

1.1.2017 MUUTOKSIA JULKISEEN TYÖVOIMA- JA YRITYSPALVELULAKIIN, TYÖTTÖMYYSTURVALAKIIN JA TYÖSOPIMUSLAKIIN

- Rahoitusjärjestelmän muutos. Käytössä STM:n momenteilla olevat työttömyysetuudet (arviomääräraha). Voimassa vuoden 2018 loppuun.
- Palkkatuen suuruus enintään 30, 40 tai 50 %. Mahdollistaa tuen myöntämisen tilanteessa, jossa TEM:n momentin rahat ovat loppuneet.
- Tuen myöntämisen lähtökohta muuttunut. Aiemmin edellytettiin tuottavuuden alenemaa kyseisessä työssä, jatkossa ammatillisen osaamisen puutteiden ja avoimille työmarkkinoille pääsemisedellytysten parantaminen on tavoitteena. Osatyökykyisten kohdalla edellytetään edelleen tuottavuuden alenemaa ko. työssä.

60 v kohdalla riittää vähintään 12 kk työttömänä oloa.

Mikäli työllistettävä on ollut alle 12 kk työttömänä niin palkkatuki voidaan myöntää vain jos TE-toimisto arvioi työttömyyden jatkuvan niin, että henkilöstä tulee pitkäaikaistyötön.

- Palkkatuen euromääräinen katto säädetään vuosittain valtion talousarviossa. Vuoden 2017 enimmäismäärä on 1400 € / kk + prosenttiosuus lomarahasta.
- Palkkatukea ei enää myönnetä vuorotteluvapaasijaisen palkkauskustannuksiin.
- Verojen ja lakisääteisten maksujen laiminlyönti on edelleen esteenä palkkatuen myöntämiselle. Uudeksi esteeksi tulee palkanmaksuvelvollisuuden laiminlyönti. Siirrettäessä työntekijä toiselle työnantajalle koskee em. myös käyttäjäyritystä.
- Tuki voidaan myöntää alkaneen työsuhteen estämättä, jos työllistetty siirtyy toiselle työnantajalle kesken palkkatukijakson liikkeen luovutuksen, yhteisön sulautumisen ja jakautumisen tai yhteisöjen yhdistymisen johdosta.

- Laista julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta poistettiin työsopimuslakiin viittaavat säännökset. Enää ei tukea myönnettäessä selvitetä onko työnantaja työsopimuslain edellyttämällä tavalla täyttänyt velvollisuutensa tarjota työtä irtisanotuille, lomautetuille ja osa-aikatyötä tekeville. YT-neuvottelujen vaikutusta ei enää arvioida. Työnantaja noudattaa työsopimuslakia ja yt-lakia.
- Rekrytointikokeilu on voimassa vuoden 2018 loppuun. Kokeilu antaa työnantajalle mahdollisuuden arvioida työnhakijan soveltuvuutta ilman työsuhdetta. Kesto on enintään 1 kuukausi samalla työnantajalla. Kokeiluaika vähennetään työsopimuslain mukaisen koeajan enimmäismäärästä, jos kyse on ollut samoista tai samankaltaisista tehtävistä.
- Pitkäaikaistyöttömän voi palkata määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perusteltua syytä.
- Koeaika enintään 6 kuukautta, ennen 4 kk.
- Takaisinottovelvollisuus lyhenee yleensä 4 kuukauteen, mutta työsuhteen kestänyt vähintään 12 kuukautta takaisinottovelvollisuus on 6 kuukautta. Aiemmin 9 kk.