

LUONNOS

Hallituksen esitys eduskunnalle työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain ja työttömyysturvalain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työvoimapalveluiden järjestämisestä annettua lakia ja työttömyysturvalakia. Esityksen tavoitteena on lisätä työvoimaviranomaisen harkintavaltaa palkkatukea myönnettäessä sekä yksinkertaistaa sääntelyä. Muutosten tarkoituksena on lisätä palkkatuen työllisyysvaikutuksia.

Ammatillisen osaamisen parantamiseen tarkoitettun palkkatuen kesto muutettaisiin harkinnanvaraiseksi. Enimmäiskesto olisi 12 kuukautta. Ammatillisen osaamisen parantamiseen tarkoitettua palkkatukea voitaisiin myöntää kahdessa osassa, jos henkilö on ollut ennen palkkatuella työllistymistä pitkään työttömänä. Palkkatuen jatkamisen edellytyksenä olisi se, että määräaikaisessa työsuhteessa ollut palkkatuella työllistetty työllistyisi työnantajalle toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi myös eräitä palkkatuen myöntämisen edellytyksiä. Lisäksi sääntelyä selkeytettäisiin säädösteknisesti.

Esitys liittyy valtion vuoden 2027 talousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.X.2027.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	3
1 Asian tausta ja valmistelu	3
1.1 Tausta	3
1.2 Valmistelu	3
2 Nykytila ja sen arviointi.....	3
2.1 Palkkatuki.....	3
2.1.1 Palkkatuen kohderyhmät ammatillisen osaamisen parantamiseen.....	6
2.1.2 Palkkatuen muut kohderyhmät.....	7
2.1.3 Palkkatuen saajat.....	7
2.1.4 Työnantajaan liittyvät edellytykset	7
2.1.5 Työsuhteeseen liittyvät edellytykset	8
2.1.6 Palkkatuen kesto	9
2.2 Starttiraha.....	12
3 Tavoitteet	12
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	12
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	12
4.1.1 Palkkatuki.....	12
4.1.2 Starttiraha	13
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	13
4.2.1 Taloudelliset vaikutukset	13
4.2.2 Muut ihmisiin kohdistuvat ja yhteiskunnalliset vaikutukset	16
4.2.2.1 Viranomaiset	16
4.2.2.2 Työllisyys.....	16
4.2.2.3 Vaikutukset eri työttömien työnhakijoiden ryhmiin	17
5 Lausuntopalaute.....	18
6 Säännöskohtaiset perustelut.....	18
6.1 Työvoimapalveluiden järjestämisestä annettu laki	18
6.2 Työttömyysturvalaki	25
7 Lakia alemman asteinen sääntely	26
8 Voimaantulo	26
9 Toimeenpano ja seuranta	26
10 Suhde muihin esityksiin.....	27
10.1 Suhde talousarvioesitykseen	27
11 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	27
LAKIEHDOTUS	29
1. Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain.....	29
2. Laki työttömyysturvalain muuttamisesta	34
LIITTEET	36
RINNAKKAISTEKSTIT	36
1. Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain muuttamisesta.....	36
2. Laki työttömyysturvalain muuttamisesta	51

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen kaudella palkkatukea koskevaa sääntelyä on muutettu (L 1098/2024) siten, että kunnat ja kuntayhtymät eivät pääosin voi saada palkkatukea. Muutoksen taustalla oli osin se, etteivät kunnat voisi myöntää kuin erityisen heikossa asemassa olevista henkilöistä palkkatukea itselleen ja osin muutoksen taustalla oli tavoite säästää työvoimapalveluiden kustannuksista. Muutos toteutti myös pääministeri Orpon hallituksen hallitusohjelmaa, jonka mukaan hallitus uudistaa palkkatukea ja kohdistaa sitä erityisesti yksityiselle ja kolmannelle sektorille. Hallitusohjelmassa on lisäksi todettu, että sadan prosentin palkkatuen käyttö mahdollistetaan jatkossakin myös suurimmille taloudellista toimintaa harjoittaville kolmannen sektorin toimijoille. Lisäksi pääministeri Orpon hallituksen hallitusohjelmassa on linjattu, että työssäoloehto ei kartu palkkatuetusta työstä. Työssäoloehdon kertymistä koskeva muutos (L 395/2024) tuli voimaan 2.9.2024.

Nykyisin voimassa oleva palkkatukisääntely on valmisteltu ensisijaisesti työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirtymistä vuoden 2025 alusta edeltävään palvelumalliin, eikä sääntelyä ole arvioitu erikseen nykyisen työvoimapalveluiden järjestämismallin näkökulmasta edellä kuvattua kuntia ja kuntayhtymiä koskevaa muutosta lukuun ottamatta. Kunnat ovat toivoneet palkkatukisääntelyn joustavoittamista ja työvoimaviranomaisen harkintavallan kasvattamista palkkatukea myönnettäessä.

Työllisyyden ja yrittäjyyden ministeriryöryhmä linjasi 19.12.2025, että käynnistetään palkkatukisääntelyn uudistamisen valmistelu. Valmistelun tavoitteena on yksinkertaistaa sääntelyä. Samalla arvioidaan mahdollisuudet lisätä työvoimaviranomaisten harkintavaltaa palkkatukea myönnettäessä. Lisäksi valmistelussa tarkastellaan mahdollisuutta vähentää poikkeuksia palkkatukisääntelyssä ja arvioidaan työvoimaviranomaisten kannustimia palkkatuen myöntämisessä. Lisäksi selvitetään mahdollisuutta ottaa käyttöön uusi yksinkertaisempi palkkatukimuoto.

1.2 Valmistelu

Esitys on valmisteltu virkatyönä työ- ja elinkeinoministeriössä.

Esitysluonnoksesta järjestettiin lausuntokierros pp.kk.2026–pp.kk.2026. Lausuntoa pyydettiin muun muassa (tahot), minkä lisäksi kaikilla halukkailla oli mahdollisuus antaa lausuntonsa Lausuntopalvelu.fi -palvelussa. Hallituksen esitysluonnokseen annetut lausunnot ovat julkisesti saatavilla Lausuntopalvelussa osoitteessa: www.lausuntopalvelu.fi.

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Palkkatuki

Palkkatuesta säädetään työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023, jäljempänä *järjestämislaki*) 10 luvussa.

Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu tuki, jonka työvoimaviranomainen voi myöntää työnantajalle palkkakustannuksiin työvoimapoliittiseen

harkintaan perustuen. Työllistettävällä henkilöllä tai tukea hakevalla työnantajalla ei siis ole niin sanottua subjektiivista oikeutta palkkatuella tuettuun työhön.

Palkkatuetun työn tarkoituksena on edistää työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille parantamalla hänen ammatillista osaamistaan. Palkkatuella voidaan myös edistää alentuneesti työkykyisen tai 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen mahdollisuuksia saada työtä ja osallistua työelämään.

Kunnille tai kuntayhtymille ammatillisen osaamisen parantamiseen tai velvoitetyöllistämiseen myönnettyä palkkatukea lukuun ottamatta¹ palkkatukea maksettiin vuonna 2025 noin 136 miljoonaa euroa. Vuonna 2024 vastaava määrä oli noin 147 miljoonaa euroa ja vuonna 2023 noin 174 miljoonaa euroa. Vastaavalla tavalla rajattuna työnvälitystilaston mukaan vuonna 2023 palkkatuella työllistettynä oli keskimäärin kuukauden lopussa noin 21 400 henkilöä, vuonna 2024 noin 22 800 henkilöä ja vuonna 2025 noin 18 800 henkilöä. Työllistämisiä alkoi vuonna 2023 noin 17 600, vuonna 2024 noin 16 700 ja vuonna 2025 noin 7 400.

Palkkatuen käyttö euroina ja työllistettyinä henkilöinä mitattuna on vähentynyt vuonna 2025 verrattuna vuosiin 2023-2024. Palkkatuen myöntäminen ja maksaminen siirtyi vuoden 2025 alusta työvoimaviranomaisille. Kunnilla on järjestämislaissa säädettyjen palveluiden ohella mahdollista tarjota myös muita työllistymistä tukevia palveluita niin sanotusti yleisen toimivaltansa puitteissa. Kunnat tarjoavat tällaisena palveluna muun muassa palkkatukea muistuttavia työllistämistukia ja kuntalisiä. Näiden ehdoista ja myönnetyistä määristä ei ole koottua rekisteritietoa. KEHA-keskuksen kunnille järjestämän kyselyn perusteella tällaisten kuntien tarjoamien palkkatukea muistuttavien tukien määrä voi olla merkittävä. Kyselyyn vastanneiden arvion mukaan tällaisilla tuilla työllistettiin tammi-marraskuussa 2025 noin 16 000 henkilöä. Kyselyn vastaajat eivät kata koko Suomea.

Valtiontukisääntely

Palkkatuen myöntämisessä tulee soveltaa Euroopan unionin valtiontukisääntelyä, jos palkkatuki myönnetään taloudelliseen toimintaan eli kun työnantaja tai sen osa tarjoaa palveluita tai tavaroita markkinoilla. Suurimpaan osaan palkkatuesta sovelletaan ryhmäpoikkeusasetusta (Komission asetus 651/2014) ja kansallinen palkkatukisääntely täyttää eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta ryhmäpoikkeusasetuksen edellytykset. Ryhmäpoikkeusasetus asettaa reunaehdot palkkatuella työllistettävien kohderyhmästä, tuen määrästä ja kestosta sekä työntekijöiden takaisinotosta irtisanomistilanteiden jälkeen.

Nykyinen ryhmäpoikkeusasetus on voimassa vuoden 2026 loppuun asti ja komissio valmistelee uutta ryhmäpoikkeusasetusta, jonka on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2027 alusta. Uuden ryhmäpoikkeusasetuksen luonnosversiossa² on ehdotettu muun muassa palkkatuen kohderyhmän laajentamista sekä enimmäistuki-intensiteetin ja enimmäiskeston nostoa. Kansallisesti palkkatuesta voidaan säätää ryhmäpoikkeusasetuksen puitteissa myös tiukempia edellytyksiä. Näin ollen luonnosteltu ryhmäpoikkeusasetus sellaisenaan voimaan tullessaan ei

¹ Vuonna 2025 ei ole säädösmuutosten vuoksi voitu myöntää enää palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen kunnalle tai kuntayhtymälle. Velvoitetyöllistämistä koskeva sääntely on myös kumottu. Vuonna 2025 edellä mainittuja koskevia palkkatukia on kuitenkin edelleen maksettu, joten tilastoja on korjattu huomioimaan sellaiset palkkatuet, joita vuonna 2025 voimassa olleen sääntelyn nojalla olisi voitu myöntää.

² [13d86416-7f23-466e-83aa-0af8105b72d2_en](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32024PC0001)

edellyttäisi muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön, sillä nykyinen sääntely olisi osin valmistelussa olevaa ryhmäpoikkeusasetusta tiukempi.

Sääntelyn yksinkertaisuuden vuoksi kansallisen lain edellytykset koskevat myös tilanteita, joissa valtiontukisääntelyä ei olisi sovellettava eli silloin kun palkkatuki myönnetään muulle kuin taloudellista toimintaa harjoittavalle työnantajalle. Poikkeuksena tähän pääsääntöön, työntekijöiden takaisinottoa koskevaa kansallisen sääntelyn edellytystä ei sovelleta kuntaan tai kuntayhtymään, eikä hyvinvointialueeseen tai hyvinvointiyhtymään, kun tämä ei toimi kilpailuilla markkinoilla.

Eräissä poikkeustilanteissa tukea ei voida tuen keston tai määrän vuoksi myöntää ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena, jolloin palkkatuki taloudelliseen toimintaan myönnetään Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 107 ja 108 artiklan soveltamisesta tiettyihin valtion monialaisen tuen muotoihin annetun neuvoston asetuksen (EU) 2015/1588 2 artiklan nojalla annettujen Euroopan komission vähämerkityksisiä tukia koskevien asetusten mukaisena tukena (niin sanottu de minimis -tuki).

Palkkatuki myönnetään de minimis –tukena, kun tuki myönnetään oppisopimuskoulutukseen tai 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen henkilön palkkaamiseen. Lisäksi palkkatuki myönnetään de minimis –tukena, jos tuki myönnetään yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle 100 prosentin palkkatukena elinkeinotoimintaan.

Muuta kuin elinkeinotoimintaan myönnettävää 100 prosentin palkkatukea ei myönnetä Euroopan unionin valtiontukisääntelyn mukaisena valtiontukena³. Lisäksi palkkatukea ei myönnetä valtiontukena, kun tuki myönnetään kunnalle tai hyvinvointialueelle toimintaan, jota ei kuntalain 126 §:n tai hyvinvointialueesta annetun lain (611/2021) 131 §:n mukaan katsota kilpailuilla markkinoilla tapahtuvaksi toiminnaksi.

Muissa kuin edellä mainituissa tilanteissa palkkatuki myönnetään ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena.

Ryhmäpoikkeusasetuksen nojalla palkkatukea voidaan myöntää yhdelle työnantajalle enintään 5,5 miljoonaa euroa vuodessa epäedullisessa asemassa olevien henkilöiden työhönottoon ja enintään 11 miljoonaa euroa alentuneesti työkykyisten henkilöiden työllistämiseen. Ryhmäpoikkeusasetuksen mukaiset enimmäismäärät ovat niin korkeita, etteivät ne ole käytännössä rajoittaneet palkkatuen myöntämistä.

Yleisen de minimis -asetuksen (EU 2023/2831) nojalla myönnettävien tukien enimmäismäärä on 300 000 euroa kolmen vuoden aikana. De minimis -asetusta sovelletaan kaikilla toimialoilla lukuun ottamatta maatalouden sekä kalastus- ja vesiviljelyn alkutuotantoa, joita koskevat omat de minimis -asetukset ja enimmäismäärät. Enimmäismäärä ei koske vain palkkatukea, vaan siihen luetaan mukaan myös kaikki muut de minimis -asetuksen perusteella myönnettyt tuet.

Palkkatuen myöntämiselle de minimis -tukena ei ole asetettu samanlaisia rajoitteita kuin ryhmäpoikkeusasetuksessa. De minimis -tukien hyödyntämismahdollisuus on kuitenkin rajattu euromääräisesti huomattavasti tiukemmin, joten palkkatukisääntelyssä on lähdetty siitä, että palkkatuki myönnetään taloudelliseen toimintaan lähes aina ryhmäpoikkeusasetuksen nojalla.

³ ks. Komission tiedonanto Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 107 artiklan 1 kohdassa tarkoitettusta valtiontuen käsitteestä, [EUVL 2016/C 262/01](#))

[Mikäli käyttöön haluttaisiin ottaa palkkatukea muistuttava yksinkertaisempi tukimuoto, olisi sen lähtökohdaksi kuitenkin syytä ottaa tuen myöntäminen de minimis -tukena.]

2.1.1 Palkkatuen kohderyhmät ammatillisen osaamisen parantamiseen

Suurin osa palkkatuista myönnetään ammatillisen osaamisen parantamiseen. Työvoimaviranomainen voi myöntää palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen, jos työsuhteeseen palkattava työnhakija kuuluu johonkin järjestämislaissa säädettyyn kohderyhmään. Kohderyhmien mukaan palkattavan henkilön tulee olla 15–24 -vuotias, täyttänyt 50 vuotta, vailla toisen asteen tutkintoa tai maahanmuuttaja taikka hän ei ole ollut ansiotyössä kuuden edellisen kuukauden aikana.

Kohderyhmään kuulumisen lisäksi palkkatuen myöntäminen ammatillisen osaamisen parantamiseen edellyttää, että työvoimaviranomainen arvioi työnhakijan työttömyyden johtuvan ammatillisen osaamisen puutteista ja palkkatuella tuetun työn parantavan hänen osaamistaan ja mahdollisuuksiaan työllistyä avoimille työmarkkinoille.

Edellä mainitut kohderyhmät on johdettu ryhmäpoikkeusasetuksesta. Kohderyhmien joukkoa pidetään kattavana eikä niissä ole tunnistettu merkittäviä muutostarpeita. Kohderyhmien määrällinen vähentäminen ei johtaisi sääntelyn merkittävään yksinkertaistumiseen, vaan siihen että nykyinen kohderyhmä supistuisi ja sitä kautta todennäköisesti vähentäisi palkkatuetun työn määrää.

Sääntelyä voisi kuitenkin keventää kohderyhmässä, johon kuuluvat henkilöt, jotka eivät ole “olleet ansiotyössä kuuden edellisen kuukauden aikana”. Nykyinen muotoilu tarkoittaa käytännössä sitä, että mikä tahansa, myös hyvin lyhyt ja kertaluoteinen ansiotyö estää palkkatuen myöntämisen tähän kohderyhmään kuuluvalla henkilöllä. Kohderyhmä on järjestämislaissa määritelty ryhmäpoikkeusasetuksen vaatimuksia tiukemmin. Sääntelyä voisi joustavoittaa siten, että ryhmään kuuluisivat henkilöt, jotka eivät ole olleet vakinaisessa ansiotyössä kuuden viimeisen kuukauden aikana. Tämä vastaisi ryhmäpoikkeusasetuksen muotoilua. Tällöin palkkatuen myöntämisen estäisi tässä ryhmässä vain vakinaisena pidettävä ansiotyö. Näin lyhytkestoinen satunnainen työ ei suoraan heikentäisi työntekijän mahdollisuutta työllistyä palkkatuetuun työhön. Kohderyhmän laajentaminen voisi myös ehkäistä tilanteita, joissa työnhakijan ei kannattaisi vastaanottaa lyhytaikaista työtä palkkatukimahdollisuuden menettämisen uhan vuoksi jatkossa.

Lisäksi lainsäädäntöön sisältyy ehto, jonka mukaan työvoimaviranomaisen on arvioitava henkilön työttömyyden ilman palkkatuen myöntämistä todennäköisesti kestävän yli 12 kuukautta silloin, jos tuella palkattava on ollut alle 12 kuukautta yhtäjaksoisesti työttömänä välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä. Edellytyksen tarkoituksena on ollut ehkäistä palkkatuen myöntämistä tilanteissa, joissa henkilö olisi voinut työllistyä ilman tukeakin. Tämä periaate kuitenkin sisältyy jo muutoinkin palkkatuen myöntämisen edellytyksiin, sillä työnhakijan työttömyyden on työvoimaviranomaisen arvion mukaan johdettava ammatillisen osaamisen puutteista ja palkkatuella tuetun työn parantavan hänen ammatillista osaamistaan ja mahdollisuuksiaan työllistyä avoimille työmarkkinoille, jotta palkkatuki ammatillisen osaamisen parantamiseen voitaisiin myöntää. Nykyinen edellytys pitkäaikaistyöttömyyden riskin arvioinnista ei perustu ryhmäpoikkeusasetukseen. Sääntelyä voisi keventää poistamalla tämä edellytys.

2.1.2 Palkkatuen muut kohderyhmät

Työvoimaviranomainen voi myöntää palkkatukea myös alentuneesti työkykyisen henkilön palkkaamiseen. Tällöin palkkatuen myöntämisen työnhakijaa koskevana edellytyksenä on se, että työttömän työnhakijan mahdollisuudet sopivan työn saamiseen ovat olennaisesti vähentyneet vamman tai sairauden vuoksi, eikä ammatillisen osaamisen puutteita tai työttömyyden pitkittymisen todennäköisyyttä arvioida.

Työvoimaviranomainen voi myöntää palkkatukea myös sillä edellytyksellä, että työnhakija on palkkatuen myöntämishetkellä täyttänyt 60 vuotta ja ollut työttömänä vähintään 12 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneen 14 kuukauden aikana, eikä ammatillisen osaamisen puutteita arvioida.

Lisäksi työvoimaviranomainen voi myöntää palkkatukea oppisopimuskoulutukseen, vaikka henkilö ei kuuluisi mihinkään edellä kuvattuun kohderyhmään. Oppisopimuskoulutukseen myönnettävään palkkatukeen sovelletaan kuitenkin muita ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnettävän palkkatuen myöntämisen edellytyksiä.

2.1.3 Palkkatuen saajat

Palkkatukea voidaan myöntää hyvinvointialueelle, hyvinvointiyhtymälle, Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen eriytettäviin tehtäviin sekä muulle yhteisölle ja työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle.

Kunnalle ja kuntayhtymälle (pois lukien Helsingin kaupunki sen sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen eriytettävät tehtävät) voidaan myöntää palkkatukea vain alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen ja 60 vuotta pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen.

Luonnolliselle henkilölle palkkatukea voidaan myöntää vain taloudelliseen toimintaan. Näin ollen palkkatukea ei myönnetä kotitalouksille.

2.1.4 Työnantajaan liittyvät edellytykset

Työnantajaa koskien on säädetty useista edellytyksistä, joiden tulee täytyä, jotta työvoimaviranominen voisi myöntää työnantajalle palkkatukea.

Ensinnäkin palkkatukea ei myönnetä, jos työnantaja on palkkatuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana irtisanonut tuotannollisista tai taloudellisista syistä työntekijöitä, eikä työnantaja ole tämän jälkeen palkannut työntekijöitä siten, että työnantajaan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä palkkatuen myöntämishetkellä on vähintään yhtä suuri kuin työntekijöiden määrä irtisanomisajankohtana. Tätä vaatimusta ei kuitenkaan sovelleta, jos palkkatuki myönnetään kunnalle tai hyvinvointialueelle toimintaan, jota ei kuntalain (410/2015) tai hyvinvointialueesta annetun lain (611/2021) mukaan katsota kilpailluilla markkinoilla tapahtuvaksi toiminnaksi tai kyse on yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle järjestämislain 88 §:n nojalla myönnettävästä 100 prosentin palkkatuesta. Edellytys on johdettu ryhmäpoikkeusasetuksesta.

Toiseksi palkkatukea ei myönnetä, jos tuki vääristäisi samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien välistä kilpailua. Kolmantena esteenä palkkatuen myöntämiselle on se, jos työnantaja on olennaisesti laiminlyönyt palkanmaksuvelvollisuuttaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja. Tähän ehtoon sisältyy työvoimaviranomaiselle harkintavaltaa tuella palkattavaan henkilöön liittyvien erityisten syiden perusteella. Neljäs este puolestaan koskee

työnantajaa koskevia lainvoimaisia tuomioita tai työsopimuslaissa tarkoitettua seuraamusmaksua. Neljännen esteen taustalla on EU:n työnantajasanctiodirektiivin (2009/52/EY) täytäntöönpano.

Viides este on se, jos työnantajalle on aiemmin myönnetty palkkatukea tai järjestämislain mukaista 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea ja tuen päättymisestä on kulunut alle kolme vuotta. Määräaikaa ei ole määritetty valtioneuvoston asetuksessa, mutta ryhmäpoikkeusasetus määrittää enimmäiskestot palkkatuelle. Ilman tämän kaltaista niin sanottua jäähysääntöä, enimmäiskestot olisivat merkityksettömiä.

Kuudes este koskee muuta työnantajalle palkkakustannuksiin myönnettävää tukea. Jos työnantaja saa muuta tukea samoihin palkkakustannuksiin, selvitetään palkkatuen maksatuksen yhteydessä palkkatuen ja muun tuen yhteismäärä sekä verrataan tätä valtioneuvoston asetuksen mahdollistamaan enimmäismäärään. Jos enimmäismäärä ylittyy, vähennetään palkkatuen maksatusta erotuksen verran. Nykyisin palkkatuesta voidaan tehdä kielteinen päätös, jos palkkatukea tulisi muun tuen saamisen vuoksi maksettavaksi vain vähäinen määrä.

EU-sääntelystä johdetut palkkatuen myöntämisen edellytykset ovat luonteeltaan sellaisia, ettei niitä voida kansallisesta laista poistaa, mutta joiltain osin niitä olisi mahdollista tiukentaa. Ehtoja on viimeksi tarkistettu vuoden 2023 palkkatuki uudistuksen yhteydessä, eikä tämän jälkeen ole käynyt ilmi merkittäviä muutostarpeita. Kansallinen edellytys kilpailun vääristymisestä on lainsäädännössä vakiintunut. Edellytys työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden, verojen tai lakisääteisten maksujen laiminlyönnin vaikutuksesta on myös perusteltua säilyttää.

Kuudennen esteen osalta olisi mahdollista siirtyä malliin, jossa palkkatukea ei voisi myöntää lainkaan, jos samoihin palkkakustannuksiin on myönnetty jo jotain muuta tukea. Tällaisen muutoksen myötä myös järjestämislain 93 §:ssä säädettyä menettelyä muun tuen huomioimisesta palkkatuen maksatuksessa ei tarvittaisi, koska palkkatuki katsottaisiin ensisijaiseksi tukimuodoksi ja mahdollisten muiden tukien myöntäjän tulisi ottaa huomioon myöntämänsä tuen ja palkkatuen tukikumulaatio. Ratkaisu voisi yksinkertaistaa jonkin verran erityisesti palkkatuen maksatusta.

2.1.5 Työsuhteeseen liittyvät edellytykset

Palkkatukea ei myönnetä, jos työsuhteeseen, jota varten tuki on tarkoitettu, on alkanut ennen kuin tuen myöntämisestä on tehty päätös. Edellytys on tarpeellinen ehkäisemään sitä, ettei palkkatukea myönnetä työsuhteeseen, joka olisi syntynyt ilman tukea. Liikkeenluovutustilanteissa palkkatuki voidaan myöntää kuitenkin edellä kuvatusta poiketen sille ajalle, jota myönnetystä palkkatuesta on jäljellä. Sääntely on perusteltua säilyttää ja koskee vain rajallisia tilanteita, eikä niin sanotusti rasita peruspalkkatukiprosessia.

Palkkatukea voidaan myöntää, jos työnantaja sitoutuu maksamaan vähintään kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä. Edellytys on vakiintunut osa palkkatukisääntelyä. Edellytyksen kumoaminen palkkatuen myöntämisen perusteena ei muuttaisi työnantajan velvollisuutta maksaa työehtosopimuksen mukaista tai kohtuullista palkkaa, vaan asiaa ei selvitettäisi palkkatukea myönnettäessä, eikä asian tullessa ilmi, olisi suora peruste periä palkkatukea takaisin. Edellytyksen poistaminen voisi osin ohjata palkkatukea työnantajavelvoitteita laiminlyöville työnantajille, joten poistaminen ei olisi tarkoituksenmukainen ratkaisu sääntelyn yksinkertaistamiseksi.

Palkkatukea ei voida myöntää, jos tuella palkattavan palkka määräytyisi yksinomaan työn tuloksen perusteella. Edellytyksen taustalla on ajatus siitä, että palkkatuki on kompensatio alentuneesta tuottavuudesta. Jos työntekijän palkka perustuu puhtaasti tämän suoriutumiseen työtehtävissä, huomioi palkkausjärjestelmä tuottavuuden aleneman ilman palkkatukeakin. Tukikelpoisiin kustannuksiin ei myöskään lueta työn tulokseen perustuvaa palkan osaa.

2.1.6 Palkkatuen kesto

Palkkatukea myönnetään työsuhteen alusta ja sitä myönnetään kaikissa tapauksissa enintään työsuhteen keston ajaksi. Palkkatuen jatkamista on haettava ennen aiemmin myönnetyn jakson päättymistä.

Palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnetään viiden kuukauden ajalle. Jos tuella palkattava on ollut työtön vähintään 12 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 14 kuukauden aikana, palkkatuki myönnetään 10 kuukauden ajalle. Palkkatuen kesto on siis niin sanotusti kaksiportainen.

Palkkatuen keston on säädetty eräitä tilanteita koskevia poikkeuksia. Palkkatuki alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen myönnetään 10 kuukauden ajalle. Palkkatukea alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen voidaan kuitenkin jatkaa enintään 24 kuukautta kerrallaan. Tukiajan jatkaminen edellyttää, että työviranomaiselle toimitetaan palkkatukijakson aikana laadittu lääkärintodistus tuella palkatun työ- ja toimintakyvystä, työnantaja on toteuttanut työterveyshuollon suosittelemat kohtuulliset mukautukset ja työvoimaviranomaisen arvion mukaan tuella palkatun tuottavuus työtehtävässä on tehdyistä mukautuksista huolimatta alentunut vamman tai sairauden johdosta pysyvästi tai pysyväisluonteisesti.

Palkkatuki 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen voidaan myöntää 24 kuukaudeksi ja sitä voidaan jatkaa enintään 24 kuukautta kerrallaan.

Yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle muuhun kuin elinkeinotoimintaan myönnettävän 100 prosentin palkkatuen kesto on 10 kuukautta, vaikka henkilö olisi ollut työtön vähemmän kuin 12 kuukautta viimeisten 14 kuukauden aikana.

Oppisopimuskoulutukseen myönnettävän palkkatuen kesto on mitoitettava koko sille ajalle, jonka työvoimaviranomainen arvioi tarkoituksenmukaiseksi ja tukiaikaa voidaan jatkaa, jos oppisopimuskoulutuksen kesto muuttuu koulutuksen aikana. Palkkatuen kestoja koskevia poikkeuksia on tarkistettu viimeksi vuoden 2023 palkkatukiudistuksen yhteydessä, eikä niiden osalta ole tunnistettu merkittäviä muutostarpeita.

Palkkatuen keston voisi lisätä työvoimaviranomaisen harkintavaltaa. Ryhmäpoikkeusasetus mahdollistaa palkkatuen keston pidentämisen 12 kuukaudeksi epäedullisessa asemassa olevien henkilöiden osalta. Järjestämislain ammatillisen osaamisen parantamiseen tarkoitettujen palkkatuen kohderyhmät täyttävät epäedullisessa asemassa olevan henkilön määritelmän, mutta eivät kaikilta osin erityisen epäedullisessa asemassa olevan henkilön määritelmää. Erityisen epäedullisessa asemassa olevasta henkilöstä palkkatukea voitaisiin myöntää enintään 24 kuukaudeksi.

Palkkatuen keston kaksiportaisuuden tarkoituksena on kannustaa työnantajia työllistämään myös pitkään työttömänä olleita henkilöitä. Pitkään työttömänä olleiden positiivinen erityiskohtelu voitaisiin kuitenkin toteuttaa myös siten, että palkkatukijaksoa olisi mahdollista jatkaa, jos henkilö on ollut ennen palkkatuettuun työhön siirtymistä pitkään työtön.

Palkkatukijakson lähtökohtainen kesto tulisi mitoittaa siten, että myös mahdollinen jatkojakso yhdessä alkuperäisen jakson kanssa olisi enintään epäedullisessa asemassa olevan henkilön palkkaamiseen määritellyn enimmäiskeston mittainen.

Komission valmistelemassa uudessa ryhmäpoikkeusasetuksessa edellä mainittuja enimmäiskestoja tullaan mahdollisesti korottamaan. Koska uuden ryhmäpoikkeusasetuksen sisältö ja voimaantuloajankohta ovat osin epävarmoja, olisi perusteltua, että kestoa koskeva kansallinen sääntely olisi yhdenmukainen voimassa olevan asetuksen kanssa.

Tilanteissa, joissa palkkatuen jatkaminen on nykyisin mahdollista, on jatkamisen edellytyksistä säädetty tarkasti. Lähtökohtaisesti palkkatuen myöntäminen yhdellä kerralla vähentää päätösten ja hakemusten määrää, minkä voidaan katsoa vähentävän viranomaisten ja työnantajien hallinnollista työtä. Jatkopäätösten tekeminen on myös haastavaa perustella, kun työsuhde johon palkkatukea haetaan, on jo syntynyt ja työnantaja on ilmaissut tahtonsa jatkaa työsuhdetta.

Mikäli kyseessä on jo valmiiksi toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, ei palkkatuen jatkamiselle ole perusteita. Jos taas jatkopäätökset mahdollistettaisiin määräaikaisten työsuhteiden määräaikaisiin jatkoihin, edistettäisiin palkkatuella osaltaan määräaikaista työsuhteita toistaiseksi voimassa olevien sijasta. Jatkopäätöstä tehtäessä voitaisiinkin edellyttää pitkään jatkuneen työttömyyden lisäksi sitä, että ensimmäinen palkkatukijakso on toteutunut määräaikaaisessa työsuhteessa ja työnantaja solmii työllistettävän kanssa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen.

Palkkatuen määrä ja tukikelpoiset kustannukset

Palkkatuen määrä on pääsääntöisesti 50 prosenttia tukikelpoisista palkkakustannuksista, kuitenkin enintään lailla määritetty euromääräinen enimmäismäärä. Nykyinen enimmäismäärä vastaa 2 520 euron kuukausipalkkaa, joka alittaa selvästi suomalaisten mediaanipalkan⁴. Palkkatukea voidaan myöntää työsuhteeseen, jossa on tätä korkeampi palkka, mutta tällöin tuen määrä on enimmäismäärän suuruinen, jolloin prosentuaalinen tuki on pienempi kuin 50 prosenttia. Enimmäismäärä tarkistetaan kolmen vuoden välein ansiotasoindeksin muutosta vastaavasti. Palkkatuen prosentuaalinen määrä vastaa puolestaan voimassa olevan ryhmäpoikkeusasetuksen mahdollistamaa enimmäismäärää.

Pääsäännöstä poiketen palkkatuki alentuneesti työkykyisestä henkilöstä on 70 prosenttia tukikelpoisista palkkakustannuksista. Jos tuella palkattava on ollut työtön vähintään 24 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kuukauden aikana yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle myönnettävän palkkatuen määrä on kuitenkin 100 prosenttia tukikelpoisista palkkakustannuksista korotettuna kertoimella 1,23. Niin sanotun 100 prosentin palkkatuen tukikelpoisiin palkkakustannuksiin luetaan kuitenkin vain palkkakustannukset, jotka vastaavat enintään 65 prosentin työaikaa alan säännöllisestä enimmäistyöajasta. Alentuneesti työkykyisestä myönnettävälle palkkatuelle ja 100 prosentin palkkatuelle on määritetty oma euromääräinen enimmäismäärä, joka perustuu muuta palkkatukea vastaavasti 2 520 euron kokoaikaisen työntekijän kuukausipalkkaan.

⁴ Tilastokeskuksen kokeellisen tulorekisterin palkat ja palkkiot -tilaston mukaan marraskuussa 2025 palkka- ja palkkiotulojen mediaani oli 3 345 euroa. https://stat.fi/tup/kokeelliset-tilastot/tulorekisterin_palkat_ja_palkkiot/2026-01-08/index.html

Tukikelpoiset kustannukset on määritetty laissa siten, että niiden pohjalta on voitu muodostaa lista tulorekisterin tulolajeista, jotka luetaan tukikelpoisiin kustannuksiin ja joita ei lueta tukikelpoisiin kustannuksiin. Tukikelpoisiksi palkkakustannuksiksi luetaan työntekijälle työajan tai urakan suorittamisen perusteella maksettava ennakonpidätyksen alainen palkka, ei kuitenkaan eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta lomarahaa tai lomakorvausta, lisä- tai ylityökorvauksia tai työaikapankin rahakorvausta, palkkaa ajalta, jolloin työnantaja on oikeutettu eräisiin etuuksiin, työntekijän tai työnantajan tulokseen perustuvaa palkanosaa, eikä kustannusten korvauksia tai työsuhte-etuja.

Palkkatuen enimmäismäärää on tarkistettava valtioneuvoston asetuksella kolmivuotiskausittain vastaamaan ansiotason indeksiä. Lakiin tulisi lisätä maininta siitä, minkä vuoden enimmäismäärät laissa on.

Palkkatuen maksamisen esteet sekä tukien ja korvausten takaisinperintä

Tukien ja korvausten takaisinperintää koskevassa 134 §:ssä säädetään edellä mainittujen lisäksi siitä, milloin työvoimaviranomaisen on määrättävä tuen maksamisen keskeyttämisestä tai lopettamisesta. Palkkatuen maksamisen esteistä säädetään myös 94 §:ssä. Sen mukaan palkkatukea ei makseta, jos tuen saaja ei noudata palkkatukipäätöksessä asetettuja ehtoja, palkkatuen myöntämisen jälkeen käy ilmi, että laissa säädetyt edellytykset eivät täyty taikka palkkatukea on myönnetty virheellisesti, liikaa tai perusteettomasti. Nämä säännökset ovat osittain päällekkäisiä 134 §:ssä säädetyin kanssa ja sääntelyä olisi tarpeen selkeyttää ja korjata tältä osin.

Niiltä osin kuin edellä on todettu, ettei sääntelyssä ole todettu sisällöllisiä muutostarpeita on sääntelyä kuitenkin jossain määrin selkeyttää säädösteknisin muutoksin.

Kuntien rahoitusvastuu työttömyysetuuksista

Kuntien toimintaa ohjaava rahoitusvastuu työttömyysetuuksista kannustaa kuntia sellaiseen palkkatuella työllistämiseen, joka edistää palkkatukijakson jälkeistä työllistymistä. Palkkatuen työllisyysvaikutuksen suuruus on arvioitu⁵ yrityksiin työllistettäessä noin 1-3 kuukauden suuruiseksi vuodessa pitkällä aikavälillä. Mikäli tämän työllisyysvaikutuksen sijasta kunta olisi maksanut keskimääräistä (300 euroa kuukaudessa) työttömyysetuuksien rahoitusvastuuosuutta, olisi kunta maksanut noin 300-900 euroa vuodessa vähemmän työttömyysetuuksia. Olettaen keskimääräisen rahoitusvastuun, keskimääräisen arvioidun työllisyysvaikutuksen sekä keskimääräisen kunnallisveron keskimääräisellä palkkatuetun työntekijän palkalla, tulisi vaikutusten säilyä arviolta noin seitsemän vuotta ennen kuin investointi palkkatukeen tulisi kunnan näkökulmasta taloudellisesti kannattavaksi. Koko julkisen talouden näkökulmasta

⁵ Aho, Simo; Tuomala, Juha; Hämäläinen, Kari; Mäkiäho, Ari (2018), Työvoimapalvelujen kohdistuminen ja niihin osallistuvien työllistyminen, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2018.

Juho Alasalmi, Naufal Alimov, Laura Ansala, Henna Busk, Ville-Valtteri Huhtala, Antti Kekäläinen, Peetu Keskinen, Olli-Pekka Ruuskanen, Lauri Vuori (2019), Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 16/2019.

Rita Asplund, Antti Kauhanen, Miika Päällysaho, Pekka Vanhala (2018), Palkkatuen vaikuttavuus – palkkatukijärjestelmän ja sen uudistuksien arviointi, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 75/2018.

investointi tulee kannattavaksi kuitenkin huomattavasti aikaisemmin. Korpelan (2025)⁶ mukaan yritykselle myönnetyllä palkkatuella on neljän vuoden aikana julkista taloutta kumulatiivisesti vahvistava keskimäärin arviolta noin 4 000-5 000 euron suuruinen vaikutus yhtä työllistettyä kohden. Nykyisten kannustimien suuruus ei välttämättä ohjaa kuntia työllistämään palkkatuella.

2.2 Starttiraha

Starttirahasta säädetään järjestämislain 11 luvussa. Starttirahan tarkoituksena on turvata yrittäjän toimeentuloa yritystoiminnan käynnistämisen ja vakiinnuttamisvaiheessa. Työvoimaviranomainen voi myöntää starttirahaa henkilöasiakkaalle, joka aloittaa työttömyysturvalaissa tarkoitetun päätoimisen yritystoiminnan tai laajentaa sivutoimimena harjoittamansa yritystoiminnan päätoimiseksi. Starttiraha myönnetään kuudeksi kuukaudeksi ja sille voidaan myöntää jatkoa siten, että starttirahajaksojen yhteenlaskettu kesto on enintään 12 kuukautta.

Järjestämislain 101 §:n 3 momentin mukaan, jos starttirahan saajalla on starttirahakauden aikana yritystoimintaan liittymättömiä tuloja tai hänen palkkakustannuksiinsa on myönnetty muuta julkista tukea, tulojen määrä vähennetään starttirahan määrästä.

Säännös ei yksiselitteisesti määrittele sitä, kuinka yritystoimintaan liittymättömät tulot tulee ajallisesti kohdentaa. Työ- ja elinkeinoministeriön saaman tiedon mukaan tämä on johtanut siihen, että osa työvoimaviranomaisista soveltaa säännöstä niin sanotusti maksuperusteisesti eli yritystoimintaan liittymättömän tulo kohdennetaan maksupäivän mukaan. Osa työvoimaviranomaisista taas soveltaa säännöstä niin sanotusti ansaintaperusteisesti eli tulo kohdennetaan sille ajalle, jona se on ansaittu. Sääntelyä olisi tarkennettava siten, että edellä mainittu tulkinnanvaraisuus poistettaisiin ja laissa määriteltäisiin yksiselitteisesti se, onko tulot tarkoitus huomioida maksu- vai ansaintaperusteisesti. Tulot tulisi huomioida ansaintaperusteisesti.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on lisätä työvoimaviranomaisen harkintavaltaa palkkatukea myönnettäessä sekä yksinkertaistaa sääntelyä. Muutoksilla pyritään lisäämään positiivisia työllisyysvaikutuksia.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

4.1.1 Palkkatuki

Palkkatuen kestoa ammatillisen osaamisen parantamiseen muutettaisiin siten, että nykyisen viiden ja kymmenen kuukauden sijaan työvoimaviranomainen voisi myöntää palkkatukea enintään 12 kuukauden ajalle. Kestoon lisättäisiin siten työvoimaviranomaisen harkintaa. Palkkatukea olisi mahdollista jatkaa siten, että palkkatukijaksojen kesto yhteensä olisi enintään 12 kuukautta. Jatkamisen edellytyksenä olisi se, että työnhakijan työttömyys olisi kestänyt 12 kuukautta viimeisten 14 kuukauden aikana ja tehtäisiin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

⁶ Korpela, Heikki (2025), Displacement effects of the Finnish hiring subsidy – Evidence from a funding discontinuity, VATT Working Papers 179.

Ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnetyn palkkatuen edellytyksiä kevennettäisiin. Nykyisin yksi palkkatuen myöntämisen edellytyksistä on se, ettei työsuhteeseen palkattava työtön työnhakija ole ollut missään ansiotyössä edellisen kuuden kuukauden aikana. Jatkossa edellytettäisiin, ettei henkilö ole ollut vakinaisessa ansiotyössä viimeisen kuuden kuukauden aikana. Lisäksi työvoimaviranomaisen ei tarvitsisi jatkossa enää arvioida todennäköisyyttä sille, kestäisikö tuella palkattavan työttömyys yli 12 kuukautta, jos hän on ollut työttömänä välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä alle 12 kuukautta.

Lisäksi sääntelyä selkeytettäisiin säädösteknisesti.

4.1.2 Starttiraha

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

4.2 Pääasialliset vaikutukset

Esitykseen sisältyy useita muutosehdotuksia palkkatukisääntelyyn, joiden oletetaan jonkin verran lisäävän palkkatuen käyttöä. Ehdotettu palkkatuen keston muuttaminen harkinnanvaraiseksi voi kuitenkin myös vähentää palkkatuen käyttöä tai lisätä sitä riippuen siitä, miten työvoimaviranomaiset ja työnantajat reagoisivat muutokseen. Jatkopäätöksen tekemisellä tilanteessa, jossa työllistetty otetaan toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, voi jossain määrin lisätä palkkatuen vaikuttavuutta. Palkkatuen kaltaisten tukimuotojen korvautuminen palkkatuella tai päinvastoin vähentää ehdotettujen muutosten potentiaalisia vaikutuksia. Ehdotettujen muutosten työllisyysvaikutusten suunta ja suuruus on epävarma, mutta useimmat ehdotetuista muutoksista johtaisivat arviolta melko vähäisiin, mutta positiivisiin työllisyysvaikutuksiin.

Ehdotetuilla muutoksilla olisi vaikutusta työvoimaviranomaisten myöntämien tukien määrään. Ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnettävän palkkatuen keston muuttaminen harkinnanvaraiseksi, voisi lisätä tai vähentää työvoimaviranomaisten kustannuksia riippuen siitä, miten ne harkintavaltaa käyttäisivät. Todennäköisimpänä skenaariona pidetään sitä, että ehdotettu muutos palkkatuen keston vähentäisi jonkin verran palkkatuen kustannuksia, mitä kompensoisi muiden muutosten kustannuksia lisäävä vaikutusta sekä mahdollista palkkatuen volyymin kasvua. Ehdotettujen muutosten johdosta ei ehdoteta muutoksia kuntien peruspalvelujen valtionosuuksiin.

4.2.1 Taloudelliset vaikutukset

Yritykset

Palkkatuen kohderyhmän laajentaminen ja jatkopäätösten mahdollistaminen ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnetyn palkkatuen osalta voisivat jossain määrin lisätä tilanteita, joissa työnantajat voivat hakea tukea työntekijän palkkakustannuksiin. Jotkin kunnat ovat kuitenkin voineet myöntää jo nykyisin tämänkaltaisin ehdoin omia työllistämistukia, miltä osin ehdotetut muutokset työvoimapalveluiden järjestämislain nojalla myönnettäviin tukiin eivät lisäisi työnantajien mahdollisuuksia hakea tukea.

Ehdotettu muutos ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnettävän palkkatuen enimmäiskeston nostamisesta ja samalla keston muuttamisesta harkinnanvaraiseksi voi johtaa osin nykyistä pidempiin ja osin lyhyempiin palkkatukijaksoihin. Mikäli työnantajalla on tarve työntekijälle pidempikestoisesti, on pidempikestoinen tuki työnantajalle parempi. Jos työvoimaviranomaiset käyttäisivät harkintavaltaa siten, että ne myöntäisivät palkkatukea nykyistä lyhyempänä, voisi tämä jossain määrin vähentää työnantajien halukkuutta palkata palkkatuella. Toisaalta ehdotettu muutos mahdollistaisi palkkatuen keston kasvattamisen nykyisestä, millä voisi olla puolestaan palkkatuen houkuttelevuutta lisäävä vaikutus.

Julkinen talous

Ehdotetut muutokset palkkatuen keston voivat vaikuttaa palkkatuen kustannuksiin merkittävästi. Enimmäiskeston nostaminen nykyisestä 10 kuukaudesta 12 kuukauteen voi lisätä yhden työllistämisyksikön keskimääräistä kustannusta, mikäli työvoimaviranomaiset myöntävät palkkatuen nykyistä pidemmäksi ajaksi. Mahdolliset muutokset kohdistuisivat erityisesti niihin jaksoihin, jotka nykyisin myönnetään pääsäännön mukaan viiden tai kymmenen kuukauden mittaisina. Muissa tilanteissa joko työsuhteen kesto tai työvoimaviranomaisen harkinta on määrittänyt tukijakson keston. Mikäli oletetaan, että kaikki vuonna 2025 aloitetut viiden ja kymmenen kuukauden palkkatukijaksot olisi myönnetty 12 kuukauden mittaisena, olisivat nämä palkkatukijaksot maksaneet noin 21,8 miljoonaa euroa enemmän. Tätä voidaan pitää arviona muutoksen kustannuksia kasvattavan vaikutuksen enimmäismäärästä. Kestojen pidennys voisi myös jossain määrin lisätä työnantajien halukkuutta hakea palkkatukea. Keston myöntämistä kaikissa tilanteissa enimmäiskeston pituisena ei voida kuitenkaan pitää erityisen todennäköisenä skenaariona. Työvoimaviranomaiset voisivat käyttää harkintaa ja todennäköisesti ainakin osassa tapauksista palkkatuki myönnettäisiin kestoiltaan lyhyempänä. Lisäksi on epävarmaa, kuinka moni edellä kuvatun laskelman työsuhteista on jatkunut vähintään 12 kuukauden ajan. Jos laskelmassa huomioidaan ainoastaan toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet, olisi kustannusten kasvu noin 8 miljoonaa euroa.

Ehdotettu harkintavalta palkkatuen keston määrittelyssä pitää sisällään myös sen mahdollisuuden, että työvoimaviranomaiset myöntäisivät palkkatuen nykyisten kestojen mittaisina, jolloin kustannukset eivät muuttuisi. Harkintavallan lisäksi esityksessä ehdotetaan mahdollisuutta myöntää ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnettävää palkkatukea kahdessa osassa, jos henkilö on ollut ennen palkkatuella työllistymistä ollut pitkään työttömänä. Jatkopäätöksen ehtona on, että ensin määräaikaiseen työsuhteeseen palkkatuella työllistetty työnhakija palkataan toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Työvoimaviranomaiset saattaisivat hyödyntää harkintavaltaa myös siten, että nämä myöntäisivät ensimmäisen palkkatukijakson nykyistä lyhyempänä ja myöntäisivät jatkojakson tämän jälkeen, jos ehdot täyttyvät. Koska jatkopäätökset koskisivat vain tilanteita, joissa määräaikaisen työsuhteen jälkeen solmitaan toistaiseksi voimassa oleva työsuhteeseen, ei jatkopäätöksiä tehtäisi kaikkiin palkkatukijaksoihin. Vuoden 2025 luvuilla olettaen, jos työvoimaviranomaiset myöntäisivät ensin viiden kuukauden palkkatukijakson ja pitkään työttömänä olleista jatkojaksona toiset viisi kuukautta ja kaikkien ensimmäisen jakson määräaikaisessa työsuhteessa olleista myönnettäisiin jatkojakso eli kaikki työllistyisivät toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, palkkatuen kustannukset alenisivat noin 10,9 miljoonaa eurolla. Muutos johtuu siitä, että työsuhteet, jotka ovat jo ensimmäisen jakson kohdalla toistaiseksi voimassa olevia, jäisivät jatkopäätösmahdollisuuden ulkopuolelle. Oletus siitä, että kaikki ensin määräaikaisessa työsuhteessa olleet työllistetyt työllistyisivät toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, on myös epärealistinen. Jos toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden osuudeksi oletetaan sama osuus kuin ensimmäisten jaksojen kohdalla, kustannukset alenisivat noin 38,9 miljoonalla eurolla.

Edellä kuvatut laskelmat kuvaavat oletettuja ääripäitä siitä, miten työvoimaviranomaiset voisivat reagoida ehdotettuihin kestojen muutoksiin. Kestoihin ehdotettavien muutosten taloudelliset vaikutukset ovat näiden laskelmien perusteella potentiaalisesti suuria, mutta suunnaltaan epävarmoja. Todennäköisimpänä skenaariona voidaan pitää kustannusten lievää vähentymistä. Tätä näkökulmaa tukevia seikkoja ovat ainakin seuraavat:

- työvoimaviranomaisen intressi käyttää harkintaa kustannusten vähentämiseen, eikä myöntää tukea enimmäiskestoisena;

- osassa tilanteista työsuhteiden kesto rajoittaa palkkatuen kestoja enimmäiskestoja lyhyemmäksi

- palkkatuen jatkaminen mahdollista vain tilanteissa, joissa henkilö on ollut ennen palkkatuella työllistymistä pitkään työttömänä ja henkilö työllistyy ensin määräaikaiseen työsuhteeseen, jonka jälkeen toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen

- lyhyen aikaa työttömänä olleiden palkkatuen keston merkittävälle nostamiselle ei ole tunnustettu tarvetta, vaikka ehdotetut muutokset sen mahdollistaisivat

Ehdotetut muutokset ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnettävän palkkatuen myöntämisen ehtojen keventämisestä lisäävät tilanteita, joissa palkkatuki on mahdollista myöntää ja muutokset voivat jonkin verran lisätä palkkatuen käyttöä. Palkkatuesta tehtiin vuonna 2025 noin 3 400 kielteistä päätöstä. Kielteisten päätösten perusteista ei ole kuitenkaan saatavilla tilastotietoa, joten ei ole mahdollista arvioida, kuinka monen päätöksen kohdalla olisi voitu tehdä myönteinen päätös, jos ehdotetut muutokset olisivat olleet voimassa vuonna 2025. Tiedossa ei ole myöskään, kuinka suuri joukko työttömistä on ollut vailla vakinaista ansiotyötä viimeisten kuuden kuukauden aikana, muttei ole ollut vailla työtä yhdenjaksoisesti, eikä kuulu myöskään mihinkään muuhun palkkatuen kohderyhmään. Joukon suuruus oletetaan kuitenkin melko pieneksi. Pitkäaikaistyöttömyyden riskin arviointi on ollut osin päällekkäistä palkkatuen tarkoituksenmukaisuusharkinnan kanssa, joka ehdotetaan säilytettäväksi nykyisellään. Edellä kuvattujen ehtojen keventäminen voi lisätä jonkin verran palkkatuen käyttöä, mutta tarkoituksenmukaisuusharkinnalla voitaisiin tehdä edelleen kielteisiä päätöksiä lyhyen aikaa työttömänä olleiden kohdalla.

Ehdotettu muutos, joka estäisi palkkatuen myöntämisen, jos työntajalle on myönnetty muuta tukea, kohdentuisi tilanteisiin, joissa muun tuen määrä jäisi nykysääntelyn perusteella vähäiseksi. Käytettävissä ei ole tilastotietoa siitä, kuinka paljon työnantajat ovat saaneet samoihin palkkakustannuksiin jotain muuta tukea ennen palkkatuen myöntämistä. Vaikutus palkkatuen myöntämisen määrään olisi tämän muutoksen osalta päinvastainen kuin palkkatuen ehtojen keventämisellä. Muutosten yhteisvaikutukset palkkatuen myönnettyyn määrään arvioidaan vähäiseksi, koska muutokset koskevat rajallista joukkoa päätöksentekotilanteita ja näihin tilanteisiin liittyy jo nykyisin kuuden kuukauden yhdenjaksoisuutta lukuun ottamatta harkintavaltaa.

Edellä kuvattujen palkkatuen kestoja ja myöntämisen edellytyksiä koskevien muutosten vaikutukset ovat suuruudeltaan ja vaikutuksen suunnaltaan kokonaisuutena epävarmoja. Mahdollisten skenaarioiden sisälle mahtuu myös tilanne, jossa kustannukset eivät muuttuisi lainkaan. Muuta tukea koskevaa ehtoa lukuun ottamatta muutokset ovat luonteeltaan sellaisia, että työvoimaviranomaisella on merkittävää harkintavaltaa, jolla tämä voi vaikuttaa lopullisten kustannusten tasoon. Näiden seikkojen vuoksi edellä kuvattuja muutoksia ei ole katsottu sellaisiksi, että niiden johdosta ehdotettaisiin muutoksia kuntien peruspalvelujen valtionosuuksiin. Ehdotetuista muutoksista mahdollisesti aiheutuvat muutokset palkkatuen

kustannuksissa tulisivat huomioitua joka tapauksessa viiveellä valtionosuuksien kustannusten jaon tarkistuksen yhteydessä.

Edellä kuvatut muutokset koskisivat kunnille aiheutuvia kustannuksia. Ehdotetut muutokset edellyttäisivät myös muutoksia valtakunnallisiin tietojärjestelmiin, joista vastaa KEHA-keskus. Tietojärjestelmäkehityksen kertaluonteisiksi kustannuksiksi arvioidaan noin 300 000-400 000 euroa (tarkentuu lausuntokierroksen aikana), joka ehdotetaan otettavaksi huomioon lisäyksenä momentilla 32.01.10 Digitalisaation kehittäminen (siirtomääräraha 3 v). Muutostarpeet kohdistuvat sähköiseen asiointipalveluun, jonka kautta palkkatukea haetaan ja yleiseen avustusjärjestelmään, jossa työvoimaviranomaiset tekevät palkkatukipäätökset sekä palkkatukea koskeviin tilasto- ja raporttituotteisiin.

4.2.2 Muut ihmisiin kohdistuvat ja yhteiskunnalliset vaikutukset

4.2.2.1 Viranomaiset

Ehdotetut muutokset vaikuttaisivat erityisesti työvoimaviranomaisiin, jotka myöntävät palkkatukea. Palkkatuen keston ehdotetut muutokset lisäisivät työvoimaviranomaisten harkintavaltaa ja mahdollisuuksia myöntää palkkatukea nykyistä joustavammin eri tilanteissa. Pitkäaikaistyöttömyyden riskin arvioinnista luopuminen ja muun tuen huomiotta jättäminen vähentäisivät jossain määrin työvoimaviranomaisten hallinnollisen työn määrää. Toisaalta mahdollisuus ammatillisen osaamisen parantamiseen tarkoitetun palkkatuen myöntämiseen yhden jakson sijasta kahdessa erässä pitkään työttömänä olleiden osalta voisi lisätä jonkin verran hallinnollista työtä. Työmäärän lisäys riippuisi siitä, kuinka paljon jatkopäätöksiä tehtäisiin. Työvoimaviranomaiset voisivat myös itse vaikuttaa siihen, kuinka laajasti ne hyödyntäisivät ja tarjoaisivat jatkopäätösmahdollisuutta työnantajille.

Ehdotetut muutokset edellyttäisivät tietojärjestelmämuutoksia, joista vastaa KEHA-keskus. Muutostarpeet kohdistuvat sähköiseen asiointipalveluun, yleiseen avustusjärjestelmään, sekä palkkatukea koskeviin tilasto- ja raporttituotteisiin. Ehdotetut muutokset huomioitaisiin palkkatuen hakemuslomakkeen päivityksessä ja luotaisiin avustusjärjestelmään nykyisen sääntelyn mukaisen moduulin rinnalle uusi moduuli, koska ennen lain voimaantuloa myönnettyihin palkkatukiin sovellettaisiin myöntöhetkellä voimassa ollutta sääntelyä päätösten päättymisajankohtaan asti. Avustus- ja asiakastietojärjestelmään tehdyt muutokset tulee huomioida myös tilastoinnissa ja muussa raportoinnissa siltä osin kuin poimittavissa tietosisällöissä tapahtuu muutoksia.

4.2.2.2 Työllisyys

Palkkatuella on havaittu tutkimuksissa positiivisia työllisyysvaikutuksia, kun työtön työllistetään palkkatuettuun työhön yritykseen. Siltä osin kuin muutokset johtaisivat yrityksille myönnetyn palkkatuen käytön kasvuun, olisi muutoksilla arviolta positiivisia työllisyysvaikutuksia. Ehdotettu muutos palkkatuen jatkamisen mahdollistamisesta, kun henkilö on ollut ennen palkkatuelle siirtymistä pitkään työttömänä ja työnantaja palkkaa hänet jatkon edellytyksenä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, voisi jossain määrin lisätä palkkatuen vaikuttavuutta jatkajaksojen osalta. Vuonna 2024 aloitetuista palkkatuetuista työsuhteista oli toistaiseksi voimassa olevia noin 19 % ja vuonna 2025 noin 26 %. Määräaikaaisia palkkatuettuja työsuhteita, joita ennen henkilö oli ollut pitkään työttömänä, aloitettiin vuonna 2025 arviolta noin 3 000. Jos määräaikaisten työsuhteiden jälkeen palkkatuella työllistettäisiin toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen vastaava osuus kuin palkkatuella työllistetyistä aloittaa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen ensimmäistä kertaa tukea myönnettäessä, jatkajaksoja myönnettäisiin arviolta noin 570-780 jaksoa vuodessa. Pitkään työttömänä olleiden

kohderyhmän osalta toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden solmiminen on kuitenkin harvinaisempaa kuin lyhyen aikaa työttömänä olleiden kohdalla. Jos jatkojaksojen määrän oletetaan vastaavan pitkään työttömänä olleiden toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden osuutta palkkatukea myönnettäessä vuosina 2024-2025, olisi jatkojaksoja vuoden 2025 työllistämisten määrä olettaen noin 420-630 jaksoa vuodessa. Koska nämä työsuhteet olisivat toistaiseksi voimassa olevia ja niitä edeltää määräaikainen työsuhteet samoissa työtehtävissä, voidaan työsuhteita pitää sellaisina, jotka suurella todennäköisyydellä jatkuvat palkkatukijakson jälkeen. Jatkojaksoihin ehdotetulla muutoksella voidaan näin ollen arvioida olevan joidenkin satojen henkilöiden positiivinen työllisyysvaikutus. Palkkatuen vaikuttavuutta vähentää se seikka, että osa henkilöistä saattaisi työllistyä ilman palkkatuen jatkoakin.

Palkkatuen kohderyhmää kasvattavalla muutoksella sekä tuen työttömyyden kestoa koskevan harkinnan keventämisellä laajennetaan joukkoa, joka voisi palkkatuella työllistyä ja näin ollen palkkatuella työllistettyjen määrän arvioidaan jonkin verran kasvavan. Palkkatuen keston tehtävät muutokset voivat lisätä työvoimaviranomaisten kannustimia myöntää ja markkinoida palkkatukea, mutta toisaalta muutos voi vaikuttaa myös negatiivisesti työnantajien halukkuuteen työllistää palkkatuella esimerkiksi kestojen mahdollisen lyhenemisen tai työllisyysalueiden välisistä eroista johtuvien epäselvyyksien vuoksi. Vaikutus palkkatuella työllistettyjen määrään riippuu siitä, kumpi vaikutus olisi voimakkaampi. Edellä kuvattujen muutosten voimakkuus ja osin myös vaikutuksen suunta (palkkatuen määrää kasvattava vai vähentävä) on epävarmaa, joten ehdotetuille muutoksille ei ole mahdollista laskea määrällistä arviota.

Ehdotettu muutos siitä, ettei palkkatukea voida myöntää, jos ennen palkkatuen myöntämistä on myönnetty muuta tukea samoihin palkkakustannuksiin, voi jossain määrin vähentää palkkatuen käyttöä. Vaikutukset koskisivat kuitenkin tilanteita, joissa työsuhdetta tuetaan julkisin varoin jollakin muulla tuella, joten tältä osin palkkatuen käytön vähenemisellä ei arvioida olevan negatiivisia työllisyysvaikutuksia, sillä vaihtoehtoisella tuella voidaan olettaa saavutettavan palkkatuen kaltaisia vaikutuksia.

Palkkatuetun työn käytössä tapahtuvat muutokset voivat myös heijastua kuntien tarjoamien omien työllistämistukien käyttöön. Palkkatuetun työn kasvava volyyymi voi korvata kuntien työllistämistukia tai palkkatuen käytön laskiessa kuntien omat työllistämistuet voivat korvata palkkatukea. Kuntien omien työllistämistukien tarkasta määrästä ja vaikuttavuudesta ei ole olemassa koottua tutkittua tietoa. Oletettavasti kuntien omat työllistämistuet muistuttavat kuitenkin siinä määrin palkkatukea, että eri tukimuotojen vaikuttavuus voidaan olettaa samankaltaiseksi. Näin ollen eri tukimuotojen korvautuminen samankaltaisella toisella tukimuodolla ei johtaisi merkittäviin työllisyysvaikutuksiin.

4.2.2.3 Vaikutukset eri työttömien työnhakijoiden ryhmiin

Ehdotetut muutokset palkkatuen myöntämisen edellytyksiin laajentaisivat sitä työttömien työnhakijoiden joukkoa, josta palkkatuki voidaan myöntää. Muutos koskisi osin alle vuoden työttömänä olleita henkilöitä ja erityisesti viimeisten kuuden kuukauden aikana vakiinaista ansiotyötä olleita, jotka ovat tehneet vähäisessä määrin töitä kuuden kuukauden aikana. Pitkäaikaistyöttömyyden riskin arvioinnista luopuminen kohdentuisi alle vuoden työttömänä olleisiin, mutta palkkatuen myöntäminen olisi edelleen harkinnanvaraista. Vaikka työttömyyden pitkittymisen riskiä ei erikseen arvioitaisi, olisi työvoimaviranomaisella kuitenkin edelleen mahdollisuus arvioida, ettei palkkatuki edistä työllistymistä avoimille työmarkkinoille tai että työttömän ammatillisessa osaamisessa ei ole sellaisia puutteita, joiden perusteella työvoimaviranomainen voisi tehdä edelleen kielteisen päätöksen. Ehdotettujen

muutosten ei arvioida lisäävän palkkatuen myöntämistä lyhyen aikaa työttömänä olleista merkittävässä määrin.

Palkkatuen keston ehdotettavaan muutokseen sisältyy myös vähintään 12 kuukautta viimeisten 14 kuukauden aikana työttömänä olleiden positiivisen erityiskohtelun muutos. Nykyisin tästä kohderyhmästä ammatillisen osaamisen parantamiseen tarkoitettu palkkatuki on pidempikestoisempi kuin lyhyemmän aikaa työttömänä olleista myönnetty palkkatuki, jos työsuhte on pidempi kuin viiden kuukauden pituinen. Ehdotetun muutoksen myötä työvoimaviranomaisen ei olisi pakko myöntää kohderyhmästä pidempää palkkatukijaksoa kuin lyhyen aikaa työttömänä olleista. Lakiin kuitenkin ehdotetaan lisättäväksi mahdollisuus palkkatuen jatkamiseen pitkään työttömänä olleiden positiivisen erityiskohtelun uutena muotona. Työttömyyden kestoltaan lyhyen aikaa työttömänä olleiden asema voi parantua suhteessa pitkään työttömänä olleisiin, jos työvoimaviranomaiset eivät hyödynnä jatkopäätöksiä tai myöntävät ensimmäisen palkkatukijakson edeltävän työttömyyden kestosta riippumatta yhtä pitkänä. Toisaalta ehdotettu harkintavalta mahdollistaisi myös nykyistä pidemmät palkkatukijaksot pitkään työttömänä olleista henkilöistä, joten työttömien ryhmien aseman muutos riippuisi siitä, miten työvoimaviranomaiset harkintavaltaa käyttäisivät.

Palkkatuen keston ehdotetut muutokset voivat johtaa siihen, että työllisyysalueiden välille syntyy eroja keston liittyvissä käytänteissä. Tämä voi aiheuttaa erityisesti usean työllisyysalueen rajaseuduilla epäselvyyttä palkkatuen ehtoissa ja voi vaikuttaa halukkuuteen hakea palkkatukea.

Palkkatuetussa työssä olevista henkilöistä noin 56 prosenttia on miehiä ja 44 prosenttia naisia. Osuudet ovat lähellä kaikkien työttömien työnhakijoiden jakaumaa. Kaikista työttömistä työnhakijoista viime vuosina noin 57-59 prosenttia on ollut miehiä ja 41-43 prosenttia naisia. Ehdotetut muutokset voivat vaikuttaa kaikkiin työttömien työnhakijoiden ryhmiin riippuen siitä, miten työvoimaviranomainen harkintavaltaa käyttäisi.

5 Lausuntopalaute

6 Säännöskohtaiset perustelut

6.1 Työvoimapalveluiden järjestämisestä annettu laki

11 §. Valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen soveltaminen. Pykälään lisättäisiin uusi 3 momentti, jonka mukaan työ- ja elinkeinoministeriö vastaisi tässä laissa säädetyistä ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena myönnettyjä tukia koskevien tukiohjelmien perustamisesta, muuttamisesta sekä tukiohjelmien toteutuneiden kustannusten raportoinnista Euroopan komissiolle. Tukiohjelmien perustaminen, muuttaminen ja tietojen raportointi on tarkoituksenmukaista hoitaa keskitetysti koko maan tasolla, eikä jokaisella työvoimaviranomaisella olisi vastattavanaan omia tukiohjelmiä. Ministeriö on hoitanut tehtävää jo valtion järjestämisvastuun aikana ja käytäntöä on jatkettu työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirryttyä kunnille. Ehdotettu säännös olisi luonteeltaan sääntelyn selkiyttämistä vastaamaan nykyistä toimintatapaa.

82 §. Palkkatuen myöntäminen. Pykälää muutettaisiin. Siinä säädettäisiin palkkatuen myöntämisestä eri kohdejoukoista. Pykälän mukaan työvoimaviranomainen voisi myöntää palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen, oppisopimuskoulutukseen, alentuneesti

työkykyisen palkkaamiseen ja 60 vuotta pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen. Kohderyhmät vastaisivat pääosin voimassa olevassa laissa säädettyjä kohderyhmiä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin palkkatuen myöntämisestä ammatillisen osaamisen parantamiseen pääasiassa nykyistä 82 §:ää vastaavasti. Sääntelyä muutettaisiin sisällöllisesti siten, että jatkossa palkkatuen myöntäminen ammatillisen osaamisen parantamiseen ei enää edellyttäisi, että työvoimaviranomainen arvioisi todennäköisyyden sille, kestäisikö alle 12 kuukautta työttömänä olleen työttömyys yli 12 kuukautta. Ehdotetun momentin mukaan palkkatuen myöntäminen ammatillisen osaamisen parantamiseen edellyttäisi jatkossa, että työvoimaviranomainen arvioisi työnhakijan työttömyyden johtuvan ammatillisen osaamisen puutteista ja palkkatuetun työn parantavan hänen ammatillista osaamistaan ja mahdollisuuksiaan työllistyä avoimille työmarkkinoille. Tämä edellytys vastaa nykyistä 82 §:n 2 momentin ensimmäistä virkettä.

Pykälän 1 momentissa ehdotetut kohderyhmät olisivat työttömät työnhakijat, jotka ovat 15-24 vuotiaita, täyttäneet 50 vuotta, eivät ole suorittaneet ylioppilastutkintoa, ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettua tutkintoa tai näihin rinnastettavaa ulkomaista toisen asteen tutkintoa, maahanmuuttajat, joille on laadittu tai voidaan laatia kotoutumisen edistämistä annetussa laissa tarkoitettu kotoutumissuunnitelma taikka henkilöt, jotka eivät ole olleet vakinaisessa ansiotyössä kuuden edellisen kuukauden aikana. Kohderyhmät vastaisivat muuten nykyisiä, mutta kohtaa ansiotyön puuttumisen kestosta muutettaisiin. Nykyisen 82 §:n 1 momentin 5 kohdan sanamuodon mukaan edellytetään, että työtön työnhakija ei ole ollut ansiotyössä kuuden edellisen kuukauden aikana. Jatkossa edellytettäisiin, että työtön työnhakija ei olisi ollut vakinaisessa ansiotyössä kuuden viimeksi kuluneen kuukauden aikana. Jatkossa palkkatuen myöntämisen tässä kohderyhmässä estäisi siten vain vakinainen työ, kun nykytilassa sen myöntämisen tässä kohderyhmässä estää mikä tahansa työ. Siten lyhytkestoinen ja satunnainen työ ei estäisi palkkatuen myöntämistä. Vakinaisena ansiotyönä pidettäisiin ainakin toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta sekä kuuden kuukauden tarkastelujaksoon suhteutettuna pitkää määräaikaista työsuhdetta. Myös yksittäiset kertaluonteiset työjaksot voivat muodostaa vakinaisena pidettävää työllistymistä, jos niin sanotut keikat toistuvat usein samoissa tehtävissä tai samalla työnantajalla.

Pykälän 2 momentin mukaan työvoimaviranomainen voisi myöntää palkkatukea oppisopimuskoulutukseen myös muun kuin 1 momentin 1-5 kohdassa tarkoitetun työnhakijan ammatillisen osaamisen parantamiseen. Momentti vastaisi asiasisällöltään nykyistä 90 §:n 1 momentin ensimmäistä virkettä. Myös oppisopimuskoulutukseen myönnettävässä palkkatuessa pitäisi siten arvioida ehdotetun 1 momentin mukainen edellytys siitä, että työnhakijan työttömyys johtuu ammatillisen osaamisen puutteista ja palkkatuella tuettu työ parantaisi hänen ammatillista osaamistaan ja mahdollisuuksiaan työllistyä avoimille työmarkkinoille.

Pykälän 3 momentin 1 kohdassa säädettäisiin asiasisällöllisesti nykyistä 87 §:n 1 momenttia vastaavasti palkkatuen myöntämisestä alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen. Ehdotetun kohdan mukaan työvoimaviranomainen voisi myöntää palkkatukea alentuneesti työkykyisen työttömän työnhakijan palkkaamiseen, jos hänen mahdollisuutensa sopivan työn saamiseen ovat olennaisesti vähentyneen vamman tai sairauden vuoksi.

Pykälän 3 momentin 2 kohdassa säädettäisiin asiasisällöllisesti nykyistä 89 §:n 1 momenttia vastaavasti palkkatuen myöntämisestä 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen. Ehdotetun kohdan mukaan työvoimaviranomainen voisi myöntää palkkatukea sellaisen työnhakijan palkkaamiseen, joka on palkkatuen myöntämishetkellä täyttänyt 60 vuotta ja ollut työttömänä 12 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 14 kuukauden aikana. Edellä mainitut kriteerit vastaisivat nykyisiä.

83 §. Palkkatuen saajat. Pykälää muutettaisiin. Siinä säädettäisiin sisällöllisesti nykyistä vastaavasti niistä työnantajista, joille työvoimaviranomainen voisi palkkatukea myöntää.

Pykälän 1 momentti vastaisi sisällöllisesti osaa nykyisen 83 §:n 1 momentista. Sen mukaan palkkatukea voisi myöntää hyvinvointialueelle, hyvinvointiyhtymälle, Helsingin kaupungille sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen eriytettäviin tehtäviin sekä muulle yhteisölle ja työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle.

Pykälän 2 momentin mukaan palkkatukea ehdotetussa 82 §:n 3 momentissa tarkoitettuun alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen ja 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen voitaisiin 1 momentissa ehdotettujen tahojen lisäksi myöntää myös kunnalle ja kuntayhtymälle. Tämä vastaisi nykyisessä 83 §:n 1 momentissa säädettyä.

Pykälän 3 momentin mukaan luonnolliselle henkilölle palkkatukea voitaisiin myöntää vain taloudelliseen toimintaan. Ehdotettu vastaa nykyisen 83 §:n 1 momentin viimeistä virkettä.

84 §. Palkkatuen saajaa koskevat edellytykset. Pykälää muutettaisiin. Siinä säädettäisiin pääosin sisällöllisesti nykyistä 83 §:n 3 momenttia vastaavasti työnantajaan liittyvistä palkkatuen edellytyksistä. Sisällöllisesti muutettaisiin nykyisen 83 §:n 3 momentin 6 kohtaa, jonka mukaan palkkatukea ei myönnetä, jos työnantajalle on ennen palkkatuen myöntämistä myönnetty muuta tukea tuella palkattavasta aiheutuviin palkkakustannuksiin niin, että työvoimaviranomaisen arvion mukaan palkkatukea tulisi 93 §:n 3 momentin mukaisesti maksettavaksi vain vähäinen määrä. Mainitun 93 §:n 3 momentin mukaan, jos palkkatuki yhdessä muiden palkkakustannuksiin myönnettujen tukien kanssa ylittäisi 93 §:n 1 tai 2 momentissa tarkoitettua enimmäismäärää, palkkatuen määrää vähennetään enimmäismäärän ylittävältä osin. Viitatussa 1 momentin mukaan palkkatuki voi olla yhdessä muiden tuella palkatun palkkakustannuksiin myönnettävien tukien ja oppisopimuksen perusteella maksettavan koulutuskorvauksen kanssa enintään palkkatuella katettavien palkkakustannusten suuruinen. 100 prosentin palkkatuki voi olla enintään 1,23 kertaa palkkatuella katettavien palkkakustannusten suuruinen. Viitatussa 2 momentin mukaan valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaan myönnettävän palkkatuen enimmäismäärään sovelletaan, mitä tukien kasautumisesta mainitussa asetuksessa säädetään.

Ehdotetun 6 kohdan mukaan palkkatukea ei myönnettäisi, jos työnantajalle on ennen palkkatuen myöntämistä myönnetty muuta tukea samoihin tuella palkattavasta aiheutuviin palkkakustannuksiin.

85 §. Työsuhdetta koskevat edellytykset. Pykälää muutettaisiin. Siinä säädettäisiin sisällöllisesti nykyistä 84 §:n 1 ja 2 momenttia vastaavasti työsuhteeseen liittyvistä palkkatuen myöntämisen edellytyksistä. Pykälän 1 momentin mukaan palkkatukea ei myönnettäisi, jos työsuhde, jota varten tuki on tarkoitettu, olisi alkanut ennen kuin tuen myöntämisestä on tehty päätös. Pykälän 2 momentti koskisi vaatimusta työnantajan maksamasta palkasta. Nykyisen 84 §:n 3 momentti tuella palkatun siirtymistä koskevasta tilanteesta siirrettäisiin pykälään, joka koskisi tuella palkatun siirtämistä ja siirtymistä koskevia poikkeuksia.

86 §. Palkkatuella katettavat palkkakustannukset. Pykälää muutettaisiin. Pykälässä säädettäisiin asiasisällöltään nykyistä 85 §:ää vastaavasti palkkatuella katettavista palkkakustannuksista.

87 §. Palkkatuen määrä. Pykälää muutettaisiin. Pykälässä säädettäisiin palkkatuen määrästä. Palkkatuen määrästä säädetään nykyisin 86 §:ssä, 87 §:n 2 momentissa, 88 §:n 1 momentissa ja 94 §:n 1 momentissa. Palkkatuen määrää ja enimmäismäärää koskeva sääntely koottaisiin yhteen pykälään.

Pykälän 1 momentin 1 kohdassa säädettäisiin palkkatuen määrästä ammatillisen osaamisen parantamiseen ja 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen. Näihin myönnettävän palkkatuen määrä olisi 50 prosenttia palkkatuella katettavista kustannuksista, kuitenkin enintään 1260 euroa kuukaudessa. Sääntely vastaisi asiasisällöltään 86 §:ssä säädettyä prosenttiosuuden osalta ja 94 §:n 1 momentin 1 kohdassa säädettyä euromääräisestä enimmäismäärästä.

Pykälän 1 momentin 2 kohdassa säädettäisiin palkkatuen määrästä alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen. Palkkatuen määrä alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen olisi 70 prosenttia palkkatuella katettavista palkkakustannuksista, kuitenkin enintään 1770 euroa kuukaudessa. Sääntely vastaisi asiasisällöltään 87 §:n 2 momenttia säädettyä palkkatuen prosenttimäärästä ja 94 §:n 1 momentin 2 kohdassa säädettyä euromääräisestä enimmäismäärästä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin nykyistä 88 §:n 1 momenttia ja 94 §:n 1 momentin 3 kohtaa vastaavasti 100 prosentin palkkatuesta.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin asiasisällöltään nykyistä 94 §:n 2 momentin viimeistä virkettä vastaavasti asetuksenantovaltuudesta. Sen mukaan 1 ja 2 momentissa säädettyjä palkkatuen euromääräisiä enimmäismääriä tarkistetaan valtioneuvoston asetuksella kolmivuotiskausittain vastaamaan ansiotasoindeksin muutoksia. Sääntelyä täsmennettäisiin maininnalla siitä, että laissa säädetty enimmäismäärät vastaavat vuoden 2021 viimeisen vuosineljänneksen tasoa. Tarkistamisessa käytettäisiin uusimpia saatavilla olevia vahvistettuja tietoja.

88 §. Palkkatuen kesto. Pykälää muutettaisiin. Pykälässä säädettäisiin palkkatuen kestosta.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin yleisesti palkkatuen myöntämisen ehdosta, eli sitä myönnettäisiin työsuhteen alusta ja enintään työsuhteen keston ajaksi.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin palkkatuen kestosta ammatillisen osaamisen parantamiseen, 60 vuotta pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen ja alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen.

Momentin 1 kohdan mukaan palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen voisi myöntää enintään 12 kuukauden ajalta. Nykyisin palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen voi myöntää pääsääntöisesti viideltä kuukaudelta. Jos tuella palkattava on ollut työtön vähintään 12 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 14 kuukauden aikana, palkkatukea myönnetään 10 kuukauden ajalta. Nykyisiin kestoihin ei liity harkintaa, vaan ne ovat kiinteät. Ehdotettu muutos lisäisi harkintaa palkkatukijakson pituuteen. Lisäksi se mahdollistaisi nykyistä pidemmän palkkatukijakson ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnettävään palkkatukeen.

Momentin 2 kohdassa säädettäisiin asiasisällöltään nykyistä 89 §:n 1 momenttia vastaavasti pitkään työttömänä olleen 60 vuotta täyttäneen palkkatuen kestosta. Ehdotetun mukaan palkkatukea myönnettäisiin enintään 24 kuukauden ajaksi. Säännöksen sanamuotoa selkeytettäisiin nykyisestä siten, että siitä kävisi selkeästi ilmi kyseessä olevan enimmäiskesto ja keston liittyvän työvoimaviranomaisen harkintavaltaa.

Momentin 3 kohdassa säädettäisiin asiasisällöltään nykyistä 87 §:n 2 momenttia vastaavasti alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen myönnettävän palkkatuen kestosta. Kesto olisi nykyistä vastaavasti 10 kuukautta. Kesto olisi kiinteä eikä siihen liittyisi työvoimaviranomaisen harkintaa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin poikkeuksesta 1 momentin 1 kohdassa ehdotettuun pääsääntöön. Palkkatuessa oppisopimuskoulutukseen on kyse myös ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnettävästä palkkatuesta. Momentin mukaan palkkatuki oppisopimuskoulutukseen olisi mitoitettava koko sille ajalle, jonka työvoimaviranomainen arvioi tarkoituksenmukaiseksi. Sääntely vastaisi nykyistä 90 §:n 2 momentin ensimmäistä virkettä. Palkkatuki oppisopimuskoulutukseen voitaisiin myöntää enimmillään koulutuksen keston ajaksi.

89 §. Palkkatuen keston jatkaminen. Pykälää muutettaisiin ja siinä säädettäisiin 88 §:ssä ehdotettujen palkkatuen kestojen jatkamisesta.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin ammatillisen osaamisen parantamiseen myönnetyn palkkatuen jatkamisesta. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin ensinnäkin niistä tilanteista, joissa palkkatukea olisi myönnetty 88 §:n 1 momentin 1 kohdassa ehdotettua 12 kuukauden enimmäisaikaa lyhyemmälle ajalle. Tällöin työvoimaviranomainen voisi myöntää palkkatuelle jatkoa siten, että palkkatukijaksojen yhteenlaskettu kesto olisi enintään 12 kuukautta. Jatkoa voisi myöntää yhden kerran. Palkkatuen jatkamisen edellytyksenä olisi se, että työnhakija olisi ollut työttömänä vähintään 12 kuukautta palkkatuen ensimmäistä jaksoa edeltäneen 14 kuukauden aikana ja työsuhde, josta palkkatuen jatko myönnettäisiin olisi toistaiseksi voimassa oleva. Jatkoa ei myönnettäisi, jos työllistettävä henkilö on työllistynyt toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen jo ensimmäistä kertaa palkkatukea myönnettäessä.

Lisäksi pykälän 1 momentissa säädettäisiin niistä tilanteista, joissa palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen olisi myönnetty oppisopimuskoulutukseen. Ehdotetun mukaan oppisopimuskoulutukseen myönnettyä palkkatukea voitaisiin jatkaa vain, jos henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukainen oppisopimuskoulutuksen kesto muuttuu koulutuksen aikana. Tämä vastaisi nykyisen 90 §:n 2 momentin toista virkettä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin nykyistä 87 §:n 3 momenttia vastaavasti alentuneesti työkykyisen henkilön palkkaamiseen myönnetyn palkkatuen jatkamisesta. Momentin mukaan palkkatukea alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen voitaisiin jatkaa enintään 24 kuukautta kerrallaan, jos momentissa säädetyt edellytykset lääkärintodistuksen toimittamisesta, kohtuullisista mukautuksista ja työntekijän tuottavuuden alenemasta täyttyvät.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin nykyistä 89 §:n 2 momenttia vastaavasti 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen henkilön palkkaamiseen myönnetyn palkkatuen jatkamisesta. Momentin mukaan palkkatukea 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen henkilön palkkaamiseen voitaisiin jatkaa enintään 24 kuukautta kerrallaan.

Pykälän 4 momentin mukaan palkkatuen keston jatkamista koskeva hakemus olisi jätettävä ennen edellisen tukijakson päättymistä.

Lisäksi momentissa säädettäisiin nykyistä sääntelyä vastaavasti, että palkkatuen jatkamisen edellytyksenä palkkatuen myöntämisen työnantajaa ja työsuhdetta koskevien edellytysten tulee täytyä lukuun ottamatta edellytyksiä lukuun ottamatta edellytyksiä koskien työsuhteen alkamista ennen tuen jatkosta päättämistä ja ehtoa koskien aiemmin myönnettyä palkkatukea.

90 §. Valtiontukisääntelyn soveltaminen palkkatukeen. Pykälää muutettaisiin. Pykälään koottaisiin nykyinen palkkatukeen sovellettava valtiontukisääntely. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen soveltamisesta ja 2 momentissa siitä mikä tuki maksetaan de minimis -tukena.

Pykälän 1 momentin mukaan palkkatuki ammatillisen osaamisen parantamiseen ja alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen myönnettäisiin valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena. Tämä ei kuitenkaan koskisi myönnettäessä palkkatukea kunnalle tai hyvinvointialueelle toimintaan, jota ei katsota kilpailuilla markkinoilla tapahtuvaksi toiminnaksi taikka myönnettäessä palkkatuki 100 prosentin tukena.

Pykälän 2 momentin mukaan taloudelliseen toimintaan myönnetty palkkatuki ehdotetussa 87 §:n 2 momentissa tarkoitettuna 100 prosentin palkkatukena, 60 vuotta pitkään työttömän olleen palkkaamiseen ja oppisopimuskoulutukseen myönnettäisiin de minimis -tukena.

91 §. Tuella palkatun siirtäminen. Pykälässä säädettäisiin nykyistä 91 §:n 1 ja 2 momenttia sekä 84 §:n 3 momenttia vastaavasti tuella palkatun siirtämistä ja siirtymistä koskevista tilanteista.

Pykälän 1 momentti vastaisi asiasisällöltään nykyistä 91 §:n 1 momenttia. Siinä säädettäisiin edellytyksistä, joiden täytyessä työvoimaviranomainen voisi myöntää palkkatuen saajalle luvan siirtää tuella palkatun toisen työnantajan tehtäviin.

Pykälän 2 momentti vastaisi asiasisällöltään nykyistä 2 ja 3 momenttia. Siinä säädettäisiin palkkatuen määrästä 1 momentissa tarkoitettua siirron aikana ja tuen saajalta edellytetystä vakuutuksesta 1 momentissa tarkoitettujen ehtojen täyttymisestä.

Pykälän 3 momentti vastaisi nykyistä 84 §:n 3 momenttia. Sen mukaan, jos tuella palkattu siirtyisi liikkeen luovutuksen, yhteisön sulautumisen tai jakautumisen taikka yhteisöjen yhdistymisen vuoksi toisen työnantajan palvelukseen kesken palkkatukijakson, palkkatuki voitaisiin myöntää ehdotetun 85 §:n 1 momentin estämättä ajaksi, joka luovuttavalle työnantajalle myönnetyn palkkatukijakson kestosta on jäljellä. Mainitun 85 §:n 1 momentin mukaan palkkatukea ei voisi myöntää sellaiseen työsuhteeseen, joka on alkanut ennen kuin tuen myöntämisestä on tehty päätös.

92 §. Tilapäinen keskeyttäminen. Pykälää muutettaisiin. Se vastaisi asiasisällöltään nykyistä 92 §:ää tilapäisestä keskeyttämisestä. Pykälään ehdotettaisiin kielellisiä muutoksia. Lisäksi viittauksiin tehtäisiin muihin pykäliin ehdotetuista muutoksista johtuvat muutokset. Pykälän mukaan työvoimaviranomaisen olisi keskeytettävä palkkatuen maksaminen, jos palkkatuetun työn tekeminen ja palkanmaksu keskeytyvät tukijakson aikana vähintään kuukauden ajaksi. Jos palkkatuettu työsuhde jatkuu keskeytyksen jälkeen, työvoimaviranomaisen olisi jatkettava tukiaikaa keskeytyksen pituisella ajalla. Tukiaikaa voitaisiin jatkaa kuitenkin enintään siihen asti, kunnes tukijakson alkamisesta on kulunut 12 kuukautta, jos palkkatuki on myönnetty 82 §:n 1 momentissa tarkoitettuun ammatillisen osaamisen parantamiseen.

93 §. Muun tuen vaikutus palkkatukeen. Pykälä kumottaisiin. Nykyisen 1 momentin mukaan palkkatuki voi olla yhdessä muiden tuella palkatun palkkakustannuksiin myönnettyjen tukien ja oppisopimuksen perusteella maksettavan koulutuskorvauksen kanssa enintään tuella palkatusta työnantajalle aiheutuvien 85 §:ssä tarkoitettujen palkkakustannusten suuruinen. Nykyisessä 88 §:ssä tarkoitettu 100 prosentin palkkatuki voi kuitenkin olla muiden tuella palkatun palkkakustannuksiin ja työnantajan sivukuluihin myönnettyjen tukien kanssa enintään 1,23 kertaa 85 §:ssä tarkoitettujen palkkakustannusten suuruinen.

Nykyisen 2 momentin mukaan valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaan myönnettävän palkkatuen enimmäismäärään sovelletaan, mitä tukien kasautumisesta mainitussa asetuksessa säädetään. Nykyisen 3 momentin mukaan, jos palkkatuki yhdessä

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

Edellä mainittu sääntely kumottaisiin ja se korvattaisiin ehdotetulla 84 §:n 1 momentin 5 kohdalla, jonka mukaan palkkatukea ei myönnettäisi, jos työnantajalle on ennen palkkatuen myöntämistä myönnetty muuta tukea samoihin tuella palkattavasta aiheutuviin palkkakustannuksiin.

94 §. Palkkatuen enimmäismäärä ja maksamisen esteet. Pykälä kumottaisiin. Pykälän nykyinen 1 momentti koskee palkkatuen euromääräisiä enimmäismääriä. Asiasisällöltään vastaava sääntely ehdotetaan säädettäväksi 87 §:ssä, johon koottaisiin palkkatuen määrää koskeva sääntely.

Pykälän nykyisen 2 momentin mukaan, jos palkkatuen maksatusjakson kesto poikkeaa kalenterikuukaudesta, palkkatukea maksetaan enintään määrä, joka saadaan jakamalla 1 momentissa tarkoitettu enimmäismäärä luvulla 30 ja kertomalla se maksatusjaksoon sisältyvien kalenteripäivien määrällä. Kyseinen sääntely kumottaisiin laista ja jatkossa laskukaavasta säädettäisiin asetuksen tasolla.

Pykälän nykyinen 2 momentti sisältää myös asetuksenantovaltuuden, jonka mukaan pykälän 1 momentissa säädettyjä palkkatuen enimmäismääriä tarkistetaan valtioneuvoston asetuksella kolmivuotiskausittain vastaamaan ansiotasoindeksin muutoksia. Vastaavaa asetuksenantovaltuutta ehdotetaan säädettäväksi palkkatuen määrää koskevan 87 §:n 3 momentissa.

Pykälän 3 momentissa säädetään palkkatuen maksamisen esteistä. Sen mukaan palkkatukea ei makseta, jos tuen saaja ei noudata palkkatukipäätöksessä asetettuja ehtoja, palkkatuen myöntämisen jälkeen käy ilmi, että nykyisessä 83 §:ssä säädettyt työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset, 84 §:ssä säädettyt työsuhteeseen liittyvät palkkatuen edellytykset tai 91 §:ssä säädetty tuella palkatun siirtymiseen liittyvät edellytykset eivät täyty taikka palkkatukea on myönnetty virheellisesti, liikaa tai perusteettomasti. Sääntely ehdotetaan kumottavaksi 94 §:stä. Se on osin päällekkäistä 134 §:ssä säädetyn kanssa. Siltä osin kuin sääntely ei ole päällekkäistä se siirrettäisiin lain systematiikan selkeyttämiseksi 15 lukuun.

11 luku

Henkilöasiakkaalle myönnettävät tuet ja korvaukset

101 §. Starttirahan määrä ja enimmäiskesto. Pykälän 3 momenttia muutettaisiin. Mainitussa momentissa säädetään muiden tulojen vaikutuksesta starttirahan määrään. Nykyisen sääntelyn perusteella on tulkinnanvaraista se, huomioidaanko tulot ansainta- vai maksuperusteisesti. Sääntelyä selkeytettäisiin siten, että tulot huomioidaan ansaintaperusteisesti.

Nykyisen momentin mukaan, jos starttirahan saajalla on starttirahakauden aikana yritystoimintaan liittymättömiä tuloja tai hänen palkkakustannuksiinsa on myönnetty muuta julkista tukea, tulojen määrä vähennetään starttirahan määrästä. Tuloina ei kuitenkaan oteta huomioon työttömyysturvalain 4 luvun 7 §:ssä tarkoitettuja etuoikeutettuja tuloja. Nykyinen muotoilu on säädetty työvoimapalveluiden järjestämisvastuun yhteydessä. Kumotussa julkisista työvoima- ja yrityspalveluista annetun lain 8 luvun 3 §:n 3 momentissa käytettiin muotoilua ”Starttirahaa ei makseta, jos henkilöasiakas saa samalta ajalta...”. Nykyisen momentin säännöskohtaisissa perusteluissa (HE 207/2022, s. 311-312) todetaan, että yrittäjän starttirahakauden aikana saamat muut tulot eivät siten automaattisesti estäisi starttirahan

maksamista kokonaan, vaan starttirahaa maksettaisiin se määrä, joka muiden tulojen vähentämisen jälkeen jäisi maksettavaksi”.

Tulkinvaraisuuden poistamiseksi ehdotetun 3 momentin mukaan, jos starttirahan saaja ansaitsisi starttirahakauden aikana yritystoimintaan liittymättömiä tuloja tai hänen palkkakustannuksiinsa olisi myönnetty muuta julkista tukea, tulojen määrä vähennettäisiin starttirahan määrästä. Tuloina ei kuitenkaan otettaisi huomioon työttömyysturvalain 4 luvun 7 §:ssä tarkoitettuja etuoikeutettuja tuloja. Momentissa todettaisiin selkeästi, että huomioon otettaisiin starttirahakauden aikana ansaitut tulot eikä niiden maksuajankohdalla siten olisi merkitystä. Edellä mainittu tarkoittaisi sitä, että jos henkilö työskentelee starttirahakauden aikana ja saa tästä tuloja, nämä tulot huomioitaisiin ansaintaperusteen mukaan sille starttirahakauden maksatusjaksolle, jolla työskentely tapahtuisi.

15 luku

Tukien ja korvausten maksaminen ja takaisinperintä

134 §. *Tukien ja korvausten takaisinperintä.* Pykälän 2 momenttia muutettaisiin. Nykyisen momentin mukaan työvoimaviranomaisen on määrättävä tuen tai korvauksen maksaminen keskeytettäväksi tai lopetettavaksi sekä jo maksettu tuki tai korvaus osittain tai kokonaan takaisin perittäväksi myös, jos käy ilmi, että tuen tai korvauksen myöntämiselle tai maksamiselle sen myöntämistä koskevassa päätöksessä asetetut edellytykset eivät täyty. Momenttiin siirrettäisiin nykyisen 94 §:n 3 momentin 2 ja 3 kohta palkkatuen maksamisen esteistä. Ehdotetun mukaan ne olisivat peruste myös palkkatuen takaisinperinnälle.

Ehdotettu 2 momentin 1 kohta vastaisi asiasisällöltään nykyistä 2 momenttia.

Ehdotetun 2 momentin 2 kohdan mukaan työvoimaviranomaisen olisi määrättävä tuen tai korvauksen maksaminen keskeytettäväksi tai lopetettavaksi sekä jo maksettu tuki tai korvaus osittain tai kokonaan takaisin perittäväksi myös, jos palkkatuen myöntämisen jälkeen kävisi ilmi, että 84 §:ssä säädetyt työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset, 85 §:ssä säädetyt työsuhteeseen liittyvät palkkatuen edellytykset tai 91 §:ssä säädetyt tuella palkatun siirtämiseen liittyvät edellytykset eivät täytyisi. Ehdotettu sääntely vastaa nykyisen 94 §:n 3 momentin 2 kohtaa.

Ehdotetun 2 momentin 3 kohdan mukaan työvoimaviranomaisen olisi määrättävä tuen tai korvauksen maksaminen keskeytettäväksi tai lopetettavaksi sekä jo maksettu tuki tai korvaus osittain tai kokonaan takaisin perittäväksi myös, jos palkkatukea on myönnetty virheellisesti, liikaa tai perusteettomasti. Ehdotettu kohta vastaa nykyistä 94 §:n 3 momentin 3 kohtaa.

17 luku

Muutoksenhaku

147 §. *Eräitä päätöksiä koskeva muutoksenhakukielto.* Pykälän 1 momentin 2 kohtaan tehtäisiin muuhun palkkatukisääntelyyn ehdotetuista muutoksista johtuvat muutokset viittauksiin.

6.2 Työttömyysturvalaki

5 Luku

4 §. *Palkansaajan työssäoloehdon kertyminen.* Pykälän 4 momenttiin tehtäisiin palkkatukisääntelyyn ehdotetuista muutoksista johtuvat tekniset muutokset viittauksiin. Voimassa olevan 4 momentin mukaan palkkatuetun työsuhteen jatkuttua 10 kuukautta työssäoloehtoon luetaan kuitenkin tästä alkaen 75 prosenttia niistä työssä-oloehtokuukausista, joiden ajalle palkkatukea on myönnetty tai sen tukiaikaa on jatkettu työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 87 §:n 3 momentin tai 89 §:n nojalla. Ehdotettu 89 §:n 2 momentti vastaa voimassa olevaa 87 §:n 3 momenttia ja ehdotetut 88 §:n 1 momentin 2 kohta ja 89 §:n 3 momentti voimassa olevaa 89 §:n 1 ja 2 momenttia.

7 Lakia alemman asteinen sääntely

Järjestämislain 132 §:n 3 momentin mukaan valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä tukien ja korvausten hakemista, myöntämistä ja maksamista koskevasta menettelystä. Voimassa olevan järjestämislain 94 §:ssä säädetään palkkatuen maksamisen euromääräisestä enimmäismäärästä. Pykälän 2 momentissa säädetään kuukausittaisen enimmäismäärän muuntamisesta päiväkohtaiseksi. Momentin mukaan, jos palkkatuen maksatusjakson kesto poikkeaa kalenterikuukaudesta, palkkatukea maksetaan enintään määrä, joka saadaan jakamalla 1 momentissa tarkoitettu enimmäismäärä luvulla 30 ja kertomalla se maksatusjaksoon sisältyvien kalenteripäivien määrällä. Vastaavan sisältöinen sääntely sisällytettäisiin julkisista työvoimapalveluista annettuun asetukseen ja siitä ei säädettäisi lain tasolla

8 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 1.X.2027. Ennen tämän lain voimaantuloa myönnettyyn palkkatukeen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

9 Toimeenpano ja seuranta

Ehdotetut muutokset edellyttäisivät muutoksia sähköisessä asiointijärjestelmässä, jonka kautta palkkatukea haetaan ja yleisessä avustusjärjestelmässä, jossa palkkatukipäätöksiä tehdään. Lisäksi muutokset heijastuisivat palkkatuen raportointiin. Tietojärjestelmämuutosten tekeminen KEHA-keskuksessa voidaan aloittaa, kun tarkoitukseen on myönnetty määräraha. Järjestelmäkehityksen jälkeen muutokset voivat tulla voimaan. Kehitystyö valmistuu arviolta syksyllä 2027 (voimaantulon tavoiteaika tarkentuu valmistelun kuluessa).

Ehdotetut muutokset huomioitaisiin osana palkkatukeen liittyvää yleistä seurantaa. Muutokset olisivat siinä määrin vähäisiä, ettei niitä koskevaa erillistä arviointia ole tarpeen tehdä, vaan ne huomioitaisiin osana palkkatukeen myöhemmin tehtäviä laajempia vaikuttavuustutkimuksia.

Säädösmuutosten edellyttämien muutosten yhteydessä voitaisiin toteuttaa myös palkkatuen maksatusta keventävä automaattinen maksuehdotelma yksityisille työnantajille. Maksuehdotelma hakisi tulorekisteristä työntekijän palkkatiedot, eikä työnantajan tarvitsisi ilmoittaa näitä tietoja erikseen työvoimaviranomaiselle. Maksuehdotelman kehittäminen ei ole riippuvainen säädösmuutoksista, mutta voitaisiin toteuttaa samassa yhteydessä säädösmuutosten edellyttämien muutosten kanssa.

10 Suhde muihin esityksiin

10.1 Suhde talousarvioesitykseen

Esitys liittyy valtion vuoden 2027 talousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

Tietojärjestelmämuutosten kustannusarvio on arviolta noin 300 000-400 000 euroa (tarkentuu lausuntokierroksen aikana). KEHA-keskuksen toteuttamiin edellä kuvattuihin tietojärjestelmäkustannuksiin ehdotetaan budjetoitavaksi xxx euroa momentille 32.01.10 Digitalisaation kehittäminen (siirtomääräraha 3v).

11 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Esityksen valtiosääntöoikeudellisessa arvioinnissa merkityksellisiä ovat perustuslain 6 § (yhdenvertaisuus), 18 § (oikeus työhön) ja 121 § (kunnallinen itsehallinto).

Yhdenvertaisuus

Perustuslain 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. 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 ilmaisee paitsi perinteisen vaatimuksen oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta myös ajatuksen tosiasiallisesta tasa-arvosta. Siihen sisältyy mielivallan kieltö ja vaatimus samanlaisesta kohtelusta samanlaisissa tapauksissa. Yleistä yhdenvertaisuussäännöstä täydentää perustuslain 6 §:n 2 momentin sisältämä syrjäntäkieltö, jonka mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan säännöksessä lueteltujen erotteluperusteiden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tällainen muu syy voi olla esimerkiksi asuinpaikka (HE 309/1993 vp, s. 42–44; ks. myös PeVL 31/2014 vp, s. 3/D).

Perustuslain 6 §:n 1 momentti ilmaisee vaatimuksen oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta ja tosiasiallisesta tasa-arvosta. Siihen sisältyy mielivallan kieltö ja vaatimus samanlaisesta kohtelusta samanlaisissa tapauksissa (HE 309/1993 vp, s. 42). Yhdenvertaisuussäännös kohdistuu myös lainsäätäjään. Lailla ei voida mielivaltaisesti asettaa ihmisiä tai ihmisryhmiä toisia edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan. Yhdenvertaisuussäännös ei kuitenkaan edellytä kaikkien ihmisten kaikissa suhteissa samanlaista kohtelua, elleivät asiaan vaikuttavat olosuhteet ole samanlaisia. Yhdenvertaisuusnäkökohdilla on merkitystä sekä myönnettäessä lailla etuja ja oikeuksia ihmisille, että asetettaessa heille velvollisuuksia. Toisaalta lainsäädännölle on ominaista, että se kohtelee tietyn hyväksyttävän yhteiskunnallisen intressin vuoksi ihmisiä eri tavoin edistääkseen muun muassa tosiasiallista tasa-arvoa (HE 309/1993 vp, s. 42–43, ks. myös PeVL 31/2014 vp, s. 3/D).

Esitys sisältää ehdotuksen, jonka mukaan työvoimaviranomaisen ammatillisen osaamisen parantamiseen myöntämän palkkatuen keston tulisi harkintavaltaa. Laissa säädettäisiin palkkatuen keston enimmäispituudeksi 12 kuukautta. Ehdotettujen muutosten ei arvioida olevan ristiriidassa perustuslain 6 §:ssä säädetyn yhdenvertaisuuden kanssa.

Kuntien tehtävät ja rahoitusperiaate

Ehdotetut muutokset vaikuttaisivat työvoimaviranomaisina toimivien kuntien tehtävien hoitamiseen ja niitä tulee siksi arvioida perustuslain 121 §:n kannalta. Perustuslain 121 §:n

mukaan kunnille annettavista tehtävistä on säädettävä lailla. Perustuslakivaliokunta on kunnallista itsehallintoa koskevassa lausuntokäytännössään korostanut, että tehtävistä säädettäessä on huolehdittava rahoitusperiaatteen mukaisesti kuntien tosiasiallisista edellytyksistä suoriutua velvoitteistaan (PeVM 25/1994 vp, s. 3; PeVL 18/2001 vp, PeVL 30/2013 vp, s. 5/II, PeVL 12/2011 vp, s. 2/II, PeVL 41/2010 vp, s. 5/II). Valiokunta on katsonut, että kunnille osoitettavat rahoitustehtävät eivät itsehallinnon perustuslain suojan 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/II ja PeVL 50/2005 vp, s. 2). Rahoitusperiaate sisältyy myös Euroopan paikallisen itsehallinnon peruskirjan 9 (2) artiklaan, jonka mukaan paikallisviranomaisten voimavarojen tulee olla riittävät suhteessa niihin velvoitteisiin, jotka niille on annettu perustuslaissa ja muissa laeissa. Rahoitusperiaatteen toteutumisen kannalta olennaista on, arvioidaanko muutoksen vaarantavan perustuslain 121 §:ssä turvattun kunnallisen itsehallinnon taloudellisen puolen (PeVL 34/2013 vp, s. 3/I).

Esityksen 1. lakiehdotuksessa on ehdotettu sisällöllisiä muutoksia palkkatuen keston. Yleisellä tasolla arvioidaan, että muutoksen myötä palkkatukijaksot voisivat tapauskohtaisesti lyhentyä tai pidentyä riippuen työvoimaviranomaisten käyttäytymisvaikutuksista. Muutoksella ei kuitenkaan velvoitettaisi työvoimaviranomaisia pidentämään tai lyhentämään palkkatukijaksoja, vaan siihen olisi työvoimaviranomaisen harkintaan perustuva mahdollisuus. Näin ollen työvoimaviranomainen voi halutessaan myös säilyttää palkkatukijaksojen kestoja koskevan nykytilan, jolloin myöskään kustannukset eivät muutu. Tämän perusteella voidaan pitää perusteltuna, että kuntien peruspalvelujen valtionosuuksiin ei esitetä muutoksia ja rahoitusperiaate toteutuu nykyisellä rahoituksella.

Edellä esitetyillä perusteilla esitys ei ole ristiriidassa perustuslain 121 §:ssä säädetyn kunnallisen itsehallinnon kanssa.

Hallitus katsoo, että esityksessä ei ehdoteta sellaisia muutoksia, joiden vuoksi esitystä ei voitaisi käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) 93 ja 94 §, sekä
muutetaan 82-92 §, 101 §:n 3 momentti, 134 §:n 2 momentti ja 147 §:n 1 momentin 2 kohta
sellaisen kuin niistä on 82 § osaksi laissa 1101/2024 sekä 83 § ja 91 § osaksi laissa 1098/2024,
sekä

lisätään 11 §:ään uusi 3 momentti
seuraavasti:

11 §

Valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen soveltaminen

Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa tässä laissa säädettyjä ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena
tukena myönnettyjä tukia koskevien tukiohjelmien perustamisesta, muuttamisesta sekä
tukiohjelmien toteutuneiden kustannusten raportoinnista Euroopan komissiolle.

82 §

Palkkatuen myöntäminen

Työvoimaviranomainen voi myöntää palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen, jos
työvoimaviranomaisen arvion mukaan työnhakijan työttömyys johtuu ammatillisen osaamisen
puutteista ja palkkatuella tuettu työ parantaisi hänen ammatillista osaamistaan ja
mahdollisuuksiaan työllistyä avoimille työmarkkinoille. Palkkatuen myöntäminen ammatillisen
osaamisen parantamiseen edellyttää lisäksi, että työsuhteeseen palkattava on työtön työnhakija,
joka:

- 1) on 15–24-vuotias;
- 2) on täyttänyt 50 vuotta;
- 3) ei ole suorittanut ylioppilastutkintoa, ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa
tarkoitettua tutkintoa tai näihin rinnastettavaa ulkomaista toisen asteen tutkintoa;
- 4) on maahanmuuttaja, jolle on laadittu tai voidaan laatia kotoutumisen edistämisestä
annetussa laissa tarkoitettu kotoutumissuunnitelma; tai
- 5) ei ole ollut vakinaisessa ansiotyössä kuuden edellisen kuukauden aikana.

Työvoimaviranomainen voi myöntää palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen
oppisopimuskoulutukseen myös muun kuin 1 momentin 1-5 kohdassa tarkoitettun työttömän
työnhakijan palkkakustannuksiin.

Työvoimaviranomainen voi myöntää palkkatukea myös:

- 1) alentuneesti työkyisen työttömän työnhakijan palkkaamiseen, jos työnhakijan
mahdollisuudet sopivan työn saamiseen ovat olennaisesti vähentyneet vamman tai sairauden
vuoksi;

2) 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen, jos työnhakija on palkkatuen myöntämishetkellä täyttänyt 60 vuotta ja ollut työttömänä vähintään 12 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 14 kuukauden aikana.

83 §

Palkkatuen saajat

Palkkatukea voidaan myöntää hyvinvointialueelle, hyvinvointiyhtymälle, Helsingin kaupungille sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen eriyttäviin tehtäviin sekä muulle yhteisölle ja työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle.

Palkkatukea 82 §:n 2 momentissa tarkoitettuihin alentuneesti työkykyisen ja 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen voidaan myöntää myös kunnalle ja kuntayhtymälle.

Luonnolliselle henkilölle palkkatukea voidaan myöntää vain taloudelliseen toimintaan.

84 §

Palkkatuen saajaa koskevat edellytykset

Palkkatukea ei myönnetä, jos:

1) työnantaja on palkkatuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana irtisanonut tuotannollisista tai taloudellisista syistä työntekijöitä, eikä työnantaja ole tämän jälkeen palkannut työntekijöitä siten, että työnantajaan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä palkkatuen myöntämishetkellä on vähintään yhtä suuri kuin työntekijöiden määrä irtisanomisajankohtana;

2) tuki vääristäisi samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien välistä kilpailua;

3) työnantaja on olennaisesti laiminlyönyt palkanmaksuvelvollisuuttaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja, ellei työvoimaviranomainen tuella palkattavaan henkilöön liittyvistä erityisistä syistä pidä tuen myöntämistä tarkoituksenmukaisena;

4) työnantaja tai tämän rikoslain 47 luvun 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettu edustaja on palkkatuen myöntämismuonna tai sitä edeltäneiden kahden vuoden aikana lainvoimaisella tuomiolla tuomittu rangaistukseen mainitun lain 47 luvun 6 a §:ssä tarkoitettua rikoksesta, ulkomaalaislain 186 §:ssä tarkoitettua rikoksesta tai työnantajalle on palkkatuen myöntämismuonna tai sitä edeltäneiden kahden vuoden aikana lainvoimaisella päätöksellä määrätty työsopimuslain (55/2001 11 a luvun 3 §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu;

5) työnantajalle on aiemmin myönnetty palkkatukea tai 95 §:ssä tarkoitettua työllistämistukea saman henkilön työsuhteesta aiheutuviin palkkakustannuksiin ja tuen päättymisestä on kulunut alle kolme vuotta; tai

6) työnantajalle on ennen palkkatuen myöntämistä myönnetty muuta tukea samoihin tuella palkattavasta aiheutuviin palkkakustannuksiin.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa säädettyä ei sovelleta myönnettäessä palkkatuki kunnalle tai hyvinvointialueelle toimintaan, jota ei kuntalain 126 §:n tai hyvinvointialueesta annetun lain 131 §:n mukaan katsota kilpailluilla markkinoilla tapahtuvaksi toiminnaksi taikka myönnettäessä palkkatuki 87 §:n 2 momentissa säädettyinä 100 prosentin palkkatukena.

85 §

Työsuhdetta koskevat edellytykset

Palkkatukea ei voi myöntää sellaiseen työsuhteeseen, joka on alkanut ennen kuin tuen myöntämisestä on tehty päätös.

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

86 §

Palkkatuella katettavat palkkakustannukset

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

Palkkatuella katettaviin palkkakustannuksiin ei kuitenkaan lueta:

1) lomarahaa eikä lomakorvausta tai sitä vastaavaa korvausta; jos vuosilomaloma-ajan palkka maksetaan työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaan lomarahana, voidaan lomarahasta työnantajan pyynnöstä lukea palkkakustannuksiin osuus, joka vastaa palkkatukijakson aikana pidettyä vuosilomaa;

2) lisä- tai ylityökorvauksia tai työaikapankin rahakorvausta;

3) palkkaa siltä ajalta, jolta työnantajalla on oikeus saada tuella palkatun palkkakustannuksiin sairausvakuutuslain 1224/2004 7 luvun 4 §:n nojalla päivärahaetuutta, Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista annetun lain (566/2005) 47 §:n nojalla kuntoutusrahaa, työtapaturma- ja ammattitautilain 139 §:n nojalla korvausta tai sairausvakuutuslain 8 luvun 1 a §:n nojalla tartuntatautilain (1227/2016) 82 §:n mukaista tartuntatautipäivärahaa;

4) sitä palkan osuutta, joka määräytyy tuella palkatun työn tuloksen perusteella tai perustuu työnantajan tulokseen; eikä

5) kustannusten korvauksia tai työsuhde-etuja.

87 §

Palkkatuen määrä

Palkkatuen määrä on:

1) ammatillisen osaamisen parantamiseen ja 60 vuotta pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen 50 prosenttia palkkatuella katettavista palkkakustannuksista, kuitenkin enintään 1260 euroa kuukaudessa; ja

2) alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen 70 prosenttia palkkatuella katettavista palkkakustannuksista, kuitenkin enintään 1770 euroa kuukaudessa.

Palkkatuen määrä yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle muuhun kuin elinkeinotoimintaan sellaisen työttömän palkkaamiseksi, joka ollut työtön vähintään 24 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kuukauden aikana on 100 prosenttia palkkatuella katettavista palkkakustannuksista korotettuna kertoimella 1,23, kuitenkin enintään 2020 euroa kuukaudessa.

Edellä 1 ja 2 momentissa säädettyjä palkkatuen euromääräisiä enimmäismääriä tarkistetaan valtioneuvoston asetuksella kolmivuotiskausittain vastaamaan ansiotasoindeksin muutoksia. Mainituissa momenteissa säädetty enimmäismäärät vastaavat vuoden 2021 viimeisen vuosineljänneksen tasoa.

88 §

Palkkatuen kesto

Palkkatuki myönnetään työsuhteen alusta lukien ja enintään työsuhteen keston ajalle.

Palkkatuki myönnetään:

- 1) ammatillisen osaamisen parantamiseen enintään 12 kuukauden ajalta;
- 2) 60 vuotta pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen enintään 24 kuukauden ajalta; ja
- 3) alentuneesti työkyisen palkkaamiseen 10 kuukaudeksi.

Palkkatuki oppisopimuskoulutukseen on kuitenkin 1 momentin 1 kohdassa säädetyistä poiketen mitoitettava koko sille ajalle, jonka työvoimaviranomainen arvioi tarkoituksenmukaiseksi.

89 §

Palkkatuen keston jatkaminen

Jos palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen on myönnetty alle 12 kuukautta, palkkatuelle voidaan myöntää kerran jatkoa siten, että palkkatukijaksojen kesto on yhteensä enintään 12 kuukautta. Jatkon myöntäminen edellyttää, että työnhakija on ollut työttömänä vähintään 12 kuukautta palkkatuen myöntämistä edeltäneiden 14 kuukauden aikana ja työsuhde, johon palkkatuen jatko myönnetään, on toistaiseksi voimassa oleva. Oppisopimuskoulutukseen myönnettyä palkkatukea voidaan kuitenkin jatkaa vain jos henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukainen oppisopimuskoulutuksen kesto muuttuu koulutuksen aikana,

Palkkatukea alentuneesti työkyisen palkkaamiseen voidaan jatkaa enintään 24 kuukautta kerrallaan, jos:

- 1) tuella palkatun työ- ja toimintakyvystä toimitetaan työvoimaviranomaiselle palkkatukijakson aikana laadittu lääkärintodistus, ellei se ole ilmeisen tarpeetonta;
- 2) työnantaja on toteuttanut työterveyshuollon suosittamat kohtuulliset mukautukset; ja
- 3) työvoimaviranomaisen arvion mukaan tuella palkatun henkilön tuottavuus työtehtävässä on tehdyistä mukautuksista huolimatta alentunut vamman tai sairauden vuoksi olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti.

Palkkatukea 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen voidaan jatkaa enintään 24 kuukautta.

Palkkatuen keston jatkamista koskeva hakemus on jätettävä ennen edellisen tukijakson päättymistä. Edellä 84 §:n 1 momentin 5 kohdassa ja 85 §:n 1 momentissa säädetyt palkkatuen saajaa ja työsuhdetta koskevia edellytyksiä ei sovelleta myönnettäessä palkkatuelle jatkoa.

90 §

Valtiontukisääntelyn soveltaminen palkkatukeen

Palkkatuki ammatillisen osaamisen parantamiseen ja alentuneesti työkyisen palkkaamiseen myönnetään valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena, ei kuitenkaan myönnettäessä palkkatukea kunnalle tai hyvinvointialueelle toimintaan, jota ei kuntalain 126 §:n tai hyvinvointialueesta annetun lain (611/2021) 131 §:n mukaan katsota kilpailuilla markkinoilla tapahtuvaksi toiminnaksi taikka myönnettäessä palkkatukea 87 §:n 2 momentissa tarkoitettuna 100 prosentin tukena.

Palkkatuki 87 §:n 2 momentissa tarkoitettuna 100 prosenttisena palkkatukena taloudelliseen toimintaan ja 60 vuotta pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen taloudelliseen toimintaan sekä palkkatuki oppisopimuskoulutukseen myönnetään de minimis -tukena.

91 §

Tuella palkatun siirtäminen

Työvoimaviranomainen voi myöntää palkkatuen saajalle luvan siirtää tuella palkatun työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentin mukaisesti toisen työnantajan (*käyttäjäyritys*) tehtäviin, jos:

1) käyttäjäyritys täyttää palkkatuen saajaa ja palkkatuettua työsuhdetta koskevat edellytykset;

2) työvoimaviranomainen arvioi työtehtävät käyttäjäyrityksessä sellaisiksi, että ne toteuttavat palkkatuen 81 §:ssä säädettyä tarkoitusta;

3) käyttäjäyritys maksaa työntekijästä palkkatuen saajalle käyvän korvauksen.

Siirron aikana palkkatuen määrä voi olla enintään se määrä, joka käyttäjäyritykselle voitaisiin myöntää sen hakiessa palkkatukea, kuitenkin enintään työnantajayritykselle myönnetty määrä. Tuen saajan on liitettävä hakemukseen käyttäjäyrityksen vakuutus 1 momentissa säädettyjen ehtojen täyttymisestä.

Jos tuella palkattu siirtyy liikkeen luovutuksen, yhteisön sulautumisen tai jakautumisen taikka yhteisöjen yhdistymisen vuoksi toisen työnantajan palvelukseen kesken palkkatukijakson, palkkatuki työnantajan vastaanottavalle työnantajalle voidaan myöntää 85 §:n 1 momentin estämättä ajaksi, joka luovuttavalle työnantajalle myönnetyn palkkatukijakson kestosta on jäljellä. Vastaanottavan työnantajan on toimitettava palkkatukihakemus työvoimaviranomaiselle kuukauden kuluessa tuella palkatun siirtymisestä luovutuksensaajan tai vastaanottavan yhteisön palvelukseen.

92 §

Tilapäinen keskeyttäminen

Työvoimaviranomaisen on keskeytettävä palkkatuen maksaminen, jos palkkatuetun työn tekeminen ja palkanmaksu keskeytyvät tukijakson aikana vähintään kuukauden ajaksi. Jos palkkatuettu työsuhde jatkuu keskeytyksen jälkeen, työvoimaviranomaisen on jatkettava tukiaikaa keskeytyksen pituisella ajalla. Tukiaikaa voidaan jatkaa kuitenkin enintään siihen asti, kunnes tukijakson alkamisesta on kulunut 12 kuukautta, jos palkkatuki on myönnetty 82 §:n 1 momentissa tarkoitettuun ammatillisen osaamisen parantamiseen.

101 §

Starttirahan määrä ja enimmäiskesto

Jos starttirahan saaja ansaitsee starttirahakauden aikana yritystoimintaan liittymättömiä tuloja tai hänen palkkakustannuksiinsa on myönnetty muuta julkista tukea, tulojen määrä vähennetään starttirahan määrästä. Tuloina ei kuitenkaan oteta huomioon työttömyysturvalain 4 luvun 7 §:ssä tarkoitettuja etuoikeutettuja tuloja.

134 §

Tukien ja korvausten takaisinperintä

Työvoimaviranomaisen on määrättävä tuen tai korvauksen maksaminen keskeytettäväksi tai lopetettavaksi sekä jo maksettu tuki tai korvaus osittain tai kokonaan takaisin perittäväksi myös, jos:

1) käy ilmi, että tuen tai korvauksen myöntämislle tai maksamiselle sen myöntämistä koskevassa päätöksessä asetetut edellytykset eivät täyty;

2) palkkatuen myöntämisen jälkeen käy ilmi, että 84 §:ssä säädettyt työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset, 85 §:ssä säädettyt työsuhteeseen liittyvät palkkatuen edellytykset tai 91 §:ssä säädetty tuella palkatun siirtämiseen liittyvät edellytykset eivät täyty; tai

3) palkkatukea on myönnetty virheellisesti, liikaa tai perusteettomasti.

147 §

Eräitä päätöksiä koskeva muutoksenhakukiello

Päätökseen ei saa vaatia oikaisua eikä siitä saa valittaa siltä osin kuin:

2) palkkatuen epääminen perustuu 82 §:n 1 momentissa, 3 momentin 1 kohdassa tai 89 §:n 1 tai 2 momentissa tarkoitettuun työvoimaviranomaisen harkintaan; palkkatukea koskevaan päätökseen ei saa vaatia oikaisua eikä siitä saa valittaa myöskään siltä osin kuin päätös perustuu 88 §:n 1 momentissa taikka 89 §:n 2 tai 3 momentissa säädettyyn harkintaan palkkatuen kestosta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

2.

Laki

työttömyysturvalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työttömyysturvalain (1290/2002) 5 luvun 4 §:n 4 momentti sellaisena kuin se on laissa 397/2024
seuraavasti:

5 luku

Työttömyyspäivärahan saamisen edellytykset

4 §

Palkansaajan työssäoloehdon kertyminen

Palkkatuetun työsuhteen jatkuttua 10 kuukautta työssäoloehtoon luetaan kuitenkin tästä alkaen 75 prosenttia niistä työssä-oloehtokuukausista, joiden ajalle palkkatukea on myönnetty tai sen tukiaikaa on jatkettu työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 88 §:n 2 momentin ja 89 §:n 2 ja 3 momentin nojalla. Edellytyksenä on lisäksi, että työsuhte jatkuu yhdenjaksoisesti. Mahdollinen pyöritys tehdään alaspäin lähimpään täyteen työssäoloehtokuukauteen. (28.6.2024/397).

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Etunimi Sukunimi

..ministeri Etunimi Sukunimi

1.

Laki

työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) 93 ja 94 §, sekä
muutetaan 82-92 §, 101 §:n 3 momentti, 134 §:n 2 momentti ja 147 §:n 1 momentin 2 kohta
sellaisen kuin niistä on 82 § osaksi laissa 1101/2024 sekä 83 § ja 91 § osaksi laissa 1098/2024,
sekä

lisätään 11 §:ään uusi 3 momentti
seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

11 §

11 §

*Valtiontukien yleisen
ryhmäpoikkeusasetuksen soveltaminen*

*Valtiontukien yleisen
ryhmäpoikkeusasetuksen soveltaminen*

Valtiontukien yleisen
ryhmäpoikkeusasetuksen mukaista tukea ei
myönnetä, jos:

1) tuen hakija on mainitun asetuksen 2
artiklan 18 kohdassa tarkoitettu vaikeuksissa
oleva yritys; tai

2) tuen hakijaa koskee mainitun asetuksen 1
artiklan 4 kohdan a alakohdassa tarkoitettu
Euroopan komission perintämääräys.

*Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa tässä
laissa säädettyjä ryhmäpoikkeusasetuksen
mukaisena tukena myönnettyjä tukia
koskevien tukiohjelmien perustamisesta,
muuttamisesta sekä tukiohjelmien
toteutuneiden kustannusten raportoinnista
Euroopan komissiolle.*

81 §

81 §

Palkkatuki

Palkkatuki

[Palkkatuki on työttömän työnhakijan
työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu tuki,
jonka työvoimaviranomainen voi myöntää
työnantajalle palkkakustannuksiin.
Palkkatuella tuetun työn tarkoituksena on
edistää työttömän työnhakijan työllistymistä
avoimille työmarkkinoille parantamalla hänen
ammattillista osaamistaan. Palkkatuella
edistetään myös alentuneesti työkykyisen

Ei muutoksia

sekä 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen mahdollisuuksia saada työtä ja osallistua työelämään.]

[Työvoimaviranomainen voi palkkatukea myöntäessään asettaa tuen saamiselle työnhakijan ja tuen tarkoituksen toteuttamisen kannalta tarpeellisia ehtoja.]

82 §

Palkkatuki ammatillisen osaamisen parantamiseen

Työvoimaviranomainen voi myöntää palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen, kun työsuhteeseen palkkattava työtön työnhakija:

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

Palkkatuen myöntäminen ammatillisen osaamisen parantamiseen edellyttää, että työvoimaviranomainen arvioi työnhakijan työttömyyden johtuvan ammatillisen osaamisen puutteista ja palkkatuella tuetun työn parantavan hänen ammatillista osaamistaan ja mahdollisuuksiaan työllistyä avoimille työmarkkinoille. Jos tuella palkkattava on ollut työttömänä välittömästi

82 §

Palkkatuen myöntäminen

Työvoimaviranomainen voi myöntää palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen, jos työvoimaviranomaisen arvion mukaan työnhakijan työttömyys johtuu ammatillisen osaamisen puutteista ja palkkatuella tuettu työ parantaisi hänen ammatillista osaamistaan ja mahdollisuuksiaan työllistyä avoimille työmarkkinoille. Palkkatuen myöntäminen ammatillisen osaamisen parantamiseen edellyttää lisäksi, että työsuhteeseen palkkattava on työtön työnhakija, joka:

- 1) on 15–24-vuotias;
- 2) on täyttänyt 50 vuotta;
- 3) ei ole suorittanut ylioppilastutkintoa, ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettua tutkintoa tai näihin rinnastettavaa ulkomaista toisen asteen tutkintoa;
- 4) on maahanmuuttaja, jolle on laadittu tai voidaan laatia kotoutumisen edistämisestä annetussa laissa tarkoitettu kotoutumissuunnitelma; tai
- 5) ei ole ollut vakinaisessa ansiotyössä kuuden edellisen kuukauden aikana.

Työvoimaviranomainen voi myöntää palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen oppisopimuskoulutukseen myös muun kuin 1 momentin 1-5 kohdassa tarkoitettun työttömän työnhakijan palkkakustannuksiin.

Työvoimaviranomainen voi myöntää palkkatukea myös:

ennen palkkatuen myöntämistä yhtäjaksoisesti alle 12 kuukautta, palkkatuen myöntäminen edellyttää lisäksi, että henkilön työttömyys ilman palkkatuen myöntämistä todennäköisesti kestäisi yli 12 kuukautta.

1) *alentuneesti työkyisen työttömän työnhakijan palkkaamiseen, jos työnhakijan mahdollisuudet sopivan työn saamiseen ovat olennaisesti vähentyneet vamman tai sairauden vuoksi;*

2) *60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen, jos työnhakija on palkkatuen myöntämishetkellä täyttänyt 60 vuotta ja ollut työttömänä vähintään 12 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 14 kuukauden aikana.*

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.

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

1) kunnalle tai hyvinvointialueelle toimintaan, jota ei kuntalain 126 §:n tai hyvinvointialueesta annetun lain (611/2021) 131 §:n mukaan katsota kilpailuilla markkinoilla tapahtuvaksi toiminnaksi;

2) 88 §:ssä tarkoitettuna 100 prosentin tukena;

3) 89 §:ssä tarkoitettuna 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen työllistymisen edistämiseksi; tai

4) oppisopimuskoulutukseen.

Palkkatukea ei myönnetä, jos:

83 §

Palkkatuen saajat

Palkkatukea voidaan myöntää hyvinvointialueelle, hyvinvointiyhtymälle, Helsingin kaupungille sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen eriyttäviin tehtäviin sekä muulle yhteisölle ja työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle.

Palkkatukea 82 §:n 2 momentissa tarkoitettuihin alentuneesti työkykyisen ja 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen voidaan myöntää myös kunnalle ja kuntayhtymälle.

Luonnolliselle henkilölle palkkatukea voidaan myöntää vain taloudelliseen toimintaan.

1) työnantaja on palkkatuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana irtisanonut tuotannollisista tai taloudellisista syistä työntekijöitä, eikä työnantaja ole tämän jälkeen palkannut työntekijöitä siten, että työnantajaan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä palkkatuen myöntämishetkellä on vähintään yhtä suuri kuin työntekijöiden määrä irtisanomisajankohtana; edellä säädettyä ei sovelleta myönnettäessä palkkatuki 2 momentin 1 tai 2 kohdassa tarkoitettulle työnantajalle;

2) tuki vääristäisi samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien välistä kilpailua;

3) työnantaja on olennaisesti laiminlyönyt palkanmaksuvelvollisuuttaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja, ellei työvoimaviranomainen tuella palkattavaan henkilöön liittyvistä erityisistä syistä pidä tuen myöntämistä tarkoituksenmukaisena;

4) työnantaja tai tämän rikoslain 47 luvun 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettu edustaja on palkkatuen myöntämisvuonna tai sitä edeltäneiden kahden vuoden aikana lainvoimaisella päätöksellä määrätty työsopimuslain 11 a luvun 3 §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu;

5) työnantajalle on aiemmin myönnetty palkkatukea tai 95 §:ssä tarkoitettua työllistämistukea saman henkilön työsuhteesta aiheutuviin palkkakustannuksiin ja tuen päättymisestä on kulunut alle kolme vuotta; tai

6) työnantajalle on ennen palkkatuen myöntämistä myönnetty muuta tukea tuella pakattavasta aiheutuviin palkkakustannuksiin niin, että työvoimaviranomaisen arvion mukaan palkkatukea tulisi 93 §:n 3 momentin mukaisesti maksettavaksi vain vähäinen määrä.

84 §

Työsuhteeseen liittyvät palkkatuen edellytykset

84 §

Palkkatuen saajaa koskevat edellytykset

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

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

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

Palkkatukea ei myönnetä, jos:

1) työnantaja on palkkatuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana irtisanonut tuotannollisista tai taloudellisista syistä työntekijöitä, eikä työnantaja ole tämän jälkeen palkannut työntekijöitä siten, että työnantajaan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä palkkatuen myöntämishetkellä on vähintään yhtä suuri kuin työntekijöiden määrä irtisanomisajankohtana;

2) tuki vääristäisi samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien välistä kilpailua;

3) työnantaja on olennaisesti laiminlyönyt palkanmaksuvelvollisuuttaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja, ellei työvoimaviranomainen tuella palkattavaan henkilöön liittyvistä erityisistä syistä pidä tuen myöntämistä tarkoituksenmukaisena;

4) työnantaja tai tämän rikoslain 47 luvun 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettu edustaja on palkkatuen myöntämivuonna tai sitä edeltäneiden kahden vuoden aikana lainvoimaisella tuomiolla tuomittu rangaistukseen mainitun lain 47 luvun 6 a §:ssä tarkoitettua rikoksesta, ulkomaalaislain 186 §:ssä tarkoitettua rikoksesta tai työnantajalle on palkkatuen myöntämivuonna tai sitä edeltäneiden kahden vuoden aikana lainvoimaisella päätöksellä määrätty työsopimuslain (55/2001 11 a luvun 3 §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu;

5) työnantajalle on aiemmin myönnetty palkkatukea tai 95 §:ssä tarkoitettua työllistämistukea saman henkilön työsuhteesta aiheutuviin palkkakustannuksiin ja tuen päättymisestä on kulunut alle kolme vuotta; tai

6) työnantajalle on ennen palkkatuen myöntämistä myönnetty muuta tukea samoihin tuella palkattavasta aiheutuviin palkkakustannuksiin.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa säädettyä ei sovelleta myönnettäessä palkkatuki kunnalle tai hyvinvointialueelle toimintaan, jota ei kuntalain 126 §:n tai hyvinvointialueesta annetun lain 131 §:n mukaan katsota

kilpailuilla markkinoilla tapahtuvaksi toiminnaksi taikka myönnettäessä palkkatuki 87 §:n 2 momentissa säädettyinä 100 prosentin palkkatukena.

85 §

85 §

Palkkatuella katettavat palkkakustannukset

Työsuhdetta koskevat edellytykset

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

Palkkatukea ei voi myöntää sellaiseen työsuhteeseen, joka on alkanut ennen kuin tuen myöntämisestä on tehty päätös.

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

Palkkakustannuksiin ei kuitenkaan lueta:

1) lomarahaa eikä lomakorvausta tai sitä vastaavaa korvausta; jos vuosiloma-ajan palkka maksetaan työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaan loma-rahana, voidaan lomarahasta työnantajan pyynnöstä lukea palkkakustannuksiin osuus, joka vastaa palkkatukijakson aikana pidettyä vuosilomaa;

2) lisä- tai ylityökorvauksia tai työaikapankin rahakorvausta;

3) palkkaa siltä ajalta, jolta työnantajalla on oikeus saada tuella palkatun palkkakustannuksiin sairausvakuutuslain (1224/2004) 7 luvun 4 §:n nojalla päivärahaetuutta, Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) 47 §:n nojalla kuntoutusrahaa, työtapaturma- ja ammattitautilain 139 §:n nojalla korvausta tai sairausvakuutuslain 8 luvun 1 a §:n nojalla tartuntatautilain (1227/2016) 82 §:n mukaista tartuntatautipäivärahaa;

4) sitä palkan osuutta, joka määräytyy tuella palkatun työn tuloksen perusteella tai perustuu työnantajan tulokseen; eikä

5) kustannusten korvauksia tai työsuhte-etuja.

86 §

86 §

Palkkatuen määrä ja kesto

Palkkatuella katettavat palkkakustannukset

Ellei jäljempänä toisin säädetä, palkkatuen määrä on 50 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista 85 §:ssä tarkoitetuista palkkakustannuksista viideltä kuukaudelta työsuhteen alkamisesta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajalta. Jos tuella palkattava on ollut työtön vähintään 12 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 14 kuukauden aikana, palkkatuki myönnetään 10 kuukaudelle työsuhteen alkamisesta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajalle.

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

Palkkatuella katettaviin palkkakustannuksiin ei kuitenkaan lueta:

1) lomarahaa eikä lomakorvausta tai sitä vastaavaa korvausta; jos vuosilomaloma-ajan palkka maksetaan työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaan lomarahana, voidaan lomarahasta työnantajan pyynnöstä lukea palkkakustannuksiin osuus, joka vastaa palkkatukijakson aikana pidettyä vuosilomaa;

2) lisä- tai ylityökorvauksia tai työaikapankin rahakorvausta;

3) palkkaa siltä ajalta, jolta työnantajalla on oikeus saada tuella palkatun palkkakustannuksiin sairausvakuutuslain 1224/2004 7 luvun 4 §:n nojalla päivärahaetuutta, Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) 47 §:n nojalla kuntoutusrahaa, työtapaturma- ja ammattitautilain 139 §:n nojalla korvausta tai sairausvakuutuslain 8 luvun 1 a §:n nojalla tartuntatautilain (1227/2016) 82 §:n mukaista tartuntatautipäivärahaa;

4) sitä palkan osuutta, joka määräytyy tuella palkatun työn tuloksen perusteella tai perustuu työnantajan tulokseen; eikä

5) kustannusten korvauksia tai työsuhte-etuja.

87 §

Palkkatuki alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen

Sen estämättä, mitä 82 §:ssä ja 83 §:n 3 momentin 5 kohdassa säädetään, työvoimaviranomainen voi myöntää palkkatukea, kun työttömän työnhakijan mahdollisuudet sopivan työn saamiseen ovat olennaisesti vähentyneet vamman tai sairauden vuoksi.

87 §

Palkkatuen määrä

Palkkatuen määrä on:

1) ammatillisen osaamisen parantamiseen ja 60 vuotta pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen 50 prosenttia palkkatuella katettavista palkkakustannuksista, kuitenkin enintään 1260 euroa kuukaudessa; ja

2) alentuneesti työkykyisen palkkaamisen 70 prosenttia palkkatuella katettavista

Alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen myönnettävän palkkatuen määrä on 70 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista 85 §:ssä tarkoitetuista palkkakustannuksista 10 kuukaudelta työsuhteen alkamisesta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajalta.

Sen estämättä, mitä 83 §:n 3 momentin 5 kohdassa ja 84 §:n 1 momentissa säädetään, työvoimaviranomainen voi jatkaa 2 momentissa tarkoitettua tukiaikaa enintään 24 kuukautta kerrallaan. Tukiajan jatkamisen edellytyksenä on, että:

1) tuella palkatun työ- ja toimintakyvystä toimitetaan työvoimaviranomaiselle palkkatukijakson aikana laadittu lääkärintodistus, ellei se ole ilmeisen tarpeetonta;

2) työnantaja on toteuttanut työterveyshuollon suosittelemat kohtuulliset mukautukset;

3) työvoimaviranomaisen arvion mukaan tuella palkatun tuottavuus työtehtävässä on tehdyistä mukautuksista huolimatta alentunut vamman tai sairauden johdosta olennaisesti sekä pysyvästi tai pysyväisluonteisesti;

4) jatkohakemus on jätetty työvoimaviranomaiselle ennen myönnetyn tukijakson päättymistä; ja

5) 83 §:n 3 momentin 1–4 kohdassa ja 84 §:n 2–4 momentissa säädetyt edellytykset täyttyvät jatkosta päätettäessä.

Työvoimaviranomainen voi käyttää asiantuntija-arvioita arvioidessaan 3 momentin 3 kohdassa säädetyn edellytyksen täyttymistä.

88 §

100 prosentin palkkatuki

Poiketen siitä, mitä 86 ja 87 §:ssä säädetään, yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle muuhun kuin elinkeinotoimintaan myönnettävän

palkkakustannuksista, kuitenkin enintään 1770 euroa kuukaudessa.

Palkkatuen määrä yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle muuhun kuin elinkeinotoimintaan sellaisen työttömän palkkaamiseksi, joka ollut työtön vähintään 24 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kuukauden aikana on 100 prosenttia palkkatuella katettavista palkkakustannuksista korotettuna kertoimella 1,23, kuitenkin enintään 2020 euroa kuukaudessa.

Edellä 1 ja 2 momentissa säädettyjä palkkatuen euromääräisiä enimmäismääriä tarkistetaan valtioneuvoston asetuksella kolmivuotiskausittain vastaamaan ansiotasoindeksin muutoksia. Mainituissa momenteissa säädetyt enimmäismäärät vastaavat vuoden 2021 viimeisen vuosineljänneksen tasoa.

88 §

Palkkatuen kesto

Palkkatuki myönnetään työsuhteen alusta lukien ja enintään työsuhteen keston ajalle. Palkkatuki myönnetään:

palkkatuen määrä on 100 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista 85 §:ssä tarkoitetuista palkkakustannuksista korotettuna kertoimella 1,23, jos tuella palkattava on ollut työtön vähintään 24 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kuukauden aikana. Palkkakustannuksiin luetaan palkkakustannukset, jotka vastaavat enintään 65 prosentin työaikaa alan säännöllisestä enimmäistyöajasta.

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

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

89 §

Palkkatuki 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen

Poiketen siitä, mitä 82 §:n 2 momentissa säädetään ammatillisen osaamisen puutteista, ja siitä, mitä 86 §:ssä säädetään palkkatuen kestosta, palkkatukea voidaan myöntää 24 kuukaudeksi työsuhteen alusta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajaksi, kun työnhakija on:

1) palkkatuen myöntämishetkellä täyttänyt 60 vuotta; ja

2) ollut työttömänä vähintään 12 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 14 kuukauden aikana.

Sen estämättä, mitä 83 §:n 3 momentin 3 kohdassa ja 84 §:n 1 momentissa säädetään, työvoimaviranomainen voi jatkaa 1 momentissa tarkoitettua tukiaikaa enintään 24 kuukautta kerrallaan edellyttäen, että 83 §:n 3 momentin 1–4 kohdassa ja 84 §:n 2–4 momentissa säädetyt työnantajaa ja työsuhdetta koskevat edellytykset edelleen täyttyvät ja jatkohakemus on jätetty työvoimaviranomaiselle ennen edellisen tukijakson päättymistä.

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

1) ammatillisen osaamisen parantamiseen enintään 12 kuukauden ajalta;

2) 60 vuotta pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen enintään 24 kuukauden ajalta; ja

3) alentuneesti työkyisen palkkaamiseen 10 kuukaudeksi.

Palkkatuki oppisopimuskoulutukseen on kuitenkin 1 momentin 1 kohdassa säädetyistä poiketen mitoitettava koko sille ajalle, jonka työvoimaviranomainen arvioi tarkoituksenmukaiseksi.

89 §

Palkkatuen keston jatkaminen

Jos palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen on myönnetty alle 12 kuukautta, palkkatuelle voidaan myöntää kerran jatkoa siten, että palkkatukijaksojen kesto on yhteensä enintään 12 kuukautta. Jatkon myöntäminen edellyttää, että työnhakija on ollut työttömänä vähintään 12 kuukautta palkkatuen myöntämistä edeltäneiden 14 kuukauden aikana ja työsuhde, johon palkkatuen jatko myönnetään, on toistaiseksi voimassa oleva. Oppisopimuskoulutukseen myönnettyä palkkatukea voidaan kuitenkin jatkaa vain jos henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukainen oppisopimuskoulutuksen kesto muuttuu koulutuksen aikana,

Palkkatukea alentuneesti työkyisen palkkaamiseen voidaan jatkaa enintään 24 kuukautta kerrallaan, jos:

1) tuella palkatun työ- ja toimintakyvystä toimitetaan työvoimaviranomaiselle palkkatukijakson aikana laadittu lääkärintodistus, ellei se ole ilmeisen tarpeetonta;

2) työnantaja on toteuttanut työterveyshuollon suosittelemat kohtuulliset mukautukset; ja

3) työvoimaviranomaisen arvion mukaan tuella palkatun henkilön tuottavuus työtehtävässä on tehdyistä mukautuksista huolimatta alentunut vamman tai sairauden vuoksi olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti.

Palkkatukea 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen voidaan jatkaa enintään 24 kuukautta.

Palkkatuen keston jatkamista koskeva hakemus on jätettävä ennen edellisen tukijakson päättymistä. Edellä 84 §:n 1 momentin 5 kohdassa ja 85 §:n 1 momentissa säädettyjä palkkatuen saajaa ja työsuhdetta koskevia edellytyksiä ei sovelleta myönnettäessä palkkatuelle jatkoa.

90 §

Palkkatuki oppisopimuskoulutukseen

Palkkatuki voidaan myöntää oppisopimuskoulutukseen myös muun kuin 82 §:n 1 momentissa tarkoitetun työttömän työnhakijan palkkakustannuksiin. Jos oppisopimuskoulutukseen on myönnetty palkkatuki ennen oppisopimuskoulutuksen alkamista ja oppisopimuskoulutus toteutetaan usean työnantajan palveluksessa, palkkatuki voidaan myöntää, vaikka tuella palkattu ei ole työtön siirtyessään koulutuksen aikana toisen työnantajan palvelukseen.

Oppisopimuskoulutukseen myönnettävän palkkatuen kesto on palkkatukea myönnettäessä mitoitettava koko sille ajalle, jonka työvoimaviranomainen arvioi tarkoituksenmukaiseksi. Tukiakaa voidaan kuitenkin 83 §:n 3 momentin 5 kohdassa ja 84 §:n 1 momentissa säädetyn estämättä jatkaa, jos henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukainen oppisopimuskoulutuksen kesto muuttuu koulutuksen aikana. Jatkohakemus on toimitettava työvoimaviranomaiselle ennen myönnetyn tukijakson päättymistä.

90 §

Valtiontukisääntelyn soveltaminen palkkatukeen

Palkkatuki ammatillisen osaamisen parantamiseen ja alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen myönnetään valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena, ei kuitenkaan myönnettäessä palkkatukea kunnalle tai hyvinvointialueelle toimintaan, jota ei kuntalain 126 §:n tai hyvinvointialueesta annetun lain ([611/2021](#)) [131 §:n](#) mukaan katsota kilpailuilla markkinoilla tapahtuvaksi toiminnaksi taikka myönnettäessä palkkatukea 87 §:n 2 momentissa tarkoitettuna 100 prosentin tukena.

Palkkatuki 87 §:n 2 momentissa tarkoitettuna 100 prosenttisena palkkatukena taloudelliseen toimintaan ja 60 vuotta pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen taloudelliseen toimintaan sekä palkkatuki oppisopimuskoulutukseen myönnetään de minimis -tukena.

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

91 §

Tuella palkatun siirtäminen

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

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

2) työvoimaviranomainen arvioi työtehtävät käyttäjäryityksessä sellaisiksi, että ne toteuttavat palkkatuen 81 §:ssä säädettyä tarkoitusta; ja

3) käyttäjäryitys maksaa työntekijästä käyvän korvauksen.

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

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

91 §

Tuella palkatun siirtäminen

Työvoimaviranomainen voi myöntää palkkatuen saajalle luvan siirtää tuella palkatun työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentin mukaisesti toisen työnantajan (käyttäjäryitys) tehtäviin, jos:

1) käyttäjäryitys täyttää palkkatuen saaja ja palkkatuettua työsuhdetta koskevat edellytykset;

2) työvoimaviranomainen arvioi työtehtävät käyttäjäryityksessä sellaisiksi, että ne toteuttavat palkkatuen 81 §:ssä säädettyä tarkoitusta;

3) käyttäjäryitys maksaa työntekijästä palkkatuen saajalle käyvän korvauksen.

Siirron aikana palkkatuen määrä voi olla enintään se määrä, joka käyttäjäryitykselle voitaisiin myöntää sen hakiessa palkkatukea, kuitenkin enintään työnantajaryitykselle myönnetty määrä. *Tuen saajan on liitettävä hakemukseen käyttäjäryityksen vakuutus 1 momentissa säädettyjen ehtojen täyttymisestä.*

Jos tuella palkattu siirtyy liikkeen luovutuksen, yhteisön sulautumisen tai jakautumisen taikka yhteisöjen yhdistymisen vuoksi toisen työnantajan palvelukseen kesken palkkatukijakson, palkkatuki työnantajan vastaanottavalle työnantajalle voidaan myöntää 85 §:n 1 momentin estämättä ajaksi, joka luovuttavalle työnantajalle myönnetyn palkkatukijakson kestosta on jäljellä. Vastaanottavan työnantajan on toimitettava palkkatukihakemus työvoimaviranomaiselle kuukauden kuluessa tuella palkatun siirtymisestä luovutuksensaajan tai vastaanottavan yhteisön palvelukseen.

*Tilapäinen keskeyttäminen**Tilapäinen keskeyttäminen*

Jos palkkatuella tuetun työn tekeminen ja palkanmaksu keskeytyvät tukijakson aikana vähintään kuukauden ajaksi, työvoimaviranomainen keskeyttää palkkatuen maksamisen. Työsuhteen jatkuessa keskeytyksen jälkeen työvoimaviranomainen tekee päätöksen tukiajan jatkamisesta keskeytyksen pituisella ajalla, ei kuitenkaan pidemmäksi aikaa kuin tukiaikaa oli keskeytyksen alkaessa jäljellä. Jatkoa myönnetään enintään siihen saakka, kunnes jakson alkamisesta on kulunut 12 kuukautta. Edellytyksenä tukiajan jatkamiselle on, että työnantaja täyttää 83 §:n 3 momentin 1–4 kohdissa säädetyt edellytykset.

Työvoimaviranomaisen on keskeytettävä palkkatuen maksaminen, jos palkkatuetun työn tekeminen ja palkanmaksu keskeytyvät tukijakson aikana vähintään kuukauden ajaksi. Jos palkkatuettu työsuhde jatkuu keskeytyksen jälkeen, työvoimaviranomaisen on jatkettava tukiaikaa keskeytyksen pituisella ajalla. Tukiaikaa voidaan jatkaa kuitenkin enintään siihen asti, kunnes tukijakson alkamisesta on kulunut 12 kuukautta, jos palkkatuki on myönnetty 82 §:n 1 momentissa tarkoitettuun ammatillisen osaamisen parantamiseen.

Edellä 1 momentissa säädettyä 12 kuukauden enimmäisaikaa ei sovelleta, jos palkkatuki on myönnetty 87–90 §:n perusteella.-

Muun tuen vaikutus palkkatukeen

Kumotaan

Palkkatuki voi yhdessä muiden tuella palkatun palkkakustannuksiin myönnettyjen tukien ja oppisopimuksen perusteella maksettavan koulutuskorvauksen kanssa enintään tuella palkatusta työnantajalle aiheutuvien 85 §:ssä tarkoitettujen palkkakustannusten suuruinen. Edellä 88 §:ssä tarkoitettu 100 prosentin palkkatuki voi kuitenkin olla muiden tuella palkatun palkkakustannuksiin ja työnantajan sivukuluihin myönnettyjen tukien kanssa enintään 1,23 kertaa 85 §:ssä tarkoitettujen palkkakustannusten suuruinen.

Valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaan myönnettävän palkkatuen enimmäismäärään sovelletaan, mitä tukien kasautumisesta mainitussa asetuksessa säädetään.

Jos palkkatuki yhdessä muiden palkkakustannuksiin myönnettyjen tukien kanssa ylittää 1 tai 2 momentissa tarkoitettua

Voimassa oleva laki

Ehdotus

enimmäismäärän, palkkatuen määrää vähennetään enimmäismäärän ylittävältä osin.

94 §

94 §

Palkkatuen enimmäismäärä ja maksamisen esteet

Kumotaan

Palkkatukea maksetaan enintään:
1) 1260 euroa kuukaudessa, kun kysymys on 86 §:n perusteella myönnetystä tuesta;
2) 2 770 euroa kuukaudessa, kun kysymys on 87 §:n perusteella myönnetystä tuesta;
3) 2020 euroa kuukaudessa, kun kysymys on 88 §:n perusteella myönnetystä tuesta.

Jos palkkatuen maksatusjakson kesto poikkeaa kalenterikuukaudesta, palkkatukea maksetaan enintään määrä, joka saadaan jakamalla 1 momentissa tarkoitettu enimmäismäärä luvulla 30 ja kertomalla se maksatusjaksoon sisältyvien kalenteripäivien määrällä. Edellä 1 momentin 1–3 kohdassa säädettyä palkkatuen enimmäismäärää tarkistetaan valtioneuvoston asetuksella kolmivuotiskausittain vastaamaan ansiotasoindeksin muutoksia.

Palkkatukea ei makseta, jos:

1) tuen saaja ei noudata palkkatukipäätöksessä asetettuja ehtoja;
2) palkkatuen myöntämisen jälkeen käy ilmi, että 83 §:ssä säädettyt työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset, 84 §:ssä säädetty työsuhteeseen liittyvät palkkatuen edellytykset tai 91 §:ssä säädetty tuella palkkatuen siirtämiseen liittyvät edellytykset eivät täyty;
3) palkkatukea on myönnetty virheellisesti, liikaa tai perusteettomasti.

101 §

101 §

Starttirahan määrä ja enimmäiskesto

Starttirahan määrä ja enimmäiskesto

Jos starttirahan saajalla on starttirahakauden aikana yritystoimintaan liittymättömiä tuloja tai hänen palkkakustannuksiinsa on

Jos starttirahan saaja ansaitsee starttirahakauden aikana yritystoimintaan liittymättömiä tuloja tai hänen

myönnetty muuta julkista tukea, tulojen määrä vähennetään starttirahan määrästä. Tuloina ei kuitenkaan oteta huomioon työttömyysturvalain 4 luvun 7 §:ssä tarkoitettuja etuoikeutettuja tuloja.

palkkakustannuksiinsa on myönnetty muuta julkista tukea, tulojen määrä vähennetään starttirahan määrästä. Tuloina ei kuitenkaan oteta huomioon työttömyysturvalain 4 luvun 7 §:ssä tarkoitettuja etuoikeutettuja tuloja.

134 §

Tukien ja korvausten takaisinperintä

[Työvoimaviranomaisen on määrättävä tämän lain mukaisesti myöntämänsä tuen tai korvauksen maksamisen keskeyttämisestä tai lopettamisesta sekä jo maksetun tuen tai korvauksen perimisestä takaisin osittain tai kokonaan, jos tuen tai korvauksen saaja on:

1) jättänyt palauttamatta sellaisen tuen tai korvauksen tai sen osan, joka 133 §:n mukaan on palautettava;

2) käyttänyt tuen tai korvauksen olennaisesti muuhun tarkoitukseen kuin se on myönnetty;

3) antanut työvoimaviranomaiselle väärän tai harhaanjohtavan tiedon seikasta, joka on ollut omiaan olennaisesti vaikuttamaan tuen tai korvauksen saantiin, määrään tai ehtoihin, taikka salannut sellaisen seikat;

4) jättänyt ilmoittamatta tuen tai korvauksen maksamiseksi oikeat ja riittävät tiedot;

5) kieltäytynyt esittämästä maksatuksessa tai 139 §:ssä tarkoitettussa tarkastuksessa tarvittavaa aineistoa tai muuten avustamasta niissä; tai]

[6) muutoin olennaisesti rikkonut tuen tai korvauksen käyttämistä koskevia säännöksiä tai tuen tai korvauksen myöntämistä koskevan päätöksen ehtoja.]

[Työvoimaviranomaisen on määrättävä tuen tai korvauksen maksaminen keskeytettäväksi tai lopetettavaksi sekä jo maksettu tuki tai korvaus osittain tai kokonaan takaisin perittäväksi myös, jos käy ilmi, että tuen tai korvauksen myöntämiselle tai maksamiselle sen myöntämistä koskevassa päätöksessä asetetut edellytykset eivät täyty.]

134 §

Tukien ja korvausten takaisinperintä

Työvoimaviranomaisen on määrättävä tämän lain mukaisesti myöntämänsä tuen tai korvauksen maksamisen keskeyttämisestä tai lopettamisesta sekä jo maksetun tuen tai korvauksen perimisestä takaisin osittain tai kokonaan, jos tuen tai korvauksen saaja on:

1) jättänyt palauttamatta sellaisen tuen tai korvauksen tai sen osan, joka 133 §:n mukaan on palautettava;

2) käyttänyt tuen tai korvauksen olennaisesti muuhun tarkoitukseen kuin se on myönnetty;

3) antanut työvoimaviranomaiselle väärän tai harhaanjohtavan tiedon seikasta, joka on ollut omiaan olennaisesti vaikuttamaan tuen tai korvauksen saantiin, määrään tai ehtoihin, taikka salannut sellaisen seikat;

4) jättänyt ilmoittamatta tuen tai korvauksen maksamiseksi oikeat ja riittävät tiedot;

5) kieltäytynyt esittämästä maksatuksessa tai 139 §:ssä tarkoitettussa tarkastuksessa tarvittavaa aineistoa tai muuten avustamasta niissä; tai]

6) muutoin olennaisesti rikkonut tuen tai korvauksen käyttämistä koskevia säännöksiä tai tuen tai korvauksen myöntämistä koskevan päätöksen ehtoja.]

Työvoimaviranomaisen on määrättävä tuen tai korvauksen maksaminen keskeytettäväksi tai lopetettavaksi sekä jo maksettu tuki tai korvaus osittain tai kokonaan takaisin perittäväksi myös, jos:

1) käy ilmi, että tuen tai korvauksen myöntämiselle tai maksamiselle sen

Voimassa oleva laki

[Takaisinperintää koskeva lainvoimainen päätös voidaan panna täytäntöön verojen ja maksujen täytäntöönpanosta annetussa laissa (706/2007) säädetyssä järjestyksessä.]

Ehdotus

myöntämistä koskevassa päätöksessä asetetut edellytykset eivät täyty;

2) palkkatuen myöntämisen jälkeen käy ilmi, että x §:ssä työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset, x §:ssä säädetyt työsuhteeseen liittyvät palkkatuen edellytykset tai x §:ssä säädetyt tuella palkatun siirtämiseen liittyvät edellytykset eivät enää täyty; tai

3) palkkatukea on myönnetty liikaa, virheellisesti tai perusteettomasti.

Takaisinperintää koskeva lainvoimainen päätös voidaan panna täytäntöön verojen ja maksujen täytäntöönpanosta annetussa laissa (706/2007) säädetyssä järjestyksessä.

147 §

*Eräitä päätöksiä koskeva
muutoksenhakukielto*

Päätökseen ei saa vaatia oikaisua eikä siitä saa valittaa siltä osin kuin:

2) palkkatuen epääminen perustuu 82 §:n 2 momentissa, 87 §:n 1 momentissa tai 3 momentin 3 kohdassa tarkoitettuun työvoimaviranomaisen harkintaan; palkkatukea koskevaan päätökseen ei saa vaatia oikaisua eikä siitä saa valittaa myöskään siltä osin kuin päätös perustuu 87 §:n 3 momentissa, 89 §:n 2 momentissa tai 90 §:n 2 momentissa säädettyyn työvoimaviranomaisen harkintaan palkkatuen kestosta;

147 §

*Eräitä päätöksiä koskeva
muutoksenhakukielto*

Päätökseen ei saa vaatia oikaisua eikä siitä saa valittaa siltä osin kuin:

2) palkkatuen epääminen perustuu 82 §:n 1 momentissa, 3 momentin 1 kohdassa tai 89 §:n 1 tai 2 momentissa tarkoitettuun työvoimaviranomaisen harkintaan; palkkatukea koskevaan päätökseen ei saa vaatia oikaisua eikä siitä saa valittaa myöskään siltä osin kuin päätös perustuu 88 §:n 1 momentissa taikka 89 §:n 2 tai 3 momentissa säädettyyn harkintaan palkkatuen kestosta.

2.

Laki

työttömyysturvalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työttömyysturvalain (1290/2002) 5 luvun 4 §:n 4 momentti sellaisena kuin se on
laissa 397/2024
seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

5 luku

5 luku

Työttömyyspäivärahan saamisen edellytykset

Työttömyyspäivärahan saamisen edellytykset

4 §

4 §

Palkansaajan työssäoloehdon kertyminen

Palkansaajan työssäoloehdon kertyminen

Palkkatuetun työsuhteen jatkuttua 10 kuukautta työssäoloehtoon luetaan kuitenkin tästä alkaen 75 prosenttia niistä työssäolohtokuukausista, joiden ajalle palkkatukea on myönnetty tai sen tukiaikaa on jatkettu työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 87 §:n 3 momentin tai 89 §:n nojalla. Edellytyksenä on lisäksi, että työsuhde jatkuu yhdenjaksoisesti. Mahdollinen pyöritys tehdään alaspäin lähimpään täyteen työssäolohtokuukauteen.

Palkkatuetun työsuhteen jatkuttua 10 kuukautta työssäoloehtoon luetaan kuitenkin tästä alkaen 75 prosenttia niistä työssäolohtokuukausista, joiden ajalle palkkatukea on myönnetty tai sen tukiaikaa on jatkettu työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 88 §:n 2 momentin ja 89 §:n 2 ja 3 momentin nojalla. Edellytyksenä on lisäksi, että työsuhde jatkuu yhdenjaksoisesti. Mahdollinen pyöritys tehdään alaspäin lähimpään täyteen työssäolohtokuukauteen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .