

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetua lakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että tuotannollisista tai taloudellisista syistä tehdyt irtisanomiset tai lomautukset eivät olisi esteenä työkokeilun järjestämiselle tai palkkatuen myöntämiselle, jos työkokeilun järjestäjänä toimiva tai palkkatukea hakeva työnantaja olisi ennen työkokeilusopimuksen tai palkkatukihakemuksen tekemistä tarjonnut työsopimuslain edellyttämällä tavalla työtä irtisanomilleen tai lomauttamilleen työntekijöille. Irtisanomiset tai lomautukset eivät olisi esteenä työkokeilun järjestämiselle tai palkkatuen myöntämiselle myöskään silloin, jos työnantajalla ei olisi velvollisuutta tarjota työtä irtisanomilleen tai lomauttamilleen työntekijöille.

Työkokeilun järjestämistä ja palkkatuen myöntämistä koskevissa säännöksissä huomioitaisiin myös työnantajan työsopimuslain

mukainen velvollisuus tarjota työtä palveluksessaan oleville osa-aikatyöntekijöille.

Esityksen mukaan palkkatukea voitaisiin maksaa, vaikka palkkauskustannukset jäisivät alle sen, mitä kuukaudessa maksettaisiin palkkatuen perustukena.

Lisäksi lakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnhakijan ei enää edellytettäisi uusivan työnhakuaan pitääkseen sen voimassa. Työhaun uusimisen sijaan henkilön työhaun voimassa olo edellyttäisi jatkossa, että henkilö asioisi työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa viranomaisen asettamassa määräajassa ja edellyttämällä tavalla.

Lakiin lisättäisiin myös säännös, jonka mukaan laissa tarkoitettuna asiantuntija-arviointina voitaisiin hankkia kotoutumisen edistämisestä annetun lain mukaisia maa-hanmuuttajan alkukartoituksia.

Lain on tarkoitus tulla voimaan alkuvuodesta 2014.

PERUSTELUT

1 Nykytila

Lomautusten, irtisanomisten ja työsuhteen osa-aikaistamisten vaikutus työkokeilun järjestämiseen ja palkkatuen myöntämiseen

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 4 luvun 7 §:ssä säädetään työkokeilua koskevista rajoituksista. Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan henkilöasiakasta ei ohjata työkokeiluun, jos kysymys on sellaisista tehtävistä, joista työkokeilun järjestäjä on palvelun aloittamista edeltäneiden yhdeksän kuukauden aikana tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä taikka jossa työkokeilun järjestäjä työsopimuslain

7 luvun mukaisesti on muuttanut työntekijän työsuhteen osa-aikaiseksi.

Lain 7 luvun 2 §:ssä on säädetty työnantajaan liittyvistä palkkatuen edellytyksistä. Pykälän 2 momentin mukaan jos työnantaja on palkkatukihakemuksen jättämistä edeltäneiden 12 kuukauden aikana tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä samoista tai samanlaisista tehtävistä taikka lyhentänyt heidän työaikaansa, palkkatukea voidaan myöntää, jos lomautukset ja työajan lyhennykset ovat päättyneet tai irtisanotuille on tarjottu mahdollisuus palata takaisin entiseen työhönsä ennen palkkatukihakemuksen tekemistä.

Säännösten tavoitteena on turvata työmarkkinoiden normaalia toimivuutta, estää

työntekijöiden korvaamista työkokeiluun osallistuvilla tai palkkatuella palkattavilla henkilöillä, estää työkokeilun järjestäjän tai palkkatukea hakevan työnantajan palveluksessa olevien työsuhteisten työntekijöiden aseman heikentymistä sekä ehkäistä yritysten välisen kilpailun vääristymistä.

Lomautukset, irtisanomiset ja työajan lyhennykset ovat nykyisten säännösten mukaan esteenä työkokeilun järjestämiselle tai palkkatuen myöntämiselle vain, jos kyse on samoista tai samankaltaisista tehtävistä.

Palkkatukea koskeva pidempi tarkastelujakso (12 kuukautta) perustuu komission asetuksen (EY) N:o 800/2008 (yleinen ryhmäpoikkeusasetus) 40 ja 41 artiklojen 4 kohtiin. Työkokeilun tarkastelujakso (9 kuukautta) vastaa työsopimuslain (55/2001) 6 luvun 6 §:n mukaista takaisinottovelvollisuutta koskevaa aikarajaa. Palkkatuen osalta tarkastelujakson aikana tehdyt lomautukset, irtisanomiset tai työajan lyhennykset eivät ole este palkkatuen myöntämiselle, jos lomautukset ja työajan lyhennykset olisivat päättyneet tai irtisanotuille olisi tarjottu mahdollisuus palata takaisin entiseen työhönsä ennen palkkatukihakemuksen tekemistä. Työkokeilun osalta laissa ei ole vastaavaa säännöstä.

Palkkatuella katettavat palkkauskustannukset

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvun 3 §:ssä säädetään työsuhteeseen liittyvistä palkkatuen edellytyksistä. Pykälän 1 momentin mukaan palkkatukea voidaan myöntää, jos työnantaja sitoutuu maksamaan vähintään työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaisen palkan tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä.

Lain 7 luvun 6 §:n 4 momentin mukaan jos työaika on vähemmän kuin 85 prosenttia alan säännöllisestä työajasta, palkkatuki myönnetään vähennettynä ja työaikaan suhteutettuna. Pääsääntöisesti palkkatukea myönnetään työsuhteisiin, joissa työaika on vähintään 85 prosenttia alan säännöllisestä työajasta. Tietyissä tilanteissa palkkatuen myöntäminen voi olla tarkoituksenmukaista myös sellaiseen työsuhteeseen, jossa työaika on alle 85

prosenttia. Tällaisia ovat esimerkiksi tilanteet, jossa työpaikka on alalla, jolla osa-aikatyö on tyypillistä, sekä tilanteet, jossa tuella palkattava haluaa työskennellä osa-aikaisesti alentuneen työkyvyn vuoksi.

Luvun 8 §:ssä säädetään palkkatuella katettavista palkkauskustannuksista. Pykälän 3 momentin mukaan palkkatukea ei makseta, jos palkkauskustannukset kuukaudessa ovat pienemmät kuin perustuen kuukautta kohti laskettu määrä. Palkkatuen perustuen kuukautta kohti laskettu määrä vuonna 2013 on n. 700 euroa (21,5 x 32,46 €). Palkkauskustannuksilla tarkoitetaan työntekijälle maksettavaa bruttopalkkaa ja työnantajan lakisääteisiä sivukuluja.

Työnhaun uusiminen ja työnhaun voimassaolon lakkaaminen

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 2 luvun 1 §:ssä säädetään työnhaun käynnistämisestä ja voimassaolosta. Pykälän 2 momentin 2 kohdan mukaan työnhaun voimassaolo lakkaa, jos työnhakija ei uusi työnhakuaan työ- ja elinkeinoviranomaisen antamassa määräjassa ja edellyttämällä tavalla.

Työnhaun voimassaolo kytketään useimmiten työnhakijan haastatteluun ja palvelutarpeen arviointiin tai työllistymissuunnitelman tai sitä korvaavan suunnitelman laatimiseen taikka tarkistamiseen. Tämä voi edellyttää henkilökohtaista asiointia työ- ja elinkeinotoimistossa, mutta myös muu asiointitapa voi olla asiakkaan palvelutarve huomioon ottaen tarkoituksenmukainen.

Maahanmuuttajan alkukartoitus

Maahanmuuttajan alkukartoituksesta ja sen järjestämisestä on säädetty kotoutumisen edistämisestä annetun lain (1386/2010) 9 §:ssä sekä kotoutumisen edistämiseen liittyvästä alkukartoituksesta annetussa valtioneuvoston asetuksessa (570/2011).

Kotoutumisen edistämisestä annetun lain mukaisella alkukartoituksella tarkoitetaan toimenpidekokonaisuutta, jonka avulla arvioidaan alustavasti maahanmuuttajan työllistymis-, opiskelu- ja muut kotoutumisvalmiu-

det. Alkukartoituksessa arvioidaan myös maahanmuuttajan kielikoulutuksen ja muiden kotoutumista edistävien toimenpiteiden tarve. Lisäksi alkukartoituksessa selvitetään tätä tarkoitusta varten tarvittavassa laajuudessa maahanmuuttajan aikaisempi koulutus, työhistoria, kielitaito sekä tarvittaessa muut työllistymiseen ja kotoutumiseen vaikuttavat seikat.

Maahanmuuttajan alkukartoituksen laatii työ- ja elinkeinotoimisto tai kunta. Kotoutumisen edistämisestä annetun lain mukaan työ- ja elinkeinotoimisto käynnistää alkukartoituksen maahanmuuttajalle, joka on julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaan työtön työnhakija. Myös muut työ- ja elinkeinotoimistossa työnhakunsa käynnistäneet maahanmuuttajat voivat pyytää alkukartoituksen tekemistä.

Maahanmuuttajan alkukartoitus voidaan toteuttaa työ- ja elinkeinotoimistossa eri tavoin ja laajuudeltaan vaihtelevana. Työ- ja elinkeinotoimisto voi tehdä maahanmuuttajan alkukartoituksen itse tai hankkia sen osaksi tai kokonaan ulkopuoliselta palveluntuottajalta. Useimmiten alkukartoitukseen sisältyvät tarkentavat toimenpiteet, kuten kielitaidon tai luku- ja kirjoitustaidon selvittäminen, ovat alkukartoituksen osa-alueita, joita työ- ja elinkeinotoimistot hankkivat ostopalveluna.

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 4 luvun 2 §:ssä säädetään asiantuntija-arvioinneista, joita työ- ja elinkeinotoimisto ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus voivat hankkia henkilöasiakkaan tilanteen ja palvelutarpeen selvittämiseksi. Säännöksessä tarkoitettuja asiantuntija-arviointeja ovat osaamis- ja ammattitaitokartoitukset, työkyvyn tutkimukset ja arvioinnit, yrittäjävalmiuksien ja yritystoiminnan edellytysten arvioinnit ja muut asiantuntija-arvioinnit. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 10 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää korvausta matka- ja yöpymiskustannuksista työttömälle henkilöasiakkaalle, joka osallistuu 4 luvun 2 §:ssä tarkoitettuun asiantuntija-arviointiin.

Koska kotoutumisen edistämisestä annetun lain mukainen maahanmuuttajan alkukartoitus ei ole julkisesta työvoima- ja yrityspalve-

lusta annetussa laissa tarkoitettu asiantuntija-arviointi, työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana oleva maahanmuuttaja ei nykyisten säännösten mukaan ole oikeutettu matka- ja yöpymiskustannusten korvaukseen osallistuessaan maahanmuuttajan alkukartoitukseen.

2 Ehdotetut muutokset

Lomautusten, irtisanomisten ja osa-aikaisten työsuhteiden vaikutus työkokeilun järjestämiseen ja palkkatukeen

Lomautuksia, irtisanomisia ja työsuhteen osa-aikaistamista koskevien rajoitusten tavoitteena on estää työkokeilun järjestäjän tai palkkatukea hakevan työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden korvaamista työkokeiluun osallistuvilla tai palkkatuella palkattavilla henkilöillä, estää työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden aseman heikentymistä sekä ehkäistä yritysten välisen kilpailun vääristymistä.

Työkokeilun osalta lomautuksia, irtisanomisia ja työsuhteen osa-aikaistamista koskevat nykyiset rajoitukset estävät työkokeilun järjestämisen myös tilanteessa, jossa lomautukset tai työsuhteiden osa-aikaistamiset ovat jo päättäneet tai työnantaja on tarjonnut työtä irtisanomalleen työntekijälle. Säännökset voivat siten estää työttömän henkilöasiakkaan näkökulmasta tarkoituksenmukaisen työkokeilun järjestämisen, vaikka palvelun järjestämisellä ei tosiasiallisesti heikennettäisi työsuhteisten työntekijöiden asemaa eikä työkokeilulla olisi vaikutusta yritysten väliseen kilpailuun.

Nykyiset työkokeilua ja palkkatukea koskevat rajoitukset eivät ota riittävästi huomioon työnantajan työsopimuslain mukaista velvollisuutta tarjota työtä irtisanomalleen tai lomauttamalleen työntekijälle tai palveluksessaan olevalle osa-aikaiselle työntekijälle.

Voimassaolevien säännösten mukaan irtisanomiset, lomautukset tai työsuhteiden osa-aikaistamiset ovat työkokeilun järjestämisen tai palkkatuen myöntämisen esteenä vain, jos kyse on samoista tai samanlaisista tehtävistä.

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä säädetään työnantajan takaisinottovelvollisuudesta tilanteessa, jossa työnantaja tarvitsee uusia työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanomansa työntekijän työsuhteen päättymisestä. Takaisinottovelvollisuus koskee vain samoja ja samankaltaisia töitä. Työnantajan työsopimuslain mukainen velvollisuus tarjota työtä lomauttamalleen tai palveluksessaan olevalle osa-aikaiselle taikka irtisanomalleen työntekijälle, jonka työsuhte ei vielä ole päättynyt irtisanomisen johdosta, on takaisinottovelvollisuutta laajempi.

Lomautetulle tai irtisanottavalle työntekijälle on tarjottava myös muuta työtä, jonka hoitamiseen työntekijällä on edellytykset. Työnantajalla on mainituissa tilanteissa myös velvollisuus erityisen tehtävien edellyttämän koulutuksen järjestämiseen. Takaisinottovelvollisuuteen ei sisälly vastaavaa koulutuksen järjestämisvelvollisuutta.

Työsopimuslain 2 luvun 5 §:n mukaan jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, hänen on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille takaisinottovelvollisuudesta riippumatta. Myös velvollisuuteen tarjota lisätyötä osa-aikatyöntekijöille sisältyvä velvollisuus järjestää tehtävien edellyttämä koulutus. Nykyisten säännösten mukaan palkkatuen myöntäminen tai työkokeilun järjestäminen ei edellytä, että työnantaja on tarjonnut työsopimuslain 2 luvun 5 §:n edellyttämällä tavalla työtä osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen. Vain työsopimuslain 7 luvun 11 §:n mukainen työsuhteen yksipuolinen osa-aikaistaminen on este palkkatuen myöntämiselle tai työkokeilun järjestämiselle.

Työsopimuslain 13 luvun 7 §:ssä säädetään niistä työsopimuslain säännöksistä, joista valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt voivat keskinäisin sopimuksin poiketa. Työehtosopimuksessa voidaan rajoittaa työnantajan velvollisuutta tarjota työtä taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotuille työntekijöille työtä esimerkiksi alueellisesti. Säännöksen nojalla takaisinottovelvollisuus voidaan työehtosopimuksessa poistaa jopa kokonaan. Valtakunnallisilla työmarkkinajär-

jestöillä on työsopimuslain 13 luvun 7 §:n nojalla myös oikeus sopia lomauttamisen perusteista silloin, kun kyse on töiden tilapäisestä vähentymisestä. Työnantajan velvollisuudesta tarjota lisätyötä osa-aikatyöntekijälle ei voida sopia toisin.

Työsopimuslain näkökulmasta työnantaja on täyttänyt velvollisuutensa, kun hän on tarjonnut työtä irtisanotuille, lomautetuille tai osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen. Jos nämä eivät vastaanota tarjottua työtä, työsopimuslaki ei estä työnantajaa ottamasta uutta työntekijää.

Työkokeilua ja palkkatukea koskevia säännöksiä ehdotetaan muutettaviksi siten, että niissä huomioitaisiin nykyistä paremmin työnantajan työsopimuslain mukainen velvollisuus tarjota työtä irtisanomilleen, lomauttamilleen tai palveluksessaan oleville osa-aikaisille työntekijöille.

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 4 luvun 7 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että pykälän 1 momentissa säädettäisiin tuotannollisista tai taloudellisista syistä tehtyjen irtisanomisten tai lomautusten ja osa-aikaisten työsuhteiden vaikutuksesta työkokeilun järjestämiseen. Tuotannollisista tai taloudellisista syistä tehtyt irtisanomiset tai lomautukset tai työnantajan palveluksessa olevat osa-aikaiset työntekijät eivät olisi esteenä työkokeilun järjestämiselle, jos työkokeilun järjestäjänä toimiva työnantaja olisi ennen työkokeilusopimuksen tekemistä tarjonnut työsopimuslain edellyttämällä tavalla työtä irtisanotuille, lomautetuille tai osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen.

Irtisanomiset tai lomautukset eivät olisi esteenä työkokeilun järjestämiselle myöskään silloin, jos työkokeilun järjestäjänä toimivalta työnantajalla ei olisi velvollisuutta tarjota työtä irtisanomalleen tai lomauttamalleen työntekijälle. Käytännössä tämä tarkoittaisi tilanteita, joissa mainittu velvollisuus olisi poistettu tai sitä olisi rajoitettu työehtosopimuksessa työsopimuslain 13 luvun 7 §:n nojalla.

Ehdotetun 4 luvun 7 §:n 2 momentti vastaisi voimassa olevan 4 luvun 7 §:n 1 momentin 2—6 kohtia ja pykälän 3 momentti nykyistä 2 momenttia.

Palkkatuen osalta lain 7 luvun 2 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että pykälän 2 momentissa säädettäisiin tuotannollisista tai taloudellisista syistä tehtyjen irtisanomisten tai lomautusten ja osa-aikaisten työsuhteiden vaikutuksesta palkkatuen myöntämiseen. Säännös olisi pääosin yhdenmukainen ehdotetun työkokeilua koskevan 4 luvun 7 §:n 1 momentin kanssa. Jos palkkatukea hakeva työnantaja olisi irtisanonut työntekijöitä tuotannollisista tai taloudellisista syistä, työsopimuslain mukaisesta takaisinottovelvollisuuden tarkastelujaksosta poiketen palkkatuen myöntäminen edellyttäisi, että työnantaja olisi tarjonnut työtä myös sellaiselle irtisanomalleen työntekijälle, jonka irtisanomisaika olisi päätynyt palkkatuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana.

Ehdotetun 7 luvun 2 §:n 1 momentti, 3 momentin 1, 3 ja 4 kohdat ja 4 momentti vastaisivat voimassaolevaa lakia. Ehdotetun 3 momentin 2 kohta vastaisi asiasisällöltään voimassa olevaa 3 momentin 2 kohtaa sanonnallisesti täsmennettynä.

Palkkatuella palkatun siirtämisestä muun työn järjestäjän tehtäviin säädetään 7 luvun 4 §:ssä. Säännöksen tarkoituksena on varmistaa, ettei palkkatukea haettaessa kierretä työnantajaan liittyviä palkkatuen edellytyksiä ottamalla työntekijä toisen työnantajan kautta. Säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä täsmennettäisiin muun työn järjestäjänä toimivan työnantajan tuotannollisista tai taloudellisista syistä tekemien irtisanomisten tai lomautusten ja osa-aikaisten työsuhteiden vaikutusta tuella palkatun siirtämiseen. Tuella palkatun siirtäminen muun työn järjestäjän palvelukseen edellyttäisi myös, että siirtäminen ei aiheuttaisi työnantajan palveluksessa olevien muiden työntekijöiden irtisanomista tai lomauttamista taikka heidän työolosuhteidensa tai etuukiensa huonontumista.

Palkkatuella katettavat palkkauskustannukset

Palkkatuen myöntäminen edellyttää, että työstä maksettava palkka on työehtosopimuksen mukaista tai, jos sovellettavaa työehtosopimusta ei ole, tavanomainen tai kohtuullinen palkka kyseistä työstä. Jos työaika jää

alle 85 prosentin, palkkatuki myönnetään vähennettynä ja työaikaan suhteutettuna.

Vaikka laissa ei ole palkkatuen myöntämisen edellytykseksi asetettu tietyn suuruista euromääräistä vähimmäispalkkaa, palkkatuen maksaminen edellyttää käytännössä tietyn suuruista vähimmäisbruttopalkkaa. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvun 8 §:n 3 momentin mukaan palkkatukea ei makseta, jos palkkauskustannukset kuukaudessa ovat pienemmät kuin perustuen kuukautta kohti laskettu määrä. Palkkatuen perustuen kuukautta kohti laskettu määrä on vuonna 2013 n. 700 euroa. Käytännössä palkkatuen maksaminen edellyttää siten, että työntekijälle maksettava bruttopalkka on vähintään n. 540 euroa kuukaudessa.

Käytännössä säännös voi estää palkkatuen maksamisen sellaiseen osa-aikaiseen työsuhteeseen, jossa työsuhteen tuntimäärät ovat alhaiset, vaikka palkkatuen myöntäminen kyseiseen työsuhteeseen sinänsä olisi tarkoituksenmukaista henkilön työllistymisen edistämiseksi. Esimerkiksi työkyvyttömyyseläkettä saavien kohdalla on esille tullut yksittäisiä tilanteita, joissa henkilön työkyvyn mahdollistama työtuntien määrä olisi niin pieni, että palkkatuen maksamisen edellytyksenä olevat perustuen suuruiset palkkauskustannukset eivät täytyisi. Koska palkkatukea ei ole voitu maksaa, työsuhde on jäänyt syntymättä.

Koska palkkatuen myöntäminen osa-aikaiseen työsuhteeseen voi olla perusteltua ja joissakin tilanteissa jopa ainoa mahdollisuus edistää heikossa työmarkkina-asemassa olevan työttömän työllistymistä työsuhteeseen, julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvun 8 §:n 3 momentti ehdotetaan kumottavaksi.

Työnhaun uusimisesta luopuminen

Työnhaun uusimisesta toimintatapana on tarkoitettu luopua. Jatkossa asiakkaan ei edellytetä käyvän henkilökohtaisesti työ- ja elinkeinotoimistossa tai ottavan määrättynä ajan kohtana muulla tavoin yhteyttä toimistoon vain jatkaakseen työnhakunsa voimassaoloa. Tavoitteena on, että teknisluontoisten työnhaun uusimisten sijaan asiakkaan ja työ- ja elinkeinotoimiston välisen yhteydenpidon si-

sältönä on aina asiakkaan tilanteen tarkistaminen ja mahdollisista jatkotoimista sopiminen. Työ- ja elinkeinotoimistot ovat myös yhä enenevässä määrin siirtymässä toimintatapaan, jossa toimisto on sovittuna ajankohdittana yhteydessä asiakkaaseen puhelimitse asiakkaan tilanteen tarkistamiseksi.

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 2 luvun 1 §:n 2 momentin 2 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että säännöksessä ei enää mainittaisi työnhaun uusimista. Työnhaun uusimisen sijaan henkilön työnhaun voimassa olo edellyttäisi jatkossa, että henkilö asioisi työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa viranomaisen asettamassa määräajassa ja edellyttämällä tavalla. Käytännössä työnhakijan työnhaku olisi voimassa toistaiseksi, mutta voisi päättyä 2 luvun 1 §:n 2 momentin 2 kohdan lisäksi muissa momentissa säädetyissä tilanteissa.

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 1 luvun 4 §:n 3 momentin mukaan asiakkaan asiointitapa sekä yhdenpito työ- ja elinkeinoviranomaisen välillä määräytyvät asiakkaan arvioitun palvelutarpeen perusteella. Työ- ja elinkeinotoimisto sopii jatkossakin asiakkaan kanssa asiointitavasta ja seuraavasta asiointipäivästä. Valitusta asiointitavasta riippuen vastuu seuraavasta yhteydenotosta olisi joko työ- ja elinkeinotoimistolla tai asiakkaalla.

Jos vastuu seuraavasta yhteydenotosta on työ- ja elinkeinotoimistolla, toimisto ottaa yhteyttä asiakkaaseen sovittuna päivänä ja sovittulla tavalla, jolloin asiakkaan tilanne tarkistetaan ja sovitaan jatkotoimista. Jos toimisto ei jostakin syystä ottaisi yhteyttä asiakkaaseen sovittuun asiointipäivään mennessä, tällä ei olisi vaikutusta asiakkaan työnhaun voimassaoloon. Jos vastuu seuraavasta yhteydenotosta on sovittu olevan asiakkaalla ja asiakas ei ota yhteyttä sovittuna päivänä, työnhaun voimassaolo päättyisi nykyistä vastaavasti ehdotetun 2 luvun 1 §:n 2 momentin 2 kohdan perusteella.

Maahanmuuttajan alkukartoitus

Työtön henkilöasiakas, joka osallistuu osaamisensa, ammattitaitonsa, soveltuvuu-

tensa tai työ-, yritystoiminta- ja koulutusvaihtoehtojensa selvittämiseksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaiseen asiantuntija-arviointiin, voi saada korvausta osallistumisesta aiheutuvista matka- ja yöpymiskustannuksista. Erityisesti siltä osin kun maahanmuuttajan alkukartoitus hankitaan ulkopuolisesta palveluntuottajalta (tyypillisesti kieli- ja/tai luku- ja kirjoitustaidon selvittäminen), alkukartoitus vastaa luonteeltaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaista asiantuntija-arviointia. Alkukartoitukseen osallistumisesta voi myös aiheutua maahanmuuttajalle ylimääräisiä matka- ja yöpymiskustannuksia. Koska kotoutumisen edistämisestä annetun lain mukainen maahanmuuttajan alkukartoitus ei ole julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettu asiantuntija-arviointi, työ- ja elinkeinotoimistossa työtömänä työnhakijana oleva maahanmuuttaja ei nykyisten säännösten mukaan ole oikeutettu matka- ja yöpymiskustannusten korvaukseen osallistuessaan maahanmuuttajan alkukartoitukseen.

Työ- ja elinkeinotoimistossa työttöminä työnhakijoina olevien maahanmuuttajien yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 4 luvun 2 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että säännöksessä tarkoitettuna asiantuntija-arviointina voitaisiin hankkia kotoutumisen edistämisestä annetun lain 9 §:ssä tarkoitettuja alkukartoituksia (4 kohta). Muilta osin ehdotettu säännös vastaisi sisällöltään voimassa olevan lain 4 luvun 2 §:ää.

Ehdotettu muutos tarkoittaisi sitä, että asiantuntija-arviointina hankittuun alkukartoitukseen osallistuvalla maahanmuuttajalle voitaisiin korvata osallistumisesta aiheutuvat matka- ja yöpymiskustannukset. Siltä osin kun työ- ja elinkeinotoimisto itse järjestäisi maahanmuuttajan alkukartoituksen joko kokonaan tai osaksi, kyseessä ei olisi säännöksessä tarkoitettu asiantuntija-arviointi eikä matkakustannuksia työ- ja elinkeinotoimistoon alkukartoitukseen osallistumiseksi korvattaisi.

3 Esityksen vaikutukset

Ehdotetuilla muutoksilla olisi vähäisiä vaikutuksia julkiseen talouteen. Ehdotettu 4 luvun 2 §:n muutos, jonka mukaan työ- ja elinkeinotoimisto voisi hankkia säännöksessä tarkoitettuna asiantuntija-arviointina kotoutumisen edistämisestä annetun lain mukaisia maahanmuuttajan alkukartoituksia, merkitsisi sitä, että alkukartoitukseen osallistuvalla maahanmuuttajalle voitaisiin korvata osallistumisesta aiheutuvat matka- ja yöpymiskustannukset. Vastaavasti alkukartoitusten hankinnasta aiheutuvat kustannukset korvattaisiin valtion talousarvioissa asiantuntija-arviointeihin osoitetusta määrärahasta.

Työ- ja elinkeinotoimistot ovat jo nykyisin hankkineet maahanmuuttajan alkukartoituksia työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan pääluokan momentin 32.30.51 Työllistämiskoulutus- ja erityistoimet määrärahasta. Ehdotettu muutos ei siten lisäisi palvelun hankkimisesta aiheutuvia menoja.

Asiantuntija-arviointina hankittuun maahanmuuttajan alkukartoitukseen osallistumisesta aiheutuvien matka- ja yöpymiskustannusten korvausperusteesta säädetään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun valtioneuvoston asetuksen (1073/2012) 26 §:ssä. Matkakustannusten korvausperuste on matka kilometreinä kerrottuna 0,21 eurolla. Matkakustannukset korvataan kokonaan siltä osin kuin ne ylittävät 9 euroa. Koska matkakustannusten korvausperusteesta johtuen lyhyistä matkoista (matkan pituus edestakaisin alle 43 km) korvausta ei makseta, ehdotetulla muutoksella arvioidaan olevan enintään vähäisiä taloudellisia vaikutuksia.

Ehdotetut muutokset, jotka koskevat lomautusten, irtisanomisten ja osa-aikaisten työsuhteiden vaikutusta työkokeilun järjestämiseen ja palkkatuen myöntämiseen, ottaisivat nykyistä paremmin huomioon työnantajan työsopimuslain mukaisen velvollisuuden tarjota työtä irtisanomilleen, lomauttamilleen tai palveluksessaan oleville osa-aikaisille työntekijöille. Ehdotetut säännökset turvaisivat siten nykyistä paremmin työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden asemaa ja estäisivät osaltaan näiden korvaamisen työ-

kokeiluun osallistuvilla tai palkkatuella palkattavilla henkilöillä.

Ehdotetuilla työkokeilua ja palkkatukea koskevilla muutoksilla ei olisi merkittäviä vaikutuksia työkokeilun järjestäjänä toimiviin tai palkkatukea hakeviin yrityksiin. Suomalaisista yrityksistä noin 5 prosenttia on jossakin vaiheessa toiminut työkokeilun järjestäjänä tai saanut palkkatukea työntekijän palkkauskustannuksiin. Ehdotetut muutokset eivät muuttaisi yritysten työsopimuslain mukaisia velvollisuuksia tarjota työtä lomauttamilleen, irtisanomilleen tai palveluksessaan oleville osa-aikatyöntekijöille. Koska työnantajan työsopimuslain mukainen velvollisuus tarjota työtä lomauttamalleen tai palveluksessaan olevalle osa-aikaiselle taikka irtisanomalleen työntekijälle, jonka työsuhte ei vielä ole päättynyt, koskee muutakin kuin samaa tai samankaltaista työtä, ehdotetut muutokset tiukentaisivat jonkin verran edellytyksiä palkkatuen myöntämiselle ja työkokeilun järjestämiselle niillä työpaikoilla, joissa on irtisanomisia, lomautuksia tai osa-aikatyöntekijöitä.

Yrityksiltä palkkatukihakemuksessa tai työkokeilusopimuksessa nykyisin kysyttäviä tietoja lomautuksista, irtisanomisista ja osa-aikaisista työntekijöistä täsmennettäisiin, mutta ehdotetut muutokset eivät lisäisi nykyiseen verrattuna yritysten ilmoitusvelvollisuutta palkkatukea haettaessa tai työkokeilusopimusta tehtäessä.

Palkkatukea koskevia säännöksiä ehdotetaan muutettavaksi siten, että palkkatukea voitaisiin maksaa, vaikka palkkauskustannukset jäisivät alle sen, mitä kuukaudessa maksettaisiin palkkatuen perustukena. Ehdotettu muutos parantaisi erityisesti osatyökykyisten työttömien mahdollisuuksia työllistyä työsuhteeseen.

Ehdotuksen mukaan työnhaun uusimisen sijaan henkilön työnhaun voimassa olo edellyttäisi jatkossa, että henkilö asioisi työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa viranomaisen asettamassa määräajassa ja edellyttämällä tavalla. Ehdotettu muutos edistäisi osaltaan kaksisuuntaiseen asiointiin perustuvan toimintamallin käyttöönottoa sekä suuntaisi työnhakijan palveluprosessia teknisistä työnhaun uusimisista asiakkaan tilanteen ja pal-

velutarpeen aitoon arviointiin ja ratkaisuvaihtoehtojen etsimiseen. Työnhaun uusimisesta luopumisen arvioidaan vähentävän ilmoitusluontoisten yhteydenottojen määrää työ- ja elinkeinotoimistoihin ja työ- ja elinkeinohallinnon asiakaspalvelukeskukseen, ja siten vapauttavan näiden työpanosta asiakkaan työllistymisen edistämiseen liittyvään asiantuntijapalveluun.

Esityksellä ei ole välittömiä sukupuolivaikutuksia eikä se kohtele eri sukupuolia eri tavoin. Esitettyjen säännösten todellinen sukupuolivaikutus riippuu henkilöasiakkaiden sukupuolijakaumasta.

4 Asian valmistelu

Hallituksen esitys on valmisteltu virkatyönä työ- ja elinkeinoministeriössä.

Esitysluonnoksesta on pyydetty lausunnot Akava ry:ltä, Elinkeinoelämän keskusliitto EK:lta, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:ltä, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:ltä, Suomen Yrittäjiltä ja Suomen Kuntaliitolta. Lisäksi lausunto pyydettiin elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksilta.

Lausunnonantajat pitivät hyvänä, että lomautusten, irtisanomisten ja osa-aikaisten työsuhteiden vaikutusta palkkatuen myöntämiseen ja työkokeilun järjestämiseen selkiytettäisiin ehdotetulla tavalla. Muutama lausunnonantaja toi esille, että ehdotetut muutokset voivat vähentää tuotannollisista tai taloudellisista syistä työvoimaa vähentävien työnantajien mahdollisuuksia tarjota työkokeilupaiikkoja. Samoin muutokset voivat vähentää työkokeilumahdollisuuksia aloilla, joissa osa-aikatyö on tyypillistä. Lausunnot eivät antaneet aiheutta muutusta esitykseltä osin, koska palkkatukea tai työkokeilua koskevilla säännöksillä ei voida muuttaa tai poistaa työsopimuslain mukaista työnantajan velvollisuutta tarjota työtä, vaan tämä edellyttäisi työsopimuslain muuttamista. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettuun lakiin ehdotetut muutokset ottavat työsopimuslain mukaiset velvoitteet paremmin huomioon.

Useat lausunnonantajat pitivät perusteltuna muutosehdotusta, joka mahdollistaisi palkka-

tuen maksamisen, vaikka palkkauskustannukset jäisivät alle sen, mitä kuukaudessa maksettaisiin palkkatuen perustukena. SAK ry ja kolme elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskusta katsoi muutoksen lisäävän mahdollisuuksia osatyökykyisten työllistämiseen. Useat lausunnonantajat kiinnittivät toisaalta huomiota siihen, että palkkatuella ei ole syytä yleisesti tukea matalapalkkaista osa-aikatyötä. STTK ry katsoi, että tästä syystä säännöstä ei tulisi poistaa. SAK ry katsoi, että säännöstä ei tulisi poistaa nuorten osalta. Koska työ- ja elinkeinotoimistot arvioivat jatkossakin tapauskohtaisesti, onko palkkatuen myöntämistä osa-aikaiseen työsuhteeseen pidettävä tarkoituksenmukaisena henkilön työllistymisen edistämiseksi, annetut lausunnot eivät antaneet aiheutta muutusta esityksestä. Nykyisen säännöksen säilyttämistä siten, että tietyt kohderyhmät, kuten osatyökykyiset, rajattaisiin sen soveltamisalan ulkopuolelle, ei pidetty tarkoituksenmukaisena.

Lausunnonantajat pitivät perusteltuna ehdotusta työnhaun uusimisesta luopumisesta. Ehdotetun muutoksen katsottiin muun muassa korostavan työ- ja elinkeinotoimiston aktiivista roolia suhteessa asiakkaaseen ja vapauttavan asiantuntijoiden työaikaa asiakkaiden ohjaukseen rutiiniluontoisten työtehtävien sijaan. Toisaalta lausunnoissa kiinnitettiin huomiota työ- ja elinkeinotoimistojen kasvavaan vastuuseen yhteydenpidossa asiakkaisiin. Jos asiakkaiden tilannetta ei seurata, riskinä nähtiin asiakkaiden jääminen palvelun ulkopuolelle ja pitkäaikaistyöttömyyden kasvu.

Lausunnonantajat pitivät kannatettavana ehdotusta, jonka mukaan maahanmuuttajien alkukartoituksia voitaisiin hankkia julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaisina asiantuntija-arvioiteina.

5 Voimaantulo

Kaikissa työ- ja elinkeinotoimistoissa otetaan tammikuussa 2014 käyttöön yhdenmukainen palvelumalli työnhakijan työnhaun alkuvaiheen osalta. Verkkopalvelujen muutokset tukevat uusia toimintatapoja. Työnhaun uusimisesta luopuminen on uuden toi-

mintatavan yksi osa-alue. Tästä syystä laki ehdotetaan tulemaan voimaan alkuvuodesta 2014.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Lakiehdotus

Laki**julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 8 §:n 3 momentti ja
muutetaan 2 luvun 1 §:n 2 momentin 2 kohta, 4 luvun 2 ja 7 § sekä 7 luvun 2 ja 4 § seuraavasti:

2 luku

Työnhakija

1 §

Työhaun käynnistäminen ja voimassaolo

 Työhaun voimassaolo lakkaa, jos työnhakija:

 2) ei asioi työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa viranomaisen antamassa määräajassa ja edellyttämällä tavalla;

4 luku

Tieto- ja neuvontapalvelut, asiantuntija-arvioinnit, ammatinvalinta- ja uraohjaus sekä valmennus ja kokeilu

2 §

Asiantuntija-arvioinnit

Henkilöasiakkaan osaamisen, ammattitaidon, soveltuvuuden sekä työ-, yritystoiminta- ja koulutusvaihtoehtojen selvittämiseksi työ-

ja elinkeinotoimisto ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus voivat hankkia:

- 1) osaamis- ja ammattitaitokartoituksia;
- 2) työkyvyn tutkimuksia ja arviointeja;
- 3) yrittäjävalmiuksien ja yritystoiminnan edellytysten arviointeja;
- 4) kotoutumisen edistämisestä annetun lain 9 §:ssä tarkoitettuja alkukartoituksia; sekä
- 5) muita asiantuntija-arviointeja.

7 §

Työkokeilua koskevat rajoitukset

Jos työkokeilun järjestäjä on tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä taikka työkokeilun järjestäjän palveluksessa on osa-aikaisia työntekijöitä, työkokeilu voidaan järjestää, jos työkokeilun järjestäjä on ennen työkokeilusopimuksen tekemistä työsopimuslain edellyttämällä tavalla täyttänyt velvollisuutensa tarjota työtä irtisanotuille, lomautetuille tai osa-aikatyötä tekeville työntekijöille tai jos työkokeilun järjestäjällä ei muusta syystä ole velvollisuutta työn tarjoamiseen.

Henkilöasiakasta ei ohjata työkokeiluun, jos:

- 1) työkokeilu aiheuttaisi sen järjestäjän palveluksessa olevien työntekijöiden irtisa-

nomisia tai lomautuksia taikka heidän työsuhteidensa ehtojen huonontumista;

2) työkokeilusta aiheutuisi sen järjestäjälle sellaista etua, joka vääristäisi yritysten tai yksityisten elinkeinonharjoittajien välistä kilpailua;

3) kysymys on sellaisista tehtävistä, joiden suorittamiseksi työkokeilun järjestäjä edellyttää yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 6 §:ssä tarkoitetun huumausainetestiä koskevan todistuksen esittämistä, jos henkilöasiakas ei halua esittää mainittua todistusta;

4) kysymys on lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) mukaisista tehtävistä, jos henkilöasiakas ei halua ottaa vastaan tällaisia tehtäviä;

5) kokeilu alkaisi kahden viikon kuluessa yhdenjaksoisesti kuusi kuukautta kestäneen työkokeilun päättymisestä, jollei henkilöasiakas toisin pyydä.

Työkokeilun järjestäjänä ei voi toimia työnantaja, johon henkilöasiakas on työsuhteessa 9 §:ssä tarkoitettua sopimusta tehtäessä.

vollisuutensa tarjota työtä irtisanotuille, lomautetuille tai osa-aikatyötä tekeville työntekijöille tai jos työnantajalla ei muusta syystä ole velvollisuutta työn tarjoamiseen. Palkkatuen myöntäminen edellyttää lisäksi, että työnantaja on tarjonnut työtä sellaiselle taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä irtisanotulle työntekijälle, jonka irtisanomisaika on päättynyt palkkatuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana.

Palkkatukea ei myönnetä, jos:

1) tukeen perustuva työhön ottaminen aiheuttaisi työnantajan palveluksessa olevien muiden työntekijöiden irtisanomisen tai lomauttamisen taikka heidän työolosuhteidensa tai etuusiensa huonontumisen;

2) työnantaja saa tuella palkattavan henkilön palkkauskustannuksiin samalta ajalta muuta valtion tukea;

3) tukesta vääristäisi muiden samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien tahojen välistä kilpailua;

4) työnantaja on olennaisesti laiminlyönyt velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja, ellei työ- ja elinkeinotoimisto tuella palkattavaan liittyvistä erityisistä syistä pidä tuen myöntämistä tarkoituksenmukaisena.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää poikkeuksista 3 momentin 2 kohdassa säädettyihin edellytyksiin.

7 luku

Palkkatuki

2 §

Työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset

Palkkatukea voidaan myöntää kunnalle, kuntayhtymälle, yhteisölle ja muulle työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle.

Jos työnantaja on tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä taikka työnantajan palveluksessa on osa-aikaisia työntekijöitä, palkkatukea voidaan myöntää, jos työnantaja on ennen palkkatukihakemuksen tekemistä työsopimuslain edellyttämällä tavalla täyttänyt vel-

4 §

Tuella palkatun siirtäminen muun työn järjestäjän tehtäviin

Työnantaja saa tuella palkatun suostumuksella siirtää tuella palkatun muun työn järjestäjän tehtäviin. Tuella palkatun siirtäminen edellyttää, että palkkatuen saaja ilmoittaa siitä ennen siirtämistä työ- ja elinkeinotoimistolle. Ilmoitukseen on liitettävä muun työn järjestäjän selvitys 2 §:n 2 momentissa ja 3 momentin 1 kohdassa säädettyjen edellytysten täyttymisestä.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä tuella palkatun siirtämisen edellytyksistä. _____ Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta _____ 20 .

Helsingissä 27 päivänä marraskuuta 2013

Pääministeri

JYRKI KATAINEN

Työministeri *Lauri Ihalainen*

*Liite
Rinnakkaisteksti*

Laki

julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 8 §:n 3 momentti ja
muutetaan 2 luvun 1 §:n 2 momentin 2 kohta, 4 luvun 2 ja 7 § sekä 7 luvun 2 ja 4 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

2 luku

Työnhakija

1 §

Työnhaun käynnistäminen ja voimassaolo

Työnhaun voimassaolo lakkaa, jos työnhakija:

2) ei *uusi työnhakuaan* työ- ja elinkeinoviranomaisen antamassa määräajassa ja edellyttämällä tavalla;

Ehdotus

2 luku

Työnhakija

1 §

Työnhaun käynnistäminen ja voimassaolo

Työnhaun voimassaolo lakkaa, jos työnhakija:

2) ei *asioi* työ- ja elinkeinoviranomaisen *kanssa viranomaisen* antamassa määräajassa ja edellyttämällä tavalla;

4 luku

Tieto- ja neuvontapalvelut, asiantuntija-arvioinnit, ammatinvalinta- ja uraohjaus sekä valmennus ja kokeilu

2 §

Asiantuntija-arvioinnit

Henkilöasiakkaan osaamisen, ammattitaidon, soveltuvuuden sekä työ-, yritystoiminta- ja koulutusvaihtoehtojen selvittämiseksi työ- ja elinkeinotoimisto ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus voivat hankkia:

4 luku

Tieto- ja neuvontapalvelut, asiantuntija-arvioinnit, ammatinvalinta- ja uraohjaus sekä valmennus ja kokeilu

2 §

Asiantuntija-arvioinnit

Henkilöasiakkaan osaamisen, ammattitaidon, soveltuvuuden sekä työ-, yritystoiminta- ja koulutusvaihtoehtojen selvittämiseksi työ- ja elinkeinotoimisto ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus voivat hankkia:

- 1) osaamis- ja ammattitaitokartoituksia;
- 2) työkyvyn tutkimuksia ja arviointeja;
- 3) yrittäjävalmiuksien ja yritystoiminnan edellytysten arviointeja; *sekä*
- 4) muita asiantuntija-arviointeja.

- 1) osaamis- ja ammattitaitokartoituksia;
- 2) työkyvyn tutkimuksia ja arviointeja;
- 3) yrittäjävalmiuksien ja yritystoiminnan edellytysten arviointeja;
- 4) *kotoutumisen edistämisestä annetun lain 9 §:ssä tarkoitettuja alkukartoituksia; sekä*
- 5) *muuta asiantuntija-arviointeja.*

7 §

Työkokeilua koskevat rajoitukset

Henkilöasiakasta ei ohjata työkokeiluun, jos:

1) kysymys on sellaisista tehtävistä, joista työkokeilun järjestäjä on palvelun aloittamista edeltäneiden yhdeksän kuukauden aikana tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä taikka joissa työkokeilun järjestäjä työsopimuslain 7 luvun 11 §:n mukaisesti on muuttanut työntekijän työsuhteen osa-aikaiseksi;

2) työkokeilu aiheuttaisi sen järjestäjän palveluksessa olevien työntekijöiden irtisanomisia tai lomautuksia taikka heidän työsuhteidensa ehtojen huonontumista;

3) työkokeilusta aiheutuisi sen järjestäjälle sellaista etua, joka vääristäisi yritysten tai yksityisten elinkeinonharjoittajien välistä kilpailua;

4) kysymys on sellaisista tehtävistä, joiden suorittamiseksi työkokeilun järjestäjä edellyttää yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 6 §:ssä tarkoitetun huumausainetestiä koskevan todistuksen esittämistä, jos henkilöasiakas ei halua esittää mainittua todistusta;

5) kysymys on lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) mukaisista tehtävistä, jos henkilöasiakas ei halua ottaa vastaan tällaisia tehtäviä;

6) kokeilu alkaisi kahden viikon kuluessa yhdenjaksoisesti kuusi kuukautta kestäneen työkokeilun päättymisestä, jollei henkilöasiakas toisin pyydä.

Työkokeilun järjestäjänä ei voi toimia työnantaja, johon henkilöasiakas on työsuhteessa 9 §:ssä tarkoitettua sopimusta tehtäessä.

7 §

Työkokeilua koskevat rajoitukset

Jos työkokeilun järjestäjä on tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä taikka työkokeilun järjestäjän palveluksessa on osa-aikaisia työntekijöitä, työkokeilu voidaan järjestää, jos työkokeilun järjestäjä on ennen työkokeiluosopimuksen tekemistä työsopimuslain edellyttämällä tavalla täyttänyt velvollisuutensa tarjota työtä irtisanotuille, lomautetuille tai osa-aikatyötä tekeville työntekijöille tai jos työkokeilun järjestäjällä ei muusta syystä ole velvollisuutta työn tarjoamiseen.

Henkilöasiakasta ei ohjata työkokeiluun, jos:

1) työkokeilu aiheuttaisi sen järjestäjän palveluksessa olevien työntekijöiden irtisanomisia tai lomautuksia taikka heidän työsuhteidensa ehtojen huonontumista;

2) työkokeilusta aiheutuisi sen järjestäjälle sellaista etua, joka vääristäisi yritysten tai yksityisten elinkeinonharjoittajien välistä kilpailua;

3) kysymys on sellaisista tehtävistä, joiden suorittamiseksi työkokeilun järjestäjä edellyttää yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 6 §:ssä tarkoitetun huumausainetestiä koskevan todistuksen esittämistä, jos henkilöasiakas ei halua esittää mainittua todistusta;

4) kysymys on lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) mukaisista tehtävistä, jos henkilöasiakas ei halua ottaa vastaan tällaisia tehtäviä;

5) kokeilu alkaisi kahden viikon kuluessa yhdenjaksoisesti kuusi kuukautta kestäneen työkokeilun päättymisestä, jollei henkilöasiakas toisin pyydä.

Työkokeilun järjestäjänä ei voi toimia työnantaja, johon henkilöasiakas on työsuhteessa 9 §:ssä tarkoitettua sopimusta tehtäessä.

7 luku

Palkkatuki

2 §

Työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset

Palkkatukea voidaan myöntää kunnalle, kuntayhtymälle, yhteisölle ja muulle työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle.

Jos työnantaja on *hakemuksen jättämistä edeltäneiden 12 kuukauden aikana* tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä *samoista tai samantyyppisistä tehtävistä taikka lyhentänyt heidän työaikaansa*, palkkatukea voidaan myöntää, jos lomautukset ja työajan lyhennykset ovat päättyneet tai irtisanotuille on tarjottu mahdollisuus palata takaisin *entiseen työhönsä* ennen palkkatukihakemuksen tekemistä.

Palkkatukea ei myönnetä, jos:

1) tukeen perustuva työhön ottaminen aiheuttaisi työnantajan palveluksessa olevien muiden työntekijöiden irtisanomisen tai lomauttamisen taikka heidän työolosuhteidensa tai etuuksiensa huonontumisen;

2) työnantaja saa tuella palkattavan henkilön *palkkaamiseen tai työllistämisen edistämiseen* samalta ajalta muuta valtion tukea;

3) tuki vääristäisi muiden samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien tahojen välistä kilpailua;

4) työnantaja on olennaisesti laiminlyönyt velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja, ellei työ- ja elinkeinotoimisto tuella palkattavaan liittyvistä erityisistä syistä pidä tuen myöntämistä tarkoituksenmukaisena.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää poikkeuksista 3 momentin 2 kohdassa säädettyihin edellytyksiin.

7 luku

Palkkatuki

2 §

Työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset

Palkkatukea voidaan myöntää kunnalle, kuntayhtymälle, yhteisölle ja muulle työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle.

Jos työnantaja on tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä *taikka työnantajan palveluksessa on osa-aikaisia työntekijöitä*, palkkatukea voidaan myöntää, jos *työnantaja on ennen palkkatukihakemuksen tekemistä työsuhteen edellyttämällä tavalla täyttänyt velvollisuutensa tarjota työtä irtisanotuille, lomautetuille tai osa-aikatyötä tekeville työntekijöille tai jos työnantajalla ei muusta syystä ole velvollisuutta työn tarjoamiseen. Palkkatuen myöntäminen edellyttää lisäksi, että työnantaja on tarjonnut työtä sellaiselle tuotannollisesta tai taloudellisesta syystä irtisanomalleen työntekijälle, jonka irtisanomisaika on päättynyt palkkatuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana.*

Palkkatukea ei myönnetä, jos:

1) tukeen perustuva työhön ottaminen aiheuttaisi työnantajan palveluksessa olevien muiden työntekijöiden irtisanomisen tai lomauttamisen taikka heidän työolosuhteidensa tai etuuksiensa huonontumisen;

2) työnantaja saa tuella palkattavan henkilön *palkkauskustannuksiin* samalta ajalta muuta valtion tukea;

3) tuki vääristäisi muiden samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien tahojen välistä kilpailua;

4) työnantaja on olennaisesti laiminlyönyt velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja, ellei työ- ja elinkeinotoimisto

tuella palkattavaan liittyvistä erityisistä syistä pidä tuen myöntämistä tarkoituksenmukaisena.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää poikkeuksista 3 momentin 2 kohdassa säädettyihin edellytyksiin.

4 §

Tuella palkatun siirtäminen muun työn järjestäjän tehtäviin

Työnantaja saa tuella palkatun suostumuksella siirtää tuella palkatun muun työn järjestäjän tehtäviin. Tuella palkatun siirtäminen edellyttää, että palkkatuen saaja ilmoittaa siitä ennen siirtämistä työ- ja elinkeinotoimistolle ja liittää ilmoitukseen työn järjestäjän vakuutuksen siitä, ettei tämä ole vakuutuksen antamista edeltäneiden 12 kuukauden aikana tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä samoista tai samanlaisista tehtävistä taikka lyhentänyt heidän työaikaansa.

Jos lomautuksia, työajan lyhennyksiä tai irtisanomisia on ollut vakuutuksen antamista edeltäneiden 12 kuukauden aikana, mutta ne ovat päättyneet tai irtisanotuille on tarjottu mahdollisuus palata takaisin entiseen työhönsä, ne eivät ole esteenä tuella palkatun siirtämiselle muun työn järjestäjän tehtäviin.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä tuella palkatun siirtämisen ehdoista.

8 §

Palkkatuella katettavat palkkauskustannukset

Tukea ei makseta, jos palkkauskustannukset kuukaudessa ovat pienemmät kuin perustuen kuukautta kohti laskettu määrä.

4 §

Tuella palkatun siirtäminen muun työn järjestäjän tehtäviin

Työnantaja saa tuella palkatun suostumuksella siirtää tuella palkatun muun työn järjestäjän tehtäviin. Tuella palkatun siirtäminen edellyttää, että palkkatuen saaja ilmoittaa siitä ennen siirtämistä työ- ja elinkeinotoimistolle. Ilmoitukseen on liitettävä muun työn järjestäjän selvitys 2 §:n 2 momentissa ja 3 momentin 1 kohdassa säädettyjen edellytysten täyttymisestä.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä tuella palkatun siirtämisen edellytyksistä.

8 §

Palkkatuella katettavat palkkauskustannukset

(3 momentti kumotaan)

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-
ta 20 .*
