

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain ja valmiuslain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työvoimapalveluiden järjestämisestä annettua lakia ja valmiuslakia.

Työvoimaviranomainen voisi myöntää palkkatukea kunnalle tai kuntayhtymälle ainoastaan alentuneesti työkykyisen henkilön tai 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen henkilön palkkaamiseen. Palkkatuen myöntäminen kunnalle tai kuntayhtymälle ammatillisen osaamisen parantamiseen ei olisi enää mahdollista. Työvoimaviranomainen voisi kuitenkin myöntää palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen Helsingin kaupungille siltä osin kuin työllistettävä henkilö työllistyisi sellaisiin tehtäviin, joista muualla Suomessa vastaa hyvinvointialue. Palkkatukea voitaisiin myöntää edelleen myös hyvinvointiyhtymälle.

Palkkatukeen ehdotettavilla muutoksilla toteutettaisiin pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmassa linjattua 37 miljoonan euron työllisyysmäärärahojen tason alentamista vastaava muutos kuntien tehtäviin. Samalla palkkatukea kohdennettaisiin hallitusohjelman mukaisesti erityisesti yksityiselle ja kolmannelle sektorille.

Valmiuslakiin tehtäisiin työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirrosta johtuvat viranomaisten tehtäviä ja työvelvollisuusrekisteriä koskevat muutokset.

Esitys liittyy valtion vuoden 2025 talousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2025.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
PERUSTELUT	4
1 Asian tausta ja valmistelu	4
1.1 Tausta	4
1.2 Valmistelu	4
2 Nykytila ja sen arviointi	5
2.1 Palkkatuki	5
2.1.1 Tarkoitus ja tavoitteet	5
2.1.2 Palkkatuen myöntämisen edellytykset	5
2.1.3 Palkkatuen kohdentuminen	7
2.1.4 Palkkatuen vaikuttavuus	8
2.1.5 Palkkatuen rahoitus	9
2.1.6 Työssäoloehdon kertyminen palkkatuetusta työstä	10
2.2 Valmiuslaki ja työvoiman saatavuuden turvaaminen kriittisillä toimialoilla	10
2.2.1 Valmiuslaissa työvoimaviranomaiselle säädetyt tehtävät	10
2.2.2 Työvelvollisuusrekisteri	11
2.2.3 Työvelvollisuusrekisterin perustaminen käytännössä	12
2.2.4 Valmiuslain suhde Ahvenanmaan itsehallintolakiin	13
2.2.5 Valmiuslain kokonaisuudistus	13
2.2.6 EU:n yleinen tietosuoja-asetus	14
2.3 Nykytilan arviointi	15
2.3.1 Palkkatuki	15
2.3.2 Valmiuslaki	16
3 Tavoitteet	18
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	18
4.1 Keskeiset ehdotukset	18
4.2 Pääasialliset vaikutukset	19
4.2.1 Taloudelliset vaikutukset	19
4.2.2 Työllisyysvaikutukset sekä perus- ja ihmisoikeusvaikutukset	22
4.2.3 Vaikutukset viranomaisten toimintaan	25
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot ja niiden vaikutukset	28
5.1 Palkkatuki	28
5.2 Valmiuslaki	28
6 Lausuntopalaute	29
7 Säännöskohtaiset perustelut	33
7.1 Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä	33
7.2 Valmiuslaki	34
8 Voimaantulo	38
9 Toimeenpano ja seuranta	39
10 Suhde talousarvioesitykseen	39
11 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	39
LAKIEHDOTUKSET	47
Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain muuttamisesta	47
Laki valmiuslain muuttamisesta	49
LIITE	53

RINNAKKAISTEKSTIT	53
Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain muuttamisesta	53
Laki valmiuslain muuttamisesta	57

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Pääministeri Orpon hallituksen ohjelman mukaan hallituksen tavoitteena on parantaa suomalaisten elintasoja, kääntää Suomen talous kestäväan kasvuun ja kääntää hyvinvointia uhkaava velkaantumiskehitys. Hallitus sitoutuu julkisen talouden tasapainottamiseen varmistaa kansalaisten hyvinvoinnin ja kestäväan talouskehityksen. Hallituksen työllisyys- ja kasvutoimet yhdessä suorien sopeutustoimien kanssa luovat edellytykset julkisen talouden tasapainottamiseen vuonna 2031. Hallitusohjelman mukaan talous- ja työllisyyskasvun vauhdittaminen on tärkein keino julkisen talouden vakauttamiseksi. Uskottava talouspolitiikka edellyttää myös suoraa säästötoimia. Säästöt pyritään toteuttamaan tavalla, joka huomioi kaikkein heikoimmassa asemassa olevien tilanteen.

Hallitusohjelman mukaan julkisen talouden menoja sopeutetaan hallituksen päätöksin nettomääräisesti noin 4 mrd. euroa vuoden 2027 tasolla. Tähän pääsemiseksi hallitus sitoutuu hallitusohjelman liitteessä B lueteltuihin pysyviin säästöihin tai maksutuloja lisääviin toimenpiteisiin. Hallitusohjelman liitteessä B muun muassa todetaan, että työllisyysmäärärahoja alennetaan vuoden 2024 talousarviossa huomioiden alueiden erityistarpeet. Liitteen mukaan lakimuutokset laaditaan vuodesta 2025 alkaen siten, että kuntien tehtävät vähenevät säästöä vastaavasti. Säästön suuruus on vuoden 2024 valtion talousarviossa 41 miljoonaa euroa ja vuodesta 2025 alkaen 37 miljoonaa euroa. Vuoden 2025 alusta lukien työllisyysmäärärahat siirtyvät kuntien peruspalvelujen valtionosuuksiin, koska vuodesta 2025 alkaen kuntien muodostamat työvoimaviranomaiset vastaavat työvoimapalveluiden järjestämisestä, joita aiemmin rahoitettiin työllisyysmäärärahoilla.

Hallitusohjelman mukaan hallitus uudistaa palkkatukea ja kohdistaa sitä erityisesti yksityiselle ja kolmannelle sektorille. Sadan prosentin palkkatuen käyttö mahdollistetaan jatkossakin myös suurimmille taloudellista toimintaa harjoittaville kolmannen sektorin toimijoille. Tässä esityksessä ehdotetaan tarvittavat lainsäädännön muutokset palkkatukea koskevien hallitusohjelmakirjausten ja -säästön toteuttamiseksi.

Valmiuslaissa säädetään eräitä tehtäviä työvoimaviranomaiselle. Valmiuslaissa ei säädetä, mitä työvoimaviranomaisella kyseisessä laissa tarkoitetaan. Nykyisin sen on katsottu tarkoittavan työ- ja elinkeinotoimistoja (jäljempänä *TE-toimisto*), elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksia (jäljempänä *ELY-keskus*) ja niiden kehittämis- ja hallintokeskusta (jäljempänä *KEHA-keskus*). Työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirron yhteydessä ei ole todettu, mitä työvoimaviranomaisella tarkoitetaan valmiuslaissa 1.1.2025 alkaen. Tässä esityksessä ehdotetaan työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirron johdosta tarvittavat muutokset valmiuslakiin.

1.2 Valmistelu

Esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriössä. Esitysluonnoksesta järjestettiin lausuntokierros 13.6-26.7.2024.

Lausuntoa pyydettiin yhteensä 357 taholta, minkä lisäksi kaikilla halukkailla oli mahdollisuus antaa lausuntonsa Lausuntopalvelu.fi -palvelussa. Hallituksen esitysluonnokseen annetut lausunnot ovat julkisesti saatavilla Lausuntopalvelussa osoitteessa: www.lausuntopalvelu.fi.

Esitysluonnosta on käsitelty kunnallistalouden ja -hallinnon neuvottelukunnassa 28.8.2024.

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Palkkatuki

2.1.1 Tarkoitus ja tavoitteet

Palkkatuesta säädetään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvussa. Sääntely on kumoutumassa ja korvautumassa 1.1.2025 työvoimapalvelujen järjestämisestä annetulla lailla (380/2023, jäljempänä *järjestämislaki*). Jäljempänä tässä esityksessä kuvataan järjestämislain sisältöä, koska muutoksia ehdotetaan kyseiseen vuoden 2025 alusta voimaan tulevaan lakiin.

Uuden lain 10 luvun säännökset vastaavat nykyisin voimassa olevia säännöksiä sillä erotuksella, että palkkatuen myöntäminen ja maksaminen ovat järjestämislain mukaan kuntien muodostamien työvoimaviranomaisten vastuulla. Työvoimaviranomaisella tarkoitetaan järjestämislaissa sitä kunnan tai kuntayhtymän viranomaista, joka vastaa työvoimapalveluiden järjestämisestä toimialueellaan.

Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu tuki, jonka työvoimaviranomainen voi myöntää työnantajalle palkkakustannuksiin työvoimapolitiittiseen harkintaan perustuen. Työllistettävällä henkilöllä tai työnantajalla ei ole siis subjektiivista oikeutta palkkatuella tuettuun työhön.

Palkkatuetun työn tarkoituksena on useimmiten parantaa työttömän työnhakijan ammatillista osaamista ja edistää työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Avoimille työmarkkinoille työllistymisellä tarkoitetaan työllistymistä ilman julkisista varoista työnantajalle maksettavaa kompensatiota. Palkkatuella edistetään myös alentuneesti työkykyisen sekä 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen mahdollisuuksia saada työtä ja osallistua työelämään.

2.1.2 Palkkatuen myöntämisen edellytykset

Työnantajaa koskevat edellytykset

Palkkatukea voidaan myöntää kunnalle, kuntayhtymälle, hyvinvointialueelle, yhteisölle ja muulle työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle. Luonnolliselle henkilölle palkkatukea voidaan myöntää vain taloudelliseen toimintaan. Taloudellisella toiminnalla tarkoitetaan tavaroiden tai palveluiden tarjoamista markkinoilla.

Työnantaja voi siirtää tuella palkatun henkilön työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentin mukaisesti toisen työnantajan (*käyttäjäyritys*) tehtäviin, jos työvoimaviranomainen on myöntänyt luvan tuella palkatun siirtoon. Siirron edellytyksenä on, että käyttäjäyritys täyttää eräät työnantajaa koskevat palkkatuen myöntämisen edellytykset, käyttäjäyritys maksaa työntekijästä käyvän korvauksen, ja että työvoimaviranomainen arvioi työtehtävät käyttäjäyrityksessä sellaisiksi, että ne toteuttavat palkkatuen tarkoitusta.

Palkkatukea saadakseen työnantajan tulee täyttää järjestämislain 83 §:n 3 momentissa säädetyt edellytykset. Edellytyksillä ehkäistään mahdollisuutta korvata tuotannollisista- tai taloudellisista syistä irtisanotut työntekijät palkkatuetulla työvoimalla, kilpailun vääristymistä, palkkatuen myöntämistä palkanmaksu-, vero- tai lakisääteistä maksuvelvoitetta laiminlyöneille

työnantajille sekä eräisiin työvoiman väärinkäytöstilanteisiin syylistyneille työnantajille. Jos työnantajalle on aiemmin myönnetty palkkatukea tai 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea, saman henkilön työsuhteesta aiheutuviin palkkakustannuksiin palkkatukea tai 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea voidaan myöntää, kun tuen päättymisestä on kulunut vähintään kolme vuotta.

Palkkatuki ammatillisen osaamisen parantamiseen

Suurin osa palkkatuista myönnetään ammatillisen osaamisen parantamiseen, jolloin palkkatuen myöntämisen edellytyksenä on työllistettävän henkilön ammatillisen osaamisen puute. Tällöin henkilön tulee myös kuulua iän (henkilö 15-24 –vuotias tai 50 vuotta täyttänyt), työttömyyden keston, alhaisen koulutustason (ei toisen asteen tutkintoa) tai oikeuden kotoutumissuunnitelmaan johdosta palkkatuen kohderyhmään. Lisäksi, jos tuella palkattava on ollut työttömänä välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä yhtäjaksoisesti alle 12 kuukautta, palkkatuen myöntäminen edellyttää, että henkilön työttömyys työ- ja elinkeinotoimiston arvion mukaan ilman palkkatuen myöntämistä todennäköisesti kestäisi yli 12 kuukautta. Ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnetyn palkkatuen määrä on 50 prosenttia tukikelpoisista palkkakustannuksista (pl. eräissä tilanteissa kolmannelle sektorille myönnetty palkkatuet). Ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnetyn palkkatuen kesto on viisi kuukautta lyhyen aikaa työttömänä olleiden kohdalla ja pitkäaikaistyöttömien kohdalla kymmenen kuukautta, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajan.

Palkkatuki 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen työllistymisen edistämiseksi

Palkkatukea voidaan myöntää enintään 24 kuukaudeksi kerrallaan, jos tuella palkattava on 60 vuotta täyttänyt ja ollut työtön vähintään 12 kuukautta viimeisten 14 kuukauden aikana välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä. Näissä tilanteissa palkkatuki voi olla käytännössä pysyvä koko työsuhteen ajan. Poikkeuksella pyritään edistämään kohderyhmän mahdollisuuksia osallistua työelämään eli käytännössä pidentämään työuraa vanhuuseläkkeelle siirtymiseen asti.

Vuosina 2015–2023 työnvälitystilaston tietojen mukaan palkkatukea oli myönnetty yhteensä noin 4 900 kertaa sillä perusteella, että työllistettävä on 60 vuotta täyttänyt pitkäaikaistyötön, eikä kyseessä ollut kunnan työllistämisvelvoitteen perusteella järjestämä työ. Näistä palkkatukijaksoista 4 244 oli päättynyt vuoden 2023 loppuun mennessä. Päättäneistä jaksoista noin 7 prosenttia oli sellaisia, joissa palkkatuki oli jatkunut yli vuoden. Mahdollisuutta muuta palkkatukea pidempään keston hyödynnetään siis melko vähäisesti.

Palkkatuki alentuneesti työkykyisestä henkilöstä

Palkkatuki voidaan myöntää myös sillä perusteella, että työttömän työnhakijan mahdollisuudet sopivan työn saamiseen ovat olennaisesti vähentyneet vamman tai sairauden vuoksi (palkkatuki alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen). Tällöin työnhakijan ammatillisen osaamisen puutteita ei tarvitse arvioida, eikä tämän tarvitse kuulua järjestämislain 82 §:n 1 momentissa tarkoitettuun kohderyhmään. Palkkatuki alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen myönnetään ensin kymmeneksi kuukaudeksi edeltävän työttömyyden kestosta riippumatta, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajaksi.

Työnantajalla on mahdollisuus hakea enintään 24 kuukaudeksi kerrallaan jatkoa palkkatuelle samasta henkilöstä vamman tai sairauden perusteella, jos työvoimaviranomaisen arvion mukaan tuella palkatun tuottavuus työtehtävässä on työterveyshuollon suosittelemista ja työnantajan

tekemistä kohtuullisista mukautuksista huolimatta alentunut vamman tai sairauden johdosta olennaisesti sekä pysyvästi tai pysyväisluonteisesti. Vamman tai sairauden aiheuttamasta olennaisesta tuottavuuden alentumasta on kyse tilanteissa, joissa tuella palkattavan työssä suoriutuminen tarjolla olevassa työtehtävässä on selvästi heikompaa kuin muiden vastaavanlaista työtä tekevien työntekijöiden, eikä työtehtävistä selviytymistä voida saada normaalille tasolle poikkeavilla työjärjestelyillä, työpaikan mukautustoimilla tai toisen työntekijän antamalla avulla. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) edellyttää työnantajaa tekemään kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä, suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Tuen jatkaminen edellyttää edellä kuvatun arvion lisäksi, että työnantaja hakee jatkoa ennen aiemmin myönnetyn tukijakson päättymistä ja tuella palkatun työ- ja toimintakyvystä toimitetaan työvoimaviranomaiselle palkkatukijakson aikana laadittu lääkärintodistus, ellei se ole ilmeisen tarpeetonta. Lisäksi eräiden työnantajaan ja työsuhteeseen liittyvien edellytysten tulee täytyä jatkosta päätettäessä. Jatkohakemusten määrää ei ole rajoitettu, joten palkkatuki alentuneesti työkykyisestä voi olla samalle työnantajalle käytännössä pysyvä tai hyvin pitkäkestoinen. Muusta palkkatuesta poiketen alentuneesti työkykyisestä myönnettävän palkkatuen määrä on 70 prosenttia tukikelpoisista palkkakustannuksista.

2.1.3 Palkkatuen kohdentuminen

Palkkatuella tuetussa työssä olevista reilut 40 prosenttia työskentelee yrityksissä. Osuus on ollut viime vuosina kasvussa ja vuonna 2023 yrityksissä palkkatuella työllistettynä olleiden osuus oli noin 44 prosenttia kaikista palkkatuella työllistetyistä. Kolmannelle sektorille työllistettynä olleiden osuus on vaihdellut noin 28-30 prosentin osuuden välillä. Julkiselle sektorille työllistettynä olleiden osuus on laskenut viimeisten kolmen vuoden aikana noin 31 prosentista 26 prosenttiin.

Vuonna 2023 kuntiin ja kuntayhtymiin työllistettynä olleiden osuus oli noin 24 prosenttia ja hyvinvointialueille työllistettynä olleiden osuus noin kaksi prosenttia kaikesta palkkatuetusta työstä. Vuonna 2023 palkkatukea maksettiin yrityksille ja kolmannen sektorin työnantajille noin 155,5 miljoonaa euroa ja julkisen sektorin työnantajille noin 78 miljoonaa euroa.

Palkkatuen kohdentamista yksityiselle sektorille edistettiin heinäkuussa 2023 voimaan tulleessa palkkatuen uudistuksessa (laki 371/2023, HE 175/2022 vp). Uudistuksella lisättiin palkkatuen määrää ja kevennettiin sääntelyä erityisesti niiden kohderyhmien osalta, joita yritykset ovat pääasiassa työllistäneet. Samalla palkkatuen hallinnollista taakkaa keventäneet uudistukset ovat edistäneet palkkatuen käyttöä myös muilla sektoreilla.

Palkkatuen kohdentamiseksi yrityksiin ja kolmannelle sektorille on vuoden 2024 loppuun asti mahdollista käyttää myös talousarvio- ja TE-toimistojen tulosojausta. Käytännössä näitä keinoja on käytetty hyvin vähän, eivätkä ne vuoden 2025 alusta ole enää mahdollisia järjestämisvastuun siirrosta ja rahoituksen muutoksesta johtuen.

Palkkatuen suhteellista kohdentumista yrityksiin ja kolmannelle sektorille on mahdollista lisätä edellä mainittujen toimien lisäksi rajaamalla tuen käyttöä julkiselle sektorille. Kuten edellä on esitetty, nykyisin palkkatukea voidaan myöntää muun muassa kunnalle, kuntayhtymälle ja hyvinvointialueelle.

2.1.4 Palkkatuen vaikuttavuus

Palkkatuetun työn pääsääntöisen tavoitteen - edistää työttömän työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille parantamalla hänen ammatillista osaamistaan - näkökulmasta palkkatuen vaikuttavuutta voidaan arvioida sen perusteella, miten se vaikuttaa työllistetyn työllisyyteen palkkatuetun työn päättymisen jälkeen.

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLAn (2018) toteuttaman palkkatuen vaikuttavuutta koskevan VN-TEAS-tutkimuksen¹ mukaan yrityksiin kohdistuva palkkatuki nostaa ansioita, lisää työkuukausia ja vähentää työttömyyskuukausia. Muulle yksityiselle sektorille tai julkiselle sektorille kohdistuva palkkatuki ei vaikuta tutkimuksen mukaan tuloihin tai työllisyyteen palkkatuetun työn päättymisen jälkeen. Palkkatukijakson pituudella tai edeltävän työttömyysjakson kestolla ei ole selkeää vaikutusta, vaan vaikutukset ovat samankaltaisia alle tai yli kuuden kuukauden palkkatukijaksoilla sekä alle ja yli vuoden työttömyysjakson jälkeen.

Samankaltaisia havaintoja tekivät myös Aho ym. (2017).² Julkisen sektorin palkkatuetussa työssä olleiden työllistyminen kaltaistettuun verrokkiryhmään nähden oli pääosin tilastollisesti ei-merkittävä ja osin erotukset etumerkiltään jopa negatiivisia. Ainoastaan pidemmän 12 kuukauden työttömyysjakson jälkeen julkisen sektorin palkkatuelle osallistuneet työllistyivät jossain määrin paremmin kuin havaituilta taustatekijöiltään samankaltaiset vertailutyöttömät. Yrityksissä palkkatuetussa työssä olleiden työllisyys kehittyi tulosten perusteella vertailuryhmää paremmin.

Pellervon taloustutkimus PTT:n toteuttaman työttömyyden laajoja kustannuksia koskevan VN-TEAS-tutkimuksen (tammikuu 2019)³ mukaan yksityiselle sektorille (yrityksille) myönnetty palkkatuki on oppisopimuskoulutuksen ohella tehokkain työllistymiseen vaikuttava väline. Tutkimuksen mukaan palkkatuen kustannukset julkisella ja yksityisellä sektorilla ovat samantasoiset, mutta työllistäminen palkkatuella julkiselle sektorille näyttää johtavan ainoastaan lyhytaikaiseen työllistymiseen eikä näytä vaikuttavan lainkaan tuloihin palkkatuetun työn päättymisen jälkeen. Yksityisellä sektorilla palkkatuet puolestaan näyttävät vaikuttavan myönteisesti sekä tuloihin että työllistymiseen koko seuranta-ajalla.

Edellä mainitut tutkimukset ovat linjassa kansainvälisissä tutkimuksissa tehdyn havainnon kanssa. Tämän havainnon mukaan yksityisen sektorin palkkatuella on positiivisia vaikutuksia palkkatuella työllistettyjen henkilöiden työllisyyteen palkkatuen jälkeen, mutta kunnille myönnettävällä palkkatuella vastaavia työllisyysvaikutuksia ei ole havaittu⁴. Tutkimuksilla ei ole kuitenkaan pystytty täysin poissulkemaan valikoitumisen tuottamaa harhaa. Julkisen sektorin tehtäviin työllistyy keskimäärin haastavammissa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä kuin yrityksiin.

¹ <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-626-3>

² <https://tietokayttoon.fi/documents/10616/6354562/19-2018-Ty%C3%B6voimapalvelujen+kohdistuminenpdf.pdf/0303ee8f-fb3d-40f8-825f-554045cc0163/19-2018-Ty%C3%B6voimapalvelujen+kohdistuminenpdf.pdf?version=1.0&t=1520593812000>

³ <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-645-4>

⁴ <https://docs.iza.org/dp9236.pdf>

Taulukko 1: Työttömänä 3 kk palkkatukijakson päättymisen jälkeen, % päättäneistä palkkatukijaksoista. Lähde: TEM työnvälitystilasto.

Vuosi	Kaikki	Yritykset	Kolmas sektori	Kolmas sektori 100 %	Kolmas sektori 50 %	Muu kolmas sektori	Kunta	Velvoitetyöllistäminen	Muu kunta
2022	46 %	32 %	52 %	57 %	42 %	34 %	56 %	77 %	50 %
2021	48 %	32 %	55 %	61 %	42 %	37 %	59 %	80 %	55 %
2020	53 %	35 %	57 %	62 %	48 %	44 %	66 %	86 %	60 %
2019	48 %	30 %	53 %	57 %	51 %	40 %	63 %	81 %	56 %
2018	48 %	31 %	53 %	60 %	52 %	36 %	62 %	80 %	56 %
2017	52 %	31 %	60 %	65 %	52 %	44 %	67 %	84 %	61 %
2016	54 %	33 %	60 %	64 %	50 %	46 %	67 %	83 %	61 %
2015	51 %	38 %	55 %	58 %	51 %	51 %	63 %	83 %	59 %

Työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämästä työnvälitystilastosta voidaan poimia se osuus palkkatuella työllistetyistä, jotka ovat työttömänä kolme kuukautta palkkatukijakson päättymisen jälkeen (ks. taulukko yllä). Myös työnvälitystilaston tiedoista on havaittavissa, että yrityksiin palkkatuella työllistetyt ovat harvemmin työttömänä palkkatukijakson jälkeen kuin kuntiin tai kolmannelle sektorille työllistetyt henkilöt. Kunta- ja kolmannen sektorin sisällä on kuitenkin eroja työttömäksi jäävien osuudessa. Työttömäksi jäävien osuus on muihin tilanteisiin nähden korkeampi erityisesti 100 prosentin palkkatuen ja kuntien velvoitetyöllistämisen osalta. Velvoitetyöllistämistä koskeva sääntely on kumottu siten, että muutos on tullut voimaan 2.9.2024. (L 398/2024 ja L 399/2024, HE 13/2024 vp).

2.1.5 Palkkatuen rahoitus

Palkkatuella tuettua työtä rahoitetaan vuoden 2024 loppuun asti valtion talousarviossa määrärahamomenteilta 32.30.51 Julkiset työvoima- ja yrityspalvelut (siirtomääräraha 2v), 33.20.50 Valtionosuus työttömyysetuuksien ansioturvasta ja vuorottelukorvauksesta (arviomääräraha) sekä 33.20.52 Valtionosuus työttömyysetuuksien perusturvasta

(arviomääräraha). Työttömyysetuuksista rahoitetaan peruspäivärahaa vastaava määrä ja tätä ylittävä osa niin sanotuista työllisyysmäärärahoista momentilta 32.30.51.

Edellä mainituille valtion talousarvion momenteille palkkatukeen budjetoidut määrärahat siirtyvät vuodesta 2025 alkaen kuntien peruspalvelujen valtionosuuksiin momentille 28.90.30. Työvoimaviranomaisilla on siis käytettävissään laskennallisesti rahoitusta palkkatukiin sama määrä kuin tilanteessa, jossa valtio vastaisi edelleen vuonna 2025 palkkatuen myöntämisestä. Valtionosuusrahoitus on yleiskatteellista eli määrärahaa ei ole korvamerkitty palkkatukeen. Näin ollen työvoimaviranomaiset voivat käyttää tosiasiassa palkkatukeen laskennallista valtionosuutta vähemmän määrärahaa tai kohdentaa valtionosuuksia palkkatukeen halutessaan nykyistä toteumaa enemmän.

2.1.6 Työssäoloehdon kertyminen palkkatuetusta työstä⁵

Palkkatuettu työ ei pääsääntöisesti kerrytä palkansaajan työssäoloehdot. Poikkeuksena pääsääntöön on alentuneesti työkykyisestä tai 60 vuotta täyttäneestä pitkään työttömänä olleesta henkilöstä myönnettyä palkkatuella tuettu työ, siltä osin kuin palkkatuettu työsuhde jatkuu yli 10 kuukauden ajan. Edellä mainituilla perusteilla myönnetyn palkkatuen tarkoituksena on edistää kohderyhmien työllistymistä ja osallistumista työelämään. Muusta palkkatuetusta työstä poiketen tavoitteena ei ole siis ensisijaisesti avoimille työmarkkinoille työllistyminen. Sillä, että palkkatuettu työ ei pääsääntöisesti kerrytä työssäoloehdot, on pyritty voimistamaan kannustimia hakeutua palkkatuetun työn jälkeen avoimille työmarkkinoille.

Kunnat vastaavat vuoden 2025 alusta osittain työmarkkinatuen rahoituksen lisäksi myös peruspäivärahan ja ansiopäivärahan perusosan rahoituksesta. Rahoitusvastuu kasvaa asteittain työttömyyden pitkittyessä. Rahoitusvastuuportaisiin vaikuttavan etuuspäivälaskurin laskenta alkaa alusta, kun henkilö täyttää työssäoloehdon. Koska palkkatuettu työ ei pääsääntöisesti kerrytä palkansaajan työssäoloehdot edellä kuvattuja poikkeuksia lukuun ottamatta, useimmissa tilanteissa palkkatuen myöntäminen ei vaikuta kunnan rahoitusvastuuseen.

2.2 Valmiuslaki ja työvoiman saatavuuden turvaaminen kriittisillä toimialoilla

2.2.1 Valmiuslaissa työvoimaviranomaiselle säädetty tehtävät

Valmiuslaissa (1552/2011) säädetään viranomaisen toimivaltuuksista poikkeusoloissa sekä varautumisesta poikkeusoloihin. Laissa on säädetty työvoimaviranomaiselle tehtäviä, jotka liittyvät työvoiman saatavuuden turvaamiseen kriittisillä toimialoilla.

Valmiuslaissa säädetään työnvälityspakosta, joka tarkoittaa sitä, että muulla kuin maanpuolustuksen, väestön suojaamisen, terveydenhuollon tai toimeentulon taikka huoltovarmuuden kannalta erityisen merkityksellisellä toimialalla toimiva työnantaja saa tietyissä poikkeusoloissa, kuten Suomeen kohdistuvan aseellisen hyökkäyksen tai siihen rinnastettavan hyökkäyksen aikana uusia työntekijöitä palkatessaan ottaa palvelukseensa vain työvoimaviranomaisen osoittamia työnhakijoita. Säännöksellä on tarkoitus turvata edellä mainittujen toimialojen työvoiman saatavuus tietyissä poikkeusoloissa.

⁵ Luonnos hallituksen esityksestä eduskunnalle on laadittu olettaen, että eduskunta hyväksyy hallituksen esityksessä eduskunnalle laeiksi työttömyysturvalain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta (HE 13/2024 vp) esitetyt muutokset työssäoloehdon kertymiseen palkkatuetussa työssä. Muutosten on tarkoitus tulla voimaan 2.9.2024.

Valmiuslaissa säädetään lisäksi työvelvollisuudesta. Jos valmiuslain 3 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa työnvälityspakko ja irtisanomisoikeuden rajoittaminen eivät ole riittäviä toimenpiteitä maanpuolustuksen, väestön suojaamisen, välttämättömän terveydenhuollon tai vähimmäistoimeentulon taikka huoltovarmuuden kannalta erityisen merkityksellisen tuotannon turvaamiseksi, käyttöön voidaan ottaa työvelvolliseksi määrääminen. Tämä tarkoittaa, että jokainen Suomessa asuva 18–67-vuotias, jolla on kotikuntalain (201/1994) mukainen kotikunta Suomessa, on velvollinen tekemään valmiuslain tarkoituksen toteuttamiseksi välttämätöntä työtä. Erikseen säädetään, että jokainen Suomessa asuva 18–67-vuotias, joka toimii terveydenhuollon alalla ja on saanut koulutusta tältä alalta, on velvollinen tekemään valmiuslain tarkoituksen toteuttamiseksi välttämätöntä työtä terveydenhuollossa valmiuslain 3 §:n 1 momentin 4-6 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa.

Työvelvollisen tulee tietojen antamista ja työhön määräämistä varten kutsusta ilmoittautua asuin- tai oleskelupaikkansa työvoimaviranomaiselle. Työvoimaviranomainen antaa työvelvolliselle työmääräyksen, josta käyvät ilmi ainakin työvelvollisen ja työnantajan nimi, työpaikan osoite, tehtävä ja ajankohta, jolloin työvelvollisen tulee ottaa työvelvollisuustyö vastaan. Työvoimaviranomaisen tulee työmääräystä antaessaan ottaa huomioon valmiuslaissa säädetyt rajoitukset määräyksen antamiselle sekä muut määräyksen antamisessa huomioon otettavat seikat. Työmääräystä ei esimerkiksi voi antaa puolustusvoimien palveluksessa olevalle henkilölle tai henkilölle, joka on etukäteen varattu väestönsuojelutehtäviin tai täydennyspoliisitehtäviin. Huomioon otettavana seikkana mainittakoon, että työmääräys saadaan antaa alle seitsemänvuotiaan tai pysyvästi taikka pitkäaikaisesti sairaan lapsen huoltajalle julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetun työssäkäyntialueen ulkopuolelle vain, jos maanpuolustuksen kannalta tärkeän tuotannon ylläpitäminen sitä henkilön erityinen koulutus tai muu siihen rinnastettava syy huomioon ottaen välttämättä vaatii.

Henkilö, jonka työvoimaviranomainen on työmääräyksellä velvoittanut tekemään työtä tietyn työnantajan palvelukseen, on työvelvollisuussuhteessa. Työvelvollisuussuhde lakkaa, kun työvoimaviranomainen vapauttaa työvelvollisen työmääräyksessä tarkoitetusta työstä. Työnantajan on lisäksi työvoimaviranomaisen pyynnöstä annettava tarpeellisia tietoja palveluksessaan olevasta työvelvollisuussuhteesta työvoimasta ja sen käytöstä. Työnantajan on myös ilmoitettava työvoimaviranomaiselle välittömästi, kun työmääräyksen mukainen työ loppuu.

2.2.2 Työvelvollisuusrekisteri

Työvelvollisuusrekisteristä säädetään valmiuslain 103 §:ssä. Työ- ja elinkeinoministeriö perustaa tietyissä valmiuslain poikkeusoloissa työvelvollisuuden täytäntöönpanoa ja työvoiman ohjausta varten työvelvollisuusrekisterin, jonka rekisterinpitäjänä se toimii. Voimassa olevan lain mukaan työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi rekisterin tietoja käyttävät ja tietoja siihen tallentavat myös elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset sekä työ- ja elinkeinotoimistot ja näiden tahojen tulee varmistaa tallennettavien tietojen virheettömyys ennen niiden tallentamista.

Työvelvollisuusrekisteri sisältää tietoja työvelvollisista ja työnantajista. Rekisteriin tallennetaan työvelvollisen tunnistetiedot ja lisäksi rekisteriin voidaan tallentaa tietoja työvelvollisen ammatista, koulutuksesta ja työllisyydestä sekä huoltovelvollisuudesta, työkyvystä ja käytettävyydestä. Lisäksi rekisteriin tallennetaan tietoja työnantajien nimistä ja tuotanto- tai palvelutoimialoista sekä toimipaikkojen sijainnista. Työkykyyn liittyvät terveydentilaa tai vammaisuutta koskevat tiedot saa tallentaa rekisteriin, jos tietojen käsittely on välttämätöntä niiden huomioon ottamiseksi valmiuslain 99 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla.

Työvoimaviranomaisella on sen estämättä, mitä tietojen salassapidosta säädetään, oikeus saada valmiuslain 103 §:n 1 momentissa tarkoitettua työvelvollisuusrekisteriä varten tarpeellisia tietoja rekisteröidyn lisäksi myös väestö- ja eläketurvarekistereistä sekä lääkintä- ja terveydenhuollossa työskentelevien henkilöiden tietoja Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston rekistereistä. Lisäksi työvoimaviranomaisella on oikeus salassapitosäännösten estämättä saada muilta viranomaisilta työvelvollisuuden tarkoituksenmukaisen toteuttamisen kannalta tarpeellisia tietoja yritysten tai muiden yhteisöjen merkityksestä maanpuolustukselle tai maan talouselämän jatkuvuuden turvaamiselle. Perustetusta työvelvollisuusrekisteristä voidaan lisäksi sen estämättä, mitä tietojen salassapidosta säädetään, luovuttaa terveydenhuollon alalla toimivien henkilöiden tietoja sosiaali- ja terveysministeriölle sekä aluehallintovirastolle terveydenhuollon alan työvelvollisuuden suunnittelua ja järjestämistä varten.

Työvelvollisuusrekisterin tiedot tulee poistaa kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun toimivaltuusasetuksen soveltaminen on päättynyt. Poistettavat tiedot arkistoidaan arkistolain (831/1994) perusteella.

2.2.3 Työvelvollisuusrekisterin perustaminen käytännössä

Nykyisen valmiuslain voimassa ollessa Suomessa on kahdesti todettu vallitsevan poikkeusolot. Lakia sovellettiin ensimmäisen kerran keväällä 2020, kun valtioneuvosto totesi yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomessa vallitsevan poikkeusolot. Poikkeusolot todettiin 16.3.2020 covid-19-pandemian vuoksi valmiuslain 3 §:n 3 ja 5 kohdan perusteella. Kevään 2020 osalta poikkeusolot todettiin päättyneeksi 15.6.2020. Myös toinen valmiuslain käyttöönotto keväällä 2021 liittyi covid-19-pandemian vaikutuksiin. Suomessa vallitsivat tuolloin poikkeusolot 1.3.–27.4.2021 välisenä aikana.

Valtioneuvoston asetus valmiuslain 95 §:n 2 momentissa säädetyn toimivaltuuden käyttöönotosta ja 96–103 §:n soveltamisesta (139/2020) tuli voimaan 26.3.2020. Asetuksella mahdollistettiin työvelvollisuus terveydenhuollon alalla sekä työvelvollisuusrekisterin käyttöön ottaminen. Toimivaltuutta jatkettiin valtioneuvoston asetuksella 177/2020.

Työ- ja elinkeinoministeriö teki 6.4.2020 päätöksen työvelvollisuusrekisterin käyttöönotosta, minkä mukaan työ- ja elinkeinoministeriö yhdessä KEHA-keskuksen kanssa valmistelee työvelvollisuuden täytäntöönpanoa. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että KEHA-keskus loi valmiuden työvelvollisuusrekisterin käyttöönottamiseksi ja rekisterin avulla oli tarkoitus järjestää työvelvollisuuden toimeenpano, eli työvelvolliseksi ilmoittautuminen, työvoiman välitys, työvelvollisuutta koskeva päätöksenteko ja työvelvollisuussuhteiden seuranta. Työ- ja elinkeinoministeriö teki tarvittavat tietopyynnöt työvelvollisuusrekisteriä varten väestö- ja eläketurvarekistereistä sekä Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston rekistereistä, mutta KEHA-keskus kokosi saatujen henkilötietojen perusteella työvelvollisuusrekisterin. Työvelvolliseksi määräämiseen asti ei kuitenkaan menty, ja kerätyt henkilötiedot poistettiin rekisteristä. KEHA-keskus on myös tämän jälkeen vastannut poikkeusoloissa perustettavan työvelvollisuusrekisterin teknisen käyttöönottovalmiuden ylläpidosta ja testaamisesta normaalioloissa, jotta poikkeusoloissa työvelvollisuusrekisteri voidaan nostaa käyttöön nopeasti. KEHA-keskuksen rooli on siis muodostunut käytännön toiminnan kautta keskeiseksi työvelvollisuusrekisterin toimintavalmiuden ylläpidossa ja rekisterin perustamisessa poikkeusoloissa.

2.2.4 Valmiuslain suhde Ahvenanmaan itsehallintolakiin

Ahvenanmaan maakunnan lainsäädäntövallasta säädetään Ahvenanmaan itsehallintolain (1144/1991) 18 §:ssä. Valtakunnan lainsäädäntövallasta säädetään lain 27 §:ssä. Valtakunnalla on Ahvenanmaan itsehallintolain 27 §:n 34 kohdan mukaan lainsäädäntövalta muun muassa asioissa, jotka koskevat valmiutta poikkeusoloissa. Valmiuslaki tulee siten sovellettavaksi myös Ahvenanmaalla (muun muassa PeVL 6/2009 vp, PeVM 1/2021 vp).

Itsehallintolain perusteella Ahvenanmaan maakunnalla on lainsäädäntövalta myös asioissa, jotka koskevat maakunnan hallitusta sekä sen alaisia viranomaisia ja laitoksia sekä asioissa, jotka koskevat työllisyyden edistämistä (Ahvenanmaan itsehallintolaki 18 § 1 ja 23 kohta).

Ahvenanmaan itsehallintolain 30 §:ssä säädetään toimivallasta ja menettelystä valtakunnan ja maakunnan viranomaisten välillä. Pääsääntönä on, että hallinnosta valtakunnan lainsäädäntövallan piiriin kuuluvissa asioissa huolehtivat valtakunnan viranomaiset. Edellä mainitun pykälän 4 kohdan perusteella valtakunnan viranomaisten on huomioitava, että henkilö, jolla on kotiseutuoikeus, voidaan kansalaisia yleisesti koskevan työvelvollisuuden perusteella määrätä ainoastaan Ahvenanmaan maakunnassa suoritettaviin siviilitehtäviin. Säännös koskee kuitenkin vain sellaista varsinaista poikkeuslainsäädäntöä, jossa poikkeuksellisissa olosuhteissa puututaan kansalaisten perusoikeuksiin tai säännöstellään elinkeinoelämää perinpohjaisesti.

Ahvenanmaan itsehallintolain 32 §:ssä säädetään järjestelmästä, jonka mukaan valtakunnan hallinnolle kuuluvia tehtäviä voidaan Ahvenanmaan maakunnan hallituksen suostumuksella siirtää määräajaksi tai toistaiseksi maakunnan viranomaiselle niin sanotulla sopimusasetuksella. Sopimusasetuksella ei nykyisin voida kuitenkaan siirtää Ahvenanmaan maakunnan viranomaiselle sellaisia tehtäviä, joista vastaa esimerkiksi kuntapohjainen viranomainen.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan (PeVL 29/2022 vp, s. 12), joka koski hallituksen esitystä eduskunnalle laeiksi valmiuslain ja asevelvollisuuslain 79 §:n muuttamisesta (HE 63/2022 vp) todennut muun muassa seuraavaa:

Perustuslakivaliokunta on valmiuslain säätämisen yhteydessä todennut, että valmiuslain soveltaminen myös Ahvenanmaalla saattaa käytännössä johtaa siihen, että sellaiset hallintotehtävät, joista normaalisti huolehtivat maakunnan viranomaiset, voivat valmiuslakia sovellettaessa siirtyä valtakunnan viranomaisten hoidettaviksi. Valiokunta on pitänyt Ahvenanmaan erityisasema huomioon ottaen tärkeänä, että poikkeusoloihin varautumisen lisäksi myös kysymys valmiuslain soveltamisesta johtuvien hallintotehtävien hoitamisesta Ahvenanmaan maakunnassa ratkaistaan sopimusasetuksella (PeVL 6/2009 vp, s. 15/II, ks. myös PeVM 1/2021 vp, kappale 21).

Lisäksi perustuslakivaliokunta kiinnitti lausunnossaan (PeVL 29/2022 vp, s. 12) huomiota yleisemminkin siihen, että valmiuslaissa säädetään osin esimerkiksi poikkeamisesta sellaisesta valtakunnan lainsäädännöstä, jota ei sovelleta Ahvenanmaan maakunnassa, ja sellaisten viranomaisten toimivaltuuksista, jotka eivät toimi Ahvenanmaan maakunnassa. Valiokunta pitää välttämättömänä, että tulevaisuuden lainsäädännön uudistuksissa lainsäädäntöä täydennetään ja selkeytetään näiltä osin.

2.2.5 Valmiuslain kokonaisuudistus

Valmiuslakia ollaan parhaillaan uudistamassa. Kokonaisuudistuksessa arvioidaan lain ajantasaisuus, toimivuus ja kehittämistarpeet. Osana toimeksiantoa valmistelussa pyritään huolehtimaan myös siitä, että valmiuslain soveltamisesta sekä poikkeusolojen käyttöönoton

hallintaan liittyvästä toimivallanjaosta Ahvenanmaan maakunnan ja valtakunnan välillä ei jää Ahvenanmaalla lainsäädännön perusteella epäselvyyttä.

Kokonaisuudistuksen valmistelua varten on asetettu ministeriöiden ja tasavallan presidentin kanslian edustajista sekä oikeudellisista asiantuntijoista koostuva työryhmä sekä sen työtä seuraamaan ja tukemaan parlamentaarinen seurantar ryhmä. Hallituksen esitys on tarkoitus antaa eduskunnalle syksyllä 2025.

2.2.6 EU:n yleinen tietosuoja-asetus

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2016/679 luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (jäljempänä *tietosuoja-asetus*) on sovellettu jäsenvaltioissa toukokuusta 2018 lähtien. Yleisellä tietosuoja-asetuksella suojellaan luonnollisten henkilöiden perusoikeuksia ja -vapauksia, erityisesti heidän oikeuttaan henkilötietojen suojaan. Jäljempänä kuvataan asetuksen sisältöä erityisesti siltä osin kuin siinä jätetään jäsenvaltiolle liikkumavaraa tai asetetaan jäsenvaltiolle velvollisuus tämentää asetuksen säännöksiä.

Tietosuoja-asetus on kansallisesti suoraan sovellettava säädös, mutta se jättää paikoin jäsenvaltioille direktiivinomaista kansallista liikkumavaraa. Kansallisella liikkumavaralla tarkoitetaan tietosuoja-asetuksen osoittamaa harkintamarginaalia, jonka puitteissa jäsenvaltioiden lainsäätäjien on mahdollista antaa tai pitää voimassa kansallista lainsäädäntöä. Tällaisella kansallisella lainsäädännöllä täydennetään tai täsmennetään asetuksen säännöksiä, jotka muodostavat perustavanlaatuisen rungon henkilötietojen käsittelyä koskevalle säännöstölle. Tällaista tämentävää tai täydentävää kansallista lainsäädäntöä on siten aina luettava yhdessä tietosuoja-asetuksen kanssa.

Tietosuoja-asetuksen 5 artiklassa säädetään henkilötietojen käsittelyä koskevista periaatteista. Rekisterinpitäjä vastaa, että 5 artiklassa säädettyjä periaatteita on noudatettu. Sen on myös pystyttävä osoittamaan, että niitä on noudatettu. Asetuksen 5 artiklassa säädetty käyttötarkoitussidonnaisuuden periaate tarkoittaa, että henkilötiedot on kerättävä tiettyä, nimenomaista ja laillista tarkoitusta varten, eikä niitä saa käsitellä myöhemmin näiden tarkoitusten kanssa yhteen sopimattomalla tavalla. Toinen keskeinen periaate on tietojen minimointi, joka tarkoittaa, että henkilötietojen on oltava asianmukaisia ja olennaisia ja rajoitettuja siihen, mikä on tarpeellista suhteessa niihin tarkoituksiin, joita varten niitä käsitellään.

Käsittelyperuste

Yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklassa säädetään edellytyksistä, joiden vallitessa henkilötietojen käsittely on lainmukaista. Ainoastaan 6 artiklan 1 kohdan c ja e alakohdista on pidetty mahdollisina henkilötietojen käsittelyperusteina viranomaiselle. Asetuksen 6 artiklan c alakohdan mukaan käsittely on lainmukaista, jos käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi ja e alakohdan mukaan käsittely on lainmukaista, jos käsittely on tarpeen yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi.

Asetuksen 6 artiklan 2 kohdassa annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus pitää voimassa tai ottaa käyttöön yksityiskohtaisempia säännöksiä asetuksessa vahvistettujen sääntöjen soveltamisen mukauttamiseksi sellaisessa käsittelyssä, joka tehdään 1 kohdan c ja e alakohdan noudattamiseksi määrittämällä täsmällisemmin tietojenkäsittely- ja muita toimenpiteitä

koskevat erityiset vaatimukset, joilla varmistetaan laillinen ja asianmukainen tietojenkäsittely. Säännös antaa siis mahdollisuuden täydentävään kansalliseen sääntelyyn.

Tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 3 kohdan mukaan käsittelyn ollessa tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi on käsittelyn perustasta säädettävä joko unionin oikeudessa tai rekisterinpitäjään sovellettavassa jäsenvaltion lainsäädännössä. Kyseisessä lainsäädännössä pitää määritellä käsittelyn tarkoitus. Lainsäädäntö voi sisältää erityisiä säännöksiä, joilla mukautetaan asetuksen sääntöjen soveltamista. Tämä kohta sisältää siis sekä velvoitteen säätää kansallisessa lainsäädännössä käsittelyn perustasta ja käsittelyn tarkoituksesta että mahdollisuuden säätää myös muista seikoista.

Tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 1 kohdassa kielletään erityisten henkilötietojen käsittely. Tällaisia tietoja ovat muun muassa terveystiedot sekä rotu ja etninen alkuperä. Poikkeuksista käsittelykieltoon säädetään artiklan 2 kohdassa.

Rekisteri ja rekisterinpitäjä

Tietosuoja-asetuksessa tarkoitetaan 'rekisterillä' mitä tahansa jäsenneiltyä henkilötietoja sisältävää tietojoukkoa, josta tiedot ovat saatavilla tietyin perustein, oli tietojoukko sitten keskitetty, hajautettu tai toiminnallisista tai maantieteellisistä perustein jaettu. (4 artikla 6 kohta).

Tietosuoja-asetuksessa tarkoitetaan rekisterinpitäjällä luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, viranomaista, virastoa tai muuta elintä, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Jos tällaisen käsittelyn tarkoitukset ja keinot määritellään unionin tai jäsenvaltioiden lainsäädännössä, rekisterinpitäjä tai tämän nimittämistä koskevat erityiset kriteerit voidaan vahvistaa unionin oikeuden tai jäsenvaltion lainsäädännön mukaisesti (4 artikla 7 alakohta). Määritelmä antaa mahdollisuuden säätää kansallisessa lainsäädännössä rekisterinpitäjästä.

Rekisterinpitäjiä voi olla useampia. Jos rekisterinpitäjiä on useampi, niiden on asetuksen mukaan määriteltävä keskinäisellä järjestelyllään läpinäkyvällä tavalla kunkin vastuualue. Tietosuoja-asetuksen 26 artiklan mukaan myös jäsenvaltion lainsäädännössä voidaan määritellä yhteisrekisterinpitäjät ja niiden vastuualueet. Yhteisrekisterinpitäjien keskinäisestä järjestelystä tai lainsäädännöstä on käytävä asianmukaisesti ilmi yhteisrekisterinpitäjien todelliset roolit ja suhteet rekisteröityihin nähden. Rekisteröity voi käyttää asetuksen mukaisia oikeuksia suhteessa kuhunkin rekisterinpitäjään ja kutakin rekisterinpitäjää vastaan riippumatta yhteisrekisterinpitäjien vastuunjaosta.

2.3 Nykytilan arviointi

2.3.1 Palkkatuki

Palkkatuen kohdentaminen ja säästöt

Palkkatuen vaikuttavuudesta tehtyjen selvitysten mukaan palkkatuen vaikuttavuus on heikointa, kun tuki on myönnetty julkiselle sektorille. Taloudellisten resurssien ollessa niukat tuen kohdentaminen mahdollisimman vaikuttavasti on perusteltua.

Palkkatuen kohdentamiseksi yksityiselle ja kolmannelle sektorille on tehty lainsäädännön muutoksia, jotka tulivat voimaan heinäkuussa 2023. Jo tehtyjen toimien lisäksi

hallitusohjelmassa linjattua palkkatuen kohdentamista yksityiselle ja kolmannelle sektorille on mahdollista edistää rajoittamalla mahdollisuutta myöntää tukea julkiselle sektorille.

Jotta kohdentaminen yksityiselle ja kolmannelle sektorille olisi mahdollisimman tehokasta, olisi perusteltua rajata palkkatuen myöntämistä kunnille ja kuntayhtymille. Niille myönnetään nykyisin valtaosa julkisen sektorin palkkatuesta. Kunnille ja kuntayhtymille ammatillisen osaamisen kehittämisen perusteella myönnettyä palkkatukea maksetaan arviolta noin 35 miljoonaa euroa vuodessa vuoden 2023 palkkatukiuudistuksen jälkeen alkaneiden palkkatukijaksojen perusteella arvioituna. Aikaisemmin kunnille ja kuntayhtymille ammatillisen osaamisen kehittämisen perusteella palkkatukea on maksettu arviolta noin 10-20 miljoonaa euroa enemmän vuodessa. Kunnille ja kuntayhtymille ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnetyn palkkatuen määrä vastaisi siis mittaluokaltaan hyvin hallitusohjelmassa linjattua rahoituksen alentamista 37 miljoonalla eurolla. Voidaan siis katsoa, että palkkatuen myöntämisen rajoittaminen kunnille ja kuntayhtymille vähentäisi laskennallisesti kuntien tehtäviä rahoituksen alentamista vastaavasti.

Hallitusohjelmassa tavoiteltu säästö on mahdollista saavuttaa ilman, että puututaan mahdollisuuteen myöntää palkkatukea erityisen heikossa työmarkkina-asemassa oleville. Näiden kohderyhmien osalta palkkatuen tarkoituksena on edistää työllistymistä ja osallistumista työmarkkinoille itse palkkatukijakson aikana.

Palkkatuella palkatun siirtäminen

Palkkatuella palkatun siirtämisen edellytyksiin ei tällä hetkellä kuulu yksiselitteisesti, että palkkatuella palkatun henkilön vastaanottava työnantaja täyttäisi edellytystä siitä, mille tahoille palkkatukea voidaan myöntää. Lainsäädäntöä olisi tarpeen tarkentaa siten, että palkatun henkilön vastaanottavan työnantajan on oltava taho, jolle palkkatukea voitaisiin myöntää.

2.3.2 Valmiuslaki

Valmiuslaissa työvoimaviranomaiselle säädetty tehtävät

Valmiuslaissa käytettyä termiä 'työvoimaviranomainen' ei ole tarkemmin määritelty valmiuslaissa. Valmiuslain soveltamisen yhteydessä sillä on tarkoitettu ainakin työ- ja elinkeinoministeriötä, työ- ja elinkeinotoimistoja (jäljempänä *TE-toimisto*), KEHA-keskusta ja ELY-keskuksia. Käytännössä työnvälityspakkoa ja työvelvolliseksi määräämistä koskevat toimeenpanotehtävät kuuluvat nykyisin TE-toimistojen tehtäviin. Koska TE-toimistot lakkautetaan 1.1.2025 järjestämislain tullessa voimaan ja julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirretään kunta- tai kuntayhtymäpohjaisille työvoimaviranomaisille, olisi tarkoituksenmukaista, että valmiuslaissa säädettäisiin työvoimaviranomaisella tarkoitettavan näitä normaalioloissa työvoimapalveluiden järjestämisestä vastaavia tahoja. Valmiuslaissa työvoimaviranomaiselle säädettyihin työnvälityspakkoon ja työvelvolliseksi määräämiseen liittyviin tehtäviin ei tässä yhteydessä tehtäisi muutoksia. Mahdolliset tehtävien muutostarpeet arvioidaan osana valmiuslain kokonaisuudistusta.

Työvelvollisuusrekisteri

Valmiuslain Covid-19-pandemian aikaiset käytännön soveltamistilanteet ovat osoittaneet, ettei valmiuslain nykyinen sääntely rekisterinpitäjyydestä sekä työ- ja elinkeinoministeriön ja KEHA-keskuksen tehtävistä ole ollut täysin ajan tasalla. Käytännössä KEHA-keskus vastaa nykyisin työvelvollisuusrekisterin teknisestä käyttöönottovalmiudesta normaalioloissa. Lisäksi

KEHA-keskus vastasi Covid-19-pandemian aikana poikkeusoloissa työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannon perusteella työvelvollisuusrekisterin operatiivisista toimista kuten ylläpidosta, käyttönotosta, tilanteen mukaisten välttämättömien henkilötietojen siirtämisestä muilta viranomaisilta rekisteriin (osa perustamista) ja rekisterin tietosuojan varmistamisesta. Lisäksi TE-toimistoilla ja ELY-keskuksilla on ollut oikeus käyttää ja tallentaa tietoja työvelvollisuusrekisteriin. Tietojen katselua, tallentamista ja päivittämistä rekisteriin voidaan pitää kokonaisuutena luonteeltaan rekisterinpitäjälle kuuluvina tehtävinä. Työ- ja elinkeinoministeriötä ei näin ollen voitaisi enää yksinään pitää työvelvollisuusrekisterin rekisterinpitäjänä. Lainsäädäntöä on tältä osin tarpeen muuttaa vastaamaan nykytilaa.

Valmiuslain 103 §:n 3 momentissa säädetään työvoimaviranomaisen tiedonsaantioikeuksista. Koska valmiuslaissa ei määritellä, mitä tahoa työvoimaviranomaisella valmiuslaissa tarkoitetaan, jää epäselväksi myös se, millä viranomaisella tai viranomaisilla on valmiuslain 103 §:n 3 momentissa tarkoitettu oikeus tiedonsaantiin.

Voimassa olevan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista annetun lain (897/2009) mukaan TE-toimistot ovat ELY-keskusten alaisia paikallishallinnon viranomaisia, jotka ELY-keskus perustaa ja lakkauttaa. KEHA-keskuksen toiminta puolestaan palvelee elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen strategisia tavoitteita. Julkisia työvoimapalveluita järjestävät ja tarjoavat viranomaiset ovat nykyisin siis kiinteästi yhteydessä toisiinsa ja lisäksi ne ovat työ- ja elinkeinoministeriön ohjauksessa, mikä on osaltaan voinut vaikuttaa myös nykyiseen sääntelyyn valmiuslaissa ja sen tulkintaan. Kun julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirtyy kuntapohjaisille työvoimaviranomaisille 1.1.2025, KEHA-keskuksen ja ELY-keskusten rooli työvoimapalveluiden järjestämiseen liittyvissä tehtävissä muuttuu ja TE-toimistot lakkautetaan, joten myös tarve viranomaisten täsmälliselle määrittelylle valmiuslaissa korostuu.

Valmiuslain nykyisessä 103 §:n 3 momentissa viitataan 1 momentissa tarkoitettuun rekisteriin, joten voitaneen tulkita, että työ- ja elinkeinoministeriöllä, joka nykyisen 1 momentin mukaan perustaa rekisterin, sekä ELY-keskuksilla ja TE-toimistoilla, jotka nykyisen 1 momentin mukaan käyttävät rekisteriä ja tallentavat siihen tietoja, olisi ainakin 3 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettu tiedonsaantioikeus. Työvoimaviranomaiseksi on covid-19-pandemian aikana, määritelmäsäännöksen puuttuessa luettu myös KEHA-keskus, joka vastasi rekisterin käyttönotosta.

Koska valmiuslaissa ei nykyisin säädetä, mikä viranomainen vastaisi työvelvollisuuden toteuttamisesta, ei ole varmaa, millä viranomaisella nykyisin on 103 §:n 3 momentin toisessa virkkeessä tarkoitettu oikeus saada tietoja.

Työvoimaviranomaisen tehtävät ja Ahvenanmaan maakunta

Tässä esityksessä arvioinnin kohteena olevat valmiuslain säännökset kuuluvat valtakunnan lainsäädäntövaltaan ja niitä sovelletaan Ahvenanmaan maakunnassa. Perustuslakivaliokunta on kuitenkin pitänyt tärkeänä, että valmiuslaissa tarkoitettujen hallintotehtävien hoitaminen Ahvenanmaan maakunnassa ratkaistaan sopimusasetuksella, jos sellaiset hallintotehtävät, joista normaalisti huolehtivat maakunnan viranomaiset, siirtyisivät valmiuslakia sovellettaessa valtakunnan viranomaisten hoidettaviksi. Normaalioloissa Ahvenanmaan maakunnalla on lainsäädäntövalta asioissa, jotka koskevat työllisyyden edistämistä. Tämä tarkoittaa muun muassa työvoimapalveluita, joihin myös työnvälitys sisältyy.

Ahvenanmaan itsehallintolain 27 §:n 34 kohdan nojalla työnvälityspakon ja työvelvollisuuden on katsottava olevan asioita, jotka ovat valtakunnan lainsäädäntövaltaan kuuluvia. Itsehallintolain 30 §:n mukaan hallinnosta valtakunnan lainsäädäntövallan piiriin kuuluvissa asioissa huolehtivat valtakunnan viranomaiset. Lain 30 §:n 4 kohdan mukaan se, jolla on kotiseutuoikeus, voidaan kansalaisia yleisesti koskevan työvelvollisuuden perusteella määrätä ainoastaan maakunnassa suoritettaviin siviilitehtäviin. Valmiuslain ja Ahvenanmaan itsehallintolain välistä suhdetta työvelvollisuuden ja työnvälityspakon osalta ei täsmennetä nykyisin valtakunnan lainsäädännössä Ahvenanmaalla toimivaltaisen viranomaisen osalta. Perustuslakivaliokunta on pitänyt välttämättömänä, että valmiuslakia täydennetään ja selkeytetään, kun kyse on sellaisten viranomaisten toimivaltuuksista, jotka eivät toimi Ahvenanmaan maakunnassa. Järjestämislaissa tarkoitettut työvoimaviranomaiset eivät toimisi Ahvenanmaan maakunnassa. Ilman erillistä sääntelyä työvoimaviranomaiset olisivat toimivaltaisia työvelvollisuuden toimeenpanoon ja työnvälityspakkoon liittyvissä tehtävissä myös Ahvenanmaalla. Näiden tehtävien toimeenpanon osalta on epäselvää, mikä työvoimaviranomainen pystyisi käytännössä toteuttamaan tehtävät myös Ahvenanmaan maakunnassa niin, että toimeenpano toimisi sujuvasti poikkeusoloissa. Tästä syystä olisi tarkoituksenmukaista, että Ahvenanmaan maakunnassa työvelvollisuuden toimeenpanosta ja työnvälityspakosta vastaisi Ahvenanmaan maakunnan viranomainen, joka tuntee maakunnan työmarkkinatilanteen eikä järjestämislaissa tarkoitettu työvoimaviranomainen. Tämä edellyttäisi, että tehtävä säädettäisiin valtakunnan viranomaisen tehtäväksi, jotta tehtävä voitaisiin sopimusasetuksella siirtää Ahvenanmaan maakunnan viranomaiselle.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on hallitusohjelman mukaisesti sopeuttaa julkisen talouden menoja. Työllisyysmäärärahoja on hallitusohjelman mukaan tarkoitus alentaa vuodesta 2025 alkaen 37 miljoonaa euroa siten, että kuntien tehtävät vähenevät säästöä vastaavasti. Tämän esityksen tavoitteena on saavuttaa kyseinen 37 miljoonan euron säästö. Lisäksi tavoitteena on hallitusohjelman mukaisesti kohdentaa palkkatukea erityisesti yksityiselle ja kolmannelle sektorille. Tämän esityksen tavoitteena on lisäksi saattaa työvoimaviranomaista koskeva sääntely valmiuslaissa vastaamaan työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirron johdosta viranomaisissa tapahtuneita muutoksia.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Palkkatuki

Esityksessä ehdotetaan, että kunnalle tai kuntayhtymälle palkkatukea voitaisiin myöntää tai jatkaa ainoastaan työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 87 §:n (työllistettävä alentuneesti työkykyinen) tai 89 §:n nojalla (työllistettävä 60 vuotta täyttänyt pitkään työttömänä ollut henkilö). Palkkatuen myöntäminen kunnalle tai kuntayhtymälle ammatillisen osaamisen parantamiseen ei olisi enää mahdollista. Työvoimaviranomainen voisi kuitenkin myöntää palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen Helsingin kaupungille siltä osin kuin työllistettävä henkilö työllistyisi sellaisiin tehtäviin, joista muualla Suomessa vastaa hyvinvointialue. Samassa yhteydessä säädöstä tarkennettaisiin siten, että palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen voisi myöntää jatkossakin hyvinvointiyhtymälle.

Valmiuslaki

Valmiuslakiin tehtäisiin työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirrosta johtuvat muutokset. Työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitetut työvoimaviranomaiset vastaisivat työnvälityspakkoa ja työvelvolliseksi määräämistä koskevista tehtävistä.

Työvelvollisuusrekisteriä koskevaa sääntelyä täsmennettäisiin vastaamaan Covid-19-pandemiassa sovellettua siten, että työvelvollisuusrekisterin yhteisrekisterinpitäjinä toimisivat työ- ja elinkeinoministeriö, KEHA-keskus sekä työvoimaviranomaiset. Lisäksi työvelvollisuusrekisteriin ja työvelvollisuuden toteuttamiseen liittyviä tiedonsaantioikeuksia täsmennettäisiin niin, että niistä kävisi nykyistä selkeämmin ilmi tiedonsaantiin oikeutetut viranomaiset.

Esityksessä ehdotetaan myös, että KEHA-keskus vastaisi työnvälityspakosta ja työvelvollisuuden toimeenpanosta Ahvenanmaan maakunnassa. Tämä olisi tarpeen, jotta nämä tehtävät voitaisiin siirtää sopimusasetuksella Ahvenanmaan maakunnan viranomaiselle. Asiasta sovitaan ja tähän liittyvä tasavallan presidentin asetus valmistellaan erikseen.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Taloudelliset vaikutukset

Palkkatuki

Ehdotetuilla muutoksilla pienennettäisiin julkisen sektorin työllistämisen osuutta palkkatuella tuetusta työstä. Aikavälillä 1.7.2023-30.4.2024 työnvälitystilaston mukaan alkoi 4 726 palkkatukijaksoa kunnissa tai kuntayhtymissä. Näistä jaksoista 1 261 oli sellaisia, että palkkatuki oli myönnetty alentuneen työkyvyn perusteella ja 187 oli myönnetty sillä perusteella, että henkilö on 60 vuotta täyttänyt pitkään työttömänä ollut henkilö. Näin ollen ehdotettu kohderyhmärajaus poissulkisi edellä kuvatulla tarkastelujaksolla noin 69 % kunnissa ja kuntayhtymissä aloitetuista palkkatukijaksoista.

Palkkatukijaksot ovat kunnissa ja kuntayhtymissä keskimäärin lyhyempiä kuin yksityisellä sektorilla. Näin ollen muutos olisi keskimäärin työllistettynä olevia henkilöitä tarkastelemalla edellä kuvattua alhaisempi. Palkkatukiuudistuksen jälkeen palkkatuen myöntäminen alentuneen työkyvyn perusteella on kasvanut huomattavasti. Palkkatukijaksojen aloituksissa muutos on ollut nähtävissä heti uudistuksen jälkeen, mutta keskimäärin työllistettynä olevien osalta muutos tapahtuu viiveellä. Ehdotettu kohderyhmärajaus poissulkisi edellä kuvatulla tarkastelujaksolla kunnissa ja kuntayhtymissä keskimäärin palkkatuella työllistettynä olleiden palkkatukijaksoista noin 75 prosenttia.

Arvioitu työvoimapalveluiden järjestämisen kustannusten säästö nykytilaan nähden olisi edellä kuvatuilla tilastotiedoilla arvioituna noin 35-53 milj. euroa. Tavoiteltu 37 miljoonan euron säästö asettuu edellä arvioidun vaihteluvälin sisälle lähelle alarajaa. Koska alentuneesti työkykyisestä myönnettävän palkkatuen määrä on kasvussa ja keskimäärin työllistettynä olleiden määrä reagoi muutokseen viiveellä, voidaan olettaa, että muutoksen vaikutukset asettuisivat todennäköisimmin vaihteluvälin alarajan lähelle. Hallitusohjelman mukainen 37 miljoonan euron suuruinen työllisyysmäärärahan alentaminen vuodesta 2025 alkaen on huomioitu julkisen talouden suunnitelmassa vuosille 2025-2028 kuntien peruspalvelujen

valtionosuudessa. Vähennys kohdentuu työvoimapalveluiden järjestämistehtävään, jonka laskennalliset kustannukset määräytyvät kunnittain puoliksi työikäisten määrän ja puoliksi työttömien sekä työvoimapalveluihin osallistuvien henkilöiden määrän perusteella. Palkkatukea on maksettu kaikki sektorit huomioiden vuosittain noin 200-250 miljoonaa euroa, joten tavoiteltu säästö vastaisi arviolta noin 15-19 prosenttia kaikista palkkatukimenaista.

Työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain ja eräiden siihen liittyvien lakien voimaantulosta annetun lain (383/2023) 11 §:n 1 momentin mukaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun palveluun, tukeen, korvaukseen tai avustukseen, sovelletaan työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä, jos palvelu on alkanut tai tuki, korvaus tai avustus on myönnetty ennen mainitun lain voimaantuloa. Näin ollen vuonna 2024 kunnalle tai kuntayhtymälle työllistetyt ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnettyllä palkkatuella työskentely voi jatkua myöntöpäätöksessä määritettyyn päättymispäivään asti, vaikka työllistäminen jatkuisi vuonna 2025. Siirtymävaiheesta johtuen vuonna 2025 palkkatuen menot voisivat vähentyä arviolta noin 60-70 prosenttia pitkän aikavälin menojen säästöön nähden eli noin 21-37 miljoonaa euroa. Vuonna 2026 menojen aleneminen olisi jo lähes täysimääräistä pitkiä oppisopimuskoulutukseen myönnettyjä palkkatukijaksoja lukuun ottamatta. Näiden osuus palkkatukijaksoista on kuitenkin vähäinen.

Niiltä osin kuin kunnat eivät palkkaisi työntekijöitä niihin tehtäviin, joita palkkatuella työllistetyt tekisivät, säästäisivät ne sen osan palkkakustannuksista, joita ei rahoiteta valtionosuuksilla. Toisaalta kuntien palkkakustannukset kasvaisivat siltä osin kuin kunnat palkkaisivat tehtäviin palkkatuen myöntämisen edellytykset täyttäviä työttömiä työnhakijoita ilman palkkatukea. Esityksen vaikutuksiin kuntataloudelle liittyy siis epävarmuutta, koska vaikutus riippuu siitä, missä määrin yksittäiset kunnat katsovat välttämättömäksi korvata aikaisemmin palkkatuella palkattua henkilöstöä uudella henkilöstöllä ja minkälaista henkilöstöä tilalle palkataan. Palkkatuki on tarkoitettu kompensoimaan työllistetyn henkilön oletettua alentunutta tuottavuutta. Teoriassa työnantajalle voisi näin ollen riittää vähäisempi määrä työntekijöitä tavoiteltavan työsuorituksen saavuttamiseksi, mikäli työnantaja voi palkata muita kuin palkkatuen myöntämisen edellytykset täyttäviä henkilöitä. Todellisuudessa palkkatuella työllistetyt voivat olla kuitenkin tuottavuudeltaan lähempänä muita työntekijöitä kuin mitä palkkatukena maksettava kompensatio tuottavuuden alenemasta on, jolloin vastaavan tuotoksen saavuttamiseksi työntekijöiden määrää ei olisi mahdollista laskea palkkatuen määrää vastaavasti. Kunnan peruspalvelujen valtionosuustehtävien osalta kustannusvaikutus tulee huomioiduksi koko maan tasolla jälkikäteen valtion ja kuntien välisessä kustannustenjaon tarkistuksessa.

Työttömien työnhakijoiden näkökulmasta muutos vähentäisi jossain määrin mahdollisuuksia työllistyä palkkatuettuun työhön. Palkkatuen vaikuttavuudesta tehtyjen tutkimusten perusteella kuntiin tai kuntayhtymiin palkkatuettuun työhön työllistettyjen tulot eivät kasva kaltaistettuun verrokkiryhmään verrattuna palkkatuella työllistymisen johdosta palkkatukijakson jälkeen. Itse palkkatukijakson aikana työllistetyt tulot ovat kuitenkin pääsääntöisesti korkeammat kuin työttömänä ollessa. Muutoksella voi näin ollen olla välillinen vaikutus työttömien työnhakijoiden käytettävissä oleviin tuloihin siltä osin kuin työnhakijat olisivat voineet ilman ehdotettua muutosta työllistyä kunnalle palkkatuettuun työhön, eikä kunta työllistä kyseisiä henkilöitä ilman palkkatukea.

Taulukossa alla on kuvattu kuntiin ja kuntayhtymiin palkkatuella työllistettyjen tuloja palkkatukijakson aikana sekä ennen ja jälkeen palkkatukijakson. Luvut ovat havaittuja keskiarvoja palkkatuetussa työssä kuntasektorilla olleiden kohdalla, eikä taulukossa ole otettu

kantaa siihen, kuinka suuria tulot olisivat olleet, mikäli henkilöt eivät olisi työllistyneet palkkatuella.

Taulukko 2 Palkkatuella kuntaan tai kuntayhtymään työllistettyjen henkilöiden tulot keskimäärin kuukaudessa palkkatukijakson aikana sekä ennen ja jälkeen palkkatukijakson vuonna 2019

2019	Työttömyysturva	Yleinen asumistuki	Toimeentulotuki	Palkka	Yhteensä
Ennen työllistämistä	771	284	53	192	1299
Työllistämisen aikana	155	229	15	1633	2032
Työllistämisen jälkeen	689	236	34	499	1458

Lähde: Valtiovarainministeriö, työnvälitystilaston aineisto, työttömyysetuuksien maksajien rekisterit, kansallinen tulotietorekisteri

Taulukossa esitettyjen tietojen perusteella palkkatukijakson aikana kuntaan tai kuntayhtymään palkkatuella työllistettyjen tulot ovat olleet vuonna 2019 noin 730 euroa kuukaudessa korkeammat kuin ennen palkkatukijakson alkamista. Viisi kuukautta kestävä palkkatukijakson ajalta henkilön saamat tulot olivat noin 3 650 euroa korkeammat kuin työttömänä ollessa, mikäli tulot säilyisivät palkkatukea edeltäneellä tasolla. Vuoden 2023 hintatasossa kuluttajahintaindeksillä korotettuna viiden kuukauden palkkatukijakson aikaiset tulot olisivat olleet noin 4 275 euroa korkeammat kuin työttömänä ollessa. Kymmenen kuukauden mittaisen palkkatukijakson vaikutukset tuloihin ovat kaksinkertaiset, mikäli henkilön tuloihin ei tulisi tänä aikana muutosta tämän jäädessä työttömäksi. Ansiotulojen verotus huomioiden vaikutus käytettävissä oleviin tuloihin olisi kuitenkin pienempi.

Vuosina 2019-2023 kuntiin ja kuntayhtymiin ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnettyä palkkatuella on ollut vuosittain työllistettynä keskimäärin noin 4 200 - 5 500 henkilöä. Uusien aloitettujen jaksojen määrä vuodessa on vaihdellut noin 4 800 - 8 400 aloituksen välillä. Ehdotettu palkkatukimahdollisuuden rajaaminen koskisi arviolta edellä kuvatun suuruista joukkoa työttömiä työnhakijoita ja vaikutus henkilöiden tuloihin olisi mahdollisen menetetyn palkkatukijakson ajalta keskimäärin edellä kuvatun suuruinen. Koska palkkatuki on harkinnanvarainen tuki, ei voida jälkikäteen todeta, keiden henkilöiden kohdalla muutos olisi estänyt mahdollisuuden palkkatuettuun työhön. Ei ole myöskään mahdollista arvioida, mitä kyseisille henkilöille tapahtuisi ilman mahdollisuutta työllistyä palkkatuettuun työhön kuntaan tai kuntayhtymään.

Valmiuslaki

Järjestämislaissa tarkoitetuille työvoimaviranomaisille arvioidaan normaalioloissa aiheutuvan vähäisiä kustannuksia valmiuslaissa säädettyjen tehtävien siirtämisestä. Kustannuksia aiheutuisi muun muassa valmiuslain 3 luvun 12 §:ssä tarkoitetun varautumisen toteuttamisen osalta, joka koskisi muutoksen jälkeen myös työvoimaviranomaista työnvälityspakon ja työvelvollisuuden toimeenpanon osalta.

Työvelvollisuusrekisterin rekisterinpitäjyyteen tehtävästä muutoksesta aiheutuvat kustannukset KEHA-keskukselle ja työ- ja elinkeinoministeriölle vastaisivat arvion mukaan nykyisiä kustannuksia. Työ- ja elinkeinoministeriölle muutoksesta arvioidaan lisäksi aiheutuvan vähäisiä kustannuksia, jotka liittyisivät siihen, että ministeriö saa yhteensovittua varautumisen omalla

toimialallaan järjestämislaissa tarkoitettujen työvoimaviranomaisten ja muiden viranomaisten kanssa. Saman vähäisen yhteensovittamista koskevan kulun arvioidaan aiheutuvan myös KEHA-keskukselle, ELY-keskuksille sekä työvoimaviranomaisille.

Poikkeusoloissa toimittaisiin viranomaisten normaaliorganisaation mukaisesti. Poikkeusoloissa viranomaiset järjestelisivät sisäisesti tehtävänsä niin, että työvelvollisuuden toimeenpanoon liittyvät tehtävät priorisoidaisiin muiden tehtävien edelle. Tämä tarkoittaisi, että resurssit uudelleen ohjattaisiin poikkeusoloissa, eikä ehdotetuilla muutoksilla arvioitaisi olevan vaikutuksia henkilötyövuosiin. Mikäli valmiuslain mukaisia toimivaltuuksia jouduttaisiin soveltamaan poikkeusoloissa, voisi työvoimaviranomaisille aiheutua kustannuksia työvelvollisuuden toimeenpanosta esimerkiksi kirjepostin lähettämisen muodossa ja lisäksi työvelvollisuusrekisterin käyttöönottoaminen tarvittu laajuudessa voisi aiheuttaa vähäisiä lisäkustannuksia. Poikkeusoloissa työnvälityspakon ja työvelvollisuuden toimeenpanemisesta voisi kuitenkin aiheutua myös arvaamattomia kustannuksia viranomaisille. Tämä riippuisi kuitenkin poikkeusolojen laadusta, minkä takia myös kustannusten täsmällinen arvioiminen etukäteen on vaikeaa.

Työnvälityspakon ja työvelvollisuuden toimeenpanon ehdotetusta siirtämisestä sopimusasetuksella Ahvenanmaan maakunnan viranomaiselle aiheutuisi normaalioloissa vähäisiä kustannuksia, sillä tehtävät olisivat uusia ja vaatisivat osaltaan varautumista. Jos tehtäviä ei siirretä sopimusasetuksella, voisi KEHA-keskukselle aiheutua poikkeusoloissa tehtävien toimeenpanosta lisäkustannuksia, joita kuitenkin katetaan aiemmin mainitulla henkilöstön järjestämisellä poikkeusoloissa.

4.2.2 Työllisyysvaikutukset sekä perus- ja ihmisoikeusvaikutukset

Palkkatuki

Mikäli palkkatukea ei voitaisi myöntää kunnille tai kuntayhtymille esimerkiksi ammatillisen osaamisen puutteiden perusteella, vähenisi julkiselle sektorille myönnetyllä palkkatuella työllistettyjen osuus palkkatuella työllistetyistä arviolta noin 15 prosenttiyksiköllä. Palkkatukiudistuksen jälkeisenä aikana palkkatuella työllistettynä olleista henkilöistä keskimäärin noin 26 prosenttia on ollut työllistettynä julkiselle sektorille ja noin 31 prosenttia palkkatuista on myönnetty julkiselle sektorille.

Ehdotetulla muutoksella ei arvioida olevan merkittäviä pitkän aikavälin työllisyysvaikutuksia. Työllistäminen palkkatuella julkiselle sektorille näyttää edellä selostettujen tutkimusten valossa johtavan pääosin vain lyhytaikaiseen työllistymiseen. Julkisen sektorin palkkatuella työllistämisen väheneminen voi alentaa työllisyyttä siltä osin kuin kunnat eivät palkkaisi työntekijöitä niihin tehtäviin, joita palkkatuella työllistetyt tekisivät tai kunnat palkkaisivat näihin tehtäviin vähemmän henkilöstöä kuin tilanteessa, jossa nämä voisivat saada työllistämiseen palkkatukea. Vaikka julkisen sektorin palkkatuetulla työllä ei arvioida olevan merkittäviä työllisyysvaikutuksia, voi palkkatuetulla työllä kunnassa tai kuntayhtymässä olla työllistetyille esimerkiksi itsetuntoa ja osallisuuden tunnetta kasvattavaa merkitystä. Palkkatuetun työn niin sanotuista sosiaalisista hyödyistä ei ole käytettävissä tutkimustietoa, mutta palkkatuen mahdollisia sosiaalisia hyötyjä on nostettu lausuntopalautteen yhteydessä sekä aiemmissa palkkatukiudistuksissa laajasti esille.

Kannustimet kuntaan palkkatuella työllistämisen osalta riippuvat jossain määrin siitä, miten alueella toteutetaan työvoimapalveluiden järjestämistehtävä. Mikäli työllisyysalueen muodostaa yksi kunta, on tällä vähäisemmät kannustimet hakea palkkatukea itseltään kuin sellaisella kunnalla, joka hakee palkkatukea oman työllisyysalueensa vastuukunnalta.

Työllisyysalueiden sijoittuminen suhteessa toisiinsa vaikuttaa myös siihen, kuinka todennäköisesti palkkatukea hakeva kunta kuuluisi johonkin muuhun työllisyysalueeseen kuin palkkatuen myöntävä kunta. Ehdotettu muutos vähentäisi tilanteita, joissa työttömät työnhakijat voisivat tällä perusteella joutua alueellisesti eriarvoiseen asemaan.

Ehdotettu muutos vähentäisi ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnettävän palkkatuen kohderyhmään kuuluvien henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä palkkatuettuun työhön. Tältä osin työttömät työnhakijat olisivat aiempaa voimakkaammin taustansa perusteella eri asemassa. Toisaalta lähtökohtaisestikin työvoimapalveluita on tarkoitus kohdentaa eri kohderyhmille ja erityisesti sellaisille henkilöille, joiden ei arvioida työllistyvän ilman työvoimapalveluita tai työllistymistä voitaisiin nopeuttaa palveluilla. Työvoimaviranomaisilla olisi edelleen käytettävissään joukko muita palveluita, joilla kohderyhmän työllistymistä voitaisiin edistää. Ehdotettu muutos palkkatukea koskevaan sääntelyyn voi lisätä jossain määrin muiden työvoimapalveluiden kysyntää sekä esimerkiksi hyvinvointialueiden tarjoaman kuntouttavan työtoiminnan kysyntää siltä osin kuin palkkatukea on mahdollisesti hyödynnetty kunnissa sosiaalisista lähtökohdista. Ehdotettu muutos rajaisi myös jossain määrin mahdollisuuksia rakentaa palvelupolkuja esimerkiksi kuntouttavasta työtoiminnasta tai työkokeilusta palkkatuettuun työhön kunnassa tai kuntayhtymässä. Monet kolmannen sektorin toimijat ovat kuitenkin tarjonneet myös tällaisia matalan kynnyksen palkkatuettuja työmahdollisuuksia, eikä esityksessä ehdoteta muutoksia mahdollisuuteen myöntää palkkatukea kolmannella sektorilla toimivalle työnantajalle.

Ehdotetulla muutoksella on suurempi vaikutus niillä paikkakunnilla, joilla on suhteessa muita alueita enemmän kuntasektorin työpaikkoja. Vuosina 2019-2023 esityksen mukaan poistuvaksi rajattavalla palkkatuella suhteutettuna kunnan työttömien ja palkkatuella työllistettyjen määrään työskenteli 24 kunnassa vähintään 5 prosenttia työttömänä tai palkkatuetussa työssä olleista kuntalaisista ja 104 kunnassa vähintään 3 prosenttia. Edellä mainittujen kuntien kuntalaisten työllistyminen palkkatuella on kuitenkin myös rajauksen ulkopuolelle jääviltä osin pääosin yleisempää kuin muissa kunnissa. Edellä tarkoitetuista 104 kunnasta 71 oli sellaisia, joissa myös muiden kuin rajauksen piiriin kuuluvalla palkkatuella työskennelleiden osuus työttömistä työnhakijoista ja palkkatuella työllistetyistä oli korkeampi kuin koko maan keskiarvo. Tilastoista ei voi suoraan päätellä, kuinka paljon näissä kunnissa on tarjolla mahdollisuuksia työllistyä palkkatuella eri sektoreille. Tilastojen valossa näyttäisi kuitenkin siltä, että useimmissa kunnissa, joissa ehdotetun rajauksen piirissä olevalla palkkatuella on työllistetty suhteellisen suuri osuus kunnan työttömistä kuntaan tai kuntayhtymään, myös muille sektoreille on palkkatuella työllistytty keskimääräistä useammin. Joukossa on kuitenkin yksittäisiä kuntia, joiden kohdalla kuntaan työllistäminen on aikaisempina vuosina korostunut merkittävästi.

Taulukossa alla on kuvattu, miten ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnetty palkkatuki on jakautunut iän, sukupuolen ja kansallisuuden mukaan. Suluissa on esitetty kyseisen ryhmän osuus kaikista työttömistä työnhakijoista.

Taulukko 3 Kunnissa ja kuntayhtymissä vuosina 2019-2023 työllistettynä olleet iän, sukupuolen ja kansallisuuden mukaan

	15-24 -vuotiaat työnhakijat	25-54 -vuotiaat työnhakijat	55 vuotta täyttäneet työnhakijat	Miehet	Naiset	Suomalais et	Ulkomaal aiset
2023	10,9 % (10,6 %)	66,2 % (62,6 %)	22,9 % (26,8 %)	50,6 % (58,1 %)	49,4 % (41,9 %)	89,8 % (85,5 %)	10,2 % (14,5 %)

2022	10,6 % (10,6 %)	67,0 % (61,2 %)	22,4 % (28,1 %)	48,7 %	51,3 % (43,0 %)	91,6 % (87,2 %)	8,4 % (12,8 %)
2021	11,6 % (11,8 %)	67,1 % (61,7 %)	21,4 % (26,5 %)	49,0 % (56,8 %)	51,1 % (43,2 %)	92,2 % (88,6 %)	7,8 % (11,4 %)
2020	11,7 % (12,7 %)	67,5 % (63,5 %)	20,8 % (23,7 %)	48,1 % (55,3 %)	51,9 % (43,7 %)	92,6 % (89,8 %)	7,4 % (10,2 %)
2019	10,9 % (12,6 %)	68,2 % (61,3 %)	20,9 % (26,1 %)	47,3 % (56,3 %)	52,7 % (43,7 %)	92,9 % (89,4 %)	7,2 % (10,6 %)

Lähde: TEM, Työväilytilasto

Taulukosta nähdään, että 55 vuotta täyttäneet työnhakijat ovat olleet aliedustettuina kuntiin ja kuntayhtymiin ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnetyllä palkkatuella työllistettyjen joukossa, kun heidän osuuttaan palkkatuella työllistetyistä verrataan heidän osuuteensa kaikista työttömistä työnhakijoista. Ehdotettu muutos parantaisi 60 vuotta täyttäneiden pitkään työttömänä olleiden asemaa suhteessa muihin työttömiin työnhakijoihin, kun heidän mahdollisuutensa työllistyä palkkatuella tuettuun työhön kunnalle tai kuntayhtymälle, säilyisi. Kunnat voisivat työllistää jossain määrin nykyistä enemmän palkkatuella niitä kohderyhmiä, joiden työllistäminen palkkatuella olisi edelleen mahdollista. Nuorten osuus palkkatuella työllistettyjen osalta on vastannut suurin piirtein heidän osuuttaan työttömistä työnhakijoista.

25-54 –vuotiaiden palkkatuella työllistettyjen osuus on ollut korkeampi kuin heidän osuutensa työttömistä työnhakijoista. Naisten ja suomalaisten osuus palkkatuella työllistetyistä on ollut korkeampi kuin heidän osuutensa työttömistä työnhakijoista. Ehdotetut muutokset vaikuttaisivat näin ollen voimakkaammin edellä mainittuihin ryhmiin heidän asemaansa heikentävästi. Ulkomaalaiset tai vieraskieliset ovat olleet puolestaan aliedustettuina kuntiin palkkatuella työllistettyjen joukossa. Myös maahanmuuttajanaiset ovat olleet aliedustettuina, joten ulkomaalaisten tai vieraskielisten osalta muutos olisi heidän määräänsä suhteutettuna vähäisempi kuin muiden työttömien työnhakijoiden kohdalla.

Vuonna 2022 kunta-alan henkilöstöstä 89 % työskenteli sosiaali- ja terveystalvelujen, koulutuksen tai julkisen hallinnon päätoimialoilla ja heistä 80 % oli naisia. Vuoden 2023 alussa noin puolet kuntasektorin palkansaajista siirtyi hyvinvointialueiden palvelukseen. Muutoksen jälkeen kunnille jäivät muun muassa koulutukseen ja varhaiskasvatukseen liittyvät tehtävät ja suurin osa julkisen hallinnon toimialan tehtävistä.⁶ Seuraavasta taulukosta ilmenevät vuosina 2019-2023 palkkatuella kuntiin työllistettyjen henkilöiden yleisimmät ammattinimikkeet. Listasta on poistettu hyvinvointialueille siirtyneet tehtävät.

Taulukko 4. Kuntaan tai kuntayhtymään työllistettyjen yleisimmät ammatit vuosina 2019-2023

Ammatti	Palkkatukijaksoja alkanut 2019-2023
Puistotyöntekijä	2145
Koulunkäynninohjaaja	1777
Toimistotyöntekijä	1669

⁶ <https://stat.fi/julkaisu/cl8n2fs0v2wr50dukkw0oq24x>

Muu kiinteistöhuollon työntekijä	1474
Muu lastenhoitotyöntekijä	1401
Kiinteistöhuoltomies	1070
Lastenhoitaja	853
Keittiötyöntekijä	817
Liikuntapaikkojen hoitaja	691
Henkilökohtainen avustaja, päiväkotia	643
Keittiöapulainen	614
Kierrätystyöntekijä	565
Laitoshuoltaja	539
Kirjastotyöntekijä	514
Muu kirjastotyöntekijä	443
Pakettiautonkuljettaja	430
Toimistoavustaja	422
Toimistovahvistaja	349
Tekninen työntekijä, museo, kirjasto tai galleria	342

Lähde: TEM, Työnvälitystilasto

Edellä kuvattu taulukko kuvaa, millaisiin tehtäviin kunnissa palkkatuetuun työhön on yleisimmin työllistetty. Muutoksella olisi vaikutusta erityisesti näihin kunnan tehtäviin ja sitä kautta työttömien työnhakijoiden mahdollisuuksiin työllistyä. Osa tehtävistä lukeutuu kuntien valtionosuustehtäviin, joita rahoitetaan osin laskennallisella valtionosuudella. Vaikka kunnan mahdollisuus saada palkkatukea tehtäviin työllistetyistä henkilöistä olisi nykyistä rajallisempi, huomioitaisiin näihin tehtäviin työllistettyjen palkkakustannukset joka tapauksessa kuntien peruspalvelujen valtionosuuksien kustannustenjaon tarkistuksessa. Todennäköisesti tällaiset tehtävät ovat sellaisia, joihin kunnat edelleen tarvitsisivat työvoimaa, mutta työvoiman tarpeen määrä ei välttämättä vastaisi nykyisin palkkatuella palkatun henkilöstön määrää, jolloin työllistymismahdollisuuksia voi olla vähemmän ja tehtäviin rekrytoitaisiin taustaltaan erilaisia ihmisiä kuin nykyisin. Muiden kuin lakisääteisten tehtävien osalta ehdotettu muutos voi vaikuttaa voimakkaammin mahdollisuuksiin työllistyä kuntaan. Esimerkiksi tukitoiminnoissa, kuten toimisto-, kiinteistöhuolto-, keittiö- ja kuljetustehtävissä on voinut työskennellä paljon henkilöitä tehtävissä, jotka eivät ole lukeutuneet kunnan lakisääteisiin tehtäviin.

Kunnat määrittävät työnantajina itsenäisesti tarpeen työvoimalle sekä sen, keitä ne palkkaavat työtä tekemään. Palkkatuki on tarkoitettu työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi, eikä työnantajan toiminnan tukemiseksi tarkoitettu tuki, vaikka tuki myönnetään työnantajalle. Tästä syystä ehdotetun muutoksen vaikutuksia arvioidaan erityisesti työllistymismahdollisuuksien muutoksen näkökulmasta, eikä työnantajien toiminnan näkökulmasta.

Valmiuslaki

Ehdotetuilla muutoksilla työvoimaviranomaisen määritelmään sekä rekisterinpitäjyyteen ei arvioida olevan työllisyysvaikutuksia tai suoria vaikutuksia perusoikeuksien toteutumiseen. Välillisesti sääntelyn saattaminen ajantasalle voi edistää perusoikeuksien toteutumista.

4.2.3 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Esitys johtaisi todennäköisesti siihen, että työvoimaviranomaisille tulisi käsiteltäväksi vähemmän palkkatukihakemuksia ja -maksatuksia kuin jos muutosta ei tehtäisi. Hakemusten määrän vähentyminen johtuisi siitä, ettei palkkatukea voitaisi jatkossa myöntää kunnalle tai kuntayhtymälle palkkatuella työllistettävän henkilön ammatillisen osaamisen parantamiseen.

Työvoimaviranomaiset käsittelevät palkkatukiin liittyviä asioita KEHA-keskuksen hallinnoimassa yleisessä avustusjärjestelmässä. Ehdotetun muutoksen toimeenpanoa voitaisiin tukea esimerkiksi niin, että kunnan tai kuntayhtymän tunnistauduttua avustusjärjestelmään palkkatuen hakijana, ei sille tulisi näkyviin vaihtoehtoa hakea palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen. Lisäksi asiointipalvelun ohjeissa voitaisiin korostaa, ettei kunnille ja kuntayhtymille voitaisi myöntää palkkatukea kyseiseen tarkoitukseen. Edellä kuvatut tietojärjestelmämuutokset olisivat luonteeltaan vähäisiä ja niiden toteuttamisen arvioidaan lisäävän KEHA -keskuksen kehittämiskustannuksia noin 50 000 eurolla kertaluonteisesti. Muutokset olisi KEHA -keskuksen arvion mukaan toteutettavissa tavoitellussa lain voimaantulon aikataulussa. Tietojärjestelmäkontroleilla pienennettäisiin mahdollisuuksia inhimillisiin virheisiin, mikä vähentäisi myös valvovan viranomaisen työtä. Aluehallintovirasto kuitenkin arvioi lausunnossaan, että ehdotetut muutokset todennäköisesti lisäävät aluehallintoviraston kantelu- ja valvonta-asioiden määrää.

Ehdotetuilla muutoksilla voi olla merkittäviä vaikutuksia kuntien työpajatoimintaan. Into -etsivä nuorisotyö- ja työpajatoiminta ry:n mukaan noin 70 prosenttia työpajoista on kunnallisia organisaatioita. Ehdotettu muutos rajoittaisi merkittävästi mahdollisuuksia työllistää työttömiä työnhakijoita työpajoihin palkkatuella. Palkkatuettu työ työpajassa on voinut olla jatkumo aiemmalle työkokeilulle tai kuntouttavalle työtoiminnalle ja palkkatuetut ovat voineet toimia myös muissa palveluissa olleiden valmennustehtävissä. Ehdotus vaikuttaa myös oppilaitoksiin eri tavoin riippuen siitä, toimiiko oppilaitos osana kuntaorganisaatiota vai toimiiko oppilaitos yhtiömuodossa. Ehdotettu rajausta ei koskisi yhtiömuodossa toimivia oppilaitoksia, vaikka ne olisivat kuntien tai kuntayhtymien määräysvallassa.

Valmiuslaki

Ehdotetuilla muutoksilla täsmennettäisiin valmiuslaissa työvoimaviranomaiselle säädettyjen tehtävien kuuluvan järjestämislaissa tarkoitetuille työvoimaviranomaisille. Tämä koskisi normaali- ja poikkeusoloja. Järjestämislaissa tarkoitetuille työvoimaviranomaisille sekä työnvälityspakkoa että työvelvolliseksi määräämistä koskevat tehtävät olisivat uusia. Arvion mukaan normaalioloissa lisääntyvien tehtävien määrä olisi vähäinen, mutta poikkeusoloissa tehtävien toimeenpanemisella voisi olla laajempia vaikutuksia työvoimaviranomaisten toimintaan.

Normaalioloissa ehdotetut muutokset edellyttäisivät työvoimaviranomaisia päivittämään tai muodostamaan varautumisen kannalta olennaiset prosessit ja suunnitelmat poikkeusoloja varten. Kunnilla, kuntayhtymillä ja muilla kuntien yhteenliittymillä on kuitenkin normaalioloissa valmiuslain varautumisvelvoite, mikä koskee myös järjestämislaissa tarkoitettua työvoimaviranomaista. Näin ollen ehdotetut muutokset eivät toisi merkittäviä

muutoksia työvoimaviranomaisten tehtäviin ja velvollisuuksiin. Valmiussuunnitelman päivittämisen lisäksi työvoimaviranomaiset joutuisivat huomioimaan mahdolliset henkilöstön koulutus- ja harjoitustarpeet, jotta poikkeusoloissa työvoimaviranomainen pystyisi käynnistämään nopealla aikataululla tarvittavat toimenpiteet työvelvollisuuden toimeenpanoon. Lisäksi poikkeusoloissa vaadittaisiin työvoimaviranomaisten yhteistyötä ja tämän yhteistyön pohja tulisi rakentaa normaalioloissa niin alueellisesti kuin valtakunnallisesti.

Poikkeusoloissa työnvälityspakon ja työvelvolliseksi määräämisen toimeenpanemisella olisi vaikutuksia työvoimaviranomaisten tehtäviin. Työvoimaviranomaisten tulisi toimeenpanna edellä mainitut, käyttää työvelvollisuusrekisterin tietoja työvelvolliseksi määräämisen yhteydessä sekä vastata rekisterinpitäjän tehtävistä niiltä osin kuin ne kuuluvat työvoimaviranomaisille. Näiden tehtävien laajuutta ei voida arvioida luotettavasti ennakoon, sillä laajuus riippuu poikkeusolojen vakavuudesta ja kestosta.

Poikkeusoloissa ehdotetut muutokset vaatisivat lisäksi työvoimaviranomaisia priorisoimaan ja järjestelemään tehtäviä uudelleen. Poikkeusolojen laatu, laajuus tai kesto vaikuttaisivat merkittävästi siihen, kuinka laajasta tehtävien uudelleenjärjestelystä olisi kysymys. Tästä johtuen tarkempia vaikutuksia on vaikea arvioida. Jotta työvoimaviranomaiset pystyisivät hoitamaan ehdotetut muutokset samalla tai mahdollisesti jopa pienemmällä henkilöstöresurssilla poikkeusoloissa, vaatisi se todennäköisesti joidenkin tehtävien vähentämistä tai karsimista, jotta tarvittavat resurssit pystyttäisiin osoittamaan valmiuslain mukaisiin tehtäviin. Tehtävien uudelleenjärjestely voisi näin myös vaikuttaa työvoimaviranomaisten muiden asiakkaiden palvelutasoon heikentävällä tavalla poikkeusolojen aikana.

KEHA-keskuksen tehtävänä on jo Covid-19-pandemiasta asti ollut vastata työvelvollisuusrekisterin käyttöönottovalmiudesta, teknisestä ylläpidosta sekä käytännön perustamisesta työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta poikkeusoloissa. Tältä osin KEHA-keskuksen tehtäviin ei arvioida syntyvän kuin vähäisiä muutoksia, jotka johtuvat työvelvollisuusrekisterin perustamisvelvollisuudesta ja yhteisrekisterinpitäjyydestä työ- ja elinkeinoministeriön sekä työvoimaviranomaisten kanssa.

KEHA-keskuksen tulisi huomioida normaalioloissa valmiussuunnitelmassaan järjestämisvastuun siirtoon liittyvien tehtävien muutokset sekä työvelvollisuusrekisteriin liittyvät, KEHA-keskukselle kuuluvat rekisterinpitäjän tehtävät.

Poikkeusoloissa työvelvollisuusrekisteristä johtuvat vaikutukset kaikkiin osallistuviin viranomaisiin voisivat kuitenkin olla merkittäviä, mikäli esimerkiksi tietojärjestelmät olisivat toimimattomia tai niiden toimintaan kohdistuisi häirintää. Tällöin työvelvollisuuteen liittyvät toimenpiteet saatettaisiin joutua hoitamaan manuaalisesti, joka hidastaisi ja vaikeuttaisi työvelvollisuuden toimeenpanoa ja lisäisi työvoimaviranomaisten, KEHA-keskuksen ja työ- ja elinkeinoministeriön tehtäviä.

Työ- ja elinkeinoministeriön tehtäviin muutoksilla ei arvioida olevan kuin vähäisiä muutoksia. Ministeriön tulisi edelleen toimialallaan johtaa ja valvoa varautumista poikkeusoloihin sekä ohjata alallaan toimintaa ja työnvälityspakon ja työvelvolliseksi määräämisen toimeenpanoa poikkeusoloissa. KEHA-keskukselle ehdotetaan myös tehtävää työnvälityspakon ja työvelvollisuuden toimeenpanon hoitamisesta Ahvenanmaan maakunnassa. Tarkoitus olisi kuitenkin, että tehtävät voitaisiin siirtää sopimusasetuksella Ahvenanmaan maakunnan viranomaisen hoidettavaksi. Tehtävät olisivat uusia, joten tästä arvioidaan aiheutuvan joitakin muutoksia sille viranomaiselle, jolle varautuminen ja toimeenpano siirtyisivät. Jos tehtäviä ei kuitenkaan siirrettäisi KEHA-keskus toimeenpanisi poikkeusoloissa työnvälityspakon ja

työvelvolliseksi määräämisen Ahvenanmaan maakunnassa. Tässä tilanteessa KEHA-keskuksen tulisi toimeenpanna sellaista tehtävää, jota KEHA-keskuksessa ei normaalioloissa suoriteta. Poikkeusoloissa viranomaisen toimintaa kuitenkin organisoitaisiin uudelleen, minkä vuoksi tämän ei arvioida aiheuttavan merkittäviä muutoksia KEHA-keskuksen toimintaan.

Valmiuslaissa säädetty tiedonantovelvollisuus työvelvollisuusrekisteriin tarvittavia tietoja koskien ei koske Ahvenanmaan viranomaisia. Mikäli työnvälityspakon ja työvelvollisuuden toimeenpano Ahvenanmaan alueella jäisivät KEHA-keskuksen vastuulle, tulisi arvioida tarve tietojensaantiin Ahvenanmaan viranomaisilta tehtävien toimeenpanoa varten ja ryhtyä tarvittaessa lainvalmisteluyhteistyöhön Ahvenanmaan maakunnan kanssa tarpeellisten tietojenluovutussäännösten valmistelusta.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot ja niiden vaikutukset

5.1 Palkkatuki

Hallitusohjelman kirjaukset kuntien tehtävien vähentämiseksi menosopeutuksen mukaisesti ja palkkatuen kohdistaminen erityisesti yksityiselle ja kolmannelle sektorille olisi mahdollista toteuttaa myös muilla tavoin kuin tässä esityksessä ehdotetaan.

Yksi vaihtoehto olisi säätää, etteivät kunnat tai kuntayhtymät voisi jatkossa saada palkkatukea lainkaan myöskään alentuneesti työkykyisten tai yli 60-vuotiaiden pitkään työttömänä olleiden työllistämiseen. Näiden ryhmien osalta ei kuitenkaan edellytetä työvoimaviranomaisen arvioivan palkkatuella tuetun työn parantavan palkkatuella työllistetyn mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille. Lisäksi kyseisten ryhmien työllistäminen palkkatuella on mahdollista myös pitkäaikaisesti. Sillä, ettei julkiselle sektorille myönnetyllä palkkatuen olla pääosin havaittu parantavan mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille ei ole yhtä suurta merkitystä kyseisten ryhmien osalta, joiden työllistämiseen palkkatuella on asetettu tavoitteeksi työelämään osallistuminen. Hallitusohjelmassa tavoiteltu kuntien tehtävien vähentäminen 37 miljoonan euron edestä on mahdollista saavuttaa, vaikka kunnille ja kuntayhtymille voisi jatkossakin myöntää palkkatukea kyseisten ryhmien työllistämiseen.

Toinen vaihtoehto olisi rajoittaa myös hyvinvointialueiden ja -yhtymien mahdollisuutta saada palkkatukea. Hyvinvointialueiden ja -yhtymien sisällyttämistä rajausten piiriin puoltaisi se, ettei julkiselle sektorille myönnetyn palkkatuen olla havaittu parantavan mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille. Sosiaali- ja terveyspalvelut ovat kärsineet pitkään osaavan työvoiman saatavuushaasteista. Mikäli ammatillista osaamista ei voisi parantaa palkkatuetulla työllä hyvinvointialueiden ja -yhtymien palveluksessa, voisi tämä osaltaan lisätä haasteita osaavan työvoiman saatavuudessa alalla. Palkkatukea voidaan myöntää muun muassa oppisopimuskoulutukseen osallistuvasta tai tutkinnon suorittaneesta, mutta vailla alan työkokemusta olevasta henkilöstä. Lisäksi tavoiteltu 37 miljoonan euron säästö on mahdollista saavuttaa ilman tätä rajausta.

Tavoiteltu säästö olisi mahdollista toteuttaa myös rajoittamalla mahdollisuutta hyödyntää muita työvoimapalveluita. Tällöin muutoksella ei kuitenkaan toteutettaisi hallitusohjelman kirjausta palkkatuetun työn kohdentamisesta yksityiselle ja kolmannelle sektorille. Muista palveluista työvoimakoulutus on ainoa, jonka kustannukset vuodessa ovat ylittäneet toistuvasti tavoiteltavan 37 miljoonan euron säästön määrän. Muiden palveluiden kohdalla palvelu jouduttaisiin lakkauttamaan kokonaan, eikä tavoitellun säästön saavuttamiseen riittäisi välttämättä yhden palvelun lakkauttaminen. Työvoimakoulutuksilla on havaittu tutkimuksissa positiivisia työllisyysvaikutuksia, joten niiden rajoittaminen ei olisi työllisyysvaikutusten näkökulmasta perusteltua.

5.2 Valmiuslaki

Valmistelun yhteydessä tarkasteltiin vaihtoehtoa, jossa valmiuslaissa tarkoitettua työvoimaviranomaisella tarkoitettaisiin työnvälityspakon ja työvelvolliseksi määräämisen yhteydessä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksia. Tällöin edellä mainittujen tehtävien hoitaminen poikkeusoloissa olisi jäänyt täysin valtion viranomaisille. Työnvälitykseen liittyvät tehtävät ja osaaminen siirtyvät kuitenkin 1.1.2025 järjestämislaissa tarkoitetuille työvoimaviranomaisille, joilla on tämän jälkeen osaaminen ja paikallinen tuntemus alueensa työmarkkinoista. Lisäksi vaihtoehdossa normaalioloissa työnvälityksestä olisivat vastanneet työvoimaviranomaiset ja poikkeusoloissa työnvälityksen kaltaiset valmiuslain tehtävät olisivat siirtyneet elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksille. Poikkeusoloissa on tarkoituksenmukaista, että tehtävistä vastaavat ne tahot, jotka vastaavat tehtävistä normaalioloissa. Tällä perusteella ei pidetty tarkoituksenmukaisena, että poikkeusoloissa tehtävistä vastaava viranomainen muuttuisi normaalioloihin verrattuna. Vaihtoehdossa arvioitiin olevan toimeenpanon onnistumisen kannalta huomattavia riskejä, jotka johtuivat juuri muuttuvista viranomaistahoista.

Työvelvollisuusrekisteri

Valmistelun yhteydessä pohdittiin vaihtoehtoa, jossa työ- ja elinkeinoministeriö sekä KEHA-keskus perustaisivat yhdessä tietyissä poikkeusoloissa työvelvollisuusrekisterin, jonka rekisterinpitäjänä toimisi työ- ja elinkeinoministeriö. Edellä mainittu tarkoittaisi sitä, että työ- ja elinkeinoministeriö vastaisi tietosuoja-asetuksen mukaisista rekisterinpitäjän velvollisuuksista ja KEHA-keskus vastaisi rekisterin teknisestä valmiudesta normaalioloissa sekä osaltaan rekisterin perustamisesta sekä rekisterin tietosuojasta poikkeusoloissa. Työvoimaviranomaiset puolestaan käyttäisivät ja tallentaisivat tietoja työvelvollisuusrekisteriin. Käytännössä Covid-19-pandemian alkamisen jälkeen KEHA-keskus on vastannut työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta työvelvollisuusrekisterin teknisestä toimintavalmiudesta normaalioloissa. Lisäksi KEHA-keskus vastaa toimeksiannon perusteella poikkeusoloissa rekisterin teknisestä toiminnasta, henkilötietojen keräämisestä työvelvollisuusrekisteriin sekä rekisterin tietosuojasta. Vaihtoehdossa työ- ja elinkeinoministeriön rooli rekisterinpitäjänä olisi osaltaan muodollinen, sillä KEHA-keskus ja työvoimaviranomaiset tosiasiallisesti vastaisivat osasta tietosuoja-asetuksessa säädetyistä rekisterinpitäjän velvollisuuksista. Vaihtoehdon ei katsottu täyttävän tietosuoja-asetuksen edellytyksiä rekisterinpitäjälle.

Lisäksi valmistelun yhteydessä pohdittiin vaihtoehtoa, jossa KEHA-keskus olisi tietyissä poikkeusoloissa perustettavan työvelvollisuusrekisterin rekisterinpitäjä. KEHA-keskus ei kuitenkaan yksin määritä työvelvollisuusrekisterin tarkoitusta ja keinoja, joten vaihtoehdon ei katsottu täyttävän tietosuoja-asetuksen määritelmää rekisterinpitäjästä.

6 Lausuntopalaute

Esitysluonnoksesta lausunnon antoi 59 lausunnonantajaa. Lausunnon antoi kuusi ministeriötä, 13 muuta valtion virastoa, neljä työmarkkinakeskusjärjestöä, seitsemän muuta järjestöä, neljä hyvinvointialuetta sekä HUS-kuntayhtymä ja 23 kuntaa tai kaupunkia sekä Ahvenanmaan maakunta. Ministeriöistä puolustusministeriö ja sisäministeriö totesivat, ettei niillä ole lausuttavaa muutosehdotuksiin.

Palkkatuki

Palkkatukea koskevaa ehdotusta vastustaneita lausuntoja oli kannattaneita lausuntoja enemmän. Suomen kuntaliitto, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT sekä lähes kaikki lausunnon antaneet kunnat vastustivat tai esittivät kriittisiä näkemyksiä ehdotettuun muutokseen. Ehdotusta kannatettiin lähinnä kustannusvaikuttavuuden näkökulmasta. Lisäksi osatyökykyisten ja 60 vuotta täyttäneiden pitkään työttömänä olleiden osalta ehdotettua poikkeusta pidettiin laajasti kannatettavana.

Ehdotettua muutosta vastustaneissa lausunnoissa useimmiten katsottiin, ettei kuntien keinoja työllisyydenhoidossa tulisi kaventaa. Ehdotuksen ei nähty vähentävän kuntien tehtäviä, koska palkkatuen myöntäminen kunnalle on työvoimapalveluiden järjestämislain mukaan mahdollista, muttei kuntaa velvoittava tehtävä. Osassa lausunnoista esitettiin myös kritiikkiä sille, että kuntien rahoitusta vähennetään, eikä niin sanotusti vapautuvaa rahoitusta ohjata muihin palveluihin, sillä muutos ei vähennä työvoimaviranomaisissa asioivien asiakkaiden määrää tai heidän palvelutarvettaan. Osassa lausunnoista kuitenkin todettiin, että kunnalle myönnettävän palkkatuen rajoittaminen on parempi vaihtoehto tavoiteltujen säästöjen saavuttamiseksi kuin muiden palveluiden karsiminen.

Osassa lausunnoissa koettiin haasteelliseksi tai epätarkoituksenmukaiseksi, että samaan aikaan työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirron kanssa tulee voimaan muita uudistuksia. Osassa lausunnoissa nostettiin esille myös muiden työttömiin ja työvoimapalveluihin vaikuttavien muutosten suuri määrä tai pidettiin epätarkoituksenmukaisena muuttaa palkkatukisääntelyä, kun edellisestä palkkatukiudistuksesta on kulunut suhteellisen lyhyt aika. Etenkin useissa kuntien lausunnoissa katsottiin, että jo aiemmin toteutetut muutokset palkkatukea koskevaan sääntelyyn, työssäoloehdon kertymiseen palkkatuetussa työssä tai kuntien rahoitusvastuuseen työttömyysetuuksista olisivat ohjanneet riittävästi palkkatuen myöntämistä yksityiselle ja kolmannelle sektorille. Vaikka ehdotettua muutosta vastustettiin, hallitusohjelman tavoitetta kohdentaa palkkatukea yksityiselle ja kolmannelle sektorille pidettiin lausunnoissa laajasti kannatettavana.

Valtiovarainministeriön lausunnossaan antaman arvion mukaan ehdotettu muutos ei vaaranna kuntataloutta eikä rahoitusperiaatetta. Esityksen keskeisenä tavoitteena on saavuttaa hallitusohjelmaan kirjattu 37 miljoonan euron suuruinen säästö ja tehdä säästön suuruutta vastaava lakimuutos. Esityksen voidaan katsoa johtavan laskennallisesti tavoiteltuun säästöön, kun työvoimapalveluiden järjestämiseen budjetoitua määrärahaa ei käytettäisi enää palkkatuella tuettuun työhön kunnissa ja kuntayhtymissä. Edellä esille nostettujen näkökulmien johdosta esitystä ei ole muutettu. Jotta hallitusohjelmaan kirjattu säästötavoite voitaisiin saavuttaa mahdollisimman pienellä viiveellä, ei esityksessä ehdotettua tavoiteaikataulua muutoksen voimaantulosta ole myöskään muutettu lausuntopalautteen johdosta.

Ehdotettua muutosta vastustaneissa lausunnoissa kiinnitettiin myös huomiota ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnettävän palkkatuen kohderyhmän aseman heikkenemiseen sekä epätasa-arvon kasvuun eri työttömien välillä. Lausunnoissa kohderyhmistä nostettiin esille erityisesti nuoret ja maahanmuuttajat. Lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutettu nostaa esille tarpeen tarkastella vaikutuksia vieraskielisten ja esimerkiksi maahanmuuttajajanaisten osalta. Lisäksi useissa esitystä vastustaneissa lausunnoissa tuotiin esille, että kuntaan työllistämisellä on voinut olla työllistettyjen hyvinvointia edistäviä sekä muita sosiaalisia vaikutuksia. Osassa lausunnoista kiinnitettiin myös huomiota siihen, että edellä kuvatut vaikutukset voivat olla voimakkaampia ottaen huomioon muut kuluvalla hallituskaudella tehdyt uudistukset sekä esimerkiksi hyvinvointialueiden säästöpainet. Toisaalta ehdotettujen muutosten myötä muiden palveluiden kysyntä voi kasvaa, mikä voi lisätä kuntien ja hyvinvointialueiden kustannuspaineita. Osassa lausunnoista tuotiin myös esille, että ehdotettu muutos voi vaikuttaa

negatiivisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevien palvelupolkuihin. Edellä kuvatuilta osin esitysluonnoksen vaikutusarvioita on täydennetty lausuntojen johdosta.

Opetus- ja kulttuuriministeriön, Etsivä nuorisotyö- ja työpajatoiminta ry Inton, Suomen Kuntaliiton, SOSTE ry:n sekä eräiden kuntien lausunnoissa tuotiin esille, että ehdotetulla muutoksella olisi merkittäviä vaikutuksia kuntien työpajatoimintaan. Satakunnan työ- ja elinkeinotoimiston sekä eräiden kuntien lausunnoissa kiinnitettiin huomiota siihen, että ehdotettu muutos kohtelee oppilaitoksia eriarvoisesti, koska osalla on taustalla esimerkiksi kuntayhtymä- ja osalla osakeyhtiö. Lisäksi osassa lausunnoissa katsottiin, että muutos vaikuttaisi eri tavoin eri toimialoilla ja eri alueilla. Esityksen vaikutusarvioita on täydennetty edellä mainittujen teemojen osalta.

Osassa lausunnoista kiinnitettiin huomiota siihen, että ehdotettu muutos rajaa myös pois mahdollisuuden myöntää palkkatukea kunnalle tai kuntayhtymälle oppisopimuskoulutukseen. Suomen kuntaliitto ja eräät kunnat katsoivat, että palkkatuen myöntäminen kunnalle tulee olla mahdollista myös järjestämislain 90 §:n mukaiseen oppisopimuskoulutukseen. Lausunnoissa tuotiin esille, että oppisopimuskoulutukseen myönnetyllä palkkatuella työllistetyt henkilöt työllistyvät palkkatukijakson jälkeen muita palkkatuella työllistettyjä paremmin. Mikäli palkkatuen myöntäminen oppisopimuskoulutukseen kunnalle tai kuntayhtymälle olisi edelleen mahdollista, ehdotetusta muutoksesta syntyvä laskennallinen säästö olisi pitkällä aikavälillä arviolta noin 7-9 miljoonaa euroa pienempi, jolloin tavoiteltua hallitusohjelman mukaista säästöä ei välttämättä saavutettaisi. Tästä syystä esitystä ei ole muutettu edellä mainitun lausuntopalautteen johdosta.

Lausunnoissa esitettiin myös muun muassa palkkatukisääntelyä koskevia sisällöllisiä muutosehdotuksia, kuntien niin sanottua kannustavaa rahoitusmallia koskevia muutosehdotuksia sekä työssäoloehdon kertymistä palkkatuetussa työssä koskevia muutoksia. Edellä mainittuja asioita ei ole ehdotettu lausuntokierroksella olleessa esitysluonnoksessa muutettavaksi, eikä esitystä ole laajennettu lausuntopalautteen johdosta. Lisäksi Hämeen työ- ja elinkeinotoimisto esittää lausunnossaan, että tässä samassa yhteydessä myös yhdistyssektorin työllistämistä rajattaisiin, jotta varmistuisi palkkatukirahojen kohdentuminen parhaiten vaikuttaviin kohteisiin. Esitysluonnosta ei ole myöskään tältä osin täydennetty, koska tavoiteltu säästö voidaan saavuttaa ilman kolmannen sektorin palkkatuen rajoittamista, minkä lisäksi kolmannen sektorin palkkatuen rajoittaminen olisi ristiriidassa hallitusohjelman kanssa.

Valtiovarainministeriö on esittänyt lausunnossaan huomioita vuoden 2025 säästöjen esittämistapaan ja säästöjen budjetointiperiaatteisiin sekä kuntatalousvaikutuksiin. Siltä osin kuin huomiot koskevat esityksen vaikutusarvioita, on esitysluonnosta täydennetty lausunnon johdosta. Lisäksi valtiovarainministeriö ja Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto kiinnittävät lausunnossaan huomiota siihen, että lain 95 §:ssä viitataan muutettavaksi ehdotettuun 83 §:n 1 momenttiin, vaikka esityksestä ei käy ilmi, että 95 §:ssä säädettyä 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukeen ehdotettaisiin muutoksia. Lausuntojen johdosta esitykseen on lisätty ehdotukset järjestämislain 95 ja 98 §:n teknisiksi muutoksiksi.

Lisäksi valtiovarainministeriö huomauttaa lausunnossaan, että vuoden 2025 osalta tehtävämuutoksesta johtuva vähennys valtionosuuteen tulisi tehdä muutoksesta aiheutuvaa säästöä vastaavana siirtymäkausi huomioon ottaen. Asia tulee ratkaistavaksi vuoden 2025 valtion talousarvion yhteydessä, eikä huomautus vaikuta tässä esityksessä ehdotettuihin muutoksiin.

HUS-yhtymä tuo lausunnossaan esiin, että myös HUS-yhtymä on hyvinvointialueeseen verrattavissa oleva terveydenhuoltopalvelujen järjestäjä sille lainsäädännössä osoitetuissa

tehtävissä. Samanaikaisesti lainsäädännössä on jossain määrin epäselvää, missä yhteydessä termillä hyvinvointialue viitataan myös HUS-yhtymään, ja missä yhteydessä ei viitata. Näin ollen laintulkinnan kannalta olisi selkeämpää, jos myös HUS-yhtymä mainittaisiin lain 83 §:ssä palkkatukeen oikeutettuna toimijana. Lausunnon johdosta säädösehdotusta on täsmennetty siten, että palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen voidaan myöntää edelleen hyvinvointiyhtymälle, jollainen HUS-yhtymä on.

STTK nostaa lausunnossaan esille, että esityksessä pitäisi selkeästi tuoda esiin kuinka suuresta leikkauksesta on kyse. Lisäksi STTK katsoo, että merkintä siitä, että ehdotettu muutos parantaisi 60 vuotta täyttäneiden pitkään työttömänä olleiden asemaa, kun heidän mahdollisuutensa työllistyä palkkatuella tuettuun työhön kunnalle tai kuntayhtymälle säilyisi, on poistettava esityksestä tai sitä on avattava. Myös eräät muut lausunnonantajat katsoivat, että 60 vuotta täyttäneiden asema ei parane, kun kohderyhmää koskevan palkkatuen myöntämiseen ei ehdoteta muutoksia. Lisäksi STTK katsoo, että palkkatuen käytön seurantaan tulisi jatkossa kiinnittää erityistä huomiota ja samalla tulisi tarkastella palkkatuen vajaakäytön syitä ja seurauksia. Esityksen yleisperusteluita on täydennetty edellä esitettyjen huomioiden johdosta.

Lisäksi esityksen vaikutuksia viranomaisten toimintaan on täydennetty KEHA-keskuksen ja Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston lausuntojen johdosta.

Valmiuslaki

Valmiuslakiin ehdotettuja muutoksia kannatettiin pääosassa lausuntoja. Kuntaliitto ja osa kunnista esittivät, että työvoimaviranomaisille tulisi osoittaa rahoitus valmiuslain mukaisiin uusiin tehtäviin. Valmiuslain mukaisten tehtävien rahoitus sisältyy tulevien työvoimaviranomaisten valtionosuusrahoitukseen, jota kuvataan tarkemmin hallituksen esityksen jaksossa 11.

Oikeusministeriö ja tietosuojavaltuutetun toimisto totesivat lausunnoissaan, että esitysluonnos on merkityksellinen perustuslain 10 §:n 1 momentissa sekä Euroopan perusoikeuskirjan 8 artiklassa turvatun henkilötietojen suojan näkökulmasta, sillä esitysluonnoksella ehdotettaisiin yleistä tietosuojasetusta täsmentävää ja täydentävää kansallista erityissääntelyä ainakin valmiuslain työvelvollisuusrekisteriä koskevan 103 §:n osalta, ja nämä tulisi huomioida valmistelussa.

Oikeusministeriö ja tietosuojavaltuutetun toimisto nostivat myös esiin sen, että yhteisrekisterinpitäjien vastuualueita ei määritellä valmiuslaissa ja tältä osin tulisi huomioida perustuslain 2 §:n 3 momentti sekä arvioida tulisiko vastuualueista säätää.

Tiedonsaantioikeuksien osalta oikeusministeriö sekä tietosuojavaltuutetun toimisto totesivat, että esitysluonnos jättää epäselväksi sen, miltä osin niitä laajennettaisiin. Lisäksi tiedonsaantioikeuksien osalta tulisi selvittää mihin tietosuojasetuksen 6 artiklaan eri viranomaisten oikeus saada tietoa perustuisi. Oikeusministeriö huomautti lisäksi, ettei esitysluonnoksen säätämisperusteluihin ole sisällytetty arviointia suhteessa perustuslakivaliokunnan lausuntokäytäntöön koskien viranomaisten tietojen saamista ja luovuttamista salassapitovelvollisuuden estämättä koskevaa sääntelyä.

Lisäksi oikeusministeriö esitti teknisenä huomiona, että työvoimaviranomaista koskeva määritelmäsäännös olisi selkeyden vuoksi hyvä toteuttaa tässä yhteydessä tekstin sisäisenä määritelmäsäännöksenä.

Esitysluonnokseen on tehty oikeusministeriön ja tietosuojavaltuutetun toimiston lausunnoissaan esittämät muutokset.

Lisäksi muutamassa lausunnossa tuotiin esiin eri toimijoiden rooleihin liittyviä täsmennystarpeita. Pohjanmaan TE-toimisto kannatti esitystä, mutta toi esiin, että esityksessä jää epäselväksi nykyisten ELY-keskusten rooli. KEHA-keskus kannatti esitystä, mutta toi esiin tarpeen arvioida ja selkeyttää työ- ja elinkeinoministeriön ja KEHAN rooleja ja varmistaa niihin kytkeytyvien resurssien riittävyys. Esitysluonnokseen oikeusministeriön ja tietosuojavaltuutetun toimiston lausuntojen johdosta tehdyt muutokset täsmenivät osaltaan myös sekä ELY-keskuksen että työ- ja elinkeinoministeriön ja KEHA:n rooleja.

Ahvenanmaan maakunnan hallitus toteaa lausunnossaan, että valmiuslain tehtävistä säädetään valtakunnallisesti ja maakunta päättää itsenäisesti maakunnan viranomaisen tehtävistä. Maakunnan hallitus katsoo, että itsehallintolakia tulisi muuttaa, mikäli maakunnan hallitukselle ja sen alaisille viranomaisille halutaan asettaa poikkeusoloihin varautumista koskevia velvoitteita. Toisena vaihtoehtona maakunnan hallitus katsoo, että Ahvenanmaa ottaisi lainsäädäntövallan poikkeusoloihin varautumisesta niillä aloilla, jotka jo kuuluvat maakuntapäivien lainsäädäntövaltaan.

Maakunnan hallituksen lausunnon johdosta lainsäädäntövallan toimivaltajaosta maakunnan ja valtakunnan välillä pyydettiin lausunto Ahvenanmaan valtuuskunnalta. Ahvenanmaan valtuuskunta katsoi lausunnossaan, että työnvälityspakkoa koskevaa säännöstä on hallituksen esitysluonnoksessa esitetyssä muodossaan, soveltamisalaltaan ja tarkoitukseltaan pidettävä itsehallintolaissa tarkoitettuna poikkeusoloihin varautumisena, eikä normaalina työnvälityksenä, joten se kuuluu valtakunnan toimivaltaan. Työnvälityspakkoa koskeva sääntely tulee sovellettavaksi vain tietyissä poikkeusoloissa, jolloin työnvälityspakolla turvataan työvoiman saatavuus tietyillä toimialoilla väestön suojaamiseksi. Valtion velvollisuutena on turvata edellä mainitut toiminnot myös Ahvenanmaan väestölle. Valtuuskunta toteaa myös, että lainsäädäntövallan omaavalla osapuolella on pääsääntöisesti myös hallinnollinen toimivalta ja siten myös vastuu tehtävien hoitamisesta.

Esityksessä ei ehdoteta säädettäväksi tehtäviä Ahvenanmaan maakunnan viranomaisille, vaan työnvälityspakosta Ahvenanmaan maakunnassa vastaisi KEHA-keskus. Ahvenanmaan itsehallintolain 32 §:n mukaan maakunnan hallituksen suostumuksella voidaan valtakunnan hallinnolle kuuluvia tehtäviä siirtää asetuksella (sopimusasetus) määrääjäksi tai toistaiseksi maakunnan viranomaiselle. Ensisijaisesti tarkoituksena on siirtää edellä mainittu tehtävä sopimusasetuksella. Mikäli maakunnan hallitus ei suostuisi tehtävän siirtämiseen, jäisivät tehtävät KEHA-keskukselle. Ehdotuksen katsotaan varmistavan sen, että työnvälityspakon soveltamisesta Ahvenanmaan maakunnassa on olemassa aina vastuullinen viranomainen, ja että tehtävä on siirrettävissä Ahvenanmaan maakunnan viranomaisille maakunnan hallituksen näin halutessa. Esitysluonnosta ei edellä kuvatussa johtuen ole muutettu Ahvenanmaan maakunnan hallituksen lausunnon johdosta.

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä

83 §. *Työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset.* Pykälän 1 momenttiin tehtäisiin muutokset, joilla palkkatuen myöntämistä kunnalle ja kuntayhtymälle rajoitettaisiin. Pykälän ensimmäisestä virkkeestä poistettaisiin kunta ja kuntayhtymä työnantajina, joille palkkatukea voidaan pääsäännön mukaan myöntää. Lisäksi virkkeeseen lisättäisiin täsmennyksenä hyvinvointialueen perään hyvinvointiyhtymä. Hyvinvointialueista annetun lain 58 §:n

perusteella hyvinvointialueiden on mahdollista perustaa hyvinvointiyhtymä. Hyvinvointiyhtymä on oikeushenkilö, joka voi hankkia oikeuksia ja tehdä sitoumuksia sekä käyttää puhevaltaa tuomioistuimessa ja muussa viranomaisessa. Hyvinvointiyhtymän tehtävinä voi olla vain sen jäsenenä olevien hyvinvointialueiden toimialaan kuuluvien tehtävien tukipalvelujen tuottamiseen liittyviä tehtäviä. Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisestä Uudellamaalla annetun lain (615/2021) 2 §:n 4 momentin mukaan HUS-yhtymä on hyvinvointialueesta annetun lain 58 §:ssä tarkoitettu hyvinvointiyhtymä.

Hyvinvointiyhtymien on voitu katsoa sisältyvän jo aiemmin käsitteeseen muut yhteisöt, joille säädöksen mukaan palkkatukea on voinut myöntää. Lisäyksellä korostettaisiin sitä, että myös hyvinvointiyhtymille palkkatukea voitaisiin myöntää samoin kuin hyvinvointialueille.

Mahdollisuudesta myöntää palkkatukea kunnalle ja kuntayhtymälle alentuneesti työkykyisen henkilön palkkaamiseen ja 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen henkilön palkkaamiseen säädettäisiin momentin toisessa virkkeessä. Säännöksen mukaan kunnalle ja kuntayhtymälle voidaan myöntää palkkatukea vain 87 ja 89 §:n nojalla. Lisäksi virkkeeseen lisättäisiin Helsingin kaupunki siltä osin kuin se vastaa niistä tehtävistä, jotka muualla Suomessa kuuluvat hyvinvointialueille. Näitä tehtäviä ovat ehdotetussa säännöksessä mainitut sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen tehtävät. Kyseisistä tehtävistä säädetään sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisestä Uudellamaalla annetussa laissa (615/2021). Helsingin kaupungille olisi siis mahdollista myöntää palkkatukea sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen eriytettyihin tehtäviin laajemmin, mutta muihin tehtäviin sillekin olisi mahdollista myöntää palkkatukea vain 87 ja 89 §:n nojalla.

91 §. Tuella palkatun siirtäminen. Ehdotetaan lisättävän 1 momentin 1 kohtaan viittaus 83 §:n 1 momenttiin. Lisäyksellä tarkennetaan, että tuella palkattua siirrettäessä myös palkkatuella työllistetyt henkilöt vastaanottavan käyttäjäyrityksen tulee täyttää kyseisessä momentissa säädetyt työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset.

95 §. 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki. Pykälään tehtäisiin nykytilan säilyttämiseksi teknisiä muutoksia, jotka johtuvat 83 §:n 1 momenttiin ehdotetuista muutoksista. Nykyisessä 95 §:ssä viitataan 83 §:n 1 momentissa tarkoitettuun työnantajaan. Palkkatuen myöntämistä kunnalle ja kuntayhtymälle ehdotetaan 83 §:n 1 momentin muutoksella rajattavaksi. Työllistämistukeen ei ole tarkoitus tehdä vastaavaa kuntia ja kuntayhtymiä koskevaa rajausta kuin palkkatukeen. Tästä syystä pykälän 1 momentissa ei enää viitattaisi 83 §:n 1 momenttiin, vaan pykälään lisättäisiin nykytilan säilyttävä säännös, jossa luetellaan työnantajat, joille työllistämistukea voitaisiin myöntää. Koska 1 momentissa on jo nykyisin runsaasti säännöksiä, pykälän rakenteeseen tehtäisiin samalla lakiteknisiä muutoksia.

98 §. Tuki työolosuhteiden järjestelyyn. Pykälään tehtäisiin nykytilan säilyttämiseksi vastaavat tekniset muutokset ja vastaavista syistä kuin 95 §:ään.

7.2 Valmiuslaki

91 §. Työnvälityspakko. Pykälän 1 momenttia muutettaisiin niin, että siihen lisättäisiin tekstin sisäinen työvoimaviranomaisen määritelmä. Työvoimaviranomaisella tarkoitettaisiin valmiuslaissa järjestämislain 3 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua työvoimaviranomaista, eli kunnan tai kuntayhtymän viranomaista, joka vastaa työvoimapalveluiden järjestämisestä toimialueellaan. Mainittu viranomainen vastaisi myös valmiuslaissa työvoimaviranomaiselle säädetyistä tehtävistä.

Lisäksi momenttia muutettaisiin niin, että työnvälityspakosta Ahvenanmaan maakunnassa vastaisi KEHA-keskus. Muutos mahdollistaisi sen, että tehtävä (työnvälityspakko) voitaisiin siirtää Ahvenanmaan itsehallintolain 32 §:ssä tarkoitetulla sopimusasetuksella Ahvenanmaan maakunnan viranomaiselle. Itsehallintolain 32 §:n nojalla voidaan siirtää Ahvenanmaan maakunnan viranomaiselle vain sellaisia tehtäviä, joita valtakunnan viranomaiset hoitavat.

Pykälän 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä säädettäisiin edelleen työnvälityspakosta, jota ei ehdoteta muutettavaksi.

97 §. Työmääräys

Pykälään lisättäisiin uusi 2 momentti, jonka mukaan työmääräyksen antamisesta Ahvenanmaan maakunnassa vastaisi KEHA-keskus. Tehtävä olisi tarpeen määrätä KEHA-keskuksen tehtäväksi, koska muutoin jäisi epäselväksi, mikä työvoimaviranomainen vastaisi tehtävästä Ahvenanmaan maakunnassa. Tehtävä olisi mahdollista siirtää 91 §:ssä säädetyn työnvälityspakon tapaan sopimusasetuksella Ahvenanmaan maakunnan viranomaisille.

99 §. Työmääräystä annettaessa huomioon otettavat seikat. Pykälän 2 momentissa oleva viittaus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettuun lakiin muutettaisiin koskemaan järjestämislakia. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettu laki kumotaan järjestämislain voimaantulon yhteydessä. Järjestämislakia koskeva viittaus vastaisi asiasisällöltään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain nykyistä viittausta.

103 §. Työvelvollisuusrekisteri. Pykälään tehtäisiin rakenteellisia muutoksia. Lisäksi työvelvollisuusrekisteriin liittyviä viranomaisten tehtäviä koskeva sääntely saatettaisiin ajan tasalle. Pykälän sisältöä on arvioitu hallituksen esityksessä eduskunnalle laeiksi oikeusministeriön hallinnonalan eräiden henkilötietojen käsittelyä koskevien säännösten muuttamisesta (HE 2/2020 vp) ja toteutettu tietosuoja-asetuksen johdosta tarpeelliset muutokset sääntelyyn (laki 330/2020). Jäljempänä käsitellään ehdotetun sääntelyn suhdetta tietosuoja-asetukseen vain siltä osin, kuin sääntelyyn ehdotetaan muita kuin teknisiä muutoksia.

Pykälän 1 momenttia muutettaisiin niin, että työ- ja elinkeinoministeriö päättäisi työvelvollisuusrekisterin perustamisesta ja KEHA-keskuksen tehtävänä olisi perustaa rekisteri. Perustamisesta päättämiseen kuuluisivat muun muassa rekisterin tarpeen ja laajuuden määrittely. Työ- ja elinkeinoministeriö päättää jo nykyisellään työvelvollisuusrekisterin perustamisesta työvelvollisuuden täytäntöönpanoa ja työvoiman ohjausta varten tietyissä poikkeusoloissa. Tältä osin momentin ensimmäisen virkkeen muutos olisi tekninen.

Ehdotetussa 1 momentin toisessa virkkeessä säädettäisiin, että KEHA-keskus vastaisi työvelvollisuusrekisterin perustamisesta. KEHA-keskukselle työvelvollisuusrekisterin perustamistehtävä olisi lainsäädännön tasolla uusi. Käytännössä KEHA-keskus vastaa jo nykyisin osaltaan työvelvollisuusrekisterin perustamisesta työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannon perusteella. Lainsäädäntö siis saatettaisiin vastaamaan tosiasiallista tilannetta.

Perustamisesta vastaaminen tarkoittaisi sitä, että KEHA-keskus kokoaisi työvelvollisuusrekisteriin tarvittavat henkilötiedot muista rekistereistä työvelvollisuuden toimeenpanoa varten. Perustaminen käsittäisi myös muut tietotekniset toimet, joita rekisterin käyttöönotto, perustaminen, ylläpito ja kehittäminen vaatisivat. Työ- ja elinkeinoministeriö voisi tarvittaessa tukea rekisterin perustamisessa.

Pykälän 1 momentissa ei jatkossa säädettäisi rekisterinpitäjyydestä ja tietojen muusta käsittelystä. Näitä seikkoja koskeva sääntely koottaisiin uuteen 3 momenttiin.

Pykälän 2 momenttiin lisättäisiin säännös, jonka mukaan rekisteriin tallennettavat tiedot ovat salassa pidettäviä. Salassapidon piiriin kuuluviksi ehdotetut tiedot voivat kuvata suoraan tai välillisesti henkilön perhesuhteisiin tai terveyteen ja työkykyyn liittyviä tietoja. Ehdotetun salassapitosäännöksen tarkoituksena on rajata näiden tietojen julkisuutta.

Tiedonsaantia ja tietojen luovuttamista koskevat nykyiset 3 ja 4 momentti ehdotetaan siirrettäväksi uuteen 103 a §:ään. Ehdotetussa 3 momentissa säädettäisiin työvelvollisuusrekisterin rekisterinpitäjyydestä, rekisterinpitäjien tehtävänjaosta sekä rekisterin tietojen käsittelystä.

Työvelvollisuusrekisterin tarkoitus ja keinot määritellään osaltaan valmiuslain 103 §:n 1 momentissa, jolloin tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 7 kohdan mukaan on mahdollista säätää kansallisessa lainsäädännössä rekisterinpitäjistä. Yhteisrekisterinpitäjien vastuualueet voidaan määritellä yhteisrekisterinpitäjien keskinäisellä järjestelyllä tai osittain tai kokonaan jäsenvaltion lainsäädännössä. Työvelvollisuusrekisterin yhteisrekisterinpitäjiä olisivat työ- ja elinkeinoministeriö, KEHA-keskus sekä työvoimaviranomaiset. Työ- ja elinkeinoministeriö on nykyisin valmiuslain mukaan työvelvollisuusrekisterin rekisterinpitäjä, mutta se ei kuitenkaan tosiasiallisesti määritä yksin henkilötietojen käsittelyn tarkoitusta ja keinoja.

Käytännössä rekisterin perustamisesta vastaa tällä hetkellä työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannon perusteella KEHA-keskus, joka myös käsittelee henkilötietoja, joita rekisterin perustaminen poikkeusoloissa vaatisi. KEHA-keskus vastaa myös osaltaan työvelvollisuusrekisterin tarkemman tarkoituksen määrittämisestä yhdessä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa sekä molemmat edellä mainitut, mutta etupäässä KEHA-keskus, määrittävät rekisterin rakenteen ja tekniset vaatimukset, mukaan lukien oletusarvoisen tietosuojan kannalta keskeiset elementit. Tällä perusteella molemmat edellä mainitut tahot olisivat yhteisrekisterinpitäjiä tietosuoja-asetuksen 26 artiklassa tarkoitettulla tavalla, sillä molemmat tahot yhdessä päättävät osaltaan rekisterinpitäjälle luonteenomaisten tarkoitusten ja keinojen tarkemmasta määrittämisestä työvelvollisuusrekisterin osalta. Huomioiden lisäksi sen, että työvelvollisuuden täytäntöönpano ja työvoiman ohjaus olisi erittäin vaikeaa toteuttaa ilman molempien osapuolten osallistumista, kummankin osapuolen suorittamat käsittelytoimet ovat erottamattomasti yhteydessä toisiinsa.

Lainsäädännön tasolla rekisterinpitäjän tehtävä olisi KEHA-keskukselle uusi, mutta käytännössä KEHA-keskus siis vastaa jo nykyisin osaltaan työvelvollisuusrekisterin perustamisesta työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannon perusteella. Tältä osin lainsäädäntö saatettaisiin vastaamaan rekisterinpitäjien osalta tosiasiallista tilannetta.

Työvelvollisuusrekisterissä ei ole henkilötietoja (rekisteri on tyhjä) normaalioloissa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työvelvollisuusrekisteriä ei ole tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 6 kohdan mukainen 'rekisteri' ennen sen tosiasiallista perustamista poikkeusoloissa, sillä työvelvollisuusrekisteri ei sisällä henkilötietoja normaalioloissa. Työvelvollisuusrekisterin perustamisen jälkeen rekisteröity voisi käyttää tietosuoja-asetuksen mukaisia oikeuksiaan suhteessa työ- ja elinkeinoministeriöön sekä KEHA-keskukseen, eli laissa säädettyihin yhteisrekisterinpitäjiin. Muutos selkeyttäisi rekisteröityjen asemaa ja tietosuoja-asetuksessa tarkoitettuja oikeuksia, sillä KEHA-keskusta ei ole aikaisemmin mainittu valmiuslaissa rekisterinpitäjänä, vaikka tämä on tosiasiallisesti osaa tehtävistä hoitanut.

Ehdotetussa 3 momentissa säädettäisiin myös yhteisrekisterinpitäjien vastuualueista. Työ- ja elinkeinoministeriön vastuulla olisi ehdotetun 1 momentin mukaisesti rekisterin perustamisesta päättäminen, mikä edellä todetusti pitäisi sisällään muun muassa rekisterin perustamisen tarpeen ja laajuuden määrittelyn. KEHA-keskus vastaisi käytännössä rekisterin perustamisesta ja siihen liittyen muista yleisessä tietosuoja-asetuksessa rekisterinpitäjälle säädetyistä teknisistä ja organisatorisista toimenpiteistä. Ehdotetun 3 momentin mukaan KEHA-keskus vastaisi rekisterin yleisestä toiminnasta ja käytettävyydestä, tietojen eheydestä, suojaamisesta ja säilyttämisestä sekä rekisteriin liittyvien palvelujen teknisestä toteuttamisesta. Selvyyden vuoksi säädettäisiin, että KEHA-keskus vastaa myös tietojen luovuttamisesta rekisteristä niille tahoille, joille on laissa säädetty oikeus saada salassapitosäännösten estämättä tietoja työvelvollisista. Rekisteröity voisi kuitenkin käyttää yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisia oikeuksiaan suhteessa kuhunkin rekisterinpitäjään ja kutakin rekisterinpitäjää vastaan. Työ- ja elinkeinoministeriön, KEHA-keskuksen sekä työvoimaviranomaisten henkilötietojen käsittelyperuste työvelvollisuusrekisterissä olisi tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c alakohta, eli henkilötietojen käsittely olisi tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen tehtävän suorittamiseksi.

Työvoimaviranomaiset vastaisivat yhteisrekisterinpitäjinä rekisterinpitäjälle säädetyistä velvoitteista siltä osin kuin ne käsittelevät rekisterin tietoja tässä laissa säädettyjen tehtävien hoitamiseksi. Työvoimaviranomaisten tehtävät vastaisivat nykyisiä valmiuslaissa työvoimaviranomaiselle säädettyjä tehtäviä, joita on kuvattu edellä luvussa 2.2.1. Työvoimaviranomaisen vastuu rajautuisi kunkin työvoimaviranomaisen osalta siten, että kukin työvoimaviranomainen vastaisi tietojen käsittelystä omien asiakkaiden osalta. Työvoimaviranomainen vastaisi työvelvollisuuden toimeenpanoon liittyvistä tehtävistä, kuten työmääräyksen antamisesta ja käyttäisivät työvelvollisuusrekisterin tietoja sekä tallentaisivat rekisteriin tietoja työvoimaviranomaiselle tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi keräämiään tai tekemiään päätöksiä koskevia tietoja.

Pykälän 4 momentti sisältäisi nykyisin 103 §:n 5 momenttiin sisältyvän sääntelyn tietojen poistamisesta ja arkistoisesta. Sääntelyyn ei tehtäisi muutoksia.

103 a §. Tiedonsaanti ja tietojen luovuttaminen. Pykälä olisi uusi. Siihen koottaisiin viranomaisten tiedonsaantia ja tietojen luovuttamista työvelvollisuusrekisteristä koskeva sääntely, joka sisältyy nykyisin 103 §:n 3 ja 4 momenttiin. Säännöksiin tehtäisiin työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirrosta johtuvat muutokset sekä eräitä täsmennyksiä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työ- ja elinkeinoministeriön ja KEHA-keskuksen oikeudesta saada 103 §:n 2 momentissa tarkoitettuja tietoja rekisteröidyn lisäksi myös väestö- ja eläketurvarekistereistä sekä lääkintä- ja terveydenhuollossa työskentelevien henkilöiden tietoja Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston rekistereistä. Nykyisin 103 §:n 3 momentin ensimmäisessä virkkeessä säädettyyn nähden sääntelyä täsmennettäisiin usealla tavalla. Sääntelyä täsmennettäisiin nimeämällä viranomaiset, joilla on tiedonsaantioikeus. Säännöstä täsmennettäisiin siten, että tietojensaantioikeus olisi edelleen työ- ja elinkeinoministeriöllä ja KEHA-keskuksella, jotka toimivat työvelvollisuusrekisterin rekisterinpitäjinä. ELY-keskuksille ei enää säädettäisi oikeutta tietojensaantiin, koska niillä ei ole työvoimaviranomaisiin nähden vastaavaa ohjaussuhdetta kuin TE-toimistoihin, eikä erikseen säädettyä työvelvollisuuden toimeenpanoon liittyvää tehtävää. Työvoimaviranomaisille ei tarvitsisi erikseen säätää tietojensaantioikeutta eri rekistereihin, koska ehdotetun 103 §:n muutoksen mukaan työvoimaviranomaiset olisivat työvelvollisuusrekisterin yhteisrekisterinpitäjiä ja käsittelevät tällä perusteella omien tehtävien hoitamisessa tarpeellisella tavalla rekisterin tietoja. Työvoimaviranomaisten

tiedonsaantioikeudet eivät laajenisi nykyisiin TE-toimistoihin verrattuna. Kukin työvoimaviranomainen käsittelee omien asiakkaidensa tietoja.

Työ- ja elinkeinoministeriön tehtävä olisi ehdotetun 103 §:n 1 momentin mukaan päättää työvelvollisuusrekisterin perustamisesta, mikä pitää sisällään rekisterin tarpeen ja laajuuden määrittelyn. Tällä perusteella ministeriö olisi työvelvollisuusrekisterin yksi yhteisrekisterinpitäjä. Työvelvollisuusrekisteriin liittyvien tehtävien lisäksi ministeriölle kuuluu valmiuslain 13 §:ssä tarkoitetut varautumiseen liittyvät tehtävät. KEHA-keskuksen tehtävänä olisi ehdotetun 103 §:n mukaan perustaa työvelvollisuusrekisteri. Kuten edellä on todettu, perustamiseen kuuluu muun muassa työvelvollisuusrekisteriin tarvittavien tietojen kokoaminen muista rekistereistä työvelvollisuuden toimeenpanoa varten. Järjestämislaissa tarkoitetun työvoimaviranomainen puolestaan vastaisi työvelvollisuuden toimeenpanoon liittyvistä tehtävistä, kuten työmääräyksen antamisesta. Työvoimaviranomaiset käyttäisivät työvelvollisuusrekisterin tietoja ja tallentaisivat rekisterin tietoja. Käytännössä KEHA-keskus siis keräisi tiedot muilta viranomaisilta työvelvollisuusrekisteriin ja työvoimaviranomaisilla olisi pääsy rekisteriin kerättyihin muilta viranomaisilta saatuihin salassa pidettäviin tietoihin, mutta työvoimaviranomaiset eivät niitä suoraan pyytäisi tai vastaanottaisi muista lähteistä. Työvoimaviranomaiset tallentaisivat rekisteriin tietoa siltä osin kuin tieto olisi työvoimaviranomaisen hallussa, kuten esimerkiksi tieto työvelvolliseksi määrittämisestä tai henkilön kanssa asioidessa ilmennyt tietoa, jolla on vaikutusta työvelvollisuuden toimeenpanossa. Työ- ja elinkeinoministeriö ei lähtökohtaisesti käsittelee työvelvollisuusrekisteriin tallennettuja tietoja, mutta voisi syntyä tilanteita, joissa työ- ja elinkeinoministeriön olisi tarpeen käsitellä lakisääteisen tehtävän hoitamiseksi rekisterissä olevia tietoja. Tällainen tilanne voisi olla esimerkiksi rekisteröidyn henkilön työ- ja elinkeinoministeriölle osoittama pyyntö saada itseään koskevia rekisteriin tallennettuja tietoja.

Toiseksi sääntelyä täsmennettäisiin viittaamalla 103 §:n 2 momenttiin, jossa säädetään työvelvollisuusrekisterin sisällöstä. Muutoksen johdosta tietosisällöt tiedonsaantioikeuden piirissä olevat tiedot olisi lueteltu laissa.

Kolmanneksi sääntelyä täsmennettäisiin siten, että tiedonsaantioikeuden edellytyksenä olisi tietojen tarpeellisuus kyseiselle viranomaiselle valmiuslaissa säädettyjen tehtävien hoitamiseksi. Kaikkien momentissa mainittujen viranomaisten henkilötietojen käsittely perustuisi niiden valmiuslaissa säädettyihin tehtäviin.

Ministeriön, KEHA-keskuksen ja työvoimaviranomaisten yleisessä tietosuoja-asetuksessa tarkoitettuna perusteena käsitellä henkilötietoja olisi siis lakisääteinen tehtävä. Tietosuoja-asetuksessa tarkoitettujen erityisten henkilötietojen, kuten työkykyyn liittyvien terveydentilaa tai vammaisuutta koskevien tietojen käsittelyperusteena olisi työvoimaviranomaisten osalta edelleen tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 2 kohdan h alakohta: Käsittely on tarpeen ennalta ehkäisevää tai työterveydenhuoltoa koskevia tarkoituksia varten, työntekijän työkyvyn arvioimiseksi, lääketieteellisiä diagnooseja varten, terveys- tai sosiaalihuollollisen hoidon tai käsittelyn suorittamiseksi taikka terveys- tai sosiaalihuollon palvelujen ja järjestelmien hallintoa varten unionin oikeuden tai jäsenvaltion lainsäädännön perusteella tai terveydenhuollon ammattilaisen kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti. Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö, KEHA-keskus ja työvoimaviranomaiset käsittelevät erityisiä henkilötietoja edellä kuvattujen rekisterinpitäjän rooliin liittyvien valmiuslaissa yhteiskunnan keskeisten toimintojen työvoiman saatavuuden turvaamiseksi poikkeusoloissa säädettyjen lakisääteisten tehtävien hoitamiseksi, joten käsittelyperuste olisi tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 2 kohdan g alakohta: Käsittely on tarpeen tärkeää yleistä etua koskevasta syystä unionin oikeuden tai jäsenvaltion lainsäädännön nojalla. Alakohdissa edellytettynä oikeasuhtaisuutta, henkilötietojen suojaa ja rekisteröityjen perusoikeuksien ja etujen suojaa koskevien vaatimusten katsotaan täyttyvän. Oikeasuhtaisuutta

toteutetaan osaltaan ehdotetulla viittauksella 103 §:n 2 momenttiin, jossa tietosisällöt luetellaan. Kaikki tiedonsaantiin oikeutetut olisivat viranomaisia, joita koskevat muun muassa julkisuuslain 6 luvussa säädetty salassapitovelvoitteet sekä virkavastuu.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työ- ja elinkeinoministeriön, KEHA-keskuksen ja työvoimaviranomaisen oikeudesta saada muilta viranomaisilta tietoja yritysten tai muiden yhteisöjen merkityksestä maanpuolustukselle tai maan talouselämän jatkuvuuden turvaamiselle, jos tiedot ovat tarpeen työvelvollisuuden tarkoituksenmukaisen toteuttamisen kannalta. Nykyisin 103 §:n 3 momentin toisessa virkkeessä säädettyyn nähden sääntelyä täsmennettäisiin tiedonsaantiin oikeutetut viranomaiset mainitsemalla sekä lisäämällä edellytys tietojen tarpeellisuudesta valmiuslaissa säädettyjen tehtävien hoitamiseksi. Kaikilla ehdotuksen mukaan tiedonsaantiin oikeutetuilla viranomaisilla olisi valmiuslaissa säädettyjä tehtäviä, jotka liittyvät työvelvollisuuden tarkoituksenmukaiseen toteuttamiseen. Viranomaisten tehtäviä on eritelty edellä 1 momentin yhteydessä.

Pykälän 3 momenttiin siirrettäisiin nykyisin 103 §:n 4 momentissa oleva säännös. Säännöksen sisältöön ei tehtäisi muutoksia.

8 Voimaantulo

Esitetään, että lait tulevat voimaan 1.1.2025.

Vuoden 2024 loppuun asti palkkatukea myönnetään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ja työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain (1269/2020) nojalla. Työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain ja eräiden siihen liittyvien lakien voimaannpanosta annetun lain (383/2023, jäljempänä *voimaannpanolaki*) 11 ja 12 §:n siirtymäsäännöksiä sovelletaan ennen 1.1.2025 myönnettyyn palkkatukeen. Tähän lakiin ei siten olisi tarpeen sisällyttää erillistä siirtymäsäännöstä.

9 Toimeenpano ja seuranta

Palkkatukeen ehdotetun muutoksen vaikutuksia seurataan osana muuta palkkatukeen liittyvää seurantaa ja vaikutusten arviointia. Arvioinnissa voitaisiin kiinnittää erityistä huomiota eri kohderyhmien (esimerkiksi nuorten) työllistymiseen palkkatuettuun työhön ja mahdollisuuksien mukaan selvittämään, miksi palkkatukea hyödynnetään tai ei hyödynnetä työllistymisen tukena.

Valmiuslaissa työvoimaviranomaiselle säädettyjen tehtävien toimeenpaneminen edellyttäisi, että Suomeen olisi julistettu tietyt poikkeusolot ja lisäksi edellytettäisiin valtioneuvoston asetusta toimivaltuuksia koskevien valmiuslain pykälien käyttöönottamisesta työnvälityspakon tai työvelvollisuuden osalta. Poikkeusoloissakin ensisijaisena pyrkimyksenä on työvoiman käytön sääntelevien normaalein työnvälityksen keinoin.

Työ- ja elinkeinoministeriön johdolla sovittaisiin asianomaisten ministeriöiden kanssa käytännön yhteistyötä, ml. aluetason viranomaisyhteistyön järjestäminen. Työ- ja elinkeinoministeriö tekisi päätöksen työvelvollisuusrekisterin perustamisesta ja KEHA-keskus perustaisi rekisterin. Työ- ja elinkeinoministeriö päättäisi yksityiskohtaisesta työvelvollisuuden toimeenpanotehtävien vastuunjaosta. Toimintaa voitaisiin keskittää normaalioloja suurempiin yksikköihin.

Työvoimaviranomaiset vastaisivat työvelvollisuusrekisterissä olevien luottamuksellisten tietojen käsittelystä normaaliolojen mukaisesti. Tämän jälkeen työvoimaviranomainen aloittaisi

työvelvollisuuden toimeenpanon rekisterin tietoja käyttäen. Käytännössä työvoimaviranomainen aloittaisi toimet, kuten työvelvollisten ilmoittautuminen, työmääräysten antaminen ja työvelvollisten ohjaaminen tilanteen mukaisiin toimipaikkoihin, joissa on poikkeusolojen vuoksi lisätyövoiman tarvetta.

10 Suhde talousarvioesitykseen

Esitys liittyy esitykseen valtion vuoden 2025 talousarvioksi ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä. Palkkatuettuun työhön ehdotetut muutokset ehdotetaan huomioitavaksi vuoden 2025 talousarviossa hallitusohjelman mukaista 37 miljoonan euron suuruista säästöä vastaavasti siirtymävaiheesta riippumatta. Siirtymävaiheessa on epätodennäköisempää, että toteutuva säästö olisi 37 miljoonan euron suuruinen, mutta mahtuu arvioidun vaihteluvälin sisälle. Säästö vähennettäisiin kuntien peruspalvelujen valtionosuudesta momentilta 28.90.30. Vähennys on huomioitu edellä mainitun suuruisena jo kehyspäättöksen yhteydessä.

11 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Esityksessä ehdotetuilla valmiuslain muutoksilla on merkitystä perustuslain 2 §:n 3 momentissa vahvistetun oikeusvaltioperiaatteen kannalta, perustuslain 10 §:n 1 momentissa sekä Euroopan perusoikeuskirjan 8 artiklassa turvattun henkilötietojen suojan kannalta, 120 §:ssä säädetyn Ahvenanmaan erityisaseman kannalta sekä 73 §:ssä säädetyn perustuslain säätämisjärjestyksen kannalta.

Palkkatukeen ehdotetut muutokset ovat jokseenkin merkityksellisiä 18 §:n 2 momentissa julkiselle vallalle säädetyn työllisyyden edistämisvelvollisuuden sekä 6 §:ssä säädetyn yhdenvertaisuuden kannalta. Perustuslain 121 §:ssä säädetään kuntien itsehallinnosta.

Oikeusvaltioperiaate

Perustuslain 2.3 §:n mukaan julkisen vallan käytön tulee perustua lakiin ja kaikessa julkisessa toiminnassa on noudatettava tarkoin lakia. Viranomaisen toimivaltuuksien sääntely on merkityksellistä perustuslain 2 §:n 3 momentissa vahvistetun oikeusvaltioperiaatteen kannalta. Lähtökohtana on, että julkisen vallan käytön tulee olla aina palautettavissa eduskunnan säätämässä laissa olevaan toimivaltaperusteeseen (HE 1/1998 vp, s. 74/II). Lailla säätämiseen taas kohdistuu yleinen vaatimus lain täsmällisyydestä ja tarkkuudesta. Toimivaltasääntely on yleensä merkityksellistä myös perustuslaissa turvattujen perusoikeuksien näkökulmasta (PeVL 51/2006 vp, s. 2/I). Valmiuslain 91 §:ään ehdotettu työvoimaviranomaisen määritelmä sekä 103 §:ään tehdyt täsmennykset viranomaisten tehtäviin toteuttavat osaltaan perustuslain 2.3 §:ssä vahvistettua oikeusvaltioperiaatetta.

Henkilötietojen suoja

Perustuslain 10 §:n 1 momentissa turvataan henkilön yksityiselämä ja säädetään henkilötietojen lakitasoisesta suojasta. Yksityiselämän käsite voidaan lainkohdan perustelujen mukaan ymmärtää henkilön yksityistä piiriä koskevaksi yleiskäsitteeksi. Yksityiselämän suojan lähtökohtana on, että yksilöllä on oikeus elää omaa elämäänsä ilman viranomaisten tai muiden ulkopuolisten tahojen mielivaltaista tai aiheutonta puuttumista hänen yksityiselämäänsä. Henkilötietojen suojan osalta säännös viittaa tarpeeseen lainsäädännöllisesti turvata yksilön oikeusturva ja yksityisyyden suoja henkilötietojen käsittelyssä, rekisteröinnissä ja käyttämisessä. (HE 309/1993 vp, s. 52/II—53/II)

Viranomaisten tietojen saamista ja luovuttamista koskevaa sääntelyä perustuslain 10 §:n 1 momentissa säädetyn yksityiselämän ja henkilötietojen suojan kannalta arvioidessaan perustuslakivaliokunta on kiinnittänyt huomiota muun muassa siihen, mihin ja ketä koskeviin tietoihin tiedonsaantioikeus ulottuu ja miten tiedonsaantioikeus sidotaan tietojen välttämättömyyteen. Viranomaisen tietojensaantioikeus ja tietojen luovuttamismahdollisuus ovat valiokunnan mukaan voineet liittyä jonkin tarkoituksen kannalta "tarpeellisiin tietoihin", jos tarkoitetut tietosisällöt on pyritty luettelemaan laissa tyhjentävästi. Jos taas tietosisältöjä ei ole samalla tavoin luetteloitu, sääntelyyn on pitänyt sisällyttää vaatimus "tietojen välttämättömyydestä" jonkin tarkoituksen kannalta. (Ks. esim. PeVL 31/2017 vp, s. 2, PeVL 42/2016 vp, s. 2, PeVL 38/2016 vp, s. 2 ja PeVL 71/2014 vp, s. 3/I). Valiokunta ei toisaalta ole pitänyt hyvin välttää ja yksilöimättömiä tietojensaantioikeuksia perustuslain kannalta mahdollisina edes silloin, kun ne on sidottu välttämättömyyskriteeriin (PeVL 62/2010 vp, s. 4/I ja PeVL 59/2010 vp, s. 4/I). Perustuslakivaliokunnan lausuntokäytännössä on vakiintuneesti edellytetty, että henkilörekisteriä koskevista säännöksistä käy selvästi ilmi, mitä tietoja ja missä tarkoituksessa voidaan luovuttaa samoin kuin tietoihin oikeutettujen piiri (ks. PeVL 60/2010 vp, s. 5 ja siinä mainitut lausunnot PeVL 42/2010 vp, s. 3, PeVL 14/2002 vp, s. 2—5 ja PeVL 74/2002 vp, s. 4—5).

Valiokunta on antanut erityistä merkitystä luovutettavien tietojen luonteelle arkaluonteisina tietoina arvioidessaan täsmällisyyttä ja sisältöä. Erityisesti tilanteessa, jossa ehdotetut säännökset tietojen luovutuksesta ovat kohdistuneet myös arkaluonteisiin tietoihin, on tavallisen lain säätämisympäristön käyttämisen edellytyksenä ollut sääntelyn täsmentäminen selostetun perustuslakivaliokunnan viranomaisten tietojen saamista ja luovuttamista salassapitovelvollisuuden estämättä koskevaa sääntelyä koskevan käytännön mukaiseksi (ks. esim. PeVL 15/2018 vp, s. 39). Valiokunta on antanut merkitystä luovutettavien tietojen luonteelle arkaluonteisina tietoina arvioidessaan myös tietojen saamista ja luovuttamista salassapitovelvollisuuden estämättä koskevan sääntelyn kattavuutta, täsmällisyyttä ja sisältöä (ks. esim. PeVL 14/2018 vp, s. 5).

Perustuslakivaliokunta on painottanut toistuvasti, että erottelussa tietojen saamisen tai luovuttamisen tarpeellisuuden ja välttämättömyyden välillä on kyse tietosisältöjen laajuuden ohella myös siitä, että tietoihin oikeutettu viranomainen omine tarpeineen syrjäyttää ne perusteet ja intressit, joita tiedot omaavaan viranomaiseen kohdistuvan salassapidon avulla suojataan. Mitä yleisluonteisempi tietojensaantiin oikeuttava sääntely on, sitä suurempi on vaara, että tällaiset intressit voivat syrjäytyä hyvin automaattisesti. Mitä täydellisemmin tietojensaantioikeus kytketään säännöksissä asiallisiin edellytyksiin, sitä todennäköisemmin yksittäistä tietojensaantipyyntöä joudutaan käytännössä perustelemaan. Myös tietojen luovuttajan on tällöin mahdollista arvioida pyyntöä luovuttamisen laillisten edellytysten kannalta. Tietojen luovuttaja voi lisäksi kieltäytymällä tosiasiallisesti tietojen antamisesta saada aikaan tilanteen, jossa tietojen luovuttamisvelvollisuus eli säännösten tulkinta saattaa tulla ulkopuolisen viranomaisen tutkittavaksi. Tämä mahdollisuus on tärkeä tiedonsaannin ja salassapitointressin yhteensovittamiseksi (ks. esim. PeVL 48/2018 vp, s. 5 ja siinä viitatus lausunnot). Valiokunnan mielestä erottelua puoltavat seikat saavat erityisen painoarvon säädettäessä viranomaisen oikeudesta saada tai luovuttaa tietoja salassapitosäännösten estämättä sähköisessä toimintaympäristössä (ks. PeVL 73/2018 vp, s. 8—10).

Perustuslakivaliokunta on uudemmassa käytännössään katsonut, ettei estettä ole sille, että henkilötietojen suojaan liittyvät sääntelyn kattavuuden, täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimukset voidaan joiltain osin täyttää myös yleisellä Euroopan unionin asetuksella tai kansalliseen oikeuteen sisältyvällä yleislailla (ks. myös PeVL 2/2018 vp, s. 4—8, PeVL 31/2017 vp, s. 3—4, PeVL 5/2017 vp, s. 9 ja PeVL 38/2016 vp, s. 4). (PeVL 14/2018 vp, s. 3)

Valmiuslain 103 a §:n 1 ja 2 momenttiin ehdotettuja viranomaisten tiedonsaantioikeuksia on arvioitava yksityiselämän suojan ja henkilötietojen suojan lakitasaisuuden kannalta. Ehdotetuissa säännöksissä täsmennetään tiedonsaantia koskevaa sääntelyä perustuslakivaliokunnan tulkintakäytännön johdosta verrattuna nykytilaan säännökohtaisista perusteluista tarkemmin ilmenevällä tavalla. Ehdotettu sääntely olisi mahdollista yleisen tietosuoja-asetuksen 6.3 artiklassa jätetyn kansallisen liikkumavaran puitteissa kuten nykyinenkin tiedonsaantisääntely, jota on arvioitu yleisen tietosuoja-asetuksen kannalta hallituksen esityksessä eduskunnalle laeiksi oikeusministeriön hallinnonalan eräiden henkilötietojen käsittelyä koskevien säännösten muuttamisesta (HE 2/2020 vp, L 330/2020).

Esityksen 2. lakiehdotuksen 103 §:n 2 momentissa säädettäisiin rekisterin tietojen salassapidosta. Perustuslain 12 §:n 2 momentin mukaan viranomaisen hallussa olevat asiakirjat ja muut tallenteet ovat julkisia, jollei niiden julkisuutta ole välttämättömien syiden vuoksi lailla erikseen rajoitettu. Rekisteri on luonteeltaan poikkeusoloissa perustettava, ja se sisältäisi muun muassa tietoja työvelvollisten työkyvystä ja terveydentilasta. Perustuslakivaliokunnan käytännön mukaan toisen perusoikeuden edistäminen voi olla sellainen välttämätön syy, jonka vuoksi viranomaisen hallussa olevien tallenteiden julkisuutta on mahdollista lailla erikseen rajoittaa (PeVL 40/2005 vp, s. 2/II ja PeVL 2/2008 vp, s. 2/I). Ehdotetun salassapitosäännöksen tarkoituksena on rajata näiden tietojen julkisuutta, ja sen taustalla on siten osaltaan pyrkimys perustuslain 10 §:n 1 momentissa turvatuun yksityiselämän suojaamiseen. Salassapidon piiriin kuuluviksi ehdotetut tiedot voivat kuvata suoraan tai välillisesti henkilön perhesuhteisiin tai terveyteen ja työkykyyn liittyviä tietoja. Ottaen huomioon rekisterin käyttötarkoituksen ja sen sisältämät tiedot katsotaan, että rekisterin tietojen salassapidolle voidaan katsoa olevan välttämätön syy, joka oikeuttaa poikkeamisen perustuslain 12 §:n 2 momentissa säädetyistä julkisuusperiaatteista.

Rekisterinpitäjyyttä koskevan sääntelyn saattaminen ajan tasalle sekä yhteisrekisterinpitäjien vastuualueiden määrittely lain tasolla ehdotetussa valmiuslain 103 §:n 3 momentissa on tarpeen viranomaisten tehtävien määrittelemiseksi lain tasolla perustuslain 2.3 §:n mukaisesti. Ehdotetut muutokset edistävät osaltaan myös henkilötietojen suojan toteutumista.

Ehdotetut muutokset rekisterinpitäjyyttä koskeviin valmiuslain säännöksiin ovat mahdollisia yleisen tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 7 kohdan sekä 26 artiklan sisältämän kansallisen liikkumavaran nojalla.

Esityksen 2. lakiehdotuksen 103 §:ssä säädettäisiin yhteisrekisterinpidosta. Salassa pidettävien tietojen luovutuksesta yhteisrekisterinpitäjien välillä ei säädettäisi erikseen. Perustuslakivaliokunta on henkilötietojen käsittelystä maahanmuuttohallinnossa annettua lakia käsitellessään katsonut, että käsittelyssä olleen lakiehdotuksen yhteisrekisterinpitäjyyttä ja henkilötietojen käsittelyä sen puitteissa koskevan sääntelyn suhde viranomaisten toimivaltuuksien ja tiedonsaantioikeuksien lakiperustaisuuteen, henkilötietojen käsittelyn käyttötarkoitussidonnaisuuteen ja perustuslakivaliokunnan viranomaisten tietojen saamista ja luovuttamista salassapitovelvollisuuden estämättä koskevaa sääntelyä liittyvään vakiintuneeseen käytäntöön ei ollut perustuslain 10 §:n näkökulmasta riittävän selvä (PeVL 7/2019 vp ja PeVL 62/2018 vp). Nyt ehdotetussa 103 §:ssä on pyritty säätämään täsmällisesti yhteisrekisterinpitäjien vastuista. Kunkin yhteisrekisterinpitäjän tietojen käsittely liittyisi samoihin tarkoituksiin, ja rekisteriin tallennettavat tiedot olisivat rajatut. Lisäksi pykälässä säädettäisiin siitä, että kukin työvoimaviranomainen vastaa rekisterinpitäjän tehtävistä käsittelyvastuullaan olevien tietojen osalta. Näin ollen kukin työvoimaviranomainen voisi esimerkiksi käsitellä vain niiden työvelvollisten tietoja, joiden osalta kyseisellä työvoimaviranomaisella on toimivalta antaa työmääräys. Näillä perusteilla katsotaan, että yhteisrekisterinpidosta ja siihen liittyvästä tietojen käsittelystä on säädetty riittävän selkeästi.

Valmiuslain poikkeuslakiluonne

Voimassa oleva valmiuslaki on säädetty perustuslakivaliokunnan myötävaikutuksella, mutta se on valtiosääntöoikeudelliselta luonteeltaan perustuslain 73 §:n mukaisessa perustuslainsäätämisyjärjestyksessä säädetty niin sanottu poikkeuslaki (PeVL 6/2009 vp, PeVL 20/2011 vp).

Perustuslain säätämisyjärjestyksessä säädettyä lakia voidaan perustuslakivaliokunnan vakiintuneen tulkinnan mukaan muuttaa tavallisessa lainsäädäntöjärjestyksessä, jollei muuttavalla lailla laajenneta sitä poikkeusta, joka muutettavalla lailla on tehty perustuslakiin. Perustuslakivaliokunnan vakiintuneessa käytännössä on lisäksi katsottu, että myös sellaiset kokonaisuuden kannalta epäolennaiset lisäykset ja muutokset, jotka sinänsä merkitsevät perustuslakipoikkeuksen vähäistä laajentamista, voidaan säätää tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä, jos poikkeuksena aikanaan säädetyn kokonaisyjärjestelyn luonnetta ja asiallista merkitystä ei tällä tavoin muuteta toisenlaiseksi (esim. PeVL 8/2006 vp, PeVL 57/2002 vp, PeVL 30/1998 vp).

Esityksessä ehdotetaan toimivaltaisia viranomaisia koskevia muutoksia valmiuslain 91 §:ään sekä 14 lukuun ja työvelvollisuusrekisterin rekisterinpitäjää koskevaa muutosta. Tältä osin ehdotetut muutokset ovat lähinnä teknisiä ja johtuvat viranomaisten tehtävien uudelleen järjestelystä. Ehdotetut muutokset eivät laajenna valmiuslain ja asianomaisten asetuksella käyttöönotettavien toimivaltuuksien käyttöalaa poikkeusoloissa. Tällä perusteella ehdotettavat muutokset eivät myöskään laajenna niitä poikkeuksia, joita valmiuslailla on alun perin säädetty perustuslakiin.

Ahvenanmaan erityisasema

Perustuslain 120 §:n mukaan Ahvenanmaan maakunnalla on itsehallinto sen mukaan kuin Ahvenanmaan itsehallintolaisissa erikseen säädetään. Valtakunnalla on Ahvenanmaan itsehallintolain 27 §:n 34 kohdan mukaan lainsäädäntövalta muun muassa asioissa, jotka koskevat valmiutta poikkeusoloissa. Valmiuslaki tulee siten sovellettavaksi myös Ahvenanmaalla (PeVL 6/2009 vp). Itsehallintolain 30 §:n 4 kohdan mukaan valtakunnan viranomaisilla on toimeenpanovalta työvelvolliseksi määräämistä koskevassa asiassa.

Itsehallintolain 18 §:n 1 ja 23 kohdan mukaan Ahvenanmaan maakunnalla on lainsäädäntövalta asioissa, jotka koskevat maakunnan hallitusta sekä sen alaisia viranomaisia ja laitoksia sekä työllisyyden edistämistä.

Perustuslakivaliokunta on valmiuslain säätämisen yhteydessä todennut, että valmiuslain soveltaminen myös Ahvenanmaalla saattaa käytännössä johtaa siihen, että sellaiset hallintotehtävät, joista normaalisti huolehtivat maakunnan viranomaiset, voivat valmiuslakia sovellettaessa siirtyä valtakunnan viranomaisten hoidettaviksi. Valiokunta on pitänyt Ahvenanmaan erityisasema huomioon ottaen tärkeänä, että poikkeusoloihin varautumisen lisäksi myös kysymys valmiuslain soveltamisesta johtuvien hallintotehtävien hoitamisesta Ahvenanmaan maakunnassa ratkaistaan sopimusasetuksella (PeVM 1/2021 vp, PeVL 6/2009 vp).

Valmiuslakiin ehdotetut muutokset eivät muuttaisi edellä mainittuja lähtökohtia. Esityksessä kuitenkin ehdotetaan, että KEHA-keskus vastaisi työnvälityspakosta ja työvelvollisuuden

toimeenpanosta Ahvenanmaan maakunnassa. Esitetty muutos kuuluu myös tältä osin valtakunnan lainsäädäntövallan alle edellä kerrotuin perustein.

Perustuslakivaliokunta on kuitenkin lausunnoissaan pitänyt tärkeänä, että poikkeusoloihin varautumisen lisäksi kysymys valmiuslain soveltamisesta johtuvien hallintotehtävien hoitamisesta Ahvenanmaan maakunnassa ratkaistaan sopimusasetuksella. Asia on ratkaistu esityksessä niin, että KEHA-keskuksen työnvälityspakkoa ja työvelvollisuuden toimeenpanoa koskeva tehtävä olisi mahdollista siirtää Ahvenanmaan itsehallintolain 32 §:n mukaisella sopimusasetuksella myös maakunnan viranomaisen tehtäväksi. Muutoksella täsmennetään viranomaisten toimivaltaa työnvälityspakon ja työvelvollisuuden toimeenpanon osalta poikkeusoloissa. Tälläkään muutoksella ei laajenneta valmiuslain ja asianomaisten toimivaltuuksien käyttöalaa poikkeusoloissa.

Yhdenvertaisuus

Perustuslain 6 §:n 1 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Pykälän 2 momentti ilmaisee niin sanotun syrjintäkiellon. Sen mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Säännös ei estäisi tosiasiallisen tasa-arvon turvaamiseksi tarpeellista positiivista erityiskohtelua eli tietyn ryhmän (esimerkiksi naiset, lapset, vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia toimia. Hyväksyttävälle syyille asetettavat vaatimukset ovat erityisen korkeat silloin, kun kyse on säännöksessä nimenomaan luetelluista kielletyistä erotteluperusteista. (HE 309/1993 vp, s. 42–44).

Esityksessä kunnille ja kuntayhtymille myönnettävä palkkatuki ehdotetaan rajattavaksi lähtökohtaisesti heikommassa asemassa olevien henkilöiden työllistämisen edistämiseen. Samalla rajaaminen tarkoittaa sitä, että osa työttömistä ei voisi työllistyä palkkatuen avulla kunnalle tai kuntayhtymälle. Mahdollisuus myöntää palkkatukea kunnille ja kuntayhtymille rajattaisiin työnhakijan ikään ja työllistymiseen vaikuttavien taustatekijöiden perusteella 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen ja vamman tai sairauden vuoksi alentuneesti työkykyisen työnhakijan palkkaamiseen. Edellä mainittuihin ryhmiin kuuluvat työttömät olisivat siten muita työttömiä edullisemmassa asemassa siten, että heidän työllistymisensä edistämiseksi olisi mahdollista myöntää palkkatukea myös kunnalle tai kuntayhtymälle. Kysymys olisi siten positiivisesta erityiskohtelusta, joka perustuu näille ryhmille myönnettävän palkkatuen muusta palkkatuesta poikkeaviin tavoitteisiin ja siihen, että kyseiset ryhmät ovat yleisesti muita heikommassa asemassa työmarkkinoilla.

Hyväksyttävänä perusteena positiiviselle erityiskohtelulle, kuten eri ikärajoihin perustuviin erotteluihin, on perustuslakivaliokunnan käytännössä edellytetty olevan asiallisessa ja kiinteässä yhteydessä lain tarkoitukseen (ks. esim. PeVL 44/2010 vp, s. 5–6). Perustuslakivaliokunta on tiivistänyt ikärajoihin perustuvan erottelun hyväksyttävyyden siten, että huomioon on otettava ensinnäkin normatiivinen näkökulma, erityisesti perusoikeusjärjestelmä, toiseksi ehdotetun erottelun perusteluiksi esitetyt tosiasiat ja kolmanneksi tosiasialliset mahdollisuudet saavuttaa ehdotetulla erottelulla sääntelylle asetetut päämäärät (PeVL 44/2010 vp, s. 6/II).

Työttömyyden pitkittyminen heikentää mahdollisuuksia saada työtä avoimilta työmarkkinoilta. Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastosta voidaan havaita, että 60 vuotta täyttäneiden työttömyyden päättymissyissä työllistymisen osuus on pienempi kuin useimmissa muissa ikäryhmissä nuorimpia ikäluokkia lukuun ottamatta. Palkkatuen myöntämisen mahdollisuuden

säilyttämistä kunnille ja kuntayhtymille 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen voidaan pitää perusteltuna kyseisen ryhmän kohonneen pitkäaikaistyöttömyyden riskin vuoksi.

On arvioitu, että vamman tai sairauden vuoksi alentuneesti työkykyisten todennäköisyys tulla rekrytoiduksi on 15–40 prosenttia heikompi kuin henkilöllä, jolla ei ole vammaa tai sairautta⁷. YK:n vammaisia koskeva yleissopimus edellyttää sopimuksen osapuolilta toimia, joilla turvataan vammaisten henkilöiden oikeutta tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vamman tai sairauden aiheuttaman tuottavuuden aleneman perusteella kunnalle tai kuntayhtymälle myönnettävän palkkatuen mahdollistaminen jatkossakin varmistaisi, ettei vamman tai sairauden vuoksi alentuneesti työkykyisten asema työmarkkinoilla näiltä osin heikkenisi. Tämän ei katsota olevan yhdenvertaisuuden vastaista, koska tuella pyritään poistamaan vamman tai sairauden aiheuttamaa haittaa työmarkkinoilla ja saamaan vamman tai sairauden vuoksi alentuneesti työkykyiset muiden kanssa tosiasiallisesti yhdenvertaiseen asemaan.

Oikeus työhön ja julkisen vallan velvollisuus edistää työllisyyttä

Perustuslain 18 §:n 2 momentti asettaa julkiselle vallalle velvollisuuden edistää työllisyyttä ja velvollisuuden pyrkiä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Työllisyyden edistämistä koskeva säännös on luonteeltaan julkiseen valtaan kohdistuva perustuslaillinen toimeksianto. Säännös ei ota kantaa työllisyyden hoidossa käytettävään keinovalikoimaan, vaan jättää julkiselle vallalle merkittävästi liikkumatilaa sen harkitsemisessa, miten työllisyyttä voidaan parhaiten edistää. Työllisyyden edistäminen merkitsee yhtäältä sitä, että julkinen valta pyrkii turvaamaan jokaiselle oikeuden työhön, ja toisaalta sitä, että julkisen vallan tulee pyrkiä estämään pysyvästi työtä vailla olevien ryhmän muodostumista. (Ks. HE 309/1993 vp, s. 68, PeVL 19/2018 vp, s. 2, PeVL 44/2000 vp, s. 2, PeVL 17/1995 vp, s. 1–2)

Ehdotetut muutokset supistavat palkkatuen käyttöalaa kuntien ja kuntayhtymien osalta ja kohdistavat tukea näin nykyistä enemmän yksityiselle ja kolmannelle sektorille. Palkkatuki työllistämisen keinona kuitenkin säilyisi. On myös mahdollista, että osa nykytilassa kuntiin palkkatuella työllistettävistä työllistyisi jatkossa esimerkiksi yksityiselle sektorille. Yksityiselle sektorille palkkatuella työllistettävät henkilöt ovat yllä esityksen pääasiallisissa vaikutuksissa kuvatulla tavalla kuntasektorille työllistettyjä henkilöitä suuremmalla todennäköisyydellä työllisiä myös palkkatukijakson jälkeen. Esityksessä ehdotettu poikkeus, jonka mukaan palkkatukea voitaisiin edelleen myöntää myös kunnalle ja kuntayhtymälle alentuneesti työkykyisen tai 60 vuotta täyttäneen työnhakijan palkkaamiseen toteuttaa osaltaan julkisen vallan velvollisuutta pyrkiä estämään pysyvästi työtä vailla olevien ryhmän muodostumista.

Kuntien itsehallinto

Perustuslain 121 §:n turvaamaan kuntien itsehallintoon kuuluvan rahoitusperiaatteen mukaan kuntien lakisääteiset tehtävät eivät saa vaarantaa kuntien mahdollisuuksia päättää itsenäisesti taloudestaan ja omasta hallinnostaan. Perustuslakivaliokunta on vakiintuneessa käytännössään korostanut, että kunnan tehtävistä säädettäessä on huolehdittava rahoitusperiaatteen mukaisesti kuntien tosiasiallisista edellytyksistä suoriutua velvoitteistaan (ks. esim. PeVL 34/2013 vp, s. 2,

⁷ Tötterman – Tauriainen: Osatyökykyisestä uusi työntekijä? Sidosryhmien mielikuvat työnantajien rekrytointihalukkuudesta ja sitä ennustavista tekijöistä, Työpoliittinen aikakauskirja 4/2016, s. 17 (<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79050/Ty%C3%B6poliittinen%20aikakauskirja%204.2016.pdf>)

PeVL 30/2013 vp, s. 5, PeVL 12/2011 vp, s. 2). Valiokunta on myös katsonut, että kunnille osoitettavat rahoitustehtävät eivät itsehallinnon perustuslainsuojan takia saa suuruutensa puolesta heikentää kuntien toimintaedellytyksiä tavalla, joka vaarantaisi kuntien mahdollisuuksia päättää itsenäisesti taloudestaan ja siten myös omasta hallinnostaan (ks. esim. PeVL 41/2014 vp, s. 3, PeVL 50/2005 vp, s. 2). Rahoitusperiaate sisältyy myös Euroopan paikallisen itsehallinnon peruskirjan 9 artiklan 2 kappaleeseen, jonka mukaan paikallisviranomaisten voimavarojen tulee olla riittävät suhteessa niihin velvoitteisiin, jotka niille on annettu perustuslaissa ja muissa laeissa (ks. esim. PeVL 16/2014 vp, s. 2).

Rahoitusperiaate on merkityksellinen arvioitaessa palkkatukeen ehdotettuja muutoksia ja valmiuslain mukaisten tehtävien siirtämistä järjestämislaissa tarkoitetuille työvoimaviranomaisille.

Palkkatuen myöntäminen on vuodesta 2025 alkaen kuntien muodostamien työvoimaviranomaisten lakisääteinen tehtävä, johon kunnat saavat kuntien peruspalveluiden järjestämiseen tarkoitettua valtionosuutta. Palkkatuen myöntäminen on työvoimaviranomaiselle vapaaehtoista, joten työvoimaviranomaisella on valtaa määritellä, minkä verran käytettävissä olevaa rahoitusta kohdennetaan palkkatukeen ja minkä verran muihin palveluihin. Ehdotettu muutos mahdollisuuteen myöntää palkkatukea kunnalle tai kuntayhtymälle huomioitaisiin peruspalvelujen valtionosuuksia vähentävänä siltä osin kuin muutoksen piiriin kuuluvaa palkkatukea arvioidaan käytettävän vuosittain tilanteessa, jossa lakimuutosta ei tehtäisi. Valtionosuuksiin tehtävä tarkistus asettuisi lähelle arvioitujen vaikutusten alarajaa, joten ehdotetut muutokset voivat johtaa siihen, että työvoimaviranomaisille syntyvät säästöt olisivat suurempia kuin valtionosuuksiin tehtävä vähennys. Koska muutos kohdentuu kunnan tai kuntayhtymän mahdollisuuteen saada rahoitusta, voi muutos vaikuttaa kuntien kustannuksia kokonaisuutena lisäävästi tai laskevasti riippuen siitä, kuinka paljon ja mihin tehtäviin kunnat edelleen palkkaisivat työvoimaa palkkatuetun työvoiman sijasta. Mikäli työvoimaa palkataan kunnan valtionosuustehtävän hoitamiseen, tulevat henkilön palkkakustannukset huomioiduksi palkkatukisääntelyyn ehdotetusta muutoksesta riippumatta kuntien peruspalvelujen valtionosuuden kustannustenjaon tarkistuksessa. Edellä kuvatun perusteella palkkatukea koskevaan sääntelyyn ehdotettujen muutosten ei arvioida vaarantavan kuntien rahoitusperiaatetta.

TE-toimistoille nykyisin valmiuslakitehtävistä normaalioloissa aiheutuvat kustannukset ovat sisältyneet niiden toimintamenoihin. Nämä kustannukset on jo huomioitu työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirtoa koskevien tehtävien rahoituksen yhteydessä ja ne sisältyvät tulevien työvoimaviranomaisten valtionosuusrahoitukseen. Tällä perusteella rahoitusperiaate toteutuisi myös valmiuslakitehtävien osalta.

Poikkeusoloissa lähtökohta on, että viranomainen järjestee henkilöstöään niin, että tehtävien hoitaminen poikkeusoloissa on mahdollista. Sama järjestelyvelvollisuus koskisi poikkeusoloissa myös työvoimaviranomaisia. Työvoimaviranomaiset saavat valtionosuusrahoitusta tehtäviensä hoitamiseen ja poikkeusoloissa henkilöstöä järjesteltäisiin uudelleen valmiuslain mukaisten tehtävien hoitamiseksi.

Edellä mainituilla perusteilla hallitus katsoo, että lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä. Valmiuslain poikkeuslakiluonteesta ja Ahvenanmaan erityisasemaan liittyvistä syistä johtuen hallitus pitää kuitenkin suotavana, että asiasta pyydetään perustuslakivaliokunnan lausunto.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäviksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) 83 §:n 1 momentti, 91 §:n 1 momentin 1 kohta sekä 95 ja 98 §, sellaisena kuin niistä on 95 § osaksi laissa 280/2024, seuraavasti:

83 §

Työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset

Palkkatukea voidaan myöntää hyvinvointialueelle, hyvinvointiyhtymälle, Helsingin kaupungille sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen eriytettäviin tehtäviin sekä muulle yhteisölle ja työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle. Kunnalle ja kuntayhtymälle voidaan myöntää palkkatukea vain 87 ja 89 §:n nojalla, lukuun ottamatta Helsingin kaupunkia sen sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen eriytettävien tehtävien osalta. Luonnolliselle henkilölle palkkatukea voidaan myöntää vain taloudelliseen toimintaan.

91 §

Tuella palkatun siirtäminen

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

1) käyttäjäyritys täyttää 83 §:n 1 momentissa sekä 3 momentin 1 ja 3–5 kohdassa tarkoitetut työnantajaa koskevat palkkatuen myöntämisen edellytykset;

95 §

55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki

Työvoimaviranomainen myöntää työnantajalle työllistämistukea 55 vuotta täyttäneen, vähintään 24 kuukautta tuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kuukauden aikana työttömänä olleen työnhakijan palkkaamiseen työsuhteeseen. Tuki myönnetään kunnalle, kuntayhtymälle, hyvinvointialueelle taikka muulle yhteisölle tai työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle. Luonnolliselle henkilölle työllistämistukea voidaan myöntää vain taloudelliseen toimintaan.

Työllistämistuen myöntäminen edellyttää lisäksi, että työsuhteeseen palkattavan työsopimuksen mukainen työaika on vähintään 25 tuntia viikossa tai, jos alan säännöllinen enimmäistyöaika on alle 37,5 tuntia viikossa, vähintään 65 prosenttia säännöllisestä

enimmäistyoajasta. Työnantajan on myös sitouduttava maksamaan vähintään kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaista ja kohtuullista palkkaa kyseisestä työstä.

Työllistämistukea ei myönnetä, jos:

1) työnantaja on tuen 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 tuen myöntämishetkellä on vähintään yhtä suuri kuin työntekijöiden määrä irtisanomisajankohtana;

2) työnantaja on laiminlyönyt palkanmaksuvelvollisuuttaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja;

3) työnantaja on syyllistynyt 83 §:n 3 momentin 4 kohdassa tarkoitettuun menettelyyn;

4) työnantajalle on aiemmin myönnetty 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea tai 81 §:ssä tarkoitettua palkkatukea saman henkilön työsuhteesta aiheutuviin palkkakustannuksiin ja tuen päättymisestä on kulunut alle kolme vuotta;

5) työnantajalle on myönnetty saman henkilön palkkakustannuksiin muuta tukea;

6) tuella palkattavan palkka määräytyisi yksinomaan työn tuloksen perusteella; tai

7) työsuhde, jota varten tuki on tarkoitettu, on alkanut ennen kuin tuen myöntämisestä on tehty päätös.

98 §

Tuki työolosuhteiden järjestelyyn

Työvoimaviranomainen voi myöntää tukea työnantajalle työolosuhteiden järjestelyyn (*työolosuhteiden järjestelytuki*), jos työhön palkattavan tai työssä olevan henkilön vamma tai sairaus edellyttää työvälineiden hankkimista tai työpaikalla tehtäviä muutoksia ja hankinnasta tai muutoksesta työnantajalle aiheutuvia kustannuksia on pidettävä työnantajan taloudellinen tilanne huomioon ottaen merkittävinä. Työolosuhteiden järjestelytukea voidaan myöntää myös korvaamaan toisen työntekijän antamaa apua.

Tuki myönnetään kunnalle, kuntayhtymälle, hyvinvointialueelle taikka muulle yhteisölle tai työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle. Luonnolliselle henkilölle työolosuhteiden järjestelytuki voidaan myöntää vain taloudelliseen toimintaan. Taloudellista toimintaa harjoittavalle työnantajalle työolosuhteiden järjestelytuki myönnetään valtioneuvoston yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena.

Työolosuhteiden järjestelytukena korvattavista kustannuksista sekä tuen enimmäismäärästä ja -kestosta säädetään valtioneuvoston asetuksella.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

2.

Laki

valmiuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti:
muutetaan valmiuslain (1552/2011) 91 §:n 1 momentti, 99 §:n 2 momentti ja 103 §, sellaisina kuin niistä ovat 99 §:n 2 momentti laissa 1455/2016 ja 103 § laissa 706/2022, sekä *lisätään* lakiin uusi 97 §:n 2 momentti ja 103 a §, seuraavasti:

91 §

Työnvälityspakko

Maanpuolustuksen, väestön suojaamisen, terveydenhuollon tai toimeentulon taikka huoltovarmuuden kannalta erityisen merkityksellisten toimialojen työvoiman saatavuuden turvaamiseksi muulla kuin tällaisella toimialalla toimiva työnantaja saa palkatessaan uusia työntekijöitä 3 §:n 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa ottaa palvelukseensa vain työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa (380/2023) tarkoitettujen työvoimaviranomaisten (*työvoimaviranomainen*) osoittamia työnhakijoita (*työnvälityspakko*). Ahvenanmaan maakunnassa työnvälityspakosta vastaa elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskus.

14 Luku

Työvelvollisuus

97 §

Työmääräys

Ahvenanmaan maakunnassa 1 momentissa tarkoitetun työmääräyksen antaa elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskus.

99 §

Työmääräystä annettaessa huomioon otettavat seikat

Alle seitsemänvuotiaan tai pysyvästi taikka pitkäaikaisesti sairaan lapsen huoltajalle saadaan antaa työmääräys työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 10 §:ssä tarkoitetun työssäkäyntialueen ulkopuolelle vain, jos maanpuolustuksen kannalta tärkeän tuotannon ylläpitäminen sitä henkilön erityinen koulutus tai muu siihen rinnastettava syy huomioon ottaen välttämättä vaatii.

103 §

Työvelvollisuusrekisteri

Työ- ja elinkeinoministeriö päättää työvelvollisuusrekisterin perustamisesta 3 §:n 1, 2 ja 4–6 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa työvelvollisuuden täytäntöönpanoa ja työvoiman ohjausta varten. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskus vastaa rekisterin perustamisesta.

Työvelvollisuusrekisteri sisältää tietoja työvelvollisista ja työnantajista. Rekisteriin tallennetaan työvelvollisen tunnistetiedot. Rekisteriin voidaan lisäksi tallentaa tietoja työvelvollisen ammatista, koulutuksesta ja työllisyydestä sekä huoltovelvollisuudesta, työkyvystä ja käytettävyydestä. Rekisteriin tallennetaan lisäksi tietoja työnantajien nimestä ja tuotanto- tai palvelutoimialoista sekä toimipaikkojen sijainnista. Työkykyyn liittyvät terveydentilaa tai vammaisuutta koskevat tiedot saa tallentaa, jos tietojen käsittely on välttämätöntä niiden huomioon ottamiseksi 99 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla. Rekisteriin tallennettavat tiedot ovat salassa pidettäviä.

Työ- ja elinkeinoministeriö, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskus sekä työvoimaviranomaiset ovat työvelvollisuusrekisterin yhteisrekisterinpitäjiä. Työvoimaviranomaiset vastaavat luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) 2016/679 (yleinen tietosuoja-asetus) rekisterinpitäjälle säädetyistä velvoitteista siltä osin kuin ne käsittelevät rekisterin tietoja tässä laissa säädettyjen tehtävien hoitamiseksi. Kehittämis- ja hallintokeskus vastaa 1 momentissa säädetyn lisäksi rekisterin yleisestä toiminnasta ja käytettävyydestä, tietojen eheydestä, suojaamisesta ja säilyttämisestä sekä rekisteriin liittyvien palvelujen teknisestä toteuttamisesta. Kukin työvoimaviranomainen vastaa rekisterinpitäjän tehtävistä käsittelyvastuullaan olevien tietojen osalta. Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa yleisessä tietosuoja-asetuksessa rekisterinpitäjälle säädetyistä velvoitteista siltä osin, kun se päättää rekisterin perustamisesta. Lisäksi kehittämis- ja hallintokeskus vastaa tietojen luovuttamisesta työvelvollisuusrekisteristä niille tahoille, joille on laissa säädetty oikeus saada salassapitosäännösten estämättä tietoja työvelvollisista. Rekisteröity voi kuitenkin käyttää yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisia oikeuksiaan suhteessa kuhunkin rekisterinpitäjään ja kutakin rekisterinpitäjää vastaan.

Tiedot poistetaan työvelvollisuusrekisteristä kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun tämän lain II osan soveltaminen on päättynyt. Poistettavat tiedot arkistoidaan. Arkistotoimen tehtävistä ja arkistoon siirrettävistä asiakirjoista on voimassa, mitä arkistolaissa (831/1994) tai sen nojalla säädetään tai määrätään.

103 a §

Tiedonsaantioikeus ja tietojen luovuttaminen

Työ- ja elinkeinoministeriöllä ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus salassapitosäännösten estämättä saada 103 §:n 2 momentissa tarkoitettuja tietoja rekisteröidyn lisäksi väestö- ja eläketurvarekistereistä sekä lääkintä- ja terveydenhuollossa työskentelevien henkilöiden tietoja Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston rekistereistä, jos tiedot ovat tarpeen niille tässä laissa säädettyjen tehtävien hoitamista varten.

Työ- ja elinkeinoministeriöllä, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskuksella ja työvoimaviranomaisella on oikeus salassapitosäännösten estämättä saada muilta viranomaisilta tietoja yritysten tai muiden yhteisöjen merkityksestä maanpuolustukselle

tai maan talouselämän jatkuvuuden turvaamiselle, jos tiedot ovat tarpeen työvelvollisuuden tarkoituksenmukaisen toteuttamisen kannalta.

Työvelvollisuusrekisteristä voidaan sen estämättä, mitä tietojen salassapidosta säädetään, luovuttaa 95 §:n 2 momentissa tarkoitettujen henkilöiden tietoja sosiaali- ja terveysministeriölle sekä aluehallintovirastolle 95 §:n 2 momentissa tarkoitetun työvelvollisuuden suunnittelua ja järjestämistä varten.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 23.9.2024

Pääministeri

Petteri Orpo

Työministeri Arto Satonen

1.

Laki

työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) 83 §:n 1 momentti,
91 §:n 1 momentin 1 kohta sekä 95 ja 98 §, sellaisena kuin niistä on 95 § osaksi laissa 280/2024,
seuraavasti:

Vahvistettu laki

Ehdotus

Työnantajalle myönnettävät tuet

83 §

*Työnantajaan liittyvät palkkatuen
edellytykset*

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

Työnantajalle myönnettävät tuet

83 §

*Työnantajaan liittyvät palkkatuen
edellytykset*

Palkkatukea voidaan myöntää hyvinvointialueelle, *hyvinvointiyhtymälle, Helsingin kaupungille sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen eriytettäviin tehtäviin*, muulle yhteisölle ja työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle. *Kunnalle ja kuntayhtymälle voidaan myöntää palkkatukea vain 87 ja 89 §:n nojalla, lukuun ottamatta Helsingin kaupunkia sen sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen eriytettävien tehtävien osalta.* Luonnolliselle henkilölle palkkatukea voidaan myöntää vain taloudelliseen toimintaan.

91 §

Tuella palkatun siirtäminen

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

1) käyttäjäyritys täyttää 83 §:n 3 momentin 1 ja 3–5 kohdassa tarkoitetut työnantajaa koskevat palkkatuen myöntämisen edellytykset;

95 §

55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki

Työvoimaviranomainen myöntää työllistämistukea 83 §:n 1 momentissa tarkoitetulle työnantajalle, joka palkkaa työsuhteeseen 55 vuotta täyttäneen, vähintään 24 kuukautta tuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kuukauden aikana työttömänä olleen työnhakijan. Tuen myöntäminen edellyttää lisäksi, että työsuhteeseen palkattavan työsopimuksen mukainen työaika on vähintään 25 tuntia viikossa tai, jos alan säännöllinen enimmäistyöaika on alle 37,5 tuntia viikossa, vähintään 65 prosenttia säännöllisestä enimmäistyöajasta. Työnantajan on myös sitouduttava maksamaan vähintään kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaista ja kohtuullista palkkaa kyseisestä työstä.

Työllistämistukea ei myönnetä, jos:

1) työnantaja on tuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana irtisanonut

91 §

Tuella palkatun siirtäminen

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

1) käyttäjäyritys täyttää 83 §:n 1 momentissa sekä 3 momentin 1 ja 3–5 kohdassa tarkoitetut työnantajaa koskevat palkkatuen myöntämisen edellytykset;

95 §

55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki

Työvoimaviranomainen myöntää työnantajalle työllistämistukea 55 vuotta täyttäneen, vähintään 24 kuukautta tuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kuukauden aikana työttömänä olleen työnhakijan palkkaamiseen työsuhteeseen. Tuki myönnetään kunnalle, kuntayhtymälle, hyvinvointialueelle taikka muulle yhteisölle tai työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle. Luonnolliselle henkilölle työllistämistukea voidaan myöntää vain taloudelliseen toimintaan.

Työllistämistuen myöntäminen edellyttää lisäksi, että työsuhteeseen palkattavan työsopimuksen mukainen työaika on vähintään 25 tuntia viikossa tai, jos alan säännöllinen enimmäistyöaika on alle 37,5 tuntia viikossa, vähintään 65 prosenttia säännöllisestä enimmäistyöajasta. Työnantajan on myös sitouduttava maksamaan vähintään kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaista ja kohtuullista palkkaa kyseisestä työstä.

Työllistämistukea ei myönnetä, jos:

tuotannollisista tai taloudellisista syistä työntekijöitä, eikä työnantaja ole tämän jälkeen palkannut työntekijöitä siten, että työnantajaan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä tuen myöntämishetkellä on vähintään yhtä suuri kuin työntekijöiden määrä irtisanomisajankohtana;

2) työnantaja on laiminlyönyt palkanmaksuvelvollisuuttaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja;

3) työnantaja on syylistynyt 83 §:n 3 momentin 4 kohdassa tarkoitettuun menettelyyn;

4) työnantajalle on aiemmin myönnetty 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea tai 81 §:ssä tarkoitettua palkkatukea saman henkilön työsuhteesta aiheutuviin palkkakustannuksiin ja tuen päättymisestä on kulunut alle kolme vuotta;

5) työnantajalle on myönnetty saman henkilön palkkakustannuksiin muuta tukea;

6) tuella palkattavan palkka määräytyisi yksinomaan työn tuloksen perusteella; tai

7) työsuhte, jota varten tuki on tarkoitettu, on alkanut ennen kuin tuen myöntämisestä on tehty päätös.

1) työnantaja on tuen 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 tuen myöntämishetkellä on vähintään yhtä suuri kuin työntekijöiden määrä irtisanomisajankohtana;

2) työnantaja on laiminlyönyt palkanmaksuvelvollisuuttaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja;

3) työnantaja on syylistynyt 83 §:n 3 momentin 4 kohdassa tarkoitettuun menettelyyn;

4) työnantajalle on aiemmin myönnetty 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea tai 81 §:ssä tarkoitettua palkkatukea saman henkilön työsuhteesta aiheutuviin palkkakustannuksiin ja tuen päättymisestä on kulunut alle kolme vuotta;

5) työnantajalle on myönnetty saman henkilön palkkakustannuksiin muuta tukea;

6) tuella palkattavan palkka määräytyisi yksinomaan työn tuloksen perusteella; tai

7) työsuhte, jota varten tuki on tarkoitettu, on alkanut ennen kuin tuen myöntämisestä on tehty päätös.

98 §

98 §

Tuki työolosuhteiden järjestelyyn

Tuki työolosuhteiden järjestelyyn

Työvoimaviranomainen voi myöntää tukea työolosuhteiden järjestelyyn (*työolosuhteiden järjestelytuki*) 83 §:n 1 momentissa tarkoitetulle työnantajalle, jos työhön palkattavan tai työssä olevan henkilön vamma tai sairaus edellyttää työvälineiden hankkimista tai työpaikalla tehtäviä muutoksia ja hankinnasta tai muutoksesta työnantajalle aiheutuvia kustannuksia on pidettävä työnantajan taloudellinen tilanne huomioon ottaen merkittävänä. Työolosuhteiden järjestelytukea voidaan myöntää myös korvaamaan toisen työntekijän antamaa apua. Taloudellista toimintaa harjoittavalle työnantajalle työolosuhteiden

Työvoimaviranomainen voi myöntää *työnantajalle* tukea työolosuhteiden järjestelyyn (***työolosuhteiden järjestelytuki***), jos työhön palkattavan tai työssä olevan henkilön vamma tai sairaus edellyttää työvälineiden hankkimista tai työpaikalla tehtäviä muutoksia ja hankinnasta tai muutoksesta työnantajalle aiheutuvia kustannuksia on pidettävä työnantajan taloudellinen tilanne huomioon ottaen merkittävänä. Työolosuhteiden järjestelytukea voidaan myöntää myös korvaamaan toisen työntekijän antamaa apua.

Tuki myönnetään kunnalle, kuntayhtymälle, hyvinvointialueelle taikka muulle yhteisölle

Vahvistettu laki

järjestelytuki myönnetään valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena.

Työolosuhteiden järjestelytukena korvattavista kustannuksista sekä tuen enimmäismäärästä ja -kestosta säädetään valtioneuvoston asetuksella.

Ehdotus

tai työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle. Luonnolliselle henkilölle työolosuhteiden järjestelytuki voidaan myöntää vain taloudelliseen toimintaan. Taloudellista toimintaa harjoittavalle työnantajalle työolosuhteiden järjestelytuki myönnetään valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena.

Työolosuhteiden järjestelytukena korvattavista kustannuksista sekä tuen enimmäismäärästä ja -kestosta säädetään valtioneuvoston asetuksella.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kuuta 20 .

2.

Laki

valmiuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:
muutetaan valmiuslain (1552/2011) 91 §:n 1 momentti, 99 §:n 2 momentti ja 103 §, sellaisina kuin niistä ovat 99 §:n 2 momentti laissa 1455/2016 ja 103 § laissa 706/2022, sekä *lisätään* lakiin uusi 97 §:n 2 momentti ja 103 a §, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

91 §

91 §

Työnvälityspakko

Työnvälityspakko

Maanpuolustuksen, väestön suojaamisen, terveydenhuollon tai toimeentulon taikka huoltovarmuuden kannalta erityisen merkityksellisten toimialojen työvoiman saatavuuden turvaamiseksi muulla kuin tällaisella toimialalla toimiva työnantaja saa palkatessaan uusia työntekijöitä 3 §:n 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa ottaa palvelukseensa vain työvoimaviranomaisten osoittamia työnhakijoita (*työnvälityspakko*).

Maanpuolustuksen, väestön suojaamisen, terveydenhuollon tai toimeentulon taikka huoltovarmuuden kannalta erityisen merkityksellisten toimialojen työvoiman saatavuuden turvaamiseksi muulla kuin tällaisella toimialalla toimiva työnantaja saa palkatessaan uusia työntekijöitä 3 §:n 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa ottaa palvelukseensa vain *työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa (380/2023) tarkoitettujen työvoimaviranomaisten (työvoimaviranomainen),* osoittamia työnhakijoita (*työnvälityspakko*).
Ahvenanmaan maakunnassa työnvälityspakosta vastaa elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskus.

14 luku

14 luku

Työvelvollisuus

Työvelvollisuus

97 §

97 §

Työmääräys

Työmääräys

(lisätään uusi 2 mom.)

Ahvenanmaan maakunnassa 1 momentissa tarkoitettun työmääräyksen antaa elinkeino-,

99 §

Työmääräystä annettaessa huomioon otettavat seikat

Alle seitsemänvuotiaan tai pysyvästi taikka pitkäaikaisesti sairaan lapsen huoltajalle saadaan antaa työmääräys julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 1 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työssäkäyntialueen ulkopuolelle vain, jos maanpuolustuksen kannalta tärkeän tuotannon ylläpitäminen sitä henkilön erityinen koulutus tai muu siihen rinnastettava syy huomioon ottaen välttämättä vaatii

99 §

Työmääräystä annettaessa huomioon otettavat seikat

Alle seitsemänvuotiaan tai pysyvästi taikka pitkäaikaisesti sairaan lapsen huoltajalle saadaan antaa työmääräys *työvoimapalveluiden järjestämisestä* annetun lain 10 §:ssä tarkoitetun työssäkäyntialueen ulkopuolelle vain, jos maanpuolustuksen kannalta tärkeän tuotannon ylläpitäminen sitä henkilön erityinen koulutus tai muu siihen rinnastettava syy huomioon ottaen välttämättä vaatii.

103 §

Työvelvollisuusrekisteri

Työ- ja elinkeinoministeriö perustaa 3 §:n 1, 2 ja 4–6 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa työvelvollisuuden täytäntöönpanoa ja työvoiman ohjausta varten *työvelvollisuusrekisterin, jonka rekisterinpitäjä on työ- ja elinkeinoministeriö. Rekisterin tietoja käyttävät ja tietoja rekisteriin tallentavat myös elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset sekä työ- ja elinkeinotoimistot. Näiden viranomaisten on varmistettava tietojen virheettömyys ennen niiden tallentamista.*

Työvelvollisuusrekisteri sisältää tietoja työvelvollisista ja työnantajista. Rekisteriin tallennetaan työvelvollisen tunnistetiedot. Rekisteriin voidaan lisäksi tallentaa tietoja työvelvollisen ammatista, koulutuksesta ja työllisyydestä sekä huoltovelvollisuudesta, työkyvystä ja käytettävyydestä. Rekisteriin tallennetaan lisäksi tietoja työnantajien nimistä ja tuotanto- tai palvelutoimialoista sekä toimipaikkojen sijainnista. Työkykyyn liittyvät terveydentilaa tai vammaisuutta koskevat tiedot saa tallentaa, jos tietojen käsittely on välttämätöntä niiden huomioon

103 §

Työvelvollisuusrekisteri

Työ- ja elinkeinoministeriö *päättää työvelvollisuusrekisterin perustamisesta* 3 §:n 1, 2 ja 4–6 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa työvelvollisuuden täytäntöönpanoa ja työvoiman ohjausta varten. *Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskus vastaa rekisterin perustamisesta.*

Työvelvollisuusrekisteri sisältää tietoja työvelvollisista ja työnantajista. Rekisteriin tallennetaan työvelvollisen tunnistetiedot. Rekisteriin voidaan lisäksi tallentaa tietoja työvelvollisen ammatista, koulutuksesta ja työllisyydestä sekä huoltovelvollisuudesta, työkyvystä ja käytettävyydestä. Rekisteriin tallennetaan lisäksi tietoja työnantajien nimistä ja tuotanto- tai palvelutoimialoista sekä toimipaikkojen sijainnista. Työkykyyn liittyvät terveydentilaa tai vammaisuutta koskevat tiedot saa tallentaa, jos tietojen

ottamiseksi 99 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla.

Työvoimaviranomaisella on sen estämättä, mitä tietojen salassapidosta säädetään, oikeus saada 1 momentissa tarkoitettua rekisteriä varten tarpeellisia tietoja rekisteröidyn lisäksi myös väestö- ja eläketurvarekistereistä sekä lääkintä- ja terveydenhuollossa työskentelevien henkilöiden tietoja Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston rekistereistä. Lisäksi työvoimaviranomaisella on oikeus salassapitosäännösten estämättä saada muilta viranomaisilta työvelvollisuuden tarkoituksenmukaisen toteuttamisen kannalta tarpeellisia tietoja yritysten tai muiden yhteisöjen merkityksestä maanpuolustukselle tai maan talouselämän jatkuvuuden turvaamiselle.

Työvelvollisuusrekisteristä voidaan sen estämättä, mitä tietojen salassapidosta säädetään, luovuttaa 95 §:n 2 momentissa tarkoitettujen henkilöiden tietoja sosiaali- ja terveysministeriölle sekä aluehallintovirastolle 95 §:n 2 momentissa tarkoitettun työvelvollisuuden suunnittelua ja järjestämistä varten.

Tiedot poistetaan työvelvollisuusrekisteristä kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun tämän lain II osan soveltaminen on päättynyt. Poistettavat tiedot arkistoidaan. Arkistotoimen tehtävistä ja arkistoon siirrettävistä asiakirjoista on voimassa, mitä arkistolaissa (831/1994) tai sen nojalla säädetään tai määrätään.

käsittely on välttämätöntä niiden huomioon ottamiseksi 99 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla. Rekisteriin tallennettavat tiedot ovat salassa pidettäviä.

Työ- ja elinkeinoministeriö, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskus sekä työvoimaviranomaiset ovat työvelvollisuusrekisterin yhteisrekisterinpitäjiä.

Työvoimaviranomaiset vastaavat luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) 2016/679 (yleinen tietosuoja-asetus) rekisterinpitäjälle säädetyistä velvoitteista siltä osin kuin ne käsittelevät rekisterin tietoja tässä laissa säädettyjen tehtävien hoitamiseksi. Kehittämis- ja hallintokeskus vastaa 1 momentissa säädetyin lisäksi rekisterin yleisestä toiminnasta ja käytettävyydestä, tietojen eheydestä, suojaamisesta ja säilyttämisestä sekä rekisteriin liittyvien palvelujen teknisestä toteuttamisesta. Kukin työvoimaviranomainen vastaa rekisterinpitäjän tehtävistä käsittelyvastuullaan olevien tietojen osalta. Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa yleisessä tietosuoja-asetuksessa rekisterinpitäjälle säädetyistä velvoitteistasiltä osin, kun se päättää rekisterin perustamisesta. Lisäksi kehittämis- ja hallintokeskus vastaa tietojen luovuttamisesta työvelvollisuusrekisteristä niille tahoille, joille on laissa säädetty oikeus saada salassapitosäännösten estämättä tietoja työvelvollisista. Rekisteröity voi kuitenkin käyttää yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisia oikeuksiaan suhteessa kuhunkin rekisterinpitäjään ja kutakin rekisterinpitäjää vastaan.

Tiedot poistetaan työvelvollisuusrekisteristä kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun tämän lain II osan soveltaminen on päättynyt. Poistettavat tiedot arkistoidaan. Arkistotoimen tehtävistä ja arkistoon siirrettävistä asiakirjoista on voimassa, mitä arkistolaissa (831/1994) tai sen nojalla säädetään tai määrätään.

(uusi 103 a §)

103 a

Tiedonsaantioikeus ja tietojen luovuttaminen

Työ- ja elinkeinoministeriöllä ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus salassapitosäännösten estämättä saada 103 §:n 2 momentissa tarkoitettuja tietoja rekisteröidyn lisäksi myös väestö- ja eläketurvarekistereistä sekä lääkintä- ja terveydenhuollossa työskentelevien henkilöiden tietoja Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston rekistereistä, jos tiedot ovat tarpeen niille tässä laissa säädettyjen tehtävien hoitamista varten.

Työ- ja elinkeinoministeriöllä, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskuksella ja työvoimaviranomaisella on oikeus salassapitosäännösten estämättä saada muilta viranomaisilta tietoja yritysten tai muiden yhteisöjen merkityksestä maanpuolustukselle tai maan talouselämän jatkuvuuden turvaamiselle, jos tiedot ovat tarpeen työvelvollisuuden tarkoituksenmukaisen toteuttamisen kannalta.

Työvelvollisuusrekisteristä voidaan sen estämättä, mitä tietojen salassapidosta säädetään, luovuttaa 95 §:n 2 momentissa tarkoitettujen henkilöiden tietoja sosiaali- ja terveysministeriölle sekä aluehallintovirastolle 95 §:n 2 momentissa tarkoitetun työvelvollisuuden suunnittelua ja järjestämistä varten.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20
