

Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain ja työttömyysturvalain muuttamisesta

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain palkkatukea koskevaa sääntelyä. Lisäksi tehtäisiin muutos starttirahaa koskevaan sääntelyyn ja selkiytettäisiin sääntelyä säättämällä ryhmäpoikkeusasetuksen nojalla myönnettyjä tukia koskevien ohjelmien hallinnointikäytännöstä nykytilaa vastaavasti työ- ja elinkeinoministeriön tehtäväksi. Esitys sisältäisi myös teknislouenteisen muutoksen työttömyysturvalakiin.

Ammatillisen osaamisen parantamiseen tarkoitetun palkkatuen kesto muutettaisiin harkinnanvaraiseksi. Kesto olisi enintään 12 kuukautta. Tukea voisi myöntää kahdessa osassa, jos henkilö on ollut ennen palkkatuella työllistymistä pitkään työttömänä ja palkkatuella työllistetty työllistyisi työnantajalle toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.

Ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnetyn palkkatuen myöntämisen edellytyksiä kevennettäisiin siten, että työttömyyden pitkittymisen riskin arvioinnista luovuttaisiin. Lisäksi kuusi kuukautta työtä vailla olleiden kohderyhmän kohdalla muu kuin vakinaiseksi katsottu ansiotyö ei estäisi palkkatuen myöntämistä, kun nykyisin kyseisessä kohderyhmässä esteenä on mikä tahansa työ.

Starttirahaa koskevaa sääntelyä muutettaisiin siten, että starttirahakauden aikana saadut yritystoimintaan liittymättömät tulot huomioitaisiin ansaintaperusteisesti. Muutoksella selkeytettäisiin sääntelyä ja poistettaisiin nykyinen tulkinnanvaraisuus ansaintaperusteisen ja maksuperusteisen yritystoimintaan liittymättömien tulojen huomioimisen välillä.

Esitys on tarkoitus antaa eduskunnalle syyskuussa 2026.

Lausunnonantajan lausunto

1. Lausuntonne ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnettävän palkkatuen keston muuttamisesta harkinnanvaraiseksi ja keston jatkamisen edellytyksistä (88 §:n 1 momentin 1 kohta ja 89 §:n 1 momentti)

Invalidiliitto kannattaa esityksen tavoitteita sääntelyn yksinkertaistamisesta ja työllisyysasteen nostamisesta. Vammaisten henkilöiden näkökulmasta keskeistä on kuitenkin

se, edistävätkö ehdotetut muutokset tosiasiallista yhdenvertaisuutta työmarkkinoilla ja toteuttavatko ne Suomen velvoitteita YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen (CRPD) mukaisesti.

Suomea sitova CRPD edellyttää, että vammaisilla henkilöillä on oikeus työhön yhdenvertaisesti muiden kanssa (artikla 27). Lisäksi sopimus velvoittaa poistamaan työllistymisen esteitä ja edistämään aktiivisesti vammaisten henkilöiden pääsyä työmarkkinoille.

Esityksessä vammaisia henkilöitä ei tunnisteta erityisenä ryhmänä. Tämä on ristiriidassa CRPD:n yleisten velvoitteiden (artikla 4) kanssa, joiden mukaan vammaisten henkilöiden oikeudet on valtavirtaistettava kaikkien lainsäädäntöön.

Ehdotettu viranomaisen harkintavallan lisääminen on osittain ongelmallinen vammaisten henkilöiden oikeuksien näkökulmasta. CRPD:n 5 artikla velvoittaa takaamaan yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden, ja se edellyttää ennakoitavaa ja läpinäkyvää sääntelyä. Liiallinen harkinnanvaraisuus voi lisätä riskiä epäyhdenvertaisista käytännöistä ja voi siten johtaa välilliseen syrjintään sekä vaikeuttaa oikeussuojan toteutumista.

Invalidiliitto katsookin, että päätöksentekoa tulee seurata yhdenvertaisuuden näkökulmasta ja vammaisten henkilöiden asema tulee tunnistaa erikseen soveltamisohjeissa. Kyse on perustuslain 6 §:n 2 momentin yhdenvertaisuuslausekkeen ja yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaisesta positiivisesta erityiskohtelusta, jossa vammaiset henkilöt asetetaan tosiasiallisesti yhdenvertaiseen asemaan muiden kanssa. Yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaan sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen, taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää. Lisäksi perustuslain 22 §:n nojalla julkisen vallan on turvattava perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

Palkkatuen keston jatkamiseen liitetään edellytys siitä, että työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva. Tämä voi muodostua palkkatuen jatkamisen esteeksi ja on haasteellinen projektiluonteisessa työssä, jossa työsuhde solmitaan esimerkiksi kolmeksi vuodeksi. Invalidiliitto ehdottaa, että laki ei edellytä muuta kuin, että työsuhde jatkuu tukijakson jälkeenkin.

2. Palkkatuen myöntämisen edellytykset:

a. Työttömyyden pitkittymisen todennäköisyyden arvioimisesta luopuminen (nykyisessä 82 §:n 2 momentissa: “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.”)

Invalidiliitto näkee positiivisena sen, että työvoimaviranomaisen ei tarvitse arvioida työttömyyden pitkittymistä, vaan arvioinnissa voidaan ottaa huomioon muut tekijät kuin työttömyyden kesto. Vammaisten henkilöiden kohdalla työllistymisen esteet eivät rajoitu työttömyyden keston, vaan voivat johtua ympäristön esteellisyydestä tai työnantajien negatiivisista asenteista.

b. nykyinen ryhmä “ei ole ollut ansiotyössä kuuden edellisen kuukauden aikana” muutettaisiin muotoon “ei ole ollut vakinaisessa ansiotyössä kuuden edellisen kuukauden aikana” (82 §:n 1 momentin 5 kohta).

Invalidiliitto katsoo, että muutos on positiivinen. Se sallisi, että työnhakijalla on ollut keikkaluonteisia töitä ennen palkkatuen myöntämistä.

c. muun samoihin palkkakustannuksiin myönnetyn tuen huomioiminen (84 §:n 1 mom. 6 kohta)

Invalidiliitto pitää muotoilua epämääräisenä. Tarkoitetaanko tällä sitä, että esimerkiksi työnantaja, joka on palkannut nuoren nuorten työllistämissetelin avulla, ei voisi saada samalle nuorelle palkkatukea osaamisen parantamisen perusteella? Invalidiliitto katsoo, että olisi perusteltua pystyä jatkamaan palkkatuella nuoren työllistämistä, jos työnantaja katsoo, että nuoren osaaminen ei ole vielä tarvittavalla tasolla.

3. Lausuntonne säädösteknisistä muutoksista

-

4. Lausuntonne vaikutusten arvioinnista

Invalidiliitto huomauttaa, että lain vaikutusarvioinnissa ei ole arvioitu vaikutuksia vammaisten ihmisten oikeuksiin.

5. Lausuntonne starttirahaa koskevasta ehdotuksesta

Invalidiliitto näkee muutoksen positiivisena aloittavan yrittäjän näkökulmasta. Muut tulot eivät automaattisesti estäisi starttirahan saamista. Starttirahajärjestelmän tulee tukea myös niitä yrittäjiä, joiden toimeentulo muodostuu yritystoiminnan lisäksi osa-aikaisesta työstä tai muista tulolähteistä. Muutos ei saa heikentää vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia aloittaa ja harjoittaa yritystoimintaa yhdenvertaisesti muiden kanssa.

6. Muu lausuttava



Invalidiliitto pitää palkkatukeen tehtävää muutosta riittämättömänä. Muutos ei poista sitä epäkohtaa, että työllisyysalueet eivät tällä hetkellä juurikaan myönnä palkkatukea. Palkkatuki ei kannusta eikä juuri hyödytä työnhakijaa eikä tuen myöntäjää, koska palkkatuki ei kerrytä työssäoloehtoita eikä kuntien sakkomaksu poistu palkkatuella työllistettäessä. Palkkatuki (erityisesti 70 % vammaisille ja osatyökykyisille) on ollut merkittävä keino vammaisten henkilöiden työllistymisen tukemisessa, mutta sen saatavuus koetaan nykyisin alueellisesti epätasa-arvoiseksi, epäselväksi ja riittämättömäksi. Palkkatuen ohella myös yrittäjyyden tukimuotojen tulee muodostaa toimiva kokonaisuus, joka edistää vammaisten henkilöiden yhdenvertaisia mahdollisuuksia työllistää itsensä yrittäjyyden kautta.

Helsingissä 26.6.2026

Invalidiliitto ry

Janne Juvakka
toimitusjohtaja

Laura Andersson
johtaja

Lisätietoja: Anne Mäki, asiantuntija, koulutus ja työelämä, anne.maki@invalidiliitto.fi

