

KUNTA
LIITTO



LIVE

Työllisyystiistai

Ohjelma

- klo 10:00 KEHA-keskuksen TE2024-muutosvalmennus**
Ryhmän päällikkö **Sirpa Siikaluoma**, Työhyvinvointi- ja rekrytointipalvelut/KEHA-keskus
- klo 10:25 TE2024-uudistus: Miten teemme muutoksen näkyväksi yhdessä?**
Viestinnän asiantuntija **Hanna Lassila**, Kuntaliitto
- klo 11.00 Palkkatuki uudistus**
Eriyisiasiantuntija **Tarja Krakau**, Työ- ja elinkeinoministeriö
- klo 11.30 Kuntaliiton TE2024-muutostuki**
Kehittämispäällikkö **Erja Lindberg**, Kuntaliitto
- klo 11.45 Mitä työllisyyden kuntakokeiluista voidaan oppia?**
Projektikoordinaattori **Jari Lindström**, Kuntaliitto
- klo 12:00 Lähetys päättyy**



VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

Valtakunnallisen muutosvalmennuksen tilannekatsaus 9.5.2023

Sirpa Siikaluoma

Työhyvinvointi- ja rekrytointipalvelut –ryhmän päällikkö
ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja
hallintokeskus (KEHA-keskus)

 **TE-palvelut 2024**

Esihenkilöille suunnatut muutosvalmennukset

UUDISTUKSEN KARTTA JA KOMPASSI



Miten pomo jakselee muutoksessa?

Sisältö: [esittely \(Youtube\)](#)

- Esihenkilön omat voimavarat ja muutoskyvykkyys
- Esihenkilön rooli ja asema uudistuksessa

Aikataulu ja toteutus:

- [Ilmoittautuminen](#) 12.5. klo 12 mennessä
- Ryhmät 15.5. alkaen: 3x2h (ryhmäkoko 20 hlöä)

Muutoksen langat käsissä

Sisältö:

- Esihenkilötyö uudistumisen tukena
- Henkilöstön veto- ja pitovoima muutoksessa
- Muutokseen liittyvien tunnereaktioiden kohtaaminen ja turvallisen työympäristön luominen

Aikataulu ja toteutus:

- Syksyllä 2023

Viestinnän voimalla muutoksessa

Kohderyhmä: esihenkilöt ja muut muutosviestijät

Sisältö:

- Muutosviestinnän merkitys
- Viestintätyökalut arjen johtamisen tukena

Aikataulu ja toteutus:

- Samansisältöiset **avoimet webinaarit:**
 - ke 17.5. klo 9.30–11.30 > [Osallistumislinkki](#)
 - to 8.6. klo 9.00–11.00 > [Osallistumislinkki](#)

Henkilöstölle suunnatut muutosvalmennukset

MATKALLA UUTEEN



Mitä repussa mukana?

Sisältö: [esittely \(mp4\)](#)

- Voimavarat ja motivaatio muutoksessa
- Eväitä tunteiden käsittelyyn ja epävarmassa tilanteessa etenemiseen

Aikataulu ja toteutus:

- [Ilmoittautuminen](#) 12.5. klo 12 mennessä
- Ryhmät 15.5. alkaen: 3x2h (ryhmäkoko 20 hlöä)

Reppu selässä kohti uutta

Sisältö:

- Hankittu osaaminen, sen tunnistaminen ja sanoittaminen
- CV-generaattorityökalujen hyödyntäminen

Aikataulu ja toteutus:

- [Syksyllä 2023](#)

Alueiden käyttöön tarjottavat asiantuntijapalvelut



UUSI TEKEMISEN MEININKI

Webinaarit

Sisältö:

- Näkökulmia hallinonalarajat ylittäviin organisaatiouudistuksiin: muutosjohtaminen, yhteistyö ja vuorovaikutus, erilaisten organisaatiokulttuurien kohtaaminen, verkostoituminen.

Aikataulu ja toteutus:

- [Kolme avointa webinaaria](#) valtakunnallisena orientaationa alueellisia yhteistyöfoorumeja edeltävästi.
- [Syksyllä 2023](#)

Asiantuntijapalvelut

Sisältö:

- Asiantuntija- ja fasilitointipalvelua muutosjohtamisen ja siirtyvän henkilöstön verkostoitumisen tueksi. Tavoitteena on tukea alueiden sisäisen yhteistyön rakentumista, hyvää muutosjohtamista sekä siirtyvän henkilöstön yhteistä orientoitumista uudistukseen.

Aikataulu ja toteutus:

- [Tarvelähtöisesti](#) eri alueiden aikatauluihin soveltuen [syksystä 2023 alkaen](#)

Muutoskoordinaattorit:

Selina Sassila, Kuntaliitto

Hannele Mesilaakso-Aartola, KEHA-keskus

Asiointiposti: valmennukset.keha@ely-keskus.fi



VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET



TE-palvelut 2024

Ohjelma jatkuu...

klo 10:25 TE2024-uudistus: Miten teemme muutoksen näkyväksi yhdessä?

Viestinnän asiantuntija **Hanna Lassila**, Kuntaliitto

TE-palvelut 2024

Miten teemme vaikuttavaa viestintää yhdessä?

Hanna Lassila 9.5.2023

Olemme luomassa uutta - yhdessä!

- Toteutumassa uudistus, jossa syntyy kuntapohjainen työllisyyden edistämisen malli.
- Työllisyyden edistämiseksi on jo tehty valtavan paljon hyvää.
- Olemme **yhdessä** luomassa täysin uutta mallia, jonka toteutumisessa kaikilla toimijoilla on tärkeä ja merkittävä rooli.



Kuntaliitto tekee työtä, jotta kunnat onnistuvat tehtävässään

- Tunnistamme kuntien erilaiset lähtökohdat ja tarpeet.
- Meillä on pitkä historia kuntien tukemisessa ja kunnissa esiin nousevien haasteiden ratkomisessa.
- Asiantuntijaorganisaatiomme monipuolista osaamista on hyödynnettävissä ketterästi eri näkökulmat uudistuksen kokonaisuudessa huomioiden.
- Tavoitteenamme on auttaa ja tukea kuntia muodostamaan kokonaiskuva uudistuksesta ja sen tavoitteista.

Kuntaliitto on kuntien ja alueiden puolestapuhuja, kehittäjä ja asiantuntija



Kuntaliiton eri alojen asiantuntijat käytettävissä

- TE2024 palvelut ja kuntatalous
- Yrityspalvelut osana työllisyyden edistämistä
- Kotoutumispalvelut
- Muutostukiviestintä kuntiin
- Työvoimapalveluiden hankinnat
- Toiminnan organisointiin liittyvä juridinen tuki
- Toimitilat ja omaisuus
- Ohjaus ja tiedolla johtaminen
- Muutostuki ja muutosvalmennukset
- Viitearkkitehtuuri
- Digiasiat
- Yhdyspinnat
- Koulutuspalvelut



Autamme yhdessä uudistuksen toimeenpanossa

Kuntaliitto:

Erja Lindberg, kehittämispäällikkö, puh. +358 50 381 4096, erja.lindberg@kuntaliitto.fi

Selina Sassila, muutoskoordinaattori, puh +358 50 911 5745, selina.sassila@kuntaliitto.fi

TE-uudistus ja kuntatalous

Mikko Mehtonen, kehittämispäällikkö, puh. +358 50 592 8986, mikko.mehtonen@kuntaliitto.fi

TE-uudistuksen laki-asiat

Juha Myllymäki, lakiasiaintohtaja, puh. +358 50 408 4392, juha.myllymaki@kuntaliitto.fi

TE-uudistuksen viestintä

Hanna Lassila, viestinnän asiantuntija, puh. +358 50 473 6278, hanna.Lassila@kuntaliitto.fi

Työ- ja elinkeinoministeriö

Tanja Ståhlberg, johtava asiantuntija, puh. 029 504 7025, tanja.stahlberg@gov.fi



Viestinnän asiantuntijat



Hanna Lassila

Viestinnän asiantuntija
Elinvoima- ja talousasioiden viestintä
Hyvinvointi ja sivistysasioiden viestintä
Kuntien ja hyvinvointialueiden yhdyspinnat -viestintä



Stiina Torkkel

Viestinnän asiantuntija
Lakiasioiden sekä julkisten
hankintojen viestintä

Muutosviestinnän ulottuvuudet

Mitä tapahtuu työsuhteelleni?



Mistä työntekijöitä?



Miten kotoutuminen nivoutuu kokonaisuuteen?

Mitä pitää huomioida alueiden muodostamisessa?



Tarvitsen töitä, mistä saan apua?



Rahoitus ja valtionosuudet?



Miten tietokoneet, laitteet, tietojärjestelmät?

Työikäisten terveyden edistäminen ja elämäntapaan liittyvät yhdyspinnat?

Muutosviestinnän tavoitteet ja kohderyhmät

Vaihe 1:

Kohderyhmä: Kunnat

Turvata riittävästi tietoa, tukea ja työkaluja kunnille tarvittavaa päätöksentekoa varten.



Vaihe 2:

Kohderyhmä: Henkilöstö

Tukea siirtyvää henkilöstöä ja tehdä siirtymästä mahdollisimman sujuva ja myös houkutteleva.



Vaihe 3:

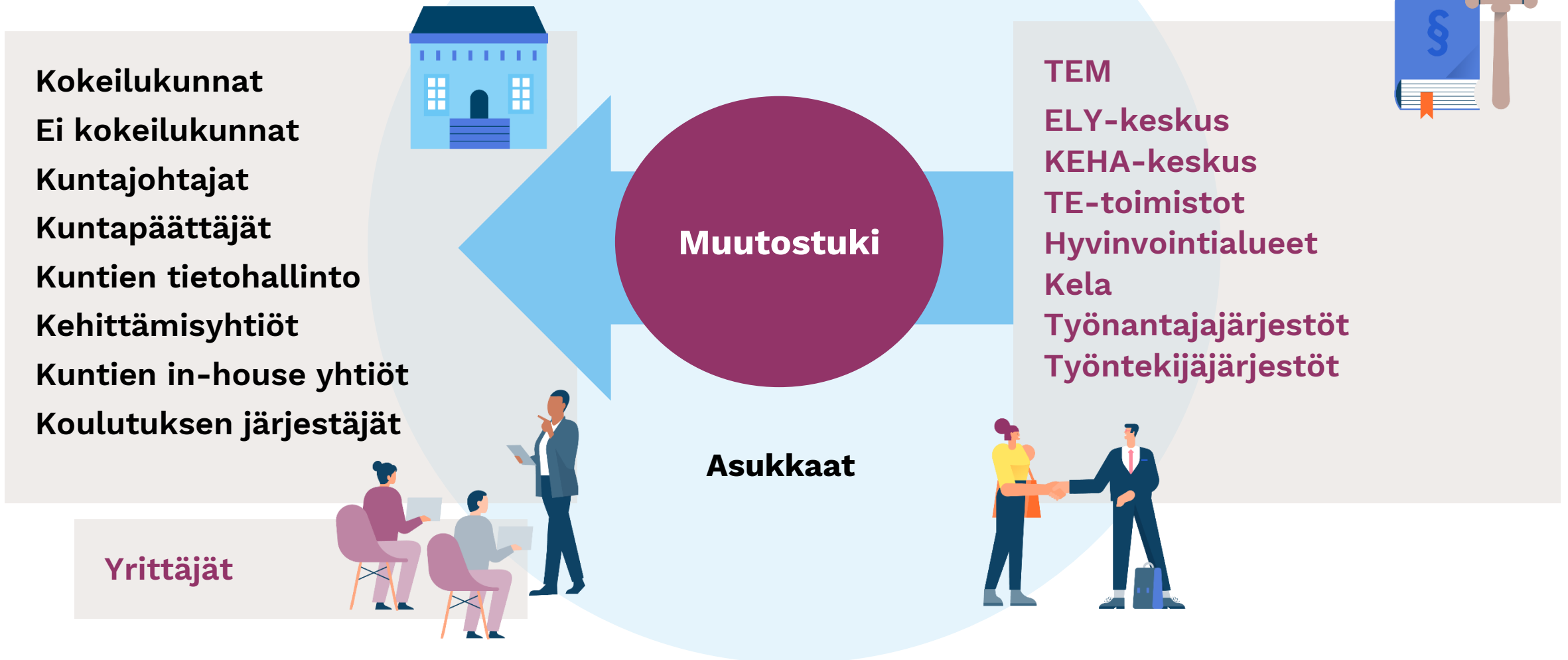
Kohderyhmä: Asukkaat

Huolehtia, että palveluja tarvitseville asiakkaille eli kunnan asukkaille muutos on mahdollisimman vaivaton.



Yhdessä.

Muutosviestinnän kohde- ja sidosryhmät



Muutosviestinnän kipukohtat:

- Muutokseen liittyy eri kohderyhmiä, joille viestittävä eri painotuksista, eri aikataulussa ja eri sisällöin
 - Kunnat, siirtyvä henkilöstö, asukkaat eli asiakkaat
- Kuntien lähtökohdat ja tarpeet ovat hyvin erilaiset
- Tiedontarve suurta
- Työllisyysalueet muodostamatta ja aikataulu on tiukka
- Ei ole selkeitä yhteyshenkilöitä
- Viestinnän käytössä olevissa kanavissa eroja
- Henkilöstön siirtyminen aiheuttaa paljon kysymyksiä



Muutosviestinnässä tärkeää:

- Suuret muutokset edellyttävät **ennakoivaa ja säännöllistä viestintää**
 - Pitää viestiä myös silloin, kun ei ole viestittävää
 - Pitää pystyä viestimään tarvittaessa myös keskeneräisistä asioista
- Suuret muutokset edellyttävät aina **monikanavaista viestintää**
- Mitä useampi taho viestii, sitä **yhdenmukaisempaa** viestinnän täytyy olla
- Viestintä onnistuu, kun kiinnitetään huomio **vastaanottajaan**



Viestinnän kanavat

- Verkkosivusto www.kuntaliitto.fi/te-uudistus
 - Asiantuntijasisältö, uutiset, blogit, materiaalit
- Twitter, FB, LinkedIn (+ IG)
- Elinvoima- ja talousyksikön uutiskirje
- Kuntien kirjaamojen kautta lähetettävät viestit
- Verkostojen kautta tapahtuva viestintä
- Webinaarit ja tilaisuudet
- Mediaviestintä



TE-palvelut 2024 –uudistuksen toimeenpanon käsikirja

- TE-palvelut 2024- ja KOTO24-uudistuksen toimeenpanon käsikirjan ensimmäinen osio toteutettu yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa.
- Ensimmäiseen osaan on koottu tärkeimpiä huomioitavia seikkoja uudistuksen toimeenpanoon liittyen.
- Laajempi ja yksityiskohtaisempi julkaistaan **toukokuun aikana.**

www.kuntaliitto.fi/te-uudistus



Kuntaliiton webinaareja ja blogeja



- Hajanaisesta selviin säveliin – webinaari 25.4.
- TE-palvelut 2024 –infotilaisuuksien materiaalit, tallenteet sekä kysymykset ja vastaukset teemoittain
- Miten lisäkulut korvataan kunnille?
- Kannustimet
- Sopimus

Kuntaliitto tarjoaa yleistä muutostukea sopimusasioissa

Mitä tulisi ottaa huomioon kun työllisyysalueen raha-asioista sovitaan?

Kuntaliitto julkaisee **sopimuslaatijan muistilistan**.

Muistilista julkaistaan muutossivuillemme osoitteessa:

<https://www.kuntaliitto.fi/te-uudistus>

[Tilaa elinvoima ja työllisyyden uutiskirjeemme](#)



Muut kanavat

- Verkkosivut: www.kuntaliito.fi/te-uudistus
 - Asiantuntisisältö, uutiset, blogit, materiaalit
- Tiedotteet ja media
- Twitter, FB, LinkedIn
- Elinvoima- ja työllisyysyksikön uutiskirje
- Webinaarit ja tilaisuudet
- Verkostokirjeet ja kuntien kirjaamojen kautta tapahtuva viestintä



Muutos on mahdollisuus

- Kyse ei ole vain työllisyyden hoidosta, vaan ennen kaikkea kunkin alueen **elinvoiman vahvistamisesta**.
- TE-palvelut 2024 -uudistus antaa kunnille **lisää työkaluja**.
- Kuntien vastuulle siirtyvillä TE-palveluilla on mahdollisuus entistä vaikuttavammin **edistää työllisyyttä, osaavan työvoiman saatavuutta ja yritysten kasvua**.

Muutosviestintä on moniammatillista, poikkihallinnollista ja vuorovaikutteista.

Yhdessä voimme toteuttaa vaikuttavaa muutosviestintää.





Hanna Lassila
Hanna.lassila@kuntaliitto.fi



www.kuntaliitto.fi

Ohjelma jatkuu...

klo 11:00 Palkkatuki uudistus

Erityisasiantuntija **Tarja Krakau**, Työ- ja elinkeinoministeriö

Palkkatukiuudistus

JTYP-lain muutos

9.5.2023



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Lakimuutokset



- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta
 - Erityisesti palkkatukea koskeva luku 7
 - Uutena luku 7a 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki
- Pieniä muutoksia tulotietojärjestelmästä annettuun lakiin, kuntakokeilulakiin, työsopimuslakiin, työttömyysturvalakiin sekä eräisiin verolakeihin
- Sosiaalisista yrityksistä annettu laki kumotaan
- Em. muutoksia koskeva HE 175/2022 vp hyväksytty EK:ssa 17.2.2022
 - laki 371/2023 voimaan 1.7.2023



Tausta ja tavoitteet lakimuutokselle

- Taustalla vaikuttavat hallitusohjelman kirjaukset:
 - Tavoitteena lisätä palkkatuen käyttöä yrityksissä
 - Yksinkertaistaa ja vähentää työnantajiin kohdistuvaa byrokratiaa
 - Tavoitteena nostaa vaikeasti työllistyvien osatyökykyisten, vammaisten, pitkäaikaistyöttömien ja maahanmuuttajien palkkatuen enimmäismäärää
 - Valtiontukisääntelyn huomioon ottaminen nykyistä paremmin
- Hallitusohjelmassa linjattu toimia, joilla edistettäisiin yli 55 vuotiaiden työllisyyttä
 - Esitettiin 55 vuotta täyttäneille omaa, subjektiivista 70 prosentin palkkatukea → 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki
 - Tuki myönnettäisiin ilman harkintaa → valtiontukisääntelyn ulkopuolista tukea → tukea voi myöntää rajoituksetta myös taloudelliseen toimintaan

Palkkatukiuudistus osa laajempaa kokonaisuutta



- **Uudistus on osa laajempaa uudistuskokonaisuutta, jolla on kehitetty työttömien palveluita ja pyritty saavuttamaan positiivisia työllisyysvaikutuksia.**
- Uusia palveluita ovat
 - uusi, ei-harkinnanvarainen 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki, josta säädetään palkkatukiuudistuksen yhteydessä,
 - 55 vuotta täyttäneiden muutosturvakokonaisuus
 - toukokuussa 2022 voimaan tullut pohjoismaiseen työvoimamalliin perustuva työttömien palvelu-uudistus,
 - osatyökykyisten työllistämistä varten perustettu oma yritys Työkanava Oy, jonka toiminta on jo alkanut.

Palkkatuen kohderyhmiin ehdotetut muutokset



- Kohderyhmät pääosin entiset, mutta jossain määrin kohderyhmiä rajataan ja tukea suunnataan vaikeammin työllistyville kohderyhmille
 - Ammatillisen osaamisen puutteiden perusteella myönnettävän tuen kohderyhmä on pyritty rajaamaan komission ryhmäpoikkeusasetuksen kohderyhmään:
 - 1) on 15–24-vuotias;
 - 2) on täyttänyt 50 vuotta;
 - 3) ei ole suorittanut ylioppilastutkintoa, ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettua tutkintoa tai näihin rinnastettavaa ulkomaista toisen asteen tutkintoa;
 - 4) on kotoutumisen edistämisestä annetussa laissa tarkoitettuun kotoutumissuunnitelmaan oikeutettu; tai
 - 5) ei ole ollut ansiotyössä kuuden edellisen kuukauden aikana.ja tällä ohjaamaan tuen käyttämistä ryhmiin, jotka olleet aliedustettuna palkkatuetussa työssä (nuoret alle 25 v. sekä yli 55 vuotiaat)
- Tuen myöntäminen ns. työnsuunnittelijan tehtävään 24 kk ajaksi poistuu
- Kotitaloudet jäävät pois työnantajina; luonnollinen henkilö, joka harjoittaa taloudellista toimintaa, voi jatkossakin saada palkkatukea (esim. Tmi); käyttö ollut vähäistä

Palkkatuen määrä ja kesto



- **Palkkatuen määrä yhtenäistetään**

- Tuen määrä ammatillisen osaamisen parantamiseen jatkossa työttömyyden kestosta riippumatta aina 50 %
- vrt. nykyisin 30, 40 tai 50 % riippuen työttömyyden kestosta
- Tuettaviin kustannuksiin ei enää sisällytetä palkan sivukuluja eikä lomarahaa.

- **Palkkatuen kesto lyhenee nykyisestä 6 kk/12 kk:sta**

- työtön alle 12 kk → tuki 5 kk
- työtön yli 12 kk → tuki 10 kk

- **Huom!** Työnantajalla ei ole mahdollisuutta saada palkkatuelle jatkoa saman työntekijän palkkakustannuksiin, jos alle viiden tai 10 kuukauden työsuhdetta saman työnantajan palveluksessa myöhemmin jatketaan.

Erityisryhmät



Palkkatuki alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen

- Alentuneen työkyvyn perusteella myönnettävä tuki nousee 70 % (nyk. 50 %) ja tuen kesto 10 kk.
 - kun työttömän työnhakijan **mahdollisuudet sopivan työn saamiseen** ovat olennaisesti vähentyneet vamman tai sairauden vuoksi
- työ- ja elinkeinotoimisto voi jatkaa tukiaikaa enintään 24 kuukautta kerrallaan. Tukiajan jatkamisen edellytyksenä on, että:
 - 1) työ- ja elinkeinotoimistolle toimitetaan palkkatukijakson aikana laadittu lääkärintodistus, **ellei se ole ilmeisen tarpeetonta**;
 - 2) työnantaja on toteuttanut työterveyshuollon suosittelemat kohtuulliset mukautukset;
 - 3) työ- ja elinkeinotoimiston arvion mukaan tuella palkatun tuottavuus työtehtävässä on tehdyistä mukautuksista huolimatta alentunut vamman tai sairauden johdosta olennaisesti sekä pysyvästi tai pysyväisluonteisesti;
 - 4) jatkohakemus on jätetty työ- ja elinkeinotoimistolle ennen myönnetyn tukijakson päättymistä; ja
 - 5) 3 §:n 3 momentin 1–4 kohdan ja 4 §:n 2–4 momentin mukaiset edellytykset täyttyvät jatkosta päätettäessä.

Palkkatuki 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen, kun työnhakija on:

- 1) palkkatuen myöntämishetkellä täyttänyt 60 vuotta; ja
 - 2) ollut työttömänä vähintään 12 kuukautta välittömästi palkkatuen myöntämistä edeltäneiden 14 kuukauden aikana
- 60 vuotta täyttäneiden pitkään työttömänä olleiden tukijaksoa voidaan jatkaa 24 kk kerrallaan.

Oppisopimus

- Oppisopimuskoulutukseen tukea voi myöntää koko koulutuksen keston ajaksi
- **Jos** hoks:n mukainen koulutuksen kesto muuttuu, voidaan tukiaikaa jatkaa.

Tuella palkatun siirtäminen



Työnantaja voi siirtää tuella palkatun työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentin mukaisesti toisen työnantajan (käyttäjäyritys) tehtäviin, **jos työ- ja elinkeinotoimisto on myöntänyt luvan** tuella palkatun siirtoon.

Siirron edellytyksenä on, että:

- 1) käyttäjäyritys täyttää 3 §:n 3 momentin 1–5 kohdassa tarkoitetut työnantajaa koskevat palkkatuen myöntämisen edellytykset;
- 2) työ- ja elinkeinotoimisto arvioi työtehtävät käyttäjäyrityksessä sellaisiksi, että ne toteuttavat palkkatuen 1 §:ssä säädettyä tarkoitusta;
- 3) **käyttäjäyritys maksaa työntekijästä käyvän korvauksen.**

Työnantajan on liitettävä hakemukseen käyttäjäyrityksen vakuutus em. ehtojen täyttymisestä.

Siirron aikana palkkatuen määrä voi olla enintään se määrä, joka käyttäjäyritykselle voitaisiin myöntää sen hakiessa palkkatukea, ei kuitenkaan enempää kuin työnantajayritykselle myönnetty määrä

Jäähysäännön muuttaminen



- Nykyisin palkkatuen enimmäiskeston tultua täyteen, uusi palkkatuki samasta henkilöstä voidaan myöntää, kun tämä on ollut työttömänä työnhakijana vähintään 10 kuukautta viimeisten 12 kuukauden aikana. Palkkatuen myöntäminen uudelleen samasta henkilöstä on kuitenkin mahdollista, kun 24 kuukautta on kulunut edellisen palkkatukijakson päättymisestä.
- Edellä kuvattu henkilöasiakkaaseen perustuva jäähysääntö kumotaan

→ palkkatuki **samasta henkilöstä** voidaan **eri työnantajalle** myöntää jatkossa **välittömästi** edellisen tukijakson päätyttyä, mikäli henkilö kuuluu edelleen palkkatuen kohderyhmään

→ Tuen myöntäminen uudelleen **samalle työnantajalle** tulee mahdolliseksi, **kun 3 vuotta kulunut** aiemman tukijakson päättymisestä

Prosessien yksinkertaistaminen



Tavoitteena prosessin sujuvoittamisesta, kun byrokratia vähenee. Esim.

- tulotietorekisterin hyväksikäyttö mahdollista; (TE-toimistolle, ELY-keskukselle ja KEHA-keskukselle voidaan luovuttaa tulorekisterin tietoja myös julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettuun lakiin ehdotetun 7 a luvussa tarkoitetun 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuen sekä kunnalle veloitetyöllistämisestä myönnettävän tuen toimeenpanoa varten)
 - ei tarvitse selvittää sivukuluja
 - ei tarvitse pyytää säännönmukaisesti lääkärintodistusta alentuneesti työkykyisien jatkohakemuksiin
- päätösten ja jatkopäätösten tekeminen on sujuvampaa ja erityisesti tuen haku- ja maksatusprosessi nopeutuu

Sosiaalisista yrityksistä annetun lain kumoaminen



- Lailla ollut vähäinen työllistämismerkitys; tukipäätöksiä vuosittain vain yksittäisiä
- Sosiaalisia yrityksiä 20
- Jatkossa yritykset voisivat saada palkkatukea samoin ehdoin kuin muutkin yrityksen

55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki (JTYP-lain 7a luku)



- **Uusi tuki, jolla pyritään nostamaan 55 vuotta täyttäneiden työllisyysastetta. Tukimuoto korvaisi osan nykyisestä palkkatuen volyyymistä sekä lisäisi tuella työllistettyjen määrää kokonaisuutena.**
- **Tuki myönnetään, jos ehdot täyttyvät (pl. jäljempänä mainitut tilanteet)**
 - Työllistettävä on täyttänyt 55 vuotta ja ollut työttömänä vähintään 24 kuukautta viimeisten 28 kuukauden aikana
 - Tuella palkattu henkilö työskentelee tuen saajan palveluksessa työsopimuksen mukaan vähintään 25 tuntia viikossa
 - Työnantaja sitoutuu maksamaan vähintään kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä.
- **Edellä mainitusta poiketen tukea ei myönnetä, jos**
 - palkkatuesta säädetyt työnantajaa koskevat edellytykset eivät täyty
 - tuella palkattavan palkka määräytyisi yksinomaan työn tuloksen perusteella tai henkilö palkataan vuorotteluvapaan sijaiseksi.
- **Tuen määrä 70 % tukikelpoisista kustannuksista 10 kuukauden ajan, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajan. Tuella katettavat palkkauskustannukset samat kuin palkkatuen kohdalla.**

Palkkatuki on valtiontukea



- **Valtiontuet ovat EU:n sisämarkkinoilla lähtökohtaisesti kiellettyjä**
- **Kielto perustuu Euroopan unionin toiminnasta annetun sopimuksen (SEUT) 107 artiklan 1 kohtaan, joka sisältää myös valtiontuen määritelmän.**
- **EU:n valtiontukisääntelyä sovelletaan ainoastaan silloin, kun kaikki SEUT 107(1) artiklaan sisältyvät valtiontuen tunnusmerkit täyttyvät:**
 - 1) julkisia varoja kanavoidaan **yrityksiin eli taloudelliseen toimintaan**
 - 2) etu on valikoiva eli kohdistuu vain tiettyihin yrityksiin
 - 3) toimenpide vääristää tai uhkaa vääristää kilpailua suosimalla tuensaajaa **ja**
 - 4) toimenpide vaikuttaa jäsenvaltioiden väliseen kauppaan.

Pääsäännöstä, jonka mukaan valtiontuki taloudelliseen toimintaan on kielletty, on tehty lukuisia poikkeuksia



- **Merkittävimmät poikkeukset palkkatukisääntelyn kannalta ovat**

1. Komissio yleinen ryhmäpoikkeusasetus (komission asetus 651/2014)
 - Asetuksen 6 jakso koskee epäedullisessa asemassa olevien ja alentuneesti työkykyisten työntekijöiden hyväksi myönnettävää tukea (→ palkkatukea)
 - Ryhmäpoikkeusasetuksessa määritellään mm. tukikelpoiset kustannukset ja tukintensiteetti (esim. 50 % tukikelpoisista kustannuksista)
2. Vähämerkityksistä eli ns. de minimis -tukea koskeva sääntö (komission asetus 1407/2013)
 - Jäsenvaltion yhdelle yritykselle myöntämän vähämerkityksisen tuen kokonaismäärä ei saa olla yli 200 000 euroa minkään kolmen verovuoden jakson aikana. (**Huom!** Olemassa myös toimialakohtaisia de minimis -rajoja)

Elinkeinotoiminnan käsite → taloudellinen toiminta



- HE:ssä ehdotettiin, että poistetaan nykyinen elinkeinotoiminnan käsite julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetusta laista (916/2012) ja korvataan se taloudellisen toiminnan käsitteellä
- Käsitteillä merkitystä, kun pyritään arvioimaan työnantajan toiminnan kaupallisuutta >< ei-kaupallisuutta
- Elinkeinotoiminnan käsite ei täysin vastaa EU-oikeuden taloudellisen toiminnan käsitettä → taloudellinen toiminta kattaa laajemman toiminnan kuin elinkeinotoiminnan
 - Taloudellinen toiminta = tavaroiden ja palveluiden tarjoaminen markkinoilla
 - Voiton tuottaminen ei edellytys
 - Elinkeinotoiminta = liike- ja ammattitoiminta (EVL 2 §)
 - Voiton tuottaminen yksi tunnusmerkki
- Eduskunta halusi kuitenkin säilyttää elinkeinotoiminnan käsitteen 100 prosentin tuen kohdalla, vaikka muualla laissa käytetään taloudellisen toiminnan käsitettä.

8 § 100 prosentin palkkatuki



HE 175/2022 vp

Poiketen siitä, mitä 6 ja 7 §:ssä säädetään, yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle myönnettävän palkkatuen määrä voi olla 100 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista 5 §:ssä tarkoitetuista palkkakustannuksista korotettuna kertoimella 1,23, jos tuella palkattava on ollut työtön vähintään 24 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kuukauden aikana. Palkkakustannuksiin luetaan palkkakustannukset, jotka vastaavat enintään 65 prosentin työaikaa alan säännöllisestä enimmäistyöajasta.

Tukea myönnetään 10 kuukauden ajalle työsuhteen alkamisesta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajaksi.

Jos 100 prosentin tuki myönnetään toimintaan, jolla on työ- ja elinkeinotoimiston arvion mukaan vaikutusta jäsenvaltioiden väliseen kauppaan, tuki myönnetään de minimis -tukena. ~~Valtioneuvoston asetuksella säädetään tunnusmerkeistä, joiden perusteella toiminnalla katsotaan olevan vaikutusta jäsenvaltioiden väliseen kauppaan.~~

TyV:n mietinnön mukainen ja EK:n hyväksymä muotoilu

Poiketen siitä, mitä 6 ja 7 §:ssä säädetään, yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle **muuhun kuin elinkeinotoimintaan** myönnettävän palkkatuen määrä **on** 100 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista 5 §:ssä tarkoitetuista palkkakustannuksista korotettuna kertoimella 1,23, jos tuella palkattava on ollut työtön vähintään 24 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kuukauden aikana. Palkkakustannuksiin luetaan palkkakustannukset, jotka vastaavat enintään 65 prosentin työaikaa alan säännöllisestä enimmäistyöajasta.

Tukea myönnetään 10 kuukauden ajalle työsuhteen alkamisesta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajaksi.

Jos 1 momentissa tarkoitettu tuki myönnetään elinkeinotoimintaan, tuki myönnetään de minimis -tukena.

Voimaantulosäännös



Pääsääntö

- Ennen uuden lain voimaan tuloa myönnettyyn palkkatukijaksoon sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa olleita (**vanhoja**) säännöksiä.
- **Jatkopäätös:** Työnantajan hakiessa jatkoa ennen uuden lain voimaantuloa myönnettylle palkkatuelle, sovelletaan **uusia** säännöksiä.

Muut tilanteet

- **Liikkeenluovutus:** Jos liikkeenluovutus tapahtuu uuden lain voimaantulon jälkeisenä aikana ja tuki on myönnetty ennen uuden lain voimaantuloa, sovelletaan palkkatukijaksoon myöntöpäätöshetkellä voimassa olleen (**vanhan**) lain säännöksiä.
- **Kunnan lisätuki:** Kunnan oikeuteen saada lisätukea työllistämisestä, joka on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita (**vanhoja**) säännöksiä.

Ohjeistus



- Siirtymäaikaa koskeva ohjekirje jakeluun tällä viikolla
- JTYP-lain soveltamisohje valmisteilla; julkaisuun kesäkuussa



JTYP-asetus

JTYP-asetuksen muuttaminen



- Asetukseen on tehty palkkatukiuudistukseen liittyvät JTYP-lain edellyttämät muutokset
- Olennaiset muutokset
 - Tuen hakemista ja maksatusta koskevaan 16 §:ään menettelyä helpottavia ja nopeuttavia muutoksia
 - Työllisyyspoliittista avustusta koskevista pykälistä poistetaan viittaukset sosiaalisista yrityksistä annettuun lakiin (koska laki kumotaan)
- Asetusmuutokset tulevat voimaan yhtä aikaa palkkatukiuudistuksen kanssa



Pykälät



1 § Palkkatuki

Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu tuki, jonka työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää työnantajalle palkkakustannuksiin. Palkkatuella tuetun työn tarkoituksena on edistää työttömän työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille parantamalla hänen ammatillista osaamistaan. Palkkatuella tuetulla työllä edistetään myös alentuneesti työkykyisen sekä 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen mahdollisuuksia saada työtä ja osallistua työelämään.

Työ- ja elinkeinotoimisto voi palkkatukea myöntäessään asettaa tuen saamiselle työnhakijan ja tuen tarkoituksen toteuttamisen kannalta tarpeellisia ehtoja.

2 § Palkkatuki ammatillisen osaamisen parantamiseen



Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen, kun työsuhteeseen palkattava työtön työnhakija:

- 1) on 15–24-vuotias;
- 2) on täyttänyt 50 vuotta;
- 3) ei ole suorittanut ylioppilastutkintoa, ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettua tutkintoa tai näihin rinnastettavaa ulkomaista toisen asteen tutkintoa;
- 4) on kotoutumisen edistämisestä annetussa laissa tarkoitettuun kotoutumissuunnitelmaan oikeutettu; tai
- 5) ei ole ollut ansiotyössä kuuden edellisen kuukauden aikana.

Palkkatuen myöntäminen ammatillisen osaamisen parantamiseen edellyttää, että työ- ja elinkeinotoimisto arvioi työnhakijan työttömyyden johtuvan ammatillisen osaamisen puutteista ja palkkatuetulla tuetun työn parantavan hänen ammatillista osaamistaan ja mahdollisuuksiaan työllistyä avoimille työmarkkinoille. Jos tuella palkattava on ollut työttömänä välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä yhtäjaksoisesti alle 12 kuukautta, palkkatuen myöntäminen edellyttää lisäksi, että henkilön työttömyys ilman palkkatuen myöntämistä todennäköisesti kestäisi yli 12 kuukautta.

3 § Työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset (1 ja 2 mom)



Palkkatukea voidaan myöntää kunnalle, kuntayhtymälle, hyvinvointialueelle, yhteisölle ja muulle työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle. Luonnolliselle henkilölle palkkatukea voidaan myöntää vain taloudelliseen toimintaan.

Palkkatuki myönnetään valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena, ei kuitenkaan myönnettäessä palkkatukea:

- 1) kunnalle toimintaan, jota ei kuntalain 126 §:n mukaan katsota kilpailuilla markkinoilla tapahtuvaksi toiminnaksi;
- 2) hyvinvointialueelle toimintaan, jota ei hyvinvointialueesta annetun lain 131 §:n mukaan katsota kilpailuilla markkinoilla tapahtuvaksi toiminnaksi;
- 3) tämän luvun 8 §:ssä tarkoitettuna 100 prosentin tukena;
- 4) tämän luvun 9 §:ssä tarkoitettuna 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen työllistymisen edistämiseen; tai
- 5) oppisopimuskoulutukseen.

3 § Työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset (3 mom)



Palkkatukea ei myönnetä, jos:

- 1) työnantaja on palkkatuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana irtisanonut tuotannollisista tai taloudellisista syistä työntekijöitä, eikä työnantaja ole tämän jälkeen palkannut työntekijöitä siten, että työnantajaan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä palkkatuen myöntämishetkellä on vähintään yhtä suuri kuin työntekijöiden määrä irtisanomisajankohtana; edellä säädettyä ei sovelleta myönnettäessä palkkatuki 2 momentin 1 tai 2 kohdassa tarkoitetulle työnantajalle;
- 2) tuki vääristäisi samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien välistä kilpailua;
- 3) työnantaja on olennaisesti laiminlyönyt palkanmaksuvelvollisuuttaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja, ellei työ- ja elinkeinotoimisto tuella palkatta-vaan henkilöön liittyvistä erityisistä syistä pidä tuen myöntämistä tarkoituksenmukaisena;
- 4) työnantaja on syyllistynyt valtionavustuslain (2001/688) 7 §:n 2 momentissa tarkoitettuun menettelyyn;
- 5) työnantajalle on aiemmin myönnetty palkkatukea tai 7 a luvussa tarkoitettua työllistämistukea saman henkilön työsuhteesta aiheutuviin palkkakustannuksiin ja tuen päättymisestä on kulunut alle kolme vuotta; tai**
- 6) työnantajalle on ennen palkkatuen myöntämistä myönnetty muuta tukea tuella palkattavasta aiheutuviin palkkakustannuksiin niin, että työ- ja elinkeinotoimiston arvion mukaan palkkatukea tulisi tämän luvun 13 §:n 3 momentin mukaisesti maksettavaksi vain vähäinen määrä.

4 § Työsuhteeseen liittyvät palkkatuen edellytykset



Palkkatukea ei myönnetä, jos työsuhde, jota varten tuki on tarkoitettu, on alkanut ennen kuin tuen myöntämisestä on tehty päätös.

Palkkatukea voidaan myöntää, jos työnantaja sitoutuu maksamaan vähintään kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä. Palkkatukea ei voida kuitenkaan myöntää, jos tuella palkattavan palkka määräytyisi yksinomaan työn tuloksen perusteella.

Jos tuella palkattu siirtyy liikkeen luovutuksen, yhteisön sulautumisen tai jakautumisen taikka yhteisöjen yhdistymisen johdosta toisen työnantajan palvelukseen kesken palkkatukijakson, palkkatuki työntekijän vastaanottavalle työnantajalle voidaan myöntää 1 momentin estämättä ajaksi, joka luovuttavalle työnantajalle myönnetyn palkkatukijakson kestoista on jäljellä. Vastaanottavan työnantajan on toimitettava palkkatukihakemus työ- ja elinkeinotoimistolle kuukauden kuluessa tuella palkatun siirtymisestä luovutuksensaajan tai vastaanottavan yhteisön palvelukseen.

Palkkatukea ei myönnetä vuorotteluvapaalain (1305/2002) 9 §:ssä tarkoitetun sijaisen palkkaamiseen.

5 § Palkkatuella katettavat palkkakustannukset



Palkkatuella katettavilla palkkakustannuksilla tarkoitetaan työntekijälle työajan tai urakan suorittamisen perusteella maksettavaa ennakonpidätyksen alaista palkkaa.

Palkkakustannuksiin ei kuitenkaan lueta:

- 1) lomarahaa eikä lomakorvausta tai sitä vastaavaa korvausta; jos vuosiloma-ajan palkka maksetaan työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaan lomarahana, voidaan lomarahasta työnantajan pyynnöstä lukea palkkakustannuksiin osuus, joka vastaa palkkatukijakson aikana pidettyä vuosilomaa;
- 2) lisä- tai ylityökorvauksia tai työaikapankin rahakorvausta;
- 3) palkkaa siltä ajalta, jolta työnantajalla on oikeus saada tuella palkatun palkkakustannuksiin sairausvakuutuslain (1224/2004) 7 luvun 4 §:n nojalla päivärahaetuutta, Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) 47 §:n nojalla kuntoutusrahaa työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 139 §:n nojalla korvausta tai sairausvakuutuslain 8 luvun 1 a §:n 2 momentin nojalla tartuntatautilain (1227/2016) 82 §:n mukaista tartuntatautipäivärahaa;
- 4) sitä palkan osuutta, joka määräytyy tuella palkatun työn tuloksen perusteella tai perustuu työnantajan tulokseen; eikä
- 5) kustannusten korvauksia tai työsuhde-etuja.



6 § Palkkatuen määrä ja kesto

Palkkatuen määrä on 50 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista 5 §:ssä tarkoitetuista palkkakustannuksista viideltä kuukaudelta työsuhteen alkamisesta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajalta. Jos tuella palkattava on ollut työtön vähintään 12 kuukautta välittömästi palkkatuen myöntämistä edeltäneiden 14 kuukauden aikana, palkkatuki myönnetään kuitenkin 10 kuukaudelle työsuhteen alkamisesta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajalle.

7 § Palkkatuki alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen



Sen estämättä, mitä 2 §:ssä ja 3 §:n 3 momentin 5 kohdassa säädetään, työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää palkkatukea, kun työttömän työnhakijan mahdollisuudet sopivan työn saamiseen ovat olennaisesti vähentyneet vamman tai sairauden vuoksi.

Alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen myönnettävän palkkatuen määrä on 70 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista 5 §:ssä tarkoitetuista palkkakustannuksista 10 kuukaudelta työsuhteen alkamisesta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajalta.

Sen estämättä, mitä 3 §:n 3 momentin 5 kohdassa ja 4 §:n 1 momentissa säädetään, työ- ja elinkeinotoimisto voi jatkaa 2 momentissa tai 6 §:ssä tarkoitettua tukiaikaa enintään 24 kuukautta kerrallaan. Tukiajan jatkamisen edellytyksenä on, että:

- 1) tuella palkatun työ- ja toimintakyvystä toimitetaan työ- ja elinkeinotoimistolle palkkatukijakson aikana laadittu lääkärintodistus, ellei se ole ilmeisen tarpeetonta;
- 2) työnantaja on toteuttanut työterveyshuollon suosittemat kohtuulliset mukautukset;
- 3) työ- ja elinkeinotoimiston arvion mukaan tuella palkatun tuottavuus työtehtävässä on tehdyistä mukautuksista huolimatta alentunut vamman tai sairauden johdosta olennaisesti sekä pysyvästi tai pysyväisluonteisesti;
- 4) jatkohakemus on jätetty työ- ja elinkeinotoimistolle ennen myönnetyn tukijakson päättymistä; ja
- 5) 3 §:n 3 momentin 1–4 kohdan ja 4 §:n 2–4 momentin mukaiset edellytykset täyttyvät jatkosta päätettäessä.

Työ- ja elinkeinotoimisto voi käyttää asiantuntija-arviota arvioidessaan 3 momentin 3 kohdassa säädetyn edellytyksen täyttymistä.

8 § 100 prosentin palkkatuki



HE 175/2022 vp

Poiketen siitä, mitä 6 ja 7 §:ssä säädetään, yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle myönnettävän palkkatuen määrä voi olla 100 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista 5 §:ssä tarkoitetuista palkkakustannuksista korotettuna kertoimella 1,23, jos tuella palkattava on ollut työtön vähintään 24 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kuukauden aikana. Palkkakustannuksiin luetaan palkkakustannukset, jotka vastaavat enintään 65 prosentin työaikaa alan säännöllisestä enimmäistyöajasta.

Tukea myönnetään 10 kuukauden ajalle työsuhteen alkamisesta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajaksi.

Jos 100 prosentin tuki myönnetään toimintaan, jolla on työ- ja elinkeinotoimiston arvion mukaan vaikutusta jäsenvaltioiden väliseen kauppaan, tuki myönnetään de minimis -tukena. ~~Valtioneuvoston asetuksella säädetään tunnusmerkeistä, joiden perusteella toiminnalla katsotaan olevan vaikutusta jäsenvaltioiden väliseen kauppaan.~~

TyV:n mietinnön mukainen ja EK:n hyväksymä muotoilu

Poiketen siitä, mitä 6 ja 7 §:ssä säädetään, yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle **muuhun kuin elinkeinotoimintaan** myönnettävän palkkatuen määrä **on** 100 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista 5 §:ssä tarkoitetuista palkkakustannuksista korotettuna kertoimella 1,23, jos tuella palkattava on ollut työtön vähintään 24 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kuukauden aikana. Palkkakustannuksiin luetaan palkkakustannukset, jotka vastaavat enintään 65 prosentin työaikaa alan säännöllisestä enimmäistyöajasta.

Tukea myönnetään 10 kuukauden ajalle työsuhteen alkamisesta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajaksi.

Jos 1 momentissa tarkoitettu tuki myönnetään elinkeinotoimintaan, tuki myönnetään de minimis -tukena.

9 § Palkkatuki 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen



Poiketen siitä, mitä 2 §:n 2 momentissa säädetään ammatillisen osaamisen puutteista ja 6 §:ssä säädetään palkkatuen kestosta, palkkatukea voidaan myöntää 24 kuukaudeksi työsuhteen alusta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajaksi, kun työnhakija on

- 1) palkkatuen myöntämishetkellä täyttänyt 60 vuotta; ja
- 2) ollut työttömänä vähintään 12 kuukautta välittömästi palkkatuen myöntämistä edeltäneiden 14 kuukauden aikana.

Sen estämättä, mitä 3 §:n 3 momentin 5 kohdassa ja 4 §:n 1 momentissa säädetään, työ- ja elinkeinotoimisto voi jatkaa 1 momentissa tarkoitettua tukiaikaa enintään 24 kuukautta kerrallaan edellyttäen, että 3 §:n 3 momentin 1–4 kohdassa ja 4 §:n 2–4 momentissa säädetyt työnantajaa ja työsuhdetta koskevat edellytykset edelleen täyttyvät ja jatkohakemus on jätetty työ- ja elinkeinotoimistolle ennen edellisen tukijakson päättymistä.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitettu palkkatuki myönnetään taloudelliseen toimintaan de minimis -tukena.

10 § Palkkatuki oppisopimuskoulutukseen



Palkkatuki voidaan myöntää oppisopimuskoulutukseen myös muun kuin 2 §:n 1 momentissa tarkoitetun työttömän työnhakijan palkkakustannuksiin. Jos oppisopimuskoulutukseen on myönnetty palkkatuki ennen oppisopimuskoulutuksen alkamista ja oppisopimuskoulutus toteutetaan usean työnantajan palveluksessa, palkkatuki voidaan myöntää, vaikka tuella palkattu ei ole työtön siirtyessään koulutuksen aikana toisen työnantajan palvelukseen.

Oppisopimuskoulutukseen myönnettävän palkkatuen kesto on palkkatukea myönnettäessä mitoitettava koko sille ajalle, jonka työ- ja elinkeinotoimisto arvioi tarkoituksenmukaiseksi. Tuki-aikaa voidaan kuitenkin 3 §:n 3 momentin 5 kohdassa ja 4 §:n 1 momentissa säädetyn estämättä jatkaa, jos henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukainen oppisopimuskoulutuksen kesto muuttuu koulutuksen aikana. Jatkohakemus on toimitettava työ- ja elinkeinotoimistolle ennen myönnetyn tukijakson päättymistä.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitettu palkkatuki myönnetään taloudelliseen toimintaan de minimis -tukena.

11 § Tuella palkatun siirtäminen



Palkkatuen saaja voi siirtää tuella palkatun työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentin mukaisesti toisen työnantajan (käyttäjäyritys) tehtäviin, jos työ- ja elinkeinotoimisto on myöntänyt luvan tuella palkatun siirtoon. Siirron edellytyksenä on, että:

- 1) käyttäjäyritys täyttää 3 §:n 3 momentin 1–5 kohdassa tarkoitetut työnantajaa koskevat palkkatuen myöntämisen edellytykset;
- 2) työ- ja elinkeinotoimisto arvioi työtehtävät käyttäjäyrityksessä sellaisiksi, että ne toteuttavat palkkatuen 1 §:ssä säädettyä tarkoitusta;
- 3) käyttäjäyritys maksaa työntekijästä käyvän korvauksen.

Työnantajan on liitettävä hakemukseen käyttäjäyrityksen vakuutus 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettujen ehtojen täyttymisestä.

Siirron aikana palkkatuen määrä voi olla enintään se määrä, joka käyttäjäyritykselle voitaisiin myöntää sen hakiessa palkkatukea, ei kuitenkaan enempää kuin työnantajayritykselle myönnetty määrä.

12 § Tilapäinen keskeyttäminen



Jos palkkatuella tuetun työn tekeminen ja palkanmaksu keskeytyvät tukijakson aikana vähintään kuukauden ajaksi, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskus keskeyttää palkkatuen maksamisen. Työsuhteen jatkuessa keskeytyksen jälkeen työ- ja elinkeinotoimisto tekee päätöksen tukiajan jatkamisesta keskeytyksen pituisella ajalla, ei kuitenkaan pidemmäksi aikaa kuin tukiaikaa oli keskeytyksen alkaessa jäljellä. Jatkoa myönnetään enintään siihen saakka, kunnes jakson alkamisesta on kulunut 12 kuukautta. Edellytyksenä tukiajan jatkamiselle on, että työnantaja täyttää 3 §:n 3 momentin 1–4 kohdissa säädetyt edellytykset.

Edellä 1 momentissa säädettyä 12 kuukauden enimmäisaikaa ei sovelleta, jos palkkatuki on myönnetty 7–10 §:n perusteella.



13 § Muun tuen vaikutus palkkatukeen

Palkkatuki voi olla yhdessä muiden tuella palkatun palkkakustannuksiin myönnettyjen tukien ja oppisopimuksen perusteella maksettavan koulutuskorvauksen kanssa enintään tuella palkatusta työnantajalle aiheutuvien 5 §:ssä tarkoitettujen palkkakustannusten suuruinen. Edellä 8 §:ssä tarkoitettu 100 prosentin palkkatuki voi kuitenkin olla muiden tuella palkatun palkkakustannuksiin ja työnantajan sivukuluihin myönnettyjen tukien kanssa enintään 1,23 kertaa 5 §:ssä tarkoitettujen palkkakustannusten suuruinen.

Valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaan myönnettävän palkkatuen enimmäismäärään sovelletaan, mitä tukien kasautumisesta säädetään valtiontukien yleisessä ryhmäpoikkeusasetuksessa.

Jos palkkatuki yhdessä muiden palkkakustannuksiin myönnettyjen tukien kanssa ylittää 1 tai 2 momentissa tarkoitetun enimmäismäärän, palkkatuen määrää vähennetään enimmäismäärän ylittävältä osin.

14 § Palkkatuen enimmäismäärä ja maksamisen esteet



Palkkatukea maksetaan enintään 1 260 euroa kuukaudessa. Jos tuki on myönnetty 7 §:n perusteella, tuen enimmäismäärä on 1 770 euroa kuukaudessa ja jos tuki on myönnetty 8 §:n perusteella, tuen enimmäismäärä on 2 020 euroa kuukaudessa.

Jos maksatusjakson kesto poikkeaa kalenterikuukaudesta, enimmäismäärä jaetaan luvulla 30 ja kerrotaan maksatusjaksoon sisältyvien kalenteripäivien lukumäärällä.

Palkkatuen enimmäismäärää tarkistetaan ansiotasoindeksin muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

Palkkatukea ei makseta, jos:

- 1) tuen saaja ei noudata palkkatukipäätöksessä asetettuja ehtoja;
- 2) palkkatuen myöntämisen jälkeen käy ilmi, että 3 §:ssä säädetyt työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset, 4 §:ssä säädetyt työsuhteeseen liittyvät palkkatuen edellytykset tai 11 §:ssä säädetyt tuella palkatun siirtämiseen liittyvät edellytykset eivät täyty;
- 3) palkkatukea on myönnetty virheellisesti, liikaa tai perusteettomasti.

15 § Valtion virastolle tai laitokselle osoitettavat määrärahat



Työ- ja elinkeinotoimisto voi osoittaa valtion virastolle tai laitokselle määrärahoja työttömän työnhakijan palkkaamisesta aiheutuviin palkkauskustannuksiin. Määrärahojen käyttöön sovelletaan, mitä 1 ja 2 §:ssä, 3 §:n 3 momentin 2–4 kohdissa, 4, 7, 10 ja 11 §:ssä, 13 §:n 1 momentissa ja 14 §:n 3 ja 4 momentissa säädetään palkkatuesta. Lisäksi määrärahojen käyttöön sovelletaan, mitä 6 ja 9 §:ssä säädetään palkkatuen kestosta.

Määrärahoista voidaan kattaa 5 §:ssä tarkoitetut palkkakustannukset ja sen lisäksi työntekijästä aiheutuva työnantajan lakisääteinen sairausvakuutus-, työeläkevakuutus-, tapaturmavakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksu sekä pakollinen ryhmähenkivakuutusmaksu.

Yhdestä henkilöstä korvattavien palkkauskustannusten määrä on enintään 3 410 euroa kuukaudessa. Jos aika, jolta palkkauskustannuksia korvataan, poikkeaa kalenterikuukaudesta, sovelletaan, mitä 14 §:n 2 momentissa säädetään.

Voimaantulosäännös



Pääsääntö

- Ennen uuden lain voimaan tuloa myönnettyyn palkkatukijaksoon sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa olleita (**vanhoja**) säännöksiä.
- **Jatkopäätös:** Työnantajan hakiessa jatkoa ennen uuden lain voimaantuloa myönnettylle palkkatuelle, sovelletaan **uusia** säännöksiä.

Muut tilanteet

- **Liikkeenluovutus:** Jos liikkeenluovutus tapahtuu uuden lain voimaantulon jälkeisenä aikana ja tuki on myönnetty ennen uuden lain voimaantuloa, sovelletaan palkkatukijaksoon myöntöpäätöshetkellä voimassa olleen (**vanhan**) lain säännöksiä.
- **Kunnan lisätuki:** Kunnan oikeuteen saada lisätukea työllistämisestä, joka on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita (**vanhoja**) säännöksiä.

Ohjelma jatkuu...

klo 11:30 Kuntaliiton TE2024-muutostuki

Kehittämispäällikkö **Erja Lindberg**, Kuntaliitto

TE-palvelut 2024

Kuntaliiton muutostukiohjelma

Kuntaliiton muutostukitoimiston rooli

Kuntaliiton muutostukitoimiston fokus on kuntien tuki järjestämistä vastuun haltuunotossa ja toiminnan

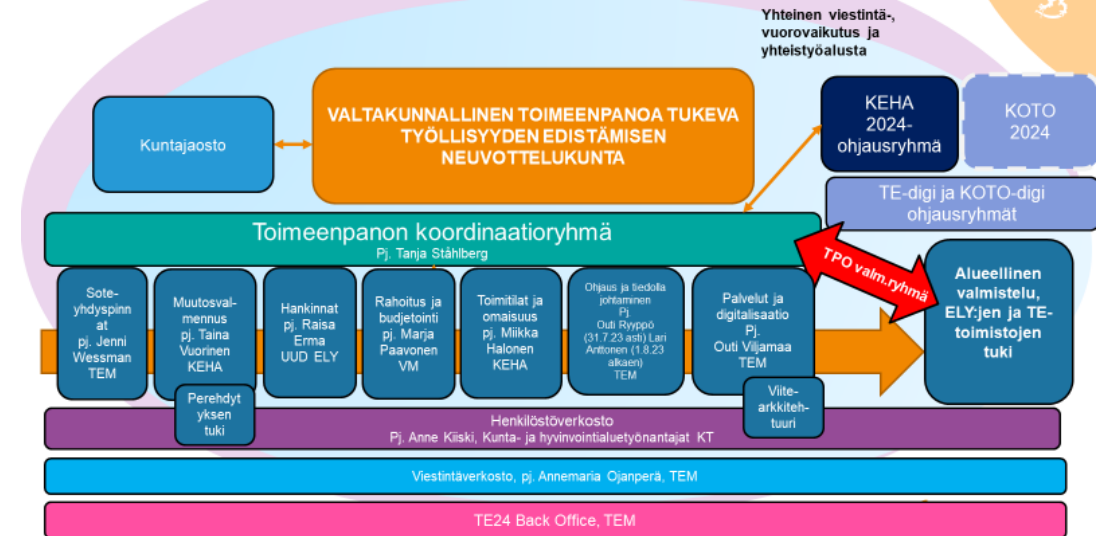
yhteensovittamisessa työllisyyden ja yrittäjyyden edistämisen ekosysteemin kunnissa. Tässä keskeistä:

- Yhteistyöalueen muodostamisen perusteet
- Yhteistyöorganisaation perustaminen (sopimukset)
- Palvelutarjonnasta sopiminen (T- ja E-palveluiden suhde)
- Palvelujen tuottamisesta sopiminen (kunnassa, yhteistyöalueella vai yhdessä toisen alueen kanssa)
- Toiminnan taloudesta sopiminen
- Toiminnan vaikuttavuuden seuraaminen
- Kuinka sovitaan muutoksista (jatkuva kehittäminen)
- Palveluhankintojen organisointi ja hankintastrategia
- Kotouttamispalvelut osana kokonaisuutta
- Yhdyspinnat kunnan sisällä

Muutostoimisto:

- Koordinoi kuntien keskinäistä benchmarkingia, pitää yhteyttä kuntakenttään ja nostaa toiminnan organisoinnin kannalta keskeisiä asioita kuntajaoston käsittelyyn
- Koostaa tietojärjestelmien yhteensovittamisen kannalta keskeistä tietoa kuntien tietojärjestelmistä

TE24 ja KOTO24: Valtakunnallinen toimeenpanon tuki- ja ohjausrakenne



TEM:n muutostuki luo edellytykset järjestämistä vastuun siirrolle:

tietohallinto, asiakasjärjestelmät, valtiontuki, viestintä, TE-toimistojen yt:t jne.

Matkalla kohti uutta

**Muutostuki
-toimisto**

**TE-muutostuen
koordinaatioryhmä**

**Työllisyyden
sparrausryhmä**

Kuntajaosto

Kuntaliiton muutostukitoimisto

Tehtävänä:

- Toteutuksen tarkempi suunnittelu ja niihin konkreettisiin keinoihin pureutuminen, joilla sovitut strategiset tavoitteet saavutetaan
- Suunnitelmien käytäntöön vieminen
- Kuntien tukeminen asiakaslähtöisen työvoimapalvelumallin rakentamisessa
- Ajantasaisen tiedon kerääminen ja koostaminen valmistelusta ja toimeenpanon etenemisestä
- Tiedon välittäminen kunnille ja sidosryhmille uudistuksesta
- Kuntien tuen tarpeiden määrittely ja niiden esiin nostaminen
- Yhteistyömuotojen kehittäminen kuntien ministeriöiden, KEHA-keskuksen sekä TE-toimistojen välillä
- Vuoropuhelun varmistaminen valtion ja kuntien välillä
- Kuntaliiton sisäinen koordinointi

TE-muutostuen koordinaatioryhmä

Tehtävänä:

- Käsitellä esiin nousevia asioita muutostukitoimiston valmistelun pohjalta
- Muodostaa iso kuva toimeenpanon etenemisestä teemakohtaisesti
- Pohtia Kuntaliiton kantoja ja näkökulmia
- Arvioida valmisteilla olevien asioiden vaikutuksia kuntakenttään

Sparrausryhmä

- Riitta Hakala (Kemi)
- Pirjo Oksanen (Kuopio)
- Kimmo Puolitaival (Merikarvia)
- Regina Saari (Tampere)
- Susanna Taipale-Vuorinen (Vantaa)
- Erkki Välimäki (Seinäjoki)
- Mikko Kesä (Mikko Kesä Oy)
- Ilona Koto
- Selina Sassila
- Erja Lindberg

Tehtävänä:

- Osallistuminen muutostukiohjelman suunnitteluun ja toimeenpanoon oman asiantuntemusalueensa puitteissa
- Kuntien näkökulmien tuominen
- Tiedonkulun ja -välityksen tukeminen
- Edunvalvontaan liittyvien tarpeiden nostaminen

Kuntajaosto

- Muodostuu kuntien edustajista valtakunnallisissa TE-valmisteluryhmissä

Tehtävänä:

- Muodostaa iso kuva toimeenpanon etenemisestä teemakohtaisesti
- Pohtia ja nostaa esiin kuntien kantoja ja näkökulmia
- Arvioida asioiden vaikutuksia kuntakenttään

Työvoimapalveluiden järjestämistä vastuu ja -tehtävä on otettu kunnissa hallitusti vastaan.

- Tavoitteena on tukea kuntia työvoimapalveluiden järjestämistehtävän hallitussa vastaanotossa. Keskeinen osatavoitteita ovat valmistelun etenemistä ja työllisyysalueiden muodostumista tukeva tiedonvälittämisen, kouluttamisen, hyvien käytäntöjen levittämisen onnistunut toteutus.
- Valmisteluun liittyy mm. kuntien keskinäisestä rahaliikenteestä, palveluiden tuottamisesta, siirtyvien henkilöiden sijoittumisesta ja tehtävistä sopiminen.

Muutostuen tavoitteet

2/2

Työvoimapalveluiden nivoutumiselle työllisyyden ja yrittäjyyden edistämisen kuntaekosysteemiin on luotu hyvät edellytykset.

- Muutostuen tavoitteena on myös varmistaa, että TE2024-uudistuksen toimeenpanossa kunnat osaavat laaja-alaisesti hyödyntää eri yhteistyötahoja ja kunnan laajaa tehtäväkenttää.
- Työllisyyden edistämisen keinovalikoimasta syntyy monimuotoinen kokonaisuus, johon kuuluu laajasti kohtaanto-ongelmaa helpottavia toimia esim. elinkeinopalvelut, ammatillisen koulutuksen omistajaohjaus, yritystoiminnan tarpeet osana maankäytön ratkaisuja.

Kuntaliitto tarjoaa yleistä muutostukea sopimusasioissa

Mitä tulisi ottaa huomioon kun työllisyysalueen raha-asioista sovitaan?

Kuntaliitto julkaisee lähipäivinä **sopimuslaatijan muistilistan.**

Muistilista julkaistaan muutossivuillamme osoitteessa:

<https://www.kuntaliitto.fi/te-uudistus>

Tilaa elinvoima ja työllisyyden uutiskirjeemme:
<https://info.kuntaliitto.fi/uutiskirjeet>



Kuntaliiton TE-palvelut 2024 -infotilaisuudet

8.3. Järjestämismvastuu

15.3. Palvelusuunnittelu

22.3. Rahoitus

29.3. Digiasiat

31.3. TE2024-info: AN-reformen på svenska

5.4. Hankinnat

12.4. KOTO2024

19.4. TE-palvelut 2024 –uudistus kuntapäätäjille

25.4. Hajanaisesta selviin säveliin – Miten työllisyysalue muodostuu käytännössä?

26.4. Toimitilat ja omaisuus

24.5. Ammatillisen koulutuksen strateginen ohjaus

31.5. Järjestämismvastuu ja rahoitus: mistä sovitaan?

7.6. Työttömyysetuuksien kuntalaskutus

14.6. Ei saa unohtaa E:tä

Mitä muuta?

- Toimeenpanon käsikirjan ensimmäinen osa julkaistu
- Kuntapulssi-kysely kuntapäätäjille 12.4.
- Uutiskirjeet TE-uudistus kärjellä
- Suora kontaktointi ja viestintä kuntien kanssa työllisyysalueiden muodostamiseen ja sopimukseen liittyen

- Blogisarja: TE-uudistuksen raha-asiat
 - Osa 1: Miten lisäkulut korvataan kunnille?
 - Osa 2: Kannustimet
 - Osa 3: Sopimus



www.kuntaliitto.fi/te-uudistus

TE-palvelut 2024

Kiitos!

Ohjelma jatkuu...

klo 11:45 Mitä työllisyyden kuntakokeiluista voidaan oppia?

Projektikoordinaattori **Jari Lindström**, Kuntaliitto

Mitä kuntakokeiluista voidaan oppia?

Työllisyystiistai 9.5 2023

@JariLindstrm2

Ajankohtaista

- KUTVA 2.0 tapaaminen tulossa 6.6 2023
- Kuntakokeilujen tapaaminen tulossa 13.6 2023, ohjelma vielä keskeneräinen
- Muutama sana työllisyyden kuntakokeiluista
- Miksi?
- Miten?
- Havaintoja ja johtopäätöksiä
- Ideapankki käytössä

KUTVA 2.0 alatyöryhmät/päätöstilaisuus

- Työllisyyden kuntakokeilujen alatyöryhmien päätöstilaisuus Kuntatalolla 6.6
- Palvelut- ja prosessit
- Tiedolla johtaminen
- Koordinaatioryhm'ä

Työllisyyden kuntakokeilujen tapaaminen

- Tilaisuus järjestetään Kuntatalolla 13.6 2023
- Ohjelman suunnittelua vielä kesken
- Teemoina voisivat olla: te-uudistus, eekosysteemi, yhteinen toimintakulttuuri sekä elinkeino- ja yrityspalvelut
- Mitä on opittu? Kuntakokeilujen tuomat kokemukset
- Kokemusten vaihto
- Verkostoituminen
- Kohti uutta, yhdessä

Alkuun: Miksi kokeilla?

- Jotta saadaan lisää vaikuttavuutta → tehdään YHDESSÄ paremmin
- Jotta asiakkaat saisivat entistä vaikuttavampia palveluja → työllistymisen todennäköisyys paranee
- Jotta voidaan tehostaa toimintaa ja päästään päällekkäisyyksistä → resurssiviisaus
- Jotta ihminen olisi aina hänelle oikeassa palvelussa
- Jotta työtön työllistyisi tai työnantaja saisi tarvitsemaansa työvoimaa → koko yhteiskunta hyötyy

Miten tämä tehdään?

- Yhdistämällä eri toimijoiden osaaminen, resurssit ja voimavarat yhteen.
- Rakentamalla kullekin alueelle omanlaisensa elinvoiman ekosysteemi eli palvelujen kokonaisuus.
- Ratkaisut ovat lähtöisin alueen(paikallistuntemus) ja asiakkaiden tuntemisesta.
- Erityisen tärkeä on havainto siitä, että toimijat ovat usein jopa samoissa tiloissa ja yhteistyö on tiivistynyt yhdessä tekemiseen.
- Kaiken keskiössä asiakaslähtöisyys ja räätälöidyt palvelut.
- Jotta tämä kaikki mahdollistuisi, on myös lainsäädännön oltava mahdollistavaa!

Havainnot ja johtopäätöksiä 1/2

- Uutta tekemistä tapahtuu todella paljon, mutta painopiste on jo selkeästi TE-uudistuksen toimeenpanossa.
- Kaiken kokeilemisen keskellä piti kuitenkin ottaa haltuun paljon uutta lainsäädäntöä kuten esim. uusi työvoimapalvelumalli
- Tämä aiheutti haasteita mm. resurssien käytölle. *”Määräänsä enempiä ei voi tehdä, tehdään se mikä voidaan”*
- Kasvokkainen palvelu pääasiallisena toimintatapana
- Ekosysteemien rakentaminen jo varsin pitkällä monilla alueilla, sekä kokeiluissa että niiden ulkopuolella.
- Hyvä on korostaa YHDESSÄ tekemistä yhteistyön sijaan. **Jäljellä oleva aika tärkeää hyödyntää!**

Havainnot ja johtopäätöksiä 2/2

- Palaute: Liian tiukka sääntely jopa estää uuden luomisen ja luovan tekemisen
- Resurssien jako erittäin merkittävässä roolissa. Kyse ei ole pelkästään määristä vaan myös osaamisesta.
- Yhdyspintojen rakentaminen on vielä vaiheessa. Yksi syy on se, ettei vielä tiedetä riittävästi tulevasta työnjaosta, mutta keskustelu on aloitettu. Alueilla on kuitenkin suuriakin eroja.
- Ei olemassa mitään työllisyyden hoidon ”hopealuotia” vaan hyvä työllisyyskehitys vaatii ainakin toimivat palvelut, hyvän työnantajayhteistyön, oppilaitosten vahvan roolin ja sen että kaikki pelaavat samaan maaliin.
- Eli Ohjaamo-konseptin mukainen toimintatapa näyttää olevan muodostumassa muuhunkin tekemiseen. Palvelut jopa saman katon alta.

Ideapankki- käytännön kokemuksia kaikkien käyttöön

- Kuntaliiton nettisivuille on perustettu Ideapankki
- Linkki: <https://www.kuntaliitto.fi/talous-ja-elinvoima/tyollisyys/tyollisyyskokeilut/ideapankki>
- Erilaisia toimintamalleja ja tapoja toimia kootaan Ideapankkiin siksi, että ne olisivat helposti kaikkien kiinnostuneiden tavoitettavissa ja hyödynnettävissä
- Rakenne Ideapankissa on pyritty pitämään yhdenmukaisena
- Alueet ovat itse olleet kirjoittamassa sisällön ja vastaavat siitä
- Yhteyshenkilöt kertovat lisää, riittää kun kiinnostus herää
- Ideoita on myös kokeilujen ulkopuolelta(Kymenlaakson HVA)
- **Tärkeää on vertaisoppiminen ja –tuki!** Pyörää ei tarvitse keksiä uudelleen.

Lopuksi

- Painopiste on siis selvästi te-uudistuksen toimeenpanossa
- Esimerkki: Polvijärven kunta(Joensuun seudun kokeilu)
https://www.polvijarvi.fi/etusivu/-/asset_publisher/YbwiJ0n7iJZc/content/polvijarvella-valmistaudutaan-isoon-muutokseen-tyovoimapalveluiden-jarjestamisvastuu-on-siirtymassa-kunnille-vuoden-2025-alussa
- **Kokeilujen kokemukset isossa roolissa siirryttäessä te-uudistukseen!**
- Kunta-TV:n ja Kuntaliiton Työllisyystiistain Kokeilukatsaus-osuudessa on tarkoitus ottaa kuvamateriaalia kokeiluista, joko nauhoitettuna tai jopa suorana.
- Hyvää työtä tehdään sekä kokeiluissa että te-toimistoissa. Tärkeintä on löytää parhaat käytännöt yhteiseksi hyväksi. Sehän oli kokeilujen alkuperäinen lähtökohta!

Jari Lindström

Projektikoordinaattori

Jari.lindstrom@kuntaliitto.fi

p. 050- 443 1174

@JariLindstrm2



www.kuntaliitto.fi

www.kommunforbundet.fi

Seuraava Työllisyystiistai -lähetys:

13.6. klo 10-12



Työllisyystiistai

Kiitos!

erja.lindberg@kuntaliitto.fi

[@ErjaLindberg](https://www.instagram.com/ErjaLindberg)

[#työllisyystiistai](https://twitter.com/työllisyystiistai)



www.kuntaliitto.fi