 momentti, 3 luvun 4 §:n 1 momentti, 4 luvun 7 §:n 1 momentin 13 kohta, 6 luvun 9 §:n 1 momentti, sellaisina kuin ne ovat 1 luvun 4 §:n 2 momentti laissa 1560/2009, 2 luvun 10 §:n 5 momentti laissa 1477/2016, 3 luvun 4 §:n 1 momentti ja 4 luvun 7 §:n 1 momentin 13 kohta laissa 1457/2016 ja 6 luvun 9 §:n 1 momentti laissa 1418/2019, sekä
lisätään 1 luvun 2 §:ään siitä lailla 1374/2014 kumotun 3 momentin tilalle uusi 3 momentti, 2 a lukuun uusi 16 § sekä, 4 luvun 7 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on laissa 1457/2016, uusi 14 kohta ja lakiin siitä lailla 1188/2009 kumotun 9 luvun tilalle uusi 9 luku seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

1 luku

1 luku

Yleiset säännökset**Yleiset säännökset**

2 §

2 §

*Etuudet**Etuudet*

Irtisanotulle 55 vuotta täyttäneelle henkilölle maksetaan muutosturvarahaa tämän lain 9 luvussa säädetyin edellytyksin.

4 §

4 §

*Lain toimeenpano**Lain toimeenpano*

Tämän lain mukaiset toimeenpanotehtävät hoitaa työmarkkinatuen ja peruspäivärahan osalta Kansaneläkelaitos ja ansiopäivärahan osalta työttömyyskassalaissa tarkoitetut työttömyyskassat.

Tämän lain mukaiset toimeenpanotehtävät hoitaa työmarkkinatuen ja peruspäivärahan osalta Kansaneläkelaitos ja ansiopäivärahan osalta työttömyyskassalaissa tarkoitetut työttömyyskassat. *Lain 9 luvussa tarkoitetun muutosturvarahan toimeenpanotehtävät hoitaa työttömyyskassassa vakuutettuina olevien*

Voimassa oleva laki

Ehdotus

osalta työttömyyskassa ja muiden osalta Kansaneläkelaitos.

2 luku

2 luku

Etuuden saamisen yleiset työvoimapolitiittiset edellytykset

Etuuden saamisen yleiset työvoimapolitiittiset edellytykset

10 §

10 §

*Opiskelu**Opiskelu*

Osallistumista työnantajan työsopimuslain 7 luvun 13 §:n tai erityösopimuslain 8 luvun 11 §:n nojalla järjestämään tai hankkimaan koulutukseen ei pidetä päätoimisena opiskeluna. Jos työnantaja kustantaa työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen kokonaan tai osittain, koulutusta ei pidetä tätä pykälää sovellettaessa työnantajan järjestämänä tai hankkimana.

Osallistumista työnantajan työsopimuslain 7 luvun 13 §:n tai erityösopimuslain 8 luvun 11 §:n nojalla järjestämään tai hankkimaan koulutukseen ei pidetä päätoimisena opiskeluna. Jos työnantaja kustantaa työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen kokonaan tai osittain, koulutusta ei pidetä tätä pykälää sovellettaessa työnantajan järjestämänä tai hankkimana. *Päätoimisena opiskeluna ei pidetä myöskään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvussa tarkoitettua muutosturvakoulutusta.*

2 a luku

2 a luku

Työvoimapolitiittisesti moitittava menettely

Työvoimapolitiittisesti moitittava menettely

16 §

Tämän luvun poikkeava soveltaminen 55 vuotta täyttäneisiin

Edellä 9 §:n 1 momentin 9 ja 10 kohdassa ja 10 §:n 1 momentissa säädettyä ei sovelleta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvussa tarkoitettuun muutosturvakoulutukseen.

Edellä 9 §:n 1 momentin 6 kohdassa säädettyä sovelletaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 momentissa kohdassa säädettyt edellytykset täyttävään henkilöön siitä lukien, kun työsuhteen päättymisestä on kulunut kuusi kuukautta.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 luku

3 luku

Etuuden saamisen yleiset rajoitukset**Etuuden saamisen yleiset rajoitukset**

4 §

4 §

*Estävät sosiaalietuudet**Estävät sosiaalietuudet*

Samalta ajalta voidaan maksaa vain yhtä tämän lain mukaista työttömyysetuutta. Peruspäivärahaa ei makseta siltä ajalta, jolta työnhakijalle maksetaan ansiopäivärahaa. Liikkuvuusavustuksen maksaminen ei kuitenkaan estä ansiopäivärahan, peruspäivärahan tai työmarkkinatuen maksamista.

Samalta ajalta voidaan maksaa vain yhtä tämän lain mukaista työttömyysetuutta. Peruspäivärahaa ei makseta siltä ajalta, jolta työnhakijalle maksetaan ansiopäivärahaa. Liikkuvuusavustuksen *ja muutosturvarahan* maksaminen *eivät* estä ansiopäivärahan, peruspäivärahan tai työmarkkinatuen maksamista.

4 luku

4 luku

Sovitelu ja vähennetty työttömyysetuus**Sovitelu ja vähennetty työttömyysetuus**

7 §

7 §

*Sosiaalietuuksien vaikutus työttömyysetuuteen**Sosiaalietuuksien vaikutus työttömyysetuuteen*

Jos henkilö saa muuta kuin 3 luvun 4 §:ssä tarkoitettua lakisääteistä etuutta tai saa työkyvyttömyyseläkettä toisen valtion lainsäädännön mukaan taikka kansaneläkettä kansaneläkelain 12 §:n 4 momentin perusteella, hänen täysimääräisestä työttömyysetuudestaan vähennetään sosiaalietuus. Tällöin ei kuitenkaan seuraavia eläkkeitä ja sosiaalietuuksia oteta huomioon:

Jos henkilö saa muuta kuin 3 luvun 4 §:ssä tarkoitettua lakisääteistä etuutta tai saa työkyvyttömyyseläkettä toisen valtion lainsäädännön mukaan taikka kansaneläkettä kansaneläkelain 12 §:n 4 momentin perusteella, hänen täysimääräisestä työttömyysetuudestaan vähennetään sosiaalietuus. Tällöin ei kuitenkaan seuraavia eläkkeitä ja sosiaalietuuksia oteta huomioon:

12) työeläkelakien mukainen osittainen varhennettu vanhuuseläke;

13) liikkuvuusavustuksena maksettava työttömyysetuus.

13) liikkuvuusavustuksena maksettava työttömyysetuus;

14) 9 luvussa tarkoitettu muutosturvaraha.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

6 luku

6 luku

Työttömyyspäivärahan määrä ja kesto**Työttömyyspäivärahan määrä ja kesto**

9 §

9 §

*Lisäpäiväoikeus**Lisäpäiväoikeus*

Palkansaajan peruspäivärahaa ja ansiopäivärahaa maksetaan 7 §:ssä säädetyn enimmäisajan estämättä sen kalenterikuukauden loppuun saakka, jona työnhakija täyttää 3 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetyn työttömyysetuuden myöntämisen enimmäisiän, jos hän on syntynyt:

1) vuonna 1955 tai 1956 ja jos hän on täyttänyt 60 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä;

2) vuosina 1957—1960 ja jos hän on täyttänyt 61 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä;

3) vuonna 1961 tai sen jälkeen ja jos hän on täyttänyt 62 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä.

Palkansaajan peruspäivärahaa ja ansiopäivärahaa maksetaan 7 §:ssä säädetyn enimmäisajan estämättä sen kalenterikuukauden loppuun saakka, jona työnhakija täyttää 3 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetyn työttömyysetuuden myöntämisen enimmäisiän, jos hän on syntynyt:

1) vuosina 1957—1960 ja jos hän on täyttänyt 61 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä;

2) vuonna 1961 tai 1962 ja jos hän on täyttänyt 62 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä;

3) vuonna 1963 ja jos hän on täyttänyt 63 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä;

4) vuonna 1964 ja jos hän on täyttänyt 64 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä.

9 luku

Muutosturvaraha

1 §

Oikeus muutosturvarahaan

Muutosturvarahaan on oikeus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetulla muutosturvan piiriin kuuluvalla henkilöllä.

Työ- ja elinkeinotoimisto antaa työttömyyskassalle tai Kansaneläkelaitokselle lausunnon siitä, täyttääkö henkilö 1 momentissa ja 3 §:ssä tarkoitetut edellytykset. Lausuntoon sovelletaan, mitä tässä laissa säädetään työvoimapolitiisesta lausunnosta.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 §

Muutosturvarahan määrä

Muutosturvarahan perusteena otetaan huomioon irtisanovan työnantajan maksama vakuutusenalainen palkka ja muu ansiotulona pidettävä vastike, joka on maksettu päättyvän työsuhteen perusteella irtisanomispäivää edeltävien 12 kalenterikuukauden aikana.

Muutosturvarahan suuruus lasketaan jakamalla 1 momentissa tarkoitettu palkkasumma kahdellatoista.

3 §

Muutosturvarahan rajoitukset

Muutosturvarahaan ei ole oikeutta, jos irtisanomisaikana tapahtuvien muutosten johdosta irtisanotun henkilön työsuhde jatkuu samalla työnantajalla tai työsuhde päättyy työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella.

4 §

Muutosturvarahan toimeenpano

Työttömyyskassassa vakuutettuna oleva työnhakija hakee muutosturvarahaa kirjallisesti siltä työttömyyskassalta, jonka jäsen hän on irtisanomispäivänä, ja muu työnhakija Kansaneläkelaitokselta.

Muutosturvarahaa ei ilman painavaa syytä myönnetä, jos muutosturvarahaa koskeva hakemus on tullut vireille yli kolmen kuukauden kuluttua työsuhteen päättymisestä.

Jollei tässä luvussa toisin säädetä, muutosturvarahaan sovelletaan:

- 1) 11 luvun 1 §:ää (työttömyysetuuden hakeminen)*
- 2) 11 luvun 1 a §:ää (työttömyysetuushakemuksen käsittely)*
- 3) 11 luvun 2 §:ää (velvollisuus tietojen antamiseen);*
- 4) 11 luvun 3 §:ää (etuutta koskeva päätös);*
- 5) 11 luvun 10 §:ää (takaisinperintä)*
- 6) 11 luvun 13 §:ää (kuittaaminen);*

Voimassa oleva laki

Ehdotus

- 7) 11 luvun 15 a §:ää (takaisinperintäsaata-
van vanhentuminen);
- 8) 12 lukua (muutoksenhaku);
- 9) 13 luvun 1, 3—6, 8 ja 10 §:ää (eräät tie-
tojen saamista ja luovuttamista koskevat
säännökset).

5 §

Muutosturvarahan maksaminen

Muutosturvaraha maksetaan hakemuksesta muutosturvarahaan oikeutetun ilmoittamalle Euroopan unionissa sijaitsevalla tilille. Muutosturvaraha voidaan maksaa muullakin tavalla, jos tilille maksaminen ei ole mahdollista tai jos etuuden saaja esittää Kansaneläkelaitoksen tai työttömyyskassan hyväksymän erityisen syyn.

6 §

Asetuksenantovaltuus

Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää tarkemmin:

- 1) muutosturvarahan suuruuden laskemisesta;
- 2) muutosturvarahan hakemisesta ja sen yhteydessä annettavista selvityksistä;
- 3) muutosturvarahan maksamisesta.

Tarkempia säännöksiä 1 §:n 2 momentissa tarkoitettun lausunnon antamisesta ja lausuntoon sisällytettävistä tiedoista voidaan antaa työ- ja elinkeinoministeriön asetuksella.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Sitä sovelletaan, jos työsuhteen irtisanomispäivä on 1.1.2023 tai sen jälkeen.

2.

Laki

julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 1 luvun 3 §:n 1 momentin 3 a kohta, sellaisena kuin se on laissa 1379/2021, ja lisätään lakiin uusi 5 a luku, 12 lukuun uusi 8 a § ja 14 lukuun uusi 2 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 luku

Yleiset säännökset

3 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

3 a) *työttömyysuhan alaisella* henkilöä, joka ei ole työtön ja joka on *vaarassa jäädä työttömäksi kahden viikon kuluessa*;

1 luku

Yleiset säännökset

3 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

3 a) *työttömyysuhan alaisella* henkilöä, joka ei ole työtön ja joka on:

a) *vaarassa jäädä työttömäksi kahden viikon kuluessa*;

b) *5 a luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitettu henkilö*;

5 a luku

Muutosturvakoulutus

1 §

Muutosturvakoulutuksen tavoitteet

Muutosturvakoulutuksella tuetaan työstään tuotannollisella tai taloudellisella perusteella irtisanottujen 55 vuotta täyttäneiden henkilöiden nopeaa uudelleen työllistymistä parantamalla heidän ammatillista osaamistaan tai yrittäjävalmiuksiaan.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 §

Muutosturvakoulutuksen yleiset edellytykset

Muutosturvakoulutusta järjestetään työsuhteestaan irtisanotulle henkilölle:

1) jonka työnantaja on irtisanonut tuotannollisella tai taloudellisella irtisanomisperusteella;

2) joka viimeistään irtisanomispäivänä on täyttänyt 55 vuotta;

3) joka viimeistään irtisanomispäivänä on ollut yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin 1 kohdassa tarkoitetun työnantajan palveluksessa vähintään viisi vuotta; ja

4) joka on 60 päivän kuluessa irtisanomispäivästä rekisteröitynyt työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistossa.

Jos irtisanotulla henkilöllä on painava syy siihen, ettei hän ole rekisteröitynyt työnhakijaksi 1 momentin 4 kohdassa säädetyssä määräajassa, muutosturvakoulutus voidaan järjestää edellyttäen, että irtisanottu henkilö muutoin täyttää 1 momentissa säädetyt edellytykset.

Irtisanotun henkilön on pidettävä työnhakuvoimassa työnhakijaksi rekisteröitymisestä lähtien työsuhteen päättymiseen asti tai, jos muutosturvakoulutus päättyy irtisanomisaikana, muutosturvakoulutuksen päättymiseen asti.

3 §

Koulutusta koskevat edellytykset

Muutosturvakoulutuksena järjestettävän koulutuksen tulee olla sellaista ammatillisia valmiuksia lisäävää tai yritystoimintaa tukevaa koulutusta, joka edistää irtisanotun henkilön nopeaa uudelleen työllistymistä. Muutosturvakoulutuksesta on sovittava työllistymissuunnitelmassa.

Koulutuksen tai opintokokonaisuuden enimmäiskesto on kuusi kuukautta. Koulutus tai opintokokonaisuus voi olla yhdenjaksoinen tai koostua useammasta eri jaksosta.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Koulutuksen arvo saa vastata enintään irtisanotun henkilön kahden kuukauden palkkaa. Kahden kuukauden palkkaa määritettäessä käytetään samoja laskentaperusteita kuin työttömyysturvalain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettussa muutosturvarahan laskennassa.

4 §

Koulutuksen järjestäminen

Muutosturvakoulutus on järjestettävä siten, että irtisanottu henkilö voi aloittaa koulutuksen kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Perustellusta syystä koulutus saadaan järjestää myöhemminkin, kuitenkin siten, että irtisanottu henkilö voi aloittaa koulutuksen tai opintokokonaisuuden viimeisen jakson 12 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Perusteltu syy koulutuksen järjestämiselle 1 momentissa tarkoitetun kolmen kuukauden määräajan jälkeen on, jos:

- 1) työ- ja elinkeinotoimisto tai elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus ei ole hankintamenettelystä johtuvista syistä voinut järjestää koulutusta määräajassa;*
- 2) irtisanotulle henkilölle soveltuvaa tai irtisanotun henkilön valitsemaa koulutusta ei ole saatavilla määräajassa;*
- 3) irtisanottu henkilö on aloittanut tai aloittaa työn;*
- 4) irtisanottu henkilö ei terveydentilansa tai työ- ja toimintakykynsä vuoksi voisi aloittaa koulutusta määräajassa; tai*
- 5) koulutuksen järjestämisen viivästymiseen on syy, joka liittyy irtisanotun henkilön osamisen kehittämisen tai hoitovastuun yhteensovittamiseen muutosturvakoulutuksen kanssa.*

5 §

Koulutusoikeuden lakkaaminen

Muutosturvakoulutusta ei järjestetä tai sen hankinta keskeytetään, jos:

- 1) irtisanotun henkilön työnhaun voimassaolo päättyy irtisanomisaikana ennen koulutuksen alkamista; tai*

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2) irtisanomisaikana tapahtuvien muutosten johdosta irtisanotun henkilön työsuhde jatkuu samalla työnantajalla tai työsuhde päättyy työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella.

Jos irtisanottu henkilö ei aloita hänelle hankittua muutosturvakoulutusta tai keskeyttää sen, irtisanotun henkilön oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaa. Oikeus koulutukseen ei kuitenkaan lakkaa, jos irtisanotulla henkilöllä on perusteltu syy koulutuksen aloittamatta jättämiseen tai keskeyttämiseen. Koulutus on kuitenkin aloitettava tai sitä on jatkettava 12 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Koulutuksen ajankohdan siirtymisestä ei saa aiheutua työ- ja elinkeinotoimistolle tai elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselle lisäkustannuksia.

Irtisanotulla henkilöllä on perusteltu syy koulutuksen aloittamatta jättämiseen tai keskeyttämiseen, jos:

1) hän aloittaa tai on aloittanut työn eikä koulutusta voida järjestää työn ohessa;

2) koulutus ei ole hänen terveydentilansa tai työ- ja toimintakykynsä huomioon ottaen hänelle sopivaa;

3) palveluntuottaja olennaisesti laiminlyö vastuutaan koulutukseen osallistuvan työturvallisuudesta;

4) palveluntuottaja olennaisesti laiminlyö noudattaa koulutuksen järjestämistä koskevaa lainsäädäntöä tai koulutuksesta tehdyn sopimuksen ehtoja; tai

5) koulutuksen aloittamatta jättämiseen tai keskeyttämiseen on syy, joka on rinnastettavissa 1–4 kohdassa tarkoitettuihin syihin.

Jos tässä luvussa säädetyt edellytykset täytävää, irtisanotun henkilön haluamaa hänelle soveltuvaa koulutusta ei ole tarjolla eikä irtisanottu henkilö halua osallistua muuhun työ- ja elinkeinotoimiston ehdottamaan koulutukseen, jonka irtisanottu henkilö voi aloittaa 12 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella tai työ- ja elinkeinotoimistolla ei ole velvollisuutta muutosturvakoulutuksen järjestämiseen ja irtisanotun henkilön oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaa.

Jos irtisanottu henkilö omalla menettelyllään aiheuttaa sen, että koulutus keskeytyy tai

Voimassa oleva laki

Ehdotus

keskeytetään, irtisanotun henkilön oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaa. Omalla menettelyllään koulutuksen keskeytymisen tai keskeyttämisen aiheuttaneelle ei järjestetä uutta koulutusta.

12 luku

12 luku

Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö

Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö

8 a §

Muutosturvakoulutuksen järjestämiseen liittyvät tehtävät

Työ- ja elinkeinotoimisto tai elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus hankkii 5 a luvun 2 §:ssä säädetyt edellytykset täyttävälle irtisanotulle henkilölle muutosturvakoulutuksena sellaista ammatillisia valmiuksia lisäävää tai yritystoimintaa tukevaa koulutusta, josta on sovittu työllistymissuunnitelmassa. Koulutus hankitaan noudattaen julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista annettua lakia (1397/2016).

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskus määrittää työ- ja elinkeinotoimiston pyynnöstä 5 a luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitetun muutosturvakoulutuksen enimmäisarvon koulutukseen oikeutetulle irtisanotulle henkilölle, joka ilmoittaa haluavansa osallistua koulutukseen, hyödyntäen kansalliseen tulorekisteriin ilmoitettuja tietoja sekä laskuttaa Työllisyysrahastolta neljännesvuosittain jälkikäteen 5 a luvussa tarkoitettujen koulutusten kustannukset.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

14 luku

14 luku

Muutoksenhaku

Muutoksenhaku

2 a §

Muutoksenhaku muutosturvakoulutusta koskevassa asiassa

Muutosturvakoulutusta koskevaan, oikaisuvaatimuksen johdosta tehtyyn päätökseen haetaan muutosta sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta. Sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätökseen haetaan muutosta vakuutusosoikeudelta. Vakuutusosoikeuden päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Sitä sovelletaan, jos työsuhteen irtisanomispäivä on 1.1.2023 tai sen jälkeen.

3.

Laki

työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain (1269/2020) 5 §, sellaisena
kuin se on osaksi laissa 421/2021, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

5 §

5 §

Asiakkuuden siirtäminen

Asiakkuuden siirtäminen

Työ- ja elinkeinotoimisto siirtää 4 §:ssä tarkoitettuun asiakasryhmään kuuluvan henkilön sen kokeilualueen kunnan asiakkaaksi, jossa henkilöllä on kotikunta. Siirtämisestä on ilmoitettava asiakkaalle ja kokeilualueen kunnalle. Jos asiakkaan kotikunta vaihtuu kokeilun aikana, kokeilualueen kunnan on siirrettävä asiakas uuden kotikunnan perusteella toimivaltaisen kokeilualueen kunnan tai työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaaksi. Siirtämisestä on ilmoitettava asiakkaalle ja toimivaltaiselle kunnalle tai työ- ja elinkeinotoimistolle.

Työ- ja elinkeinotoimisto siirtää kokeilualueen kunnan asiakkaaksi myös henkilön, joka viimeistään seitsemän päivän kuluttua työnhaun käynnistämisestä tai työnhaun muutoksen ilmoittamisesta kuuluu 4 §:ssä tarkoitettuun asiakasryhmään.

Työ- ja elinkeinotoimisto siirtää 4 §:ssä tarkoitettuun asiakasryhmään kuuluvan henkilön sen kokeilualueen kunnan asiakkaaksi, jossa henkilöllä on kotikunta. Siirtämisestä on ilmoitettava asiakkaalle ja kokeilualueen kunnalle. Jos asiakkaan kotikunta vaihtuu kokeilun aikana, kokeilualueen kunnan on siirrettävä asiakas uuden kotikunnan perusteella toimivaltaisen kokeilualueen kunnan tai työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaaksi. Siirtämisestä on ilmoitettava asiakkaalle ja toimivaltaiselle kunnalle tai työ- ja elinkeinotoimistolle.

Työ- ja elinkeinotoimisto siirtää kokeilualueen kunnan asiakkaaksi myös henkilön, joka viimeistään seitsemän päivän kuluttua työnhaun käynnistämisestä tai työnhaun muutoksen ilmoittamisesta kuuluu 4 §:ssä tarkoitettuun asiakasryhmään.

Sen estämättä, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, henkilöä ei siirretä kokeilualueen kunnan asiakkaaksi, jos hän täyttää julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 momentin 1–3 kohdassa säädetyt edellytykset.

Jos kokeilualueen kunnan asiakkaaksi jo siirretty henkilö vasta siirron jälkeen täyttää julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 momentin 13 kohdassa säädetyt edellytykset, on hänet siirrettävä takaisin työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaaksi.

Voimassa oleva laki

Työ- ja elinkeinotoimisto voi jättää asiakkaan siirtämättä kokeilualan kunnan asiakkaaksi asiakkaan kielellisten oikeuksien turvaamiseksi, asiakkaan kannalta epätarkoituksenmukaisen asiakassuhteen välttämiseksi tai muusta perustellusta syystä.

Työ- ja elinkeinotoimisto voi siirtää 4 §:ssä tarkoitettuun asiakasryhmään kuuluvan asiakkaan työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaaksi, jos:

- 1) asiakas sitä pyytää;
- 2) siirtäminen on tarpeen asiakkaan kielellisten oikeuksien turvaamiseksi, asiakkaan kannalta epätarkoituksenmukaisen asiakassuhteen välttämiseksi tai asiakkaan turvallisuuteen liittyvästä perustellusta syystä; ja
- 3) siirtäminen ei vaaranna asiakkaan mahdollisuutta saada palvelutarpeensa mukaisia palveluja.

Työ- ja elinkeinotoimisto voi siirtää 4 §:ssä tarkoitettuun asiakasryhmään kuuluvan asiakkaan muun kokeilualan kunnan kuin hänen kotikuntansa asiakkaaksi, jos 4 momentissa säädetty edellytykset täyttyvät ja kunta, johon asiakas pyytää siirtoa, hyväksyy siirron.

Työ- ja elinkeinotoimiston on ilmoitettava 4 ja 5 momentissa tarkoitettu siirrosta asiakkaalle ja hänen kotikunnalleen sekä 5 momentissa tarkoitettu siirrosta asiakkuuden vastaanottavalle kokeilualan kunnalle. Kokeilualan kunnan ja asiakkaan laatima 9 §:ssä tarkoitettu suunnitelma velvoittaa asiakasta ja siirron jälkeen asiakkuudesta vastaavaa työ- ja elinkeinotoimistoa tai kokeilualan kuntaa siihen saakka, kunnes se on tarkistettu. Työnhakijan on ilmoitettava suunnitelmassa sovitujen toimien toteutumisesta sille työ- ja elinkeinotoimistolle tai kokeilualan kunnalle, joka vastaa hänen asiakkuudestaan siirron jälkeen.

Ehdotus

Työ- ja elinkeinotoimisto voi jättää asiakkaan siirtämättä kokeilualan kunnan asiakkaaksi asiakkaan kielellisten oikeuksien turvaamiseksi, asiakkaan kannalta epätarkoituksenmukaisen asiakassuhteen välttämiseksi tai muusta perustellusta syystä.

Työ- ja elinkeinotoimisto voi siirtää 4 §:ssä tarkoitettuun asiakasryhmään kuuluvan asiakkaan työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaaksi, jos:

- 1) asiakas sitä pyytää;
- 2) siirtäminen on tarpeen asiakkaan kielellisten oikeuksien turvaamiseksi, asiakkaan kannalta epätarkoituksenmukaisen asiakassuhteen välttämiseksi tai asiakkaan turvallisuuteen liittyvästä perustellusta syystä; ja
- 3) siirtäminen ei vaaranna asiakkaan mahdollisuutta saada palvelutarpeensa mukaisia palveluja.

Työ- ja elinkeinotoimisto voi siirtää 4 §:ssä tarkoitettuun asiakasryhmään kuuluvan asiakkaan muun kokeilualan kunnan kuin hänen kotikuntansa asiakkaaksi, jos 6 momentissa säädetty edellytykset täyttyvät ja kunta, johon asiakas pyytää siirtoa, hyväksyy siirron.

Työ- ja elinkeinotoimiston on ilmoitettava 6 ja 7 momentissa tarkoitettu siirrosta asiakkaalle ja hänen kotikunnalleen sekä 7 momentissa tarkoitettu siirrosta asiakkuuden vastaanottavalle kokeilualan kunnalle. Kokeilualan kunnan ja asiakkaan laatima 9 §:ssä tarkoitettu suunnitelma velvoittaa asiakasta ja siirron jälkeen asiakkuudesta vastaavaa työ- ja elinkeinotoimistoa tai kokeilualan kuntaa siihen saakka, kunnes se on tarkistettu. Työnhakijan on ilmoitettava suunnitelmassa sovitujen toimien toteutumisesta sille työ- ja elinkeinotoimistolle tai kokeilualan kunnalle, joka vastaa hänen asiakkuudestaan siirron jälkeen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Sen 5 §:n 3 ja 4 momenttia sovelletaan, jos työsuhteen irtisanomispäivä on 1.1.2023 tai sen jälkeen.

4.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan työsopimuslain (55/2001) 9 luvun 3 b §, sellaisena kuin se on laissa 163/2020, ja lisätään 7 lukuun uusi 12 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 luku

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

12 a §

55 vuotta täyttäneen erityinen oikeus työllistymisvapaaseen

Jos työntekijä on irtisanomishetkellä täyttänyt 55 vuotta ja työsuhde on yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin kestänyt vähintään viisi vuotta, työllistymisvapaan pituus määräytyy 12 §:ssä säädetystä poiketen seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä 5 työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;*
- 2) enintään yhteensä 15 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;*
- 3) enintään yhteensä 25 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.*

Sen lisäksi, mitä 12 §:n 1 momentissa säädetään, työllistymisvapaata saa käyttää myös julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvussa tarkoitettuun muutosturvakoulutukseen sekä osaamis- ja työkykykaritoituksen tekemiseen.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

9 luku

9 luku

Työsopimuksen päättämismenettely

Työsopimuksen päättämismenettely

3 b

3 b §

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymissuunnitelmasta

*Työnantajan tiedottamisvelvollisuus **eräistä työvoimapalveluista***

Työnantajalla on 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

Työnantajalla on velvollisuus tiedottaa työntekijälle, joka irtisanomista toimitettaessa on täyttänyt 55 vuotta ja jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti tai enintään yhteensä 30 päivää jatkuvien keskeytyksin kestänyt vähintään viisi vuotta, tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvussa tarkoitettuun muutosturvakoulutukseen sekä työttömyysturvalain 9 luvussa tarkoitettuun muutosturvarahaan.

Työnantajalla on 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 20 . Sitä sovelletaan, jos työsuhteen irtisanomispäivä on 1.1.2023 tai sen jälkeen.

5.

Laki

merityösopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 10 luvun 5 §, sellaisena kuin se on laissa 164/2020,
ja
lisätään 8 lukuun uusi 10 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

8 luku

8 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

10 a §

55 vuotta täyttäneen erityinen oikeus työllistymisvapaaseen

Jos työntekijä on irtisanomishetkellä täyttänyt 55 vuotta ja työsuhde on yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin kestänyt vähintään viisi vuotta, työllistymisvapaan pituus määräytyy 10 §:ssä säädetystä poiketen seuraavasti:

1) enintään yhteensä 5 työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;

2) enintään yhteensä 15 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;

3) enintään yhteensä 25 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Sen lisäksi, mitä 10 §:n 1 momentissa säädetään, työllistymisvapaata saa käyttää myös julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvussa tarkoitettuun muutosturvakoulutukseen sekä osaamis- ja työkykykaritoituksen tekemiseen.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

10 luku

10 luku

Työsopimuksen päättämismenettely

Työsopimuksen päättämismenettely

5 §

5 §

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymissuunnitelmasta

*Työnantajan tiedottamisvelvollisuus **eräistä työvoimapalveluista***

Työnantajalla on 4 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

Työnantajalla on velvollisuus tiedottaa työntekijälle, joka irtisanomista toimitettaessa on täyttänyt 55 vuotta ja jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin kestänyt vähintään viisi vuotta, tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvussa tarkoitettuun muutosturvakoulutukseen sekä työttömyysturvalain 9 luvussa tarkoitettuun muutosturvarahaan.

Työnantajalla on 4 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Sitä sovelletaan, jos työsuhteen irtisanomispäivä on 1.1.2023 tai sen jälkeen.

6.

Laki**työaikalain 15 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työaikalain (872/2019) 15 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

15 §

15 §

Lyhennetty työaika

Lyhennetty työaika

Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä kuin työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä tarkoitetun osittaisen hoitovapaan vuoksi tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä.

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä 1 momentissa tarkoitettu osa-aikatyöstä määräaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus.

Jos työntekijä siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

Työnantajan on kieltäytyessään 1 momentin mukaisen osa-aikatyön järjestämisestä perusteltava kieltäytymisensä.

Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä kuin työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä tarkoitetun osittaisen hoitovapaan vuoksi tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä.

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä 1 momentissa tarkoitettu osa-aikatyöstä määräaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus.

Työntekijän pyynnöstä työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi lyhentää säännöllistä työaikaansa siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osa-työkyvyttömyyseläkkeelle taikka tehdäkseen osittaisen sairauspoissaolon aikana osa-aikatyötä. Vastaavasti työnantajan on järjestettävä työt osa-aikatyön mahdollistavalla tavalla silloin, kun 55 vuotta täyttänyt, työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta ollut työntekijä haluaa lyhentää säännöllistä työaikaansa. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

Työnantajan on kieltäytyessään 1 tai 3 momentin mukaisen osa-aikatyön järjestämisestä perusteltava kieltäytymisensä.

HE 62/2022 vp

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta
20 .

7.

Laki

merityöaikalain 5 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityöaikalain (296/1976) 5 a §, sellaisena kuin se on laissa 105/2016, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

5 a §

5 a §

Lyhennetty työaika

Lyhennetty työaika

Jos työntekijä siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

Jos työntekijä siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. *Vastaavasti työnantajan on järjestettävä työt osa-aikatyön mahdollistavalla tavalla silloin, kun 55 vuotta täyttänyt, työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta ollut työntekijä haluaa lyhentää säännöllistä työaikaansa.* Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

8.

Laki

työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetun lain 6 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetun lain (248/1982) 6 a §, sellaisena
kuin se on laissa 106/2016, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

6 a §

6 a §

Lyhennetty työaika

Lyhennetty työaika

Jos työntekijä siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

Jos työntekijä siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. *Vastaavasti työnantajan on järjestettävä työt osa-aikatyön mahdollistavalla tavalla silloin, kun 55 vuotta täyttänyt, työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta ollut työntekijä haluaa lyhentää säännöllistä työaikaansa.* Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

*Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .*

9.

Laki

kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 37 a §, sellaisena kuin se on laissa 165/2020, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

37 a §

37 a §

Työllistymisvapaa ja työnantajan ilmoitusvelvollisuus

Työllistymisvapaa ja työnantajan ilmoitusvelvollisuus

Viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan.

Työnantajan velvollisuus ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistolle viranhaltijan taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvasta irtisanomisesta sekä velvollisuus tiedottaa viranhaltijalle tämän oikeudesta työllistymissuunnitelmaan määräytyy työsopimuslain mukaisesti.

Viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan.

Työnantajan velvollisuus ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistolle viranhaltijan taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvasta irtisanomisesta sekä velvollisuus tiedottaa viranhaltijalle tämän oikeudesta työllistymissuunnitelmaan, *muutosturvakoulutukseen ja muutosturvarahaan* määräytyy työsopimuslain mukaisesti.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 20 . Sitä sovelletaan, jos palvelussuhteen irtisanomispäivä on 1.1.2023 tai sen jälkeen.

10.

Laki

työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 1 §:n 1 momentti, 2 §:n 2 momentti, 10 §, 18 §:n 5 ja 6 momentti, 24 §:n 1 ja 2 momentti, 24 a §:n 1 ja 2 momentti, 24 b §:n 1 momentti, 24 e §:n 3 momentin 2 kohta, 24 g §:n 3 momentti, 26 §:n 2 momentti, ja 26 d §:n 1 momentti,

sellaisina kuin ne ovat, 1 §:n 1 momentti, 2 §:n 2 momentti, 10 §, 18 §:n 6 momentti, 24 g §:n 3 momentti ja 26 d §:n 1 momentti laissa 522/2018, 18 §:n 5 momentti ja 24 §:n 1 momentti laissa 1189/2021, 24 §:n 2 momentti laissa 1352/2007, 24 a §:n 1 ja 2 momentti, 24 b §:n 1 momentti ja 24 e §:n 3 momentin 2 kohta laissa 1419/2019 sekä 26 §:n 2 momentti laissa 542/2012 sekä

lisätään lakiin siitä lailla 1653/2015 kumotun 14 §:n tilalle uusi 14 §, joka samalla siirretään lakiin lisättävään 4 a lukuun, sekä uusi 4 a luku ja 23 a §, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

1 §

Lain tarkoitus

Lain tarkoitus

Työttömyysturvalain (1290/2002) mukaiset työttömyyspäivärahat ja vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaiset vuorottelukorvaukset rahoitetaan perusturvaosuutta vastaavalla valtionosuudella, tämän lain mukaisilla työttömyysvakuutusmaksuilla ja työttömyysturvan työnantajan omavastuumaksuilla (omavastuumaksu) sekä työttömyyskassalain (603/1984) mukaisilla jäsenmaksuilla siten kuin tässä laissa säädetään. Työeläkelainsäädännössä tarkoitetut työeläkelisät ja vakuutusmaksut, aikuiskoulutusetuuksista annetussa laissa (1276/2000) tarkoitetut aikuiskoulutustuet muiden kuin yrittäjien osalta ja ammattitukintostipendit muiden kuin valtioon virka- tai työsuhteessa olevien henkilöiden osalta sekä palkkaturvalain (866/1998) ja merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) mukainen palkkaturva rahoitetaan tämän lain mukaisilla maksuilla siten kuin tässä laissa säädetään.

Työttömyyskassojen rahoituksesta säädetään työttömyyskassalaissa.

Työttömyysturvalain (1290/2002) mukaiset työttömyyspäivärahat, ja vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaiset vuorottelukorvaukset rahoitetaan perusturvaosuutta vastaavalla valtionosuudella, tämän lain mukaisilla työttömyysvakuutusmaksuilla, työttömyysturvan työnantajan omavastuumaksuilla (omavastuumaksu), sekä työttömyyskassalain (603/1984) mukaisilla jäsenmaksuilla siten kuin tässä laissa säädetään. Työeläkelainsäädännössä tarkoitetut työeläkelisät ja vakuutusmaksut, aikuiskoulutusetuuksista annetussa laissa (1276/2000) tarkoitetut aikuiskoulutustuet muiden kuin yrittäjien osalta ja ammattitukintostipendit muiden kuin valtioon virka- tai työsuhteessa olevien henkilöiden osalta, palkkaturvalain (866/1998) ja merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) mukainen palkkaturva *sekä työttömyysturvalain mukaiset muutosturvarahat ja julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 5 a luvun mukaiset muutosturvakoulutukset* rahoitetaan

Voimassa oleva laki

Ehdotus

tämän lain mukaisilla maksuilla siten kuin tässä laissa säädetään.

2 §

Työttömyysvakuutusmaksut

2 §

Työttömyysvakuutusmaksut

Työttömyysvakuutusmaksut on määrättävä siten, että tässä laissa tarkoitettu Työllisyysrahasto voi suoriutua sen vastattavana olevien työttömyysetuuksien ja aikuiskoulutustuen rahoituksesta sekä 23 ja 24 §:ssä mainituista maksuosuuksien siirroista.

Työttömyysvakuutusmaksut on määrättävä siten, että tässä laissa tarkoitettu Työllisyysrahasto voi suoriutua sen vastattavana olevien työttömyysetuuksien, aikuiskoulutustuen, muutosturvarahojen ja muutosturvakoulutusten rahoituksesta sekä 23, 23 a ja 24 §:ssä mainituista maksuosuuksien siirroista.

10 §

Työllisyysrahaston tehtävät

Työllisyysrahaston tehtävänä on:

- 1) rahoittaa 1 §:ssä tarkoitetut etuudet siltä osin kuin valtio ja yksittäiset työttömyyskassat eivät ole niistä vastuussa;
- 2) määrätä ja periä 2 §:ssä tarkoitetut työttömyysvakuutusmaksut ja valvoa tässä laissa säädettyjen työttömyysvakuutusmaksuihin liittyvien velvoitteiden täyttämistä;
- 3) määrätä ja periä 8 a luvussa säädetty omavastuumaksu;
- 4) hoitaa Työllisyysrahaston varoja tuottavasti ja turvaavasti siten, että rahaston maksuvalmius on turvattu sekä laatia rahaston varojen sijoittamista koskeva sijoitussuunnitelma, joka on rahaston sijoitustoiminnan laatuun nähden riittävä;
- 5) maksaa ja periä perusasetuksen 65 artiklan 6 ja 7 kohdan mukaiset korvaukset työttömyyskassan jäsenenä olleille maksetuista työttömyyspäivärahoista;
- 6) koulutuksen korvaamisesta annetun lain (1140/2013) mukaisten korvausten toimeenpano;

10 §

Työllisyysrahaston tehtävät

Työllisyysrahaston tehtävänä on:

- 1) rahoittaa 1 §:ssä tarkoitetut etuudet siltä osin kuin valtio ja yksittäiset työttömyyskassat eivät ole niistä vastuussa;
- 2) määrätä ja periä 2 §:ssä tarkoitetut työttömyysvakuutusmaksut ja valvoa tässä laissa säädettyjen työttömyysvakuutusmaksuihin liittyvien velvoitteiden täyttämistä;
- 3) määrätä ja periä 4 a luvussa säädetty muutosturvamaksu ja 8 a luvussa säädetty omavastuumaksu;
- 4) hoitaa Työllisyysrahaston varoja tuottavasti ja turvaavasti siten, että rahaston maksuvalmius on turvattu sekä laatia rahaston varojen sijoittamista koskeva sijoitussuunnitelma, joka on rahaston sijoitustoiminnan laatuun nähden riittävä;
- 5) maksaa ja periä perusasetuksen 65 artiklan 6 ja 7 kohdan mukaiset korvaukset työttömyyskassan jäsenenä olleille maksetuista työttömyyspäivärahoista;
- 6) koulutuksen korvaamisesta annetun lain (1140/2013) mukaisten korvausten toimeenpano;

Voimassa oleva laki

7) aikuiskoulutusetuuksista annetun lain mukaisten aikuiskoulutustuen ja ammattitukintostipendien myöntäminen.

Ehdotus

7) aikuiskoulutusetuuksista annetun lain mukaisten aikuiskoulutustuen ja ammattitukintostipendien myöntäminen.

4 a luku

Muutosturvamaksu

14 §

Työnantajan muutosturvamaksu

Työnantajan muutosturvamaksu muodostuu 14 a §:n mukaisesta irtisanovan työnantajan muutosturvamaksusta ja 14 b §:n mukaisesta yhteisestä osasta.

14 a §

Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu

Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu perustuu Kansaneläkelaitoksen tai työttömyyskassan maksamaan muutosturvarahaan ja sen määrä on muutosturvaraha kerrottuna luvulla 0—2,9. Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu maksetaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 momentin 1—3 kohdassa tarkoitetusta työntekijästä.

Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun on velvollinen maksamaan Työllisyysrahastolle sellainen 12 §:ssä tarkoitettu työnantaja sekä valtion kirjanpitoyksikkö ja liikelaitos, jonka irtisanomisvuotta edeltäneen vuoden työttömyysvakuutusmaksun perusteena ollut palkkasumma tai sitä vastaava valtion kirjanpitoyksikön tai liikelaitoksen palkkasumma on vähintään 2 197 500 euroa. Täysimääräinen irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu peritään, jos työnantajan palkkasumma on vähintään 35 160 000 euroa. Jos palkkasumma on tätä pienempi, irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu alenee lineaarisesti siten, että maksua ei peritä, jos palkkasumma on enintään 2 197 500 euroa.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

14 b §

Muutosturvamaksun yhteinen osa

Muutosturvamaksun yhteinen osa sisältyy 18 §:n mukaiseen työnantajan keskimääräiseen työttömyysvakuutusmaksuun.

Muutosturvamaksun yhteisessä osassa otetaan huomioon yhteisellä osalla rahoitettava muutosturvamenon määrä.

Muutosturvamaksun määräämiseen ja perintään sovelletaan mitä tässä laissa säädetään työnantajan työttömyysvakuutusmaksun määräämisestä ja perinnästä.

14 c §

Oikeus tietojen saamiseen

Työllisyysrahastolla ja tässä laissa tarkoitetulla muutoksenhakuelimellä on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä maksutta 14 a §:ssä säädetyn maksuvelvollisuuden ratkaisemista ja toimeenpanoa varten työnantaja ja työntekijää koskevat välttämättömät tiedot:

1) Kansaneläkelaitokselta, työttömyyskassalta ja työ- ja elinkeinotoimistolta;

2) muulta valtion, hyvinvointialueen ja kunnan viranomaiselta sekä muulta julkisoikeudelliselta yhteisöltä;

3) työnantajalta.

Kansaneläkelaitoksella, työttömyyskassalla ja työ- ja elinkeinotoimistolla on 1 momentissa tarkoitettu oikeus saada työnantajalta ne tiedot, jotka ovat välttämättömiä 14 d §:ssä säädetyn tietojenantovelvollisuuden täyttämiseksi.

14 d §

Velvollisuus tietojen antamiseen

Kansaneläkelaitoksella ja työttömyyskassalla on velvollisuus ilmoittaa salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia ja luovutusta koskevien rajoitusten estämättä maksutta Työllisyysrahastolle seuraavat tiedot

Voimassa oleva laki

Ehdotus

julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 momentin 1—3 kohdassa tarkoitettusta työntekijästä.:

- 1) nimi ja henkilötunnus;*
- 2) työnantajan nimi;*
- 3) tieto henkilön oikeudesta muutosturvakoulutukseen;*
- 4) muutosturvarahan määrää koskevat tiedot;*
- 5) työsuhteen alkamispäivä ja työhistorian pituutta koskevat muut tiedot;*
- 6) irtisanomispäivä ja irtisanomisen peruste;*
- 7) syy, jonka johdosta henkilöllä ei ole oikeutta muutosturvarahaan.*

Työllisyysrahastolla on oikeus yhdistää ja käyttää tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja muutosturvamaksun määrittämistä ja perimistä varten. Yhdistettyjä tietoja voidaan säilyttää siihen asti, kunnes mainittu tehtävä on suoritettu. Yhdistettyjä tietoja ei saa luovuttaa edelleen.

Työ- ja elinkeinotoimiston on annettava Työllisyysrahastolle salassapitosäännösten ja muiden tiedon luovuttamista koskevien rajoitusten estämättä huhtikuun ja lokakuun loppuun mennessä tiedot työttömyysturvalain 9 luvun 1 §:n 2 momentissa tarkoitetuista lausunnoista.

14 e §

Muutosturvamaksun määrittäminen eräissä tilanteissa

Jos yrityksessä tapahtuneen järjestelyn ilmeisenä tarkoituksena on ollut kiertää irtisanovan työnantajan muutosturvamaksua koskevia säännöksiä, Työllisyysrahasto voi määrätä muutosturvamaksun ennen mainittua järjestelyä vallinneen tilanteen mukaan.

Yrityksessä järjestelyjä tehneen työnantajan on esitettävä selvitys siitä, että järjestelyyn ei ole ryhdytty siinä tarkoituksessa, että yritys vapautuisi irtisanovan työnantajan muutosturvamaksusta. Jos tällaista selvitystä ei esitetä, Työllisyysrahaston on määrättävä maksu.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Pyytäessään selvitystä yrityksessä tapahtuneesta järjestelystä Työllisyysrahaston on ilmoitettava työnantajalle, että selvityksen antamatta jättäminen ei estä maksun määräämistä.

Jos irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu tulee perittäväksi tilanteissa, joissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 momentin 1–3 kohdassa tarkoitetulle työntekijälle ei ole maksettu muutosturvarahaa, Työllisyysrahasto määrittää muutosturvarahan perusteena olevan palkan noudattaen, mitä työttömyysturvain 9 luvun 2 §:ssä säädetään.

14 f §

Päätöksen antaminen ja muutosturvamaksun periminen

Työllisyysrahasto antaa irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun määrästä kirjallisen päätöksen saatuaan tiedon muutosturvarahan maksamisesta Kansaneläkelaitokselta tai työttömyyskassalta tai tiedon oikeudesta koulutukseen työ- ja elinkeinotoimistolta. Ennen päätöksen antamista Työllisyysrahaston tulee varata työnantajalle mahdollisuus esittää kirjallinen pyyntö muutosturvamaksusta vapauttamiseksi sekä mahdollinen muutosturvamaksusta vapauttamiseen liittyvä selvitys.

Päätöksellä määrätty muutosturvamaksu saadaan periä ulosotossa ilman tuomiota siten kuin verojen ja maksujen täytäntöönpanosta annetussa laissa (706/2007) säädetään. Jos maksua ei suoriteta määräajassa, viivästymisajalta on suoritettava vuotuista viivästyskorkoa korkolain (633/1982) 4 §:n 1 momentissa tarkoitetun korkokannan mukaan.

14 g §

Muutosturvamaksun palauttaminen

Työllisyysrahasto palauttaa työnantajalle hakemuksesta irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun, jos työnantaja on irtisanomisaikana tai työ sopimuslain (55/2001) 6 lu-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

vun 6 §:n mukaisena takaisinottoaikana tehty irtisanotun työntekijän kanssa toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen ja työntekijä on ollut sanotussa työssä vähintään vuoden.

Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun palautusta on haettava viiden vuoden kuluessa siitä, kun hakemus olisi voitu 1 momentin nojalla aikaisintaan tehdä. Hakemuksen vireille tulo keskeyttää määräajan kulumisen. Palautettavaa muutosturvamaksua koskeva saatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua päätöksen antamisesta, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Vanhentuminen katkeaa siten kuin velan vanhentumisesta annettun lain (728/2003) 10 ja 11 §:ssä säädetään. Vanhentumisen katkeamisesta alkaa kulua uusi viiden vuoden vanhentumisaika.

14 h §

Soveltaminen virkamiehiin

Mitä tässä luvussa säädetään työntekijöistä, sovelletaan myös valtion virkamiehiin ja kunnan tai hyvinvointialueen viranhaltijoihin.

18 §

Työttömyysvakuutusmaksujen määrä

18 §

Työttömyysvakuutusmaksujen määrä

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksu ja työnantajan keskimääräinen työttömyysvakuutusmaksu ovat yhtä suuret. Palkansaajan ja työnantajan työttömyysvakuutusmaksujen muutokset jakautuvat tasan työnantajan keskimääräisen työttömyysvakuutusmaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun kesken. Työnantajan keskimääräisessä maksussa otetaan huomioon myös omavastuumaksu. Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu porrastetaan siten, että siihen osaan palkkasummasta, joka ei ylitä 2 197 500 euroa, kohdistuva maksu on neljäsosa siihen palkkasumman osaan kohdistuvasta maksusta, joka ylittää 2 197 500 euroa. Edellä mainittu neljäsosa ilmaistaan täysinä prosenttiyksikön sadasosina lähimpään viiteen sadasosaan pyöristettynä.

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksu ja työnantajan keskimääräinen työttömyysvakuutusmaksu ovat yhtä suuret ennen työnantajan keskimääräiseen maksuun lisättävää muutosturvamaksun yleistä osaa. Palkansaajan ja työnantajan työttömyysvakuutusmaksujen muutokset jakautuvat tasan työnantajan keskimääräisen työttömyysvakuutusmaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun kesken pois lukien se muutosturvamenon muutos, joka rahoitetaan muutosturvamaksun yleisellä osalla. Työnantajan keskimääräisessä maksussa otetaan huomioon myös omavastuumaksu. Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu porrastetaan siten, että siihen osaan palkkasummasta, joka ei ylitä 2 197 500 euroa, kohdistuva maksu on neljäsosa siihen

Voimassa oleva laki

Työnantajan työttömyysvakuutusmaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun maksuprosentit säädetään kalenterivuodeksi kerrallaan. Työllisyysrahaston tulee tehdä seuraavan vuoden maksuja koskeva esitys sosiaali- ja terveysministeriölle elokuun loppuun mennessä.

8 luku

Maksuosuuksien siirto

24 §

Maksuvelvollisuus

Työttömyysturvan omavastuumaksun on velvollinen maksamaan 12 §:ssä tarkoitettu työnantaja sekä valtion kirjanpitoyksikkö ja liikelaitos, jonka irtisanomisvuotta edeltäneen

Ehdotus

palkkasumman osaan kohdistuvasta maksusta, joka ylittää 2 197 500 euroa. Edellä mainittu neljäsosa ilmaistaan täysinä prosenttiyksikön sadasosina lähimpään viiteen sadasosaan pyöristettynä.

Työnantajan työttömyysvakuutusmaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun maksuprosentit sekä irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun määrittämisessä käytettävä kerroin säädetään kalenterivuodeksi kerrallaan. Työllisyysrahaston tulee tehdä seuraavan vuoden maksuja ja kerrointa koskeva esitys sosiaali- ja terveysministeriölle elokuun loppuun mennessä.

8 luku

Maksuosuuksien siirto

23 a §

Muutosturvamaksun tilitys

Työllisyysrahasto tilittää muutosturvamaksun kertymästä Kansaneläkelaitokselle määrän, joka vastaa Kansaneläkelaitoksen maksamaa osuutta muutosturvarahoista.

Vuosittain tilitettävän määrän vahvistaa sosiaali- ja terveysministeriö pyydettyään lausunnon Työllisyysrahastolta. Tilitettävää määrää voidaan tilitysvuoden aikana tarkistaa Kansaneläkelaitoksen tai sosiaali- ja terveysministeriön aloitteesta. Vuosittain tilitettävän määrän ylijäämä palautetaan Kansaneläkelaitoksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen sosiaali- ja terveysministeriölle, joka tilittää palautuneen määrän Työllisyysrahastolle.

24 §

Maksuvelvollisuus

Työttömyysturvan omavastuumaksun on velvollinen maksamaan 12 §:ssä tarkoitettu työnantaja sekä valtion kirjanpitoyksikkö ja liikelaitos, jonka irtisanomisvuotta edeltäneen

Voimassa oleva laki

vuoden työttömyysvakuutusmaksun perusteena ollut palkkasumma tai sitä vastaava valtion kirjanpitoyksikön tai liikelaitoksen palkkasumma on vähintään 2 197 500 euroa, jos:

1) työsuhteen irtisanomisesta tai työntekijän lomauttamisesta johtuva työttömyys jatkuu niin, että henkilölle syntyy oikeus työttömyysturvalain 6 luvun 9 §:n 1 momentin mukaisiin lisäpäiviin; tai

2) henkilöllä työsuhteen irtisanomisesta johtuva 61 vuoden iän täyttämisen jälkeen alkanut oikeus työttömyyspäivärahaan jatkuu hänen täytettyään 64 vuotta tai hän on alkanut saada vanhuuseläkettä 63 vuotta täytettyään ja työttömyyspäiväraha on jatkunut vanhuuseläkkeelle siirtymiseen saakka.

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan omavastuumaksua, jos:

1) työsuhde on päättynyt ennen kuin henkilö on täyttänyt 56 vuotta;

2) työsuhde on kestänyt alle kolme vuotta;

3) työsuhde on irtisanottu työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 2 §:n perusteella tai purettu työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella työntekijästä johtuvasta muusta kuin terveydellisestä syystä;

4) työntekijä on työsuhteen päättymisen jälkeen täyttänyt uudelleen työttömyysturvalain 5 luvun 3 §:ssä tarkoitetun työssäoloehdon muun kuin alun perin irtisanoneen työnantajan palveluksessa; tai

5) työntekijä on omasta aloitteestaan ja ilman työnantajan myötävaikutusta irtisanoutunut.

24 a §

Omavastuumaksun määrä

Omavastuumaksun perusteena 24 §:n 1 momentin 1 kohdan tarkoittamissa tilanteissa on se etuusmenoa vastaava määrä, joka irtisanotulle tai lomautetulle työntekijälle tulisi ansio-päivärahan suuruisena maksettavaksi siitä lukien, kun hänen oikeutensa lisäpäiviin alkaa, siihen saakka, kunnes hän täyttää 64 vuotta,

Ehdotus

vuoden työttömyysvakuutusmaksun perusteena ollut palkkasumma tai sitä vastaava valtion kirjanpitoyksikön tai liikelaitoksen palkkasumma on vähintään 2 197 500 euroa, jos:

1) työsuhteen irtisanomisesta tai työntekijän lomauttamisesta johtuva työttömyys jatkuu niin, että henkilölle syntyy oikeus työttömyysturvalain 6 luvun 9 §:n 1 momentin mukaisiin lisäpäiviin; tai

2) henkilöllä työsuhteen irtisanomisesta johtuva 62 vuoden iän täyttämisen jälkeen alkanut oikeus työttömyyspäivärahaan jatkuu hänen täytettyään 65 vuotta tai hän on alkanut saada vanhuuseläkettä 64 vuotta täytettyään ja työttömyyspäiväraha on jatkunut vanhuuseläkkeelle siirtymiseen saakka.

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan omavastuumaksua, jos:

1) työsuhde on päättynyt ennen kuin henkilö on täyttänyt 56 vuotta;

2) työsuhde on kestänyt alle kolme vuotta;

3) työsuhde on irtisanottu työsopimuslain 7 luvun 2 §:n perusteella tai purettu työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella työntekijästä johtuvasta muusta kuin terveydellisestä syystä;

4) työntekijä on työsuhteen päättymisen jälkeen täyttänyt uudelleen työttömyysturvalain 5 luvun 3 §:ssä tarkoitetun työssäoloehdon muun kuin alun perin irtisanoneen työnantajan palveluksessa;

5) työntekijä on omasta aloitteestaan ja ilman työnantajan myötävaikutusta irtisanoutunut; tai

6) työntekijä on syntynyt vuonna 1965 tai sen jälkeen.

24 a §

Omavastuumaksun määrä

Omavastuumaksun perusteena 24 §:n 1 momentin 1 kohdan tarkoittamissa tilanteissa on se etuusmenoa vastaava määrä, joka irtisanotulle tai lomautetulle työntekijälle tulisi ansio-päivärahan suuruisena maksettavaksi siitä lukien, kun hänen oikeutensa lisäpäiviin alkaa, siihen saakka, kunnes hän täyttää 65 vuotta,

Voimassa oleva laki

kuitenkin vähintään yhden vuoden etuusmenoa vastaava määrä.

Ostavastuun perusteena 24 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa on se ansiopäivärahan suuruista etuusmenoa vastaava määrä, jolta ajalta irtisanotulle työntekijälle on maksettu työttömyysetuutta työsuhteen päättymisestä siihen saakka, kunnes hän täyttää 64 vuotta.

24 b §

Ostavastuumaksun periminen ja palauttaminen

Ostavastuumaksu peritään 24 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaisesti lisäpäiväoikeuden alkaessa ja 24 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaisesti irtisanotun työntekijän täytettyä 64 vuotta.

24 e §

Velvollisuus tietojen antamiseen

Finanssivalvonnan ja Kansaneläkelaitoksen on annettava Työllisyysrahastolle salassapitosäännösten ja muiden tiedon luovuttamista koskevien rajoitusten estämättä:

2) huhtikuun loppuun mennessä henkilötunnus ja työttömyyskassan numero niistä edellisen kalenterivuoden aikana 64 vuotta täytäneistä henkilöistä, jotka ovat saaneet työttömyyspäivärahaa 64 vuotta täytettyään ja joiden oikeus työttömyysturvalain mukaisiin lisäpäiviin ei ole alkanut ennen 64 vuoden täyttämistä.

Ehdotus

kuitenkin vähintään yhden vuoden etuusmenoa vastaava määrä.

Ostavastuumaksun perusteena 24 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa on se ansiopäivärahan suuruista etuusmenoa vastaava määrä, jolta ajalta irtisanotulle työntekijälle on maksettu työttömyysetuutta työsuhteen päättymisestä siihen saakka, kunnes hän täyttää 65 vuotta.

24 b §

Ostavastuumaksun periminen ja palauttaminen

Ostavastuumaksu peritään 24 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaisesti lisäpäiväoikeuden alkaessa ja 24 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaisesti irtisanotun työntekijän täytettyä 65 vuotta.

24 e §

Velvollisuus tietojen antamiseen

Finanssivalvonnan ja Kansaneläkelaitoksen on annettava Työllisyysrahastolle salassapitosäännösten ja muiden tiedon luovuttamista koskevien rajoitusten estämättä:

2) huhtikuun loppuun mennessä henkilötunnus ja työttömyyskassan numero niistä edellisen kalenterivuoden aikana 65 vuotta täytäneistä henkilöistä, jotka ovat saaneet työttömyyspäivärahaa 65 vuotta täytettyään ja joiden oikeus työttömyysturvalain mukaisiin lisäpäiviin ei ole alkanut ennen 65 vuoden täyttämistä.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

24 g §

24 g §

*Muutoksenhakuoikeus**Muutoksenhakuoikeus*

Muutoksenhaussa Työllisyysrahaston antamaan päätökseen noudatetaan soveltuvin osin, mitä työttömyysturvalain 12 luvun 1 §:n 2 momentissa sekä 4 ja 5—7 §:ssä säädetään. Lisäksi muutoksenhaussa Työllisyysrahaston tämän lain 24 c §:n perusteella antamaan päätökseen noudatetaan mitä työttömyysturvalain 12 luvun 8 §:ssä säädetään.

Muutoksenhaussa Työllisyysrahaston antamaan päätökseen noudatetaan soveltuvin osin, mitä työttömyysturvalain 12 luvun 1 §:n 2 momentissa sekä 4 ja 5—7 §:ssä säädetään. Lisäksi muutoksenhaussa Työllisyysrahaston tämän lain 14 f ja 24 c §:n perusteella antamaan päätökseen noudatetaan mitä työttömyysturvalain 12 luvun 8 §:ssä säädetään.

26 §

26 §

*Maksujen vanhentuminen**Maksujen vanhentuminen*

Lisäpäivien omavastuumaksun määrästä ei voi antaa päätöstä sen jälkeen, kun viisi vuotta on kulunut omavastuumaksun perimiselle 24 b §:n 1 tai 2 momentissa säädetystä ajankohdasta.

Lisäpäivien omavastuumaksun määrästä ei voi antaa päätöstä sen jälkeen, kun viisi vuotta on kulunut omavastuumaksun perimiselle 24 b §:n 1 tai 2 momentissa säädetystä ajankohdasta. *Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun määrästä ei voi antaa päätöstä sen jälkeen, kun viisi vuotta on kulunut työntekijän irtisanomisesta.*

26 d §

26 d §

*Asiakirjojen säilyttäminen**Asiakirjojen säilyttäminen*

Työllisyysrahaston on säilytettävä tämän lain mukaisten etuuksien rahoituksen järjestämiseen, työttömyysvakuutusmaksuihin ja omavastuumaksuihin liittyvät asiakirjat siten kuin arkistolaisissa (831/1994) säädetään. Jos arkistolaitos ei ole määrännyt säilytettäväksi edellä tarkoitettuja asiakirjoja pysyvästi, Työllisyysrahaston on säilytettävä:

1) työttömyysvakuutusmaksujen määräämisen kannalta tarpeelliset asiakirjat 10 vuotta vakuutusvuotta seuraavan vuoden alusta lukien;

Työllisyysrahaston on säilytettävä tämän lain mukaisten etuuksien rahoituksen järjestämiseen, työttömyysvakuutusmaksuihin, *muutosturvamaksuihin* ja omavastuumaksuihin liittyvät asiakirjat siten kuin arkistolaisissa (831/1994) säädetään. Jos arkistolaitos ei ole määrännyt säilytettäväksi edellä tarkoitettuja asiakirjoja pysyvästi, Työllisyysrahaston on säilytettävä:

1) työttömyysvakuutusmaksujen määräämisen kannalta tarpeelliset asiakirjat 10 vuotta vakuutusvuotta seuraavan vuoden alusta lukien;

2) 14 a §:n mukaisen muutosturvamaksun määräämisen kannalta tarpeelliset asiakirjat

Voimassa oleva laki

2) omavastuumaksun määräämisen kannalta tarpeelliset asiakirjat sen vuoden loppuun, jona tämän lain 24 §:ssä tarkoitettu henkilö täyttää 75 vuotta;

3) työttömyysvakuutusmaksujen ja omavastuumaksujen perinnän kannalta tarpeelliset asiakirjat perinnän päättymiseen ja viisi sen jälkeistä kalenterivuotta;

4) valitusasiaa koskevat asiakirjat 10 vuotta, jollei niitä ole 1—3 kohdan mukaan säilytettävä tätä pidempää aikaa;

5) työttömyysvakuutusrekisteriin merkityt, henkilötietoja koskevat tiedot 5 vuotta, jollei niitä 1—4 kohdasta johtuen ole säilytettävä tätä pidempää aikaa.

Ehdotus

10 vuoden ajan päätöksen antamista seuraavan kalenterivuoden lopusta lukien;

3) omavastuumaksun määräämisen kannalta tarpeelliset asiakirjat sen vuoden loppuun, jona tämän lain 24 §:ssä tarkoitettu henkilö täyttää 75 vuotta;

4) työttömyysvakuutusmaksujen, *muutos-
turvamaksujen* ja omavastuumaksujen perinnän kannalta tarpeelliset asiakirjat perinnän päättymiseen ja viisi sen jälkeistä kalenterivuotta;

5) valitusasiaa koskevat asiakirjat 10 vuotta, jollei niitä ole 1—4 kohdan mukaan säilytettävä tätä pidempää aikaa;

6) työttömyysvakuutusrekisteriin merkityt, henkilötietoja koskevat tiedot 5 vuotta, jollei niitä 1—5 kohdasta johtuen ole säilytettävä tätä pidempää aikaa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Sen 14 b § ja 18 § tulevat kuitenkin voimaan 1 päivänä elokuuta 2022.

Työnantajan työttömyysturvan omavastuumaksusta vähennetään samasta työntekijästä aiemmin maksettu irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu.

Ennen vuotta 1963 syntyneestä työntekijästä maksettavaan omavastuumaksuun sovelletaan lain 8 a luvun mukaisia työnantajan työttömyysturvan omavastuumaksua koskevia säännöksiä sellaisina kuin ne ovat voimassa tämän lain voimaan tullessa.

11.

Laki

tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan tulotietojärjestelmästä annetun lain (53/2018) 13 §:n 1 momentin 23 kohta, sellaisena kuin se on laissa 22/2022, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 §

13 §

Tiedon käyttäjien oikeus saada tietoja tulotietojärjestelmästä

Tiedon käyttäjien oikeus saada tietoja tulotietojärjestelmästä

Tulorekisteriyksikkö välittää ja luovuttaa tulorekisterin tietoja, jotka tiedon käyttäjä on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä oikeutettu muun lain nojalla saamaan suorituksen maksajalta tai toiselta tiedon käyttäjältä, seuraavasti:

Tulorekisteriyksikkö välittää ja luovuttaa tulorekisterin tietoja, jotka tiedon käyttäjä on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä oikeutettu muun lain nojalla saamaan suorituksen maksajalta tai toiselta tiedon käyttäjältä, seuraavasti:

23) työ- ja elinkeinotoimistolle, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselle ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskukselle julkisesta työvoima- ja yrittäjäpalvelusta annetussa laissa säädetyn palkkatuen ja starttirahan sekä palkkaturvalain (866/1998), merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) ja rekrytointitukikokeilusta annetun lain (20/2022) toimeenpanoa varten;

23) työ- ja elinkeinotoimistolle, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselle ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskukselle julkisesta työvoima- ja yrittäjäpalvelusta annetussa laissa säädetyn palkkatuen, starttirahan ja muutosturvakoulutuksen sekä palkkaturvalain (866/1998), merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) ja rekrytointitukikokeilusta annetun lain (20/2022) toimeenpanoa varten;

Tämä laki tulee voimaan _____ *päivänä*
kuuta 20 .

12.

Laki

tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan tulotietojärjestelmästä annetun lain (53/2018) 13 §:n 1 momentin 23 kohta, sellaisena kuin se on laissa 176/2019 seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 §

13 §

Tiedon käyttäjien oikeus saada tietoja tulotietojärjestelmästä

Tiedon käyttäjien oikeus saada tietoja tulotietojärjestelmästä

Tulorekisteriyksikkö välittää ja luovuttaa tulorekisterin tietoja, jotka tiedon käyttäjä on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä oikeutettu muun lain nojalla saamaan suorituksen maksajalta tai toiselta tiedon käyttäjältä, seuraavasti:

Tulorekisteriyksikkö välittää ja luovuttaa tulorekisterin tietoja, jotka tiedon käyttäjä on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä oikeutettu muun lain nojalla saamaan suorituksen maksajalta tai toiselta tiedon käyttäjältä, seuraavasti:

23) työ- ja elinkeinotoimistolle, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselle ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskukselle julkisesta työvoima- ja yrittäjäpalvelussa annetussa laissa säädetyn palkkatuen ja starttirahan sekä palkkaturvalain (866/1998) ja merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) toimeenpanoa varten;

23) työ- ja elinkeinotoimistolle, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselle ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskukselle julkisesta työvoima- ja yrittäjäpalvelusta annetussa laissa säädetyn palkkatuen, starttirahan ja muutosturvakoulutuksen sekä palkkaturvalain (866/1998) ja merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) toimeenpanoa varten;

Tämä laki tulee voimaan _____ *päivänä*
kuuta 20 .