

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi rekrytointitukikokeilusta ja siihen liittyviksi laeiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki rekrytointitukikokeilusta. Lisäksi muutettaisiin väliaikaisesti julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettua lakia, tulotietojärjestelmästä annettua lakia ja rikosrekisterilakia.

Rekrytointituki olisi ensimmäistä työntekijää palkkaavalle yritykselle työntekijän palkkakustannuksiin maksettava rahallinen tuki. Kokeiltavan rekrytointituen tavoitteena on madaltaa yritysten kynnystä ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen ja siten edistää uusien työnantajayritysten syntymistä ja tätä kautta yritystoiminnan kasvua ja työllisyyttä. Kokeilun tavoitteena on hankkia tietoa siitä, onko tuella edellä mainittuja vaikutuksia.

Kokeilun kohdejoukkona olisivat yritykset, joilla ei ole ollut kohdejoukon määrittämistä edeltäneiden 12 kuukauden aikana ulkopuolista palkattua työvoimaa ja joiden liikevaihto vuonna 2021 on vähintään 15 000 mutta enintään miljoona euroa. Kokeilu toteutettaisiin kontrolloituna kokeena, jossa kohdejoukkoon kuuluvista yrityksistä valittaisiin satunnaisotannalla kokeiluryhmä ja tälle verrokkiryhmä. Kokeilu toteutettaisiin vaiheistettuna siten, että ensimmäisessä vaiheessa kokeiluryhmään valittaisiin 3 500 yritystä. Jos näistä yrityksistä tukea hyödyntäisi alle 900 yritystä, valittaisiin lisäksi kokeilun toisessa vaiheessa uusi kokeilu- ja verrokkiryhmä.

Tuen määrä yhdelle yritykselle olisi enintään 10 000 euroa ja tukea maksettaisiin toteutuneiden palkkakustannusten perusteella. Tukea maksettaisiin 50 prosenttia työntekijöiden palkoista enintään 12 kuukauden ajalta ensimmäisen työntekijän työsuhteen alkamisesta, kuitenkin aikaisintaan tuen hakemisesta lukien.

Kokeilun toimeenpanossa tarvittavien tiedonsaantioikeuksien turvaamiseksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettua lakia, tulotietojärjestelmästä annettua lakia ja rikosrekisterilakia muutettaisiin väliaikaisesti.

Esitys liittyy esitykseen valtion vuoden 2022 talousarvioksi ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.3.2022. Laki rekrytointitukikokeilusta olisi pääosin voimassa 31.12.2023 saakka. Takaisinperintää, tietojen luovuttamista ja tietojensaantioikeuksia, tietojen rekisteröimistä, muutoksenhakua sekä kokeilun seurantaa ja arviointia koskevat säännökset olisivat kuitenkin voimassa 31.12.2033 saakka.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	3
1 Asian tausta ja valmistelu	3
2 Nykytila ja sen arviointi.....	4
3 Tavoitteet	9
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	9
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	9
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	12
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	16
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	16
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot	18
6 Lausuntopalaute	19
6.1 Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto	22
7 Säännöskohtaiset perustelut.....	22
7.1 Laki rekrytointitukikokeilusta.....	22
7.2 Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta.....	35
7.3 Laki tulotietojärjestelmästä	36
7.4 Rikosrekisterilaki	36
8 Voimaantulo	37
9 Toimeenpano ja seuranta	37
10 Suhde muihin esityksiin.....	38
10.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä.....	38
10.2 Suhde talousarvioesitykseen	38
11 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	38
LAKIEHDOTUKSET	44
1. Laki rekrytointitukikokeilusta.....	44
2. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 13 luvun 1 §:n väliaikaisesta muuttamisesta	50
3. Laki tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n väliaikaisesta muuttamisesta	51
4. Laki rikosrekisterilain 4 a §:n väliaikaisesta muuttamisesta	52
RINNAKKAISTEKSTIT	53
2. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 13 luvun 1 §:n väliaikaisesta muuttamisesta	53
3. Laki tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n väliaikaisesta muuttamisesta	54
4. Laki rikosrekisterilain 4 a §:n väliaikaisesta muuttamisesta	55

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelman mukaan pk-yritysten kasvua tuetaan aloittamalla rekrytointitukikokeilu, jolla edistetään kohtaantoa ja alennetaan työttömien rekrytointikynnystä pk-yrityksiin. Hallitusohjelman mukaan yksinyrittäjän riskiä palkata ensimmäinen työntekijä madalletaan luomalla hallinnoltaan mahdollisimman kevyt tuki ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen. Lisäksi hallitusohjelmassa todetaan valmisteltavaksi yrityksen ensimmäisen ulkopuolisen työntekijän palkkausta tukeva toimintamalli ja tehtäväksi tätä koskeva kokeilu.

Nykyisiä hallitusohjelmakirjauksia vastaavat kirjaukset sisältyivät pääministeri Marinin hallitusta edeltäneen pääministeri Rinteen hallituksen ohjelmaan. Silloinen hallitus linjasi syksyn 2019 budjettiriihessä käynnistettäväksi rekrytointitukikokeilun, jolla edistetään työttömien nopeaa työllistymistä, uusien työnantajayritysten syntyä ja yritysten kasvua alentamalla yksinyrittäjien ja mikroyritysten kynnystä rekrytoida.

Tieteellisesti luotettavan koeasetelman toteuttamiseksi tutkijoilta hankittiin suunnitelma reunaehdoista, joiden tulisi toteutua, jotta kokeilulla voidaan olettaa saavutettavan luotettavia tuloksia.¹ Tässä esityksessä ehdotettu kokeilu on valmisteltu virkatyönä työ- ja elinkeinoministeriössä. Valmistelun kuluessa on konsultoitu koesuunnitelman tehneitä tutkijoita.

Valmistelun aikana asiaa käsiteltiin pääministeri Rinteen asettaman ja pääministeri Marinin kaudella toimintaansa jatkaneen työllisyyden edistämisen ministerityöryhmän Palkkatuki ja etuudet -alatyöryhmässä sekä kyseisen alatyöryhmän elokuussa 2020 korvanneessa Palvelut, etuudet ja osallisuus -alatyöryhmässä. Lisäksi valmistelun aikana on tehty yhteistyötä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksen (jäljempänä KEHA-keskus), Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimiston ja Verohallinnon virkamiesten kanssa.

Esitysluonnoksesta järjestettiin kirjallinen lausuntokierros 11.5.–21.6.2021. Lausuntoa pyydettiin valtiovarainministeriöltä, oikeusministeriöltä, maa- ja metsätalousministeriöltä, valtioneuvoston oikeuskanslerilta, tietosuojavaltuutetulta, Oikeusrekisterikeskukselta ja Verohallinnolta. Lisäksi lausuntoa pyydettiin Suomen Yrittäjät ry:ltä, keskeisiltä työmarkkinakeskusjärjestöiltä, Suomen Uusyrityskeskukset ry:ltä, esityksen kannalta keskeisiltä tutkimuslaitoksilta ja erikseen nimetyiltä tutkijoilta, KEHA-keskukselta, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksilta ja työ- ja elinkeinotoimistoilta. Lausuntopyyntö julkaistiin lausuntopalvelu.fi:ssä, joten myös muilla tahoilla oli mahdollisuus lausua esitysluonnoksesta.

Hallituksen esitysluonnos on ollut yritystukineuvottelukunnan ja lainsäädännön arviointineuvoston käsiteltävänä.

Hallituksen esityksen valmisteluasiakirjat ovat julkisessa palvelussa osoitteessa tem.fi/hankkeet ja säädöshankkeet tunnuksella TEM078:00/2019.

¹ Einiö – Nivala – Nokso-Koivisto: Yksinyrittäjien rekrytointituen vaikutusten arviointi: Suunnitelma satunnaistetusta kontrolloidusta kokeesta, TEM julkaisuja 1/2021 (<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-619-2>)

2 Nykytila ja sen arviointi

Yksinyrittäjyys Suomessa

Yksinyrittäjyys on Suomessa tyypillisin yrittäjien toimintamuoto. Suomessa oli vuonna 2020 keskimäärin noin 190 000 yksinyrittäjää, mikä oli noin 69 prosenttia yrittäjistä². Vastaavasti työnantajayrittäjien lukumäärä oli keskimäärin noin 84 000. Suomen Yrittäjien tekemän yksinyrittäjäkyselyn³ mukaan yksinyrittäjistä noin 73 prosenttia toimii palvelualoilla, 11 prosenttia kaupan alalla, 11 prosenttia rakentamisen alalla ja 5 prosenttia teollisuuden alalla.

Yksinyrittäjien määrä Suomessa on kasvanut 2000-luvulla noin 60 000:lla (123 000:sta noin 190 000:een). Yksinyrittäjyyden kasvuun on voinut vaikuttaa osaltaan yleinen työllisyystilanne ja useilla toimialoilla ja alueilla vaikeutuneet työllistymismahdollisuudet perinteisen palkkatyön kautta. Työn tekeminen erilaisten digitaalisten alustojen, pilvipalvelujen ja laskutusosuuskuntien kautta on myös lisääntynyt nopeasti. Julkiset toimijat ja organisaatiot muun muassa työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalla tekevät määrätietoisesti työtä yrittäjyyden edellytysten parantamiseksi.

Suomen yrittäjien elokuussa 2019 julkaiseman yksinyrittäjäkyselyn mukaan 67 prosenttia kyselyyn vastanneista yrittäjistä ilmoitti olevansa kasvuhakuisia. Kasvua ei kuitenkaan välttämättä haeta ensisijaisesti rekrytoinnin ja työnantajayritykseksi ryhtymisen kautta, vaan esimerkiksi verkottumalla kumppaneiden kanssa sekä uusia tuotteita ja palveluja lanseeraamalla. Työntekijän palkkaaminen nähtiin kolmanneksi tärkeimmäksi keinoksi. Hieman yli puolet kyselyyn vastanneista piti merkittävimpänä kasvua rajoittavana tekijänä sitä, että yrittäjä ei voi lisätä omaa työaikaansa. Seuraavaksi yleisimmiksi syiksi nähtiin työllistämisen kalleus ja siihen liittyvät riskit. Silloin, kun siirtymistä työnantajayritykseksi ei tapahdu, keskeisin syy tälle oli kyselyn mukaan halu työllistää vain itsensä. Seuraavaksi yleisimmät syyt olivat palkkauskustannukset ja töiden riittämättömyys.

Rekrytointikynnyksen madaltaminen

De Mel ym.⁴ luettelevat seuraavia yksinyrittäjien työnantajaksi ryhtymistä rajoittavia työllistämisen kitkatekijöitä:

- a) Yrittäjän epävarmuus siitä, onko yritys riittävän kannattava työntekijän pitämiseen.
- b) Epävarmuus työntekijän kannattavuudesta. Tämä voi johtaa siihen, että yrittäjä ei kokeile työntekijän palkkaamista.
- c) Työmarkkinoiden kitkatekijät: esimerkiksi tilanne, jossa uuden työntekijän kouluttaminen on kallista ja työntekijöiden vaihtuvuus on suurta; tai epävarmuus siitä, onko työntekijä sopiva yritykselle.

Edellä mainittuihin tekijöihin verrattavia kustannuksia ovat myös esimerkiksi työnantajan lakisääteisten velvollisuuksien opettelemiseen, rekrytoinnin opettelemiseen, työntekijöiden hallinnon aloittamiseen ja työtehtävien uudelleenjärjestämiseen kuluva yrittäjän työaika. Kustannus voi syntyä myös sitä kautta, että yrittäjällä on vahva mielentilä yksinyrittäjänä toimimiseen.

² <https://stat.fi/til/tyti/tau.html> Työvoimatutkimus, vuositiedot, Palkansaajat ja yrittäjät sukupuolen mukaan, 15-74-vuotiaat, 1989-2020

³ Suomen Yrittäjät: Yksinyrittäjäkysely 2019 (<https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/tutkimukset/yksinyrittajakyselyt/yksinyrittajakysely-2019-610847>)

⁴ de Mel, S., McKenzie, D., & Woodruff, C. (2019). Labor Drops: Experimental Evidence on the Return to Additional Labor in Microenterprises. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(1), 202-235.

Nämä tekijät voivat olla erityisen tärkeitä pienille yrityksille, joilla on vähemmän mahdollisuuksia suojautua palkkaukseen liittyviltä epävarmuustekijöiltä ja joiden tietopääoma on suuria yrityksiä pienempi.

Edellä mainitut seikat voivat johtaa tilanteeseen, jossa yrityksen kannattaa pitää palkkasuhteesta kiinni palkattuaan työntekijän, mutta työnantajien ei kannata investoida etukäteen kannattavuuden selvittämiseen (oppimalla), työntekijän koulutukseen tai sopivien työntekijöiden etsimiseen. Näitä tekijöitä kuvataan usein yleisen tason käsitteellä rekrytointikynnys. Rekrytointikynnyksellä tarkoitetaan edellä kuvattujen kaltaisten palkkaamiseen liittyvien tekijöiden tuottamaa kertaluonteista kustannusta. On myös mahdollista, että yksinyrittäjät yliarvioivat näitä työnantajaksi ryhtymisen kustannuksia, mikä voi lisätä entisestään yksinyrittäjäksi jäävien potentiaalisten työnantajien määrää.

Yrityksen työnantajaksi ryhtymistä voi hillitä myös likviditeetti- tai budjettirajoitteet. Esimerkiksi kasvuvaiheessa olevalla yrityksellä työnantajaksi ryhtymisen kustannukset ja palkat tulevat heti maksettavaksi, vaikka yrityksen tulot kasvavat vasta viiveellä. Lisäksi työntekijän palkkaaminen voi edellyttää pääomainvestointeja (esimerkiksi tieto- ja kommunikaatioteknologiaan tai teollisuustuotantolaitteisiin). Yritys voi jättää työntekijän palkkaamatta, jos se ei saa rahoitettua työvoiman lisäämiseen kytkeytyvää (kannattavaa) investointia.

Yksinyrittäjien rekrytointikynnyksestä ei ole tutkittua tietoa Suomessa. Ei myöskään tiedetä, mikä on yksinyrittäjien työn kysynnän hintajousto eli kuinka paljon työn määrä lisääntyisi, jos palkkauskustannukset alenisivat.

Ensimmäisestä työntekijästä aiheutuvien työvoimakustannusten alentamiseksi ei ole olemassa tällä hetkellä erillistä kohdennettua tukea. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitettu palkkatuki työttömän työnhakijan palkkaamisesta aiheutuviin palkkauskustannuksiin voidaan myöntää myös ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen. Palkkatuen myöntämisen edellytyksenä on kuitenkin, että työnantaja palkkaa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetun työttömän työnhakijan, jolla arvioidaan olevan puutteita ammatillisessa osaamisessa tai jonka tuottavuuden arvioidaan olevan olennaisesti alentunut vamman tai pitkäaikaissairauden vuoksi.

Suomen Yrittäjien tekemien selvitysten mukaan kynnys ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen on korkea. Yksinyrittäjät kokevat muun muassa, että työntekijöiden perehdyttäminen vie liikaa aikaa. Yksinyrittäjän kohdalla kynnys palkata työntekijä, jonka osaamisessa arvioidaan olevan puutteita tai jonka työkyky arvioidaan alentuneeksi, saattaa siten olla korkea. Palkkatuen myöntäminen lähtee työttömän työnhakijan tarpeesta ja sen myöntämiseen liittyy useita ehtoja, joiden vuoksi osa työnantajista kokee palkkatuen monimutkaiseksi ja byrokraattiseksi. Näin ollen palkkatuki ei välttämättä ole riittävä kannustin ensimmäisen työntekijän palkkaamiskynnyksen ylittämiseen. Työnvälitystilastosta ei ole erotettavissa, kuinka usein palkkatukea käytetään ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen. Hieman reilu kolmannes yrityksille myönnetyistä palkkatuista myönnetään alle viisi henkeä työllistävillä yrityksillä.

Aiemmat tuet ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen

Vuosina 2007–2011 kokeiltiin yrityksen kehittämisavustuksena myönnettävää tukea ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen (laki 1336/2006). Tuen määrä oli 30 prosenttia työntekijän palkkamenosta ensimmäisten 12 kuukauden ajalta ja 15 prosenttia seuraavien 12 kuukauden ajalta.

Tuki myönnettiin de minimis -tukena. Tuen myöntämisen edellytyksenä oli työntekijän palkkaaminen toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, jossa työntekijän työaika oli vähintään 25 tuntia viikossa.

Yksinyrittäjätukikokeilu alkoi muutamasta Itä-Suomen ja Lapin kunnasta kesällä 2007 ja laajentui suureen osaan Suomea kokeilun loppuun mennessä. Tuen myöntäjinä toimivat työ- ja elinkeinokeskukset, vuodesta 2010 lukien elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset. Tukea myönnettiin noin 1 200 yritykselle. Myönnetyn tuen keskimääräinen määrä vaihteli 9 000–10 000 euron välillä vuosittain.

Yksinyrittäjän tuesta vuonna 2011 tehdyn selvityksen⁵ mukaan vajaa viidennes tukea saaneista yrittäjistä koki tuen välttämättömäksi ensimmäisen työntekijän palkkauspäätöstä tehdessään. Vajaa puolta yrittäjistä tuki kannusti palkkaamaan työntekijän ja lopuissa tapauksista yrittäjä olisi palkannut työntekijän tuesta riippumatta. Selvityksen perusteella tutkimusryhmä suositteli yksinyrittäjätuesta luopumista ja sen yhdistämistä palkkatukeen. Tämän katsottiin selkeyttävän yritys- ja työllistämistukijärjestelmää ja karsivan päällekkäisyyksiä. Suositusta puolsi se, että kyselyyn vastanneista yrityksistä yli 80 prosenttia oli sitä mieltä, että tuen myöntäminen työ- ja elinkeinotoimistosta osana palkkatukea olisi yksinyrittäjätukea parempi tapa ensimmäisen työntekijän rekrytoinnin tukemiseen. Tuen kuitenkin toivottiin ulottuvan myös muiden kuin työttömien työnhakijoiden palkkaamiseen. Jos tukea kehitettäisiin erillisenä yksinyrittäjätukena, yritykset katsoivat, että tuen kokonaismäärän säilyessä ennallaan tuen tulisi olla määrältään suurempi lyhyemmällä tukijaksolla.

Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän arviointitutkimuksen lisäksi edellä mainittua yksinyrittäjätukikokeilua on arvioitu Annika Nivalan vuonna 2019 julkaistussa tutkimuksessa⁶. Tutkimuksessa tarkasteltiin vaikutuksia yksinyrittäjien palkkaamistodennäköisyyteen, yritysten lukumäärään ja yksinyrittäjinä jonain vuonna toimineiden yritysten liikevaihtoon, työllisyyteen ja palkkakuluihin. Tuella ei tulosten mukaan ollut vaikutusta mihinkään tarkastelluista muuttujista.

Edellä mainitun tutkimuksen mukaan tuen vaikuttamattomuus saattoi johtua tuen käytön vähäisyydestä. Tutkimuksessa havaittiin, että vain murto-osa (1,9 prosenttia) tukeen oikeutetuista eli tukialueella työntekijän palkanneista yrityksistä haki ja sai tukea työntekijän palkkaamiseen. Tukea käyttäneet yritykset olivat muihin työntekijän palkanneisiin yrityksiin verrattuna todennäköisemmin uusia tai jo ennen palkkaamista suurempia. Tuki saattoi siis jakaantua yrityksille, joilla oli ilman tukeakin korkeampi todennäköisyys ryhtyä työnantajiksi.

Tutkimuksen mukaan tuen käytön vähäisyys saattoi johtua tuen hakemisen (havaituista tai oletetuista) kustannuksista tai tietämättömyydestä. Olennaista tuen tehokkuuden kannalta on, miten tuen hakeminen korreloi palkkaamishalukkuuden kanssa. Jos tukea hakevat ne, joilla on jo valmiiksi korkeampi palkkaamishalukkuus, tuen vaikuttavuus on matalampi. Vaikuttavuuden kannalta olisi erityisen tärkeää, että tuen käyttöaste olisi korkea yrityksillä, jotka eivät palkkaisi ilman tukea – päinvastoin kuin mitä tuen käytöstä tutkimuksessa havaittiin.

⁵ Satu Aaltonen – Jaana Heinonen – Katri Luomala: Yksinyrittäjätuen vaikuttavuuden ja toimivuuden arviointi, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys, 18/2011

⁶ Nivala, A. (2019). (No) Effects of Subsidizing the First Employee: Evidence of a Low Take-up Puzzle in Finland. Discussion Papers 129, Aboa Centre for Economics.

Vuosina 2010–2014 osana maaseudun yritystoiminnan tukemista oli käytössä käynnistystuki⁷, jota voitiin myöntää yritykselle sen palkatessa työntekijöitä yrityksen tavanomaista, säännöllistä liiketoimintaa varten vähintään 25 viikkotyötuntia käsittävään jatkuvaksi tarkoitettuun työsuhteeseen. Tuen ulkopuolelle oli rajattu kausiluonteiset lyhytaikaiset työt sekä eräät maa- ja metsätalouden kilpailukykyä edistävät toimenpiteet. Käynnistystuki oli tarkoitettu yrityksille, joilla ulkopuolisen työn määrä oli ollut vähäistä. Tukea voitiin myöntää yritykselle, jonka työntekijöiden määrä yrittäjää lukuun ottamatta ei ylittänyt puolta henkilötyövuotta sinä tilikautena, jona hakemus tuli vireille, eikä sitä edeltäneenä tilikautena. Yhteisön hakiessa tukea vähintään yksi sen osakkaista tai jäsenistä katsottiin yrittäjäksi.

Tuki oli de minimis -tukea ja sitä voitiin myöntää enintään 50 prosenttia hyväksyttäviin kustannuksiin. Tukea voitiin myöntää ensimmäisen työntekijän työsuhteen alkamisajankohtaa seuraavan vähintään kuuden kuukauden ja enintään kahden vuoden pituiselta ajanjaksolta aiheutuviin palkkakustannuksiin ja lomarahaan. Tukikelpoisia palkkakustannuksia olivat kohtuulliset ennakonpidätyksenalaiset rahana suoritettavat palkkakustannukset ja enintään verotusarvon määrään asti sellaiset kohtuulliset luontaisedut, joista yritykselle aiheutuu säännöllisiä työntekijän palkan kohdennettavissa olevia menoja. Kohtuullisuutta arvioitaessa palkkaa verrattiin vastaavasta työstä samalla alalla sellaisille henkilöille maksettuihin palkkoihin, joiden pätevyys pääosin vastaa tuen avulla palkattavan henkilön pätevyyttä.

Käynnistystukea on arvioitu osana maaseudun kehittämisohjelmien työllisyysvaikutuksia⁸. Raportin mukaan yritysrahoitus oli yksi selittävä tekijä tuettujen yritysten kasvulle. Käynnistystuella oli myös yhteys alhaisempaan yritystoiminnan lopettamistodennäköisyyteen. Raportin mukaan aloittaville yrityksille myönnetystä käynnistystuesta palautui vuosina 2008–2014 verotuloina noin 11 prosenttia ja toimiville yrityksille myönnetystä noin 9 prosenttia.

Esimerkkejä rekrytointikynnyksen madaltamiseen tähänneistä muista toiminnoista

Lapissa ja Kainuussa kokeiltiin vuosien 2003–2012 aikana sosiaaliturvamaksuvapautusta. Kokeilussa yritykset vapautettiin sosiaaliturvamaksujen maksamisesta, mikä tarkoitti kokeilun aikana 3–6 prosenttia yritysten palkkasummasta. Yrityskohtainen alennus oli kuitenkin enintään 30 000 euroa vuodessa. Kokeilussa maksuvapautta käyttävä työnantaja ilmoitti kausiveroilmoituksella sosiaaliturvamaksun, josta oli vähennetty maksuvapautuksen määrä. Maksuvapautusmenettelyn valvonta tapahtui pääasiassa jälkikäteen. Vastuu oli työnantajan kotipaikan yritysvero- ja verotoimistolla/verotoimistolla.

VATT:n tutkimuksessa⁹ arvioitiin Lapin ja Kainuun sosiaaliturvamaksuvapautuksen vaikutusta yritysten työllisyyteen, palkkasummaan ja kannattavuuteen sekä näissä yrityksissä työskentelevien tuntipalkkoihin. Tutkimustulosten perusteella maksualennuksella ei havaittu olleen vaikutusta yritysten työllisyyteen, palkkasummaan tai voittoihin, eikä kokeilu aiheuttanut muutoksia palkkakehitykseen.

⁷ Valtioneuvoston asetus 632/2007

⁸ Vihinen Hilka, Voutilainen Olli ja Muilu Toivo (2019): Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelmien aluetalouden ja työllisyysvaikutukset. Vaikuttavuusanalyysi ohjelmakaudelta 2007–2013. Maa- ja metsätalousministeriön julkaisuja 16:2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-366-005-2>

⁹ Korkeamäki Ossi: Lapin ja Kainuun sosiaaliturvamaksuvapautuksen vaikutus yritysten työllisyyteen, palkkoihin ja kannattavuuteen, VATT tutkimukset 163 huhtikuu 2011, <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-561-975-4>

Työntekijän rekrytointikynnystä on pyritty alentamaan myös laajentamalla kokeiluluontoisesti julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetun työkokeilun käyttötarkoitusta. Vuosina 2017 ja 2018 työkokeilua oli mahdollista käyttää lyhytkestoisesti työntekijän soveltuvuuden arvioimiseen ennen työsuhteen tekemistä. Edellä tarkoitetulla rekrytointikokeilulla pyrittiin alentamaan rekrytointikynnystä mahdollistamalla enintään kuukauden pituinen ei-työsuhteinen työskentely potentiaalisen työnantajan tehtävissä. Rekrytointikokeilu tarjosi työnantajalle mahdollisuuden arvioida työntekijän soveltuvuutta tarjolla olevaan tehtävään ja työyhteisöön.

Rekrytointikokeilua arvioitiin työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2019 teettämän työkokeilua koskevan selvityksen¹⁰ osana. Selvityksessä rekrytointikokeilu arvioitiin kokonaisuutena toimivaksi palveluksi, joka johti selvitystä varten tehdyn kyselyn perusteella usein työllistymiseen. Rekrytointikokeiluun osallistuneiden määrä jäi kuitenkin pieneksi, sillä palveluun osallistui keskimäärin 30 henkilöä kuukaudessa.

Rekrytointikynnyksen madaltamiseen on pyritty myös panostamalla työnantajavalmiuksia koskevaan neuvontaan. Toukokuussa 2019 käynnistettiin Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimiston hallinnoima Työllistä taidolla -niminen yksinyrittäjille ja pienille yrityksille suunnattu valtakunnallinen palvelu, jossa yrittäjä saa neuvontaa työvoiman hankkimisesta ja työnantajana toimimisesta. Palveluun sisältyy tilanteen kartoitus ja sen pohjalta henkilökohtaista neuvontaa 2-5 tuntia. Neuvontaa antavat kilpailutetut palveluntuottajat. Palvelua edelsi vastaavan tyyppinen yrittäjästä työnantajaksi -palvelu, jota tarjottiin vuosina 2017–2019.

Huhtikuuhun 2021 mennessä Työllistä taidolla -hankkeessa oli annettu neuvontaa noin 7 800 yritykselle. Hieman yli puolet palveluun osallistuneista yrityksistä on ollut sellaisia, joilla ei ole ollut yrittäjien lisäksi palkattua vakituista työvoimaa ennen palveluun osallistumista. Hankkeen yrityksiltä keräämän palautteen mukaan noin 30 prosenttia palvelun päättäneistä yrityksistä hankki palvelun aikana uutta työvoimaa. Uuden työvoiman hankinnaksi on katsottu sekä työntekijän ottaminen työsuhteeseen että työvoiman vuokraus, alihankinta ja muu työn ostaminen. Yritykset ovat rekrytoineet keskimäärin 1,6 uutta työntekijää. Työllistä taidolla -palvelu jatkuu nykyisen rahoituksen puitteissa vuoden 2021 loppuun saakka.

Suunnitelma koeasetelmaksi

Aiemmillä rekrytointikynnyksen madaltamiseen tähdänneillä kokeiluilla ei ole voitu havaita merkittäviä positiivisia vaikutuksia. Luotettavan tiedon saaminen asiasta edellyttää satunnaisesti kontrolloidun kokeen toteuttamista. Vaikuttavuuden arviointi on yksinkertaisinta ja luotettavinta silloin, kun käytettävissä on aidosti vertailukelpoinen verrokkiryhmä, joka on toimenpiteen saavan kokeiluryhmän kanssa samankaltainen, mutta johon politiikkatoimi ei kohdistu. Verrokkiryhmää seuraamalla on mahdollista muodostaa uskottava käsitys siitä, mitä kokeiluryhmälle olisi tapahtunut, jos tukea ei olisi annettu. Kokeilu- ja verrokkiryhmän vertaaminen kokeen jälkeen tuottaa arvion toimenpiteen vaikutuksesta.

Kokeilun tilastollinen tarkkuus (tuki-instrumentin pienin havaittavissa oleva vaikutus) riippuu oleellisesti kohdepopulaatiosta ja kokeilu- ja kontrolliryhmän koosta sekä vaste- ja kontrolli-

¹⁰ Mayer, Minna; Eskelinen, Juha; Laasonen, Valtteri; Nyman, Juho; Valtakari, Mikko; Ranta, Tommi; Yli-Koski, Maria: Työkokeilu TE-toimiston palveluna Asiakkaiden, työkokeilupaikkojen ja TE-toimiston asiantuntijoiden kokemuksia työkokeilusta, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työelämä, 2019:16, <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-404-4>

muuttujien jakaumista. Satunnaistetussa kontrolloidussa kokeessa epävarmuus tuloksista voidaan poistaa lähes kokonaan, jos kokeilu- ja verrokkiryhmän koko kasvatetaan riittävän suureksi. Olennaista kokeiluryhmän satunnaistamisen lisäksi on siis se, että kokeiluryhmän koko on riittävän suuri, jotta oletetut vaikutukset pystytään havaitsemaan. Rekrytointitukikokeilun koesuunnitelmassa (Einiö – Nivala – Nokso-Koivisto, 2021) on arvioitu, että kokeilu, jossa rekrytointitukea hyödyntäisi 900 yritystä olisi riittävän suuri, jotta tuen oletettuja vaikutuksia pystyttäisiin tilastollisesti havaitsemaan. Suunnitelmaa laadittaessa on oletettu, että toteutettaessa sama koe useita kertoja 80 prosentissa kokeista havaittaisiin tilastollisesti merkitsevä tulos viiden prosentin riskitasolla. Edellä mainittu viiden prosentin riskitaso tarkoittaa sitä, että testattaessa kokeilu- ja verrokkiryhmän eroja tilastollisesti on olemassa viiden prosentin riski siitä, että tilastollinen testi osoittaa toimenpiteen olleen vaikuttava, vaikka se ei todellisuudessa sitä ollut.

3 Tavoitteet

Rekrytointituen tavoitteena on madaltaa ensimmäisen työntekijän palkkaamisen kynnystä ja siten edistää uusien työnantajayritysten syntymistä sekä tätä kautta yritystoiminnan kasvua ja työllisyyttä. Kokeilun tavoitteena on selvittää, voidaanko palkkakustannuksia alentavalla rahallisuella tuella alentaa rekrytointikynnystä ja näin saada aikaan positiivisen kasvun kierre. Tarkoituksena on tuottaa satunnaistetun kontrolloidun kokeen kautta tieteellisesti luotettavalla tavalla tietoa siitä, mikä vaikutus palkkakustannuksiin maksettavalla tuella on työnantajaksi ryhtymiseen ja yritystoiminnan kasvuun mitattuna eri vasteilla kuten työntekijämäärällä ja liikevaihdolla.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki rekrytointitukikokeilusta. Kokeilu toteutettaisiin satunnaistettuna kontrolloituna kokeena, jossa kokeiluryhmään kuuluville yrityksille tarjottaisiin tukea palkkakustannuksiin. Kokeilun toimeenpanevina viranomaisina toimisivat Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto ja KEHA-keskus.

Koeasetelma

Kokeilun kohdejoukkoon kuuluisivat yritykset, joilla ei ole ollut kohdejoukon määrittämistä edeltäneiden 12 kuukauden aikana palkattua ulkopuolista työvoimaa. Ulkopuoliseksi työvoimaksi katsottaisiin yrityksessä työskentelevät henkilöt, joille yritys on maksanut palkkaa ja jotka eivät ole kyseisessä yrityksessä yrittäjäasemassa. Kohdejoukkoon kuuluisivat elinkeinotoimintaa harjoittavat luonnolliset henkilöt ja sellaiset pienet yritykset, joissa työskentelee yksi tai useampi yrittäjäasemassa oleva, mutta ei ulkopuolisia työntekijöitä.

Jotta kokeilun kohdejoukkoon kuuluvat yritykset olisivat aktiivisesti liiketoimintaa harjoittavia, yrityksen liikevaihdon vuodelta 2021 tulisi olla vähintään 15 000 euroa. Asettamalla liikevaihdolle alaraja kokeilun ulkopuolelle rajattaisiin niin sanotut pöytälaatikkoyritykset sekä yritykset, jotka harjoittavat vähäistä liiketoimintaa. Myös yli miljoonan euron liikevaihdolla toimivat yritykset rajattaisiin ulkopuolelle. Olettamana on, ettei työnantajaksi ryhtymättömyys johdu tällaisten yritysten kohdalla työntekijän palkkaamiseen liittyvistä taloudellisista riskeistä. Edellä tarkoitetuilla rajauksilla parannettaisiin kokeilun tarkkuutta, kun kohdejoukosta rajattaisiin pois sellaiset yritykset, joiden joukossa tuella ei arvioida olevan vaikutusta työntekijän rekrytoimisen todennäköisyyteen.

Kohdejoukon yritykset poimittaisiin Verohallinnon rekisteritiedoista tietynä ajanhetkenä, jolloin kyseessä olevan hetken tilanne määrittää sen, kuuluuko yritys kokeilun kohdejoukkoon. Kokeilun kohdejoukon ulkopuolelle jäisivät yritykset, joiden kotipaikka on Ahvenanmaalla. Lisäksi kohdejoukosta rajattaisiin pois Verohallinnon rekistereistä saatavien tietojen perusteella yritykset, joilla on verovelkarekisteriin merkittyä verovelkaa tai ilmoitusten laiminlyöntejä tai jotka on asetettu tai haettu konkurssiin. Edellä mainituilla rajauksilla estettäisiin julkisen tuen kohdentumista sellaisille yrityksille, jotka eivät ole hoitaneet lakisääteisiä velvoitteitaan tai ovat joutuneet maksuvaikeuksiin. Yrityksen edellytettäisiin kuuluvan arvonlisäverovelvollisten rekisteriin myös poimintahetkellä.

Kokeilun alkaessa Verohallinto luovuttaisi Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolle tiedot kohdejoukkoon kuuluvista yrityksistä. Kohdejoukosta valittaisiin satunnaisotannalla kokeiluryhmä ja verrokkiryhmä. Oletettujen vaikutusten havaitsemiseksi rekrytointitukea käyttäviä yrityksiä tulisi olla vähintään 900. Koska tuen käyttöasteesta eli siitä, kuinka moni yritys hyödynää tukea, ei ole etukäteen varmaa tietoa, kokeilu toteutettaisiin vaiheistettuna. Kokeiluryhmään valittaisiin ensimmäisessä vaiheessa 3 500¹¹ yritystä ja verrokkiryhmään 20 000 yritystä.

Satunnaistaminen tulisi suorittaa siten, että kaikilla kohdejoukkoon kuuluvilla yrityksillä olisi yhdenvertainen mahdollisuus valikoitua kokeilu- ja verrokkiryhmään. Läpinäkyvyyden edistämiseksi satunnaistamisessa käytettävät ohjelmointikomennot julkaistaisiin etukäteen. Koska tuen myöntämiseen ei liittyisi kokeiluryhmään valikoitumisen jälkeen viranomaisen harkintaa, myönnetään rekrytointitukea todennäköisesti myös sellaisille yrityksille, jotka olisivat rekrytoineet ilman tukeakin. Satunnaisesti valitussa kokeilu- ja verrokkiryhmässä on kuitenkin oletettavasti yhtä suuri osuus tällaisia yrityksiä. Rekrytointituen johdosta kokeiluryhmässä rekrytoivien yritysten osuuden odotetaan olevan suurempi kuin verrokkiryhmässä, koska osa yrityksistä rekrytoisi tuen vaikutuksesta. Jos ero kokeilu- ja verrokkiryhmän välillä on riittävän suuri, voidaan tuella todeta olleen vaikutusta yritysten käyttäytymiseen.

Jos ensimmäisen vaiheen kokeiluryhmän puitteissa ei saavutettaisi riittävästi tukea käyttäviä yrityksiä, käynnistettäisiin kokeilun ensimmäistä vaihetta täydentävä toinen vaihe. Toisessa vaiheessa muodostettaisiin uusi kohdejoukko ja tästä joukosta valittaisiin satunnaisotannalla toisen vaiheen kokeiluryhmä ja verrokkiryhmä. Toisen vaiheen kokeilu- ja verrokkiryhmän koko määriteltäisiin ottaen huomioon tuen käyttöaste ensimmäisessä vaiheessa. Ensimmäisen vaiheen kokeilu- tai verrokkiryhmään kuuluva yritys ei voisi kuulua toisen vaiheen kokeilu- tai verrokkiryhmään. Vaiheistuksella pyritäisiin turvaamaan sitä, että kokeilussa saavutetaan riittävä tukea hyödyntävien yritysten määrä, ja toisaalta ehkäisemään tilannetta, jossa tukeen käytettävissä oleva määräraha ei riittäisi kaikille kokeiluryhmän yrityksille, jotka haluavat hyödyntää tuen.

Kokeilu- ja verrokkiryhmän poiminta satunnaistamalla kuuluisivat Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimiston tehtäviin. Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä olisi myös kokeiluryhmään valikoituneiden yritysten informoiminen tukimahdollisuudesta.

¹¹ Kokeilun budjetti mahdollistaa tuen myöntämisen 1 165 yritykselle, joten määritellyn ensimmäisen vaiheen kokeiluryhmän puitteissa rekrytointituen käyttöaste voisi olla enintään noin 33,3 prosenttia. Kokeilun valmistelun tueksi laaditussa koesuunnitelmassa työnantajaksi ryhtymisen todennäköisyydeksi on arvioitu 6,9 prosenttia. Valmistelun kuluessa kohdejoukkoa koskevat rajaukset ovat tarkentuneet koesuunnitelmaan verrattuna. Tutkijoilta pyydettiin arviota työllistymisen todennäköisyydestä myös koesuunnitelmaa tuoreemmalla aineistolla ja esityksen mukaisella kohdejoukolla. Näillä täsmennyksillä työnantajaksi ryhtymisen todennäköisyys olisi kohdejoukossa vuositasona hieman yli 10 prosenttia. Työnantajaksi ryhtymisen todennäköisyys lyhyemmällä ajanjaksolla on kuitenkin alhaisempi. Näin ollen ensimmäinen vaihe mahdollistaisi työnantajaksi ryhtymisen moninkertaistumisen ilman, että kokeilun budjetti rajoittaisi myönnettyjen tukien määrää.

Rekrytointituki

Rekrytointituki myönnettäisiin yrityksen palkkakustannuksiin. Tuki myönnettäisiin hakemuksesta. Rekrytointituen saaminen edellyttäisi vähintään yhden työntekijän palkkaamista työsuhteeseen. Ensimmäisen vaiheen kokeiluryhmään kuuluvan yrityksen tulisi palkata työntekijä siten, että työsuhde alkaa viimeistään 31.7.2022 ja toisen vaiheen kokeiluryhmään kuuluvan yrityksen siten, että työsuhde alkaa viimeistään 31.12.2022. Tuki myönnettäisiin myös sellaiselle kokeiluryhmään kuuluvalla yritykselle, joka on palkannut työntekijän ennen tukihakemuksen jättämistä.

Tuki myönnettäisiin, ellei tuen myöntämisen ehdottomista edellytyksistä tai käytettävissä olevista määrärahoista muuta johdu. Tukea ei voisi myöntää, jos yritys ei enää tuen myöntämishetkellä täyttäisi kokeilun kohdejoukkoon kuulumisen edellytyksiä. Tuen myöntämistä ei kuitenkaan estäisi se, että yritys on kohdejoukon määrittämisen jälkeen palkannut työntekijän palvelukseensa.

Rekrytointituki myönnettäisiin vähämerkityksisenä tukena eli niin sanottuna de minimis -tukena. Tukea ei voitaisi myöntää yritykselle, jos tuen myöntäminen johtaisi yrityksen de minimis -tukikiintiön ylittymiseen. Yritykselle kuluva ja kahden edellisen verovuoden aikana myönnettyjen de minimis -tukien yhteismäärä ei saa yleisen de minimis -asetuksen (Komission asetus (EU) N:o 1407/2013, annettu 18 päivänä joulukuuta 2013, Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 107 ja 108 artiklan soveltamisesta vähämerkityksiseen tukeen) mukaan ylittää 200 000 euroa. Edellä mainitusta poiketen maanteiden tavarakuljetuksen alalla toimiville yrityksille de minimis -tukien enimmäismäärä on 100 000 euroa. Yleisen de minimis -asetuksen mukaista tukea ei saa myöntää maatalouden alkutuotantoon eikä kalastus- tai vesiviljelyalan toimintaan. Edellä mainituilla aloilla sovelletaan omia de minimis -asetuksia. Maatalouden alkutuotantoon kohdentuvaa de minimis -tukea saa myöntää enintään 20 000 euroa ja kalastus- ja vesiviljelytuotteiden tuotantoon, jalostukseen ja kaupanpitämiseen kohdentuvaa tukea enintään 30 000 euroa kolmen vuoden aikana.

Tuen myöntämisen estäisi myös yrittäjän tai yrityksen edustajan ulkomaisen työvoiman luvattomaan käyttöön liittyvät lainvoimaiset tuomiot. Tuomiot otettaisiin huomioon kuluvan ja sitä edeltävän kahden vuoden ajalta.

Lisäksi tuen saamisen edellytyksenä olisi, että yritys sitoutuu maksamaan työntekijälle vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaista ja kohtuullista palkkaa kyseisestä työstä.

Tuen määrä olisi 50 prosenttia toteutuneista palkkakustannuksista enintään 12 kuukauden ajalta ensimmäisen työntekijän työsuhteen alkamisesta lukien, ei kuitenkaan yli 10 000 euroa. Jos työntekijän työsuhde on alkanut ennen tukihakemuksen jättämistä, 12 kuukauden tukiaika alkaisi hakemuksen jättämispäivästä. Hakemuksen jättämistä edeltävältä ajalta aiheutuneet palkkakustannukset eivät olisi tukikelpoisia.

Tuki ei olisi sidoksissa yhden työntekijän palkkaan, vaan tukea voitaisiin maksaa tukiajan ja tuen enimmäismäärän puitteissa useamman työntekijän palkasta. Oikeutta tukeen ei kuitenkaan olisi yrittäjäasemassa oleville maksetuista palkoista eikä sellaisen työntekijän palkasta, jonka palkkakustannuksiin yritykselle on myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettussa laissa tarkoitettua palkkatukea taikka muuta julkista tukea. Tukikelpoisia eivät olisi myöskään sellaisen työntekijän palkkakustannukset, jonka työpanos hyödyttäisi toimialaa, jota ei voida tukea sen de minimis -asetuksen nojalla, jonka mukaisena tuki on myönnetty.

Rekrytointituen myöntäjänä toimisi Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto, jolta yrityksen tulisi hakea tukea. Ensimmäisen vaiheen kokeiluryhmän yritysten tulisi hakea tukea heinäkuun 2022 ja toisen vaiheen kokeiluryhmän yritysten joulukuun 2022 loppuun mennessä.

KEHA-keskus maksaisi rekrytointituen kuukausittain tulorekisteristä saatavien palkkatietojen perusteella eli yrityksen ei tarvitsisi erikseen hakea tukea maksuun. Jos maksatusta ei voitaisi tehdä pelkästään tulorekisteristä saatavan tiedon perusteella, KEHA-keskus pyytäisi yritykseltä tarvittavan selvityksen. Joistakin seikoista, kuten muista palkkakustannuksiin maksettavista tuista, yrityksen tulisi oma-aloitteisesti tehdä ilmoitus KEHA-keskukselle.

Tietojen luovuttaminen ja oikeus tietojen saamiseen

Kokeilun kohdejoukko määriteltäisiin Verohallinnon rekistereistä saatavien tietojen perusteella. Verohallinto luovuttaisi Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolle tiedot kohdejoukosta. Luovutettaviin tietoihin kuuluisi kohdejoukon tunnistetiedot eli yrityksen nimi sekä yritys- ja yhteisötunnus. Lisäksi Verohallinto luovuttaisi verotusta varten ilmoitetut yrityksen yhteystiedot, tiedot kunkin yrityksen toimialasta, kotipaikasta, yrittäjäasemassa olevista henkilöistä henkilötunnukseensa ja arvonnäkövero varten ilmoitetusta liikevaihdosta vuodelta 2021. Verohallinnolla olisi oikeus luovuttaa tiedot salassapitosäännösten estämättä.

Lisäksi laissa säädettäisiin Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimiston ja KEHA-keskuksen oikeudesta saada salassapitosäännösten estämättä kokeilun toimeenpanon kannalta välttämättömät tiedot muilta viranomaisilta. Kokeilun toteuttamisessa hyödynnettäisiin tulorekisteristä saatavia palkkatietoja. Oikeusrekisterikeskus voisi luovuttaa tiedot tuen myöntämisen esteenä olevista ulkomaisen työvoiman luvattomaan käyttöön liittyvistä seuraamuksista. Tuen myöntämisessä ja maksamisessa voitaisiin hyödyntää myös työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmän tietoja.

Kokeilua koskevat tiedot muodostaisivat kokeilurekisterin, jonka rekisterinpitäjänä Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto ja KEHA-keskus yhdessä toimisivat. Rekisteriin sisältyisi henkilötietoja, joiden osalta tulisi noudattaa yleistä tietosuojasetusta (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta) ja tietosuojalakia (1050/2018). Rekisterinpitäjät vastaisivat rekisteriin tallentamisesta tiedoista. Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto tallentaisi rekisteriin kokeilu- ja verokkiryhmään kuuluvien yritysten tiedot sekä tuen hakemista ja myöntämistä koskevat tiedot. KEHA-keskus vastaisi puolestaan tuen maksatustapahtumien kirjaamisesta ja maksatusten perusteena olevien tietojen tallentamisesta. Lisäksi KEHA-keskus vastaisi tietoturvaan liittyvistä rekisterinpitäjän tehtävistä.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

Taloudelliset vaikutukset

Hallitus linjasi vuoden 2019 budjettiriihen yhteydessä rekrytointitukikokeilun valmistelusta. Tuolloin kokeilun toteuttamiseen linjattiin kohdennettavaksi yhteensä 13 miljoonaa euroa, josta suurin osa käytettäisiin yrityksille maksettavaan rekrytointitukeen ja osa kokeilun hallinnollisiin kuluihin. Kokeilusta aiheutuu hallinnollisia kuluja kokeilun valmisteluvaiheessa uutta tukimuotoa varten tehtävistä tietojärjestelmämuutoksista sekä kokeilun aikana tuen myöntö- ja maksatustehtävistä ja kokeilun hallinnoinnista. Lisäksi kokeilusta on aiheutunut muuhun kokeilun ra-

hoitukseen verrattuna vähäisiä kustannuksia työ- ja elinkeinoministeriön hankkimasta koesuunnitelmasta ja kokeilun valmistelun tueksi hankitusta tutkijoiden konsultoinnista. Lisäksi kustannuksia aiheutuu myöhemmin hankittavasta kokeilun tulosten arvioinnista.

Hallituksen puoliväliriihessä keväällä 2021 päätettiin julkisen talouden suunnitelmasta vuosille 2022–2025. Edellä mainitun suunnitelman mukaan vuoden 2022 talousarvioesityksessä rekrytointitukeen ehdotetaan 11,65 miljoonaa euroa momentille 32.30.51 (Julkiset työvoima- ja yrittäjäpalvelut) ja kokeilun järjestämiseen liittyviin henkilöstökustannuksiin 450 000 euroa momentille 32.01.02 (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten toimintamenot). Lisäksi vuoden 2021 talousarviossa kokeilun valmistelun tietojärjestelmä- ja henkilöstökustannuksiin on varattu 900 000 euroa momentille 32.01.03 (Työ- ja elinkeinotoimistojen toimintamenot). Kokeiluun ei varattaisi määrärahaa vuoden 2023 tai sen jälkeisiin talousarvioihin.

Yhteiskunnalliset vaikutukset

Rekrytointituen tavoitteena on madaltaa yrityksen kynnystä palkata ensimmäinen ulkopuolinen työntekijä, millä tavoitellaan yritysten kasvua ja työllisyyden parantumista. Kokeilun tarkoituksena on selvittää, onko tuella vaikutusta rekrytointikynnyksen ylittämiseen, yritysten kasvuun ja näin ollen mahdollisia positiivisia vaikutuksia kokonaistyöllisyyteen. Mahdollisesti syntyvien työpaikkojen laatua ja pysyvyyttä ei pystytä etukäteen arvioimaan, koska rekrytointituen saamisen ehtona ei olisi työaikaa tai työ sopimuksen kestoa koskevia vaatimuksia.

Kokeilu toteutettaisiin satunnaistettuna kontrolloituna kokeena. Kokeilu tuottaisi lisää tietoa ja kokemuksia tämän tyyppisen yhteiskunnallisen kokeen järjestämisestä ja julkisen toimen vaikutusten arvioinnista. Vaikka rekrytointituella ei havaittaisi olevan toivottuja vaikutuksia työpaikkojen syntymiseen ja yritysten kasvuun, olisi kokeilusta itsessään saatavissa lisää hyödyllistä tietoa yritystukien vaikutusten arviointiin. Kokeilun tulosten perusteella voidaan tehdä tieteelliseen näyttöön pohjautuen ratkaisuja siitä, saavutetaanko kokeiltavan tuen kaltaisella tuella tavoiteltuja vaikutuksia ja onko tuen ottaminen pysyvästi käyttöön tarkoituksenmukaista.

Kokeiltavaa rekrytointitukea hyödyntävien yritysten määrä vaikuttaa siihen, kuinka suuria vaikutuksia pystytään tilastollisesti todentamaan. Mitä enemmän tukea hyödyntäviä yrityksiä on, sitä pienempiä mahdollisia vaikutuksia pystytään tunnistamaan. Rekrytointitukikokeilussa tavoitellaan, että vähintään 900 yritystä hyödyntäisi rekrytointitukea. Einiö, Nivala ja Nokso-Koivisto (2021) arvioivat rekrytointitukikokeilun koesuunnitelmassa vuoden 2016 aineistoon perustuen, että edellä mainitulla tuella hyödyntävien yritysten määrällä voitaisiin tilastollisesti tunnistaa vähintään 0,63 prosenttiyksikön suuruinen lisäys työnantajaksi ryhtyvien yksinyrittäjien osuudessa, vähintään 18 726 euron suuruinen lisäys tukea saavien yritysten liikevaihdossa ja vähintään 2 022 euron suuruinen lisäys tukea saavien yritysten palkkakustannuksissa. Kokeilun budjetti mahdollistaa rekrytointituen myöntämisen enintään 1 165 yritykselle.

Esityksessä on rajattu kohdejoukkoa osin koesuunnitelmasta poikkeavalla tavalla sekä tarkennettu joitakin yksityiskohtia. Tutkijoilta pyydettiin arviota koesuunnitelmasta poikkeavien rajausten vaikutuksista kokeen voimaan. Vuosien 2018–2019 aineistolla arvioituna kokeen pienin havaittava vaikutus on jonkin verran edellä kerrottua suurempi ottaen huomioon valmistelun kuluessa tehdyt lisärajaukset. Pienin havaittava vaikutus on kuitenkin suhteellisesti samaa mitaluokkaa kuin koesuunnitelmassa.

Kokeilun kohdejoukon rajaaminen rajaa sitä yritysten joukkoa, joka voi hyötyä rekrytointituesta. Koska kokeilun kohdejoukkoon kuulumisen yhtenä edellytyksenä on vähintään 15 000 euron suuruinen liikevaihto vuonna 2021, voivat COVID-19-pandemia ja siihen liittyvät toi-

minnan rajoitukset heijastua jossain määrin kohdejoukkoon kuuluvien yritysten toimialajakaumaan ja määrään. Kokeilu on tarkoitus käynnistää vuoden 2022 maaliskuussa ja vielä ei ole tiedossa, minkälaisia toimintaympäristörajoituksia yrityksiin tuolloin mahdollisesti kohdistuu. Toimintaympäristö ja toiminnan mahdolliset rajoitukset vaikuttavat yritysten käyttäytymiseen ja vaikuttavat näin ollen kokeilun tulosten yleistettävyydestä tehtäviin tulkintoihin.

Rekrytointituella tavoitellaan yrityksen rekrytointikynnyksen ylitystä. Mikäli yrityksen rekrytoimat henkilöt eivät syrjäytä työtä muissa yrityksissä, kokonaistyöllisyys kasvaa. Tämän arvioiminen ei ole kuitenkaan mahdollista ehdotetun koeasetelman avulla, vaan kokeilussa arvioidaan työpaikkojen kasvua tuetuissa yrityksissä. Rekrytointitukea saaviin yrityksiin syntyvät työpaikat voivat olla työajaltaan ja kestoltaan vaihtelevia, koska tukiehdoissa ei ole määritetty kriteereitä työsuhteen laadulle. Rekrytointituki voi houkutella eri tavoin eri toimialoilla toimivia yrityksiä ryhtymään työnantajaksi. Toimialojen välillä voi olla puolestaan eroja esimerkiksi osa-aikatyön yleisyydessä.

Syntyvien työpaikkojen määrä vastaa vähintään tukea hyödyntävien yritysten määrää. Kokeilun tavoitteena on, että vähintään 900 yritystä käyttäisi tukea ja tuki voidaan myöntää enintään 1 165 yritykselle. Koska rekrytointitukea ei ole sidottu tietyn tai tiettyjen työntekijöiden palkkakustannuksiin, tuki voi kohdentua yhdessä yrityksessä useamman työntekijän palkkoihin. Näin ollen etukäteen ei ole mahdollista arvioida, kuinka monen eri henkilön palkkakustannuksiin rekrytointituki tulisi kohdentumaan. Tuen enimmäismäärä on 10 000 euroa ja tukea maksetaan 50 prosenttia bruttopalkasta. Tuen enimmäismäärä vastaisi noin 1 600 euron suuruisia kuukausipalkkaa yhden henkilötövuoden työstä. Kyseinen palkkataso on hieman yli puolet suomalaisien mediaanipalkasta. Näin ollen rekrytointituella tuettujen henkilötövuosien määrän arvioidaan olevan enintään noin 1 000 henkilötövuoden mittaluokkaa, jolloin tuki kohdentuisi pääasiassa matalapalkkaisiin työtehtäviin. Osa-aikatyön yleisyydestä riippuen tuen piirissä olevien eri henkilöiden määrä voi olla huomattavasti korkeampi kuin 1 000 henkilöä.

Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Kokeilun toimeenpanevina viranomaisina toimisivat Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto ja KEHA-keskus. Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimiston tehtäviin kuuluisi satunnaistamisen suorittaminen Verohallinnolta saadusta yritysjoukosta kokeilu- ja verrokkiryhmään sekä yritysten informoiminen rekrytointitukimahdollisuudesta. Lisäksi Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimiston tehtäviin kuuluisi kokeilu- ja verrokkiryhmää koskevien tietojen tallentaminen kokeilurekisteriin myöhemmin tehtävää kokeilun arviointia varten. Työ- ja elinkeinoministeriö hankkisi arvioinnin ulkopuolisilta tutkijoilta. Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto toimisi myös rekrytointituen myöntäjänä. Tehtävään kuuluisi kokeiluun ja rekrytointitukeen liittyvä neuvonta, hakemusten käsittely ja tukipäätösten tekeminen. Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolle arvioidaan syntyvän edellä mainituista tehtävistä hallinnollista työtä noin 4 henkilötövuotta vuoden 2022 ja tammikuun 2023 aikana. Työ- ja elinkeinotoimistolle ei juurikaan aiheutuisi kokeilusta työtä tammikuun 2023 jälkeen, koska kaikki tukihakemukset olisi jätettävä vuoden 2022 loppuun mennessä.

Tuen maksatus- ja takaisinperintätehtävät hoitaisi KEHA-keskus. Lisäksi KEHA-keskus hoitaisi kokeilun edellyttämät tietojärjestelmämuutokset. KEHA-keskukselle arvioidaan syntyvän hallinnollista työtä kokeiluun liittyvistä tehtävistä arviolta noin kolmen henkilötövuoden verran vuodessa vuosien 2022 ja 2023 aikana. Lisäksi maksatuksia voi tulla tehtäväksi vielä alkuvuodesta 2024.

Kokeilusta aiheutuisi jonkin verran hallinnollista työtä myös Verohallinnolle. Verohallinto toteuttaisi kokeilun kohdejoukon poiminnan Verohallinnon rekistereistä ja luovuttaisi nämä tiedot

Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolle. Kohdejoukon poiminta tulisi tehtäväksi kaksi kertaa, jos kokeilun ensimmäisessä vaiheessa ei saavuteta riittävää tuen käyttöastetta. Lisäksi Verohallinnolle voisi aiheutua vähäisessä määrin työtä tietojen tarkistamisesta tuen myöntämisen vaiheessa.

Ulkomaisen työvoiman luvattomaan käyttöön liittyvien seuraamustietojen luovuttaminen rikos- ja sakkorekisteristä tapahtuisi työ- ja elinkeinotoimiston tai KEHA-keskuksen pyynnöstä ja tietoja tarkistettaisiin vain poikkeustapauksissa. Oikeusrekisterikeskus luovuttaisi tiedot manuaalisesti. Oikeusrekisterikeskukselle tietojen luovuttamisesta aiheutuva työmäärä arvioidaan vähäiseksi.

Työ- ja elinkeinoministeriö huolehtisi kokeilun arvioinnin toteuttamisesta. Ministeriö hankkisi arvioinnin ulkopuolisilta tutkijoilta ja huolehtisi tähän liittyvistä toimista.

Vaikutukset yrityksiin

Rekrytointituella pyritään alentamaan yritysten kynnystä työntekijöiden palkkaamiseen. Rekrytointituki laskee tukea saavien yritysten työvoimakustannuksia, millä voidaan odottaa olevan suora vaikutus yrityksen työvoiman määrään tukijaksolla. Tämän vaikutuksen suuruus riippuu siitä, kuinka suuri yrityksen työvoiman kysyntäjousto on. Yksinyrittäjien kohdalla tämän joustonsuuruudesta ei ole luotettavaa tutkimustietoa saatavilla, joten vaikutuksen odotettua suuruusluokkaa on vaikea arvioida etukäteen.

Tukijakson jälkeen vaikutuksia voi syntyä, mikäli yritysten työnantajaksi ryhtymistä rajoittavat työllistämisen kitkatekijät kuten epävarmuus yrityksen tai työntekijän kannattavuudesta tai työntekijän sopivuudesta sekä rekrytointi- ja perehdytyskustannukset. Lisäksi yrityksellä voi olla vaikeuksia rahoittaa uuden työntekijän palkkaaminen, koska palkkaus voi edellyttää esimerkiksi laiteinvestointeja ja uuden työntekijän palkanmaksu alkaa mahdollisesti ennen kuin yritys saa lisää kassavirtaa työntekijän työpanoksesta. Rekrytointikynnyksen ylittämisen jälkeen yritykselle voi olla kannattavaa pitää työntekijä, jolloin kynnyksen alentamista tavoittelevalla tuella voisi olla myös pitkän aikavälin vaikutuksia yrityksen työllistämien henkilöiden määrään ja yrityksen kasvuun. Tietoa rekrytointikynnyksen suuruudesta tai olemassa olostasi ei ole.

Mikäli rekrytointituki on vaikuttava, tukea saaneet yritykset kasvavat voimakkaammin kuin verrokkiryhmään kuuluvat yritykset. Koska tukea tarjotaan ainoastaan kokeiluryhmään valikoituneille yrityksille, voi kokeilun aikana syntyä kilpailun vääristymä, joka kohdistuu satunnaisesti eri yrityksiin siten, että toiset ovat paremmassa asemassa kuin toiset. Kokeilun toteuttamisen kannalta tämä on kuitenkin välttämätöntä. Lisäksi mahdollisen kilpailun vääristymän arvioidaan olevan pieni tuen vähäisestä määrästä johtuen.

Kokeilu on pyritty suunnittelemaan siten, että tukea hakeville ja saaville yrityksille aiheutuisi mahdollisimman vähän hallinnollista työtä. Hallinnollinen työ liittyisi lähinnä tuen hakemisen yhteydessä ilmoitettaviin asioihin. Tuki maksettaisiin lähtökohtaisesti tulorekisteriin ilmoitettujen tietojen perusteella, joten tuen saaminen ei pääsääntöisesti edellyttäisi yritykseltä muita toimia. Tuen myöntämisen jälkeen yrityksille saattaa aiheutua hallinnollista työtä tarvittaessa tehtävien lisäselvityspyyntöjen tai ilmoitusvelvollisuuden kautta. Kokeilusta ei aiheutuisi hallinnollista työtä muille yrityksille kuin rekrytointitukea hakeville.

Sukupuolivaikutukset

Yksinyrittäjistä noin 60 prosenttia on miehiä. Kokeiluryhmän valinta tapahtuu satunnaistamalla, minkä vuoksi kokeiluryhmään valikoituvien yrittäjien sukupuolijakauman oletetaan noudattelevan koko yksinyrittäjäjoukon sukupuolijakaumaa. Rekrytointituella pyritään kannustamaan ja auttamaan yrityksiä rekrytoimaan uutta työvoimaa. Vaikka yksinyrittäjistä suurempi osuus on miehiä kuin naisia, etukäteen ei ole mahdollista arvioida, onko rekrytointituella enemmän vaikutusta miesten kuin naisten työpaikkojen syntymiseen. Uusien työpaikkojen syntyminen rekrytointituen avulla on epävarmaa ja kokeilulla pyritään selvittämään näitä vaikutuksia.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Vaihtoehtoisesti kokeilu voitaisiin toteuttaa siten, että kokeiluryhmä ja verrokkiryhmä valittaisiin rekisteriaineistoon perustuvan satunnaistotannan sijasta kokeiluun tiedotuskampanjan myötä hakeutuvista yrityksistä. Kokeiluun hakeutuneista yrityksistä seulottaisiin yritykset, jotka kuuluvat kokeilun kohdejoukkoon, minkä jälkeen yritykset poimittaisiin tästä ryhmästä satunnaisesti kokeilu- ja verrokkiryhmään.

Jos kokeilu toteutettaisiin edellä mainitulla tavalla, kokeilun tulokset koskisivat ainoastaan kokeiluun hakeutuvia yrityksiä, ei koko yksinyrittäjien populaatiota. Kokeiluun hakeutuisi yrityksiä, jotka saavat kokeilusta tietoa ja kokevat hyötyvänsä kokeilusta. Kokeiluun hakeutuminen ei siten olisi riippumatonta yrityksen taustaominaisuuksista, vaan kokeilun kohdepopulaatioksi muodostuisi valikoitunut joukko yrityksiä. Kohdepopulaatio olisi vaikea määrittää etukäteen, koska ei ole tietoa siitä, millaiset yritykset kokeiluun hakeutuvat ja kuinka hyvin ne edustavat varsinaisen lopullisen tuen kohdepopulaatiota. Kokeilun kohdepopulaatiota ei olisi myöskään mahdollista kuvailla etukäteen eikä luotettavaa taustatietoa kokeilun tilastollisen voiman arvioimiseksi olisi saatavilla.

Käytettäessä kokeiluun hakeutuvia yrityksiä kohdepopulaationa ongelmana olisi myös se, että tuen saajien arpominen kokeiluun hakeutuvien joukosta vaikuttaa osallistumisen arvioituun hyötyyn yrityksille, koska yritys ei tiedä etukäteen, arvotaanko se kokeilu- vai verrokkiryhmään. Näin kokeiluun osallistumisen halukkuuteen vaikuttaa paitsi tuen suuruus myös yrityksen arvio tuen saamisen todennäköisyydestä eli lopulta yrityksen arvio siitä, kuinka paljon kokeiluun osallistuu muita yrityksiä ja kuinka suuri osuus osallistuvista voi saada tuen. Tässä olennaiseksi tekijäksi muodostuu myös kokeiluun osallistumisen kustannukset, esimerkiksi hakeutumisen tekemisestä aiheutuvat kustannukset. Osallistumisen kustannukset ja pieni arvioitu todennäköisyys tuen saamisesta voivat saada monen potentiaalisesti tukea käyttävän yrityksen jättäytymään kokeilun ulkopuolelle.

Käytettäessä kokeiluun hakeutuvia yrityksiä kohdepopulaationa, kokeilun onnistuminen riippuu myös vahvasti siitä, kuinka onnistuneesti informaatio on saavuttanut yritykset. Mikäli tiedottaminen ei ole onnistunut riittävän hyvin, kokeiluun hakeutuvia yrityksiä ei ole riittävästi ja tilastollinen päättely voi jäädä heikoksi. Informoinnin onnistumista on myös vaikea arvioida etu- tai jälkikäteen, koska hakeutumiseen vaikuttaa informaation lisäksi hakeutumishalukkuus ja hakeutumisen kustannukset suhteessa tuen hyötyyn.

Pienillä yrityksillä rekrytointikynnystä voi työntekijästä aiheutuvien kustannusten lisäksi aiheuttaa informatiovaje työnantajan lakisääteisistä velvollisuuksista, rekrytoinnista, työntekijän johtamisesta sekä muista vastaavista seikoista. Kokeilussa voitaisiin selvittää myös työnantaja-valmiuksia kehittävän valmennuksen vaikutusta rekrytointikynnyksen madaltamisessa. Kont-

rolloidun kokeen toteuttaminen valmennuksen osalta olisi kuitenkin haasteellista, koska rekrytointiin liittyvää neuvontaa on tarjolla työ- ja elinkeinohallinnon sekä muiden tahojen tarjoamana eikä koeympäristöstä voida siten sulkea yritysten mahdollisuutta käyttää näitä palveluja.

Rekrytointituen käyttöasteeseen liittyvän epävarmuuden vähentämiseksi kokeilussa olisi tarkoituksenmukaista toteuttaa kahden vaiheen sijasta kolme vaihetta. Useamman vaiheen toteutuksella voitaisiin paremmin varmistaa se, että kokeilussa saavutetaan tavoiteltu määrä tukea hyödyntäviä yrityksiä ilman, että määräraha rajoittaa tuen myöntämistä. Tällöin kokeilun toteuttamisaika olisi kuitenkin ehdotettua pidempi. Rekrytointitukikokeilu on osa hallitusohjelman mukaisia niin sanottuja tulevaisuusinvestointeja, joista hallituksen päätöksen mukaan ei saa aiheutua kustannuksia vuoden 2023 talousarviossa. Käytössä oleva kaksivuotinen siirtomääräraha edellyttää siten 12 kuukauden tukikelpoisten kustannusten alkamista viimeistään 31.12.2022, jotta tukiaika ehtii päättyä vuoden 2023 loppuun mennessä. Lisäksi kolmivaiheinen kokeilu olisi haasteellisempi kohdejoukon poiminnan ja kokeilun viimeisen vaiheen väliin jäävän viiveen näkökulmasta, sillä toimintaympäristössä on voinut tapahtua muutoksia tällä välin, mikä voi vaikuttaa yritysten käyttäytymiseen eri vaiheissa.

Kokeilun järjestämisen yhtenä periaatteena on se, että kokeilun aikana kohdejoukkoon kuuluvien yritysten tekemät valinnat eivät saisi vaikuttaa siihen, kuuluuko yritys kokeilu- ja verrokkiryhmään. Tästä näkökulmasta kokeilu voitaisiin toteuttaa myös siten, että kokeiluryhmään kuuluvat yritykset määritetään kerralla kokeilun alkaessa ja asetetaan satunnaiseen etusijajärjestykseen. Vaiheistus toteutettaisiin tarjoamalla rekrytointitukea ensin osalle kokeiluryhmän yrityksistä etusijajärjestyksen mukaisesti. Tarvittaessa tukea tarjottaisiin etusijajärjestyksessä seuraaville yrityksille. Kokeiluryhmän määrittämisen yhteydessä kokeiluryhmän ulkopuolelle jäävät kohdejoukon yritykset muodostaisivat kokeilun verrokkiryhmän. Tämän vaihtoehdon haasteena on se, että kokeiluryhmään kuuluvat yritykset voivat todennäköisemmin rekrytoida työvoimaa kohdejoukon määrittämisen jälkeen tietämättä kuulumisestaan kokeiluryhmään. Näin ollen mahdollisessa kokeilun toisessa vaiheessa rekrytointitukea mahdollisesti tarjottaisiin sellaisille yrityksille, joilla olisi ollut palkattua työvoimaa edellisen 12 kuukauden aikana. Tämä ei aiheuttaisi kokeilun tuloksiin valikoitumisharhaa, mutta voisi kyseenalaistaa tulosten yksiselitteisen tulkinnan yksinyrittäjille suunnatun tuen vaikutuksena.

Maatalouden alkutuotantoa, kalastusta tai vesiviljelyä päätoimialanaan harjoittavat yritykset voitaisiin rajata kokeilun kohdejoukon ulkopuolelle, koska de minimis -tuen myöntäminen kyseisille toimialoille on muita aloja rajoitetumpaa. Toimialojen alhaisempien enimmäistukikiintiöiden vuoksi on todennäköisempää, että osalla yrityksistä ei ole mahdollisuutta saada rekrytointitukea yrityksen aiemmin saamien tukien vuoksi. Näin ollen tuen vaikuttavuus voi näillä toimialoilla jäädä muita toimialoja alhaisemmaksi, mikä voi vaikuttaa kokeilun kokonaistulosten tulkintaan. Maa- ja kalatalouden alan yrityksiä on arviolta noin 2–3 prosenttia kokeilun kohdejoukosta, joten toimialojen kuulumisen kokeiluun ei arvioida kuitenkaan vaikuttavan merkittävästi kokeilusta saataviin tuloksiin. Tarvittaessa toimialat voidaan sulkea kokeilun tulosten arviointivaiheessa ulkopuolelle, mikäli havaitaan, että de minimis -tukikiintiöiden täyttyminen on rajoittanut rekrytointituen myöntämistä edellä mainittujen toimialojen yrityksille.

Kokeilulla olisi mahdollista tutkia myös jonkin muun suuruisen rekrytointituen vaikutusta rekrytointikynnyksen madaltamisessa ehdotetun tuen rinnalla. Tällöin kokeilulla saataisiin tietoa siitä, onko muun suuruisella tuen määrällä samoja vaikutuksia kuin ehdotetulla tuella. Jos kokeiluun lisättäisiin ehdotetun kokeiluryhmän lisäksi kokeiluryhmä, jolle myönnettävän tuen suuruus olisi esimerkiksi 15 000 euroa, olisi tuesta syntyvä lisäkustannus noin 13,5 miljoonaa euroa.

Tuen määrän lisäksi tuen maksuajankohdalla voi olla vaikutusta tuen saajan käyttäytymiseen. Rekrytointituki ehdotetaan maksettavaksi kuukausittain toteutuneiden palkkauskustannusten perusteella. Vaihtoehtoisesti yritykselle voitaisiin maksaa tukea ennakoon ja korjata ennakoon maksetun tuen määrää myöhemmin, kun toteutuneet tukikelpoiset kustannukset ovat tiedossa. Tällainen malli lisäisi sekä yrityksen että KEHA-keskuksen hallinnollista työtä, koska toteutuneiden kustannusten perusteella tehtävän maksatuksen lisäksi tulisi määrittää ennakon suuruus ja maksaa ennakko. Malli olisi myös altis suurelle määrälle takaisinperintätilanteita. Käytännössä ennakkoa voitaisiin maksaa vain osin myönnetystä tuen enimmäismäärästä, joten hyöty ennakosta suhteessa kuukausittain tapahtuvaan jälkikäteiseen tuen maksuun arvioidaan vähäiseksi.

Rekrytointituen saamisen ehdoksi ei ole asetettu palkattavan työntekijän työsuhteen kestoa tai työaika koskevia edellytyksiä. Vaihtoehtoisesti työsuhteen kestolle ja työajalle voitaisiin asettaa vähimmäisvaatimuksia eli edellytettäisiin esimerkiksi vähintään kuusi kuukautta kestävää työsuhdetta, joka on työajaltaan vähintään 50 prosenttia säännöllisestä enimmäistyöajasta tai on palkansaajan työssäoloehdon täyttävää. Tällä voitaisiin ehkäistä sitä, että rekrytointitukea hyödynnettäisiin vain lyhytkestoiseen, esimerkiksi sesonkiluonteiseen työvoiman tarpeeseen. Työsuhteelle asetettavat vaatimukset voisivat kuitenkin rajata yritysten halukkuutta palkata työntekijä eikä kokeilulla saataisi selville, minkälaisiin työsuhteisiin yritykset omien tarpeidensa mukaan palkkaavat työntekijöitä. Yrityksen tulee noudattaa työsopimuslakia (55/2001), jonka mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekeminen edellyttää perusteltua syytä.

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot

Muutamassa Euroopan unionin jäsenmaassa on käytössä tuki, joka kohdentuu nimenomaisesti ensimmäisen työntekijän rekrytointikynnyksen alentamiseen. Tällaisia maita ovat esimerkiksi Ruotsi, Ranska, Belgia ja Itävalta.

Ruotsissa ensimmäisen työntekijän palkkaamisesta aiheutuvia kustannuksia on madallettu vuoden 2017 alusta lukien alentamalla palkasta maksettavia työnantajan kuluja (niin sanottu växastöd). Tuki on voimassa määräaikaisesti vuoden 2022 loppuun. Tuki katsotaan yritykselle vähämerkityksiseksi tueksi.

Kun tuki otettiin käyttöön, se koski yksityisiä elinkeinonharjoittajia, joilla ei ole ollut työntekijää 1.1.2016 jälkeen ja jotka työllistävät henkilön 31.3.2016 jälkeisenä aikana. Työnantajamaksujen alennus koskee palkkaa, joka on enintään 25 000 kruunua kuukaudessa. Työn on kestävä vähintään kolme kuukautta ja työajan oltava vähintään 20 tuntia viikossa.

Tuki laajennettiin 1.1.2018 koskemaan yksityisten elinkeinonharjoittajien lisäksi myös osakeyhtiöitä, joilla ei ole työntekijöitä tai joilla on vain yksi työntekijä, joka on myös osakas, sekä ”kauppayhtiöihin”, joissa ei ole työntekijöitä ja joissa on enintään kaksi kumppania. Tuki oli mahdollinen työsuhteesta, joka alkoi aikaisintaan 1.4.2017.

Otettaessa tuki käyttöön vuonna 2017 työnantajamaksujen alennus oli mahdollinen 12 kuukaudelta. Tukiaika pidennettiin 1.9.2019 lukien 24 kuukauteen. Pidennettyä tukiaikaa sovelletaan työsuhteisiin, jotka ovat alkaneet 28.2.2018 jälkeen. Heinäkuusta 2021 alkaen alennusta on voinut saada ensimmäisen työntekijän lisäksi toisesta työntekijästä.

Ranskassa on ollut käytössä kvartaaleittain enintään kahden vuoden ajan maksettava tuki ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen. Kunkin kvartaalin ajalta tukea voidaan maksaa enintään 500 euroa eli yhteensä enintään 4 000 euroa. Tuettava yritys ei saa olla osa konsernia eikä yksityishenkilö. Tukea ei voida yhdistää muuhun kotouttamiseen, työnsaantiin tai työhön paluun

tukemiseen tarkoitettuun valtiontukeen. Tuki on haettava viimeistään puoli vuotta tuettavan kvartaalin päättymisestä. Tuettavan työsuhteen on oltava toistaiseksi voimassa oleva tai kestävä vähintään kuusi kuukautta, eikä yritys ole saanut olla työsopimussuhteessa palkattavaan työntekijään viimeisten 12 kuukauden aikana. Tuen saamiseksi ei ole ehtoja työajasta.

Belgiassa on käytössä kansallinen sosiaaliturvamaksuvähennys aloittaville ja pienille yrityksille, joilla ei ole vielä ulkopuolista työvoimaa. Työvoimaan ei lasketa esimerkiksi mahdollisia alle 18-vuotiaita työntekijöitä, harjoittelijoita tai kausityöntekijöitä. Ensimmäisestä työntekijästä yrityksen ei tarvitse maksaa sosiaaliturvamaksuja ensimmäisten 20 vuosineljänneksen ajalta. Edellytyksenä on, että henkilö on työllistynyt vähintään puolipäiväisellä sopimuksella. Lisäksi työnantaja saa asteittain vähenevän vähennyksen sosiaaliturvamaksuista 2.–6. työntekijän osalta 13 vuosineljänneksen ajalle.

Itävallassa on käytössä tuki ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen enintään 12 kuukauden ajaksi. Tuen määrä on 25 prosenttia nettopalkasta sekä kiinteä korvaus sosiaaliturvamaksuista. Työsuhteen ehtona on vähintään kahden kuukauden kesto ja vähintään puolipäiväinen työ. Työnantajan tulee noudattaa työ- ja palkkasäädöksiä. Itävallassa käytön arvioidaan olevan vähäistä johtuen palkkatuki-instrumentista, jota voi myös hyödyntää palkkauskustannusten kompensointiin.

6 Lausuntopalaute

Esitysluonnoksesta lausunnon antoivat oikeusministeriö, maa- ja metsätalousministeriö, Oikeusrekisterikeskus, Verohallinto, Suomen Yrittäjät ry, Akava ry, STTK ry, SAK ry, Palkan- saajien tutkimuslaitos ja KEHA-keskus, Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, Pohjois-Karjalan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, Keski-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto, Pohjois-Karjalan työ- ja elinkeinotoimisto sekä Pohjois-Pohjanmaan työ- ja elinkeinotoimisto. Lisäksi Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus sekä Varsinais-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus antoivat yhteisen lausunnon alueensa työ- ja elinkeinotoimiston kanssa. Pyydettyjen tahojen lisäksi lausunnon antoivat Invalidiliitto ry, Vates-säätiö ja Suomen kylät ry. Suomen Uusyrityskeskukset ry ilmoitti kannattavansa kokeilua ja ettei sillä ole huomautettavaa esitykseen.

Lausunnonantajat kannattivat pääosin ehdotettua kokeilua. Esitysluonnoksessa ehdotettiin sellaisten yritysten jättämistä kokeilun kohdejoukon ulkopuolelle, joiden päätoimiala on maatalouden alkutuotanto, kalastus tai vesiviljely. Poisjättämistä perusteltiin sillä, että de minimis -tuen myöntäminen edellä mainituille toimialoille on muita aloja rajoitetumpaa, mikä voisi vaikuttaa koeasetelmaan. Maa- ja metsätalousministeriö totesi kannattavansa kokeilua edellytyksellä, että kokeilua sovelletaan myös edellä mainituilla aloilla toimiviin yrityksiin. STTK ry katsoi alojen poisjättämisen heikosti perustelluksi ja olisi toivonut asiaan ”innovatiivisempaa ratkaisua”. Myös oikeusministeriön näkemyksen mukaan näiden toimialojen poisjättämistä tulisi tarkemmin perustella, jotta asiaa voidaan arvioida yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Jatkovalmistelussa on selvitetty, että mainituilla aloilla toimivien yritysten määrä kohdejoukossa on sen verran vähäinen, ettei alojen sisällyttäminen kokeiluun vaikuta merkittävästi kokeilusta saataviin tuloksiin.

Muutamit lausunnonantajista pitivät ehdotettua tuen enimmäismäärää alhaisena. Tuen alhaisen määrän katsottiin johtavan siihen, että tuki saattaa ohjautua matalan osaamisen ja palkkatason aloille sekä mahdollisesti rajaa tuen houkuttelevuutta aloille, joilla edellytetään korkeaa koulutusta. Akava ry ehdotti harkittavaksi tuen enimmäismäärän nostamista 10 000 eurosta esimer-

kiksi 15 000 euroon. Akava ry esitti vaihtoehtoisesti kokeilun toteuttamista siten, että tukia voitaisiin myöntää erisuuruisina, mikä tarjoaisi ehdotettua monipuolisemman koeasetelman. Suomen Kylät ry näkemyksen mukaan tuen enimmäismäärän tulisi olla esitettyyn nähden kaksinkertainen tai vähintään 15 000 euroa. Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus esitti harkittavaksi tuen enimmäismäärän nostamista muutamalla tuhannella eurolla kokonaismääräraha huomioiden. Myös Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus esitti harkittavaksi tuen enimmäismäärän nostamista yksilöimättä tuen tasoa. Sen sijaan STTK ry totesi lausunnossaan nimenomaisesti ehdotetun tuen määrän perustelluksi.

Tuen enimmäismäärän nostaminen kokeiluun käytettäväksi suunnitellun määrärahan puitteissa ei ole mahdollista, koska kokeilun vaikutusten arvioimiseksi tukea käyttäviä yrityksiä tulee olla riittävästi. Tuen enimmäismäärän nostaminen tarkoittaisi sitä, että tukea voitaisiin tarjota pienemmälle määrälle yrityksiä. Kokeilun valmistelun tueksi laaditun koesuunnitelman yhteydessä kartoitettiin vuonna 2015 ilman ulkopuolista työvoimaa toimineiden yritysten, jotka ryhtyivät työnantajiksi vuonna 2016, keskimääräisiä palkkauskustannuksia vuonna 2016. Palkkauskustannukset olivat keskimäärin noin 10 600 euroa (mukaan lukien yrittäjien palkat ja työnantajan sivukulut) ja keskimääräinen liikevaihto hieman vajaat 140 000 euroa. Jos huomioon otetaan vain ulkopuolisille työntekijöille maksetut palkat, palkkauskustannukset olivat keskimäärin noin 8 550 euroa. Edellä kuvatun tilastotiedon perusteella ja ottaen huomioon, että rekrytointitukea maksettaisiin 50 prosenttia palkkakustannuksista ilman työnantajan sivukuluja, arvioidaan, että suurin osa yrityksistä ei saavuttaisi ehdotetun rekrytointituen enimmäismäärän mukaista palkkauskustannuksen tasoa.

Osa lausunnonantajista (SAK, Vates-säätiö, muutama elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus ja työ- ja elinkeinotoimisto) kiinnitti huomiota siihen, ettei palkattavan työntekijän työsuhteen kestolle tai työajalle ole asetettu minimiehtoja. Reunaehtojen asettaminen työsuhteelle nähtiin tarpeelliseksi, jotta ehkäistäisiin lyhytaikaisen työvoiman ja niin sanottujen nollatuntisopimusten käyttöä sekä välttäisiin tulkinnanvaraisuuksilta. SAK ry:n näkemyksen mukaan tuen saamisen edellytyksenä olevan työsuhteen tulisi kestää vähintään 26 viikkoa ja työajan olla vähintään 18 tuntia viikossa, jotta työ täyttäisi työssäoloehdon. SAK ry esitti ainakin nollatuntisopimukset rajattavaksi tuen ulkopuolelle. Esitystä ei ole muutettu palautteen perusteella, koska kokeilussa on tarkoitus selvittää rahallisen tuen vaikutusta työnantajaksi ryhtymiseen. Jos työsuhteen kestolle tai työtuntien määrälle asetettaisiin ehtoja, voisi tuki vaikuttaa ainoastaan ehtojen mukaisten työsuhteiden syntymiseen. Vaatimuksilla rajattaisiin tuen ulkopuolelle potentiaalisia työnantajia ja vähennettäisiin tuen vaikuttavuutta.

Oikeusministeriö esitti lausunnossaan joitakin ehdotettuihin säännöksiin liittyviä huomioita. Oikeusministeriön näkemyksen mukaan muun muassa tuen ehtoja ja määrää sekä tuen hakemista ja maksamista koskevat säännökset eivät muodostaneet esitysluonnoksessa selkeää kokonaisuutta eivätkä vastanneet täysin perusteluja. Lisäksi oikeusministeriö katsoi, että kokeilun arvioinnin toteuttaminen jää esityksessä epämääräiseksi. Ministeriö myös edellytti perustelujen täydentämistä joiltakin osin. Esitystä on jatkovalmistelussa täydennetty oikeusministeriön lausuntopalaute huomioon ottaen.

Verohallinto kiinnitti lausunnossaan huomiota siihen, että ehdotettu tuki on saajalle veronalaista tuloa ja edellyttää verovalvonnan lisäksi sen, että asiakkaat saavat riittävän ohjauksen ja neuvonnan tulon ilmoittamisesta. Verohallinto totesi, että se voi tehdä yhteistyötä Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimiston kanssa esimerkiksi yritysten neuvonnassa ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyvistä peruskysymyksistä ja tuen käsittelystä yrittäjän verotuksessa. Lisäksi Verohallinto totesi, että annettuun tukeen liittyvästä ilmoittamisvelvollisuudesta voi aiheutua vaikutuksia myös Tulorekisteriin ja Verohallinnon pitämään pientyönantajan maksu- ja

ilmoitusjärjestelmään (Palkka.fi). Verohallinto totesi edelleen, ettei hallituksen esitysluonnoksessa ole erikseen arvioitu kokeilussa kerättävien tietojen hyödyntämisestä eri viranomaisissa. Verohallinto totesi, että se voisi hyödyntää yrittäjiltä kerättävää palautetta esimerkiksi yrittäjien kokemasta kokeiluun liittyvien velvoitteiden hoitamiseen liittyvästä hallinnollisesta taakasta oman asiakasymmärryksensä parantamiseksi.

Oikeusrekisterikeskus kommentoi lausunnossaan ehdotettuja rekrytointitukikokeilua koskevaan lakiehdotukseen ja rikosrekisterilakiin ehdotettuja säännöksiä, jotka liittyvät tietojen luovuttamiseen rikosrekisteristä ja sakkorekisteristä. Oikeusrekisterikeskuksella ei ollut huomautettavaa ehdotettuun sääntelyyn. Oikeusrekisterikeskus kiinnitti kuitenkin huomiota siihen, ettei esitysluonnoksen taloudellisissa vaikutuksissa ole otettu huomioon tietojärjestelmiin liittyvää kehitystyötä, mutta totesi, ettei se pidä järjestelmämuutoksia käytettävissä olevien tietojen perusteella määräaikaisen kokeilun aikana tarkoituksenmukaisena. Oikeusrekisterikeskus totesi, että tarkastukset on mahdollista tehdä kokeilun aikana manuaalisesti, etenkin jos tarkastusten määrä jää kymmeniin tai korkeintaan muutamaan sataan lain voimassaoloaikana.

KEHA-keskus kiinnitti lausunnossaan huomiota tulotietojärjestelmästä annettua lakia koskevan ehdotuksen pykäläkohtaisiin perusteluihin, joissa todettiin, että KEHA-keskus saisi tiedot tulotietojärjestelmästä suoraan käyttöliittymän kautta. KEHA-keskus totesi, että KEHA-keskus rakentaa tulorekisteriin rajapinnan, jonka kautta tietoja noudetaan tulorekisteristä. Tietojen nouto rajapinnan kautta on edellytys rekrytointituen tehokkaalle maksamiselle ja automaattisen maksuehdotelman laatimiselle järjestelmäavusteisesti. Mainitun lain pykäläkohtaisia perusteluja on korjattu KEHA-keskuksen edellyttämällä tavalla.

Suomen Yrittäjät (SY) totesi lausunnossaan, että ensisijaisesti työllistämiseen tulisi kannustaa työmarkkinarakenteita uudistamalla, mutta piti erittäin tärkeänä, että myös taloudellisia kannusteita työnantajaksi ryhtymiseksi selvitetään. SY:n tekemien selvitysten mukaan merkittävä syy siihen, että kasvua haetaan mieluummin esimerkiksi verkottumalla muiden yrittäjien kanssa, on työllistämisen kalleus ja riski. SY piti esitystä selkeänä, hyvin laadittuna ja kokeilua sisällöllisesti hyvin suunniteltuna ja järkevällä tavalla rajattuna, mutta huomautti, että he ovat jo aiemmin kannattaneet 2–3 henkeä työllistävien yritysten ulottamista kokeilun kohdejoukkoon. SY piti hyvänä, että tukea ei ole rajattu yhden työntekijän palkkaan ja hallinnollisen työn määrää pyritään minimoimaan sillä, ettei työsuhteelle ole asetettu ehtoja. SY pyysi huomioimaan myös osaavan työvoiman saatavuuden haasteet kokeilussa. Kokeilu on rajattu ensimmäistä ulkopuolista työntekijää palkkaaviin yrityksiin, koska rekrytointikynnyksen arvioidaan olevan tämän kohdejoukon yrityksillä erityisen korkea verrattuna sellaisiin yrityksiin, jotka ovat jo palkanneet työvoimaa. Jos kynnys on kokeiluun osallistuvilla yrityksillä erilainen, on tuen vaikuttavuus eri osaryhmillä erilainen, mikä voi hankaloittaa kokeilun tulosten tulkintaa. Osaavan työvoiman saatavuuteen liittyviä haasteita pyritään ratkaisemaan osana työ- ja elinkeinotoimistojen muuta toimintaa ja kehittämistyötä, mistä hyötyvät kaikki yritykset.

Vates-säätiö kiinnitti lausunnossaan huomiota pienyrittäjien maksukykyyn ja pyysi selvittämään kokeilun aikana mahdollisuutta palkkakustannusten maksamiseen etukäteen erikseen sovitun rytmityksen perusteella. Lisäksi Vates-säätiö toi esille, että yrittäjinä toimivat vammaiset henkilöt tarvitsevat erilaisia yrittäjyyteen liittyviä tukimuotoja, ja totesi suositelluksi toimintamalliksi sen, että vammaisen yrittäjä voisi kompensoida oman työkykynsä vaihtelua palkkaamalla alansa asiantuntijan työtehtäviin. Tällöin kokeilussa toteutettaisiin positiivista erityiskohdelua sekä toimittaisiin Vammaissopimuksen 27 artiklan edellyttämällä tavalla. Myös Invalidiliitto ry toivoi, että kokeilussa huomioitaisiin positiivisena erityiskohteluna vammaisten henkilöiden yritys- ja elinkeinotoiminta. Invalidiliiton näkemyksen mukaan vammaisten, pitkäaikaissairaiden sekä osatyökykyisten henkilöiden yrittäjyyttä ei tällä hetkellä tueta tarpeeksi yhteiskunnan toimenpiteillä. Invalidiliitto ehdotti, että vammaisia ja pitkäaikaissairaita yrittäjiä voisi

hakeutua mukaan kokeiluun esitysluonnoksessa ehdotettujen kriteerien mukaisesti. Esitettyä positiivista erityiskohtelua ei ole mahdollista sisällyttää kokeiluun, koska kokeiluryhmä muodostetaan satunnaisesti Verohallinnon rekisteritietojen pohjalta, eikä rekisteriaineistosta ole mahdollista määrittää, mitkä yritykset tulisi ottaa esitetyn kaltaisen erityiskohtelun kohteeksi. Lisäksi muista tuen saajista poikkeavat ehdot johtaisivat siihen, että kokeilussa olisi kaksi niin sanottua toimenpidehaaraa eli tukiehdoiltaan eroava yritysjoukko muodostaisi oman kohderyhmän. Tämän toisen kohdejoukon koko olisi todennäköisesti niin pieni, ettei kokeilussa pystytäisi arvioimaan tälle joukolle kohdennetun tuen vaikutuksia. Esityksen perusteluja on täydennetty käsittelemällä ennakkomaksatusta toteuttamisvaihtoehtoissa.

Palkansaajien tutkimuslaitos ja muutamat muut lausunnon antajat kiinnittivät huomiota kokeilun arviointiin. Palkansaajien tutkimuslaitoksen mukaan kokeilun kannalta on olennaista, että kokeiluun saadaan tarpeeksi yrityksiä, jotta voidaan havaita tilastollisesti merkittäviä vaikutuksia. Lausunnossa korostetaan, että olisi erityisen tärkeää tutkia myös pidemmän aikavälin vaikutuksia. Palkansaajien tutkimuslaitos totesi, että riippumatta kokeilun tuloksista, itse menettelmä on erinomainen ja suositeltava jatkossakin julkisen politiikan kehittämisessä. Muutamat lausunnonantajat toivat esille erilaisia kysymyksiä, joihin voisi pyrkiä saamaan vastauksia kokeilun yhteydessä tehtävällä kyselytutkimuksella. SAK huomautti, että vaikka rekrytointitukikokeilu osoittaisi kokeilun päätyttyä valikoitujen yritysten palkanneen työvoimaa ja kasvaneen, siitä ei voi vetää johtopäätöksiä vaikutuksesta kokonaistyöllisyyteen. SAK piti tärkeänä, että nimenomaan myös syntyvien työpaikkojen laatua ja rekrytoituja työntekijäryhmiä tarkastellaan. Tutkimusasetelma tulee rakentaa niin, että se mahdollistaa tämän. Esityksen perusteluja on täydennetty kokeilun arviointia koskevan lausuntopalautteen pohjalta.

6.1 Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto

Lainsäädännön arviointineuvosto piti esimerkillisenä koeasetelmaa, jossa toteutetaan satunnaisesti kontrolloitu koe luotettavan tiedon saamiseksi rekrytointitukikokeilun tuloksista. Arviointineuvoston näkemyksen mukaan esityksessä on kuvattu perusteellisesti ja selkeästi koeasetelmaa. Esityksen keskeisimmiksi puutteiksi ja kehittämiskohteiksi arviointineuvosto totesi sen, että esityksessä ei juuri käsitellä kokeilun vaikutuksia työntekijöille. Arviointineuvosto suosittelee, että esityksessä tulisi arvioida, millaisia työsuhteita ja työaikatarkoituksia rekrytointituki käytännössä mahdollistaa. Kokeilussa työllistyvien työntekijöiden määrä tulisi arvioida vaihteluvälillä, jos kokeiluun osallistuu tavoiteltu määrä yrityksiä.

Esitystä on täydennetty lisäämällä yhteiskunnallisiin vaikutuksiin arvio vaikutuksista työntekijöihin.

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Laki rekrytointitukikokeilusta

1 §. Lain tarkoitus. Pykälässä määriteltäisiin kokeilun tarkoitus. Kokeilulla selvitetäisiin palkkakustannuksia alentavan rahallisen tuen vaikutusta rekrytointikynnyksen madaltamisessa. Tuen tavoitteena on kannustaa yrityksiä palkkaamaan työntekijöitä ja ryhtymään työnantajiksi. Tavoitteena on, että rekrytointikynnyksen ylittäminen saa aikaan positiivisen kasvun kierteen, jossa ensimmäisen työntekijän palkkaaminen kasvattaa yrityksen liiketoimintaa ja johtaa uusien työntekijöiden palkkaamiseen ja lisää siten työllisyyttä. Kokeilusta saatavia tuloksia voitaisiin hyödyntää arvioitaessa, voidaanko ehdotetun kaltaisella rahallisella tuella saavuttaa sellaisia vaikutuksia, että tukimuoto olisi tarkoituksenmukaista ottaa käyttöön pysyvämmiin.

2 §. Kokeilun toimeenpano. Pykälässä säädettäisiin toimeenpanevista viranomaisista. Kokeilun johto ja valvonta kuuluisi työ- ja elinkeinoministeriölle. Toimeenpaneovina viranomaisina toimisivat Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto ja KEHA-keskus.

Työ- ja elinkeinotoimistojen tehtävistä säädetään elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista annetun lain (897/2009) 14 §:ssä. Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on hoitaa mainitussa pykälässä lueteltujen tehtävien lisäksi myös muut sille säädettyt tehtävät. Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto hoitaisi rekrytointitukikokeiluun liittyvät tehtävät valtakunnallisesti.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista annetun lain 3 a §:n mukaan KEHA-keskus voi hoitaa elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen erityislainsäädännön nojalla myöntämien avustusten maksamista, niiden käytön valvontaa ja takaisinperintää sekä valtion korvauksia koskevia tehtäviä siten kuin niistä erikseen säädetään.

Ehdotetun lain mukaan Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimiston tehtäviin kuuluisi kokeilu- ja verrokkiryhmien valinta, kokeiluryhmän yritysten informoiminen sekä rekrytointituen myöntämiseen liittyvät tehtävät. KEHA-keskuksen tehtäviin kuuluisi rekrytointituen maksaminen ja mahdolliset takaisinperintään liittyvät tehtävät. Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto ja KEHA-keskus toimisivat kokeilua koskevan rekisterin yhteisrekisterinpitäjinä. Rekisteristä säädettäisiin tarkemmin ehdotetussa 10 §:ssä.

3 §. Kokeilun kohdejoukko. Pykälässä säädettäisiin kokeilun kohdejoukosta. Ehdotetun 1 momentin mukaan kokeilun kohdejoukkoon kuuluisivat yritykset, joilla ei ole ollut palveluksessaan kohdejoukon määrittämistä edeltäneiden 12 kuukauden aikana ulkopuolista työvoimaa. Yrityksillä tarkoitettaisiin luonnollisia henkilöitä, jotka harjoittavat elinkeinotoimintaa toiminnalla tai jotka ovat rekisteröityneet yritys- ja yhteisötietojärjestelmään eli joilla on niin sanottu y-tunnus. Kohdejoukkoon kuuluisivat myös avoimet yhtiöt, kommandiittiyhtiöt ja osakeyhtiöt, joissa työskentelee pelkästään yrittäjäasemassa olevia henkilöitä. Näin ollen myös sellainen yritys, jossa on useampi yrittäjäasemassa oleva henkilö, kuuluisi kohdejoukkoon. Tällainen olisi esimerkiksi osakeyhtiö, jossa olisi kaksi yrittäjäasemassa olevaa osakasta, jotka työskentelevät yrityksessä, mutta jonka palveluksessa ei näiden lisäksi ole työsuhteessa olevia työntekijöitä.

Yrittäjäasemassa olevaksi katsottaisiin henkilö, joka on yrittäjän eläkelain (1272/2006) 3 §:ssä tai maatalousyrittäjän eläkelain (1280/2006) 3 §:ssä tarkoitettu yrittäjä. Yrittäjän eläkelain 3 §:n mukaan yrittäjällä tarkoitetaan henkilöä, joka tekee ansiotyötä olematta työsuhteessa tai virkat tai muussa julkisoikeudellisessa toimisuhteessa. Yrittäjänä pidetään avoimen yhtiön yhtiömiestä tai muun yhteisön tai yhtymän sellaista osakasta tai yhtiömiestä, joka on henkilökohdaisessa vastuussa yhteisön tai yhtymän velvoitteista ja sitoumuksista. Yrittäjänä pidetään myös osakeyhtiössä johtavassa asemassa työskentelevää osakasta, jos osakeyhtiön osakas omistaa yksin yli 30 prosenttia yhtiön osakepääomasta tai hänellä on yksin yli 30 prosenttia yhtiön osakkeiden tuottamasta äänimäärästä taikka osakeyhtiön osakas omistaa yhdessä perheenjäsentensä kanssa yli 50 prosenttia yhtiön osakepääomasta tai heillä on yhdessä yli 50 prosenttia yhtiön osakkeiden tuottamasta äänimäärästä.

Vastaavasti maatalousyrittäjän eläkelain 3 §:n mukaan maatalousyrittäjänä pidetään maatilatalouden harjoittajaa, joka omaan tai yhteiseen lukuun itse työhön osallistuen harjoittaa maatilataloutta vähintään viisi hehtaaria maatalousmaata käsittävällä viljelmällä, kalastajaa, joka olematta työsuhteessa harjoittaa ammattimaista kalastusta, ja poronomistajaa, joka omaan, perheenjäsenensä tai paliskunnan lukuun tekee poronhoitotyötä. Lisäksi maatalousyrittäjänä pidetään henkilöä, joka tekee edellä mainittua työtä maatalousyrittäjän perheenjäsenenä. Perheenjäseneksi katsotaan myös avopuoliso. Maatalousyrittäjän eläkelain 5 §:ssä määritellään, milloin henkilöä, joka harjoittaa maatilataloutta, kalastusta tai poronhoitoa osakeyhtiössä tai muussa

yhteisössä, pidetään yrittäjänä. Käytännössä yrittäjäasema todettaisiin Verohallinnolle ilmoitettujen yrittäjätietojen perusteella.

Yritys kuuluisi kokeilun kohdejoukkoon, vaikka yritys olisi toiminut työnantajana 12 kuukauden tarkastelujaksoa aikaisemmin. Huomioon ei otettaisi myöskään sellaista työvoiman käyttöä, jossa yritys ei maksa palkkaa työntekijälle. Esimerkiksi vuokratyövoiman käyttö tai alihankintana teetetty työ 12 kuukauden jaksolla ei estäisi soveltamisalaan kuulumista. Käytännössä se, ettei yrityksellä ole ollut ulkopuolista työvoimaa palveluksessaan, todettaisiin Verohallinnolle ilmoitettujen työntekijä- ja palkanmaksutietojen perusteella.

Kohdejoukkoon kuulumista rajoitettaisiin myös liikevaihdon perusteella. Yrityksen arvonlisäverolaissa tarkoitettua myynnin tulisi olla vähintään 15 000 euroa. Yli miljoonan euron liikevaihdolla toimivat yrittäjät ja yritykset rajattaisiin kohdejoukon ulkopuolelle. Säännöksessä tarkoitettu myynti määräytyisi Verohallinnolle arvonlisäverotusta varten annetuissa ilmoituksissa ilmoitetun myynnin perusteella. Huomioon otettaisiin poimintaa edeltävän kalenterivuoden eli vuoden 2021 myynti.

Lisäksi kohdejoukkoon tehtäisiin joitakin rajauksia, joista säädettäisiin 2 momentin 1–4 kohdassa. Ehdotetun 1 kohdan perusteella kohdejoukon ulkopuolelle rajattaisiin yritykset, joiden kotipaikka on Ahvenanmaalla. Ahvenanmaan itsehallintolain (1144/1991) 18 §:n 22 kohdan mukaan elinkeinotoimintaa koskevat asiat eräin mainitussa laissa säädetyin poikkeuksin ja 23 kohdan mukaan työllisyyttä koskevat asiat kuuluvat maakunnan lainsäädäntövaltaan. Edellä mainitusta syystä sellaisten yritysten tukeminen, joiden kotipaikka on Ahvenanmaalla, ei kuulu valtakunnan lainsäädäntövallan alaan.

Ehdotetussa 2 kohdassa edellytettäisiin, että yrityksen on oltava merkittynä arvonlisäverovelvollisten rekisteriin. Arvonlisäverovelvollisten rekisteriin kuulumisen olisi kohdejoukkoon kuulumisen lähtökohtainen edellytys 1 momentin nojalla, koska liikevaihtoa tarkasteltaisiin arvonlisäveroilmoitusten perusteella. Lisäksi olisi tarpeen edellyttää, että yritys on merkitty arvonlisäverovelvolliseksi myös poimintahetkellä, jotta liiketoiminta voidaan katsoa edelleen aktiiviseksi.

Ehdotetun 3 kohdan mukaan kohderyhmään ei kuuluisi yritys, jolla on verovelkarekisteriin merkittyä verovelkaa tai laiminlyöntejä verotusta koskevien ilmoitusten antamisessa. Verotietojen julkisuudesta ja salassapidosta annetun lain (1346/1999) 20 b §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan rekisteriin merkitään verovelkaa koskevana tietona tieto siitä, onko yrityksellä vähintään 10 000 euroa sellaisia erääntyneitä ja suorittamatta olevia Verohallinnon kantamia veroja ja maksuja, joista ei ole Verohallinnon tekemää maksujärjestelyä tai muutoksenhakuviranomaisen täytäntöönpanon keskeytystä koskevaa määräystä. Mainitun lain 20 b §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan verovelkarekisteriin merkitään ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyöntiä koskevana tietona tieto siitä, onko yritys laiminlyönyt arvonlisäveroa tai ennakonpidätyksiä ja työnantajan sosiaaliturvamaksuja koskevan ilmoituksen antamisen.

Myös konkurssi tai vireillä oleva konkurssimenettely estäisi kohderyhmään kuulumisen. Asiasta säädettäisiin 4 kohdassa. Konkurssissa oleva yritys ei hallitse itse omaisuuttaan eikä voi silloin palkata työntekijää.

Kohdejoukon määrittäminen tapahtuisi Verohallinnon rekistereistä saatavien tietojen perusteella. Asia todettaisiin 2 momentissa. Poiminta tehtäisiin tietyinä hetkenä, joten kohdejoukko määrittyisi kyseisellä hetkellä olevien tietojen perusteella. Poiminnan jälkeen tapahtuneita muutoksia rekisteritiedoissa ei voitaisi ottaa huomioon. Siten esimerkiksi yritys, joka maksaisi ve-

rovelkarekisteriin merkityn verovelkansa, mutta jota koskeva tieto päivittyisi rekisteriin poimintahetken jälkeen, jäisi kohdejoukon ulkopuolelle. Käytännössä kohdejoukon poiminta tehtäisiin kokeilun alkaessa maaliskuun 2022 alussa ja mahdollisesti toisen kerran elokuussa 2022. Verohallinnon suorittaman vuoden 2020 aineistoon pohjautuvan koepoiminnan perusteella ehdotetun 3 §:n mukaisilla rajauksilla kohdejoukkoon kuuluisi noin 72 600 yritystä.

4 §. Kokeilu- ja verrokkiryhmä. Pykälässä säädettäisiin kokeilu- ja verrokkiryhmän valinnasta. Ehdotetun 1 momentin mukaan Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto suorittaisi kokeilu- ja verrokkiryhmän poiminnan kohdejoukkoon kuuluvista yrityksistä. Kokeilun alkaessa muodostettu kokeiluryhmä, joka koostuisi 3 500 yrityksestä, muodostaisi ensimmäisen vaiheen kokeiluryhmän. Lisäksi kohdejoukon yrityksistä muodostettaisiin verrokkiryhmä, jonka koko olisi 20 000 yritystä.

Kokeilu- ja verrokkiryhmän valinta tehtäisiin satunnaistamalla. Pykälän 2 momentin mukaan satunnaistaminen tulisi tehdä siten, että jokaisella kohderyhmään kuuluvalla yrityksellä on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi kokeiluryhmään. Satunnaistamisessa otettaisiin kuitenkin huomioon se, että kokeilu- ja verrokkiryhmään valikoituisi koko kohdejoukon toimialajakaumaa noudatteleva joukko yrityksiä. Läpinäkyvyyden edistämiseksi edellytettäisiin, että satunnaistamiseen käytettävät ohjelmointikomennot julkaistaisiin ennen satunnaistamisen suorittamista. Julkaiseminen tapahtuisi internetissä kokeilua varten perustettavalla sivustolla.

Rekrytointituen oletettujen vaikutusten havaitseminen edellyttää koesuunnitelman mukaan, että tukea käyttäviä yrityksiä on vähintään 900. Pykälän 3 momentissa säädettäisiin tilanteesta, jossa tuen käyttö ensimmäisessä vaiheessa jäisi tätä alhaisemmaksi. Jos tukea käyttäviä yrityksiä olisi ensimmäisen vaiheen kokeiluryhmässä alle 900, kokeilussa toteutettaisiin toinen vaihe. Toisen vaiheen toteuttamiseksi kokeilun 3 §:ssä tarkoitettu kohdejoukko määritettäisiin uudestaan Verohallinnon rekistereistä, jolloin sen hetkinen tilanne määrittäisi kohdejoukon. Kohdejoukon uudelleen määrittämisen myötä kokeilun toisen vaiheen kohdejoukosta jäisi pois yritykset, jotka ovat palkanneet työntekijän kokeilun alkamisen ja toisen vaiheen alkamisen välisenä aikana. Ensimmäisen vaiheen kokeilu- tai verrokkiryhmään kuuluva yritys ei kuuluisi toisen vaiheen kohdejoukkoon.

Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto määrittäisi uudesta kohdejoukosta toisen vaiheen kokeiluryhmän ja verrokkiryhmän. Kokeilu- ja verrokkiryhmän poiminta tehtäisiin satunnaistamalla vastaavasti kuin ensimmäisessä vaiheessa.

Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto määrittäisi toisen vaiheen kokeilu- ja verrokkiryhmän suuruuden yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa. Kokeiluryhmän koko määritettäisiin hyödyntäen tietoa, joka tuen käyttöasteesta saadaan ensimmäisen kokeiluryhmän osalta. Kokeiluryhmän koko tulisi määritellä siten, että kokeilussa voidaan olettaa saavutettavan tavoiteltu määrä tukea käyttäviä yrityksiä, ja toisaalta, että tukibudjetti oletettavasti mahdollistaa tuen myöntämisen kaikille kokeiluryhmän yrityksille, jotka haluavat käyttää tukimahdollisuuden ja täyttävät tuen myöntämisen edellytykset. Tarvittaessa määrittelyssä hyödynnettäisiin tutkijoita.

5 §. Rekrytointituen tarjoaminen kokeiluryhmään kuuluville yrityksille. Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimiston tulisi viipymättä informoida kokeiluryhmään valittuja yrityksiä tukimahdollisuudesta, sen saamisen edellytyksistä ja tuen hakemisesta. Infokirje lähetetään postitse Verohallinnolta saatua yrityksen osoitteeseen. Yritykselle annettavassa informaatiossa tulisi kiinnittää erityistä huomiota informaation selkeyteen, jotta yritys tietää, mitä tuen saaminen edellyttää. Verrokkiryhmään kuuluvia yrityksiä ei informoitaisi erikseen verrokkiryhmään kuulumisesta, jotta informaatiolla ei vaikutettaisi yritysten käyttäytymiseen.

6 §. Rekrytointituen myöntämisen ehdot ja määrä. Pykälässä säädettäisiin rekrytointituen myöntämisen ehdoista ja tuen määrästä. Rekrytointitukea maksettaisiin työntekijän tai työntekijöiden palkkakustannuksiin, minkä vuoksi tuen myöntäminen edellyttäisi, että yritys palkkaa palvelukseensa vähintään yhden työntekijän.

Pykälän 1 momentissa asetettaisiin määräaika, johon mennessä ensimmäisen työntekijän työsuhteen tulee alkaa. Ensimmäisen vaiheen kokeiluryhmään kuuluvan yrityksen tulisi palkata työntekijä siten, että työsuhte alkaa viimeistään 31.7.2022 ja toisen vaiheen kokeiluryhmään kuuluvan yrityksen siten, että työsuhte alkaa viimeistään 31.12.2022. Ensimmäisen vaiheen kokeiluryhmän yrityksille lähetettäisiin ilmoitus tukimahdollisuudesta maaliskuussa 2022 ja toisen vaiheen kokeiluryhmän yrityksille elokuussa 2022, joten kummankin ryhmän yrityksillä olisi vähintään neljä kuukautta aikaa rekrytoida työntekijä.

Ehto työntekijän palkkaamisesta ei siten täyttyisi, jos yritys sopisi työntekijän kanssa työsuhteesta määräaikaan mennessä, mutta työsuhte sovittaisiin alkavaksi vasta myöhemmin. Jos yritys ei täyttäisi tuen saamisen edellytyksenä olevaa ehtoa työntekijän palkkaamisesta määräaikaan mennessä, yritys menettäisi oikeuden tukeen.

Yritykselle, joka hakisi tukea ennen työntekijän palkkaamista, tuki myönnettäisiin ehdolla, että yritys palkkaa työntekijän ja työntekijän työsuhte alkaa 1 momentin 1 tai 2 kohdassa tarkoitettuun määräaikaan mennessä. Tuki voitaisiin myöntää myös sellaiselle kokeiluryhmään kuuluvalla yritykselle, joka on palkannut työntekijän ennen tukihakemuksen jättämistä. Tuen myöntämistä ei siten estäisi se, että yritys on kohdejoukon määrittämisen ja tuen hakemisen välisenä aikana palkannut työntekijän.

Työsuhteeseen palkattavalle ei asetettaisi erityisiä ehtoja eli palkattavan ei esimerkiksi tarvitsisi olla työtön työnhakija. Myöskään työsuhteen kestolle tai viikoittaiselle työajalle ei asetettaisi vaatimuksia. Yritys voisi siten palkata työntekijän kokoaikaiseen tai osa-aikaiseen työsuhteeseen. Työsuhte voisi olla kestoaltaan toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen. Työsopimuslaki edellyttää kuitenkin määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle perusteltua syytä. Koska tuen saamisen edellytyksenä olisi työsuhte, tukea ei maksettaisi vuokratyövoiman käytöstä tai alihankintana teetetävän työn kustannuksista.

Rekrytointituen saaminen edellyttäisi tuen hakemista. Lähtökohtaisesti tuki myönnettäisiin kokeiluryhmään valitulle yritykselle, joka hakee tukea. Koska tukeen olisi käytettävissä talousarviossa tähän tarkoitukseen varattu määräraha, sidottaisiin tuen myöntäminen kuitenkin käytettävissä oleviin määrärahoihin.

Tuen myöntämiselle asetettaisiin joitakin ehdottomia edellytyksiä, joista säädettäisiin 2 momentissa. Tukea ei olisi mahdollista myöntää yritykselle, jonka tilanteessa on kohdejoukon määrittämisen jälkeen tapahtunut sellaisia muutoksia, että yritys rajautuisi 3 §:n 2 momentin perusteella kohdejoukon ulkopuolelle. Tukea ei voitaisi myöntää yritykselle, joka olisi poistunut tai poistettu arvonnäköverovelvollisten rekisteristä. Tukea ei voisi myöntää myöskään sellaiselle yritykselle, jolle on kertynyt verovelkarekisteriin merkittyä verovelkaa tai ilmoitusten laiminlyöntejä tai joka on haettu tai asetettu konkurssiin. Edellä mainituista edellytyksistä säädettäisiin 2 momentin 1 kohdassa.

Rekrytointituki myönnettäisiin vähämerkityksisenä tukena eli de minimis -tukena. Tuki voitaisiin myöntää joko yleisen de minimis -asetuksen, maatalousalan de minimis -asetuksen tai kalastus- ja vesiviljelyalan de minimis -asetuksen nojalla. Pykälän 2 momentin 2 kohdan mukaan tukea ei voisi myöntää, jos tuen myöntäminen kyseiselle yritykselle ei ole sovellettavan de minimis -asetuksen mukaan mahdollista. Sovellettava de minimis -asetus määräytyisi tuettavan

toiminnan mukaan. Jos yritys harjoittaa toimintaa eri de minimis -asetusten soveltamisalaan kuuluvilla toimialoilla, yrityksen tulee hakemuksessa yksilöidä se toimiala, johon tuki kohdistuu.

Yleisen de minimis -asetuksen mukaan tukea voidaan myöntää muuhun toimintaan kuin maatalouden alkutuotantoon, kalastus- ja vesiviljelytuotteiden tuotantoon, jalostukseen ja kaupan pitämiseen. Yleisen de minimis -asetuksen mukaan yhdelle yritykselle myönnettävän de minimis -tuen määrä ei saa ylittää 200 000 euroa kuluva ja kahden edellisen verovuoden aikana. Edellä mainitusta poiketen maanteiden tavarakuljetuksen alalla toimiville yrityksille de minimis -tuen enimmäismäärä on 100 000 euroa. Maatalouden alkutuotannon alalla vähämerkityksisen tuen enimmäismäärä on 20 000 euroa ja kalastuksen ja vesiviljelyn alalla 30 000 euroa kolmen verovuoden aikana. Yritykselle ei siten voitaisi myöntää rekrytointitukea kokeilun kohdejoukkoon kuulumisesta huolimatta, jos rekrytointituen myöntäminen johtaisi yrityksen de minimis -tukikiintiön ylittymiseen. Maatalouden ja kalatalouden de minimis -tukena myönnettävän tuen osalta edellytyksenä on myös, ettei kyseessä olevissa asetuksissa määritelty kansallinen yläraja ylitä.

Lisäksi 2 momentin 3 kohdassa säädettäisiin, ettei rekrytointitukea myönnettäisi sellaiselle yritykselle, joka on syyllistynyt ulkomaisen työvoiman luvattomaan käyttöön. Tukea ei myönnettäisi, jos yrittäjä tai yrityksen rikoslaissa (39/1889) tarkoitettu edustaja on tuomittu kuluva tai sitä edeltävien kahden vuoden aikana lainvoimaisella tuomiolla rangaistukseen rikoslain 47 luvun 6 a §:ssä tai ulkomaalaislain (301/2004) 186 §:ssä tarkoitetusta rikoksesta tai yrittäjälle tai yritykselle on lainvoimaisella päätöksellä määrätty työsopimuslain 11 a luvun 3 §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu.

Rikoslain 47 luvun 6 a §:ssä säädetään luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä. Työnantaja tai tämän edustaja, joka ottaa palvelukseen tai pitää palveluksessa ulkomaalaisen, jolla ei ole työntekijän oleskelulupaa tai muuta työntekoon Suomessa oikeuttavaa lupaa, on tuomittava luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. Luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä tuomitaan myös urakan tai aliurakan antaja tai työn teettävä taikka heidän edustajansa, joka laiminlyö varmistautua siitä, että sen ulkomaiselle yritykselle antamassa urakointi- tai aliurakointityössä taikka ulkomaisen yrityksen sen käyttöön asettamana vuokratyövoimana työskentelevillä ulkomaalaisilla työntekijöillä on työntekijän oleskelulupa tai muu työntekoon Suomessa oikeuttava lupa.

Ulkomaalaislain 186 §:ssä säädetään työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta. Pykälän mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka 1) tahallaan tai huolimattomuudesta pitää palveluksessaan ulkomaalaisen, jolla ei ole oikeutta ansiotyön tekemiseen, 2) tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta antaa viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaisen työnteon ehdoista taikka työtehtävistä ja niiden asettamista vaatimuksista taikka 3) tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta laiminlyö 86 a §:n 2 momentissa säädetyn velvollisuuden, on tuomittava työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta sakkoon, jollei teosta muualla laissa ole säädetty ankarampaa rangaistusta.

Työsopimuslain 11 a luvun 3 §:n mukaan työnantaja, joka on ottanut työhön laittomasti maassa oleskelevan ulkomaalaislaissa tarkoitetun kolmannen maan kansalaisen, on velvollinen maksamaan seuraamusmaksun, joka on vähintään 1 000 euroa ja enintään 30 000 euroa.

Valtionavustuslain (688/2001) 7 §:n 2 momentti, joka on osa niin sanotun työnantajasanctioidirektiivin kansallista täytäntöönpanoa, kieltää valtionavustuksen myöntämisen edellä mainituissa tilanteissa ilman erityisen painavaa syytä. Koska rekrytointituki kohdistuisi nimenomaan palkkakustannuksiin, ulotettaisiin vastaava kielto rekrytointituen myöntämiseen. Ehdotettuun

säännökseen ei kuitenkaan sisältyisi harkintavaltaa eli lainvoimainen tuomio tai seuraamusmaksu estäisi tuen myöntämisen. Tieto kysyttäisiin tukea koskevassa hakemuksessa. Tieto tarkistettaisiin Oikeusrekisterikeskukselta vain, jos tähän olisi erityinen syy. Tällainen syy olisi käsillä silloin, kun tuen hakijan antamien tietojen oikeellisuudesta olisi epäselvyyttä.

Ehdotetussa 2 momentin 4 kohdassa edellytettäisiin, että yritys sitoutuu maksamaan työntekijälle vähintään kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä.

Rekrytointituki olisi riippuvainen yritykselle syntyvistä palkkakustannuksista. Rekrytointituen määrästä säädettäisiin 3 momentissa. Tuen määrä olisi 50 prosenttia yrityksen toteutuneista palkkakustannuksista enintään 12 kuukauden ajalta, kuitenkin enintään 10 000 euroa. Tukiaika alkaisi ensimmäisen työntekijän työsuhteen alkamisesta. Jos työsuhte olisi alkanut ennen tuki-hakemuksen jättämistä, alkaisi tukiaika hakemuksen jättämispäivästä eli tuella ei voisi kattaa palkkakustannuksia, jotka ovat aiheutuneet tuen hakemista edeltävältä ajalta.

Koska yrityksen tukikelpoiset palkkakustannukset eivät ole etukäteen tiedossa, varattaisiin tukipäätöksellä määrärahaa aina 10 000 euroa. Toteutuneet tukikelpoiset kustannukset voivat jäädä kuitenkin niin alhaisiksi, ettei koko tuen enimmäismäärää makseta. Viranomaisella ei olisi myöskään harkintavaltaa tuen kestosta, vaan tukikelpoisia kustannuksia otettaisiin huomioon aina 12 kuukauden ajanjaksolta, ellei tuen enimmäismäärä ole täytynyt jo ennen tätä määräaika-

Esimerkiksi, jos yrittäjä jättäisi tukihakemuksen 1.4.2022 ja tuki myönnettäisiin ehdolla, että yritys palkkaa työntekijän viimeistään 31.7.2022, ja työntekijä aloittaisi yrityksen palveluksessa 20.4.2022, tukea voitaisiin maksaa ajalta 20.4.2022–19.4.2023 aiheutuvista palkkakustannuksista. Jos työntekijän kuukausipalkka olisi 2 000 euroa, maksettaisiin työnantajalle tukea 1 000 euroa kuukaudessa. Koska rekrytointituen määrä on enintään 10 000 euroa, maksettaisiin tukea 10 kuukauden ajalta. Jos edellä mainitun työntekijän palkka olisi 1 000 euroa kuukaudessa, saisi yritys tukea 500 euroa kuukaudessa. Koska tuella voitaisiin kattaa palkkaa enintään 12 kuukauden ajalta, tukiaika päättyisi 19.4.2023 ja yritykselle maksettaisiin tukea yhteensä 6 000 euroa. Jos edellä tarkoitettu yritys olisi palkannut työntekijän jo ennen tukihakemuksen jättämistä, olisi 12 kuukauden tukiaika 1.4.2022–31.3.2023.

Tuki ei olisi sidottu yhden työntekijän palkkakustannuksiin. Jos yritys palkkaisi tukiaikana toisen työntekijän, maksettaisiin tuki molempien työntekijöiden palkkakustannuksista yhteensä 10 000 euroon asti. Tukiaika ei keskeytyisi, vaikka yrityksellä ei olisi koko tukiaikaa työntekijää palveluksessaan. Esimerkiksi jos yritys palkkaisi ensimmäisen työntekijän kolmen kuukauden määräajaksi, määräytyisi tukiaika tämän työntekijän työsuhteen alkamisajankohdan mukaan. Jos yritys palkkaisi toisen työntekijän kuusi kuukautta tukiajan alkamisen jälkeen, olisivat myös tästä työntekijästä aiheutuvat palkkakustannukset tukikelpoisia tukiajan päättymiseen saakka, ellei 10 000 euron raja tulisi tätä ennen täyteen.

Tukikelpoisina palkkakustannuksina pidettäisiin työntekijälle maksettavan rahapalkan bruttomäärää tai, jos työnantaja palkkaisi useamman työntekijän, näiden rahapalkan yhteismäärää. Työnantaja ilmoittaa palkat tulorekisteriin joko rahapalkan yhteissummana (tulolajikoodi 101) tai tulolajeittain eriteltyinä (200-sarja). Kaikki 200-sarjan tulolajit, joihin sisältyy muun muassa aikapalkka, erilaiset työvuorolisät, ylityökorvaukset ja lomarahat, olisivat tukikelpoisia. Kustannusten korvaukset, luontoisedut ja muut tulolajit, jotka ilmoitetaan tulorekisteriin 300-sarjan tulolajeina, eivät olisi tukikelpoisia.

Pykälän 3 momentissa todettaisiin selvyiden vuoksi, ettei rekrytointitukea maksettaisi yrittäjä-asemassa olevien palkkakustannuksista. Tukikelpoisia eivät olisi myöskään sellaisen työntekijän palkkakustannukset, joihin maksetaan muuta julkista tukea, kuten julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettu palkkatuki. Yrittäjä tai yritys voisi työttömän työnhakijan palkatessaan hakea ja saada palkkatukea, mutta työntekijän palkkakustannukset eivät tällöin oikeuttaisi rekrytointitukeen. Muuta palkkauskustannuksiin myönnettyä julkista tukea on esimerkiksi yrityksen kehittämisavustus, jota on myönnetty palkkakustannuksiin. Muilla yrityksen saamista tuilla, jotka eivät kohdistu tietyn työntekijän palkkakustannuksiin, ei olisi vaikutusta rekrytointituen maksamiseen.

Yleisen de minimis -asetuksen mukainen tuki ei saa hyödyttää maatalouden alkutuotantoa eikä kalastus- ja vesiviljelyalaa. Jos yritys, jolle rekrytointituki myönnetään yleisen de minimis -asetuksen mukaisena tukena, harjoittaa lisäksi maatalouden alkutuotantoa tai kalastus- tai vesiviljelyalan toimintaa, ei rekrytointitukea voida de minimis -sääntöjen vuoksi maksaa sellaisen työntekijän palkkakustannuksista, jonka työpanos kohdentuu edellä mainittuihin toimintoihin. Käytännössä tukikelpoisia eivät ole sellaisen työntekijän palkkakustannukset, joka työskentelee kokonaan tai osittain edellä mainituissa toiminnoissa. Vastaavasti maatalousalan de minimis -asetuksen tai kalastus- ja vesiviljelyalan de minimis -asetuksen mukainen tuki ei saa hyödyttää asetuksen soveltamisalan ulkopuolelle jääviä toimialoja.

7 §. Rekrytointituen hakeminen ja maksaminen. Pykälän 1 momentin mukaan rekrytointitukea tulisi hakea Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolta. Ensimmäisen vaiheen kokeiluryhmän yritysten tulisi hakea tukea viimeistään 31.7.2022. Jos tukea tarjottaisiin toisessa vaiheessa, yritysten tulisi hakea tukea viimeistään 31.12.2022. Edellä mainitut määräajat ovat samat, mihin mennessä yrityksellä on viimeistään oltava työntekijä palveluksessaan. Yrityksen tulisi ottaa edellä mainittu huomioon, mikäli yritys haluaa tukipäätöksen ennen työntekijän palkkaamista.

Tukea hakevan yrityksen edellytettäisiin antavan hakemuksessa riittävät tiedot tukihakemuksen käsittelemiseksi. Hakemuksen käsittelemiseksi Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto tarvitsisi tiedot 6 §:ssä tarkoitettujen tuen myöntämisen ehdottomien edellytysten täyttymisestä, mitä varten tuen hakijan tulee antaa hakemuksessa pyydetty tiedot tuen saadakseen.

Pykälän 2 momentin mukaan tuki maksettaisiin pääasiassa tulorekisteristä saatavien palkkatietojen perusteella kuukausittain. KEHA-keskus toimisi tuen maksajana. Joissakin tilanteissa tukikelpoisen palkan määrää ei saisi suoraan tulorekisteristä. Tällainen tilanne voisi olla esimerkiksi silloin, kun työntekijä on aloittanut yrityksen palveluksessa ennen tukihakemuksen jättämistä eikä tulorekisteriin ilmoitettu palkka ole koko jaksolta tukikelpoista. Vastaava tilanne voisi syntyä tukijakson päättyessä. KEHA-keskus voisi tällöin pyytää yritykseltä selvitystä.

Yrityksellä olisi myös oma-aloitteinen velvollisuus ilmoittaa KEHA-keskukselle tietyistä seikoista. Ensinnäkin yrityksen tulisi ilmoittaa ensimmäisen työntekijän työsuhteen alkamispäivämäärä, jos tätä ei ole ilmoitettu tukihakemuksessa. Yrityksen ei tarvitsisi toimittaa työsopimusta, vaan ilmoitus työsuhteen alkamispäivästä riittäisi. Kokeilun toteuttamisen kannalta tieto siitä, että yritys on täyttänyt ehdon työntekijän palkkaamisesta määräaikaan mennessä, tarvitaan jo ennen kuin KEHA-keskus saa tiedon palkanmaksusta tulorekisterin kautta. Lisäksi yrityksen tulisi ilmoittaa työntekijän palkkakustannuksiin myönnetystä muusta tuesta sekä työntekijän työskentelystä yritykseen sovellettavan de minimis -asetuksen soveltamisalan ulkopuolelle jäävissä tehtävissä. Myös nämä ilmoitusvelvollisuudet liittyisivät tilanteisiin, joissa asiaa ei ole voitu ilmoittaa tukihakemuksessa. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettua palkkatukea koskevat tiedot KEHA-keskus tarkistaisi työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmästä.

8 §. Rekrytointituen takaisinperintä. Rekrytointituen saajalla olisi velvollisuus palauttaa saamansa tuki, joka on maksettu liikaa, virheellisesti tai ilmeisen perusteettomasti. Tuki voitaisiin jättää palauttamatta, jos palautettava määrä on enintään 100 euroa. Pykälän 1 momentin säännös olisi yhdenmukainen valtionavustuslain 19 §:n kanssa ja sitä sovellettaisiin kuten mainittua säännöstä. Velvollisuus tuen palauttamiseen olisi esimerkiksi tilanteessa, jossa tukea ei olisi voinut myöntää tai tukea on maksettu sellaisesta palkasta, joka ei ole tukikelpoista. Liikaa maksettu tuki olisi palautettava siitä riippumatta siitä, johtuuko liikamaksu tuen saajasta, viranomaisen virheestä vai jostakin teknisestä seikasta.

Jos tuen saaja ei vapaaehtoisesti palauttaisi edellä tarkoitettua tukea, johon sillä ei olisi oikeutta, KEHA-keskus määräisi päätöksellään tuen takaisinperittäväksi. Tuki voitaisiin myös kuitata tuen saajalle myöhemmin maksuun tulevasta rekrytointituesta. Jos liikamaksun syynä olisi tuen saajan moitittava menettely, kuten virheellisten tietojen antaminen tai tietojen salaaminen tuen saamiseen olennaisesti vaikuttavista seikoista, tulisi KEHA-keskuksen kuitenkin määrätä tuen maksaminen lopetettavaksi.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin muista perusteista, joilla rekrytointituen maksaminen olisi mahdollista lopettaa ja periä takaisin. Maksaminen voitaisiin lopettaa tilanteessa, jossa tukea saava yritys asetetaan kesken tukijakson konkurssiin. Maksamisen lopettaminen ja takaisinperintä voisi liittyä myös tilanteisiin, joissa yritys ei maksa työntekijälle työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai muuten kohtuullista ja käypää palkkaa kyseisestä työstä tai laiminlyö suorittaa palkasta maksettavia maksuja. Edellä mainituissa tilanteissa palkkakustannusten kompensoiminen julkisella tuella ei olisi tarkoituksenmukaista. KEHA-keskuksella ei olisi velvollisuutta oma-aloitteisesti selvittää työnantajan maksaman palkan työehtosopimuksen mukaisuutta tai valvoa, onko työnantaja suorittanut lakisääteiset velvoitteensa, vaan KEHA-keskus ryhtyisi toimenpiteisiin, jos asia tulisi sen tietoon.

Rekrytointituen takaisinperinnässä sovellettaisiin valtionavustuslain säännöksiä korosta, viivästyskorosta, kohtuullistamisesta ja takaisinperinnän määräajasta. Viittaukset valtionavustuslain 24–26 ja 28 §:n soveltamiseen sisältyisivät 3 momenttiin.

Valtionavustuslain 24 §:n mukaan palautettavalle tai takaisinperittävälle määrälle on maksettava tuen maksupäivästä korkolain (633/1982) 3 §:n 2 momentin mukaista vuotuista korkoa lisättynä kolmella prosenttiyksiköllä. Valtionavustuslain 25 §:ssä säädetään viivästyskorosta. Jos takaisinperittävää määrää ei makseta viimeistään KEHA-keskuksen asettamana eräpäivänä, sille on maksettava vuotuista viivästyskorkoa korkolain 4 §:n 1 momentissa tarkoitettua korkokannan mukaan. Valtionavustuslain 26 §:n nojalla KEHA-keskus voisi päättää, että osa palautettavasta tai takaisinperittävästä määrästä, sille laskettavasta korosta tai viivästyskorosta jätetään perimättä, jos täysimääräinen palauttaminen tai takaisinperintä olisi kohtuuton tuen saajan taloudelliseen asemaan ja olosuhteisiin nähden. Erityisen painavasta syystä KEHA-keskus voisi päättää, että palautettava tai takaisinperittävä määrä, sille laskettava korko tai viivästyskorko jätetään kokonaan perimättä.

Valtionavustuslain 28 §:n mukaan päätös takaisinperinnästä on tehtävä viipymättä ja erityisestä syystä kahden kalenterivuoden kuluessa sen jälkeen, kun valtionapuviranomaisen tietoon on tullut sellainen seikka, jonka nojalla tuen takaisinperintään voidaan ryhtyä. Takaisinperintään ei saa enää ryhtyä, kun tuen maksamisesta on kulunut kymmenen vuotta.

9 §. Tietojen luovuttaminen ja oikeus tietojen saamiseen. Pykälässä säädettäisiin kokeilun toimeenpanon kannalta välttämättömistä tiedonsaantioikeuksista. Kokeilun toimeenpano perustuisi suurelta osin Verohallinnon rekistereistä saataviin verotusta varten annettuihin tietoihin.

Verotustietojen julkisuudesta ja salassapidosta annetun lain mukaan verotusasiakirjat, jotka koskevat verovelvollisen taloudellista asemaa, sekä muut sellaiset verotusasiakirjat, joista ilmenee tunnistettavissa olevaa verovelvollista koskevia tietoja, ovat eräin poikkeuksin salassa pidettäviä. Verohallinto voi antaa salassa pidettäviä tietoja toiselle viranomaiselle edellyttäen, että oikeudesta tietojen saamiseen on laissa nimenomaisesti säädetty. Verohallinto voisi luovuttaa salassapitosäännösten estämättä Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolle tiedot kokeilun kohdejoukkoon 3 §:n mukaan kuuluvista yrityksistä. Verohallinto tekisi tarvittavat poiminnat, joilla rajattaisiin kohdejoukkoon kuuluvat yritykset. Verohallinto ei tekisi kohdejoukkoa määrittäessä minkäänlaista harkintaa, vaan poimisi tiedot kohdejoukkoon kuuluvista yrityksistä etukäteen määriteltyjen poimintakriteerien mukaisesti. Verohallinto ei luovuttaisi tietoja sellaisista yrityksistä, jotka rajautuisivat poiminnassa kohdejoukon ulkopuolelle.

Kohdejoukkoon kuuluvista yrittäjistä ja yrityksistä luovutettavia tietoja olisivat tunnistetiedot, joilla tarkoitettaisiin elinkeinonharjoittajan tai yrityksen nimeä sekä yritys- ja yhteisötietojärjestelmään merkittyä y-tunnusta. Lisäksi Verohallinto luovuttaisi kohdejoukkoon kuuluvista yrityksistä tiedossaan olevat yhteystiedot, jotka yritys ilmoittanut verotusta varten. Yhteystietoja tarvitaan kokeiluryhmään kuuluvan yrityksen kontaktointiin. Lisäksi Verohallinto luovuttaisi tiedot kohdejoukkoon kuuluvien yritysten toimialasta, kotipaikasta, yrittäjäasemassa olevista henkilöistä henkilötunnuksineen ja arvonlisäveroa varten ilmoitetusta liikevaihdesta vuodelta 2021. Luovutettavat tiedot toimitaisivat niin sanottuina lähtötilanteen perustietoina, joita tarvitaan myöhemmin kokeilun vaikutuksia arvioitaessa. Lisäksi toimialatietoja tarvittaisiin kokeilu- ja verokkiryhmän valinnassa, jotta satunnaistamisessa voitaisiin ottaa huomioon toimialajakauma.

Verohallinto luovuttaisi tiedot suojattuna tai muuten yleisesti käytössä olevalla tietoturvallisella tavalla Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolle.

Lisäksi Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolla ja KEHA-keskuksella olisi 2 momentin mukaan oikeus saada Verohallinnolta ja muilta viranomaisilta yrityksen maksamia palkkoja koskevat tiedot sekä muut tiedot, jotka olisivat välttämättömiä kokeilun toimeenpanemiseksi. Rekrytointituen maksaminen tapahtuisi pääasiallisesti tulorekisteriin ilmoitettujen palkkatietojen perusteella. Tätä varten KEHA-keskuksella olisi oikeus saada tulorekisteristä tiedot, jotka ovat välttämättömiä tuen maksamiseksi. Tulotietojärjestelmästä annettuun lakiin lisättäisiin säännös siitä, että tulorekisterin tietoja saisi käyttää edellä mainittuun tarkoitukseen.

Rekrytointituen myöntämiseksi voi olla tarpeen tarkistaa muilta tukiviranomaisilta tietoja yrityksen saamista muista de minimis -tuista taikka muun julkisen tuen kohdentumisesta palkkakustannuksiin. Joissakin poikkeuksellisissa tilanteissa tuen myöntäminen voisi edellyttää ulkomaalaisen työvoiman luvattomaan käyttöön liittyvien tuomioiden tarkistamista Oikeusrekisterikeskukselta. Sakon täytäntöönpanosta annetun lain (672/2002) 50 §:n 2 momentin mukaan tietojen luovuttaminen sakkorekisteristä edellyttää, että oikeudesta tietojen saamiseen säädetään erikseen lailla. Edellä mainitun vuoksi 2 momenttiin sisällytettäisiin nimenomainen säännös oikeudesta saada sakkorekisteristä tiedot ehdotetun 6 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetuista ulkomaisen työvoiman luvattomaan käyttöön liittyvistä tuomioista. Myös rikosrekisterilakiin lisättäisiin säännös, jonka nojalla Oikeusrekisterikeskus voisi luovuttaa mainittuja tuomioita koskevat tiedot myös rikosrekisteristä.

Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolla ja KEHA-keskuksella olisi oikeus saada tiedot maksutta. Säännös asiasta olisi 3 momentissa.

10 §. Kokeilurekisteri. Kokeilua koskevat tiedot muodostaisivat kokeilurekisterin. Rekisteri sisältäisi myös henkilötietoja, joiden käsittelyssä tulee noudattaa yleistä tietosuoja-asetusta ja tietosuoja lakia. Henkilötietojen käsittely olisi tarpeen rekrytointitukikokeilun toteuttamiseksi eli rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi, joten käsittely perustuisi yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c alakohtaan.

Tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 7 kohdan mukaan rekisterinpitäjällä tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, viranomaista, virastoa tai muuta elintä, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Jos tällaisen käsittelyn tarkoitukset ja keinot määritellään unionin tai jäsenvaltioiden lainsäädännössä, rekisterinpitäjä tai tämän nimittämistä koskevat erityiset kriteerit voidaan vahvistaa unionin oikeuden tai jäsenvaltion lainsäädännön mukaisesti. Tietosuoja-asetus ei siten edellytä rekisterinpitäjistä säätämistä, mutta mahdollistaa sen. Myös silloin kun kyse on yhteisrekisterinpidosta, tietosuoja-asetus jättää jäsenvaltioille liikkumavaraa. Tietosuoja-asetuksen 26 artiklan 1 kohdan mukaan, jos vähintään kaksi rekisterinpitäjää määrittää yhdessä käsittelyn tarkoitukset ja keinot, ne ovat yhteisrekisterinpitäjiä. Kansallisesti voidaan säätää rekisterinpitäjien vastuunjaosta.

Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto ja KEHA-keskus toimisivat yleisessä tietosuoja-asetuksessa tarkoitettuina yhteisrekisterinpitäjinä. Ehdotetun säännöksen mukaan KEHA-keskus vastaisi yleisessä tietosuoja-asetuksessa säädetyistä rekisterinpitäjän velvollisuuksista, jotka koskevat käytettävän tietojärjestelmän tietoturvasuutta. KEHA-keskuksen vastuulla olisi siten esimerkiksi 25 artiklassa tarkoitettu sisäänrakennettu ja oletusarvoinen tietosuoja ja 32 artiklassa tarkoitettu käsittelyn turvallisuus. Muilta osin Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto ja KEHA-keskus vastaisivat kumpikin tallentamiinsa tietoihin liittyvistä rekisterinpitäjän velvollisuuksista.

Rekisteröity voi yleisen tietosuoja-asetuksen 26 artiklan 3 kohdan mukaan käyttää asetuksen mukaisia oikeuksiaan suhteessa kuhunkin rekisterinpitäjään ja kutakin rekisterinpitäjää vastaan riippumatta yhteisrekisterinpitäjien keskinäisestä vastuunjaosta. Rekisteröity saisi siten asiansa vireille riippumatta siitä, esittääkö hän pyyntönsä Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolle vai KEHA-keskukselle.

Rekisterin sisältämät tiedot määriteltäisiin 2 momentissa. Yleisen tietosuoja-asetuksen 5 artiklassa ilmaistu tietojen minimoinnin periaate edellyttää, että käsiteltävien henkilötietojen on oltava asianmukaisia ja olennaisia ja rajoitettuja siihen, mikä on tarpeellista suhteessa niihin tarkoituksiin, joita varten niitä käsitellään. Yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 3 kohdassa salitaan kansallisessa lainsäädännössä erityisiä säännöksiä, joilla mukautetaan asetuksen sääntöjen soveltamista. Tällaiset erityiset säännökset voivat koskea muun muassa käsiteltävien tietojen tyyppiä ja asianomaisia rekisteröityjä. Kansallinen lainsäädäntö rekisterien tietosisällöstä ja rekisteröidyistä on näin ollen yleisen tietosuoja-asetuksen näkökulmasta mahdollista.

Rekisteriin saisi tallentaa kohdejoukkoon kuuluvista yrityksistä tunnistetiedot, joilla tarkoitettaisiin yrityksen nimeä, y-tunnusta sekä osoite- ja muita yhteystietoja. Koska kohdejoukko sisältäisi elinkeinotoimintaa harjoittavia luonnollisia henkilöitä, sisältäisivät edellä mainitut tiedot myös henkilötietoja.

Lisäksi rekisteri sisältäisi kohdejoukkoon kuuluvista yrityksistä Verohallinnolta saatavan tiedon kotipaikasta, yrityksen toimialasta, vuoden 2021 liikevaihdon määrästä sekä yrittäjäasemassa olevista henkilöistä henkilötunnuksineen. Tiedot olisivat tarpeen kokeilun arvioinnissa kokeiluja verrokkiryhmää koskevinä perustietoina.

Henkilötunnuksen käsittelyn osalta kansallista liikkumavaraa sisältyy tietosuoja-asetuksen 87 artiklaan. Artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat määritellä tarkemmin erityiset kansallisen henkilönumeron tai muun yleisen tunnisteiden käsittelyn edellytykset. Kansallisesti henkilötunnuksen käsittelystä säädetään tietosuojalain 29 §:ssä. Pykälän 1 momentin mukaan henkilötunnusta saa käsitellä rekisteröidyn suostumuksella tai jos käsittelystä säädetään laissa. Lisäksi henkilötunnusta saa käsitellä, jos rekisteröidyn yksiselitteinen yksilöiminen on tärkeää esimerkiksi laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi. Yrittäjäasemassa olevien palkat eivät olisi tukikelpoisia, joten yrittäjäasemassa olevien henkilöiden yksilöintitietoja tarvittaisiin tuen maksatuksessa palkkojen tukikelpoisuutta arvioitaessa sekä myöhemmin kokeilun arvioinnissa selvittäessä yrittäjän taust ominaisuuksien vaikutuksia rekrytointiin.

Rekisteriin tallennettaisiin tieto siitä, kuuluuko yritys kokeilu- vai verrokkiryhmään, mikä olisi olennainen tieto koeasetelman ja rekrytointituen tarjoamisen kannalta. Kokeiluryhmään kuuluvan yrityksen osalta rekisteriin tallennettaisiin rekrytointitukipäätöksiä koskevat tiedot sisältäen tuen hakemisen, myöntämisen tai epäämisen, maksamisen sekä mahdollisen takaisinperinnän ja muutoksenhaun.

Rekrytointituen myöntämisen esteenä olisivat ulkomaisen työvoiman luvattomaan käyttöön liittyvät lainvoimaiset tuomiot, jotka on lueteltu ehdotetun 6 §:n 1 momentin 3 kohdassa. Yleisen tietosuoja-asetuksen 10 artiklan mukaan rikostuomioihin ja rikkomuksiin tai niihin liittyviin turvaamistoimiin liittyvien henkilötietojen käsittely 6 artiklan 1 kohdan perusteella suoritetaan vain viranomaisen valvonnassa tai silloin, kun se sallitaan unionin oikeudessa tai jäsenvaltion lainsäädännössä, jossa säädetään asianmukaisista suojaustoimista rekisteröidyn oikeuksien ja vapauksien suojelemiseksi. Tietosuojalain 7 §:n mukaan tietosuoja-asetuksen 10 artiklassa tarkoitettuihin rikostuomioihin ja rikkomuksiin tai niihin liittyviin turvaamistoimiin liittyviä henkilötietoja saa käsitellä tarkoituksessa, joka johtuu välittömästi rekisterinpitäjälle laissa säädetystä tehtävästä. Rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän on toteutettava asianmukaiset ja erityiset toimenpiteet rekisteröidyn oikeuksien suojaamiseksi. Tällaisia toimenpiteitä ovat esimerkiksi toimenpiteet, joilla on jälkeensä mahdollista varmistaa ja todentaa, kenen toimesta henkilötietoja on tallennettu, muutettu tai siirretty, ja rekisterinpitäjän ja käsittelijän sisäiset toimenpiteet, joilla estetään pääsy henkilötietoihin.

Rekisteriin voitaisiin tallentaa myös kokeiluun liittyvät asiointitiedot eli yrityksen yhteydenotot esimerkiksi neuvojen saamiseksi. Tiedoilla voisi olla merkitystä arvioitaessa viranomaisen menettelyä esimerkiksi hallintokantelun johdosta.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin tietojen käyttötarkoituksesta sekä tietojen poistamisesta. Yleisen tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1 kohdan b alakohdassa tarkoitettu käyttötarkoitussidonnaisuuden periaate tarkoittaa, että henkilötiedot on kerättävä tiettyä, nimenomaista ja laillista tarkoitusta varten, eikä niitä saa käsitellä myöhemmin näiden tarkoitusten kanssa yhteensopimattomalla tavalla. Asetuksen 5 artiklan 1 kohdan e alakohdassa säädetyn säilytyksen rajoittamisperiaatteen mukaan henkilötiedot on säilytettävä muodossa, josta rekisteröity on tunnistettavissa ainoastaan niin kauan kuin on tarpeen tietojenkäsittelyn tarkoitusten toteuttamista varten. Asetuksen 6 artiklan 3 kohdan mukaan kansallinen lainsäädäntö voi sisältää erityisiä säännöksiä, joilla mukautetaan asetuksen sääntöjen soveltamista. Tällaiset erityiset säännökset voivat koskea muun muassa säilytysaikoja.

De minimis -tukea koskevat tiedot tulee säilyttää kymmenen vuoden ajan tuen myöntämisestä. Edellä mainitun vuoksi rekrytointituen myöntämisestä koskevat tiedot on velvollisuus säilyttää mainitun ajan. Kokeilu- ja verrokkiryhmään kuuluvien yritysten tietoja tarvittaisiin kokeilun arvioinnissa. Tietoja säilytettäisiin kymmenen vuotta kokeilun päättymisestä lukien, mikä mahdollistaisi arvioinnin myös pitkällä aikavälillä. Kokeilu katsottaisiin päättyneeksi viimeistään

31.12.2023, jolloin kaikkien yritysten tukiaika olisi päättynyt. Kaikki rekisteritiedot tulisi siten poistaa viimeistään vuoden 2033 päätyttyä. Kaikki kohdejoukon yritykset, joiden tiedot Verohallinnolta saataisiin, eivät kuuluisi kokeilu- eikä verrokkiryhmään, eikä tiedoilla siten olisi merkitystä kokeilun arvioinnissa. Näiden yritysten tiedot tulisi poistaa viipymättä sen jälkeen, kun kokeilu- ja verrokkiryhmä on valittu eikä tietoja enää tarvita.

Pykälän 4 momentti sisältäisi informatiivisen säännöksen siitä, että yleisen de minimis -asetuksen nojalla myönnettyä rekrytointitukea koskevat tiedot tallennettaisiin myös yrityspalvelujen asiakastietojärjestelmään. Yrityspalvelujen asiakastietojärjestelmästä annetun lain (293/2017) 7 a §:n mukaan valtion taloudelliseen toimintaan myönnettävän tuen yleisistä edellytyksistä annetun lain (429/2016) 2 §:n 3 kohdassa tarkoitetun tukiviranomaisen on talletettava asiakastietojärjestelmään sellaisen tuen myöntämistä ja maksamista koskevat tiedot, joka täyttää Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 107 artiklan 1 kohdassa tarkoitetut valtiontuen edellytykset. Tallettamisvelvollisuus koskee siten muun muassa de minimis -tukia, ei kuitenkaan maa- ja kalatalouden tukia. Tuen myöntämistä koskevat tiedot on talletettava yrityspalvelujen asiakastietojärjestelmään 14 vuorokauden kuluessa tuen myöntämisestä. Maksamista koskevat tiedot on talletettava maksamisvuotta seuraavan kalenterivuoden tammikuun loppuun mennessä. Rekrytointitukea koskevat tiedot siirrettäisiin yleisestä avustusjärjestelmästä rajapinnan kautta yrityspalvelujen asiakastietojärjestelmään.

Lisäksi 4 momentissa Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolle asetettaisiin velvollisuus ilmoittaa maatalouden alkutuotannon de minimis -asetuksen nojalla myönnetty rekrytointituet Ruokavirastolle ja kalastus- ja vesiviljelyalan de minimis -asetuksen nojalla myönnetty rekrytointituet maa- ja metsätalousministeriölle. Edellä mainitut de minimis -asetukset sisältävät kyseisille aloille myönnettäville de minimis -tuille kansallisen ylärajan. Ruokavirasto seuraa kiintiötä maatalouden alkutuotantoon kohdentuvien tukien osalta ja maa- ja metsätalousministeriö kalastus- ja vesiviljelyalaan kohdentuvien tukien osalta. Tietojen ilmoittamisenmenettelystä sovittaisiin tarkemmin edellä mainittujen tahojen kanssa.

11 §. Muutoksenhaku. Pykälässä säädettäisiin muutoksenhausta. Pykälän 1 momentin mukaan kokeilulain nojalla tehtyihin päätöksiin voisi hakea oikaisua päätöksen tehneeltä viranomaiselta. Oikaisuvaatimukseen annettuun päätökseen saisi hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen. Oikaisuvaatimuksen osalta noudatettaisiin hallintolakia (434/2003) ja valituksen osalta oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lakia (808/2019).

Kokeilun kohdejoukon määrittäminen tapahtuisi 3 §:ssä säädetyillä kriteereillä Verohallinnon rekistereistä saatavien tietojen perusteella. Kokeilu- ja verrokkiryhmä valittaisiin kohdejoukosta satunnaisotannalla etukäteen määritellyn ohjelmistokomennon mukaisesti. Kohdejoukkoon kuulumisen ja valikoituminen kokeiluryhmään määrittää sitä, onko yrityksellä mahdollisuus saada rekrytointitukea. Asialla on siten vaikutusta yrityksen etuun tai oikeuteen. Kokeilun toteuttaminen edellyttää, ettei kohdejoukon määrittämisestä tai kokeilu- tai verrokkiryhmään kuulumiseen saa hakea muutosta. Valituskiellosta säädettäisiin 2 momentissa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin päätösten täytäntöönpanosta. Oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain säännöksistä poiketen kokeilulain nojalla tehty päätös voitaisiin laittaa täytäntöön muutoksenhausta huolimatta.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin verojen ja maksujen täytäntöönpanosta annetun lain (706/2007) soveltamisesta rekrytointituen takaisinperintää koskevaan päätökseen. Takaisinperintäpäätös olisi siten suoraan ulosottokelpoinen eli kelpaisi täytäntöönpanoperusteeksi vastaa-

vasti kuten valtionavustuslain nojalla tehdyt takaisinperintäpäätökset. Ollakseen ulosottokelpoinen takaisinperintäpäätöksen edellytettäisiin kuitenkin olevan lainvoimainen eli siihen ei enää saisi hakea oikaisua eikä muutosta valittamalla.

12 §. Kokeilun seuranta ja arviointi. Pykälässä säädettäisiin kokeilun seurannasta ja arvioinnista. Pykälän 1 momentin mukaan Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto ja KEHA-keskus seuraisivat kokeilua sen toteutusaikana. Toteutusaikana seurattaisiin lähinnä rekrytointituen myöntämistä ja maksatusta sekä tuen käyttöastetta. Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto ja KEHA-keskus raportoisivat näistä työ- ja elinkeinoministeriölle, mutta kokeilun aikana tietoja ei julkaistaisi tai luovutettaisi ulospäin, jotta tiedoilla ei vaikutettaisi kokeiluun. Kokeilun vaikutuksia arvioitaisiin vasta kokeilun päättymisen jälkeen.

Pykälän 1 momentissa edellytettäisiin, että työ- ja elinkeinoministeriö teettää kokeilusta arvioinnin. Arviointi hankittaisiin ulkopuolisilta tutkijoilta esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön tutkimus- ja selvitystoiminnan määrärahoilla tai valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan rahoituksella. Arvioinnin tarkoituksena olisi selvittää rekisteriaineistojen perusteella tieteellisesti luotettavalla tavalla rekrytointituen vaikutuksia rekrytointikynnyksen madaltamisessa. Arvioinnissa selvitetäisiin ainakin tuen vaikutusta työnantajaksi siirtymiseen, yrityksen työntekijöiden ja maksettujen palkkojen määrään sekä liikevaihtoon ja nettotulokseen. Arvioinnissa voitaisiin tarkastella myös, millaisia työsuhteita kohdeyrityksiin syntyi ja millaisia työntekijäryhmiä yrityksiin työllistyi sekä yrittäjien tulojen kehittymistä. Lisäksi arvioinnissa voitaisiin tarkastella tuen kohdentumista eri alueille ja toimialoille. Pykälän 2 momentissa säädettäisiin arvioinnin toteuttajan oikeudesta saada arvioinnin toteuttamiseksi välttämättömät tiedot.

Rekisteriaineistoihin perustuvan tutkimuksen lisäksi kokeilua voitaisiin arvioida laadullisesti haastattelu- tai kyselytutkimuksilla. Haastattelu- tai kyselytutkimuksella voitaisiin selvittää esimerkiksi, miksi kokeiluryhmään kuulunut yritys käytti tai ei käyttänyt rekrytointitukea ja olisiko tämä toiminut eri tavoin, jos tuki olisi ollut erilainen. Tutkimuksessa voitaisiin myös kerätä tietoa yritysten kokemasta hallinnollisesta taakasta verrattuna muihin tukimuotoihin sekä siitä, miten ensimmäistä työntekijää palkkaavat yritykset ovat työvoimaa rekrytoineet ja millaista muuta kuin taloudellista tukea nämä tarvitsisivat rekrytointiin.

Arvioinnin tuloksia voitaisiin hyödyntää päätöksenteon tukena tehtäessä ratkaisuja myöhemmistä toimenpiteistä ensimmäistä työntekijää palkkaavien yritysten rekrytointikynnyksen madaltamiseksi. Mahdollisuuksien mukaan arvioitaisiin myös tuen vaikutuksia kokonaistyöllisyyteen. Arviointi voitaisiin toistaa myöhemmin pitkän aikavälin vaikutusten selvittämiseksi.

13 §. Kokeilun rahoitus. Ehdotettu rekrytointituki rahoitettaisiin työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan momentilta 32.30.51 Julkiset työvoima- ja yrityspalvelut, siirtomääräraha 2 v. Kyseiselle momentille varattaisiin määrärahaa edellä mainittuun tarkoitukseen.

14 §. Voimaantulo. Pykälässä säädettäisiin lain voimaantulosta.

7.2 Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta

13 Luku. Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmä

1 §. Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmä. Pykälän 1 momentissa säädetään työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmän käyttötarkoituksista. Tietojärjestelmän sisältämiä tietoja saa käyttää vain laissa säädettyihin tarkoituksiin. Pykälän 1 momenttiin lisättäisiin säännös, jonka mukaan tietojärjestelmän tietoja saa käyttää ehdotetun rekrytointitukikokeilun toi-

meenpanossa. Rekrytointitukeen ei olisi oikeutta sellaisen työntekijän palkasta, jonka palkkakustannuksiin on myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettua palkkatukea. Palkkatuen myöntämistä koskevat tiedot sisältyvät työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmään. Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto voisi rekrytointitukea myöntäessään ja KEHA-keskus tukea maksaessaan tarkistaa asiakastietojärjestelmästä, onko yritykselle myönnetty palkkatukea.

7.3 Laki tulotietojärjestelmästä

13 §. *Tiedon käyttäjien oikeus saada tietoja tulotietojärjestelmästä.* Pykälän 1 momentin 23 kohtaan lisättäisiin oikeus saada tulotietojärjestelmästä tietoja ehdotetun rekrytointitukikokeilun toimeenpanemiseksi. Rekrytointituen maksaminen edellyttäisi tulorekisteriin ilmoitettuja palkkatietoja. KEHA-keskus noutaisi tiedot tulorekisteriin rakennetun rajapinnan kautta. KEHA-keskuksen oikeus käyttää tulorekisterin tietoja rajoittuisi vain sellaisiin tietoihin, jotka ovat välttämättömiä tuen maksamiseksi. Kokeilulain 9 §:ään sisältyisi vastaavasti säännösten estämättä.

Ehdotettu henkilötietojen käsittely perustuu yleisen tietosuojasetuksen 6 artiklan 1 kohdan c alakohtaan. Tiedot ovat välttämättömiä valtion varoista myönnettävän tuen maksamiseksi ja siten lakisääteisen tehtävän hoitamiseksi.

7.4 Rikosrekisterilaki

4 a §. Pykälä sisältää säännökset, joiden nojalla Oikeusrekisterikeskus voi antaa tietoja rikosrekisteristä. Pykälän 1 momenttiin lisättäisiin uusi 8 kohta, jonka mukaan rikosrekisteristä voitaisiin luovuttaa tietoja ehdotetun rekrytointitukikokeilua koskevan lain toimeenpanemiseksi.

Rekrytointituen myöntämisen edellytyksenä olisi, ettei yrittäjää tai yrityksen edustajaa ole tuen myöntämisvuonna eikä sitä edeltäneiden kahden vuoden aikana tuomittu lainvoimaisella tuomiolla rangaistukseen rikoslain 47 luvun 6 a §:ssä tai ulkomaalaislain (301/2004) 186 §:ssä tarkoitettua rikoksesta eikä yrittäjälle tai yritykselle ole kuluva tai sitä edeltäneiden kahden vuoden aikana lainvoimaisella päätöksellä määrätty työsopimuslain (55/2001) 11 a luvun 3 §:ssä tarkoitettua seuraamusmaksua. Yrityksen edustajalla tarkoitettaisiin rikoslain 47 luvun 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua edustajaa. Sen mukaan työnantajan edustalla tarkoitetaan työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsentä sekä sitä, joka työnantajan sijasta johtaa ja valvoo työtä.

Oikeusrekisterikeskus voisi luovuttaa Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolle rekrytointituen myöntämistä ja KEHA-keskukselle tuen takaisinperimistä varten tiedot edellä mainituista tuomioista. Oikeus tietojen saamiseen olisi rajattu siten, että se koskisi ainoastaan edellä mainittuja tuomioita. Tämä otettaisiin huomioon 2 momentissa. Rikosrekisteriotteen luovuttaminen tapahtuisi maksutta. Tarkoituksena ei ole, että rikosrekisteriote pyydetäisiin jokaisesta rekrytointituen hakijasta, vaan työ- ja elinkeinotoimisto luottaisi pääsääntöisesti tuen hakijan hakeumuksessa antamiin tietoihin. Tietojen oikeellisuuden tarkistamiseksi työ- ja elinkeinotoimisto voisi yksittäistapauksessa pyytää tarvittaessa Oikeusrekisterikeskukselta otteen tuen hakijasta tai tämän edustajasta. Vastaava tietojensaantioikeus koskisi KEHA-keskusta, joka huolehtisi mahdollisista takaisinperintätoimista.

Ehdotettu henkilötietojen käsittely perustuu yleisen tietosuojasetuksen 6 artiklan 1 kohdan c alakohtaan sekä 10 artiklaan. Tiedot ovat välttämättömiä valtion varoista myönnettävän tuen edellytysten selvittämiseksi ja siten lakisääteisen tehtävän hoitamiseksi.

8 Voimaantulo

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan 1.3.2022. Lait olisivat määräaika- ja kysymyksessä on kokeilu. Rekrytointitukikokeilua koskeva laki olisi pääosin voimassa kokeilun toteutusajan eli 31.12.2023 saakka, johon mennessä kaikkien tukea saavien yritysten tukiaika on päättynyt. Kokeilulain perusteella myönnettyä rekrytointitukea olisi mahdollista maksaa vuoden 2024 puolella vuodelta 2023 syntyneistä palkkakustannuksista.

Rekrytointitukea koskevan lain 8–12 § sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 13 luvun 1 §:n, tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n ja rikosrekisterilain 4 a §:n väliaikaiset muutokset olisivat kuitenkin voimassa 31.12.2023 saakka. Edellä mainittujen säännösten pidempi voimassaolo on tarpeen, koska rekrytointituen takaisinperintä on mahdollista kymmenen vuotta tuen maksamisesta ja tuen maksamista koskevat tiedot on säilytettävä kymmenen vuotta tuen myöntämisestä. Myös kokeilun arviointi suoritetaan kokeilun toteutuksen päätyttyä. Sekä takaisinperintä että kokeilun arviointi edellyttävät tietojen säilyttämistä rekisterissä ja tiedonsaantioikeuksia.

9 Toimeenpano ja seuranta

Toimeenpano

Työ- ja elinkeinoministeriö ohjaisi ja johtaisi kokeilun toimeenpanoa. Kokeilun käytännön toteutuksesta vastaisivat Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto ja KEHA-keskus.

Verohallinto toteuttaisi maaliskuun 2022 alussa kohdejoukon poiminnan ja luovuttaisi tiedot kohdejoukkoon kuuluvista yrityksistä Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolle. Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto poimii kohdejoukosta satunnaisotannalla kokeiluryhmän ja verrokkiryhmän. Satunnaisotannassa käytettävät ohjelmointikomennot valmistellaan etukäteen tutkijoiden avustuksella. Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto informoi tuen saajaksi valikoituneita yrityksiä tukimahdollisuudesta lähettämällä yrityksille infokirjeen asiasta. Elokuussa 2022 Verohallinto luovuttaisi uudestaan kohdejoukon tiedot, jos kokeilun toinen vaihe tulee toteutettavaksi.

Kokeilun toteuttamiseksi KEHA-keskus valmistelee tuen hakemista varten sähköisen hakemus- ja ilmoituslomakkeen sekä tekee tietojärjestelmiin tarvittavat päätös- ja maksamismekanismit. Tuen hakeminen on tarkoitus toteuttaa aluehallinnon asiointipalvelussa ja tukipäätökset käsitellään yleisessä avustujajärjestelmässä (YA-järjestelmä).

Palkkatietojen saamiseksi tulorekisteristä toteutetaan konekielinen rajapinta, jolla tulorekisteristä haetaan tukipäätöksen saaneiden yritysten palkanmaksutiedot päivittäin. Tulorekisteritiedon pohjalta on tarkoitus muodostaa automaattinen maksuehdotelma, jonka perusteella KEHA-keskuksen maksatusasiantuntija maksaa tuen. Maksatus tapahtuisi kerran kuukaudessa.

Kokeilun seuranta ja arviointi

Ehdotetun rekrytointitukikokeilulain 12 §:ssä säädettäisiin kokeilun seurannasta ja arvioinnista. Seurannan ja arvioinnin suunniteltua toteutusta on kuvattu edellä mainitun pykälän säännöskohdissa perusteluissa.

10 Suhde muihin esityksiin

10.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi väliaikaisesti julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 13 luvun 1 §:n 1 momenttia (2. lakiehdotus). Hallituksella on tarkoitus antaa syyskaudella 2021 eduskunnalle esitys laiksi Työkanava Oy -nimisestä osakeyhtiöstä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Kyseisessä esityksessä esitetään myös muutettavaksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 13 luvun 1 §:n 1 momenttia. Eduskunnan tulee ottaa edellä mainittu esitys huomioon tämän esityksen 2. lakiehdotuksen osalta.

10.2 Suhde talousarvioesitykseen

Esitys liittyy valtion vuoden 2022 talousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

11 Suhde perustuslakiin ja sääntämisjärjestys

Kokeilulainsäädäntö

Ehdotettu kokeilu kohdistuu elinkeinotoimintaa harjoittaviin luonnollisiin henkilöihin ja pieniin yrityksiin, jotka eivät työllistä yrittäjäasemassa olevien henkilöiden lisäksi muita työntekijöitä, ja joiden arvonlisäveroilmoitusten mukainen liikevaihto vuodelta 2021 on 15 000-miljoona euroa. Edellä tarkoitetun kohdejoukon ulkopuolelle jäisivät kuitenkin ne, joiden kotipaikka on Ahvenanmaalla, joita ei ole merkitty arvonlisäverovellisten rekisteriin, joilla on verovelkarekisteriin merkittyä verovelkaa tai ilmoitusten laiminlyöntejä tai jotka on asetettu tai haettu konkurssiin. Kohdejoukon tiedot poimittaisiin Verohallinnon rekistereistä poimintahetken mukaisena. Käytännössä Verohallinto suorittaisiin poiminnan ja luovuttaisi kohdejoukon tiedot Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolle.

Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto valitsisi kohdejoukosta satunnaisotannalla kokeiluryhmän ja tälle verrokkiryhmän. Kokeiluryhmään kuuluvilla yrityksillä olisi mahdollisuus hakea rahallista tukea palkatessaan palvelukseensa vähintään yhden työntekijän laissa asetettuun määräaikaan mennessä. Kokeiluryhmään valikoituvat elinkeinotoimintaa harjoittavat luonnolliset henkilöt ja yritykset olisivat siten jonkin verran paremmassa asemassa kuin kokeiluryhmän ulkopuolelle jäävä osa kohdejoukosta.

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. Perustuslain yhdenvertaisuussäännös koskee ihmisiä. Perustuslakivaliokunta on katsonut, että yhdenvertaisuusperiaatteella voi olla merkitystä myös oikeushenkilöitä koskevan sääntelyn arvioinnissa etenkin silloin, kun sääntely voi vaikuttaa välillisesti luonnollisten henkilöiden oikeusasemaan (ks. esim. PeVL 67/2020, PeVL 14/2015 vp, PeVL 9/2015 vp, PeVL 40/2014 vp, PeVL 11/2012 vp, s. 2).

Perustuslakivaliokunta on vakiintuneesti arvioinut kokeilulainsäädäntöä yhdenvertaisuutta ja syrjintäkieltoa koskevan perustuslain 6 §:n kannalta. Valiokunta on pitänyt jonkinasteiseen erilaisuuteen johtavaa kokeilulainsäädäntöä sinänsä hyväksyttävänä yhdenvertaisuuden kannalta, mikäli kokeilulle on osoitettavissa hyväksyttävä tavoite. Valiokunta on tällöin korostanut, ettei yhdenvertaisuusperiaatteesta johdu tiukkoja rajoja lainsäätäjän harkinnalle pyrittäessä kulloi-

senkin yhteiskuntakehityksen vaatimaan sääntelyyn ja että kokeilu saattaa ainakin joissakin rajoissa muodostaa sellaisen hyväksyttävän perusteen, jonka nojalla muodollisesta yhdenvertaisuudesta voidaan tinkiä alueellisessa suhteessa. Valiokunta on kytkenyt kokeilun hyväksyttävyyden myös nimenomaisesti tietojen ja kokemuksien hankkimiseen tiettyjen suunnitteilla olevien uudistusten vaikutuksista. Kokeilun toimeenpanon yleisenä edellytyksenä tulee valiokunnan mukaan lisäksi olla, että sen tulosten selvittäminen ja arviointi on asianmukaisesti järjestetty (Ks. esim. PeVL 37/2020 vp, s. 2, PeVL 25/2020 vp, s. 2 sekä niissä mainitut valiokunnan lausunnot).

Ehdotetulla kokeilulla tavoitellaan tietoa siitä, voidaanko rekrytointituen kaltaisella palkkakustannuksia alentavalla rahallisella tuella madaltaa kynnystä ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen. Rekrytointikynnystä madaltamalla pyritään edistämään työnantajaksi ryhtymistä ja luomaan uusia työpaikkoja sekä saamaan yrityksissä aikaan niin sanottu positiivisen kasvun kierre ja siten edistämään työllisyyttä. Edellä mainittu tavoite kiinnittyy perustuslain 18 §:ssä ilmaistun julkisen vallan velvollisuuteen edistää työllisyyttä. Kokeilun tuloksia on tarkoitus hyödyntää sen arvioimiseksi, onko tuella sellaisia vaikutuksia, että se olisi tarkoituksenmukainen keino ottaa pysyvämmiin käyttöön työllisyyden edistämiseksi. Kokeilulla arvioidaan siten olevan perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä tavoite.

Kokeilu on suunniteltu toteutettavaksi satunnaistettuna kontrolloituna kokeena siten, että sillä voidaan tuottaa tieteellisesti luotettavalla tavalla tietoa tuen vaikutuksesta. Työ- ja elinkeinoministeriö velvoitettaisiin säännöspерustaisesti teettämään kokeilusta arviointi. Vaikutuksia arviointiin kokeilun päätyttyä ja arviointi toistettaisiin myöhemmin pidemmän aikavälin vaikutusten tarkastelemiseksi. Koesuunnitelman mukaisesti arvioinnissa tarkasteltaisiin rekistereistä saatavien tietojen perusteella tukea saaneiden yritysten työntekijämäärää, maksettuja palkkoja, liikevaihtoa, tulosta ja muita yrityksen kasvua kuvaavia vasteita verrattuna verrokkiryhmän tilanteeseen. Kokeilun toteutus on suunniteltu tutkijoiden avustuksella siten, että kokeilussa voidaan etukäteen tehtyjen laskelmien perusteella olettaa havaittavan tilastollisesti merkittäviä vaikutuksia, jos tuella on odotetun kaltaisia vaikutuksia. Satunnaistamisella pyritään minimoimaan muiden seikkojen kuin tuen vaikutus havaittaviin eroihin kokeilu- ja verrokkiryhmän välillä. Kokeilun arviointi on siten järjestetty asianmukaisesti.

Lisäksi perustuslakivaliokunta on kokeiluluonteista lainsäädäntöä arvioidessaan korostanut perusoikeussääntelyyn yleisesti kohdistuvaa lailla säätämisen vaatimusta ja todennut sen ulottuvan myös yhdenvertaisuusperiaatteeseen. Vaatimus on tullut ottaa huomioon esimerkiksi kokeilualueen määrittelyssä säätämällä kokeilualueesta suoraan laissa tai sitomalla päätöksentekolain tasolla riittävän täsmällisesti määriteltäviin kriteereihin (ks. esim. PeVL 37/2020 vp, s. 2, PeVL 25/2020 vp, s. 3 ja niissä mainitut valiokunnan lausunnot). Rekrytointitukikokeilun kohdejoukko määriteltäisiin säännöspерustaisesti 1. lakiehdotuksen 3 §:ssä. Kohdejoukkoa koskevan sääntelyn arvioidaan olevan riittävän tarkkarajaista.

Perustuslakivaliokunta on perustulokokeilun yhteydessä arvioinut sääntelyä, jossa kokeilun piiriin valittavat henkilöt poimitaan satunnaisotannalla. Valiokunta piti sinänsä asianmukaisina tuolloin esitettyjä perusteluja siitä, että satunnaistaminen tarjoaa jokaiselle kohdejoukon henkilölle yhtäläisen mahdollisuuden päästä perustulon piiriin, minkä johdosta menetelmä kohtelee kaikkia laissa täsmällisesti säädetyn kohdejoukon henkilöitä tasapuolisesti. Valiokunnan mielestä kokeiluryhmää ei kuitenkaan voinut jättää pelkästään ohjelmakoodilla määriteltäväksi, vaan sekä lailla säätämisen vaatimus että tarkkarajaisuuden ja täsmällisyyden vaatimukset edellyttivät, että otannan perusteista säädetään laissa esimerkiksi säätämisyjärjestysperusteluissa selostettuja luonnehdintoja vastaavin vaatimuksin. Myös ohjelmistokoodin julkaisemisesta ja jul-

kisuudesta säätämistä pidettiin tarpeellisenä (ks. PeVL 51/2016 vp). Edellä mainittu perustuslakivaliokunnan käytäntö on otettu huomioon ehdotetussa sääntelyssä säätämällä otannan perusteista ehdotetussa 4 §:ssä perustuslakivaliokunnan edellyttämällä tavalla.

Perustuslakivaliokunta on kokeilulainsäädännön arvioinnin yhteydessä kiinnittänyt huomiota myös sääntelyn oikeasuhtaisuuteen (ks. PeVL 51/2016 vp, s. 3–4) sekä siihen, että kokeilusääntönsille on asetettu voimassaolorajoitus siten, että ne ovat voimassa vain kokeiluun tarvittavan lyhyen ajan (ks. esim. PeVL 51/2016 vp s. 4, PeVL 20/2012 vp, s. 2 ja PeVM 4/2006 vp s. 3/I). Esimerkiksi perustulokokeilua koskevassa lausunnossaan valiokunta katsoi, että perustuloa saavat henkilöt asetetaan perustulon suuruus huomioon ottaen merkittävästi parempaan asemaan kuin muut henkilöt. Toisaalta kyse on määräaikaisesta kokeilusta, jolle on edellä osoitettu perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttäviä perusteita. Merkitystä on myös sillä, että kyse ei ole esimerkiksi rikosoikeudellisen rangaistuksen kokeilemisen sääntelystä, joka kajoaisi yksilön oikeusasemaan syvemmin kuin säännökset tietyistä taloudellisesta etuudesta. Valiokunta ei pitänyt sääntelyä oikeasuhtaisuusvaatimuksen vastaisena.

Kokeiluryhmään kuuluvilla yrityksillä olisi mahdollisuus saada tukea 50 prosenttia työntekijän palkkakustannuksista enintään 12 kuukauden ajalta, kuitenkin enintään 10 000 euroa. Ehdotettua taloudellisen tuen enimmäismäärää ei pidetä niin suurena, jotta se asettaisi kokeiluryhmään kuuluvat yritykset erityisen merkittävällä tavalla muita parempaan asemaan ottaen huomioon, että tuella tavoitellaan rekrytointikynnyksen ylittymistä ja että tuki ei kata yrityksen palkkakustannuksia kokonaisuudessaan miltään palkanmaksukaudelta.

Rekrytointituen vaikutusten arvioimisen kannalta kokeilussa on tärkeää saavuttaa tavoiteltu vähimmäismäärä tukea käyttäviä yrityksiä. Tuen käyttöasteesta ei ole olemassa etukäteen varmaa tietoa, mutta oletettavaa on, että läheskään kaikki kokeiluryhmään valikoituvat yritykset eivät ole halukkaita rekrytoimaan tuen vaikutuksesta. Kokeiluryhmään on siten valittava suurempi määrä yrityksiä kuin se määrä, jolle tukea on käytettävissä olevan määrärahan puitteissa mahdollista myöntää. Ehdotetun sääntelyn mukaan kokeiluryhmään valittaisiin ensimmäisessä vaiheessa 3 500 yritystä. Käytettävissä oleva määräraha ja ehdotettu tuen enimmäismäärä huomioon ottaen tukea voitaisiin myöntää 33,3 prosentille ensimmäisen vaiheen kokeiluryhmästä. Jos tukea hakevia yrityksiä on edellä mainittua käyttöastetta enemmän, ei tukea voida määrärahasyistä myöntää kaikille kokeiluryhmän yrityksille, minkä vuoksi tuen myöntäminen sidottaisiin säännöksissä käytettävissä oleviin määrärahoihin. Kokeiluryhmään kuulumisen ei siten tarkoittaisi kokeiluryhmään kuuluvalla subjektiivista oikeutta tukeen. Toisaalta, jos tuen käyttöaste jää tavoiteltua alhaisemmaksi, toteutettaisiin kokeilun toinen vaihe tukea käyttävien yritysten riittävän määrän saavuttamiseksi. Toisen vaiheen kokeiluryhmän kokoa ei voida määrittää etukäteen, vaan ryhmän koon määrittäminen sidottaisiin säännöksissä siihen, että toisessa vaiheessa voitaisiin saavuutta riittävästi tukea käyttäviä yrityksiä ottaen huomioon ensimmäisen vaiheen käyttöasteesta saatava tieto. Edellä mainitun ei katsota olevan perusoikeusnäkökulmasta ongelmallista.

Perustuslakivaliokunta kiinnitti kaksivuotisen esiopetuskokeilun yhteydessä huomiota asianmukaiseen ja riittävään informointiin. Valiokunta painotti riittävän ja selkeän tiedon merkitystä kaksivuotiseen esiopetukseen hakeuduttaessa (PeVL 37/2020 vp, ks. myös PeVL 44/2017 vp, s. 4–5). Valiokunnan mielestä annettavan informaation sisällöstä oli syytä ottaa perussäännökset lakiin. Ehdotetun lain mukaan Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimiston tulisi huolehtia niiden yritysten informoisesta, joilla olisi mahdollisuus rekrytointitukeen. Yrityksille olisi kerrottava selkeästi tuen saamisen edellytyksistä ja annettava ohjeet tuen hakemiseksi.

Kokeilun vaikutuksista teetetään kokeilun päätyttyä arviointi, jossa tarkastellaan rekistereistä saatavien tietojen perusteella tukea saaneiden yritysten työntekijämäärää ja liikevaihtoa, tulosta

ja muita mahdollisia yrityksen kasvua kuvaavia vasteita verrattuna verrokkiryhmän tilanteeseen. Kokeilun toteutus on suunniteltu tutkijoiden avustuksella siten, että kokeilussa voidaan olettaa etukäteen tehtyjen laskelmien perusteella havaittavan vaikutuksia, jotka ovat tilastollisesti merkitseviä. Satunnaistamisella pyritään minimoimaan se, että muut seikat tuen lisäksi vaikuttaisivat havaittuihin eroihin kokeilu- ja verrokkiryhmän välillä.

Edellä mainitut seikat huomioon ottaen kokeilulle katsotaan olevan hyväksyttävä peruste ja ehdotettu koeasetelmaa koskeva sääntely on perustuslain edellyttämällä tavalla riittävän tarkkaraista siten, ettei se ole ristiriidassa perustuslain edellyttämän yhdenvertaisuuden kanssa.

Henkilötietojen suoja

Esitys on merkityksellinen myös perustuslain 10 §:ssä turvatus yksityiselämän ja henkilötietojen suoja kannalta. Pykälän 1 momentin mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla.

Ehdotetun sääntelyn mukaan Verohallinto luovuttaisi Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolle tiedot kokeilun kohdejoukkoon kuuluvista yrityksistä. Tiedot sisältäisivät salassa pidettäviä tietoja ja henkilötietoja. Lisäksi Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolla ja KEHA-keskuksella olisi oikeus saada Verohallinnolta ja muilta viranomaisilta muut tiedot, jotka ovat välttämättömiä kokeilun toimeenpanemiseksi. Kokeilun toimeenpanossa hyödynnettäisiin tulorekisteriin ilmoitettuja palkkatietoja. Lisäksi Oikeusrekisterikeskus voisi luovuttaa rikos- ja sakkorekisteristä tiedot rikoslain 47 luvun 6 a §:ssä tai ulkomaalaislain 186 §:ssä tarkoitetuista rangaistuksista, jotka olisivat tarpeen rekrytointituen myöntämisedellytysten tarkistamiseksi tai tuen takaisinperimiseksi.

EU:n yleistä tietosuojasetusta sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkeen henkilötietojen käsittelyyn. Henkilötietojen käsittely on sallittua vain, kun tietojen käsittelylle on yleisen tietosuojasetuksen 6 artiklassa tarkoitettu käsittelyperuste. Tietosuojasetuksen 6 artiklan 1 kohdan c ja e alakohdan nojalla henkilötietojen käsittely on mahdollista rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi tai yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi. Julkisen sektorin henkilötietojen käsittelyn tulisi lähtökohtaisesti perustua näihin käsittelyn oikeusperusteisiin. Perustuslakivaliokunta on pitänyt tärkeänä, että siltä osin kuin Euroopan unionin lainsäädäntö edellyttää kansallista sääntelyä tai mahdollistaa sen, kansallista liikkumavaraa käytettäessä otetaan huomioon perus- ja ihmisoikeuksista seuraavat vaatimukset (PeVL 1/2018 vp ja PeVL 25/2005 vp).

Perustuslakivaliokunnan mukaan on lähtökohtaisesti riittävää perustuslain 10 §:n 1 momentin kannalta, että sääntely täyttää yleisessä tietosuojasetuksessa asetetut vaatimukset. Valiokunnan mukaan henkilötietojen suoja tulee turvata ensisijaisesti yleisen tietosuojasetuksen ja kansallisen yleislainsäädännön nojalla. Kansallisen erityislainsäädännön säätämiseen tulee siten suhtautua pidättyvästi ja rajata sellainen vain välttämättömään yleisen tietosuojasetuksen salinan kansallisen liikkumavaran puitteissa (PeVL 14/2018 vp ja PeVL 15/2018 vp).

Perustuslakivaliokunta on kiinnittänyt erityistä huomiota siihen, että yksityiselämän suojaan kohdistuvia rajoituksia on arvioitava kulloisessakin sääntely-yhteydessä perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten valossa. Valiokunnan vakiintuneen käytännön mukaan merkityksellistä on ollut, että lainsäätäjän liikkumavaraa rajoittaa henkilötietojen käsittelystä säädettyä erityisesti se, että henkilötietojen suoja osittain sisältyy perustuslain 10 §:n 1 momentissa turvatus yksityiselämän suojan piiriin. Lainsäätäjän tulee turvata oikeus tavalla, jota voidaan pitää hy-

väksyttävänä perusoikeusjärjestelmän kokonaisuudessa. Valiokunta on antanut merkitystä luovutettavien tietojen luonteelle arkaluonteisina tietoina arvioidessaan tietojen saamista ja luovuttamista salassapitovelvollisuuden estämättä koskevan sääntelyn kattavuutta, täsmällisyyttä ja sisältöä (PeVL 42/2016 vp, PeVL 38/2016 vp, PeVL 14/2018 vp ja PeVL 15/2018).

Perustuslakivaliokunta on painottanut arkaluonteisten tietojen käsittelyn aiheuttamia uhkia. Valiokunta on tämän johdosta kiinnittänyt erityistä huomiota siihen, että arkaluonteisten tietojen käsittely on syytä rajata täsmällisillä ja tarkkarajaisilla säännöksillä vain välttämättömään. (PeVL 14/2018 ja PeVL 15/201). Valiokunta on kiinnittänyt erityistä huomiota myös sääntelytarpeeseen silloin, kun henkilötietoja käsittelee viranomainen. Valiokunta on arvioinut viranomaisten tietojen saamista ja luovuttamista salassapitovelvollisuuden estämättä koskevaa sääntelyä perustuslain 10 §:n 1 momentissa säädetyn yksityiselämän ja henkilötietojen suojan kannalta ja kiinnittänyt huomiota muun muassa siihen, miten ja ketä koskeviin tietoihin tiedonsaantioikeus ulottuu ja miten tiedonsaantioikeus sidotaan tietojen välttämättömyyteen. Viranomaisen tiedonsaantioikeus ja tietojenluovuttamismahdollisuus ovat voineet liittyä jonkin tarkoituksen kannalta tarpeellisiin tietoihin, jos tarkoitetut tietosisällöt on pyritty luettelemaan laissa tyhjentävästi. (PeVL 15/2018 vp).

Tietosuoja-asetuksen 10 artiklan mukaan rikostuomioihin ja rikkomuksiin tai niihin liittyviin turvaamistoimiin liittyvien henkilötietojen käsittely 6 artiklan 1 kohdan perusteella suoritetaan vain viranomaisen valvonnassa tai silloin, kun se sallitaan unionin oikeudessa tai jäsenvaltion lainsäädännössä, jossa säädetään asianmukaisista suojatoimista rekisteröidyn oikeuksien ja vapauksien suojelemiseksi. Tietosuojalain 7 §:n mukaan edellä tarkoitettuihin rikostuomioihin ja rikkomuksiin tai niihin liittyviin turvaamistoimiin liittyviä henkilötietoja saa käsitellä, jos 1) käsittely on tarpeen oikeusvaateen selvittämiseksi, laatimiseksi, esittämiseksi, puolustamiseksi tai ratkaisemiseksi; tai 2) tietoja käsitellään 6 §:n 1 momentin 1, 2 tai 7 kohdassa säädettyssä tarkoituksessa. Tietosuojalain 6 §:n 1 momentin 2 kohta mahdollistaa tietojen käsittelemisen, kun käsittelystä säädetään laissa tai käsittely johtuu välittömästi rekisterinpitäjälle laissa säädetystä tehtävästä. Henkilötietoja käsiteltäessä on toteutettava tietosuojalain 6 §:n 2 momentissa tarkoitetut asianmukaiset ja erityiset toimenpiteet rekisteröidyn oikeuksien suojaamiseksi.

Rekrytointitukikokeilua koskevan lakiehdotuksen 9 §:n 1 momentissa todettaisiin tiedot, jotka Verohallinto luovuttaa Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolle. Tietojen luovuttaminen rajattaisiin vain niihin säännöksessä tyhjentävästi lueteltuihin tietoihin, jotka ovat tarpeen kokeilun toteuttamiseksi. Lisäksi ehdotetussa 2 momentissa todettu oikeus muiden tietojen saamiseen koskisi vain rekrytointituen myöntämisen, maksamisen, takaisinperinnän ja kokeilun toteuttamisen kannalta välttämättömiä tietoja. Oikeus saada tietoja rikos- ja sakkorekisteristä olisi rajattu ainoastaan ehdotetun kokeilulain 6 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettuihin seuraamuksiin, jotka ovat välttämättömiä rekrytointituen myöntämisen ja takaisinperinnän edellytysten arvioimiseksi. Myös kokeilun arviointiin liittyvä tiedonsaantioikeus ehdotetussa 12 §:n 2 momentissa sidottaisiin arvioinnin kannalta välttämättömiin tietoihin. Ehdotetun sääntelyn katsotaan siten olevan perustuslain edellyttämällä tavalla täsmällistä ja tarkkarajaista, ja henkilötietojen käsittelylle on yleisen tietosuoja-asetuksen mukainen oikeudellinen peruste.

Perustuslakivaliokunta on pitänyt tärkeänä, että tietoja säilytetään vain sen ajan, mikä on välttämätöntä sen tavoitteen saavuttamiseksi, jonka vuoksi tiedot on järjestelmään tallennettu (PeVL 13/2017 vp). Perustuslakivaliokunta on ESS-tietojärjestelmää arvioidessaan katsonut, että olennaisesti yhtä vuotta pidempää säilytysaikaa tulisi arvioida henkilötietojen suojan kannalta erikseen (Pe VL 21/2013 vp, s. 4/II) ja että säilytysajan tuli olla olennaisesti lyhyempi kuin tuolloin ehdotettu viisi vuotta (PeVL 28/2016 vp, s. 7). Valiokunta on viitannut lisäksi tarpeeseen ottaa EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon arvioitaessa säilyttämisaikoja (ks. PeVL 9/2017 vp s. 5). Valiokunta huomauttaa myös, että mitä pidemmäksi tietojen säilytysaika

muodostuu, sitä olennaisempaa on huolehtia tietoturvasta, tietojen käytön valvonnasta ja rekisteröidyn oikeusturvasta (PeVL 28/2016 vp, s. 7).

Ehdotetun sääntelyn mukaan kokeilu- ja verrokkiryhmään kuuluvien yritysten tietoja sekä tietoja esimerkiksi tukipäätöksistä säilytettäisiin kokeilurekisterissä kymmenen vuotta kokeilun päättymisestä lukien. Pitkä tietojen säilytysaika arvioidaan välttämättömäksi, jotta voidaan turvata kokeilun arvioinnin ja myöhempien pitkän aikavälin tutkimusten edellyttämä perustietoaaineisto. Kielteisen päätöksen osana rekisteriin voi tulla tallennettavaksi myös rikosseuraamus-tieto ulkomaisen työvoiman luvattomasta käytöstä. Myös näiden arkaluonteisten tietojen säilyttäminen on välttämätöntä, jotta jälkikäteen on arvioitavissa miltä osin rekrytointitukea hake-neille yrityksille tehtiin kielteinen myöntöpäätös kyseisen syyn perusteella. KEHA-keskuksen on huolehdittava asianmukaisista tietoturvatavoista ja siitä, että tietoja luovutetaan vain tutkimuksellisiin tarkoituksiin.

Hallituksen näkemyksen mukaan ehdotetut muutokset ovat sopusoinnussa perustuslain kanssa ja esitys voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä. Hallitus pitää kuitenkin suotavana, että esityksestä pyydetäisiin perustuslakivaliokunnan lausunto.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

rekrytointitukikokeilusta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Lain tarkoitus

Tässä laissa säädetään kokeilusta, jonka tarkoituksena on hankkia tietoa siitä, madaltaako palkkakustannuksiin myönnettävä tuki (*rekrytointituki*) yritysten kynnystä palkata työntekijä ja onko tuella vaikutusta yritystoiminnan kasvuun.

2 §

Kokeilun toimeenpano

Työ- ja elinkeinoministeriö johtaa ja ohjaa kokeilun toimeenpanoa sekä järjestää kokeilun päätyttyä sen arvioinnin.

Kokeilun toimeenpanosta vastaavat Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskus siten kuin jäljempänä säädetään.

3 §

Kokeilun kohdejoukko

Kokeilun kohdejoukon muodostavat elinkeinotoimintaa harjoittavat luonnolliset henkilöt, avoimet yhtiöt, kommandiittiyhtiöt ja osakeyhtiöt (*yrittys*), joilla ei ole kohdejoukon määrittämistä edeltäneiden 12 kuukauden aikana ollut palveluksessaan yrittäjän eläkelain (1272/2006) 3 §:ssä tai maatalousyrittäjän eläkelain (1280/2006) 3 §:ssä tarkoitetussa yrittäjäasemassa olevien henkilöiden lisäksi muita työntekijöitä ja joiden arvonlisäveroilmoitusten mukainen myynti vuonna 2021 oli vähintään 15 000 euroa, ei kuitenkaan yli miljoona euroa.

Kohdejoukkoon ei kuitenkaan kuulu yritys:

- 1) jonka kotipaikka on Ahvenanmaan maakunnassa;
- 2) jota ei ole merkitty arvonlisäverovelvolliseksi;
- 3) jolla on verotustietojen julkisuudesta ja salassapidosta annetun lain (1346/1999) 3 a luvussa tarkoitettuun verovelkarekisteriin merkittyjä verovelkatietoja tai ilmoitusten laiminlyöntejä; tai
- 4) joka on asetettu konkurssiin tai jota koskeva konkurssihakemus on vireillä tuomioistuimessa.

Kohdejoukko määritetään Verohallinnon rekistereistä poimintahetkellä saatavissa olevien tietojen perusteella.

4 §

Kokeilu- ja verrokkiryhmä

Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto poimii 3 §:ssä tarkoitettua kokeilun kohdejoukosta 3 500 yritystä, jotka muodostavat ensimmäisen vaiheen kokeiluryhmän, ja 20 000 yritystä, jotka muodostavat kokeiluryhmälle verrokkiryhmän.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu kokeilu- ja verrokkiryhmän poiminta on suoritettava satunnaistamalla siten, että jokaisella kohdejoukkoon kuuluvalla yrityksellä on yhdenvertainen mahdollisuus tulla valituksi kokeiluryhmään, kuitenkin siten, että ryhmät noudattavat suhteellisesti kohdejoukon yritysten toimialajakaumaa. Poimintaan käytettävät ohjelmointikomennot on julkaistava ennen satunnaistamisen suorittamista.

Edellä 3 §:ssä tarkoitetun kohdejoukon poiminta suoritetaan kokeilun kuluessa uudestaan, jos rekrytointitukea ei myönnetä vähintään 900:lle ensimmäisen vaiheen kokeiluryhmän yritykselle. Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto poimii kohdejoukosta toisen vaiheen kokeiluryhmän ja tälle verrokkiryhmän noudattaen, mitä 2 momentissa säädetään. Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto määrittää yhdessä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa toisen vaiheen kokeilu- ja verrokkiryhmän suuruuden ottaen huomioon tuen käyttöasteen ensimmäisen vaiheen kokeiluryhmässä. Ensimmäisen vaiheen kokeilu- tai verrokkiryhmään kuuluva yritys ei voi tulla valituksi toisen vaiheen kokeilu- tai verrokkiryhmään.

5 §

Rekrytointituen tarjoaminen kokeiluryhmään kuuluville yrityksille

Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimiston tulee lähettää viipymättä kokeiluryhmään kuuluville yrityksille tieto kokeiluun valinnasta. Valintailmoituksessa on kerrottava rekrytointituen saamisen edellytykset ja annettava ohjeet tuen hakemisesta.

6 §

Rekrytointituen myöntämisen ehdot ja määrä

Ellei käytettävissä olevista määrärahoista muuta johdu, Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto myöntää hakemuksesta rekrytointituen kokeiluryhmään kuuluvalla yritykselle, joka palkkaa vähintään yhden työntekijän työsuhteeseen. Ensimmäisen työntekijän työsuhteen tulee alkaa viimeistään:

- 1) 31 päivänä heinäkuuta 2022, jos yritys kuuluu ensimmäisen vaiheen kokeiluryhmään;
- 2) 31 päivänä joulukuuta 2022, jos yritys kuuluu toisen vaiheen kokeiluryhmään.

Tuen myöntäminen edellyttää 1 momentissa säädetyn lisäksi, että:

1) yritys täyttää 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua kohdejoukkoon kuulumisen edellytykset tukea myönnettäessä;

2) yritykselle voidaan myöntää Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 107 ja 108 artiklan soveltamisesta vähämerkityksiseen tukeen annetussa komission asetuksessa (EU) N:o 1407/2013 (*yleinen de minimis -asetus*), Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 107 ja 108 artiklan soveltamisesta vähämerkityksiseen tukeen maatalousalalla annetussa komission asetuksessa (EU) N:o 1408/2013 (*maatalouden de minimis -asetus*) tai Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 107 ja 108 artiklan soveltamisesta vähämerkityksiseen tukeen kalastus- ja vesiviljelyalalla annetussa komission asetuksessa (EU) N:o 717/2014 (*kalastus- ja vesiviljelyalan de minimis -asetus*) tarkoitettua tukea;

3) yrittäjää tai yrityksen rikoslain (39/1889) 47 luvun 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua edustajaa ei ole kuluvan tai sitä edeltäneiden kahden vuoden aikana tuomittu lainvoimaisella tuomiolla rangaistukseen mainitun luvun 6 a §:ssä tai ulkomaalaislain (301/2004) 186 §:ssä tarkoitettua rikoksesta eikä yrittäjälle tai yritykselle ole kuluvan eikä sitä edeltäneiden kahden vuoden aikana lainvoimaisella päätöksellä määrätty työsopimuslain (55/2001) 11 a luvun 3 §:ssä tarkoitettua seuraamusmaksua; ja

4) yritys sitoutuu maksamaan työntekijöilleen vähintään kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaista ja kohtuullista palkkaa kyseisestä työstä.

Tuen määrä on 50 prosenttia yrityksen toteutuneista työntekijöiden palkkakustannuksista enintään 12 kuukauden ajalta, kuitenkin enintään 10 000 euroa. Edellä tarkoitettu 12 kuukauden tukiaika alkaa ensimmäisen työntekijän työsuhteen alkamispäivästä tai tukihakemuksen jättämispäivästä, jos työsuhde on alkanut ennen hakemuksen jättämistä. Tukeen oikeuttavana ei pidetä yrittäjälle maksettua palkkaa eikä sellaiselle työntekijälle maksettua palkkaa, jonka palkkakustannuksiin on myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitettua palkkatukea tai muuta julkista tukea. Oikeutta tukeen ei ole myöskään sellaisen työntekijän palkasta, jonka työpanos kohdistuu toimintaan, joka ei kuulu sen 2 momentin 2 kohdassa tarkoitetun de minimis -asetuksen soveltamisalaan, jonka nojalla tuki on myönnetty.

7 §

Rekrytointituen hakeminen ja maksaminen

Rekrytointitukea koskeva hakemus on jätettävä Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolle. Ensimmäisen vaiheen kokeiluryhmään kuuluvan yrityksen on haettava tukea viimeistään 6 §:n 1 momentin 1 kohdassa ja toisen vaiheen kokeiluryhmään kuuluvan yrityksen 2 kohdassa mainittuna päivänä. Yrityksen on annettava Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolle riittävät tiedot hakemuksen käsittelemiseksi.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskus maksaa rekrytointituen tulotietojärjestelmästä annetussa laissa (53/2018) tarkoitettuun tulotietojärjestelmään ilmoitettujen palkkatietojen perusteella jälkikäteen kerran kuukaudessa. Tuen saaja on velvollinen antamaan kehittämis- ja hallintokeskukselle tämän pyynnöstä tuen maksamiseksi välttämättömät tiedot. Lisäksi tuen saaja on velvollinen ilmoittamaan kehittämis- ja hallintokeskukselle:

- 1) ensimmäisen työntekijän työsuhteen alkamispäivämäärän 1 momentissa tarkoitetun hakuajan päättymiseen mennessä, jos työsuhteen alkamispäivä ei ole ollut tiedossa tukea haettaessa;
- 2) työntekijän palkkakustannuksiin myönnetystä muusta tuesta, joka on myönnetty tukihakemuksen jättämisen jälkeen ja joka kohdentuu 6 §:n 3 momentissa tarkoitettuun tukiaikaan, lukuun ottamatta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettua palkkatukea;
- 3) työntekijän palkkaamisesta tehtäviin, jotka eivät kuulu sen 6 §:n 2 momentin 2 kohdassa tarkoitetun de minimis -asetuksen soveltamisalaan, jonka nojalla tuki on myönnetty.

8 §

Rekrytointituen takaisinperintä

Jos rekrytointitukea on maksettu liikaa, virheellisesti tai ilmeisen perusteettomasti, tuen saajan on palautettava liikaa, virheellisesti tai perusteettomasti saadun tuen määrä takaisin valtiolle. Tuki saadaan jättää palauttamatta, jos palautettava määrä on enintään 100 euroa. Jos tukea ei palauteta, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksen on määrättävä liikaa, virheellisesti tai ilmeisen perusteettomasti saatu tuki takaisinperittäväksi. Palautettava tai takaisin perittävä määrä korkoineen voidaan periä siten, että se vähennetään tuen saajalle myöhemmin maksuun tulevista erästä. Jos tuen saaja on antanut viranomaiselle väärän tai harhaanjohtavan tiedon seikasta, joka on ollut omiaan olenaisesti vaikuttamaan siihen, että tukea on maksettu liikaa, virheellisesti tai ilmeisen perusteettomasti, taikka salannut sellaisen seikan, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ-

ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksen on lisäksi määrättävä tuen maksaminen lopetettavaksi.

Edellä 1 momentissa säädetyn lisäksi tuki voidaan määrätä lopetettavaksi ja takaisinperittäväksi, jos tuen saaja:

- 1) asetetaan konkurssiin;
- 2) ei maksa työntekijälle työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaista ja kohtuullista palkkaa kyseisestä työstä; tai
- 3) on jättänyt suorittamatta palkasta maksettavia lakisääteisiä maksuja.

Rekrytointituen takaisinperintään sovelletaan, mitä valtionavustuslain (688/2001) 24–26 ja 28 §:ssä säädetään korosta, viivästyskorosta, kohtuullistamisesta ja takaisinperinnän määräajasta.

9 §

Tietojen luovuttaminen ja oikeus tietojen saamiseen

Rekrytointitukikoikeilun toteuttamiseksi Verohallinto luovuttaa Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolle salassapitosäännösten estämättä 3 §:ssä tarkoitettuun kohdejoukkoon kuuluvien yritysten tunniste- ja yhteystiedot, yrityksissä yrittäjäasemassa olevien nimet ja henkilötunnukset, tiedon yrityksen kotipaikasta, toimialasta ja arvonlisäverotusta varten ilmoitetusta myynnistä vuodelta 2021.

Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolla ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksella on salassapitosäännösten estämättä oikeus saada Verohallinnolta ja muilta viranomaisilta tiedot yrityksen maksamista palkoista sekä muista seikoista, jotka ovat välttämättömiä rekrytointituen myöntämiseksi, maksamiseksi, takaisinperimiseksi tai muutoin tämän lain toimeenpanemiseksi. Edellä mainituilla tahoilla on myös oikeus saada sakon täytäntöönpanosta annetun lain (672/2002) 46 §:ssä tarkoitettu sakkorekisteristä tiedot tämän lain 6 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetuista ratkaisuista.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitettut tiedot on luovutettava maksutta.

10 §

Kokeilurekisteri

Kokeilussa käsiteltävät tiedot muodostavat kokeilurekisterin, jonka yhteisrekisterinpitäjinä toimivat Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskus. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskus vastaa luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2016/679 (yleinen tietosuojasetus) 25 artiklassa tarkoitettu rekisterin sisänrakennetusta ja oletusarvoisesta tietosuojasta, 32 artiklassa tarkoitettu käsittelyn turvallisuudesta sekä 12 artiklan 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuista rekisterinpitäjän velvollisuuksista ja muista sellaisista mainitussa asetuksessa säädettyistä rekisterinpitäjän velvollisuuksista, jotka koskevat käytettävän tietojärjestelmän tietoturvallisuutta. Kumpikin rekisterinpitäjä vastaa muista kuin edellä tarkoitetuista rekisterinpitäjänvelvollisuuksista tallentamiensa tietojen osalta.

Kokeilurekisteriin saa tallentaa kohdejoukkoon kuuluvista yrityksistä:

- 1) tunnistetiedot;
- 2) tiedot toimialasta;
- 3) liikevaihtoa koskevat tiedot;
- 4) yrittäjäasemassa olevien tiedot ja henkilötunnukset;
- 5) kuulumisen kokeilu- tai verrokkiryhmään;

6) tiedot rekrytointituen tarjoamisesta;
7) rekrytointituen hakemista, myöntämistä, epäämistä, maksamista, takaisinperintää ja muutoksenhakua koskevia tietoja;

8) työ- ja elinkeinotoimiston tai elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksen kanssa asiointiin liittyviä muita tietoja.

Rekisterissä olevia tietoja saa käyttää kokeilun hallinnoinnissa, seurannassa, tilastoinnissa ja kokeilua koskevissa arvioinneissa ja tutkimuksissa. Rekisterin tietoja voidaan yhdistää työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmän, Verohallinnon rekistereiden ja muiden rekistereiden tietoihin kokeilun vaikutuksia tutkittaessa. Rekisterin tiedot säilytetään kymmenen vuotta kokeilun päättymisestä. Edellä 3 momentin 1–4 kohdassa tarkoitetut tiedot niistä yrityksistä, jotka eivät kuulu kokeilu- tai verrokkiryhmään, on kuitenkin poistettava viipymättä sen jälkeen, kun tiedot ovat tarpeettomia.

Tiedot yleisen de minimis -asetuksen nojalla myönnettyistä rekrytointituista tallennetaan myös yrityspalvelujen asiakastietojärjestelmästä annetussa laissa (293/2017) tarkoitettuun asiakastietojärjestelmään mainitun lain 7 a §:ssä säädetyn velvoitteen mukaisesti. Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimiston on ilmoitettava tiedot maatalouden de minimis -asetuksen nojalla myönnettyistä rekrytointituista Ruokavirastolle ja tiedot kalastus- ja vesiviljelyalan de minimis -asetuksen nojalla myönnettyistä rekrytointituista maa- ja metsätalousministeriölle mainittujen asetusten mukaisten kansallisten tukikiintiöiden seuraamiseksi.

11 §

Muutoksenhaku

Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimiston tai elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksen tämän lain nojalla tekemään päätökseen saa hakea oikaisua. Oikaisuvaatimuksesta säädetään hallintolaissa (434/2003). Muutoksenhausta hallintotuomioistuimeen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019).

Edellä 3 §:ssä tarkoitetun kohdejoukon määrittämiseen ja 4 §:ssä tarkoitettuun kokeilu- ja verrokkiryhmien valintaan ei saa hakea oikaisua eikä siihen saa hakea muutosta valittamalla.

Tämän lain nojalla tehty päätös voidaan panna täytäntöön muutoksenhausta huolimatta.

Edellä 8 §:ssä tarkoitettuun tuen takaisinperintää koskevan lainvoimaisen päätöksen täytäntöönpanoon sovelletaan, mitä verojen ja maksujen täytäntöönpanosta annetussa laissa (706/2007) säädetään.

12 §

Kokeilun seuranta ja arviointi

Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto seuraa kokeilua sen aikana ja raportoi siitä työ- ja elinkeinoministeriölle. Työ- ja elinkeinoministeriö teettää kokeilusta sen päätyttyä arvioinnin.

Työ- ja elinkeinoministeriöllä ja arvioinnin toteuttajalla on oikeus saada maksutta ja salassapitosäännösten estämättä Verohallinnolta ja muilta viranomaisilta sekä Eläketurvakeskukselta tiedot kokeilu- ja verrokkiryhmien yritysten liikevaihdosta, liikevoitosta, työntekijöistä, työsuhteista, maksetuista palkoista ja yrittäjätuloista ja muista seikoista, jotka ovat välttämättömiä arvioinnin toteuttamiseksi.

13 §

Kokeilun rahoitus

Rekrytointituki rahoitetaan valtion talousarvion työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan julkisiin työvoima- ja yrityspalveluihin varatusta määrärahasta.

14 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 ja on voimassa 31 päivään joulukuuta 2023. Tämän lain 8–12 § ovat kuitenkin voimassa 31 päivään joulukuuta 2033.

2.

Laki

julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 13 luvun 1 §:n väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan väliaikaisesti julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 13 luvun 1 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 447/2020, seuraavasti:

13 luku

Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmä

1 §

Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmä

Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmää käytetään julkisen työvoima- ja yrityspalvelun järjestämiseen ja tuottamiseen sekä kotoutumisen edistämisestä annetussa laissa, työttömyysturvalaissa, vuorotteluvapaalaissa, kuntouttavasta työtoiminnasta annetussa laissa ja ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa työ- ja elinkeinotoimistolle tai työ- ja elinkeinohallinnon asiakaspalvelukeskukselle säädettyjen tehtävien hoitamiseen ja sosiaalisista yrityksistä annetussa laissa työ- ja elinkeinoministeriölle säädettyjen tehtävien hoitamiseen. Lisäksi työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmää käytetään rekrytointitukikokeilusta annetun lain (/) toimeenpanossa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 ja on voimassa 31 päivään joulukuuta 2033.

3.

Laki

tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan väliaikaisesti tulotietojärjestelmästä annetun lain (53/2018) 13 §:n 1 momentin 23 kohta, sellaisena kuin se on laissa 176/2019, seuraavasti:

13 §

Tiedon käyttäjien oikeus saada tietoja tulotietojärjestelmästä

Tulorekisteriyksikkö välittää ja luovuttaa tulorekisterin tietoja, jotka tiedon käyttäjä on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä oikeutettu muun lain nojalla saamaan suorituksen maksajalta tai toiselta tiedon käyttäjältä, seuraavasti:

23) työ- ja elinkeinotoimistolle, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselle ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskukselle julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa säädetyn palkkatuen ja starttirahan sekä palkkaturvalain (866/1998), merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) ja rekrytointitukikokeilusta annetun lain (/) toimeenpanoa varten;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 ja on voimassa 31 päivään joulukuuta 2033.

4.

Laki

rikosrekisterilain 4 a §:n väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan väliaikaisesti rikosrekisterilain (770/1993) 4 a §:n 1 momentin 6 ja 7 kohta ja 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 1 momentin 6 ja 7 kohta laissa 75/2021 ja 2 momentti laissa 1114/2018, ja
lisätään väliaikaisesti 4 a §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on laeissa 1093/1999, 733/2014, 1114/2018 ja 75/2021, uusi 8 kohta, seuraavasti:

4 a §

Sen lisäksi, mitä 4 §:ssä säädetään, rikosrekisteristä luovutetaan henkilöä koskevat tiedot Suomen viranomaiselle asiassa, joka koskee:

6) valtionavustuslaissa (688/2001) tarkoitetun valtionapuviranomaisen myöntämää valtionavustusta tai sen takaisinperintää;

7) räjähteiden lähtöaineiden markkinoille saattamisesta ja käytöstä, asetuksen (EY) N:o 1907/2006 muuttamisesta ja asetuksen (EU) N:o 98/2013 kumoamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2019/1148 6 artiklassa tarkoitettua lupaa; tai

8) rekrytointitukikokeilusta annetussa laissa (/) tarkoitetun rekrytointituen myöntämistä tai sen takaisinperintää.

Edellä 1 momentin 6 kohdassa tarkoitetut tiedot luovutetaan valtionavustuslain 7 §:n 2 momentissa ja 22 §:n 2 momentissa tarkoitetuista ratkaisuksista ja 8 kohdassa tarkoitetut tiedot luovutetaan rekrytointitukikokeilusta annetun lain 6 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetuista ratkaisuksista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 ja on voimassa 31 päivään joulukuuta 2033.

Helsingissä 30.9.2021

Pääministeri

Sanna Marin

Työministeri Tuula Haatainen

2.

Laki**julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 13 luvun 1 §:n väliaikaisesta muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan väliaikaisesti julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 13 luvun 1 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 447/2020, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

13 Luku

13 Luku

Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmä**Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmä**

1 §

1 §

*Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmä**Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmä*

Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmää käytetään julkisen työvoima- ja yrityspalvelun järjestämiseen ja tuottamiseen sekä kotoutumisen edistämisestä annetussa laissa, työttömyysturvalaissa, vuorotteluvapaalaissa, kuntouttavasta työtoiminnasta annetussa laissa ja ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa työ- ja elinkeinotoimistolle tai työ- ja elinkeinohallinnon asiakaspalvelukeskukselle säädettyjen tehtävien hoitamiseen ja sosiaalisista yrityksistä annetussa laissa työ- ja elinkeinoministeriölle säädettyjen tehtävien hoitamiseen.

Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmää käytetään julkisen työvoima- ja yrityspalvelun järjestämiseen ja tuottamiseen sekä kotoutumisen edistämisestä annetussa laissa, työttömyysturvalaissa, vuorotteluvapaalaissa, kuntouttavasta työtoiminnasta annetussa laissa ja ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa työ- ja elinkeinotoimistolle tai työ- ja elinkeinohallinnon asiakaspalvelukeskukselle säädettyjen tehtävien hoitamiseen ja sosiaalisista yrityksistä annetussa laissa työ- ja elinkeinoministeriölle säädettyjen tehtävien hoitamiseen. *Lisäksi työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmää käytetään rekrytointitukikokeilusta annetun lain (/) toimeenpanossa.*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 ja on voimassa 31 päivään joulukuuta 2033.

3.

Laki

tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan väliaikaisesti tulotietojärjestelmästä annetun lain (53/2018) 13 §:n 1 momentin 23 kohta, sellaisena kuin se on laissa 176/2019, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 §

13 §

*Tietojen käyttäjien oikeus saada tietoja
 tulotietojärjestelmästä*

*Tietojen käyttäjien oikeus saada tietoja
 tulotietojärjestelmästä*

Tulorekisteriyksikkö välittää ja luovuttaa tulorekisterin tietoja, jotka tiedon käyttäjä on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä oikeutettu muun lain nojalla saamaan suorituksen maksajalta tai toiselta tiedon käyttäjältä, seuraavasti:

Tulorekisteriyksikkö välittää ja luovuttaa tulorekisterin tietoja, jotka tiedon käyttäjä on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä oikeutettu muun lain nojalla saamaan suorituksen maksajalta tai toiselta tiedon käyttäjältä, seuraavasti:

23) työ- ja elinkeinotoimistolle, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselle ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskukselle julkisesta työvoima- ja yrittäjäpalvelusta annetussa laissa säädetyn palkkatuen ja starttirahan sekä palkkaturvalain (866/1998) ja merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) toimeenpanoa varten.

23) työ- ja elinkeinotoimistolle, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselle ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskukselle julkisesta työvoima- ja yrittäjäpalvelusta annetussa laissa säädetyn palkkatuen ja starttirahan sekä palkkaturvalain (866/1998), merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) ja rekrytointitutkimuksesta annetun lain (/) toimeenpanoa varten.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 ja on voimassa 31 päivään joulukuuta 2033.

4.

Laki

rikosrekisterilain 4 a §:n väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan väliaikaisesti rikosrekisterilain (770/1993) 4 a §:n 1 momentin 6 ja 7 kohta ja 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 1 momentin 6 ja 7 kohta laissa 75/2021 ja 2 momentti laissa 1114/2018, ja

lisätään väliaikaisesti 4 a §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on laeissa 1093/1999, 733/2014, 1114/2018 ja 75/2021, uusi 8 kohta, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

4 a §

Sen lisäksi, mitä 4 §:ssä säädetään, rikosrekisteristä luovutetaan henkilöä koskevat tiedot Suomen viranomaiselle asiassa, joka koskee:

6) valtionavustuslaissa (688/2001) tarkoitetun valtionapuviranomaisen myöntämää valtionavustusta tai sen takaisinperintää; *tai*

7) räjähteiden lähtöaineiden markkinoille saattamisesta ja käytöstä, asetuksen (EY) N:o 1907/2006 muuttamisesta ja asetuksen (EU) N:o 98/2013 kumoamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2019/1148 6 artiklassa tarkoitettua lupaa.

Edellä 1 momentin 6 kohdassa tarkoitettut tiedot luovutetaan valtionavustuslain 7 §:n 2 momentissa ja 22 §:n 2 momentissa tarkoitettuihin ratkaisuihin.

4 a §

Sen lisäksi, mitä 4 §:ssä säädetään, rikosrekisteristä luovutetaan henkilöä koskevat tiedot Suomen viranomaiselle asiassa, joka koskee:

6) valtionavustuslaissa (688/2001) tarkoitetun valtionapuviranomaisen myöntämää valtionavustusta tai sen takaisinperintää;

7) räjähteiden lähtöaineiden markkinoille saattamisesta ja käytöstä, asetuksen (EY) N:o 1907/2006 muuttamisesta ja asetuksen (EU) N:o 98/2013 kumoamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2019/1148 6 artiklassa tarkoitettua lupaa; *tai*

8) rekrytointitukikokeilusta annetussa laissa (/) tarkoitetun rekrytointituen myöntämistä tai sen takaisinperintää.

Edellä 1 momentin 6 kohdassa tarkoitettut tiedot luovutetaan valtionavustuslain 7 §:n 2 momentissa ja 22 §:n 2 momentissa tarkoitettuihin ratkaisuihin ja 8 kohdassa tarkoitettut tiedot luovutetaan rekrytointitukikokeilusta annetun lain 6 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettuihin ratkaisuihin.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 ja on voimassa 31 päivään joulukuuta 2033.

