

30.4.2026

TYÖLLISYYSRAHASTO | JULKINEN

55+ muutosturva

Työllisyysrahaston tilastoja ja kehitysmahdollisuuksia
toimeenpanon vaikuttavuuden parantamiseksi



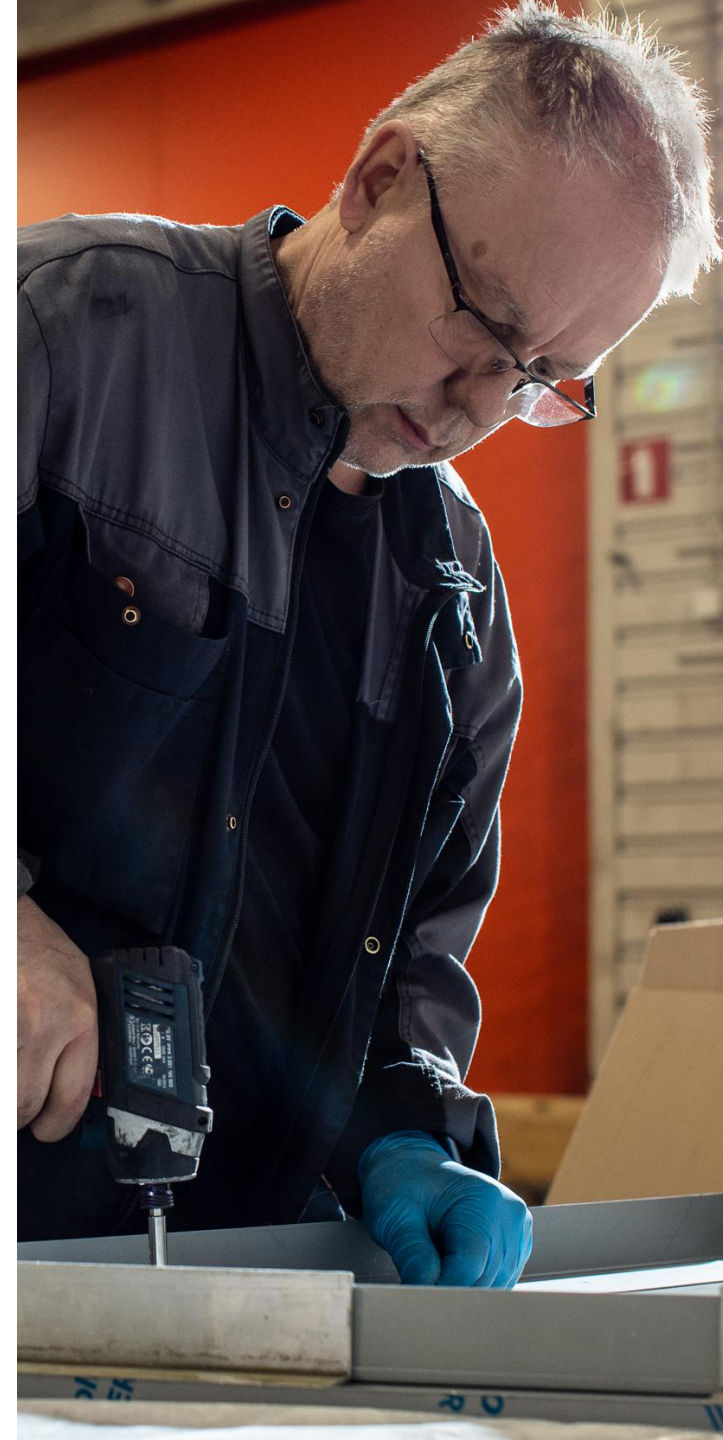
Työllisyysrahasto

Sysselsättningsfonden | Employment Fund



Esityksen rakenne

- 3** [Toimeenpanodata ohjaa pohtimaan muutosturvan kehittymismahdollisuuksia](#)
- 4-14** [Toimeenpano tiiviisti](#)
- 15-18** [Työllisyysrahaston toimeenpanodatasta nousevat muutosmahdollisuudet](#)
- 19-24** [Liitteet: Muutosmahdollisuuksien arvioituja vaikutuksia](#)
- 25** [Lopuksi](#)
- 26** [Yhteyshenkilöt](#)



Toimeenpanodata ohjaa pohtimaan muutosturvan kehittymismahdollisuuksia

- Muutosturvatoimeenpano käynnistyi 1.1.2023.
- Tähän materiaaliin olemme tarkastelleet rahaston toimeenpanodataa ensimmäisten kolmen vuoden ajalta.
 - Datasta nousee havaintoja, joiden perusteella 55 vuotta täyttäneiden muutosturvan jatkokehittämistä kannattaa arvioida, jotta toimeenpanon vaikuttavuus kehittyy oikeaan suuntaan.
- Tämän materiaalin tarkoitus on
 - tuoda esiin keskeiset havainnot toimeenpanodatasta ja **osoittaa osa-alueet, joihin olisi mahdollista vaikuttaa lainsäädännön kautta.**
- Tarkoituksena ei ole tehdä suoria yksityiskohtaisia muutosehdotuksia, sillä mahdollisia muutoksia varten tarvitaan tarkempaa analyysiä.
 - Olemme valmiit toimittamaan tarvittavaa lisätietoa toimeenpanosta eri kehitysvaihtoehtojen tarkemman arvioimisen tueksi.



Toimeenpano tiiviisti



55 vuotta täyttäneiden muutosturva



- **Kenelle?**

- Työntekijälle, joka on täyttänyt 55 vuotta viimeistään irtisanomispäivänä.
- Työsuhde irtisanottu tuotannollisista tai taloudellisista syistä.
- Työsuhde kestänyt vähintään 5 vuotta saman työnantajan palveluksessa.
- Rekisteröitynyt työnhakijaksi 60 päivän kuluessa irtisanomisesta.

Muutosturvapaketti sisältää:

- **Muutosturvarahan**

- Keskimäärin **yhden kuukauden palkkaa vastaava** kertaluonteinen etuus.
- Maksajana työttömyyskassa tai Kela ja rahoittajana Työllisyysrahasto.
- Tarkoituksena kannustaa työntekijää varhaiseen ilmoittautumiseen työvoimapalveluiden piiriin.

- **Muutosturvakoulutuksen**

- Arvoltaan enintään **kahden kuukauden palkkaa vastaava**.
- Tavoitteena nopea uudelleentyöllistyminen tai yrittäjävalmiuksien parantaminen.
- Kesto enintään 6 kuukautta.
- Järjestäjänä työvoimaviranomainen, joka laskuttaa toteutuneet muutosturvakoulutukset Työllisyysrahastolta.

Muutosturvan rahoitus

Tarkoituksena on vaikuttaa vähentävästi
työnantajien halukkuuteen irtisanoa
ikäntyneitä työntekijöitä.

Työllisyysrahaston rooli



- Vastaa yli 55-vuotiaiden muutosturvan rahoituksesta.
- Laskuttaa työnantajilta työttömyysvakuutusmaksun osana perittävän yhteisen muutosturvamaksun osuuden.
- Laskuttaa työnantajilta perittävät irtisanovan työnantajan muutosturvamaksut.
- Työllisyysrahasto maksaa muutosturvarahan osuuden työttömyyskassoille ja Kelalle.
- Työllisyysrahasto maksaa muutosturvakoulutuksista aiheutuneet kustannukset työllisyysalueille, joiden vastuulla koulutusten järjestäminen on.

Muutosturvapaketin rahoitus jakautuu kahteen osaan:

• Yhteinen rahoitusosuus

- Katetaan työttömyysvakuutusmaksuun sisältyvällä muutosturvamaksun yhteisellä osalla, joka on 0,02 prosenttiyksikköä työnantajan työttömyysvakuutusmaksusta.
- Maksajina kaikki työnantajat työttömyysvakuutusmaksun kautta.
- Rahoittaa osan muutosturvapaketin kustannuksista riippumatta yksittäisistä irtisanomisista.

• Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu (jatkossa muutosturvamaksu)

- Työllisyysrahasto perii maksun työnantajalta, joka irtisanoo 55 vuotta täyttäneen työntekijän tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla ja työsuhde on kestänyt vähintään 5 vuotta.
- Maksu määrätään, vaikka työntekijä ei rekisteröityisi 60 päivän kuluessa työnhakijaksi tai keskeyttäisi koulutuksen.
- Maksun määrä perustuu työnantajan palkkasummaan ja muutosturvarahan määrään. Maksu kasvaa palkkasumman noustessa. Pienimmät työnantajat on rajattu maksun ulkopuolelle.

Vuosittain päätettävä maksukerroin määrittää muutosturvamaksun suuruuden



Muutosturvaraha

X

Muutosturvan maksukerroin

=

Muutosturvamaksun suuruus

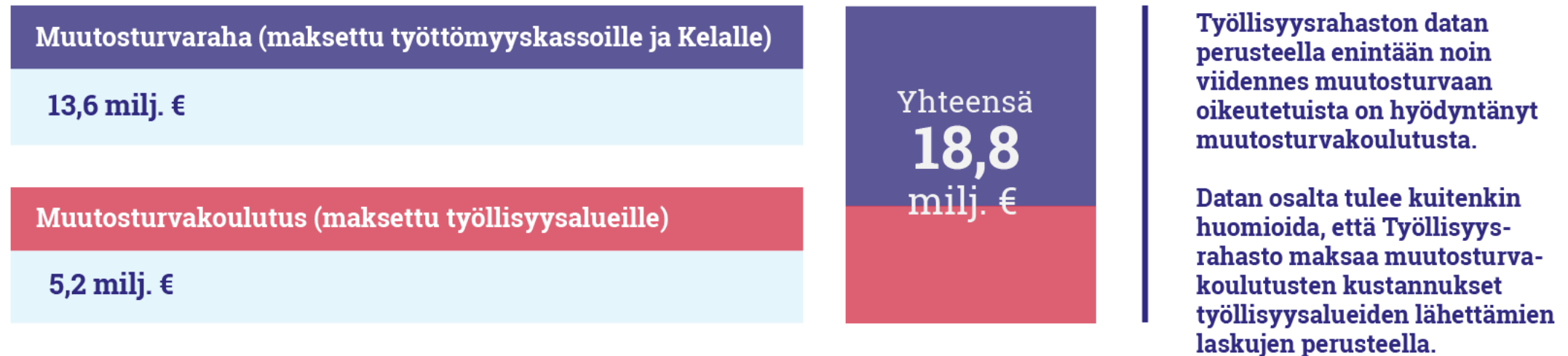
Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksun suuruus määräytyy maksukertoimen perusteella

- Maksukerroin määräytyy työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevan palkkasumman mukaan ja kasvaa lineaarisesti palkkasumman kasvaessa.
- Vuonna 2026 muutosturvakerroin on 0–2,2. Muutosturvamaksu on muutosturvarahan määrä kerrottuna luvulla 0-2,2.
- Täysimääräinen muutosturvamaksu peritään, jos työnantajan palkkasumma on vähintään 40 152 000 euroa. Jos palkkasumma on tätä pienempi, irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu alenee lineaarisesti siten, että maksua ei peritä, jos palkkasumma on enintään 2 509 500 euroa. (Luvut vuoden 2026 tasossa)
- Täyden muutosturvamaksun rajalla sovellettava maksukerroin voi muuttua vuosittain. Työllisyysrahasto tekee vuosittain esityksen seuraavan vuoden muutosturvakertoimesta osana työttömyysvakuutusmaksuja koskevaa kokonaisesitystä. Kerroin vahvistetaan vuosittaisen maksupäätöksen yhteydessä.

- Muutosturvaa valmisteltaessa tavoitteena oli, että pitkällä aikavälillä puolet muutosturvan kustannuksista katettaisiin työnantajien yhteisellä osalla ja puolet irtisanovan työnantajan muutosturvamaksulla.
- Työnantajakohtainen maksukerroin ja kaikkia työnantajia koskeva maksuprosentti pyritään mitoittamaan siten, että kummankin osan tuotto kattaa arviolta puolet muutosturvamenosta.
- **Tällä hetkellä tavoite ei toteudu:**
 - **muutosturvamenot työttömyyskassoille, Kelalle ja työllisyysalueille 18,8 miljoonaa euroa**
 - **merkitsimme muutosturvamaksuja noin 21 miljoonaa euroa (2025).**
- Muutosturvakoulutuksen ja -rahan käyttöaste vaikuttavat muutosturvamenoihin, ja sitä kautta rahoituksen mitoittukseen.
- Muutosturvakoulutuksen vähäinen käyttö kohdistaa painetta maksukertoimen alentamiseen, mikä voi heikentää muutosturvamaksun ohjaavaa vaikuttavuutta. Jos maksukerrointa joudutaan laskemaan huomattavasti, maksun ohjaava vaikutus käytännössä poistuu.

Muutosturvan rahoituksessa painottuu muutosturvarahan osuus – koulutuksia rahoitettu selvästi vähemmän

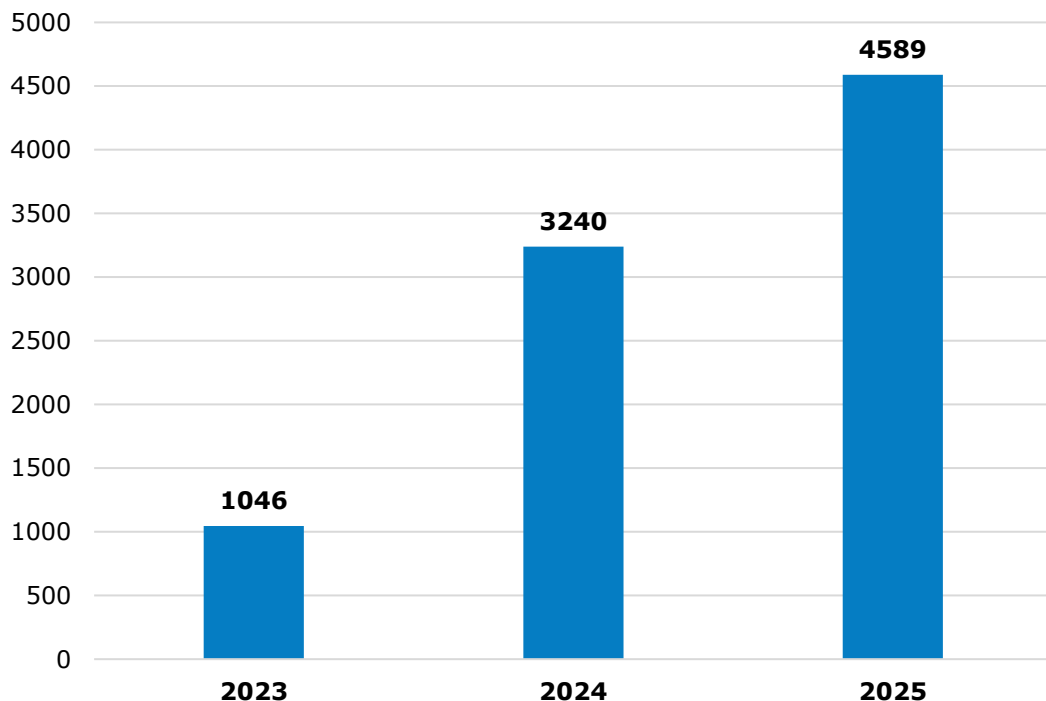
55 vuotta täyttäneiden muutosturvan kustannukset vuonna 2025



Jos jokainen muutosturvarahaan oikeutettu hyödyntäisi muutosturvakoulutuksen (arvo vastaa noin kahden kuukauden palkkaa) ja jokainen työllisyysalue laskuttaisi kaikki muutosturvakoulutukset Työllisyysrahastolta, voisi muutosturvakoulutuksiin käytetty rahasumma olla enintään noin 27 miljoonaa euroa vuonna 2025.

Vireille tulleiden tapausten määrät ovat lisääntyneet, mutta kokonaismäärä on maltillinen

Vireille tulleet muutosturvatapaukset (kpl)
2023-2025

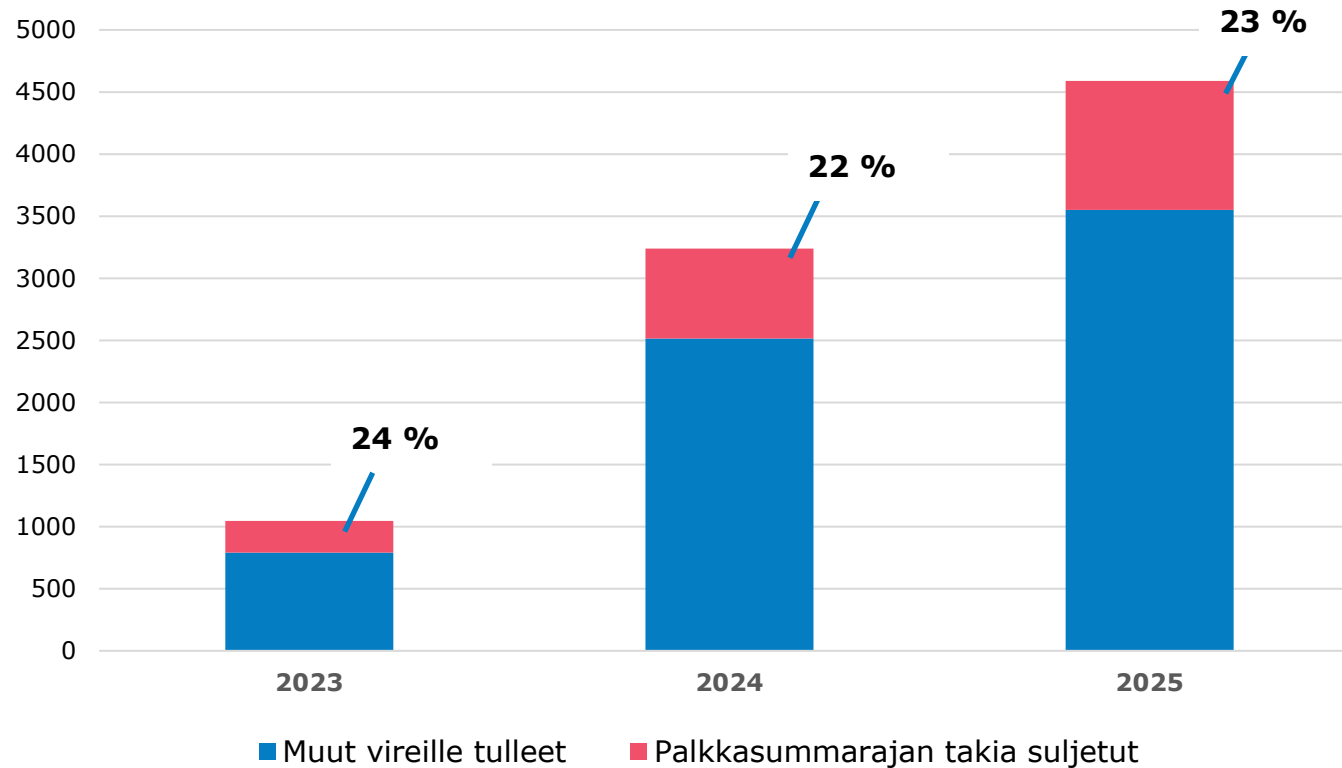


Keskeiset huomiot

- Muutosturvapakettiin ovat oikeutettuja ainoastaan tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä irtisanotut 55+ ikäiset vähintään viisi vuotta saman työnantajan palveluksessa olleet työntekijät.
- Muutosturvamaksuasia tulee rahastossa vireille jälkikäteen, yleensä muutaman kuukauden kuluttua työntekijän irtisanomisesta. Toimeenpano käynnistyi 1.1.2023, joten käynnistysvuoden datasta ei voi tehdä johtopäätöksiä.
- Tilastoja tarkasteltaessa tulee huomioida muutosturvamaksun osittainen päällekkäisyys omavastuumaksun keräämisen kanssa siirtymäajalla, mikä voi vääristää tietoa. Vuosina 1959–1964 syntyneillä voi olla oikeus sekä työttömyysturvan lisäpäiviin että muutosturvapakettiin. Muutosturvapaketin vaikuttavuus näissä ikäluokissa lienee heikko, sillä todennäköisesti valtaosa heistä voi saada oikeuden vanhuuseläkkeeseen ns. työttömyysputken kautta.
- Muutosturvatapausten määrä tulee rahaston arvion mukaan kasvamaan yhä vuonna 2025.

Tapauksia suljetaan eniten palkkasummarajan takia

Palkkasummarajan takia suljettujen osuus kaikista vireille tulleista muutosturva-asioista

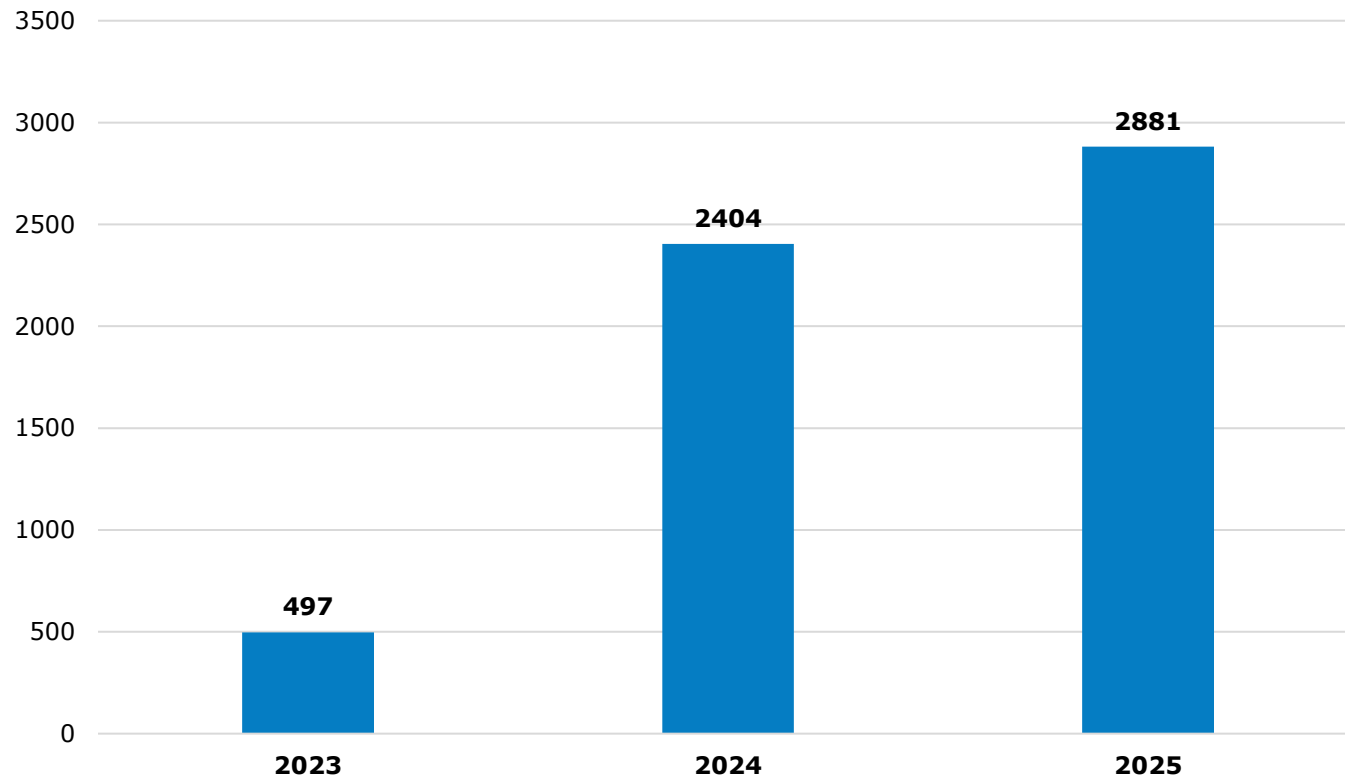


Keskeiset huomiot

- Noin neljännes vireille tulleista tapauksista suljetaan, koska työnantajan palkkasumma jää alle muutosturvan palkkasummarajan.
- Palkkasummaraja oli 2 455 500 € vuonna 2025.
- Palkkasummaraja on sama kuin työttömyysvakuutusmaksu- ja omavastuumaksuvelvollisuudessa.
- Palkkasummarajalla **ei ole vaikutusta** irtisanotun henkilön muutosturvarahaan ja -koulutukseen

Työnantajille määrättyjen muutosturvamaksujen kappalemäärät eivät ole vielä vakiintuneet

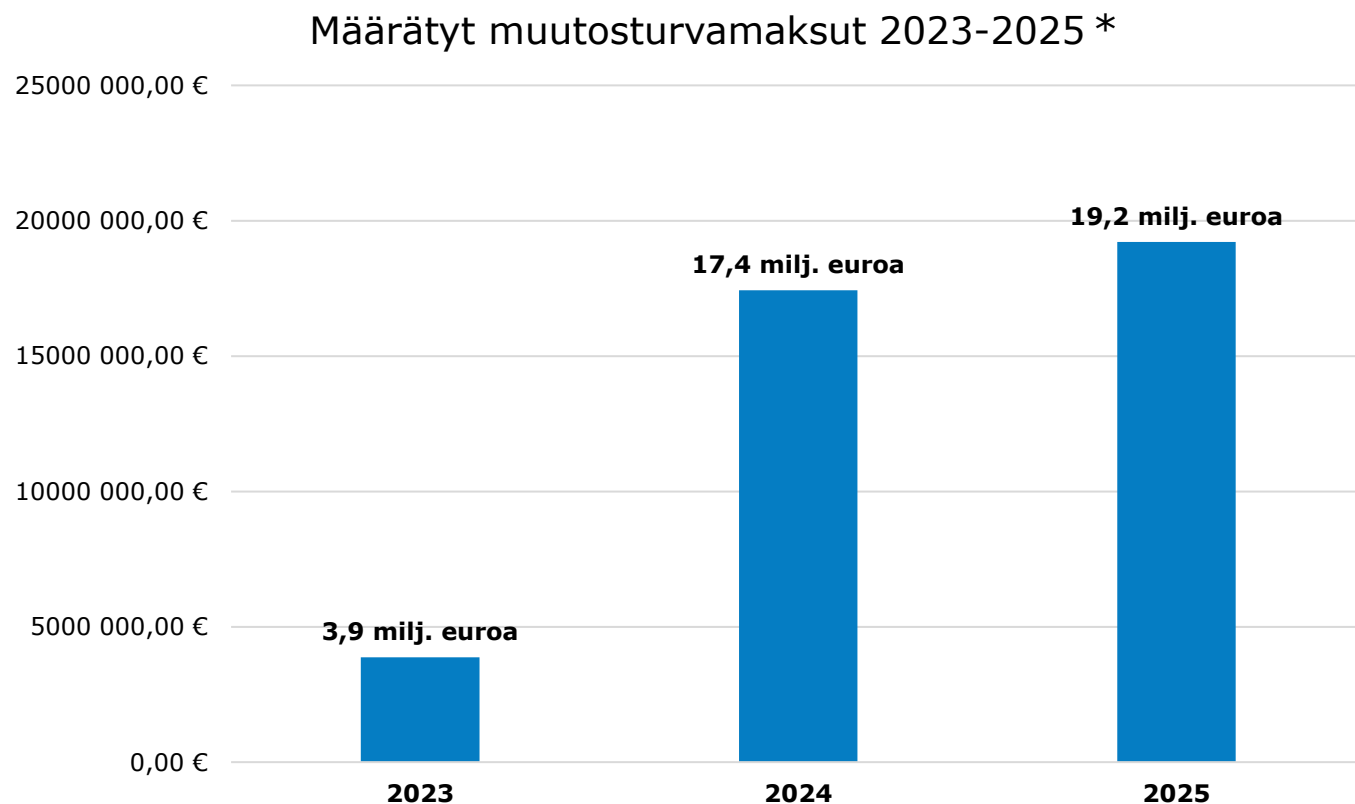
Päätökset muutosturvamaksusta (kpl) 2023-2025



Keskeiset huomiot

- Tapauksia, joissa muutosturvamaksu määrätään on vuositasolla vähän suhteutettuna ikäryhmän työttömyyslukuihin
- KEHA-keskuksen tuoreen tilaston mukaan yli 55-vuotiaita oli maaliskuussa 2026 työttömänä 86 700, mikä on 4 500 enemmän kuin vuosi sitten.
- Rahaston arvion mukaan muutosturvapaketin kriteerit ovat varsin tiukat ja rajaavat pois suuren osan työnsä menettäneistä 55 vuotta täyttäneistä.

Määrätyt muutosturvamaksut lähestyvät 20 miljoonan euron vuotuista rajaa



* Maksuperusteiset laskutetut muutosturvamaksut

YHTEENSÄ

40,5 miljoonaa euroa
Määrättyjä muutosturvamaksuja

6 928 euroa
Muutosturvamaksu, keskiarvo

2 311 euroa
Muutosturvamaksu, mediaani

89 369 euroa
Suurin määrätty maksu

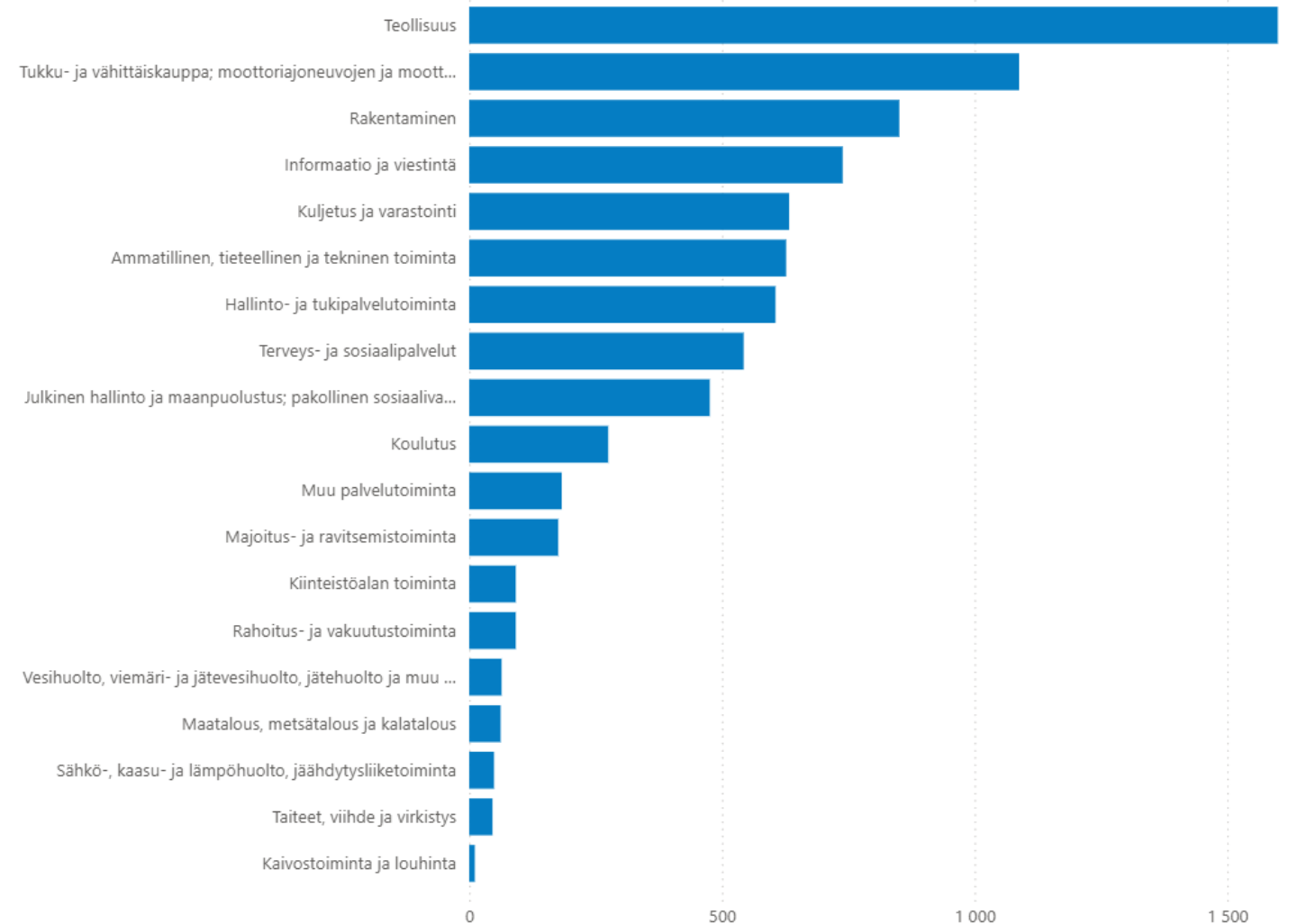
0 euroa
Pienin määrätty maksu

Maksuja määrätään eniten teollisuuden työnantajille

Keskeiset huomiot

- Viisi suurinta alaa muutosturvatapausten kappalemäärän perusteella:
 - Teollisuus 33 %
 - Tukku- ja vähittäiskauppa 12 %
 - Rakentaminen 10 %
 - Informaatio ja viestintä 8 %
 - Kuljetus ja varastointi 7 %
- Rahaston asiakasymmärryksen mukaan näillä aloilla on useimmiten kyse alan yleisestä murrostilanteesta tai muutospainesta, mistä johtuen irtisanomisista ei välttämättä voida tehdä valikoiden.

Muutosturvatapaukset toimialoittain



55 vuotta täyttäneiden muutosturvassa potentiaalia jatkokehittämiselle

- Rahaston toimeenpanodatan perusteella muutosturvakokonaisuuden jatkokehittämistä kannattaa arvioida ainakin seuraavista näkökulmista:

Vuonna 2025 muutosturvarahoitusta kerättiin työnantajilta yli todellisen tarpeen. Määrätyt muutosturvamaksut olisivat jo yksin riittäneet menojen kattamiseen. Tämä kohdistaa painetta maksukertoimen alentamiseen, mikä voi heikentää muutosturvamaksun ohjaavaa vaikutusta. Jos kerrointa joudutaan laskemaan huomattavasti, ohjaava vaikutus käytännössä poistuu.

Muutosturvakoulutuksia käytetään vain vähän. Koulutusten alihyödyntäminen on merkittävä syy siihen, miksi rahoitusta kerätään tällä hetkellä enemmän kuin sitä käytetään. Muutosturvarahan hakee kuitenkin valtaosa siihen oikeutetuista.

Muutosturvatapausten määrä on ollut matala toimeenpanon ensimmäisinä vuosina siitä huolimatta, että ikäryhmän työttömien määrä on korkea. Työllisyysvaikutusten vahvistamiseksi muutosturvan kriteerejä tulisi tarkastella, jotta entistä useampi olisi oikeutettu muutosturvaan.



A woman with short brown hair and glasses, wearing a dark blue hoodie, is working on a large black metal frame in a factory. She is looking to the right. The background is a blurred industrial environment with shelves and lights.

Työllisyysrahaston
toimeenpanodatasta
nousevat
muutosmahdollisuudet

Rahaston toimeenpanotehtävään vaikuttavat muutosmahdollisuudet 1/2

1

Nykytila

Muutosturvapakettiin ovat oikeutettuja ainoastaan tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä irtisanotut 55 vuotta täyttäneet, vähintään viisi vuotta saman työnantajan palveluksessa olleet työntekijät.

Muutosmahdollisuus

Laajennetaan koskemaan myös sopimalla päätettyjä työsuhteita.

Lasketaan työssäoloa nykyisestä viidestä vuodesta.

Taustatietoja

- Toisi enemmän työnsä menettäneitä työntekijöitä muutosturvapaketin piiriin.
- Vertaa omavastuumaksu, joka voi tulla määrättäväksi myös tilanteessa, jossa työsuhde on päättynyt työntekijän ja työnantajan yhteisellä sopimuksella. Työsuhde on päätetty yhdessä sopien noin 20 % omavastuutapauksista.
- Vertaa omavastuumaksu, jossa työssäoloa on kolme vuotta.

2

Maksun suuruus (keskimäärin 6 580 euroa vuonna 2025) on noin kolmannes poistuvasta omavastuumaksusta: Työnantajille niin maltillinen, että sen ohjaava vaikutus irtisanomisia suunniteltaessa on epäselvä.

Nostetaan muutosturvamaksua lähemmäs poistuvan omavastuumaksun suuruutta.

- Mahdollistaisi koulutuksen arvon/keston nostamisen.
 - Edellyttäisi koulutusten nykyistä laajempaa hyödyntämistä.
- Maksun tarkoituksena oleva irtisanomisia ohjaava vaikutus korostuisi.
 - Työllisyysrahaston asiakaspalautteen perusteella omavastuumaksun suuruus on ollut työnantajille niin suuri, että sillä on ollut vaikutusta irtisanomisia suunniteltaessa.

Rahaston toimeenpanotehtävään vaikuttavat muutosmahdollisuudet 2/2

3

Nykytila

Muutosturvapakettiin ovat oikeutettuja 55–65-vuotiaat tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä irtisanotut työntekijät.

Muutosmahdollisuus

- **Tarkastellaan alaikärajaa uudestaan** toimeenpano- ja työllisyysdatan perusteella, esimerkiksi:
 - Onko nähtävissä eroja koulutuksen hyödyntämisessä ikäryhmittäin?
 - Minkä ikäisillä todennäköisyys uudelleen työllistymiseen laskee?

Taustatietoja

- Painotus siirtyisi nykyistä voimakkaammin 50–60-vuotiaisiin, joilla uudelleentyöllistyminen on muita ikäryhmiä haastavampaa, mutta työvuosia on vielä runsaasti jäljellä.

Muutosturvakoulutusta koskevat kehitysmahdollisuudet

4

Nykytila

Muutosturvakoulutuksen arvo määrittyy irtisanotun työntekijän kuukausipalkan perusteella.

Muutosmahdollisuus

Määritellään koulutuksen arvo uudelleen joko tarvelähtöisemmin tai siten, että sen arvo olisi kaikille sama palkkatasosta riippumatta.

Taustatietoja

- Muutosturvakoulutuksen hyödyntäminen on rahaston arvion mukaan (vastaanotamme työllisyysalueilta koulutuksen laskut) epätasaista, mikä saattaa olla signaali vähäisestä koetusta vaikuttavuudesta tai muusta toimeenpano-ongelmasta.
 - Matala hyödyntäminen lisää painetta muutosturvakertoimen alentamiselle, mikä heikentää maksun ohjaavaa vaikutusta.
- Matalapalkkaisimmat irtisanotut ovat mahdollisesti arvokkaimman koulutuksen tarpeessa. Koulutusvalikoima monipuolistuisi, jolloin muutosturvakoulutuksen houkuttelevuus ja käyttöaste voisi lisääntyä.
- Koulutuksen tasasuuruisuus voisi helpottaa koulutusten hankintaa ja hyödynnettävyyttä työllisyysalueilla.

5

Koulutuksen hankkiminen ja koulutukseen pääsy työllisyysalueilla on tarkoin rajattu.

Kehitetään koulutuksen hankintaprosessia ja koulutukseen pääsyn kriteerejä vaikuttavuuden tehokkaammaksi varmistamiseksi.

- Koulutuksen kestolle, aloittamiselle ja työvoimaviranomaiselle rekisteröitymiselle on asetettu tiukat kriteerit.
- Koulutuksen tulee olla ammatillisia valmiuksia lisäävää tai yritystoimintaa tukevaa koulutusta, eikä se voi olla tutkintoon tai sen osaan johtavaa koulutusta.
 - Sopivan koulutuksen löytyminen näillä kriteereillä voi olla haastavaa.
- Hankintaprosessi voi olla viranomaistahoille raskas.
 - Voisiko vaikuttavuutta lisätä tarkastelemalla kriteereitä uudelleen?



Liitteet:
Muutosmahdollisuuksien
arvioituja vaikutuksia

1 Muutosturvapakettiin oikeutetut

Muutosturvan laajentaminen koskemaan myös työntekijän ja työnantajan yhteisestä sopimuksesta päättyneitä työsuhteita, työssäoloehdon lyhentäminen esim. Kolmeen vuoteen

Vaikutukset työntekijälle

- + Lisäisi työnsä menettäneitä työntekijöitä muutosturvapaketin piiriin.
- + Työntekijät olisivat toisiinsa nähden yhdenvertaisemmassa asemassa riippumatta siitä, millä syillä työsuhde päättyy. Sopimalla työsuhteen päättämisestä työnantajan kanssa työntekijä ei välttämättä ymmärrä jäävänsä muutosturvapaketin ulkopuolelle. Työntekijän ei tarvitsisi enää itse neuvotella muutosturvapaketin menettämisen kompensoimisesta päättämissopimuksessa.
- + Muutosturvapakettiin kuuluva muutosturvakoulutus edistäisi työntekijän uudelleentyöllistymistä paremmin kuin työnantajan maksama rahallinen kompensatio muutosturvapaketin menettämisestä.
- Muutosturvapaketti ei välttämättä ole kaikille työntekijöille yhtä houkutteleva kuin sopimuksella sovittava 3 kk:n palkkaa vastaava kompensatio muutosturvapaketin menettämisestä.

Vaikutukset työnantajalle

- + Olisi tietyissä tilanteissa taloudellisesti kannattava vaihtoehto. Jos työnantaja haluaa nykytilanteessa päättää työsuhteen yhteisestä sopimuksesta, sen on usein kompensoitava muutosturvapaketin menetys (3 kk:n palkka) sitä vaativalle työntekijälle sopimuksen kokonaiskorvausta korottamalla. Jatkossa sen menettämistä ei tarvitsisi enää kompensoida.
- + Muutosturvamaksun suuruus (max. 2,2 kk:n palkka) on pienempi kuin se korvaus, jonka työnantaja maksaa työntekijälle muutosturvapaketin menettämisestä (3 kk:n palkka).
- Työnantaja ei voisi kiertää muutosturvamaksua sopimuksella.
- Saattaisi vähentää päättämissopimusten houkuttelevuutta.

Mahdolliset vaikutukset työllisyyteen

- + Lisäisi työnsä menettäneitä työntekijöitä muutosturvapaketin ja etenkin muutosturvakoulutuksen piiriin.
 - Muutosturvakoulutuksiin osallistuminen mahdollistaa osaamisen päivittämisen, mikä hyödyttää työmarkkinoita kokonaisuutena.
- Ei tunnistettuja kielteisiä vaikutuksia.

Muutosturvamaksun suuruus

Nostetaan muutosturvamaksua lähemmäs poistuvan omavastuumaksun suuruutta

Vaikutukset työntekijälle

- + Maksun tarkoituksena oleva irtisanomisia ohjaava vaikutus vahvistuisi ja ehkäisisi ikääntyneiden valikoitumista irtisanottaviksi.

- Irtisanomiset kohdentuisivat nuorempiin työntekijöihin.

Vaikutukset työnantajalle

- + Ohjaisi työnantajia tekemään ennakoivaa, pitkän tähtäimen henkilöstösuunnittelua.

- Maksu suurenisi kaikilla palkkasummarajan ylittävillä työnantajilla.

Mahdolliset vaikutukset työllisyyteen

- + Irtisanomiset kohdistuisivat nuorempiin työntekijöihin, joiden uudelleen työllistyminen on helpompaa.
- + Työllisyyspalveluiden piiriin ohjautuisi vähemmän ikääntyneitä työntekijöitä.

- Mahdollinen käänteinen vaikutus: Rekrytointivaiheen ikäsyrajintä voisi lisääntyä.

3 Muutosturvapaketin ikäraajat

Alennetaan muutosturvan ikärajaa

Vaikutukset työntekijälle

- + Lisäisi muutosturvapaketin piiriin kuuluvien työnsä menettäneiden työntekijöiden määrää ja kohdentaisi tukea erityisesti henkilöihin, joilla on vielä useita työvuosia jäljellä ja siten parhaat edellytykset hyötyä lisäkouluttautumisesta.
- Ei tunnistettuja kielteisiä vaikutuksia.

Vaikutukset työnantajalle

- + Ohjaisi työnantajia tekemään ennakoivaa, pitkän tähtäimen henkilöstösuunnittelua.
- Lisäisi kustannuksia, kun entistä nuoremmista henkilöistä tulisi maksettavaksi muutosturvamaksu.

Mahdolliset vaikutukset työllisyyteen

- + Lisäisi työnsä menettäneitä työntekijöitä muutosturvapaketin ja etenkin muutosturvakoulutuksen piiriin.
- + Muutosturvakoulutukseen osallistuminen mahdollistaa osaamisen päivittämisen, mikä hyödyttää työmarkkinoita kokonaisuutena.
- Ei tunnistettuja kielteisiä vaikutuksia.

Koulutuksen arvon uudelleenmäärittely

Arvo olisi tasasuuruinen tai tarveperustainen

Vaikutukset työntekijälle

- + Koulutuksen tasasuuruisuus tarkoittaisi sitä, että pieni- ja suuripalkkaiset olisivat yhdenvertaisessa asemassa.
- + Pienipalkkaiset voisivat saada entistä arvokkaampia ja vaikuttavampia koulutuksia. Lisäisi koulutukseen osallistumisen houkuttelevuutta etenkin pienipalkkaisten osalta.
- Yhtenäinen koulutuksen arvo palkkatasosta riippumatta voisi heikentää koulutuksen sisältöä ja laatua, ellei koulutukselle aseteta selkeitä vaatimuksia sisällön, laadun ja keston osalta. Koulutusten hinnat voisivat hilautua enimmäismäärään koulutuksen sisällön pysyessä samana.
- Suuripalkkaisten muutosturvakoulutusten arvo voisi laskea nykyisestä.

Vaikutukset työnantajalle

- + Koulutuksen arvon uudelleenmäärittelyllä ei ole suoraan vaikutusta työnantajalle määrättävään muutosturvamaksuun.
- Ei tunnistettuja kielteisiä vaikutuksia

Mahdolliset vaikutukset työllisyyteen

- + Koulutuksen tasasuuruisuus voisi helpottaa koulutusten hankintaa ja hyödynnettävyyttä työllisyysalueilla ja kannustaisi työllisyysalueita tarjoamaan ja hankkimaan muutosturvakoulutusta.
- Ei tunnistettuja kielteisiä vaikutuksia

5

Koulutuksen hankintaprosessien ja koulutukseen pääsyn kriteerien kehittäminen

Lisätään muutosturvan piirissä olevien määrää ja kehitetään hankintaprosesseja

Vaikutukset työntekijälle

- + Entistä useampi ikääntynyt työntekijä pääsisi muutosturvakoulutuksen piiriin.
- + Koulutuksen sisältövaatimusten tarkastelu voisi helpottaa sopivan koulutuksen löytymistä.

- Ei tunnistettuja kielteisiä vaikutuksia.

Vaikutukset työnantajalle

- + Koulutukseen pääsyn kriteerien kehittämisellä ei olisi vaikutusta muutosturvamaksuvelvollisuuteen, sillä maksuvelvollisuus ei riipu siitä, onko henkilö aloittanut koulutuksen vai ei.

- Mikäli muutosturvakoulutuksen käyttöaste nousisi huomattavasti, voisi paine muutosturvan maksukertoimen nostamiseksi kasvaa.

Mahdolliset vaikutukset työllisyyteen

- + Muutosturvakoulutuksen kriteerien kehittäminen lisäisi työnsä menettäneitä työntekijöitä muutosturvakoulutuksen piiriin.
 - + Muutosturvakoulutukseen osallistuminen mahdollistaa osaamisen päivittämisen, mikä hyödyttää työmarkkinoita kokonaisuutena.

- Voisi hidastaa muutosturvakoulutuksen aloittamista ja sitä kautta työllistymistä, jos höllennettäisiin muutosturvakoulutuksen aloittamiseen ja työvoimaviranomaiselle rekisteröitymiseen liittyviä kriteerejä.

Lopuksi

- Datan perusteella on selvää, että toimeenpanon vaikuttavuutta tulee tutkia lisää.
 - Toisaalta laaja vaikutustenarviointi puuttuu.
 - Tarvitaan lisää ymmärrystä esimerkiksi muutosturvakoulutusten alihyödyntämisen ilmiöstä.
- Nyt rakennettu toimeenpanoketju tavoittaa tarvittaessa kaikki 55 täyttäneet irtisanotut työntekijät.
 - Kukin toimeenpanija on rakentanut toimivan järjestelmän integraatioineen.
 - Sähköinen ilmoitusliikenne työttömyyskassojen ja Kelan kanssa toimii hyvin.
 - **Kokonaistoimeenpanon kehittäminen on huomattavasti kustannustehokkaampaa kuin kokonaan uuden toimeenpanon rakentaminen "tyhjästä".**



Yhteyshenkilöt

Tuulikki Saari

Johtaja, Asiakkuudet

tuulikki.saari@tyollisyysrahasto.fi

040 679 8065

Emma Aho

Vastaava juristi

emma.aho@tyollisyysrahasto.fi

050 410 7820

Tietopyynnöt: kirjaamo@tyollisyysrahasto.fi



Työllisyysrahasto

Sysselsättningsfonden | Employment Fund