



LAUSUNTOYHTEENVETO TE-PALVELUT 2024 -ASETUSKOKONAISUUDESTA

1. Johdanto

Eduskunta hyväksyi keväällä 2023 julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen uudelleen järjestämistä koskevan lainsäädäntökokonaisuuden.

Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä (380/2023, järjestämislaki) tulee voimaan 1.1.2025. Kyseisellä lailla julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirretään valtion työ- ja elinkeinotoimistoilta kunnille ja kuntien muodostamille yhteistoiminta-alueille, työllisyysalueille.

Järjestämisvastuun siirtoa koskevaan lainsäädäntöpakettiin sisältyy lisäksi lukuisia muita lakimuutoksia, kuten 1.1.2025 voimaan tulevat työllistymisen monialaisesta edistämisestä annettu laki (381/2023, TYM-laki) ja muutokset elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista annettuun lakiin (897/2009, muutoslaki 382/2023, ELY-KEHA-laki). Näihin lakeihin sisältyy useita asetuksenantovaltuuksia.

Asetus 1: Valtioneuvoston asetus julkisista työvoimapalveluista

Järjestämislakiin sisältyy useita asetuksenantovaltuuksia, joista osa on uusia ja osa vastaa voimassa olevan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012, JTYPL) asetuksenantovaltuuksia.

Asetuksessa säädettäisiin tarkemmin työllistymissuunnitelman rakenteesta, hyväksymisestä ja arkistoinnista, työllistymissuunnitelman toteuttamisesta ilmoitettavista tiedoista, työnvälityksestä Suomesta ulkomaille ja ulkomailta Suomeen ja työvoimakoulutuksen opiskelijavalintamenettelystä sekä eri tukien ja korvausten hakemisesta, hyväksymisestä ja maksamisesta. Ehdotettu sääntely vastaisi soveltuvin osin voimassa olevan JTYP-asetuksen sääntelyä. Lisäksi asetuksessa säädettäisiin työvoimakoulutuksen yhteishankinnan maksuosuuksista. Maksuosuuksia määrättäessä otettaisiin huomioon valtiontukien yleinen ryhmäpoikkeusasetus, joka asettaa enimmäisrajat yrityksille myönnettävälle valtiontuelle. Maksuosuudet määriteltäisiin asetuksella siten, että työvoimaviranomaisen osuus koulutuksen hinnasta ei ylittäisi sallitun tuen määrää.

Asetus 2: Valtioneuvoston asetus työvoimapalveluiden ohjauksesta

Asetuksella annettaisiin järjestämislain nojalla tarkempaa sääntelyä työllistymisen edistämisen valtakunnallisten tavoitteiden valmistelusta ja tarkistamisesta sekä työllisyyden edistämisen valtakunnallisen neuvottelukunnan kokoonpanosta ja jaostoista.

Työllisyyden edistämisen neuvottelukunnassa olisi laaja sidosryhmien edustus ja sen puheenjohtaja olisi työ- ja elinkeinoministeriöstä. Neuvottelukunta voisi asettaa asioiden valmistelua tai tietyn asiakokonaisuuden tarkempaa käsittelyä varten jaostoja. Neuvottelukunnalla olisi lisäksi kolme pysyvää jaostoa: kuntajaosto, tietojaosto ja yhdyspintajaosto.

Asetus 3: Valtioneuvoston asetus elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta

Työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirtyessä valtiolta kunnille TE-toimistot lakkautetaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista annetun lain muutoksella (382/2023).

Järjestämisvastuun siirto vaikuttaa elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten (jäljempänä ELY-keskus) sekä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksen (jäljempänä kehittämis- ja hallintokeskus) tehtäviin. Tehtävämuutokset on toteutettu ELY-KEHA-lakiin tehdyillä muutoksilla (382/2023) ja ne tulevat voimaan 1.1.2025.

Kehittämis- ja hallintokeskuksen tehtävistä säädetään ELY-KEHA-lain 3 a §:ssä. Pykälässä säädetään kehittämis- ja hallintokeskukselle eräitä uusia tehtäviä, joista yhden osalta on tarpeen antaa tarkempaa sääntelyä. Kyseinen tehtävä on pykälän 2 momentin 2 kohdassa säädetty tehtävä ~~2/150~~ rata ja arvioida työvoimapalvelujen tuloksellisuutta ja toimivuutta sekä tuottaa niitä koskevaa tietoa. Pykälän 4 momenttiin sisältyy valtuus antaa tarkempia säännöksiä kehittämis- ja hallintokeskuksen tehtävistä valtioneuvoston asetuksella.

Asetuksesta poistettaisiin säännökset, jotka koskevat järjestämisvastuun siirron yhteydessä lakautettavia TE-toimistoja, niiden ohjausta ja valvontaa sekä työ- ja elinkeinohallinnon asiakaspalvelukeskusta. Asetuksesta kumottaisiin tehtävien keskittämistä Uudenmaan ELY-keskukseen tai TE-toimistoon koskevia säännöksiä siltä osin kuin tehtävät on laissa säädetty kehittämis- ja hallintokeskukselle.

Asetuksessa tarkennettaisiin kehittämis- ja hallintokeskuksen uutta, työvoimapalveluiden tuloksellisuuden ja toimivuuden seuranta-, arviointi- ja tiedontuottamistehtävää. Asetuksen nimikettä muutettaisiin siten, että siinä mainittaisiin myös kehittämis- ja hallintokeskus, vastaavasti kuin lain nimikkeessä.

Asetus 4: Valtioneuvoston asetus työllistymisen monialaisesta edistämisestä

Työllistymisen monialaisesta edistämisestä annettuun lakiin sisältyy asetuksenantovaltuus, jonka nojalla ehdotetussa asetuksessa annettaisiin tarkempia säännöksiä monilaisen tuen yhteistoimintamallin organisoinnista. Sääntely koskisi johtoryhmän asettamista, kokoonpanoa ja tehtäviä, yhteistyösopimuksen sisältöä sekä yhteistoimintamallin organisointia johtavan henkilön ja tämän varahenkilön nimeämistä ja tehtäviä.

Asetus 5: Valtioneuvoston asetus työttömyysturvalain täytäntöönpanosta

Työttömyysturvalain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen (1330/2002) 3 a §:ssä säädetty viittaukset työ- ja elinkeinotoimistosta ja työ- ja elinkeinohallinnon asiakaspalvelukeskuksesta muutettaisiin koskemaan työvoimaviranomaista. Mainittu 3 a § koskee ajankohtaa, jona työnhakijan katsotaan kieltäytyneen työstä. Säännökseen ei tehtäisi sisällöllisiä muutoksia.

Asetus 6: Työ- ja elinkeinoministeriön asetus työvoimapolitiittisen lausunnon antamisesta ja lausuntoon merkittävistä tiedoista

Työvoimapolitiittisen lausunnon antamisesta ja lausuntoon merkittävistä tiedoista annettuun työ- ja elinkeinoministeriön asetukseen (1556/2016) tehtäisiin työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämisvastuun muuttamisesta johtuvat välttämättömät muutokset. Asetuksessa säädetään muun muassa määräajoista, joiden kuluessa työvoimapolitiittinen lausunto on annettava. Määräajat säilytettäisiin samoina kuin nykyisin.

Asetus 7: Valtioneuvoston asetus aluehallintovirastoista annetun valtioneuvoston asetuksen 13 a §:n muuttamisesta

Asetuksen 13 a §:n 1 momentin 1 kohdaksi lisättäisiin säännös, jonka mukaan Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto hoitaisi koko maan alueella työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa (380/2023) tarkoitetut aluehallintovirastoille säädetty tehtävät. Järjestämislain 25 §:ssä säädetään aluehallintoviraston tehtävästä työvoimaviranomaisen valvontaviranomaisena.

2. Lausuntopyyntö ja lausunnonantajat

Työ- ja elinkeinoministeriö lähetti 27.2.2024 lausuntopyynnön 410 taholle. Lausuntopyyntö löytyy Vahvasta diaarinumerolla VN/31820/2023 ja valtioneuvoston Hankeikkunasta tunnuksella TEM113:00/2023. Lausuntokierros päättyi 12.4.2024. Lausuntoa pyydettiin muun muassa keskeisiltä ministeriöiltä, valtioneuvoston oikeuskanslerilta, eduskunnan oikeusasiamieheltä, tietosuojavaltuutetulta, yhdenvertaisuusvaltuutetulta, kunnilta, Kuntaliitolta, hyvinvointialueilta, työ- ja elinkeinotoimistoilta, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksilta, kehittämis- ja hallintokeskukselta,

aluehallintovirastoilta, Kansaneläkelaitokselta, Kevalta, Työttömyyskassojen yhteisjärjestöltä, Työllisyysrahastolta, Vakuutusoikeudelta, Sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta, hallinto-oikeuksilta, Oikeusrekisterikeskukselta, Finanssivalvonnalta, keskeisiltä työnantajia, työntekijöitä, yrittäjiä, työttömiä ja palveluntuottajia edustavilta järjestöiltä, Ahvenanmaan maakunnalta, maakuntien liitoilta, Folktingetiltä ja Keskuskauppakamarilta Eesitysluonnos oli lausuntokierroksen ajan nähtävillä julkishallinnon lausuntopalvelussa (lausuntopalvelu.fi), jossa lausuntoja voivat antaa organisaatiot ja kansalaiset. Lausunnon voi toimittaa myös työ- ja elinkeinoministeriön kirjaamoon. Myös muut kuin lausuntopyynnön jakelussa mainitut tahot pystyivät antamaan lausuntonsa. Asiassa ~~130~~ nettiin yhteensä 82 lausuntoa määräaikaan mennessä.

Lausunnot ovat julkisia ja löytyvät lausuntopalvelusta osoitteesta <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=6797d4ec-2718-4fda-a95a-2766c1b440f6>

Lausunnot löytyvät liitteestä 2 saapumisjärjestyksessä.

LIITTEET

Liite 1, lausunnonantajat ja asiassa annetut lausunnot

Sisällys

1. JOHDANTO	1		
2. LAUSUNTOPYYNTÖ JA LAUSUNNONANTAJAT		2	
LIITE 1	5		
Lausunnonantajat		5	4/150
Lausunnot saapumisjärjestyksessä		6	

Lausunnonantajat

Alavuden kaupunki
Elinkeinoelämän keskusliitto EK
Espoon kaupunki
Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue
Etelä-Savon ELY
Etelä-Savon maakuntaliitto
Gynekologinen potilasjärjestö Korento ry
Haapaveden kaupunki
Hausjärven kunta
Helsingin kaupunki
Henkilöstöala HELA ry
Hollolan kunta
Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy
Imatran kaupunki
Isojoen kunta
Janakkalan kunta
Jyväskylän kaupunki
Kaarinan kaupunki
Kainuun ELY-keskus
Kainuun hyvinvointialue
Kainuun TE-toimisto
Kangasniemen kunta
Kansallisarkisto
Kansaneläkelaitos
Kauhavan kaupunki
KEHA-keskus
Keski-Pohjanmaan liitto
Keski-Suomen hyvinvointialue
Lapin ELY
Lapin hyvinvointialue
Lapin liitto
Lappeenrannan kaupunki
Liikenne- ja viestintäministeriö
Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto
Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue
Maa- ja metsätalousministeriö
Monimuotoiset perheet -verkosto / Sateenkaariperheet ry
Nivalan kaupunki
Oulun kaupunki
Palvelualojen työnantajat Palta ry.
Pirkanmaan hyvinvointialue
Pirkanmaan TE-toimisto
Pohjois-Karjalan maakuntaliitto
Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue
Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto
Pohjois-Savon ELY
Porin kaupunki
Puolustusministeriö
Pyhäjärven kaupunki
Päijät-Hämeen hyvinvointialue
Rauman kaupunki
Rautalammin kunta
Sosiaali- ja terveysministeriö
SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry
STTK ry.
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Suomen Kuntaliitto ry
Suomen nuorisolan kattojärjestö Allianssi ry
Suomen Yrittäjät ry
Taipalsaaren kunta

Tampereen kaupunki
Tietosuojavaltuutetun toimisto
Turun kaupunki
TYP-johtajien verkosto
Työ- ja elinkeinoministeriö - Työvoiman maahanmuutto- ja kotouttamisyksikkö
Työttömien Keskusjärjestö ry
Työttömyyskassojen Yhteisjärjestö ry
Uudenmaan ELY
Uudenmaan ELY-keskus
Uudenmaan liitto
Uudenmaan TE-toimisto
Vakuutusosasto
Valtioneuvoston kanslia
Valtiovarainministeriö
Vammaisfoorumi ry
Vantaan kaupunki
Varkauden kaupunki
Varsinais-Suomen ELY
Varsinais-Suomen hyvinvointialue
Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto
Ympäristöministeriö
Äänekosken kaupunki

6/150

Lausunnot saapumisjärjestyksessä

Asetus 1: Valtioneuvoston asetus julkisista työvoimapalveluista

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto 12.4.2024

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kiittää työ- ja elinkeinoministeriötä mahdollisuudesta lausua. Yhdenvertaisuusvaltuutettu nostaa lausunnossaan esiin joitakin huomiota YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksista tehdyn yleissopimuksen (SopS 27/2016, myöhemmin vammaisyleissopimus) velvoittavuudesta sekä yhdenvertaisuuslain (1325/2014) soveltamisesta.

YK:n vammaisyleissopimus on Suomessa saatettu voimaan lailla (voimaan 10.6.2016). Yleissopimus on kaikkia sopijavaltion viranomaisia ja muita julkista valtaa käyttäviä elimiä velvoittava, ja samalla erottamaton osa perustuslain 2 §:ssä tarkoitettua lakia, jota julkisessa toiminnassa on tarkoin noudatettava.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää vammaisten henkilöiden työelämäoikeuksien toteutumisen näkökulmasta tärkeänä, että asetusta sovellettaessa otetaan täysimääräisesti huomioon yhdenvertaisuuslain 15 §:n ja YK:n vammaisyleissopimuksen edellyttämät kohtuulliset mukautukset. Mikäli asetuksen ja yhdenvertaisuuslain soveltaminen olisi ristiriidassa, tulee soveltaa normihierarkiassa ylemmää yhdenvertaisuuslain säännöstä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu viittaa esimerkiksi seuraaviin kohtiin, joiden soveltamisen osalta työnvälityspalveluita tarjoavien tahojen on osattava oma-aloitteisesti arvioida ja tarvittaessa toteuttaa kohtuullisia mukautuksia.

Asetuksen 10 §:n mukaisesti korvattavaksi voisi tulla työnhakijan matka työhaastatteluun, jos työ kestää vähintään kaksi viikkoa ja työaika olisi keskimäärin vähintään 18 tuntia viikossa.

Asetuksen 12 §:n mukaan työnhakija saisi kulukorvausta 18 euroa päivässä siltä ajalta, jona hän osallistuu palveluun työssäkäyntialueellaan. Hän saisi kulukorvausta ainoastaan yhdeksän euroa päivässä myös ajalta, jona hän osallistuu palveluun työssäkäyntialueensa ulkopuolella. Henkilöllä saattaa olla vammaisuudesta johtuvia tarpeita tai haasteita osallistua juuri tietyllä alueella järjestettyyn toimintaan. Mikäli tämä johtaa alempaan kulukorvaukseen, voi henkilö joutua epäedullisempaan asemaan vammaisuutensa vuoksi.

Ehdotetun 17 §:n mukaan työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitetut tuet ja korvaukset haetaan työvoimapalveluiden sähköisessä asiointipalvelussa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää ensiarvoisen tärkeänä, että viranomaiset pitävät yllä monikanavaisia asiointimahdollisuuksia ja palveluntarjontaansa. Mikäli viranomaisten toimintatapoja pyritään ohjaamaan asetusenantovaltaa käyttämällä kohti digitaalisia kanavia, on tällöin kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, ettei luoda välillisesti syrjiviä toimintatapoja, jotka olisivat saavuttamattomissa ikääntyneille, vammaisille tai vaikkapa äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia puhuville henkilöille.

Asetuksen säännöskohtaisissa perusteluissa mainitaan suomenkielisten työntekijöiden hakeminen erityisenä perusteluna sille, että työnvälityspalveluita tarjotaan työnantajalle, joka etsii työntekijää Suomesta työhön muuhun kuin sopimusvaltioon.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjinnän muun muassa kielen perusteella. Valtuutettu kiinnittääkin huomiota siihen, että asetustekstistä tai sen valmisteluaineistosta ei saisi syntyä sellaista käsitystä siitä, että työnhakijan virallinen äidinkieli voisi olla hyväksyttävä erotteluperuste viranomaispalveluiden järjestämisessä tai muussa lakiperusteisessa työnvälitystoiminnassa. Hyväksyttävänä vaatimuksena voi sen sijaan olla työtehtävien edellyttämällä tavalla työnhakijan kielitaito, joka ei ole sidoksissa siihen, mikä hänen synnynnäinen tai virallinen äidinkielensä on.

Lisäksi asetuksen säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan, että kansainvälisen työnvälityksen henkilöasiakkaalle voitaisiin tarjota työnvälityspalveluja ensisijaisesti yleisesti hyödynnettävien digitaalisten alustojen kautta. Yhdenvertaisuusvaltuutettu kiinnittää huomiota siihen, että viranomaisilla on kaikessa toiminnassaan velvollisuus tarvittaessa arvioida ja toteuttaa yhdenvertaisuuslain 15 §:ssä tarkoitetut kohtuulliset mukautukset siten, että vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti asioida ja päästä viranomaispalveluiden piiriin.

**Varsinais-Suomen ELY, Lausunto on 12.4.2024
ELY-keskuksen ja TE-toimiston yhteinen.**

Varsinais-Suomen ELY-keskus ja TE-toimisto kiittävät mahdollisuudesta lausua TE2024 -asetuskonaisuudesta. Lausunto on ELY-keskuksen ja TE-toimiston yhteinen.

Asetusluonnos julkisista työvoimapalveluista vastaa lähes täysin nykytilaa eli julkisen työvoima- ja yrityspalvelulain perusteella annettua nykyistä asetusta (916/2012). Varsinais-Suomen ELY-keskus ja TE-toimisto ei ole lausuttavaa kokonaisuudesta, mutta lausunnon antajat yhtyvät TYP-johtajien verkoston lausuntoon koskien asetuseräluonnoksen 1 § ja 2 §.

Asetuksen 7 §, opiskelijoiden valinta työvoimakoulutukseen, on kuitenkin poikkeava nykyiseen verrattuna, sillä asetuksessa ei enää ole mainintaa ulkopuolisia asiantuntijoiden käyttämisestä opiskelijavalinnassa. Esimerkiksi ammatillista osaamista vaativissa koulutuksissa olisi tarpeen säilyttää mahdollisuus käyttää ulkopuolista asiantuntijaa, joten esitämme, että lausunnolla oleva esitys asetustekstistä muutetaan nykyisen asetuksen mukaiseksi.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue, Yhteisten sosiaali- ja terveystieteiden palvelujen 12.4.2024

**palvelualuejohtaja Markus Paananen,
12.4.2024 § 11**

Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman rakenteessa (1§) tulisi huomioida aidosti monialainen työ. Työllisyysuunnitelman korvaavien suunnitelmien rakenne olisi tärkeää yhteensovittaa työllisyysuunnitelman lisäksi myös sosiaali- ja terveydenhuollon asiakirjarakenteisiin ja säädöksiin. Monialaisessa yhteistyössä on tärkeää arvioida asiakkaan tilanne ja suunnitella tarvittavat palvelut yhteistyössä asiakkaan ja eri toimijoiden kesken, mutta myös kirjata ne samansuuntaisina. Yhtenäiset asiakirjarakenteet tukevat tätä työtä ja pitävät ammattilaisten kirjaamistyön määrän kohtuullisena.

Nykytilanteessa sosiaalihuollon ammattilainen joutuu kirjaamaan yhdestä monialaisen työn asiakastapaamisesta arvioinnin ja suunnitelman useampaan eri tavalla rakenteistettuun dokumenttiin eri järjestelmissä. Suunnitelmien ja arviointien sisältöjä, rakenteita ja päivitystiiviyttä säädellään useassa laissa, jonka seurauksena niitä saatetaan päivittää eri tahtisesti eri järjestelmissä. Tämän seurauksena suunnitelmat saattavat sisällöllisesti poiketa suurestikin toisistaan ja heikentää monialaisen yhteistyön toimivuutta sekä vaarantaa asiakkaan oikeusturvan toteutumista.

Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman hyväksymisessä ja arkistoinnissa (2§) jää epäselväksi, miten eri viranomaiset hyväksyvät monialaisen suunnitelman ja arkistoivat sen. On epäselvää, päättääkö työllisyysviranomainen myös muiden organisaatioiden viranomaisten allekirjoitustavan ja miten tieto kulkee asiakkaalle, jos kaikki viranomaiset eivät ole dokumenttia hyväksyneet. Suunnitelmat olisi tärkeää saada arkistoitua sähköisesti Kanta-arkistoon, jotta vähennettäisiin manuaalista työtä arkistoinnin osalta ja varmistetaan, että asiakasta auttavilla ammattilaisella on käytössä suunnitelmiin kirjattu tieto ajantasaisesti.

**Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue, 12.4.2024
Sosiaalijohtaja, Pimperi-Koivisto Leena**

Monialaisen viranomaisyhteistyön näkökulmasta on huomioitava erityistä tukea tarvitsevat asiakkaat, joille tehdään monialaisen palvelutarvearvioinnin ohella sosiaalihuollon palvelutarpeen arvio. Heille voidaan tehdä myös useita erillisiä suunnitelmia. Pällekkäisen työn välttämiseksi tulisi etsiä ratkaisuja siihen, miten monialaista tukea tarvitsevalle työnhakijalle tehtävät palvelutarpeen arviointi ja suunnitelma voitaisiin siirtää järjestelmästä toiseen sen sijaan, että eri organisaatioissa tehdään erilliset palvelutarpeen arvioinnit ja suunnitelmat. Muut asiakkaille tehtävät arviot ja suunnitelmat ovat monialaista työllistymissuunnitelmaa täydentäviä.

Työolosuhteiden järjestelytukea koskevaa tiedottamista työnantajien suuntaan tulisi tehostaa järjestelytuen käytön lisäämiseksi.

**Varsinais-Suomen hyvinvointialue, Lau- 12.4.2024
suja: Soile Merilä, sosiaalityön johtaja.
Valmistelija: Irina Lindroos, työllistämistä edistävien palveluiden päällikkö**

2 § Varsinais-Suomen hyvinvointialue yhtyy Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy:n näkemykseen siitä, että monialaisten suunnitelmien osapuolina ja allekirjoittajina/hyväksyjinä on myös muita viranomaisia, eli ne eivät ole pelkästään kahdenvälisiä (esim. aktivointisuunnitelma). Miten toinen viranomainen, kuten esimerkiksi hyvinvointialueen edustaja, hyväksyy aktivointisuunnitelman tai monialaisen työllistymissuunnitelman? Päättääkö työvoimaviranomainen muidenkin viranomaisten puolesta suunnitelman allekirjoitustavan? Nyt ehdotetussa sääntelyssä säädetään ainoastaan asiakkaan hyväksynnän tavoista.

4 § Varsinais-Suomen hyvinvointialue yhtyy Hyvilin näkemykseen siitä, että työnhakuvelvollisuutta koskevaa lainsäädäntöä tulisi järjeistää ja virtaviivaistaa heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien osalta. Työvoimaviranomaiselle tulisi antaa tarvittaessa, mm. monialaisessa yhteistyössä muiden viranomaisten kanssa, suurempi harkintavalta työnhakuvelvoitteen asettamisen suhteen. Lisäksi työnhakevelvoitteen asettamisessa on ristiriita kuntouttavan työtoiminnan lainsäädännön kanssa sellaisten asiakkaiden osalta, joille järjestetään kuntouttavaa työtoimintaa. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 8 §, mom. 3 (kuntouttava työtoiminta sisällytetään aktivointisuunnitelmaan sellaisille henkilöille, jotka eivät työ- ja toimintakykynsä asettamien rajoitustensa vuoksi voi osallistua julkisiin työvoimapalveluihin tai työhön).

Helsingin kaupunki, Työllisyyspalvelut 12.4.2024

Asetuksen 3 §:ssä säädettäisiin kansainvälisestä työnvälityksestä muusta kuin sopimusvaltiosta Suomeen tai Suomesta muuhun kuin sopimusvaltioon. Kansainväliseen rekrytointiin liittyviä tehtäviä ja vastuita tulee selventää ja tarkentaa työnantajien sujuvan palvelun varmistamiseksi ja päällekkäisen työn estämiseksi. Työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 9 §:ssä säädetty yhteistyövelvoite ei ole riittävä.

Työvoimapalvelut tuottavat Suomessa jatkossa työvoimaviranomaiset. Työnvälitykseen liittyvät tehtävät ovat työvoimaviranomaisen tulevien tehtävien keskiössä, myös kansainvälisen työnvälityksen osalta. Kansainvälisen rekrytoinnin kokonaisuuden osalta on lähdettävä siitä, että ensisijainen toteuttaja on jatkossa työvoimaviranomainen, mitä valtiolliset toimijat tukevat ja täydentävät. Tehtävänjako ja roolitus kansainvälisessä rekrytoinnissa on tehtävä näkyväksi konkreettisen yhteistyön lisäksi myös säädöspohjassa.

Asetuksen 5 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi yhteishankintakoulutusten maksuosuuksista. Ehdotettu sääntely on sisällöltään sama nykyisin ELY-keskuksille ja TE-toimistoille annetun ohjeen kanssa. Lausuntoluonnoksessa yhteishankintakoulutuksen maksuosuuksista säädettäisiin tarkasti ja työvoimaviranomaisia velvoittavasti. Tämä on muutos nykyiseen malliin, jossa maksuosuuksista on vain ohjeistettu, mutta ei hankintayksiköitä velvoittavasti säädetty.

Ei ole syytä, miksi työvoimaviranomaisten toteuttamien yhteishankintakoulutusten maksuosuuksia säädettäisiin nykyistä käytäntöä ja yleistä ryhmäpoikkeusasetusta tiukemmin. Esitystä tulisi muuttaa siten, että se vastaa yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen rajoituksia, mutta ei rajoita työvoimaviranomaisten toimintaa asetuksessa säädettyä enempää. Koulutusmarkkinat eroavat toisistaan eri puolilla Suomea ja sääntelyn tulee mahdollistaa paikallisista tarpeista lähtevien ja paikalliseen tilanteeseen soveltuvien palveluiden hankinta.

Gynekologinen potilasjärjestö Korento ry 12.4.2024

1 luku Työllistymissuunnitelma, 1 § Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman rakenne

On selvää, että työllistymisen monialainen edistäminen on keskeistä niiden työnhakijoiden kohdalla, joilla on riski työkyvyn heikkenemiseen tai joilla työkyky on jo heikentynyt. Onkin tärkeää, että työnhakijan tilannetta kartoitetaan huolellisesti ja terveydentila tai työkykyriskit otetaan huomioon työhaussa ja sen velvoitteissa. Työllistymisen monialaisen edistämisen toteutumiseksi kaikkien eri työllisyydenhoidon toimijoiden resurssien tulee olla riittäviä.

Myös hyvinvointialueiden resurssien riittävyys vaikuttaa palveluihin, hyvinvointialueiden resurssit on jatkossakin turvattava, jotta tarpeelliseksi havaittuja palveluja voidaan tarjota ajallaan myös silloin, kun tilanteen selvittely vaatii erikoissairaanhoidon asiantuntijuutta. Mainittakoon vielä, että palvelun-

tarpeen selvittelyssä toivottavaa on aito moniammatillinen yhteistyö sen sijaan, että asiakasta ohjataan useiden palveluiden pariin ilman palveluntarjoajien välistä vuoropuhelua - hyvinvointialueen palvelukoordinaatio on siis työllistymisen monialaisen edistämisessä tärkeää.

Haluamme myös huomauttaa, että erityisesti heikosti tunnettujen sairauksien ja oireyhtymien työ- ja toimintakykyvaikutusten arviointi voi olla työvoimaviranomaiselle vaikeaa, koska osittain tieto sairauksista ja ymmärrys niiden työkykyvaikutuksista on puutteellista myös terveydenhuollossa. Siksi on tärkeää, että työnhakijan terveydentilan vaikutuksia arvioidessa konsultoidaan asiantuntijoita erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa arviointi voi määrittää työnhakijan työllistymisen edellytyksiä (ks. 5 luku Työolosuhteiden järjestelytuki 4 momentti).

5 Luku Työolosuhteiden järjestelytuki 9 § Työolosuhteiden järjestelytuella korvattavat kustannukset neljäs momentti:

Kuten aiemmin mainittu, erilaisten sairauksien tai vammojen työ- ja toimintakykyvaikutusten arviointi vaatii sellaista asiantuntijuutta, jota ei voida työvoimaviranomaisilta edellyttää. Siksi toivomme asetuksessa tarkennusta siihen, millä mittareilla työ- ja toimintakyvyn alenemaa mitataan, kun työolosuhteiden järjestelytuen tarvetta arvioidaan. On myös tarpeen huomioida työllistymissuunnitelmassa olevien tietojen ajankohtaisuutta, erityisesti jos terveydentilassa on ollut muutoksia. Työllistymissuunnitelmaa tehdessä asiakasta on syytä tiedottaa myös kaikista niistä asioista, joihin työllisyys-suunnitelmaan kirjatut asiat vaikuttavat, jotta asiakas ymmärtää millä tarkkuudella omaa työ- ja toimintakykyä on kuvailtava. Tämä on erityisen tärkeää, koska asiakas ei välttämättä itse hahmota kaikkia työ- ja toimintakykyänsä vaikuttavia tekijöitä.

Työolosuhteiden järjestelytuen arvioinnissa on huomioitava myös työvoimaviranomaisen inhimillinen tiedonpuute erilaisten terveyteen vaikuttavien oireiden ja sairauksien erityispiirteistä. Ehdotetun 4 momentin mukaan selvityksenä käytetään esimerkiksi työterveyshuollon arviota muutostyön tarpeellisuudesta, mutta myös työterveyshuollossa on puutteita gynekologisten sairauksien ja oireyhtymien työkykyvaikutusten ymmärryksessä. Siksi ehdotamme, että kielteistä päätöstä puoltaessa työvoimaviranomaisella olisi velvollisuus huomioida myös hoitavan lääkärin lausunto tai konsultoida alan erikoislääkärinä päätöksenteon tukena.

Jo työsuhteessa olevien työolosuhteiden järjestelytukea hakevien asiakkaiden kohdalla on myös syytä varmistaa, ettei tuki jää saamatta sellaisilta työntekijöiltä, joiden työnantaja on haluton maksamaan muutoksista työnantajalle koituvia kustannuksia. Vaikka työnantajalla on usean lainsäädännön perusteella velvollisuus toteuttaa tarvittavia toimenpiteitä, potilasjärjestön saaman palautteen perusteella työnantajien halukkuus vaihtelee todella paljon.

Suomen nuorisoalan kattojärjestö Allianssi ry 12.4.2024

Myös osatyökykyisillä, vammaisilla ja muuten haavoittuvimmassa työmarkkina-asetuksessa olevilla nuorilla on oikeus työllistyä ja tehdä töitä. Toivomme, että järjestelytuen vaikuttavuutta ja kehittämistarpeita edellämainittujen nuorten työllistymiseksi selvitettäisiin laajemmin. Suhtaudumme varauksella siihen, että rekrytointitilanteessa asiakkaan vammaa tai sairautta arvioi terveydenhuollon ammattilaisen sijaan työvoimaviranomainen.

Turun kaupunki, Elinvoiman palvelukonaisuus/Työllisyysuudistiimi 12.4.2024

Lausunnolla oleva asetuserä tarkoittaisi voimaan astuessaan, että palvelutarpeen arviointi sisältyisi aina työllistymissuunnitelmaan. Monialaista tukea tarvitsevan työnhakijan työllistymisen edistäminen pohjautuu työnhakijan palvelutarpeeseen. Palvelutarpeen arvioimiseksi hänelle tehdään

monialainen palvelutarpeen arviointi, jonka pohjalta laaditaan suunnitelma työnhakijan työllistymisen edistämiseksi. Olisi perusteltua, että monialainen palvelutarpeen arviointi ja sen pohjalta laadittava monialainen työllistymissuunnitelma tehdään erillisinä dokumentteina. Muutoin on olemassa vaara, että palvelutarpeen arviointi jää työnhakijan todellisiin palvelutarpeisiin nähden liian ohueksi pääpainon monialaisessa työllistymissuunnitelmassa ollessa toimitasuunnitelmassa.

Monille monialaista tukea työllistymisessään tarvitseville työnhakijoille tehdään monialaisen palvelutarvearvioinnin ohella sosiaalihuollon palvelutarpeen arvio. Heille voidaan tehdä myös useita erillisiä suunnitelmia. Palvelutarpeen arviointien ja suunnitelmien tekeminen eri järjestelmiin lisää myös päällekkäistä työtä, kun työntekijän täytyy tehdä kirjauksia sekä oman organisaationsa että työllistymisen monialaisen tuen asiakastietoaaineistoon. Mikäli kirjauksia eri järjestelmiin tekevät eri työntekijät, on vaarana, että työnhakijalle tehdyt erilliset palvelutarpeen arvioinnit ja suunnitelmat eivät ole yhteensovitettuja. Myös eri suunnitelmissa asetetut tavoitteet voivat olla keskenään ristiriitaisia tai asiakkaalle voidaan tarjota päällekkäisiä palveluja. Päällekkäisen työn välttämiseksi tulee ministeriöiden yhteistyössä etsiä keinoja siihen, miten monialaista tukea tarvitsevalle työnhakijalle tehtävät palvelutarpeen arviointi ja suunnitelma voitaisiin siirtää järjestelmästä toiseen sen sijaan, että eri organisaatioissa tehdään erilliset palvelutarpeen arvioinnit ja suunnitelmat. Muut asiakkaille tehtävät arviot ja suunnitelmat ovat monialaista työllistymissuunnitelmaa täydentäviä.

Ehdotetun 3 momentin mukaan työvoimaviranomaisen olisi lisäksi hyväksyttävä ja arkistoitava työvoimaviranomaisen kappale sähköisesti työvoimapalveluiden valtakunnalliseen tietovarantoon. Työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetussa laissa (381/2023) tarkoitettu monialainen työllistymissuunnitelma olisi tallennettava myös mainitun lain 12 §:ssä tarkoitettuun monialaisen tuen yhteistoimintamallin asiakastietoaaineistoon. Jos työnhakija on hyväksynyt suunnitelman muulla tavalla kuin verkkopalvelussa tai allekirjoittamalla, hyväksymisestä tulisi tehdä merkintä tarpeellisiin työvoimaviranomaisen asiakastietojärjestelmiin.

Turun kaupunki lausuu, että kulukorvaukseen liittyvissä asioissa valmisteleva ministeriön tulisi muuttaa esityksen 7 luvun 12 § kolmannen momentin sisältämää linjausta, ts. esitystä siitä, että työvoimaviranomaisella on vastuu selvittää kulukorvauksen määrää palvelun tosiasiallisen osallistumisen mukaisesti. Mikäli muu lainsäädäntö ei toisin määräisi, koemme tarkoituksenmukaisena ratkaista tilanteessa, jossa palvelulla ei ole pääasiallista järjestämipaikkaa säännöskohtaisten perusteluiden mukaan (ts. sitä ei järjestetä yli 60 prosentin edestä työssäkäyntialueella tai sen ulkopuolella), kulukorvaus aina lähtökohtaisesti asiakkaan eduksi korkeamman korvauksen mukaan. Lausunnolla olevassa muodossaan em. momentti tekee kuvatussa marginaalisesta tapauksesta ja sen ratkaisusta todella kuormittavan ja epätarkoituksenmukaisen prosessin työvoimaviranomaiselle. Emme näe tältä osin esitettyä myöskään hallitusohjelman tavoitteiden mukaisena ("Kaikkien kuntien toimintaedellytyksiä vahvistetaan jatkamalla normien purkamista nykyisestä kuntien tehtäväkentästä").

Turun kaupunki lisäksi lausuu, että työolosuhteiden järjestelytuen käyttöön liittyviä raja-arvoja ja korvausmääriä tulisi jatkovalmistelun kautta tarkistaa siten, että palvelun käyttö konkreettisesti lisääntyisi, hallitusohjelman kirjaukset huomioiden ("Hallitus kehittää työolosuhteiden järjestelytukea ja lisää sen tunnettuutta työnantajille ja TE-asiantuntijoille. Työnantajille luodaan kannustimia työn tarjoamiseksi vammaisille henkilöille ja työtä helpottavien välineiden käyttöä edistetään tehokkaalla viestinnällä suoraan yrityksille yhteistyössä työnantajajärjestöjen ja vammaisjärjestöjen kanssa.") Tarkastella voisi esimerkiksi 1) henkilöä kohden myönnettävää enimmäiseuromäärää, 2) toisen työntekijän antaman avun enimmäiskesto, 3) annetun avun enimmäistuntimäärää, ja/tai 4) annetun avun tuntikohtaista korvausta. Jatkovalmistelussa tulisi huomioida saatavilla oleva tutkimustieto ja paras ko. tukea myöntäneiden TE-asiantuntijoiden kokemustieto siitä, mitkä tekijät ovat tehneet instrumentista erityisen toimivan.

Lopuksi Turun kaupunki huomioi, että lausunnon antamiseen mennessä ei ole saatu esityksen yhteydessä kirjallisesti täyttää varmuutta, mitä asetuksen 1 luvun 2 §:n viittauksella sähköisestä arkistoisesta käytännössä tarkoitetaan. Mikäli arkistointi tapahtuu teknisesti työvoimapalveluiden valtakunnalliseen tietovarantoon (Asiantuntijan Työmarkkinatori, A-TMT) muussa asiakastietojen kirjausprosessin yhteydessä, ei asiasta ole tarpeen lausua erikseen. Mikäli kyseessä on kuitenkin jokin

muu velvoite ja sikäli uusi, mahdollisesti em. A-TMT-järjestelmästä irrallisiin järjestelmiin liittyvä tehtävä, tulee asia palauttaa valmisteluun ja kirjaus avata nykyistä selkeämmin, jotta esityksen todellinen merkitys on arvioitavissa. Yhdymme Porin kaupungin lausuntoon siltä osin, että esim. valtiohallinnon nykyiseen USPA-järjestelmään tmv. rinnastettaviin järjestelmiin ei kunnallisella työvoimaviranomaisella ole eikä nykyisen lainsäädännön perusteella tulisikaan olla minkäänlaista käyttöveloitusta.

12/150

**Sosiaali- ja terveysministeriö, Hallitus-
neuvos Marjaana Maisonlahti** **12.4.2024**

Sosiaali- ja terveysministeriöllä ei ole lausuttavaa asetusehdotuksesta.

Lapin liitto, Vaikuttamisen vastuualue **12.4.2024**

Luvun 2§:ssa säädettäisiin, että työnhakija voi hyväksyä Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaava suunnitelman joko sähköisesti verkkopalvelussa tai allekirjoittamalla osion. Työvoimaviranomainen voisi vaatia muitakin hyväksymistapoja varmistaakseen työnhakijan ymmärryksen. Mahdollisissa muissa hyväksymistavoissa olisi huolehdittava, että työnhakija ymmärtää suunnitelman sisällön ja merkityksen. Erityisesti työnhakuvelvollisuuden toimeenpanon kannalta nopea hyväksyminen on tärkeää. Työvoimaviranomaisen tulisi myös huolehtia työnhakijan tunnistamisesta ja yhteydenpitovälineen tietoturvasta. Työvoimaviranomainen päättäisi suunnitelman hyväksymisen tavasta. Jos suunnitelma hyväksytään puhelinkeskustelun aikana tai muulla tavalla, se toimitettaisiin aina myös kirjallisesti työnhakijalle.

Lapin liitto pitää hyvänä, että työllistymissuunnitelman voisi hyväksyä myös digitaalisesti.

Asetuksen luvussa 2 säädetään kansainvälisestä työnvälityksestä. Luvussa säädettäisiin kansainvälisestä työnvälityksestä työnantajalle, joka etsii työntekijää muusta kuin sopimusvaltiosta työhön Suomeen tai Suomesta työhön muuhun kuin sopimusvaltioon. Käytännössä kysymyksessä ovat Euroopan talousalueen ulkopuoliset maat. Työvoimaviranomaisten tulisi jatkossa tarjota kansainvälisen työnvälityksen palveluita työnantajalle, joka etsii työntekijää muusta kuin sopimusvaltiosta Suomeen.

Lapin liitto katsoo, että ehdotettu asetuksen 2. luvun "Kansainvälinen työnvälitys" 3 § on erittäin tarkoituksenmukainen työvoimapulan selättämiseksi ja työvoiman saatavuuden varmistamiseksi.

9 §. Työolosuhteiden järjestelytuella korvattavat kustannukset. Pykälässä säädettäisiin työvoimapalvelujen järjestämisestä annetun valtioneuvoston asetuksen 28 §:ää vastaavasti työolosuhteiden järjestelytuella korvattavista kustannuksista. Pykälään olisi tehty toimivaltaista viranomaista koskevat muutokset.

Lapin liitto katsoo, että työllistymisen tukemisen kannalta olisi tärkeää, että työolosuhteiden järjestelytuella olisi nykyistä suurempi rooli niiden työnhakijoiden työllistymisessä, jotka tarvitsevat monialaista tukea. Valitettavasti monet työnantajat eivät kuitenkaan ole tietoisia tästä tuesta, mikä vähentää sen käyttöä. Siksi tiedottamista asiasta tulisi tehostaa. Asia korostuu, koska palkkatukityöllistämisen ehdot ovat muuttuneet.

Luvussa säädettäisiin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun valtioneuvoston asetuksen 25 §:ää vastaavasti matkoista, joista aiheutuvista kustannuksista työvoimaviranomainen voisi myöntää korvausta.

Lapin liitto toteaa, että asetuksen luvun esitys korvattavista matkoista on kannatettava ja ymmärrettävä erityisesti lappilaisten työnhakijoiden näkökulmasta. Lapissa on pitkät välimatkat ja heikot joukkoliikenneyhteydet. Katsomme, että 6. luvun 11§:ssa esitetty tuen taso on alhainen lappilaisten työnhakijoiden näkökulmasta ja esitämme tason korottamista ja omavastuun laskemista.

Luvussa määritellään kulukorvauksen määrä. 12 §:ssa ehdotetaan kulukorvauksen määrää vastaavaksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun valtioneuvoston asetuksen 21 §:ää. Kulukorvauksen määrään vaikuttaa se, järjestetäänkö työllistymistä edistävä palvelu työnhakijan työssäkäyntialueella vai sen ulkopuolella. Palveluun osallistuminen ratkaistaisiin sen pääasiallisen järjestämispaikan perusteella, joka olisi paikka, jossa palvelusta järjestetään arviolta yli 60 prosenttia.

Kulukorvaus maksettaisiin tasasuuruksena koko palvelun ajan, mikä voi johtaa tilanteeseen, jossa työnhakija saa saman korvauksen riippumatta siitä, osallistuuko hän palveluun työssäkäyntialueellaan vai sen ulkopuolella. Tätä ratkaisua esityksessä perustellaan hallinnollisella yksinkertaisuudella.

Lapin liitto katsoo, että järkevämpää olisi maksaa kulukorvaus todellisen toteutuman mukaan. Tämä estäisi keinottelun ja olisi oikeudenmukaisempaa. Yleisen elinkustannusten nousun vuoksi katsonne, ettei nykyinen 9 euroa ja 18 euroa riitä kattamaan todellisia kustannuksia esim. lounaskustannusten ja matkakustannusten suhteen. Lapissa kustannusten nousu korostuu mm. pitkien välimatkojen vuoksi.

13 §. Kulukorvaus Pohjoiskalotin koulutussäätiön järjestämässä koulutuksessa.

Ehdotettu pykälä vastaisi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun valtioneuvoston asetuksen 22 §:ää. Osa Pohjoiskalotin koulutussäätiön Ruotsissa järjestämään työvoimakoulutukseen osallistuvista työnhakijoista asuu koulutusaikana kotonaan Suomessa. Koska heille ei viikonloppuisin aiheudu koulutukseen osallistumisesta kustannuksia, kulukorvausta ei ole perusteltua maksaa työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 105 §:n 1 momentin mukaisesti seitsemältä päivältä kalenteriviikossa. Tästä syystä pykälässä säädettäisiin, että tällaisessa tilanteessa kulukorvausta maksettaisiin enintään viideltä päivältä kalenteriviikossa.

Lapin liitto toteaa, että kulukorvaus on toiminut hyvin ja palvelut koulutukseen osallistujia asianmukaisesti. Esitys vastaa nykytilaa, eikä tarvetta muutokseen ole.

Etelä-Savon maakuntaliitto

12.4.2024

1 luku Työllistymissuunnitelma

1 § Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman rakenne

Asetusluonnoksen 1§:ssä todetaan, että työllistymissuunnitelma ja sitä korvaava suunnitelma muodostuvat kartoituksesta ja toimintasuunnitelmasta. Kartoitus sisältää työnhakijan arvioidun palvelutarpeen ja yhteenvedon työnhakijan tilanteesta. Toimintasuunnitelmaan merkitään yhteenvedo työnhakijan tavoitteista sekä yksilöidyt sovitut toimet ja palvelut tavoitteen saavuttamiseksi, toimien ja palveluiden aikataulu sekä seurantatapa.

Käytännössä asetuseruonnos tarkoittaa, että palvelutarpeen arviointi sisältyisi aina työllistymissuunnitelmaan. Monialaista tukea tarvitsevan työnhakijan työllistymisen edistäminen pohjautuu työnhakijan palvelutarpeeseen. Palvelutarpeen arvioimiseksi hänelle tehdään monialainen palvelutarpeen arviointi, jonka pohjalta laaditaan suunnitelma työnhakijan työllistymisen edistämiseksi. Olisi perusteltua, että monialainen palvelutarpeen arviointi ja sen pohjalta laadittava monialainen työllistymissuunnitelma tehdään erillisinä dokumentteina. Muutoin on olemassa vaara, että palvelutarpeen arviointi jää työnhakijan todellisiin palvelutarpeisiin nähden liian ohueksi pääpainon monialaisessa työllistymissuunnitelmassa ollessa toimintasuunnitelmassa.

Monille monialaista tukea työllistymisessään tarvitseville työnhakijoille tehdään monialaisen palvelutarvearvioinnin ohella sosiaalihuollon palvelutarpeen arvio. Heille voidaan tehdä myös useita erillisiä suunnitelmia. Palvelutarpeen arviointien ja suunnitelmien tekeminen eri järjestelmiin lisää myös päällekkäistä työtä, kun työntekijän täytyy tehdä kirjauksia sekä oman organisaationsa että työllistymisen monialaisen tuen asiakastietoaineistoon. Mikäli kirjauksia eri järjestelmiin tekevät eri työntekijät, on vaarana, että työnhakijalle tehdyt erilliset palvelutarpeen arviointit ja suunnitelmat eivät ole yhteensovitettuja. Myös eri suunnitelmissa asetetut tavoitteet voivat olla keskenään ristiriitaisia tai

asiakkaalle voidaan tarjota päällekkäisiä palveluja. Päällekkäisen työn välttämiseksi tulee ministeriöiden yhteistyössä etsiä keinoja siihen, miten monialaista tukea tarvitsevalle työnhakijalle tehtävät palvelutarpeen arviointi ja suunnitelma voitaisiin siirtää järjestelmästä toiseen sen sijaan, että eri organisaatioissa tehdään erilliset palvelutarpeen arvioinnit ja suunnitelmat. Muut asiakkaille tehtävät arviot ja suunnitelmat ovat monialaista työllistymissuunnitelmaa täydentäviä.

2 § Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman hyväksyminen ja arkistointi
On hyvä, että työnhakijalle annetaan asetuksessa useampia tapoja hyväksyä tehty suunnitelma.

5 Luku Työolosuhteiden järjestelytuki

9 § Työolosuhteiden järjestelytuella korvattavat kustannukset

Työolosuhteiden järjestelytuella tulisi olla nykyistä suurempi merkitys monialaista tukea tarvitsevan työnhakijan työllistymiseen. Monet työnantajat eivät kuitenkaan tunne työolosuhteiden järjestelytukea, minkä vuoksi järjestelytuen käyttö on vähäistä. Asiasta tiedottamista tulee tehostaa.

Uudenmaan ELY, Työllisyys ja kotoutuminen- yksikkö, Korpi Elina **12.4.2024**

4 Luku Työvoimakoulutus, 5 § Yhteishankintakoulutuksen maksuosuudet

5 § Yhteishankintakoulutuksen maksuosuudet-kohdassa todetaan: ”nykytilassa vastaavia koulutuksia järjestetään RekryKoulutus-palvelutuotteena” sekä ”nykytilassa vastaavia koulutuksia järjestetään MuutosKoulutus –palvelutuotteena”. Uudenmaan ELY-keskus esittää huomion, että RekryKoulutus, MuutosKoulutus sekä TäsmäKoulutus ovat ainakin työvoimakoulutuksen kentässä laajasti tunnettuja käsitteitä, joiden toivoisi säilyvän jatkossakin.

4 Luku Työvoimakoulutus, 8§ Valintapäätös ja valinnasta ilmoittaminen

Momentin 2 sisältö tarkoittanee sitä, että myös palveluun valitun asiakkaan omaa työvoimaviranomaisesta on informoitava valinnasta. On epätodennäköistä, että työvoimaviranomainen lähettäisi hakemuksia, vaan hakemukset lähettää asiakas itse. Työvoimaviranomainen hakemuksen lähettäjänä voi aiheuttaa sen, että kaikki asiakkaiden työvoimakoulutushakemukset eivät päädy valintaprosessiin ruuhkautumisen takia.

Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy, Vogt Ellen **12.4.2024**

1 §:

- Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman rakenteesta säädettäessä myös muiden toimijoiden suunnitelma- ja asiakirjarakenteet tulisi huomioida hallinnon tehostamiseksi ja virtaviivaistamiseksi tiedonhallintalain (laki julkisen hallinnon tiedonhallinnasta (906/2019)) tarkoittamalla tavalla.

- Silloin, kun toiminta ulottuu ja tietoja käytetään useamman viranomaisen järjestämis- ja toteutusvastuulla olevissa palveluissa (esim. sosiaali- ja terveydenhuollossa, Kelan kuntoutus- ja muissa palveluissa sekä työvoimapalveluissa) tietojen ja asiakirjarakenteiden tulee olla riittävältä osin sekä semanttisesti että teknisesti yhteentoimivia.

- Rakenteistaminen ja määrittelyt tulisi tehdä aidossa monialaisessa yhteistyössä siten, että hallinto kokonaisuudessaan virtaviivaistuu ja päällekkäisen työn tekeminen vähenee. Ehdotetusta sääntelystä ei selviä, miten yhteentoimivuus ja tiedonhallintalaki on tarkoitus huomioida monialaisissa suunnitelmissa ja suunnitelmarakenteissa.

- Kartoitus sisältää ehdotetun sääntelyn mukaan myös palvelutarpeen arvion. Pykälässä tai sen perusteluissa ei näy uuden ns. TYM-lain (Laki työllistymisen monialaisesta edistämisestä 381/2023) 4

§:ssä säädetty monialainen palvelutarpeen arvio, jolla on korvattu voimassa olevan TYP-lain (Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014) 3 §:n kartoitusjakso. TYM-laissa säädetty erilainen asiakasprosessi tulisi huomioida asetussäätelyssä.

- Lisäksi tulisi huomioida käsittelyssä olevan asetuseräluonnoksen 1 §:n ja ns. kuty-lain (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2021) 8 ja 9 §:n sisältö. Työvoimaviranomaisen säätelyssä on vain kartoitus ja suunnitelma, mutta kuty-lain 8 §:n logiikka on hyvin toisenlainen. Erityisesti silloin, kun toimintasuunnitelmaan sisältyy kuntouttava työtoiminta, on kuty-laissa lisämääräyksiä lain 9 §:ssä, jotka tulee kirjata aktivointisuunnitelmaan.

- On kestävämpiä, jos työnhakijalla on sisällöltään kaksi erilaista aktivointisuunnitelmaa eri asiakastietojärjestelmissä (vrt. THL:n määräykset ja määräykset ja aktivointisuunnitelma-asiakirja). Tästä syystä myös kuty-lain säätely ja säätelyn perusteella hyvinvointialueille annetut määräykset ja määräykset on yhteensovittettava ehdotetun asetuksen 1 §:n (kartoitus-toimintasuunnitelma) kanssa. Yhteensovittamisen huomioiva ja siihen ohjaava säätely näyttää nyt puuttuvan ja jää vaikutelma, että sen tarvetta ei ole tunnistettu.

2 §:

- Miten em. monialaisten palvelujen rakenteelliset, tekniset ja semanttiset yhteensovittamisen tarpeet on huomioitu järjestelmäkehityksessä? Monialaisen yhteistoimintamallin asiakastietoineiston rakentamisessa eri toimijoiden tietojen yhteentoimivuus on välttämätöntä esimerkiksi nykyisen tulplakirjaamisen poistamiseksi ja mm. Kelan Kanta-järjestelmän hyödyntämiseksi työllistymisen kannalta välttämättömien sosiaalihuollon tietojen saamisen osalta. Kokonaisuutena säätely eri viranomaisten edellyttämien suunnitelmien ja palvelutarvearvioiden osalta on päällekkäistä ja lisää epä-tarkoituksenmukaista monenkertaiseen kirjaamiseen kuluva työaika sekä vaarantaa asiakkaan oikeusturvan toteutumisen, koska eri suunnitelmien ja palvelutarvearvioiden yhdenmukaisuutta ja ajantasaisuutta ei kyetä varmistamaan.

- Monialaisten suunnitelmien osapuolina ja allekirjoittajina/hyväksyjinä on myös muita viranomaisia eli ne eivät ole pelkästään kahdenvälisiä (esim. aktivointisuunnitelma). Miten toinen viranomainen, kuten esimerkiksi hyvinvointialueen edustaja, hyväksyy aktivointisuunnitelman tai monialaisen työllistymissuunnitelman? Päättääkö työvoimaviranomainen muidenkin viranomaisten puolesta suunnitelman allekirjoitustavan? Nyt ehdotetussa säätelyssä säädetään ainoastaan asiakkaan hyväksynnän tavoista.

- Yhteistyökumppanina toimivan viranomaisen allekirjoitus tulee voida toteuttaa hallinnollisesti keveästi ja kunkin monialaiseen yhteistyöhön osallistuvan viranomaisen järjestämistehtävät ja rooli huomioiden. Vrt. edellä myös mahdollisesti erisisältöisten ja erilaisiin määräyksiin perustuvien suunnitelmien ongelma.

- 2.3 §:ssä säädetään työvoimapalvelujen valtakunnallisesta tietovarannosta ja monialaisen tuen yhteistoimintamallin asiakastietoineistosta. On keskeistä huomata, että PDF-dokumenttipohjainen tiedon liikuttaminen toimijoiden välillä ei sosiaalihuollon liittyessä Kantaan ja sosiaalihuollon kirja- tessa rakenteisesti tietoa järjestelmiin ole enää tiedonhallinnan näkökulmasta järkevä, eikä edes kaikilta osin mahdollinen vaihtoehto erityisesti asiakkaan oikeusturvan toteutumisen kannalta. Miten varmistetaan eri järjestelmien välinen ajantasaisuus uudessa toimeenpanossa siten, että asiakkaan oikeusturva toteutuu ja monialaisia palveluja toteuttavat viranomaiset toimivat yhdenmukaisen tiedon varassa? Miten esim. hyvinvointialueen TYM-työntekijä voi varmistua, että suunnitelma tai arvio, jonka hän TYP-järjestelmästä näkee, on ajantasainen? Kopioimalla tietoja PDF-muodossa järjestelmästä toiseen ei voida olla varmoja tietojen ensisijaisuudesta ja ajantasaisuudesta.

3 luku:

- Todettakoon TE-hallinnon lainsäädännössä asetettavasta työnhakuvelvollisuudesta yleisesti, että lainsäädäntöä tulee järjestyttävä ja joustavoittaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien kohdalla ja antaa työvoimaviranomaiselle tarvittaessa monialaisessa yhteistyössä muiden viranomaisten kanssa suurempi harkintavaltta työnhakuvelvoitteen asettamisen suhteen.

Esityksessä mainittu mahdollisuus työvoimaviranomaiselta edellyttää myös muuta tapaa, jolla työnhakija hyväksyy suunnitelman, on joustava ja toimintaa tehostava tapa. Esityksessä ja säännöksessä annettu mahdollisuus myös muiden vastaavien tapojen käyttämiselle antaa työvoimaviranomaisille mahdollisuuden toiminnan ja paikallisuuden joustavoittamiseksi.

Lapin hyvinvointialue

12.4.2024

1 §:

Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman rakenteesta säädettäessä myös muiden toimijoiden suunnitelma- ja asiakirjarakenteet tulisi huomioida hallinnon tehostamiseksi ja virtaviivaistamiseksi tiedonhallintalain tarkoittamalla tavalla.

Rakenteistaminen ja määrittelyt tulisi tehdä aidossa monialaisessa yhteistyössä siten, että hallinto kokonaisuudessaan virtaviivaistuu ja päällekkäisen työn tekeminen vähenee. Ehdotetusta sääntelystä ei nyt millään selviä, miten yhteentoimivuus ja laki julkisen hallinnon tiedonhallinnasta (906/2019) on tarkoitus huomioida monialaisissa suunnitelmissa ja suunnitelmarakenteissa.

Sääntelyssä tulisi huomioida käsittelyssä olevan asetusluonnoksen 1 §:n ja ns. kuty-lain (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2021) 8 ja 9 §:n sisältö. Työvoimaviranomaisen sääntelyssä on vain kartoitus ja suunnitelma, mutta kuty-lain 8 §:n logiikka on hyvin toisenlainen. Erityisesti silloin, kun toimintasuunnitelmaan sisältyy kuntouttava työtoiminta. On huonoa sääntelyä, jos työnhakijalla on sisällöltään kaksi erilaista aktivointisuunnitelmaa eri asiakastietojärjestelmissä (vrt. THL:n määräykset ja määräykset ja aktivointisuunnitelma asiakirja).

2 §:

Miten monialaisten palvelujen yhteensovittamisen tarpeet on huomioitu järjestelmäkehityksessä? Monialaisen yhteistoimintamallin asiakastietoaineiston rakentamisessa eri toimijoiden asiakastietojärjestelmien yhteentoimivuus on välttämätöntä esimerkiksi nykyisen tuplakisäilytyksen poistamiseksi ja välttämättömien tietojen saamisen osalta.

Monialaisten suunnitelmien osapuolina ja allekirjoittajina/hyväksyjinä on myös muita viranomaisia eli ne eivät ole pelkästään kahdenvälisiä (esim. aktivointisuunnitelma). Miten siis toinen viranomainen, kuten esimerkiksi hyvinvointialueen edustaja, hyväksyy aktivointisuunnitelman tai monialaisen työllistymissuunnitelman? Päättääkö työvoimaviranomainen muidenkin viranomaisten puolesta suunnitelman allekirjoitustavan? Nyt ehdotetussa sääntelyssä säädetään ainoastaan asiakkaan hyväksynnän tavoista, kun taas esim. kuty-laissa edellytetään myös hyvinvointialueen hyväksyntää.

Kansallisarkisto, Mäkiranta Minna-Liisa 12.4.2024

Asetuskokonaisuudessa on kiinnitetty huomiota työvoimapalveluiden tiedonhallintaan ja arkistointiin. Asia on hyvä ja merkityksellinen, mutta Kansallisarkisto pyytää kiinnittämään erityistä huomiota tietoineistojen arkistointia sekä säilyttämistä alkuperäisessä käyttötarkoituksessa koskevien vastuiden määrittelyyn ja käsitteistöön.

Julkisen hallinnon tiedonhallinnasta annetun lain (tiedonhallintalaki, 906/2019) mukaan tietoineistot ja asiakirjat on niiden alkuperäisen käyttötarkoituksen päättymisen jälkeen joko tuhottava tai arkistoitava, mikäli niitä ei ole laissa säädetty pysyvään säilytykseen alkuperäisessä käyttötarkoituksessa. Luonnoksessa käsitettä "arkistointi" käytetään tiedonhallintalaissa säädetyistä poikkeavalla tavalla, ja useassa kohtaa sopivampi käsite olisikin säilyttäminen. Esimerkiksi s. 3–5, missä todetaan, että työllisyysuunnitelman arkistoinnista säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella. Säädetävässä asetuksessa pitäisi määritellä nykyistä luonnosta tarkemmin, että työvoimapalveluiden valtakunnallinen tietovaranto vastaa sinne tallennettavien tietojen säilyttämisestä ja arkistoitavien tietoineistojen siirtämisestä Kansallisarkiston sähköisen arkistoinnin palveluun säilytysajan päätyttyä.

Tietoaineistot ja asiakirjat voidaan arkistoida ainoastaan lailla tai lain nojalla. Arkistoitua tietoa säilytetään ilman aikarajaa osana kulttuuriperintöä. Arkistointi edellyttää asiakirjoilta ja tietoaineistoilta arkistollista arvoa, joka muodostuu muun muassa tutkimuksen tarpeiden ja yhteiskunnallisen merkityksen kautta. Kansallisarkisto on arkistotoimen asiantuntijaviranomainen. Asiakirjojen ja tietoaineistojen arkistollisen arvon määrittely on Kansallisarkiston lakisääteinen tehtävä. Arkistollisen arvon määrittely tehdään yhteistyönä Kansallisarkiston ja julkishallinnon toimijoiden kesken. Kansallisarkisto käyttää toimivaltaansa määrittellä arkistoitavat tietoaineistot julkisen hallinnon toimijoiden esitysten perusteella. Kansallisarkisto ja toimijat varmistavat yhteistyössä, ettei useiden toimijoiden tarvitse arkistoida samoja tietoja.

Keskeisin osa työvoimapalveluita koskevista tiedoista on arvioitu Kansallisarkiston arkistolain (831/1994) nojalla antamissa päätöksissä pysyvästi säilytettäväksi eli arkistoitaviksi.

Toisaalta työvoimapalveluiden tietoaineistoja tarvitaan asiakassuhteen kestäessä niiden alkuperäisiin käyttötarkoituksiin. Tämän tarpeen kestäessä tulisi puhua säilyttämisestä. Käsitteiden käytössä on tällä hetkellä paljon epäselvyyttä sekä arjen kielenkäytössä että eri viranomaisten ohjeistuksessa. Epäselvyys vaikeuttaa säilytysaikojen hallintaa ja jopa vaarantaa arkistoitavien tietoaineistojen tunnistamista ja niiden säilyttämistä saavutettavina ja käytettävänä. Tilannetta selkeyttäisi, jos lainsäädännössä käsitteitä käytettäisiin yhdenmukaisesti ja ristiriidattomasti.

Suomen Yrittäjät ry, Jaskari Harri

12.4.2024

2 § Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman hyväksyminen ja arkistointi

Kun työnhakija hyväksyy suunnitelman joko sähköisesti tai siihen tarkoitettuun verkkopalvelussa, työnhakijalta on myös kysyttävä voivatko kaikki palvelun tuottajat nähdä suunnitelman. Tämä siitä syystä, että uudessa työllisyyden palvelumallissa halutaan lisätä yksityisten palvelutuottajien roolia. Ilman tietoja asiakkaista on erittäin vaikea palvella työllistymisessä. Tämä vaikeuttaa työn ja tekijän kohtaamista.

3 § Kansainvälinen työnvälitys muusta kuin sopimusvaltiosta Suomeen tai Suomesta muuhun kuin sopimusvaltioon.

Kansainvälisessä rekrytoinnissa on korostettava yhteistyötä yksityisten palvelutuottajien kanssa, kehittämisen- ja hallintokeskuksen ja Business Finlandin lisäksi. Työvoimaviranomaisen on tärkeä huomata rooli palvelujen järjestäjänä, mutta ei välttämättä tuottajana. Lisäksi olisi tärkeää sopimusvaltioiden kesken luoda yhteinen, digitaalinen alusta, jossa työnantajat ja työntekijät voisivat kohdata.

4 § Työnhakuvelvollisuutta koskevat tiedot

On keskeistä, että työnhakuvelvollisuuden ilmoittamiskäytännöillä ei lisätä turhaa hallinnollista taakkaa eikä hidasteta työhaluisten työnhakijoiden työllistymistä. Ilmoittamismenettelyn on oltava selkeä ja yksinkertainen, jotta työnhakijat voivat helposti ymmärtää, mitä heiltä odotetaan ja miten he voivat täyttää velvollisuutensa tehokkaasti.

5 § Yhteishankintakoulutuksen maksusuudet.

Yhteishankintakoulutuksen rahoitusmallissa on huomioitava myös pienemmän kokoluokan yritykset ja näiden taloudelliset realiteetit. On keskeistä, että myös mikroyrityksillä on mahdollisuuksia investoida työntekijöidensä kehittämiseen. Tämä tukee yritysten kasvua ja kilpailukykyä sekä edistää laajemmin työmarkkinoiden joustavuutta ja osaamisen kehittämistä.

9 § Työolosuhteiden järjestelytuella korvattavat kustannukset

Kokonaisuudessaan työolosuhteiden järjestelytuen hakuprosessi on pidettävä yksinkertaisena ja selkeänä, jotta yritykset voivat sujuvasti hyödyntää tukea tarpeidensa mukaan. Työolosuhteiden järjestelytuki ei ole monelle työnantajalle tuttu, minkä vuoksi sen käyttö on jäänyt melko vähäiseksi. Jatkossa on kiinnitettävä tehokkaampaan ja selkeään viestintään.

Työnantajan rahoitusosuuden määrittely kohtuulliseksi katsottavana määränä jättää liikaa tulkinnan varaa ja voi asettaa työnantajat sekä myös työntekijät epätasa-arvoiseen asemaan. Samoin kuin työnantajan taloudellisen tilan tulkinta työvoimaviranomaisen toimesta.

Koulutuskustannusten jakautumisen osalta on tarve selkeille ja helposti saataville oleville ohjeille siitä, miten koulutuskustannukset jaetaan työvoimaviranomaisen ja työnantajan välillä, jotta yritykset voivat tehokkaasti budjetoida ja suunnitella yhteishankintakoulutuksia.

15 § Velvollisuus antaa tietoja kuntoutus-, koulutus- ja työntekomahdollisuudesta

Työvoimaviranomaisen ensisijainen velvollisuus tulee olla mahdollisista työpaikoista kertominen ja niihin hakeminen. Kaikki keinot, jotka edistävät henkilön työllistymistä ovat ensisijaisia suhteessa työmarkkinaetuuksiin. Tapaamissa tulee painopiste olla ensisijaisesti työllistymisessä ja sitä tukevilla toimenpiteillä:

Lisäksi on tunnistettava työnhakijoiden erilaiset osaamiset ja tarpeet ja modifioitava sen perustella palvelut. Palvelut on järkevä yhteistyössä yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin kesken. Työllistymisprosesseja voivat olla esimerkiksi 1) Nopean työllistymisen reitti (pääosin yksityiset toimijat), 2) Osaamisen päivittämisen reitti (yritykset ja oppilaitokset), 3) Alkavan yrittäjän reitti (yritykset, SUK, elinkeinoelämän järjestöt jne.) ja 4) Vahvan tuen reitti (yritykset, työvoimaviranomainen ja hyvinvointialue).

Oulun kaupunki, Business Oulu -liikelaitos, Työllisyyspalvelut 12.4.2024

Oulun kaupunki kiittää mahdollisuudesta esittää kantansa nyt käsillä olevaan esitykseen TE- palvelut 2024 asetuskokonaisuuteen.

1. luvun 1 §: Työllistymissuunnitelma ja sitä korvaavan suunnitelman rakenne. Esitys vastaa voimassa olevan lainsäädännön nykytilaa. Ei muuta lausuttavaa tästä.

1. luvun 2 § Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman hyväksyminen ja arkistointi: Esitys vastaa tarkoitukseltaan voimassa olevan lainsäädännön nykytilaa. Ei muuta lausuttavaa tästä.

3. luvun 4 §: Työnhakuvelvollisuutta koskevat tiedot: Esitys vastaa tarkoitukseltaan voimassa olevan lainsäädännön nykytilaa. Ei muuta lausuttavaa tästä.

5. luvun 9 §: Työolosuhteiden järjestelytuella korvattavat kustannukset: Esitys vastaa tarkoitukseltaan voimassa olevaa lainsäädännön nykytilaa. Ei muuta lausuttavaa tästä.

6 luku 10 §: matka- ja yöpymiskustannusten korvaus: Pykälään esitetty toimivaltaista viranomaista koskevat korjaukset. Ei muuta lausuttavaa tästä.

8 luku 15 § - 16 § ja 9 luku 17 § - 22 §: Vastaavat tarkoitukseltaan voimassa olevan lainsäädännön nykytilaa. Ei muuta lausuttavaa näistä.

Yhteenvedon omaisesti Oulun kaupunki toteaa asetusesitys 1:stä: Valtioneuvoston asetus julkisista työvoimapalveluista -asetusesitys on edelleen todella yksityiskohtainen. Toisaalta Oulun kaupunki olisi toivonut, että varsinkin lakisääteisten palveluiden järjestämisvastuuseen liittyvään sääntelyyn olisi annettu kunnille/työllisyysalueille enemmän mahdollisuuksia määrittellä itse palveluiden järjestämiseen liittyviä sisältöjä sääntelyn osalta.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

12.4.2024

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:lla ei ole huomauttamista asetusluonnokseen.

Uudenmaan ELY, Oikeudelliset palvelut 12.4.2024

Asetusluonnoksen 2 §:n 3 momenttiin esitetään tarkennuksia seuraavasti:

Työvoimaviranomaisen kappale hyväksytään ja arkistoidaan sähköisesti työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 120 §:ssä tarkoitettuun työvoimapalveluiden valtakunnalliseen tietovarantoon.

Jos työnhakija hyväksyy suunnitelman muulla tavalla kuin verkkopalvelussa tai allekirjoittamalla, hyväksymisestä on tehtävä merkintä edellä mainittuun tietovarantoon ja tarvittaessa asiakastietoi-neistoon.

Asetusluonnoksen 3 §:n 1 momenttiin esitetään tarkennusta seuraavasti:

Työvoimaviranomaisen on tarjottava työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 43 §:n 1 momentissa tarkoitettuja työnvälityspalveluja työnantajalle, joka...

Asetusluonnoksen 3 §:n 2 momentin mukaan, jos työnantaja etsii työntekijää Suomesta työhön muuhun kuin 1 momentissa tarkoitettuun sopimusvaltioon, työvoimaviranomainen voi erityisestä syystä julkaista ja välittää tietoja avoimeksi ilmoitetusta työpaikasta. Perustelujen mukaan erityisenä syynä voitaisiin pitää esimerkiksi sitä, että työnantaja hakee nimenomaan suomenkielisiä työntekijöitä... Perustuslain 17 §:n 1 momentin mukaan Suomen kansalliskielet ovat suomi ja ruotsi. Tältä osin ELY-keskus esittää mahdollista tarkennusta varten, että perusteluja täydennettäisiin esimerkiksi: ...että työnantaja hakee nimenomaan suomen- tai ruotsinkielisiä...

Asetusluonnoksen 5 §:ään esitetään tarkennuksia seuraavasti:

Yhteishankintakoulutusten maksuosuuksia koskevaan säännöskohtaisiin perusteluihin on jäänyt täydentämättä työntekijöiden ja taseen loppusumman enimmäismäärät 1 momentin 2 ja 3 kohtaan. Luvut löytyvät varsinaisesta pykälästä.

Pykälän 2 ja 3 momentissa on mainittu nykyiset yhteishankinnan palvelutuotteet RekryKoulutus ja MuutosKoulutus. Jotta perusteluteksti olisi yhdenmukainen, voisi myös 1 momentin perustelutekstiin lisätä, että nykytilassa vastaavia koulutuksia järjestetään TäsmäKoulutus-palvelutuotteena.

Henkilöstön laskennassa käytetään ryhmäpoikkeusasetuksen 1 liitteen 4 artiklan mukaan tilinpäätöshetken tietoja. Tämä voisi selvyuden vuoksi lukea pykälässä/perusteluissa.

Asetusluonnoksen 8 §:n 2 momentin mukaan työvoimaviranomaisen on lähetettävä tieto 1 momentissa tarkoitettua päätöksestä myös hakemuksen lähettäneelle työvoimaviranomaiselle. Työvoimakoulutukseen voi hakea myös siihen tarkoitettussa verkkopalvelussa. Kyseinen kohta ja järjestämislaki sallinee myös sen, että asiakas voi hakea toisen työvoimaviranomaisen työvoimakoulutukseen suoraan verkossa, jolloin hakemusta ei kaiki lähetettäisi työvoimaviranomaiselta toiselle. Jos kyseisellä momentilla on tarkoitus säätää siitä, että työvoimakoulutus päätös olisi annettava tiedoksi myös hakijan omalle työvoimaviranomaiselle, niin todettakoon, että valintapäätös näkyy asiakkaan tiedoissa asiakastietojärjestelmässä. Momenttia olisi hyvä tarkentaa, jotta sen tarkoitus kävisi selvästi sanamuodoista ilmi.

Asetusluonnoksen 9 §:n 3 momenttiin ehdotetaan tarkennusta seuraavasti:

Ehdotuksen mukaan työvoimaviranomainen voi myöntää työolosuhteiden järjestelytukea korvaamaan toisen työntekijän antamaa apua enintään 20 tuntia kuukaudessa enintään 18 kuukauden ajan. Työolosuhteiden järjestelytukea maksetaan toteutuneiden tuntien perusteella 20 euroa tunnilta. Jos kirjaus tarkoittaa, että maksetaan vain täysiltä tunneilta, voisi tekstiä muotoilla selvyden vuoksi esimerkiksi: ...maksetaan toteutuneiden täysien tuntien perusteella 20 euroa tunnilta.

Jos tarkoitus on, että maksetaan myös vajailta tunneilta, voisi lauseen perään lisätä tarkentavaksi lauseeksi esimerkiksi: Jos toteutunut aika poikkeaa täydestä tunnista, 20 euroa jaetaan luvulla 60 ja kerrotaan vajaan tunnin toteutuneiden minuuttien lukumäärällä.

Asetusluonnoksen 10 §:ään ehdotetaan otettavaksi huomioon ja mahdollisesti tehtäväksi tarkennuksia seuraavin huomioin:

Ehdotuksen mukaan työvoimaviranomainen voi myöntää korvausta seuraavien Suomessa tehtyjen edestakaisten matkojen matka- ja yöpymiskustannuksista:

3) matka oppilaitokseen tai työpaikan olosuhteisiin tutustumiseksi, jos henkilöasiakkaan vamma tai sairaus edellyttää mahdollisuutta tutustua oppilaitoksen tai työpaikan soveltuvuuteen ja esteettömyyteen ennen työvoimakoulutuksen tai kokeilun aloittamista;

4) matka asiantuntija-arviointiin osallistumiseksi;

Järjestämislain 102 §:n 1 momentin mukaan työvoimaviranomainen voi myöntää korvausta matka- ja yöpymiskustannuksista työttömälle työnhakijalle, joka hakee työhön ja työttömälle henkilöasiakkaalle, joka hakeutuu työvoimakoulutukseen, valmennukseen tai kokeiluun taikka osallistuu 51 §:ssä tarkoitettuun asiantuntija-arviointiin.

Asetusluonnoksesta puuttuu maininta siitä, millä edellytyksellä valmennukseen hakeutumisesta voisi saada matkakulujen korvausta kuten järjestämislain 102 §:ssä säädetään. Tähän kohtaan toivotaan täsmennystä esimerkiksi: ...ennen työvoimakoulutuksen, valmennuksen tai kokeilun aloittamista;

Asetusluonnoksen perustelutekstissä todetaan 10 §:n (korvattavat matkat) osalta, että se olisi samansisältöinen kuin nyt voimassa oleva JTYP-asetuksen 25 §. Voimassa olevassa JTYP-asetuksessa ei ollut mainintaa siitä, että kokeiluun hakeutumisesta voisi saada korvausta matkakustannuksista. Myös HE 207/2022 vp s. 49 todetaan, että valmennukseen tai kokeiluun hakeutumisesta aiheutuneita matkakustannuksia ei voimassa olevan asetuksen mukaan ole mahdollista korvata. Tältä osin toivotaan täsmennystä perusteluihin.

Asetusluonnoksen 12 §:n otsikointiin esitetään harkittavaksi täsmennystä (myös nykyiseen asetukseen nähden), jotta se olisi sisältöä kuvaavampi.

Asetusluonnoksen 14 §:n perusteluissa s. 12 todetaan, että 14 § vastaisi asiasisällöltään voimassa olevaa JTYP-asetuksen 23 §:ää. JTYP-asetuksen 23 §:n 2 momentissa säädetään, että työ- ja elinkeinotoimisto voi antaa 1 momentissa tarkoitetut tiedot työttömyyskassalle ja Kansaneläkelaitokselle teknisen käyttöyhteyden avulla. Ehdotetussa 14 §:ssä kyseinen 2 momentti on jätetty pois. Tähän toivotaan täsmennystä perusteluihin tai tarvittaessa lisäviittausta, ja varsinkin kun vastaava sisältö jäisi ennalleen ja vastaavasta antotavasta säädettäisiin edelleen asetuseräluonnoksessa työvoimapolitiittisen lausunnon antamisesta ja lausuntoon merkittävistä tiedoista.

Asetuseräluonnoksen 18 §:n osalta esitetään säännöksen muotoilun mahdollista selventämistä niin, että siitä ilmenisi, että kunkin tukijaksoa koskevan kalenterikuukauden osalta maksatuksessa huomioidaan kunkin kuukauden ajalta maksettu palkka. Palkanmaksupäivä ei välttämättä sisälly siihen palkanmaksukauteen, jolta palkka maksetaan. Sillä ei olisi merkitystä, että tietyn kalenterikuukauden ajalta palkanmaksu tapahtuisi vasta seuraavan kuukauden puolella.

Isojoen kunta

12.4.2024

Työllistämissuunnitelmasta muodostuisi nykyistä vastaavasti kahdesta osiosta, joita kartoitus -osioon merkittäisiin työnhakijan tilanteen yhteenveto sekä arvio palvelutarpeesta ja toimintasuunnitelma – osioon kirjattaisiin yhdessä työnhakijan kanssa sovitut yksilöidyt toimet ja palvelut tavoitteen saavuttamiseksi. Lisäksi toimintasuunnitelma osioon merkittäisiin sovittujen toimien ja palveluiden seuranta ja aikataulu. Esitys on kannatettava ja edistää suunnitelmasta, palveluista ja seurannasta sopimista yhdessä asiakkaan kanssa.

SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry

12.4.2024

§9 säädetään työolosuhteiden järjestelytuella korvattavista kustannuksista. SOSTE korostaa, että työolosuhteiden järjestelytuen tunnettavuutta on lisättävä paitsi työnantajille myös TE-asiantuntijoille, jotta esimerkiksi työnantajien huoleen lähiohjauksen tarpeesta työpaikalla voidaan viivyttyä vastata jo olemassa olevalla tuella.

Työolosuhteiden järjestelytukea on myös kehitettävä nykytyöelämän tarpeita vastaavaksi. Tuen tulisi olla käytettävissä kustannuksiin, joita syntyy siirtymissä työpäivän aikana. Tukea pitäisi saada myös saavutettavuuteen ja työn digitaalisen ympäristön muutostilanteisiin liittyvissä järjestelyissä.

Pohjois-Karjalan maakuntaliitto

12.4.2024

Työvoima- ja yrityspalvelujen uudelleen järjestämisessä on kyse erittäin tärkeästä uudistuksesta paitsi työttömyyden hoidon, myös kuntien ja yleisemminkin alueiden elinvoimapotentiaalilla kannalta. TE-uudistuksen onnistuminen edellyttää riittävää resursointia, mutta tärkeää on myös se, että uudistuksessa muodostettavilla työllisyysalueilla on mahdollisuudet toimia tehokkaasti uudet ratkaisumallit ja joustavat osaamisen kehittämisen polut hyödyntäen. Tämä edellyttää sitä, että lainsäädännössä ja sitä tarkentavissa asetuksissa on riittävästi joustoa niin, että paikalliset erityisolosuhteet ja tarpeet voidaan huomioida työllisyyspalveluja järjestettäessä ja myös erilaiset alueellisesti räätälöidyt pilotti- ja kokeilutoimenpiteet ovat mahdollisia.

Ikääntyvä Suomi tarvitsee tulevaisuudessa entistä enemmän kansainvälistä työvoimaa ja osaajia. Onkin hyvä, että asetuksessa on säädetty, että työvoimaviranomaisten tulee tarjota kansainvälisen työnvälityksen palveluita työnantajalle, joka etsii työntekijää muusta kuin sopimusvaltiosta Suomeen edellyttäen, että palvelun tarjoamista olisi pidettävä tarkoituksenmukaisena työvoiman saatavuuden kannalta. Tarkoituksenmukaisuutta arvioitaessa on huomioitava kyseisen alueen työvoiman saatavuuden tilanne haasteineen. Uudistuksen onnistuminen edellyttää sekä kansainvälisen työvoiman osalta että yleisemminkin työllisyyspalvelujen ja toimenpiteiden onnistunutta kytkeä alueen elinvoiman kannalta keskeisiin tarpeisiin.

Myös TE-palvelujen rahoitusmalli itsessään on haasteellinen kuntien elinvoiman kannalta, se pahentaa Pohjois-Karjalan kuntatalouden tilannetta entisestään

- Uudistuksen valtionosuuksien rahoitusmalli ei huomioi riittävästi kuntien välisiä eroja selviytyä uudesta tehtävästä

- TE-palvelujen valtionosuusmallia on muutettava niin, että kriteereissä kunnan työttömien määrän painoarvo kasvaa merkittävästi. On selvää, että työttömien määrä korreloi kunnalle tehtävän hoidosta tulevien kustannusten tason kanssa

- Nykymallilla Pohjois-Karjalan kunnat joutuisivat toteuttamaan palvelut keskimäärin 12 % kustannustehokkaammin kuin keskivertokunta koko maan tasolla. Tämä on epäoikeudenmukaista niin maakunnan kuntien, kuin myös työttömien näkökulmasta. Tasa-arvoiset TE-palvelut koko maan kuntien kesken vaarantuvat. Pohjois-Karjalassa on vuodesta toiseen ollut selvästi koko maan heikoin työllisyystilanne, mitä valtionosuusmalli ei tarpeeksi huomioi.

Keski-Suomen hyvinvointialue, sosiaali- ja terveystyö - 12.4.2024

Keski-Suomen hyvinvointialue kiittää mahdollisuudesta lausua.

Keski-Suomen hyvinvointialue pitää tärkeänä, että työllistymissuunnitelman rakenteessa ja laatimisessa voidaan ottaa huomioon asiakkaan asioissa mukana olevien viranomaisten/ yhteistyötahojen suunnitelmien yhteensovittaminen siltä osin kuin on tarkoituksenmukaista ja mahdollista. Normiohjauksen tulisi mahdollistaa sujuva tiedonkulku sekä harkintavalta työnhakuvelvoitteen asettamisessa heikossa työmarkkina-asetelmassa oleville.

Vammaisfoorumi ry, puheenjohtaja Veera Florica Rajala pääsihteeri Anni Kyröläinen, p. 045 217 4936 anni.kyrolainen@vammaisfoorumi.fi 12.4.2024

Vammaisfoorumilla ei ole huomautettavaa asetusteksteihin sinänsä, mutta haluaa kiinnittää huomiota niistä muodostettaviin viranomaisten määräyskokoelmiin ja soveltamisohjeisiin.

Työvoimaviranomainen kohtaa vammaisia työttömiä henkilöasiakkaita melko harvoin. Tämän vuoksi ohjeiden tulee olla selkeitä ja helposti käytännön työssä sovellettavia. Työvoimaviranomaisen ymmärrystä, osaamista näistä asioista ja yhteistyötä vammaisjärjestöjen kanssa tulee vahvistaa. On myös tärkeää, että työvoimaviranomaisella on käytössään työkykykoordinaattoreita, jotka tunnustavat vammaisten henkilöasiakkaiden palvelumahdollisuudet paremmin ja työvoimaviranomainen voi konsultoida heitä. Työkykykoordinaattoreilla on pääsääntöisesti myös yhteydet vammaisjärjestöihin.

Vammaisfoorumi näkee, että esim. työolosuhteiden järjestelytuen ohjeistuksessa tulisi ohjata työvoimaviranomaista tulkitsemaan laajemmalla näkökulmalla tuen käyttömahdollisuuksia. Asetustekstissä lukee, että tukea käytetään työpaikan olosuhteisiin tehtäviin muutoksiin. Tämä voisi koskea myös esimerkiksi työn digitaalisen ympäristön muutostilanteisiin liittyviä järjestelyjä, joita ei ole tähän mennessä tuettu.

Hallitusohjelmassa on kirjaus työolosuhteiden järjestelytuen kehittämisestä. Ohjeistusta laajentamalla voitaisiin myös toteuttaa osittain tätä hallitusohjelman kirjausta. Vammaisfoorumi esittää myös laintasoista uudistusta mm. niin, että työpäivän aikana tapahtuvat siirtymät sisältyisivät työolosuhteiden järjestelytuen piiriin, jos henkilö tarvitsee ja hänelle on myönnetty vammaispalvelulain mukaisia kuljetuspalveluja työmatkoihin.

Asetusehdotuksessa 1 on pääsääntöisesti kyse siitä, että nykyinen lainsäädäntö soveltamisohjeiden säädettäisiin koskemaan toimivaltaista, uutta työvoimaviranomaista. Asetusehdotuksessa ei ole haettu nykyiseen JTYP-asetuksen sääntelyyn verrattuna mitään merkittäviä sisällöllisiä muutoksia työvoimaviranomaisen työnvälitystehtävässä tai työnhakijan omissa oikeuksissa taikka velvollisuuksissa, eikä tällaisille muutoksille ole myöskään tarvetta.

Yhteishankintakoulutusten maksuosuuksiin sellaisissa, nykyistä TäsmäKoulutusta vastaavissa tilanteissa, joissa koulutus kohdentuu työnantajan palveluksessa oleville työntekijöille tai vuokratyöntekijöille, joiden tarkoitus on jatkaa työnantajan palveluksessa, työnantajan ja työvoimaviranomaisen maksuosuudet määräytyvät porrastetusti kyseisen työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrän sekä vuosiliikevaihdon tai taseen perusteella. Tätä voidaan pitää tarkoituksenmukaisena. On myös tärkeää, että yhteishankintakoulutuksissa maksuosuuksia määrättäessä otetaan huomioon valtioneuvoston yleinen ryhmäpoikkeusasetus, joka asettaa enimmäisrajat yrityksille myönnettävälle valtioneuvoston tuelle. Asetuksen tulee määrittellä maksuosuudet siten, että työvoimaviranomaisen osuus koulutuksen hinnasta ei ylittäisi sallitun tuen määrää.

Monialaisessa työllistymistä edistävässä palvelussa tehdään monialainen työllistymissuunnitelma ja monialainen palvelutarvearvio. Käytännön työssä haasteena on asiakkaan useiden palvelutarvearvioiden mahdollinen ristiriitaisuus sekä yhteensovitettujen suunnitelmien / yhteisen monialaisen palvelutarvearvion ja -suunnitelman puute. Espoon toiveena on tulevaisuudessa panostus käytännön työtä tukevan yhteisen monialaisen suunnitelman kehittämiseen ja sen siirtämisen mahdollistaminen eri tietojärjestelmien välillä.

9 Luvun 22 §: ssa ehdotetaan, että kulukorvausta ei ilman erityisen painavaa syytä makseta takautuvasti pitemmältä ajalta kuin hakemuksen vireille tuloa edeltävältä kuukaudelta. Espoo esittää, että asetuksessa avattaisiin tarkemmin mitä tarkoittaa ”erityisen painava syy”.

Asetuksen yhdeksännessä luvussa tarkennetaan tukien ja korvausten hakemista, myöntämistä ja maksamista. Maksatusten on määrä siirtyä työllisyysalueille 1.1.2025. KEHA-keskuksen oma tietojärjestelmä, Yleinen avustusjärjestelmä (YA), jossa maksatuksista päätetään, ei ole vielä valmis, vaan sitä kehitetään jatkuvasti. Muun muassa tämä on vaikeuttanut huomattavasti kuntien omaa järjestelmäkehitystä ja integraatioiden toteuttamista YA:n ja kuntien maksatusjärjestelmien välillä. On siten mahdollista, että kuntien maksatusjärjestelmät eivät ole valmiina ja integroituna YA-järjestelmään, eikä työllisyyspalveluiden maksatuksia voida luotettavasti siirtää valtiolta kunnille 1.1.2025 alkaen.

Edellä mainituiden haasteitten takia ehdotamme, että KEHA-keskus tuottaisi välttämättömät maksatuksiin liittyvät tietojärjestelmäpalvelut 30.6.2025 saakka niille kunnille, joilla on vastuunsiirtoon liittyviä kehitystehtäviä kesken. Näin varmistetaan, että työllisyyspalveluiden tuottaminen ei vaaranna keskeneräisen tietojärjestelmäkehityksen takia, ja työllisyyspalveluiden asiakkaat saavat palvelua vuodenvaihteessa.

Keski-Pohjanmaan liitto, Manner-Suomen maakuntien puolesta annettu lausunto asiaan, puheenjohtaja maakuntajohtaja Jyrki Kaiponen

11.4.2024

Keski-Pohjanmaan liitto toimii vuonna 2024 maakuntien puheenjohtajamaakuntana. Tämä lausunto on valmisteltu yhteistyössä 18:sta maakunnan kanssa ja edustaa maakuntien kantaa lausunnon kohteena olevassa asiassa. Tämän lisäksi Uudenmaan liitto antaa asiasta myös oman lausuntonsa.

3 §: Ehdotetaan poistettavaksi tarpeettomana. Tehtävänjaossa valtio-töyvoimaviranomainen EU-RES-tehtäviä hoidetaan yhdessä. Valtio vastaa Euroopan talousalueen ulkopuolisesta kansainvälisestä työnvälityksestä. Tähän tehtävään ei ole siirtymässä henkilöstöä kunnille/työllisyysalueille. Kunnat tekevät resurssiensa puitteissa yhteistyötä järjestämislain 9 §:n mukaan KEHA-keskuksen ja Business Finlandin kanssa.

4 §: Järjestämislain 39 §:ssä säädetään velvollisuudesta ilmoittaa työllistymissuunnitelman toteutumisesta työvoimaviranomaisen määräämällä tavalla sisältää harkintaa. Normien keventämisen näkökulmasta ei ole tarpeen säätää asetuksella tarpeettomasti samasta asiasta.

5§ Yhteishankintakoulutuksiin liittyen osa sääntelystä tulee muista säädöksistä, kuten EU:n valtioneuvoston päätöksistä ja yleisestä ryhmäpoikkeusasetuksesta ja hankintalaista. Asetuksella ei ole tarpeen määrittellä ehdottomasti, millä summalla kunnat/työllisyysalueet rahoittavat yhteishankintakoulutuksia. Kannustavan rahoitusmallin edellytyksenä on, että työvoimaviranomaisilla tulee olla harkintavaltaa, mihin työllistämistoimiin rahoitusta käytetään. Ehdotus on, että säännöksiin lisättäisiin ryhmäpoikkeusasetuksen tapaan, että työvoimaviranomaisten rahoittamat osuudet olisivat enimmäismääriä. Vastaavasti työnantajien osallistumisprosentit olisivat vähimmäismääriä.

6-8 §: Ehdotetaan poistettavaksi tarpeettomana (osin mainitut seikat sisältyvät jo muihin säädöksiin) ja liian yksityiskohtaisena sääntelynä. Hallintolaki ja hyvän hallinnon periaatteet ohjaavat, ellei muissa säädöksissä ole jo asiasta mainintaa.

Kaarinan kaupunki

11.4.2024

Asetusluonnoksen 1§:ssä todetaan, että työllistymissuunnitelma ja sitä korvaava suunnitelma muodostuvat kartoituksesta ja toimintasuunnitelmasta. Kartoitus sisältää työnhakijan arvioidun palvelutarpeen ja yhteenvedon työnhakijan tilanteesta. Toimintasuunnitelmaan merkitään yhteenvedo työnhakijan tavoitteista sekä yksilöidyt sovitut toimet ja palvelut tavoitteen saavuttamiseksi, toimien ja palveluiden aikataulu sekä seurantatapa.

Käytännössä asetuseräluonnos tarkoittaa, että palvelutarpeen arviointi sisältyy aina työllistymissuunnitelmaan. Kaikkien työnhakijoiden työllistymisen edistäminen pohjautuu työnhakijan palvelutarpeeseen. Monialaista palvelua tarvitseville asiakkaille palvelutarvearvio on erityisen tärkeä. Olisi perusteltua, että monialainen palvelutarpeen arviointi ja sen pohjalta laadittava monialainen työllistymissuunnitelma voitaisiin tehdä erillisinä dokumentteina. Muutoin on olemassa vaara, että palvelutarpeen arviointi jää työnhakijan todellisiin palvelutarpeisiin nähden liian ohueksi pääpainon monialaisessa työllistymissuunnitelmassa ollessa toimintasuunnitelmassa.

Monille monialaista tukea työllistymisessään tarvitseville työnhakijoille tehdään monialaisen palvelutarvearvioinnin ohella sosiaalihuollon palvelutarpeen arvio. Heille voidaan tehdä myös useita erillisiä suunnitelmia. Palvelutarpeen arviointien ja suunnitelmien tekeminen eri järjestelmiin lisää myös päällekkäistä työtä, kun työntekijän täytyy tehdä kirjauksia sekä oman organisaationsa että työllistymisen monialaisen tuen asiakastietoaaineistoon. Mikäli kirjauksia eri järjestelmiin tekevät eri työntekijät, on vaarana, että työnhakijalle tehty erilliset palvelutarpeen arvioinnit ja suunnitelmat eivät ole yhteensovitetuja. Eri suunnitelmissa asetetut tavoitteet voivat olla keskenään ristiriitaisia tai asiakkaalle voidaan tarjota päällekkäisiä palveluja. Päällekkäisen työn välttämiseksi ministeriöiden yhteistyössä tulisi etsiä keinoja siihen, miten monialaista tukea tarvitsevalle työnhakijalle tehtävät palvelutarpeen arviointi ja suunnitelma voitaisiin siirtää järjestelmästä toiseen sen sijaan, että eri organisaatioissa tehdään erilliset palvelutarpeen arvioinnit ja suunnitelmat.

2 § Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman hyväksyminen ja arkistointi
On hyvä, että työnhakijalle annetaan asetuksessa useampia tapoja hyväksyä tehty suunnitelma. Suunnitelman toteutuminen edellyttää, että työnhakija sitoutuu suunnitelman noudattamiseen, ja suunnitelman hyväksyminen tulisi olla mahdollisimman yksinkertaista, eikä aiheutta viivästyksiä.

5 Luku Työolosuhteiden järjestelytuki

9 § Työolosuhteiden järjestelytuella korvattavat kustannukset

Työolosuhteiden järjestelytuella voisi olla nykyistä suurempi merkitys monialaista tukea tarvitsevan työnhakijan työllistymiseen. Monet työnantajat eivät kuitenkaan tunne työolosuhteiden järjestelytukea, minkä vuoksi järjestelytuen käyttö on vähäistä. Moni osa-työkykyinen työnhakija voisi hyötyä järjestelytuen paremmasta markkinoinnista ja tunnettavuudesta, ja kustannuksien korvattavuudella on merkitystä työnantajan haluun rekrytoida osa-työkykyistä tai monialaista palvelua tarvitsevaa työnhakijaa.

Monimuotoiset perheet -verkosto / Sa- 11.4.2024
teenkaariperheet ry, Kaunisto Tiina-Emi-
lia

Monimuotoiset perheet -verkosto kiittää mahdollisuudesta lausua TE-palvelut 2024 -asetuskokonaisuudesta.

Erilaiset perhetilanteet on huomioitava työllisyyspalveluissa, jotta hallituksen työllisyystavoitteet saavutetaan tällä vaalikaudella. Tästä syystä painotamme asetusta kaksi, jotta valtakunnallinen neuvotelukunta huomioi myös työnhaun perheystävällisyyden.

Kannustamme kuntia pilotoimaan lapsiperheellisille tarkoitettuja työllisyyspalveluita, joissa on huomioitu lastenhoito. Työnhaun palveluprosesseja on tärkeää kehittää kunnissa niin, että niissä ymmärretään monimuotoisia, muuttuvia ja yksilöllisiä perhetilanteita.

Työllisyyspalveluiden henkilöstölle on annettava perehdytystä ja koulutusta monimuotoisuuden ja erilaisten perhetilanteiden kohtaamiseen. Työllisyyspalvelut voidaan järjestää myös niin, että lapsiperheelliset tai lapsiperheellistymistä toivovat työnhakijat ohjataan osalle työllisyyspalveluiden henkilöstöstä.

Äänekosken kaupunki, Työllisyyspalvelut 11.4.2024

Ryhmäpoikkeusasetuksen mukaiset maksuosuudet on kirjoitettu auki asetukseen, jotta työvoimaviranomaisen maksuosuuden ylitykset eivät jatkossa olisi mahdollisia. Äänekosken kaupunki katsoo, että täsmennys on tervetullut uudistus.

Työnhakuvelvollisuutta koskeva kohta on erittäin yksityiskohtaisesti säädely. Äänekosken kaupunki toivoo automatisoitujen digitaalisten järjestelmien lisäämistä omavalmentajan työhön, jotta aikaa jää itse asiakastyöhön. Äänekosken kaupungilla on huoli kuntien taloustilanteesta johtuen resurssien riittävydestä työllisyysalueella.

Päijät-Hämeen hyvinvointialue, Toimialajohtaja Mika Forsberg, perhe- ja sosiaalipalvelut 11.4.2024

Päijät-Hämeen hyvinvointialue kiittää mahdollisuudesta antaa lausunto ja antaa asetuskokonaisuudesta seuraavan lausunnon:

Monialaista työllistymissuunnitelmaa koskevassa työssä on erityisen tärkeää huomioida asiakkaiden erilaiset tuen tarpeet, ohjauksen ja neuvonnan merkitys sekä monialainen työskentely. Palveluprosessien kehittämisen keskiössä tulee olla asiakas sekä osallistava ja kokonaisvaltainen lähestyminen hänen asioidensa hoidossa. Muutostyössä onnistuminen edellyttää asiakkaiden lähtökohtien tunnistamista oikeus-turvan varmistamisen ohella. Päijät-Hämeen hyvinvointialue kiinnittää huomiota resurssien tarkoituksen-mukaiseen käyttöön ja siihen, että suunnitelmien ja arviointien päällekkäistä tekemistä tulee ehkäistä. Hallinnon tehostamiseksi ja toiminnan virtaviivaistamiseksi työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman rakenteesta säädettäessä myös muiden toimijoiden suunnitelma- ja asiakirjarakenteet tulisi huomioida tiedonhallintalain tarkoittamalla tavalla. Tämä edellyttää valmistelua monialaisessa yhteistyössä.

Päijät-Hämeen hyvinvointialue kiinnittää erityistä huomiota säädöspohjan yhteensovittamistarpeisiin erityisesti ns. TYM-lain ja kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain määräysten ja sisältöjen huomioimiseen asetuksessa. On hyvin epätarkoituksenmukaista, että työnhakijalla on kaksi erilaista aktivointisuunnitelmaa eri asiakastietojärjestelmissä. Eri viranomaisien edellyttämien suunnitelmien ja palvelutarpeiden arviointien osalta on päällekkäistä ja moninkertaista kirjaamista, joka vie merkittävästi työaikaa ja vaarantaa asiakkaan oikeusturvan toteutumisen, mikäli suunnitelmien ja palvelutarvearvioiden yhdenmukaisuutta ja ajantasaisuutta ei kyetä varmistamaan. Asetuksessa ei myöskään huomioida, miten monialaisten suunnitelmien hyväksyminen tapahtuu esim. laki kuntouttavasta työtoiminnasta edellyttää myös hyvinvointialueen hyväksyntää.

Päijät-Hämeen hyvinvointialue toteaa, että työllistymissuunnitelmien muodostuminen kahdesta osasta on perusteltua. Ehdotus, jonka mukaan työllistymissuunnitelma / monialainen suunnitelma voitaisiin hyväksyä puhelin- tai videokeskustelun aikana ja myös muita vastaavia tapoja käyttämällä on kannatettava. Mahdollisuus suunnitelman sähköiseen allekirjoittamiseen edistää palveluprosessin sujuvuutta.

Vammaisten ja sairaiden henkilöiden työllistymisen tukeminen on kannatettavaa, kuten myös matka- ja yöpymiskustannusten korvaaminen.

STTK ry.

11.4.2024

Asetus vastaa pääosin voimassa olevaa lainsäädäntöä ja koskee työllistymissuunnitelmaa, kansainvälistä työnvälitystä, työnhakuvelvollisuutta, tiettyjä työvoimakoulutukseen liittyviä asioita, työolosuhteiden järjestelytukeen liittyviä asioita, matka- ja yöpymiskustannusten korvaamista, kulukorvauksia ja työllistämisvelvoitetta.

Asetuksen mukaan työnhakija hyväksyy työllistymissuunnitelman sähköisesti siihen tarkoitettuun verkkopalvelussa, allekirjoittamalla suunnitelman tai muulla työvoimaviranomaisen edellyttämällä tavalla. On hyvä, että suunnitelman hyväksymiseen on monipuoliset mahdollisuudet. Asetuksen perusteluissa kuitenkin korostetaan, että hyväksymistavasta päättää työvoimaviranomainen. STTK katsoo, että hyväksymistavan osalta tulisi korostaa työvoimaviranomaisen ja työnhakijan yhteisymmärrystä. Työnhakijalla on paras tieto siitä, mitkä hyväksymistavat ovat hänelle saavutettavia. Hyväksytyt työllistymissuunnitelman tulee myös käytännössä olla helposti työnhakijan saatavilla, mikä korostaa erityisesti verkkopalveluiden selkeyden tärkeyttä.

Asetuksessa käsitellään myös järjestelytukea, jolla voidaan korvata esimerkiksi vamman tai sairauden työpaikalle aiheuttamien muutostöiden kustannuksia. Tätä mahdollisuutta hyödynnetään kuitenkin melko vähän. STTK katsoo, että jatkossa järjestelytuen käyttöä, kustannuksia ja vaikuttavuutta tulisi selvittää työllisyysasteen nostamiseksi, ja edistää sen työllisyyttä nostavaa potentiaalia.

Työ- ja elinkeinoministeriö, Työvoiman maahanmuutto- ja kotouttamisyksikkö

11.4.2024

YLEISTÄ TE24 -ASETUSKOKONAISUUDESTA

Työ- ja elinkeinoministeriön työvoiman maahanmuutto- ja kotoutumisyksikkö kiittää työ- ja elinkeinoministeriön alueet ja kasvupalvelut -osastoa mahdollisuudesta lausua TE-palvelut 2024 -asetuskokonaisuudesta.

Eduskunta hyväksyi keväällä 2023 julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden uudelleen järjestämistä koskevan lainsäädäntökokonaisuuden. Julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirtyy valtiolta kunnille vuoden 2025 alusta lukien. Kunnille siirtyy pääosa työ- ja elinkeinotoimistojen tehtävistä. Lisäksi kunnille siirtyy elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista julkisiin työvoimapalvelui-

hin liittyvät hankintatehtävät ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksesta (jäljempänä kehittämis- ja hallintokeskus) julkisiin työvoima- ja yrityspalveluihin liittyvät maksatustehtävät.

TE24-asetuskokonaisuus sisältää neljä uutta asetusta sekä muutoksia kolmeen voimassa olevaan asetukseen. Asetukset on annettu työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa (380/2023, jäljempänä järjestämislaki), työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetussa laissa (381/2023), aluehallintovirastosta annetussa laissa (896/2009) ja työttömyysturvalaissa (1290/2002) säädettyjen asetuksenantovaltuuksien perusteella.

Työvoiman maahanmuutto- ja kotoutumisyksikkö pitää kannatettavana asetuksia, joilla täsmennetään työvoimapalvelulainsäädännön kokonaisuutta. On kuitenkin todettava, että maahanmuuttajien määrä työllisyyspalveluiden asiakkaina on lisääntynyt. Tämä vaikuttaa siihen, kuinka työvoimapalveluiden suunnittelussa ja toteuttamisessa on huomioitava maahanmuuttajat sekä vieraskieliset asiakkaat. TE-palvelut 2024 -kokonaisuudella on kiinteä yhteys kotoutumista edistävien palveluiden uudistukseen (ns. KOTO24-uudistus), joka on toteutettu samanaikaisesti TE-palvelut 2024 -uudistuksen kanssa. Kotoutuja-asiakkaiden, maahanmuuttajien ja vieraskielisten palvelut on huomioitava työllistymistä edistävien palveluiden järjestämisen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Asetuksien antamisen yhteydessä on huomioitava, että kotoutumista edistävät palvelut huomioidaan riittävästi, koska valtaosa kotoutuja-asiakkaista on työnhakijoina työllisyyspalveluissa.

ASETUS 1: VALTIONEUVOSTON ASETUS JULKISISTA TYÖVOIMAPALVELUISTA

Työvoiman maahanmuutto- ja kotoutumisyksikkö pitää kannatettavana valtioneuvoston asetusta työvoimapalveluiden ohjauksesta. Valtioneuvoston asetuksen julkisista työvoimapalveluista valmistelussa olisi huomioitava, että työvoimaviranomainen on kunnan sijasta velvollinen laatimaan lain kotoutumisen edistämisestä (681/2023, jäljempänä kotoutumislain) 14 §:n nojalla osaamisen ja kotoutumisen tai kotoutumislain 15 §:n mukaisen monialaisen osaamisen ja kotoutumisen palvelutarpeen arvioinnin maahanmuuttajalle, joka on työtön työnhakija ja, jonka ensimmäisen oleskeluluvan tai oleskelukortin myöntämisestä tai oleskeluoikeuden rekisteröimisestä on kulunut enintään kolme vuotta.

Valtioneuvoston asetuksessa julkisista työvoimapalveluista 1 §:ssä säädettäisiin, että työllistymissuunnitelma ja sitä korvaava suunnitelma koostuu kartoituksesta ja toimintasuunnitelmasta. Ehdotuksen mukaan työllistymissuunnitelma muodostuisi nykyistä vastaavasti kahdesta osiosta, kartoituksesta sekä arvio palvelutarpeesta ja toimintasuunnitelma –osiosta. Kotoutumislaisissa ei säädettä suoraan kartoituksen tekemisestä, mutta kotoutumislain mukainen osaamisen ja kotoutumisen palvelutarpeen arviointi (ml. sen monialainen versio) vastannee sitä. Työvoimaviranomainen vastaa työnhakijoina olevien kotoutuja-asiakkaiden osaamisen ja kotoutumisen palvelutarpeen arvioinnista, jonka pohjalta laaditaan kotoutumissuunnitelma tai monialainen kotoutumissuunnitelma, jos henkilön arvioidaan sitä tarvitsevan. Kotoutumislain mukainen kotoutumissuunnitelma tai monialainen kotoutumissuunnitelma on työllistymissuunnitelman korvaava suunnitelma. Asetuksessa tulisi tunnistaa kotoutumislaisissa ja sitä tarkentavassa valtioneuvoston asetuksessa asetetut edellytykset osaamisen ja kotoutumisen palvelutarpeen arvioinnille sekä kotoutumissuunnitelman tai monialaisen kotoutumissuunnitelman laatimiselle. Kotoutumissuunnitelman sisällöstä säädetään myös erikseen kotoutumislaisissa. Myös asetusehdotuksen 2 §:n 1 momentissa säädetään työllistymissuunnitelman korvaavan suunnitelman toimintasuunnitelmaosioista, joten edellä mainitut huomioid tulisi ottaa huomioon myös siinä.

Valtioneuvoston asetuksessa julkisista työvoimapalveluista 2 §:n 2 momentissa säädettäisiin siitä, että työllistymissuunnitelma tai sitä korvaava suunnitelma voidaan hyväksyä sähköisesti tai muulla työvoimaviranomaisen määrittelemällä tavalla. Maahanmuuttajien osalta on kuitenkin todettava, että sähköiset palvelut eivät välttämättä voi olla ensisijainen tapa hyväksyä suunnitelmaa. Tähän vaikuttaa ensisijaisesti se, että kaikilla työvoimaviranomaisen maahanmuuttaja-asiakkailla ei ole mahdollisuutta hankkia sähköistä vahvaa tunnistetta, jolla suunnitelman hyväksyminen on mahdollista tehdä. Pykälässä on todettu, että hyväksyminen voidaan tehdä myös muulla työvoimaviranomaisen edellyttämällä tavalla. Esimerkiksi perusteluissa olisi hyvä huomioida tarkemmin se, että kaikilla työ-

voimapalveluiden asiakkaila ei ole mahdollista hyväksyä suunnitelmaa sähköisesti, jolloin työvoimaviranomainen toimintansa suunnittelussa ottaa etukäteen huomioon myös sellaiset tilanteet, joissa sähköinen suunnitelman hyväksyminen ei ole mahdollista.

Valtioneuvoston asetuksessa julkisista työvoimapalveluista 2 §:n 3 momentissa säädettäisiin siitä, että työvoimaviranomainen arkistoi työllistymissuunnitelman tai sitä korvaavan suunnitelman työvoimapalveluiden valtakunnalliseen tietovarantoon. Kotoutuslain 76 §:n mukaisesti kunnan on talletettava kotoutumisen valtakunnalliseen tietovarantoon tiedot jokaisesta kotoutuja-asiakkaasta ja maahanmuuttajasta, joille tehdään 14 §:ssä tarkoitettu osaamisen ja kotoutumisen palvelutarpeen arviointi tai 15 §:ssä tarkoitettu monialainen osaamisen ja kotoutumisen palvelutarpeen arviointi tai jolle toteutetaan 22 §:ssä tarkoitettu suunnitelman tarkistus. Tallennusvelvoite koskee myös työnhakijoita. Suunnitelmien tallettamisessa ja arkistoinnissa olisi huomioitava myös kunnan velvoite tallettaa tiedot henkilöstä kotoutumisen valtakunnalliseen tietovarantoon.

Valtioneuvoston asetuksessa julkisista työvoimapalveluista 6 §:n mukaan ehdotetaan, että ” - - työvoimakoulutukseen haetaan sähköisesti siihen tarkoitettussa verkkopalvelussa. Työvoimakoulutukseen voi hakea myös kirjallisella lomakkeella, joka jätetään allekirjoitettuna opiskelijavalinnasta vastaavalle työvoimaviranomaiselle.” On kuitenkin huomioitava, että työvoimakoulutuksena järjestettyyn kotoutumiskoulutukseen ei yleensä haeta verkkopalvelussa eikä kotoutumiskoulutuksia yleensä julkaista yleisesti haettaviksi verkkopalveluun. Näin on toimittu yli 10 vuoden ajan eri puolilla Suomea johtuen siitä, että kotoutujien ja muidenkin maahanmuuttajataustaisten, suomea tai ruotsia osaamattomien työnhakijoiden kotoutumiskoulutukseen ohjausprosessi hoidetaan yleensä eri tavalla. Eri kielitaidon lähtötasoilta alkavissa, eri nopeuksilla etenevissä ja erilaisille kohderyhmille profiloituissa työvoimakoulutuksena järjestetyissä kotoutumiskoulutuksissa oli viime vuonna yli 16 000 eri henkilöä. Suurin osa asiakkaista ohjataan työvoimakoulutuksena järjestettyyn kotoutumiskoulutukseen erillisen kielitaidon lähtötasoarvioinnin ja työvoimavirkailijan tekemän ohjaustyön pohjalta, koska asiakkaat eivät itse usein tiedä, minkä tasoinen tai muutoin millainen koulutus olisi heille sopiva ja koska kotoutumiskoulutuksen opiskelijavalinnoissa huomioidaan usein myös mm. se aika, jonka asiakas on odottanut kotoutumiskoulutukseen pääsyä. Se että kaikki työvoimakoulutuksena järjestetyt kotoutumiskoulutukset avattaisiin verkkopalveluun haettaviksi, aiheuttaisi todennäköisesti runsaasti ns. turhia tai väärin koulutuksiin suuntautuvia hakemuksia sekä paljon ylimääräistä hallinnollista työtä sekä työvoimaviranomaisille että koulutuksenjärjestäjille. Lienee mahdollista, että joissakin muissakin työvoimakoulutuksissa olisi tarkoituksenmukaista toimia niin, että koulutusta ei avata avoimen hakuun verkkopalveluun. Edellä mainittujen tilanteiden huomioimiseksi ehdotetaan, että asetustekstiin ja perusteluihin tehtäisiin muutos ja niitä täsmennettäisiin.

Valtioneuvoston asetuksessa julkisista työvoimapalveluista 7 §:ssä ehdotetaan säädettävän opiskelijoiden valinnasta työvoimakoulutukseen. Asetuksessa ja sen perusteluissa olisi säädettävä niin, että opiskelijavalinnan haastatteluissa ja testimenetelmissä huomioidaan myös muut kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvat.

Valtioneuvoston asetuksessa julkisista työvoimapalveluista 8 §:n 2 momentissa ehdotetun mukaan työvoimaviranomaisen on lähetettävä tieto 1 momentissa tarkoitettua päätöksestä myös hakemuksen lähettäneelle työvoimaviranomaiselle. Tarkoitetaanko tällä sitä, että päätös valinnan tuloksesta pitää lähettää myös asiakkaan omalle työvoimaviranomaiselle? Asetusehdotusta ja perusteluita tulisi täsmentää, sillä työvoimaviranomainen ei käsityksen mukaan lähetä hakemuksia.

Valtioneuvoston asetuksessa julkisista työvoimapalveluista 8 §:n 3 momentissa mainitaan, että koulutuspalvelujen tuottajan on lähetettävä valituille henkilöille kutsu ja muu koulutuksen aloittamiseen liittyvä tarpeellinen aineisto, ellei hankintasopimuksessa ole sovittu toisin. Työvoimaviranomainen voi järjestää työvoimakoulutuksen myös muulla tavalla kuin hankintamenettelyllä, eli kunta voi päättää koulutuksen tuottamistavan, joten termin ”hankintasopimus” tilalla tulisi käyttää jotakin muuta termiä.

Työvoiman maahanmuutto- ja kotoutumisyksikkö pitää kannatettavana valtioneuvoston asetuksessa julkisista työvoimapalveluista 21 §:ssä ehdotettua mahdollisuutta korvauksen maksamiseen kokonaan tai osittain ennakoon. Erityisesti tilapäistä suojelua saavien työllistymistä ja kotoutumista edistäviin palveluihin osallistumisesta saattanut vaarantua, koska heillä ei ole ollut riittäviä varoja maksaa koulutukseen osallistumisesta koituvia kuluja. Tästä on voinut seurata koulutuksen väliaikaista katkeamista. Tällaiset kulut ovat esimerkiksi matkalippujen kokonaishinnat, jotka voivat nousta kuukausitasolla korkealla, kun asiakas matkustaa päivittäin syrjäseudulta taajama-alueella pidettävään koulutukseen. Ennakoon maksettava korvaus näin ollen edistää maahanmuuttajan mahdollisuuksia osallistua työllistymistä ja kotoutumista edistäviin palveluihin.

Työvoiman maahanmuutto- ja kotoutumisyksikkö on osallistunut julkisista työvoimapalveluista annetun valtioneuvoston asetuksen kansainvälistä työnvälitystä koskevan 2 luvun valmisteluihin ja pitää kyseisen luvun sisältöä kannatettavana.

Levijoki Anna-Elina, KYMPPI-työllisyys- 11.4.2024 alueen valmisteluhanke

Työolosuhteiden järjestelytuki: Työolosuhteiden järjestelytuen käyttö on vähäistä, vaikka tietoisuutta tuesta on pyritty edistämään. Tuen hakemista vaikeuttaa paljon tulkintaa vaativa laki ja ohjeistus. Tuen hyödyntämistä ja ratkaisutyötä helpottaisi selkeä kannanotto tuen ensisijaisuudesta suhteessa muihin työnantajaa velvoittaviin toimiin ja tukimuotoihin. Lisäksi selkeä määritelmä työnantajan kohdulliseksi katsottavasta osallistumisesta kustannuksiin edistäisi päätöksenteon yhdenvertaisuutta ja avoimuutta.

Kulukorvaus: Esitetään otettavaksi huomioon myös verkossa tapahtuvaan koulutukseen / palveluun osallistuvien oikeus kulukorvaukseen, riippumatta siitä osallistuuko henkilö työllistämistä edistävään palveluun tai hakeeko hän työvoimaviranomaisen myöntämää kulukorvausta. Lisäksi esitetään otettavaksi kantaa sellaisen työnhakijan oikeudesta työvoimaviranomaisen myöntämään kulukorvaukseen, joka ei saa työttömyysetuutta mutta osallistuu työllistymistä edistävään palveluun. Laissa ja asetustekstissä mainitaan työllistymistä tukeva palvelu.

Uudenmaan liitto, maakuntajohtaja Tuija 11.4.2024 Telén, suunnittelupäällikkö Ulla-Mari Karhu

Uudenmaan liitolla ei ole huomautettavaa asetuksesta.

Kainuun TE-toimisto 11.4.2024

11 §. Matka- ja yöpymiskustannusten korvausperuste. Pykälässä säädettäisiin 1 momentin mukaan korvausperusteeksi matka kilometreinä kerrottuna 0,21 eurolla. Korvaus maksettaisiin täysimääräisesti omavastuuosuuden ylittävältä osin.

Kainuun TE-toimiston mielestä asetukseen tulee edelleen sisällyttää maksukatto e/työnhakumatka. Nykyisin se on 200 e/matka. Näin kohdennetaan etuus todellisiin työnhakijan työnhakumatkoihin ja tarpeisiin, ja välttytään mahdollisilta väärinkäytöksiltä. Myös työvoimaviranomaisen työmäärä korvauspäätöksen edellytysten tutkinnassa vähenisi.

rautalammin kunta, Marjo Hartikainen , 11.4.2024
**Rautalammin työllisyyspalvelut, Koi-
vula-Laukka Merja**

Asetuksessa työllistymissuunnitelma on määritelty kaksiosaiseksi, joka tulee realistisen tavoitteen asettamista sekä toteutumisen seurantaan. Lisäksi painotetaan työnhakijan osallisuutta suunnitelmaan sitoutumisessa ja sen velvoittavuudessa.

Työvoiman riittämättömyyden tilanteessa painopistettä on vahvistettu maahanmuuttoperäiseen rekrytointiin ja kansainvälistyviin palveluihin.

Työnhakuvelvollisuuden ilmoittaminen ja sen seuraaminen työvoimaviranomaisen toimesta sitouttaa työnhakijaa siihen, että työttömyysturva on vastikkeellista ja väliaikainen toimentulo työn etsimisen ajalle. Työvoimaviranomaisen on hyvä seurata, että hakuvelvoite kohdistuu työpaikkoihin ja tehtäviin, johon hakijalla on todelliset edellytykset työllistyä ja ettei hakupaikat ole kuukaudesta toiseen aina samoja. Asiattomat haut kuormittavat työnantajia tarpeettomasti.

Yhteishankintakoulutuksessa on huomioitu aiheutuvat kustannukset oikeudenmukaisesti suhteessa yrityksen kokoon ja tulokseen. Myös lomautettujen takaisin työllistymistä tuetaan pienemmällä kustannuksella.

Hyvä, että myös perinteinen paperihakeminen on edelleen huomioitu työvoimakoulutukseen hakeutumisessa. Vaikka tietokonetyöskentely onkin osa aikuisopiskelua, on vielä hakijoina henkilöitä, joille sähköinen hakeminen on haastavaa ja mahdollisesti estää koko hakemisen.

Olosuhteiden järjestelytuesta tiedottamiseen tulee kiinnittää riittävästi huomiota. Aktiivisen työllisyyspolitiikan yksi kulmakivi työvoiman puutteeseen on osatyökykyisten työllistäminen. Työnantajilla ei näyttäisi olevan riittävästi tietoa taloudellisista kannusteista osatyökykyisen työllistämiseen.

Myös matkakorvauksista tiedottamista tulee tehostaa. Syrjäseuduilta lähimpään työvoimaviranomaiseen voi olla kymmenien kilometrien yhdensuuntainen matka. On myös tilanteita, joissa julkista liikennettä ei kotoa asti ole lainkaan. Matkojen järjestely on vaikeaa ja kallista. Työvoimaviranomaista tulisi myös velvoittaa järjestämään vastaanottoja syrjäalueen kunnissa.

Työllistämismuutoksesta tulee ilmoittaa riittävän aikaisin kuntaan, että työtehtävät ehditään huolella järjestää työnhakijan osaamista vastaavaksi. Pienissä kunnissa hyvinvointialue-uudistuksen myötä työtehtävät/henkilöstö ovat vähentyneet, jonka vuoksi työn ja perehdytyksen järjestäminen vaativat myös aikaa.

Pirkanmaan hyvinvointialue, sosiaali- ja 11.4.2024
terveysjohtaja Taru Kuosmanen

Asetuksen asiasisältöä ei oltaisi olennaisesti muuttamassa nykyisestä sääntelystä, lähinnä muutokset koskevat toimivaltaista viranomaista. Järjestämislain kohdat jatkavat siten työllistymissuunnitelman laatimisen ja hyväksymisen osalta nykyisiä käytäntöjä.

Työllistymissuunnitelma ja sitä korvaavan suunnitelman rakenteesta säädettäessä myös muiden toimijoiden suunnitelma- ja asiakirjarakenteet tulisi huomioida hallinnon tehostamiseksi ja virtaviivaistamiseksi tiedonhallintalain tarkoittamalla tavalla. Rakenteistaminen ja määrittelyt tulisi tehdä ai-dossa monialaisessa yhteistyössä siten, että hallinto kokonaisuudessaan virtaviivaistuu ja päällekkäisen työn tekeminen vähenee.

Monialaisen yhteistoimintamallin asiakastietoaineiston rakentamisessa järjestelmien yhteen toimivuus on välttämätöntä esimerkiksi nykyisen tuplakirjaamisen poistamiseksi ja mm. Kelan Kanta-järjestelmän hyödyntämiseksi työllistymisen kannalta välttämättömien sosiaalihuollon tietojen saamisen osalta. Monialaisen työllistämissuunnitelman suhde sosiaalihuollon asiakassuunnitelmaan tai monialaiseen asiakassuunnitelmaan ja edelleen monialaiseen kotoutumissuunnitelmaan on kokonaan ratkaisematta, kuten myös aktivointisuunnitelman suhde sosiaalihuollon asiakassuunnitelmaan.

1-2 §: Ei lausuttavaa

3 §: Olisi tarpeen täsmentää, mitä kansainvälisellä työnvälityksellä konkreettisesti tarkoitetaan tässä yhteydessä. Jos työnvälityksellä tarkoitetaan työpaikkailmoitusten julkaisua valtakunnallisella palvelualustalla, ei tämä liene ongelma. Sen sijaan, jos työnvälityksellä tarkoitetaan edellä mainittua laajemmin järjestämislain 43 §:ssä mainittuja työnvälitykseen kuuluvia tehtäviä, kysymyksessä olisi jo varsin merkittävästä uudesta tehtävästä, johon kunnissa ei ole varattu resursseja.

Säännöksen mukaan työvoimaviranomainen paitsi välittää tietoja avoimeksi ilmoitetuista työpaikoista myös esittelee työnantajalle tämän kanssa sovitulla tavalla työnhakijoita, jotka ovat sopivia avoimeen työpaikkaan. Lisäksi pykälän 2 momentin perusteella työvoimaviranomaisella olisi velvollisuus tarjota työnhakijoille mahdollisuus julkaista mm. työnhakuprofiili palvelualustalla, mikä lisäksi neuvontapalveluiden tarvetta. Lisäksi laissa on säädetty työvoimaviranomaiselle työnhakijan soveltuvuuden arviointiin ym. liittyviä tehtäviä. Edellä mainitut tehtävät eivät voi kuulua työvoimaviranomaisen kansainväliseen työnvälitykseen. Valtion luovuttavista organisaatioista ei ole siirtymässä työvoimaviranomaisille henkilöstöä näin laajoihin kansainvälisen työnvälityksen tehtäviin Euroopan talousalueen ulkopuolelta. Tämä olisi uusi tehtävä, johon kunnat ja työllisyysalueet eivät ole tässä kohtaa varautuneet.

Jos taas työnvälityksellä ei tässä yhteydessä tarkoiteta edellä mainittuja tehtäviä - kuten muistion sivun 71 perustelujen toiseksi viimeinen kappale antaa ymmärtää - tämä rajaus tulisi perustelujen sijaan tehdä suoraan asetuksen ao. pykälässä.

Tehtävänjaossa valtio-työvoimaviranomainen EURES-tehtäviä hoidetaan yhdessä. Kunnat tekevät joka tapauksessa kansainvälisessä rekrytoinnissa yhteistyötä järjestämislain 9 §:n perusteella KEHA-keskuksen ja Business Finlandin kanssa. Hallituksen esityksessä 207/2022 (s. 183) todetaan, että KEHA-keskukselle säilyisivät EURES-koordinaatiotehtävä sekä kansainvälisen rekrytoinnin koordinaatiotehtävä sen Work in Finland toiminnossa, jota KEHA-keskus hoitaisi yhdessä Business Finlandin kanssa. KEHA-keskukselle siirtyy TE-toimistoista vastaavasti henkilöstöä tätä varten. KEHA-keskuksen kansainvälisen työnvälityksen tehtävistä on säädetty ELY-lain 3a §:n 2 momentin 3 kohdassa. Säännöksen perusteluista todetaan selvästi, että kansainvälisen työnvälityksen ja rekrytoinnin palvelut kuuluvat KEHA-keskuksen tehtäviin.

Lopuksi on syytä kiinnittää huomiota siihen, missä määrin työvoimaviranomainen voi alkaa tehdä työnvälitystä EU/ETA-alueen ulkopuolella, astumatta yksityisten palveluntarjoajien (eli henkilöstöyri-tysten) toimintakentälle. Kansainvälisestä työnvälityksestä merkittävä osa on nyt yksityisten rekrytointifirmojen tekemää.

4 §: Säännöksen sisältö on varsin väljä. Järjestämislain 39 §:ssä säädetään velvollisuudesta ilmoittaa työllistymissuunnitelman toteutumisesta työvoimaviranomaisen määräämällä tavalla sisältää harkintaa. Norminpurun hengessä ei ole tarpeen säätää asetuksella tarpeettomasti samasta asiasta.

Lisäksi - kuten muistiostakin käy ilmi - ilmoitettavat tiedot käyvät ilmi laintasoisesti työttömyysturvalaista (1290/2002).

5 §: Osa sääntelystä tulee muista säädöksistä, kuten EU:n valtioneuvoston sääntely ja yleinen ryhmäpoikkeusasetus sekä hankintalaki. Asetuksella ei voitane määritellä ehdottomasti, millä summalla kunnat/työllisyysalueet rahoittavat yhteishankintakoulutuksia. Omaksutun kannustavan rahoitusmallin edellytyksenä on, että työvoimaviranomaisilla on harkintavaltaa, mihin työllistämistoimiin rahoitusta käytetään.

Ehdotuksena on, että säännöksiin lisättäisiin ryhmäpoikkeusasetuksen tapaan maininta siitä, että työvoimaviranomaisten rahoittamat osuudet ovat enimmäismääriä. Vastaavasti työnantajien osallistumisprosentit ovat vähimmäismääriä.

Näin esimerkiksi 1 momentin 1) kohta kuuluisi seuraavasti:

1) Jos työntekijöiden määrä on enintään 49 työntekijää ja vuosiliikevaihto tai taseen loppusumma on enintään 10 miljoonaa euroa, on työnantajan maksuosuus vähintään 30 prosenttia ja työvoimaviranomaisen maksuosuus enintään 70 prosenttia koulutuksen kokonaishinnasta;

6-8 §: Ehdotetaan poistettavaksi tarpeettomana ja liian yksityiskohtaisena sääntelynä. Hallintolaki ja hyvän hallinnon periaatteet ohjaavat riittävästi.

9 §: mom 4 pois tarpeettomana. Työnantajan tulee joka tapauksessa esittää perusteet hakemukselleen.

10-14 §: Ei lausuttavaa

15-16 §: Työllistämisvelvoite on ehdotettu poistuvaksi. Tältä osin asetusta ei tarvita.

17 §: Tarvitaanko tästä säännöstä

18-22 §: Ei lausuttavaa

Uudenmaan TE-toimisto

11.4.2024

Uudenmaan TE-toimisto toteaa, että asetuksen 9 §:n 3 momentin säännöskohtaisissa perusteluissa olisi hyvä myös tuoda esille, että uuden rekrytoinnin yhteydessä työnantajan omavastuuta ei tarvitse määritellä. Näin ei jäisi tulkinnanvaraiseksi, tuleeko omavastuu määritellä. Lisäksi asetuksen 9 §:n 4 momentin säännöskohtaisissa perusteluissa mainitaan, että jos kyseessä on rekrytointilanne, työvoimaviranomainen arvioi työhön palkattavan henkilön vamman tai sairauden vaikutuksen työntekoon henkilöasiakkaan palveluprosessin yhteydessä. Perusteluista saa vaikutelman, että asetuksen astuessa voimaan työntekoon vaikuttavan vamman tai sairauden omaavan rekrytoitavan on asioitava työvoimapalveluissa tuen haun yhteydessä, eikä hän voisi siirtyä suoraan työstä toiseen työhön. Tämä hidastuttaisi huomattavasti tukiasian käsittelyä. Uudenmaan TE-toimisto katsoo, että kohta tulisi poistaa perusteluista tai muuttaa siten, että se on ehdollinen. On myös ongelmallista, mikäli rekrytointitilanteissa vamman tai sairauden vaikutuksen arviointi työntekoon on työvoimaviranomaisen vastuulla, sillä työvoimaviranomainen ei ole terveydenhuollon ammattihenkilö.

Asetuksen 17 §:n mukaan tukihakemuksen voi toimittaa myös paperilomakkeella työvoimaviranomaiseen. Työolosuhteiden järjestelytuen osalta paperihakemuksen toimittaminen ei kuitenkaan ole tällä hetkellä mahdollista. Uusi sähköinen asiointijärjestelmä ei mahdollista tukihakemuksen syöttämistä järjestelmään työvoimaviranomaisen toimesta. Tuen hakijan on tunnustauduttava sähköisesti. Myös tukeen varattavat rahat sitoutuvat sähköisen hakemuksen mukaan järjestelmästä, eikä niitä voi varata manuaalisesti järjestelmästä. Nykyisellään siis työolosuhteiden järjestelytuen hakemusta ei voi jättää paperisena, sillä se edellyttää joka tapauksessa tuen hakijalta sähköisen asiointin käyttämistä.

Kangasniemen kunta, Työllisyyspalvelut, Vartiainen Helena

11.4.2024

Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman rakenne
Asetusluonnoksessa todetaan, että työllistymissuunnitelma ja sitä korvaava suunnitelma muodostuvat kartoituksesta ja toimintasuunnitelmasta. Kartoitus sisältää työnhakijan arvioidun palvelutarpeen ja yhteenvedon työnhakijan tilanteesta. Toimintasuunnitelmaan merkitään yhteenvedo työnhakijan tavoitteista sekä yksilöidyt sovitut toimet ja palvelut tavoitteen saavuttamiseksi, toimien ja palveluiden aikataulu sekä seurantatapa.

Kokemuksemme mukaan monialainen palvelutarpeen arviointi ja sen pohjalta laadittava monialainen työllistymissuunnitelma on perusteltua laatia erillisinä asiakirjoina. On olemassa riski, että palvelutarpeen arviointi jää työnhakijan todellisiin palvelutarpeisiin nähden liian ohueksi pääpainon ollessa monialaisessa työllistymissuunnitelmassa palvelutarpeen arvioinnin sijaan. Erillisten asiakirjojen laatiminen vastaisi paremmin myös tym-lain 4 §:n 2 momentin sanamuotoa: ”laativat yhdessä monialaisen työllistymissuunnitelman palvelutarpeen arvioinnin perusteella”.

Lisäksi monialaista tukea tarvitseville työnhakijoille saatetaan tehdä useita erillisiä arvioita ja suunnitelmia eri järjestelmiin. Sujuvan palveluprosessin, päällekkäisyyksien ja yhtenäisen tavoitteen saavuttamiseksi olisi tärkeätä etsiä ratkaisua siihen, miten työnhakijan palvelutarpeen arviointi ja suunnitelma voidaan toteuttaa siten, että tieto kootaan yhteen sen sijaan, että eri tahojen toimesta syntyy erillisiä palvelutarpeen arviointeja, jotka saattavat olla keskenään ristiriitaisia ja asiakkaalle saatetaan tarjota päällekkäisiä palveluja.

Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman hyväksyminen ja arkistointi.

Ehdotus työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman hyväksymisestä allekirjoittamalla sähköisesti tai muulla soveltuvalla tavalla on työnhakijalle hyvä. Kaikilla työnhakijoilla ei ole mahdollisuuksia tai taitoja käyttää sähköistä hyväksymistä. Tällöin tietoturvaan ja henkilön tunnistautumiseen liittyvät asiat tulee huomioida erityisen tarkasti.

Ehdotus, jonka mukaan työllistymissuunnitelma ja sitä korvaava suunnitelma voitaisiin hyväksyä puhelini- tai videokeskustelun aikana ja myös muita vastaavia tapoja käyttämällä, on erittäin kannatettava. Yllättävän suurella osalla työnhakijoista ei ole mahdollisuuksia tai taitoja käyttää sähköistä hyväksymistä.

Työolosuhteiden järjestelytuella tulisi olla nykyistä suurempi merkitys monialaista tukea tarvitsevan työnhakijan työllistymiseen. Monet työnantajat eivät kuitenkaan tunne työolosuhteiden järjestelytukea, myös työllisyydenhoidon työntekijöiden tietämys järjestelytuen mahdollisuuksista on puutteellinen, minkä vuoksi järjestelytuen käyttö on vähäistä. Tiedottamista työolosuhteiden järjestelytuesta tulee tehostaa.

Tietosuojavaltuutetun toimisto

10.4.2024

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt tietosuojavaltuutetun toimistolta lausuntoa TE-palvelut 2024 -asetuskokonaisuudesta. Tietosuojavaltuutetun toimisto kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa.

Työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) 13 luvun 116 §:n 4 momentin mukaan työvoimapalvelujen tuottajalla ja työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa sovitun työvoimaviranomaisen järjestämän työllistymistä tukevan palvelun tuottajalla on oikeus saada salassapitosäännösten estämättä maksutta työvoimaviranomaiselta ja kehittämis- ja hallintokeskuksetta henkilöasiakasta koskevat tiedot, jotka ovat välttämättömiä palvelun tuottamiseksi ja toteuttamiseksi.

Ehdotetun valtioneuvoston asetuksen 8 §:n 3 momentin mukaan työvoimaviranomaisen on lähetettävä tieto koulutukseen hyväksytyistä ja varasijoille valituista henkilöistä koulutuspalvelujen tuottajalle. Koulutuspalvelujen tuottajan on lähetettävä valituille henkilöille kutsu ja muu koulutuksen aloittamiseen liittyvä tarpeellinen aineisto, ellei hankintasopimuksessa ole sovittu toisin. Ehdotuksessa todetaan tietojen antamisen olevan välttämätöntä koulutuksen järjestämiseksi. Ehdotuksen perusteista ei kuitenkaan käy ilmi, miksi myös varasijoille valittujen henkilöiden tietojen välittäminen koulutuspalvelujen tuottajalle on välttämätöntä jo ennen varsinaisen koulutuspaikan varmistumista.

Mikäli varasijoille valittujen henkilöiden tietojen välittäminen ei ole palvelun tuottamiseksi ja toteuttamiseksi välttämätöntä, tulisi asetuksen jatkovalmistelussa arvioida, onko tarpeen muuttaa nyt ehdotetun 8 §:n 3 momentin sisältöä. Asiaa arvioitaessa on syytä kiinnittää huomiota erityisesti yleisen tietosuoja-asetuksen 5(1) artiklan c kohdan mukaiseen henkilötietojen käsittelyn minimointivaatimukseen.

1 § Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman rakenne: Asetuksen kirjauksessa pyydetään huomioimaan laajempaa palvelutarpeen arviointia tarvitsevien asiakkaiden tilanne. Esim. TYP-toiminnan asiakkaille annettavan palvelun keskeinen osa on erillinen ja moniammatillisesti laadittu palvelutarpeen arviointi. Jättääkö kirjauksen muoto mahdollisuuden, että laajempaa palvelutarpeen arviointia tarvitsevat asiakkaat eivät sitä saa? Etenkin haastavassa työmarkkina-asetuksessa olevien asiakkaiden palvelutarve on yleensä laaja ja toimijoiden aikainen osallistaminen asiakkaan verkostoon on erittäin tärkeää.

2 § Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman hyväksyminen ja arkistointi: Erittäin kannatettavaa, että asiakkaille annetaan nykyistä monipuolisempia mahdollisuuksia hyväksyä laadittuja suunnitelmia. Tämä huomioi esim. runsaasti tukea sähköisessä asiointissa tarvitsevien asiakkaiden tilanteen ja lisää työnhakija-asiakkaiden yhdenvertaisuutta.

6. luku Matka- ja yöpymiskustannusten korvaus: Korvauksissa tulisi määrittää kattosumma sekä kotimaassa että ulkomaille tehtyjen matkojen korvauksista.

9 § Työolosuhteiden järjestelytuella korvattavat kustannukset: Palkkatukilain muutosten ja syksyllä voimaan tulevien työssäoloehdon kertymän uudistusten vuoksi työolosuhteiden järjestelytuen merkitys työllistämisen edistäjänä etenkin avoimille työmarkkinoille tulee kasvamaan. Työnantajia varten lakiin olisi kirjattava tarkemmin minkälaisia taloudellisia panostuksia tuen hyödyntäminen vaatii.

Varkauden kaupunki, Keski-Savon työ- 10.4.2024 lisyyalue. Vastauksiin liitetty myös TYP-johtajien vastaukset.

1 luku Työllistymissuunnitelma

1 § Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman rakenne

Asetusluonnoksen 1§:ssä todetaan, että työllistymissuunnitelma ja sitä korvaava suunnitelma muodostuvat kartoituksesta ja toimintasuunnitelmasta. Kartoitus sisältää työnhakijan arvioidun palvelutarpeen ja yhteenvedon työnhakijan tilanteesta. Toimintasuunnitelmaan merkitään yhteenvedo työnhakijan tavoitteista sekä yksilöidyt sovitut toimet ja palvelut tavoitteen saavuttamiseksi, toimien ja palveluiden aikataulu sekä seurantatapa.

Käytännössä asetusluonnos tarkoittaa, että palvelutarpeen arviointi sisältyisi aina työllistymissuunnitelmaan. Monialaista tukea tarvitsevan työnhakijan työllistymisen edistäminen pohjautuu työnhakijan palvelutarpeeseen. Palvelutarpeen arvioimiseksi hänelle tehdään monialainen palvelutarpeen arviointi, jonka pohjalta laaditaan suunnitelma työnhakijan työllistymisen edistämiseksi. Olisi perusteltua, että monialainen palvelutarpeen arviointi ja sen pohjalta laadittava monialainen työllistymissuunnitelma tehdään erillisinä dokumentteina. Muutoin on olemassa vaara, että palvelutarpeen arviointi jää työnhakijan todellisiin palvelutarpeisiin nähden liian ohueksi pääpainon monialaisessa työllistymissuunnitelmassa ollessa toimintasuunnitelmassa.

Monille monialaista tukea työllistymisessään tarvitseville työnhakijoille tehdään monialaisen palvelutarvearvioinnin ohella sosiaalihuollon palvelutarpeen arvio. Heille voidaan tehdä myös useita erillisiä suunnitelmia. Palvelutarpeen arviointien ja suunnitelmien tekeminen eri järjestelmiin lisää myös päällekkäistä työtä, kun työntekijän täytyy tehdä kirjauksia sekä oman organisaationsa että työllistymisen monialaisen tuen asiakastietoaaineistoon. Mikäli kirjauksia eri järjestelmiin tekevät eri työntekijät, on vaarana, että työnhakijalle tehty erilliset palvelutarpeen arvioinnit ja suunnitelmat eivät ole yhteensovitettuja. Myös eri suunnitelmissa asetetut tavoitteet voivat olla keskenään ristiriitaisia tai asiakkaalle voidaan tarjota päällekkäisiä palveluja. Päällekkäisen työn välttämiseksi tulee ministeriöiden yhteistyössä etsiä keinoja siihen, miten monialaista tukea tarvitsevalle työnhakijalle tehtävät palvelutarpeen arviointi ja suunnitelma voitaisiin siirtää järjestelmästä toiseen sen sijaan, että eri organisaatioissa tehdään erilliset palvelutarpeen arvioinnit ja suunnitelmat. Muut asiakkaille tehtävät arviot ja suunnitelmat ovat monialaista työllistymissuunnitelmaa täydentäviä.

2 § Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman hyväksyminen ja arkistointi
On hyvä, että työnhakijalle annetaan asetuksessa useampia tapoja hyväksyä tehty suunnitelma.

3 §. Kansainvälinen työnvälitys muusta kuin sopimusvaltiosta Suomeen tai Suomesta muuhun kuin sopimusvaltioon.

Käytännössä tämä tarkoittaa työntekijän saapumista Suomeen Euroopan talousalueen ulkopuolelta. Työllisyysviranomaisen ja julkisen työnvälityksen työnjakoa ja vastuita on hyvä selkeyttää.

Työvoimaviranomaisten tulisi jatkossa tarjota kansainvälisen työnvälityksen palveluita työnantajalle, joka etsii työntekijää muusta kuin sopimusvaltiosta Suomeen. Kaikilla työllisyysalueilla ei välttämättä ole tähän mahdollisuuksia eikä valmiuksia, joten edellyttää jatkossa valtakunnallista koordinaatiota. Kansainvälinen työnvälitys edellyttää osaamista, lähtömaan lainsäädännön, olosuhteiden ja kulttuurin tuntemusta sekä rekrytoinnin eettisyyden varmistamista. Paras tapa toteuttaa tätä on tehdä rekrytointi yhdessä lähtömaassa varmistetun luotettavan kumppanin kanssa. Työllisyysviranomaisella tuskin on mahdollisuutta, eikä yksittäisen työllisyysalueen ole järkevääkään, hakea näitä kumppanuuksia. Tässä valtakunnallinen koordinointi ja toimenpiteet ovat jatkossakin tarpeellisia.

5 Luku Työolosuhteiden järjestelytuki

9 § Työolosuhteiden järjestelytuella korvattavat kustannukset

Työolosuhteiden järjestelytuella tulisi olla nykyistä suurempi merkitys monialaista tukea tarvitsevan työnhakijan työllistymiseen. Monet työnantajat eivät kuitenkaan tunne työolosuhteiden järjestelytukea, minkä vuoksi järjestelytuen käyttö on vähäistä. Asiasta tiedottamista tulee tehostaa.

Tehtävä on uusi kunnille ja tulee aliresurssoituna sekä lisäksi lainsäädännön kattavuudeltaan puhtaana merkittävästä sääntelystä. Toisaalta sääntely on rakennettu maanlaajuiseksi ja esitämme huolemme sääntelyn soveltamismahdollisuuksista paikallisiin olosuhteisiin ja toisaalta erityisen huolen resurssien riittävydestä ottaen huomioon vielä kuntatalouden kiristytvä tilanne. Sääntelyyn olisi pystyttävä rakentamaan joustavuutta, jotta kunnat ja alueet voisivat huolehtia elinvoiman lisäämisestä alueella. Esimerkiksi työllistämissuunnitelman laatimisessa tulee huomioida paremmin asiakkaan tilanne ja mahdollisuus joustaa sisällössä tai määrärajoissa. Työnhakuvelvollisuuden (3 §) noudattamisessa tulee huomioida paremmin velvollisuuden täyttämisen keinovalikoima. On olennaista tunnistaa esimerkiksi terveys- ja päihdepalveluiden tarpeen merkitys työnhakija-asiakkaiden joukossa. Näiden huomioiminen ja niihin sitoutuminen on mielestämme olennaista työnhakuvelvollisuutta täytettäessä ja on olennaista laajentaa keinovalikoimaa näiltä osin. Yhteishankintakoulutuksen (5 §) koulutuksen hankinnassa täytyy huomioida, että jatkossa kunnat ja alueet uusina työvoimaviranomaisina kustantavat koulutuksen hankinnan. Näin ollen laissa on hyvä näkyä tarkemmin kuntien ja oppilaitosten välinen yhteistyö elinvoiman kehittämiseen tähtäävässä työssä.

KEHA-keskus

10.4.2024

1 § Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman rakenne

Kotoutumissuunnitelman laatiminen tulee olemaan useimmiten työllisyyspalvelu, ja kotoutumissuunnitelma on yleensä työllistymissuunnitelmaa korvaava suunnitelma, jolloin sen laatiminen toteutetaan työvoimaviranomaisen valtakunnallisessa asiakastietojärjestelmässä. On kuitenkin tärkeä huomioida kotoutumislain 14 § osaamisen ja kotoutumisen palvelutarpeen arvioinnin ja 15 § monialaisen palvelutarpeen arvioinnin sekä toisaalta 16 § kotoutumissuunnitelman ja 17 § monialaisen kotoutumissuunnitelman erillisyys niin, että kotoutumissuunnitelma ylipäänsä laaditaan vain, jos henkilön on jo palveluntarpeen arvioinnissa arvioitu tarvitsevan suunnitelmaa kotoutumisensa edistämiseksi.

Tarve voidaan nähdä poikkeavan järjestämislain 34 § mukaisen arvioinnin (asetuksen esityksessä ”kartoitus”) lähtökohdasta, jossa arvioinnin pohjalta ilmeisesti aina laaditaan työllistymissuunnitelma tai sitä korvaava suunnitelma. Kotoutumislain mukaisen palveluntarpeen arvioinnin toimeenpano edellyttää työvoimaviranomaisen käyttämässä asiakastietojärjestelmässä mahdollisuutta määritellä

arviointi ja sen lopputulos itsenäisesti, ilman suunnitelman laatimista tai edes laatimisen aloittamista. Tämä edellyttää vastaavasti erillisen teknisen toteutuksen, jossa arviointi ja siitä seuraava viranomaisen päätös voidaan esittää ja tallentaa.

Lain työllistymisen monialaisesta edistämisestä (381/2023) mukaista monialaista tukea tarvitsevan työnhakijan palvelutarpeen arvioinnissa tehdään laajempi monialainen palvelutarpeen arviointi, jonka pohjalta laaditaan suunnitelma työnhakijan työllistymisen edistämiseksi. Tämä laaja-alaisuus on huomioitava suunnitelmien rakenteessa ja niitä tukevissa järjestelmissä.

2§ Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman hyväksyminen ja arkistointi.

Julkisista työvoimapalveluista annetun asetuksen ensimmäisen luvun 2§:ssä on työllistämissuunnitelman tai sitä korvaavan suunnitelman osalta kirjattu, että työvoimaviranomaisen olisi hyväksyttävä ja arkistoitava työvoimaviranomaisen kappale sähköisesti työvoimapalveluiden valtakunnalliseen tietovarantoon.

Koska kaikki työllistymissuunnitelmat ja sitä korvaavat suunnitelmat tallennetaan lähtökohtaisesti henkilöasiakastietovarantoon, KEHA-keskus ei pidä tarkoituksenmukaisena, että suunnitelmien arkistoinnista on erillinen maininta nyky muodossaan. Järjestämislain 122§:ssä on kuitenkin maininta siitä, että kaikkien tietojen arkistoinnista säädetään arkistolaisissa (831/1994).

2 luku kansainvälinen työnvälitys

3 § Kansainvälinen työnvälitys muusta kuin sopimusvaltiosta Suomeen tai Suomesta muuhun kuin sopimusvaltioon.

Work in Finland katsoo, että työvoimaviranomaisten kansainvälisen rekrytoinnin työnvälitystehtävä vaatii joiltakin osin tarkennuksia, jotta yhteistoiminta työllisyysalueiden ja Work in Finlandin välillä olisi selkeää vastuiden ja roolien suhteen osana asiakaspalveluprosesseja.

Perusteluissa on todettu, että työnvälityspalvelut voisivat sisältää esimerkiksi rekrytointitilaisuuksien järjestämistä tai niihin osallistumista sekä muuta viranomais- ja muuta yhteistyötä kansainvälisten työnhakijoiden ja Suomen työmahdollisuuksien kohtaamisen edistämiseksi.

Valtakunnallisesti toimivan Work in Finlandin ja alueellisesti toimivien työllisyysalueiden kansainvälisen rekrytoinnin tehtävien eroina tulisi vahvemmin näkyä se, että työllisyysalueiden kansainvälisen rekrytoinnin tehtävissä korostuisi nimenomaisesti työnvälityksen tehtävä, joka on yksittäisen avoimen työpaikan tai työnantajan ja yksittäisen työntekijän kohtaamisen edistämistä, eli yksilöllistä tukea niin työnantajalle kuin työntekijälle tarjoavaa toimintaa. Työllisyysalueet voisivat itsenäisesti määrittellä toiminnan laajuuden.

Osana Work in Finlandia on KEHA-keskukselle määritelty tehtäväksi koota yhteen valtakunnallisesti ulkomaisen työvoiman tarpeita. KEHA-keskus katsoo, että työllisyysalueiden tehtävänä olisi näin ollen koota omalla toimialueellaan ulkomaisen työvoiman tarpeita vahvassa yritys- ja työnantajarajapinnassa toimiessaan.

Lisäksi perusteluissa todetaan, että julkisen työnvälityksen tehtävänä olisi erityisesti Suomen työelämästä, työmarkkinoista ja työmahdollisuuksista tiedottaminen.

Osana TE24 uudistusta on KEHA-keskukselle määritelty kansainvälisen rekrytoinnin tehtäväksi mm. tarjota kansainvälisen rekrytoinnin työnantaja- ja henkilöasiakasneuvontaa sekä tiedottaa Suomen työelämästä. Tämä menee osittain päällekkäin työllisyysalueiden neuvontatehtävän kanssa. KEHA-keskus katsoo, että sikäli kun KEHA-keskus tarjoaa valtakunnallista työnantajaneuvontaa kansainväliseen rekrytointiin, voisi työllisyysalueiden osalta neuvontaa tarkemmin määrittellä, jotta polut valtakunnallisesta neuvonnasta alueelliseen saadaan sujuviksi ja vastuut selkeiksi. KEHA-keskus voisi esimerkiksi tukea valtakunnallisella neuvontapalvelulla alueellista neuvontaa siten, että alueella voidaan kansainvälisen rekrytoinnin yleisneuvonnan sijaan keskittyä alueellisiin palveluihin liittyvään neuvontaan sekä yksilölliseen työnvälityspalvelun tarjoamiseen työnantajille.

Luku 4 Työvoimakoulutus

5 § Yhteishankintakoulutuksen maksuosuudet

KEHA-keskuksen näkemyksen mukaan 5§:n asetusluonnoksen yhteishankintakoulutuksen maksuosuuksia käsittelevä 1 momentti on selkeä ja täyttää ryhmäpoikkeusasetuksessa asetetut edellytykset. Asetusluonnoksen 2 ja 3 momentin mukaiset yhteishankintakoulutukset eivät näytä kuuluvan valtioneuvoston päätöksen piiriin, mutta KEHA-keskus ei löytänyt perustetta tälle miksi uutta työvoimaa, sekä irtisanotuille osoitettua tukea ei katsottaisi valtiontueksi. Perusteluja olisi hyvä selkiyttää.

Tietojärjestelmäpohjaisen yritystukirekisteri-ilmoittamisen kannalta selkein haaste on niiden päätösten osalta, joissa samassa päätöksessä myönnetään RPA:n mukaista tukea, sekä de minimis -tukea. Tietojärjestelmälogiikka kaipaa tästä syystä myös joitain muutoksia, sillä yhteishankintakoulutuksissa hakijat ovat lähtökohtaisesti taloudellista toimintaa harjoittavia yrityksiä, mutta tuki ei aina ole valtiontukea.

6 § Työvoimakoulutukseen hakeminen, 7 § Opiskelijoiden valinta työvoimakoulutukseen ja 8 § Valintapäätös ja valinnasta ilmoittaminen

Kotoutumisen edistämistä koskevan lain 27 § kotoutumiskoulutuksen järjestämisestä todetaan, että kunnan on järjestettävä kotoutumiskoulutusta työvoimakoulutuksena tai omaehtoisina opiskelumahdollisuuksina kotoutuja-asiakkaiden tarvetta vastaavasti. Järjestämislain 63 §, johon nämä asetuksen pykälät viittaavat, todetaan, että opiskelijoiden valitsemisesta työvoimakoulutukseen päättää koulutuksen järjestävä työvoimaviranomainen. Kotoutumiskoulutukseen ohjaaminen perustuu kotoutumislain 13 § kunnan kotoutumishjelmassa todettuun järjestämistapaan, 14 ja 15 § palvelutarpeen arvioinnissa todettuun tarpeeseen, jonka perusteella ohjataan nämä asiakkaat 16 ja 17 § kotoutumista edistävässä suunnitelmassa kotoutumista edistävään koulutukseen 18 ja 19 § todettujen tavoitteiden ja niiden toteuttamista koskevan sopimuksen perusteella.

Tyypillisesti tämä henkilön palvelutarpeen arvioinnissa tapahtunut kielitaidon lähtötasoarvioinnin ja kielen kehittämisvalmiuksia edistävän koulutustyyppien valintojen yhdistelmä määrittelee tarvittavan kotoutumiskoulutuksen, jonka käynnistymistä joutuu useimmiten odottamaan, kunnes Koulutusportti-järjestelmässä voidaan julkaista juuri näitä tarvearvioita vastaava koulutusjakso. Osuva koulutukseen ohjaaminen edellyttää viranomaisen järjestämää arviointimenettelyä, sillä henkilöllä itsellään ei ole käytännössä lainkaan edellytyksiä arvioida koulutusten soveltuvuutta eikä hän kielitaidon puuttumisen vuoksi kykene itsenäisesti perustelemaan tarvetta hakemusmenettelyssä.

Kotoutumiskoulutuksen toteuttamisvaihtoehtoja arvioidaan myös rinnakkain omaehtoisten opiskeluvaihtoehtojen kanssa samojen lähtöarviointimenettelyjen perusteella, jolloin puolestaan edetään opiskelun tukemista koskevan kotoutumissuunnitelman sopimuksen kautta. Muiden kotoutumiskoulutusta tarvitsevien henkilöiden ohjaaminen koulutukseen voisi kuitenkin tapahtua muun työllistymissuunnitelman tai sitä korvaavan suunnitelman perusteella tai henkilön hakemuksen arvioinnin perusteella tapahtuvan koulutukseen ohjauksen kautta, jolloin silloinkin soveltuvan koulutuspaikan varsinainen yhdistäminen tapahtuisi Koulutusportissa järjestetyn jonotusmenettelyn puitteissa.

Kotoutumiskoulutuksen tavoitteet ja lähtökohdat osana kotoutumista ja työllisyyspalvelua poikkeavat näistä syistä hyvin merkittävästi kaikista muista työvoimakoulutuksen luokista, eivätkä siksi myöskään opiskelijaksi ohjaamisen menettelyt voi järkevästi perustua samoihin hakeutumisen ja valintoja koskevien päätösten menettelyihin kuin muissa työvoimakoulutuksissa. Myös palvelutarpeen volyymi, täsmällisyys ja aikatauluhaasteet ovat aivan erityiset verrattuna muihin työllisyyspalveluissa esiintyviin. Näillä menettelyillä voidaan hallinnollisesta tehtävästä suoriutua huomattavasti pienemmin henkilöresurssein, jolloin ohjausresurssia voidaan ohjata asiakkaiden palvelutarpeiden kannalta huomattavasti järkevämmiin.

KEHA-keskus esittää, että nämä erityispiirteet huomioitaisiin myös järjestämislain asetuksen 6, 7 ja 8 § osalta, jotta käytännössä järkeväksi osoittautunutta palveluprosessia on mahdollista toteuttaa edelleen myös uusissa työllisyyspalvelujen rakenteissa ja uusien lakien toimeenpanossa.

8 §:n 2 momentin mukaan työvoimaviranomaisen tulee lähettää työvoimakoulutuksen valintapäätöksestä tieto myös hakemuksen lähettäneelle työvoimaviranomaiselle. KEHA-keskus pyytää tarkentamaan, mitä lähetettävällä päätöksellä tarkoitetaan. Riittääkö, että lähettävä työvoimaviranomainen näkee valintapäätöksen asiakkaan tiedoista asiakastietojärjestelmästä?

5 luku Työolosuhteiden järjestelytuki

KEHA-keskus pyytää kiinnittämään huomiota asetuksen kirjaukseen, mikäli työolosuhteiden järjestelytuki vaikuttaa seurattavaan summaan yhdessä palkkatukirahojen ja muiden mahdollisten tukien kanssa (de Minimis).

6 luku Matka- ja yöpymiskustannusten korvaus

10 § korvattavat matkat

Kohdassa 5 Työttömälle henkilöasiakkaalle, joka vammansa tai sairautensa vuoksi tarvitsee kuljetuspalvelua voidakseen asioida työvoimaviranomaisen toimipisteessä, voitaisiin korvata matkat työvoimaviranomaisen toimipisteeseen työllistymissuunnitelman tai sitä korvaavan suunnitelman laatimiseksi tai henkilökohtaisen ammatinvalinta- ja uraohjeuksen saamiseksi, jos henkilökohtaista asiointia mainituissa tilanteissa on pidettävä välttämättömänä palveluprosessin etenemisen kannalta. KEHA-keskus kiinnittää huomiota vamman tai sairauden todentamisen tarpeeseen suhteessa työvoimaviranomaisen harkintavallan käyttöön lääketieteellistä erityisosaamista vaativissa asioissa. Kohta 5 vaatineee tarkennusta vamman tai sairauden perusteella tehtävän päätöksen perusteisiin, eli kuka arvioi ja mihin päätös perustetaan.

8 luku Työllistämisvelvoite.

Mikäli eduskunnassa käsitellyssä oleva hallituksen esitys (HE 13/2024) eduskunnalle laiksi työttömyysturvalain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta astuu voimaan 2.9, ei 8 luvun asetusviittauksia tarvita.

9 luku Tukien ja korvausten hakeminen, myöntäminen ja maksaminen

Järjestämislain 104 §:ssä säädetään kulukorvauksen määrästä. Pykälän 4 momentin asetuksenantovaltuuden mukaan kulukorvauksen 1 momentissa tarkoitettusta määräytymisestä ja työvoimaviranomaisen velvollisuudesta ilmoittaa kulukorvauksen määräytymiseen vaikuttavia tietoja työttömyyskassalle tai Kansaneläkelaitokselle säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

Järjestämislain 105 §:ssä säädetään kulukorvauksen korvauspäivistä. Pykälän 3 momentin mukaan kulukorvaukseen oikeuttavista korvauspäivistä säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

KEHA-keskus ehdottaa muutettavaksi työvoimaviranomaisen myöntämää kulukorvausta koskevaa 22 § seuraavasti:

Työvoimaviranomaisen on tehtävä päätös työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 103 §:n 3 momentissa tarkoitettusta kulukorvauksesta HAKEMUKSESTA samalla kun se ja henkilöasiakas sopivat työllistymistä tukevaan palveluun osallistumisesta työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa. Jos asiakkaalle palveluun osallistumisesta aiheutuvat kustannukset eivät ole olleet suunnitelmaa laadittaessa tai tarkistettaessa ennakoitavissa, työvoimaviranomainen voi tehdä päätöksen kulukorvauksesta myös tämän jälkeen. HAKEMUKSEN KULUKORVAUKSESTA VOI TEHDÄ TYÖVOIMAPALVELUIDEN SÄHKÖISESSÄ ASIOINTIPALVELUSSA. Henkilöasiakkaan on haettava kulukorvauksen maksatusta työvoimaviranomaiselta. Kulukorvaus maksetaan jälkikäteen kuukausittain. Kulukorvausta ei ilman erityisen painavaa syytä makseta takautuvasti pitemmältä ajalta kuin hakemuksen vireille tuloa edeltävältä kuukaudelta.

KEHA-keskuksen ehdottamalla muutoksella saataisiin selkeä ero työvoimaviranomaisen antamaan maksavaan lausuntoon kulukorvauksesta, jonka maksaa kassat tai kela eri lainsäädännön nojalla. Tämä merkitsisi selvää eroa työvoimaviranomaisen antaman maksavan lausunnon ja harkinnasta tehtävän kulukorvauksen myöntämisen välillä, ja mahdollistaisi asiakaspalvelumallissa myös sähköisen asiointin tuen. Kaikkia asiakkaita ei kohdata kasvokkain jatkossakaan. Tässä vaiheessa on vaikea arvioida, minkä verran palveluista tulee olemaan työvoimapolitiittisen lausunnon perusteella maksettavan kulukorvauksen piirissä ja minkä verran työvoimaviranomaisen myöntämänä. Työvoimaviranomaisen rooli asiakkaan neuvonnassa korostuu.

KEHA-keskus toteaa, että harkinnanvaraisen kulukorvauksen korvausprosessi on työläs ja vaatii paljon resurssia. Nykytilanteessa tehtävään ei ole osoitettu pysyviä resursseja, ja käsittelyaika on hakijalle kohtuuton. Korvaushakemuksiin joudutaan pyytämään paljon lisäselvityksiä ja hakemukset

saapuvat usein myöhässä. Mikäli ehdotettu muutos ei ole mahdollinen, ehdottaa KEHA-keskus harkinnanvaraisen kulukorvauksen osalta siirryttävän vastaavaan maksavan lausunnon antamiseen kuin kulukorvauksen 103 §:n 1 momentin perusteella, ja korvauskäsittelyn siirtoa tehtävänä Kansaneläkelaitokselle.

Etelä-Savon ELY, TE-asiakaspalvelukeskus 10.4.2024

TE-asiakaspalvelukeskus kannattaa ehdotetun asetuksen sisältöjä ja sääntelyn tarkkuutta. Riittävän yksityiskohtaisella sääntelyllä voidaan taata asiakkaiden yhdenvertaisuuden parempaa toteutumista. Asetustekstit myös kuvaavat hyvin niitä työllisyysalueiden velvoitteita, joiden mukaan asiakkaita tulee informoida työnhakija-asiakkuuden mukanaan tuomista oikeuksista ja velvollisuuksista, kuten työnhakuvelvoitteista ja niiden täyttämistä. Lisäksi TE-asiakaspalvelukeskus katsoo, että työvoimapolkujen valtakunnallisen tietovarannon käyttövelvoite edistää myös työllisyydenhoidon kokonaisuutta.

TE-asiakaspalvelukeskus lakkautuu TE2024-uudistuksessa ja sekä henkilöstö että osin nykyisenkaltaiset tehtävät siirtyvät KEHA-keskuksen tuotettaviksi. Osana kansainvälistä työnvälitystä KEHA-keskuksen tulevat valtakunnalliset asiakas- ja neuvontapalvelut tulevat tuottamaan henkilöasiakkaiden EURES- ja muita palveluja.

TE-asiakaspalvelukeskus tulee osana KEHA-keskusta tuottamaan myös asiakas- ja neuvontapalveluja sähköiseen asiointiin liittyen. Tämä palvelu on ensiarvoisen tärkeää toimintaympäristössä, jossa asiakkaiden oletetaan esimerkiksi ilmoittavan työvoimaviranomaisen verkkopalvelussa erilaisia velvoitteiden mukaisia tietoja. Huomioitava on, että sähköisen asiointin neuvonta ei ole mahdollista ilman laaja-alaista substanssiosaamista ja asiakkaan kokonaistilanteen hahmottamista.

TE-asiakaspalvelukeskus haluaa myös tuoda esille, että huomioiden säädöspohjan väljät kirjaukset liittyen KEHA-keskuksen tarjoamien tieto- ja neuvontapalveluiden laajuuteen ja rajapintaan työllisyysalueiden tarjoamiin tieto- ja neuvontapalveluihin, KEHA-keskuksen neuvontatehtäviä tulisi ehdottomasti tarkentaa valtioneuvoston asetuksella 4 momentin asetuksenantovaltuuden nojalla (säädoskohtaiset perustelut Laki työvoimapolkujen järjestämisestä s. 358).

Vantaan kaupunki/sihteeristö

10.4.2024

Esityksen mukaan työllisyysuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman rakenne vastaisi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun valtioneuvoston 4 §:ssä säädettyä. Korvaavalla suunnitelmalla tarkoitettaisiin mm. työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetussa laissa (381/2023, jäljempänä tym-laki) tarkoitettua monialaista työllistymissuunnitelmaa. 1.1.2025 voimaan tulevan tym-lain 4 §:n 2 momentin mukaan työvoimaviranomainen, hyvinvointialue ja työtön laativat yhdessä monialaisen työllistymissuunnitelman palvelutarpeen arvioinnin perusteella. Kansaneläkelaitos osallistuu suunnitelman laatimiseen, kun työttömän palvelutarve edellyttää Kansaneläkelaitoksen kuntoutuspalveluja.

Työllistymissuunnitelma muodostuisi esityksen mukaan kahdesta osiosta, joista kartoitusosioon merkittäisiin työnhakijan tilanteen yhteenveto sekä arvio palvelutarpeesta ja toimintasuunnitelmaosioon kirjattaisiin yhdessä työnhakijan kanssa sovitut yksilöidyt toimet ja palvelut tavoitteen saavuttamiseksi. Lisäksi toimintasuunnitelmaosioon merkittäisiin sovittujen toimien ja palveluiden aikataulut sekä suunnitelman seurantatapa.

Vantaan kaupungin mukaan monialainen palvelutarpeen arviointi ja sen pohjalta laadittava monialainen työllistymissuunnitelma olisi perusteltua laatia erillisinä asiakirjoina. Muutoin on olemassa riski, että palvelutarpeen arviointi jää työnhakijan todellisiin palvelutarpeisiin nähden liian ohueksi pääpainon monialaisessa työllistymissuunnitelmassa ollessa toimintasuunnitelmassa. Se vastaisi paremmin myös tym-lain 4 §:n 2 momentin sanamuotoa: "laativat yhdessä monialaisen työllistymissuunnitelman palvelutarpeen arvioinnin perusteella".

Ehdotus, jonka mukaan työllistymissuunnitelma ja sitä korvaava suunnitelma voitaisiin hyväksyä puhelin- tai videokeskustelun aikana ja myös muita vastaavia tapoja käyttämällä, on kannatettava. Dynaamiset hyväksymistavat edistävät palveluprosessin sujuvuutta ja työnhakuvelvollisuuden nopeaa toimeenpanoa.

Jyväskylän kaupunki

9.4.2024

Asetuksessa täsmennetään yhteishankintakoulutuksen maksuosuuksien määrittelyä ja täydennetään järjestämislakia. Järjestämislain 62 §:n mukaan työvoimaviranomainen voi järjestää yhteishankintana työvoimakoulutuksen yhdessä työnantajan, yrittäjäksi aikovan henkilön toimeksiantajan tai yrittäjyysoikeudet luovuttavan yrityksen kanssa siten, että työvoimaviranomainen osallistuu koulutuksen rahoittamiseen. Yhteishankintakoulutus voidaan järjestää koulutuksen rahoitukseen osallistuvan työnantajan palvelukseen tuleville tai palveluksessa oleville työntekijöille tai vuokratyöntekijöille tai sellaiselle yrittäjäksi aikovalle, jolla olisi harvalukuisia toimeksiantajia tai joka on hankkimassa yrittäjyysoikeudet toiselta yritykseltä. Järjestämislaisissa todetaan, että yhteishankintakoulutuksen maksuosuudet määrittävät valtioneuvoston yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisesti. Asetuksessa täsmennetään, että maksuosuudet määräytyvät ryhmäpoikkeusasetuksen mukaan yrityksen koon ja liikevaihdon mukaan seuraavasti:

Jos työntekijöiden määrä on enintään 49 työntekijää ja vuosiliikevaihto tai taseen loppusumma on enintään 10 miljoonaa euroa, on työnantajan maksuosuus 30 prosenttia ja työvoimaviranomaisen maksuosuus 70 prosenttia koulutuksen kokonaishinnasta. Jos työntekijöiden määrä on 50–249 työntekijää ja vuosiliikevaihto enintään 50 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma on enintään 43 miljoonaa euroa, on työnantajan maksuosuus 40 prosenttia ja työvoimaviranomaisen maksuosuus 60 prosenttia kokonaishinnasta. Jos työntekijöiden määrä on vähintään 250 työntekijää ja vuosiliikevaihto on yli 50 miljoonaa euroa, tai taseen loppusumma on yli 43 miljoonaa euroa, on työnantajan maksuosuus 50 prosenttia ja työvoimaviranomaisen maksuosuus 50 prosenttia kokonaishinnasta. Jos koulutus kohdentuu hankintaan osallistuvan työnantajan palvelukseen palkattaville henkilöille, työnantajan maksuosuus koulutuksen kokonaishinnasta ilman arvonlisäveroa on 30 prosenttia ja työvoimaviranomaisen osuus 70 prosenttia.

Ryhmäpoikkeusasetus mukaiset maksuosuudet on kirjoitettu auki asetukseen, jotta työvoimaviranomaisen maksuosuuden ylitykset eivät jatkossa olisi mahdollisia. Jyväskylän kaupunki katsoo, että täsmennys on tervetullut uudistus.

Tampereen kaupunki, Pormestari Kallervo Kummola (9.4.2024, § 53) / Lisätietoja lausunnosta antaa työllisyysjohtaja Regina Saari (puh. 050 346 9603, etunimi.sukunimi@tampere.fi)

9.4.2024

Asetuksen asiasisältöä ei oltaisi olennaisesti muuttamassa nykyisestä sääntelystä, lähinnä muutokset koskevat toimivaltaista viranomaisesta. Järjestämislain kohdat jatkavat siten työllistymissuunnitelman laatimisen ja hyväksymisen osalta nykyisiä käytäntöjä. Tampereen kaupunki pitää hyvänä, että suunnitelmien hyväksymisen tapojen monimuotoisuus näkyy lainsäädännössä auki kirjoitettuna. Työnhakuvelvollisuutta koskeva kohta on erittäin yksityiskohtaisesti säädely jo tällä hetkellä. Tampereen kaupunki jälleen kerran tuo esiin valtavan työmäärän, joka henkilöstöllä kohdentuu erilaisiin asiakkaan toimintaan liittyviin seurantoihin, selvittelyihin ja sen valvomiseen, onko asiakas noudattanut laissa määriteltyjä velvollisuuksiaan. Tampereen kaupunki näkee, että valvontatyö pitäisi tapahtua digitaalisten järjestelmien kautta, jotta henkilöstö pystyy keskittymään aitoon, tuloksekkaaseen ja yksilölliseen työnvälitykseen ja kohtaannon edistämiseen. Tampereen kaupunki toteaa, että nykyinen erittäin säädely työvoimapalvelumalli on kustannuksiltaan kallis ja valtion siihen osoittamat resurssit ovat riittämättömät. Valtion tulee rahoittaa kunnille TE-uudistuksessa siirtyvät tehtävät 100-prosenttisesti.

Tampereen kaupunki katsoo, että sekä palveluprosessien että ohjausmallien tulisi mahdollisimman hyvin vahvistaa kuntien toimintaedellytyksiä työllisyyden ja elinvoiman edistämiseksi. Julkinen talous on haasteissa kautta linjan, ja kuntatalouteen kohdistuu erityisiä paineita. Asetusesityksen luvut 4-9 noudattelevat nykyistä lainsäädäntöä, joten Tampereen kaupungilla ei ole niihin kommentoitavaa.

Pirkanmaan TE-toimisto

9.4.2024

3 § Kansainvälinen työnvälitys muusta kuin sopimusvaltiosta Suomeen tai Suomesta muuhun kuin sopimusvaltioon

Pirkanmaan TE-toimisto katsoo, että kansainvälisen työnvälityksen palveluiden tarjoamista työnantajalle, joka etsii työntekijää muusta kuin sopimusvaltiosta Suomeen, voidaan sinällään pitää kannatettavana. Tulevien työllisyysalueiden heterogeenisyydestä johtuen työllisyysalueiden valmiudet tarjota palveluita voivat kuitenkin vaihdella merkittäväällä tavalla, jolloin työnantajien yhdenvertainen palvelujen saatavuus ei välttämättä toteudu valtakunnallisesti. Yhteistyömenettely erilaisten ja eri valmiuksilla olevien työllisyysalueiden kanssa vaatii voimakasta valtakunnallista koordinaatiota ja tukitoimia, mikä haastaa esimerkiksi KEHA-keskuksen ja Business Finlandin yhteisen Work in Finland -toiminnon resursointia.

6 § Työvoimakoulutukseen hakeminen

Pirkanmaan TE-toimisto katsoo, että hallinnollinen työ voi lisääntyä yhteishankintana toteutettavissa, pääasiassa tietyn yrityksen henkilöstölle suunnattujen koulutusten valintamenettelyissä, jos hakumenettelyissä ei ole enää käytettävissä ryhmähakemusmahdollisuutta.

Imatran kaupunki, Työllisyyspalvelut

9.4.2024

1§ Työllisyysuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman rakenne: Työllistymissuunnitelma on yksi osa monialaista palvelutarvetta. Työllistymissuunnitelma keskittyy erityisesti työllistymisen edistämiseen, kun taas monialainen palvelutarve ottaa huomioon laajemmin asiakkaan elämäntilanteen ja tarpeet. Työllisyysuunnitelmaan tulee aina sisältyä palvelutarpeen arviointi. Esityksen mukaan työllistymisen edistämiseen liittyvä monialainen työllisyysuunnitelma ja monialainen palvelutarpeen arviointi olisi erotettava toisistaan. Näiden dokumenttien toisistaan erottamiseen liittyy riski siitä, että työnhakijan palvelutarpeen arviointi jää liian kevyeksi.

2 § Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman hyväksyminen ja arkistointi : Pidämme hyvänä ja toimivana ratkaisuna sitä, että työnhakijalle annetaan asetuksessa useampia tapoja hyväksyä tehty suunnitelma.

Pohjois-Savon ELY, Lausunto on ELY-keskusten E-vastualueiden yhteinen lausunto

9.4.2024

ELY-keskukset toteavat yhteisenä lausuntonaan seuraavaa

2. luku: Kansainvälinen työnvälitys

Asetuksessa ehdotetaan, että työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 9 §:ssä säädetyn yhteistyövelvoitteen mukaisesti kansainvälisen työnvälityksen palvelujen toimeenpanossa, suunnittelussa ja kehittämisessä olisi tehtävä yhteistyötä kehittämis- ja hallintokeskuksen ja Business Finlandin kanssa. Tässä kokonaisuudessa tulisi huomioida myös yhteistyö alueellisen ELY-keskuksen

kanssa, koska ELY-keskus vastaa alueellaan maahanmuuton ja kotoutumisen teemoista. ELY-keskuksen on tärkeää saada informaatiota myös ETA-alueen ulkopuolisiin maihin liittyvistä kansainvälisen työnvälityksen kysymyksistä.

Lappeenrannan kaupunki, Lappeenrannan työllisyyspalvelut 9.4.2024

1 § Työllisyysuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman rakenne: Työllistymissuunnitelma on yksi osa monialaista palvelutarvetta. Työllistymissuunnitelma keskittyy erityisesti työllistymisen edistämiseen, kun taas monialainen palvelutarve ottaa huomioon laajemmin asiakkaan elämäntilanteen ja tarpeet. Työllisyysuunnitelmaan tulee aina sisältyä palvelutarpeen arviointi. Esityksen mukaan työllistymisen edistämiseen liittyvä monialainen työllisyysuunnitelma ja monialainen palvelutarpeen arviointi olisi erotettava toisistaan. Näiden dokumenttien toisistaan erottamiseen liittyy riski siitä, että työnhakijan palvelutarpeen arviointi jää liian kevyeksi.

2 § Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman hyväksyminen ja arkistointi : Pidämme hyvänä ja toimivana ratkaisuna sitä, että työnhakijalle annetaan asetuksessa useampia tapoja hyväksyä tehty suunnitelma.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry 9.4.2024

Asetusluonnoksessa todetaan, että pääsääntöisesti asiakas vastaa työvoimaviranomaisessa asiointista itse. Työttömälle asiakkaalle, joka vammansa tai sairautensa vuoksi tarvitsee kuljetuspalvelua asiointiinsa, voitaisiin korvata matkat työvoimaviranomaisen toimipisteeseen työllistymissuunnitelman tai sitä korvaavan suunnitelman laatimiseksi tai henkilökohtaisen ammatinvalinta- ja uraohjauksen saamiseksi. Tämä edellyttää, että henkilökohtaista asiointia mainituissa tilanteissa on pidettävä välttämättömänä asiakkaan palveluprosessin etenemisen kannalta.

SAK korostaa, että asiointimatkat tulee korvata työttömälle henkilöasiakkaalle, joka vammansa tai sairautensa vuoksi tarvitsee kuljetuspalvelua. Palveluprosessi tulee suunnitella aina yksilöllisen tarpeen mukaan. Myös esimerkiksi matkat työhaastatteluun tulee korvata kuljetuspalveluita tarvitsevalle.

Hausjärven kunta, Määttänen Pekka 9.4.2024

Hausjärven kunta toteaa, että asetuksen toimeenpanossa on turvattava kunnille riittävät resurssit ja toimivalta toteuttaa vaikuttavia työllisyyspalveluita 1.1.2025 lukien. Käyttöoikeudet TE-2024 aihekonaisuuteen tulee myöntää TE-palvelujen henkilökunnalle jo syksyn aikana erillisellä sopimuksella. Tämä mahdollistaa töiden käynnistymisen nopeasti. Myös niille työntekijöille, jotka eivät ole työllisyysalueen työntekijöitä ja jäävät kuntiin on harkittava järjestelmän käyttöoikeuksia erillisillä sopimuksilla. Kuntalain 54 § työvoimaviranomaisen toimivallan siirtämisestä (toisen kunnan viranhaltijalle) tulisi määritellä selkeämmin. Työllisyysalueiden työntekijöiden palkkojen yhtenäistämisestä aiheutuvat kulut tulee korvata täysimääräisesti kunnille.

Taipalsaaren kunta, Hallintojohtaja ja työllisyyspalvelujen palveluvastaava 5.4.2024

Monialaisen palvelutarpeen suunnitelmat ja arvioinnit pitäisi kerätä yhteen paikkaan. Eri organisaatioiden monialaista yhteistyötä tekevillä pitäisi olla pääsy yhteiseen järjestelmään.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto kiittää mahdollisuudesta antaa lausuntonsa TE-palvelut 2024-asetuskokonaisuudesta ja toteaa seuraavaa:

Asetus 1: Valtioneuvoston asetus julkisista työvoimapalveluista

Keskeiset ehdotukset: ehdotettu asetus vastaisi soveltuvin osin voimassa olevaa JTYP-asetuksen sääntelyä. Järjestämislain 38 §:n 3 momenttiin ja 39 §:n 2 momenttiin, 42 §:n 3 momenttiin ja 44 §:n 3 momenttiin sekä 63 §:n 1 momenttiin sisältyy julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettuun lakiin sisältyviä asetuksenantovaltuuksia vastaavat valtuudet säätää valtioneuvoston asetuksella työllistymissuunnitelman rakenteesta, hyväksymisestä ja arkistoinnista, työllistymissuunnitelman toteuttamisesta ilmoitettavista tiedoista, työnvälityksestä Suomesta ulkomaille ja ulkomailta Suomeen sekä kansainvälisestä harjoittelusta ja työvoimakoulutuksen opiskelijavalintamenettelystä. Edellä mainituista seikoista säädettäisiin asiasisällöltään pääasiallisesti nykyistä vastaavasti toimivaltaista viranomaista koskevin muutoksin. Lisäksi asetuksessa säädettäisiin eri tukien ja korvausten hakeemisesta, myöntämisestä ja maksamisesta.

1. luku

1§ Työllistymissuunnitelma ja sitä korvaavan suunnitelman rakenne: vastaa sisällöllisesti voimassa olevaa lainsäädäntöä. Ei lausuttavaa.

2§ Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman hyväksyminen ja arkistointi: vastaa sisällöllisesti voimassa olevaa lainsäädäntöä. Ei lausuttavaa.

2. luku

3§ Kansainvälinen työnvälitys muusta kuin sopimusvaltiosta Suomeen tai Suomesta muuhun kuin sopimusvaltioon. Ei lausuttavaa

3. luku Työnhakuvelvollisuus

4 § Työnhakuvelvollisuutta koskevat tiedot: vastaa sisällöllisesti voimassa olevaa lainsäädäntöä. Ei lausuttavaa.

4. luku Työvoimakoulutus

5 § Yhteishankintakoulutuksen maksuosuudet: työvoimakoulutusten yhteis-hankinnan maksuosuudet on kirjattu asetuksen tasolle uudella asetuksenantovaltuudella (järjestämislaki 62 § 3 mom.). Ei lausuttavaa.

6 § Työvoimakoulutukseen hakeminen: vastaa sisällöllisesti pääosin voimassa olevaa lainsäädäntöä. Ei lausuttavaa.

7 § Opiskelijoiden valinta työvoimakoulutukseen: vastaa sisällöllisesti pääosin voimassa olevaa lainsäädäntöä. Ei lausuttavaa.

8 § Valintapäätös ja valinnasta ilmoittaminen: vastaa sisällöllisesti pääosin voimassa olevaa lainsäädäntöä. Ei lausuttavaa.

5. luku Työolosuhteiden järjestelytuki

9 §. Työolosuhteiden järjestelytuella korvattavat kustannukset: vastaa sisällöllisesti voimassa olevaa lainsäädäntöä. Ei lausuttavaa.

6. luku Matka- ja yöpymiskustannusten korvaus

10 § Korvattavat matkat: matka- ja yöpymiskustannusten korvaus: Pykälään tehtäisiin toimivaltaista viranomaista koskevat muutokset. Ei lausuttavaa.

11 § Matka- ja yöpymiskustannusten korvauseruste: esitettyyn valtioneuvoston asetukseen on kirjattu, että ”Matkakustannusten korvauseruste 10 §:ssä tarkoitetuissa matkoissa on matka kilometreinä kerrottuna 0,21 eurolla. Matkakustannuksista korvataan 12 euroa ylittävä osa, kuitenkin enintään 200 euroa.” Sen sijaan säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan seuraavaa: Matkakustannukset korvattaisiin euromääräisen omavastuun ylittävien osin. Kiinteä euromääräinen omavastuuosuus yhdeltä päivältä olisi 12 euroa. Korvaus maksettaisiin täysimääräisesti omavastuuosuuden ylittävältä osin.

Pohjois-Pohjanmaan TE toimisto esittää, että enimmäismäärä (200 euroa) säilytettäisiin ennallaan, koska täysimääräinen kustannusten korvaaminen etenkin EU-alueelle ulottuvien työnhakumatkojen osalta voi muodostaa vaikeasti selvitettäviä kustannuksia, ja myös merkittävän korkeita kustannuksia, joten rajoitettu korvaaminen voisi olla tarkoituksenmukaisempaa.

7.luku Kulukorvaus

12 §. Kulukorvauksen määrä: esitys vastaa sisällöllisesti voimassa olevaa lainsäädäntöä. Ei lausuttavaa.

8.luku Työllistämisvelvoite

15 §. Velvollisuus antaa tietoja kuntoutus-, koulutus- ja työntekomahdollisuudesta: esitys vastaa sisällöllisesti voimassa olevaa lainsäädäntöä. Ei lausuttavaa.

16 §. Työllistämismenettely: esitys vastaa sisällöllisesti voimassa olevaa lainsäädäntöä. Ei lausuttavaa.

9. luku Tukien ja korvausten hakeminen, myöntäminen ja maksaminen

17 § Tukien ja korvausten hakeminen: esitys vastaa sisällöllisesti voimassa olevaa lainsäädäntöä. Ei lausuttavaa.

18 § Palkkatuetuun työhön myönnetyn tuen ja 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuen hakeminen ja maksaminen: esitys vastaa sisällöllisesti voimassa olevaa lainsäädäntöä. Ei lausuttavaa.

19 § Työolosuhteiden järjestelytuen hakeminen ja maksaminen: esitys vastaa sisällöllisesti voimassa olevaa lainsäädäntöä. Ei lausuttavaa.

20 § Starttirahan myöntäminen ja maksaminen: esitys vastaa sisällöllisesti voimassa olevaa lainsäädäntöä. Ei lausuttavaa.

21 § Matka- ja yöpymiskustannusten korvausten hakeminen ja maksaminen: esitys vastaa sisällöllisesti voimassa olevaa lainsäädäntöä. Ei lausuttavaa.

22 § Työvoimaviranomaisen myöntämä kulukorvaus: esitys vastaa sisällöllisesti voimassa olevaa lainsäädäntöä. Ei lausuttavaa.

Puolustusministeriö, Einola Tuukka

4.4.2024

Puolustusministeriö kiittää mahdollisuudesta lausua TE-palvelut 2024 -asetuskokonaisuudesta. Puolustusministeriö toteaa kuitenkin kohteliaasti, ettei se tule lausumaan asiassa.

Nivalan kaupunki

4.4.2024

TE-2024 aihekokonaisuuteen liittyen Nivalan kaupunki päättää lausua seuraavaa

- Käyttöoikeudet tietojärjestelmiin tulee myöntää Te-palvelujen henkilökunnalle jo syksyn aikana erillisenä sopimuksella. Tämä mahdollistaa töiden käynnistymisen sujuvasti heti 1.1.2025 alkaen.

- Kuntataustaiset henkilöt tulisi lisätä myös liikkeenluovutuksen piiriin, nyt se koskettaa pelkästään valtiolta kuntiin siirtyvää henkilöstöä. Tällöin turvattaisiin myös jo kunnissa työskentelevien työllisyyspalvelu-henkilöstön asema mahdollisissa työnantajanvaihdos tilanteissa uudistuksen kohdalla.

- Palkkojen yhteneväistämisestä aiheutuvat kulut tulee korvata kunnille täysimääräisesti.

- Kuntalain 54 § työvoimaviranomaisen toimivallan siirtämisestä (toisen kunnan viranhaltijalle) sopiminen tulisi määritellä selkeästi.

- Palveluprosessiin (Pohjoismainen malli) tulisi lisätä harkinnanvaraisuutta (kunnille) asiakkaiden tarpeiden pohjalta. Tämä mahdollistaisi palveluprosessin mukautumisen asiakaslähtöisesti asiakkaan kokonaistilanne huomioon ottaen. Liian jäykkä palveluprosessi ilman kuntien harkintavaltaa

saattaa jäykistää asiakkaan kokonaisvaltaista palvelemista ja hankaloittaa mm. työllisyyspalveluiden sekä elinkeinopalveluiden synergiaa

Muilta osin Nivalan kaupungilla ei ole lausuttavaa asetuspakettiin.

Pyhäjärven kaupunki, Kaupunginhallitus 3.4.2024

1 § Työllistämissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman rakenne

Palvelutarpeen suunnitelmien ja arviointien eri järjestelmiin kirjaaminen lisää työntekijöiden päällekkäistä työtä. Palvelutarpeen suunnitelmien tavoitteiden tulee olla yhdenmukaisia ja asiakkaalle tarjotaan palveluja, jotka edistävät asiakkaan kuntoutumista tai työllistymistä.

2 § Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman hyväksyminen ja arkistointi.

Suunnitelmien hyväksyminen allekirjoittamalla sähköisesti tai muulla soveltuvalla tavalla on työnhakijalle hyvä. Kaikilla työnhakijoilla ei ole mahdollisuuksia tai taitoja käyttää sähköistä hyväksymistä. Tällöin tietoturvaan ja henkilön tunnistautumiseen liittyvät asiat tulee huomioida erityisen tarkasti.

9 § Työolosuhteiden järjestelytuella korvattavat kustannukset

Työ- ja elinkeinotoimisto voi edistää osatyökykyisen työntekoa työolosuhteiden järjestelytuella. Tukeen liittyvää tiedottamista tulisi lisätä.

16 § Työllistämismenettely

Työllistämisilmoitus on tehtävä viimeistään kaksi viikkoa ennen työttömyysturvalain 6 luvun 7 §:ssä säädetyn päivärahakauden enimmäisajan päättymistä. Aika on liian lyhyt työllistämisvelvolliselle kunnalle.

22 § Työvoimaviranomaisen myöntämä kulukorvaus

Työllistymistä edistäviä palveluja ovat työvoimakoulutus, omaehtoinen opiskelu, työnhaku- ja uravalmennus, työ- ja koulutuskokeilu, kuntouttava työtoiminta ja kotoutumisen edistämisestä annetun lain mukainen omaehtoinen opiskelu. Työllistämistä edistäväksi palveluksi tulisi lisätä myös nuorten työpajatoiminta. Tällöin nuorten työpajan valmentautujilla olisi mahdollisuus saada kulukorvaus toimintapäivältään.

Kainuun hyvinvointialue, Kainulainen Anna-Liisa 2.4.2024

Ehdotettu säädös vastaa pääosin voimassa olevan JTYP lain asetusta. Asetuksella säädetään työllistymissuunnitelmasta ja työnhakuvelvollisuudesta. Tärkeää on, että työllistämissuunnitelma muodostuu kahdesta osiosta – 1) arvion työnhakijan tilanteesta ja palveluiden tarpeesta sekä – 2) toimintasuunnitelman toimenpiteistä, palveluiden aikataulutuksesta ja seurannasta. Lisäksi tulee huomioida asiakkaiden ohjauksen ja neuvonnan tärkeys sekä monialainen eri viranomaisten kanssa yhteistyö. Osa asiakkaista tarvitsee vahvaa tukea ja ohjausta työnhakuun ja työnhakuvelvollisuuden täyttymisen ilmoittamiseen liittyvissä kysymyksissä.

Työolosuhteiden järjestelytuesta säädetään §:ssä 9. On kannatettavaa, että vammaisten ja sairaiden henkilöiden työllistymistä tuetaan. Säädöksen mukaan työnantaja voi hakea tukea työntekijän vammasta tai sairaudesta aiheutuviin kustannuksiin. Tukea voi hakea myös korvaamaan toisen työntekijän antamaa apua 20 tuntia kuukaudessa enintään 18 kuukauden ajan. Tuen myöntämisen edellytyksenä on, että työnantaja osallistuu kustannusten rahoittamiseen kohtuulliseksi katsottavalla määrällä.

Määreenä kohtuullisuus vaatii selkeyttämistä, selkeytyksellä turvataan myös työnantajien ja työnhakijoiden yhdenvertainen kohtelu.

**Palvelualojen työnantajat Palta ry., Elin- 2.4.2024
keinopolitiikka**

Palvelualojen työnantajat PALTA ry kiittää mahdollisuudesta lausua Työ- ja elinkeinoministeriön TE-2024 asetuskokonaisuudesta.

Palta on EK:n toiseksi suurin jäsenliitto ja edustamme yli 2 000 palvelualoilla toimivaa jäsenyritystämme. Työllisyyden tuleva kasvu nojaa vahvasti palvelualoihin – uudet yritykset ja työpaikat syntyvät yksityisiin palveluihin ja julkisten työvoimapalvelujen toimivuus on Suomelle välttämätöntä. Palta myös edustaa laajasti henkilöstöpalvelualaa (yksityisiä palveluntuottajia), jotka ovat merkittävässä roolissa osajapulan ratkaisemisessa ja työllisyyden edistämisessä.

Palta keskittyy lausunnossaan asetuksiin 2. Valtioneuvoston asetus työvoimapalvelujen ohjauksesta ja 3. Valtioneuvoston asetus elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta.

Kunnioittavasti,

Tatu Rauhamäki
Johtaja, elinkeinopolitiikka
Palvelualojen työnantajat Palta Ry

Milka Kortet
Johtava asiantuntija, elinkeinopolitiikka
Palvelualojen työnantajat Palta Ry

**Alavuden kaupunki, Alavuden kaupun- 2.4.2024
ginhallitus 27.3.2024 §46, Heinämäki
Liisa**

YLEISTÄ: Alavuden kaupunki kiinnittää huomiota asetuskokonaisuuden varsin yksityiskohtaiseen ohjaukseen. Jatkossa on huolellisesti arvioitava, missä määrin näin yksityiskohtainen sääntely on tarkoituksenmukaista.

Asetus 1: Alavuden kaupunki näkee, että asetus on oikeansuuntainen ja turvaa muutoksen hallinnan. Toimeenpanovaiheessa on tärkeää, että monialaisten suunnitelmien osalta turvataan riittävät resurssit ja osallistuminen asiakassuunnitelmien prosessiin. Kuntien mahdollisuus toteuttaa vaikuttavia työllisyyspalveluita on sidoksissa myös muiden toimijoiden rooliin.

Porin kaupunki, työllisyyspalvelut 28.3.2024

Positiivista on, että työllistymissuunnitelmaa korvaavan suunnitelman kaksoiskirjausvelvoite monialaisen tuen yhteistoimintamallin osalta nyt kirjattuna asetukseen. Arkistoinnin osalta virheelliseltä vaikuttaa kirjaus velvoitteesta arkistoida työvoimapalveluiden valtakunnalliseen tietovarantoon (=uspa?). Tällä tietoa tulevilla työvoimaviranomaisilla ei ole pääsyä järjestelmään ja epäselväksi jää kuntalainsäädännön ja tiedonohjaussuunnitelmien merkitys.

5§ Edustaa sellaista byrokratiaa, joita kunnat eivät työvoimaviranomaisina halua edistää. Vaikka ymmärrämme perusteet valtiontuen enimmäismäärästä yrityksille, niin haluaisimme tarjota työnantajille yksinkertaisen mallin, jossa maksuosuus on aina tietynlainen. Yhteishankintakoulutukset ovat yksi vaikuttavimpia työvoimaviranomaisen työkalupakkiin annetuista välineistä, joten sitä olisi myös hyvä käyttää ja markkinoida, kunhan se toimintamallina olisi myös työnantajille selkeä. Asetuksessa kuvattu hinnoittelumalli vaatii useamman perehtymiskerran, eikä vaikuta helposti markkinoitavalta.

Hollolan kunta, Kunnanhallitus

28.3.2024

2 § valtakunnallinen tietovaranto lisätty, ennen työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmä (tiedot pysyvät jatkossakin valtiolla). Lisätty TYMin asiakastietojärjestelmä/-aineisto.

Lausunto: Asiakastyön kannalta on erittäin tärkeää, että kaikki monialaista työtä tekevät pääsevät asiakkaan tiedon äärelle, jolloin moniammatillisen työskentelyn nopeutta ja vaikuttavuutta voidaan lisätä.

Tulisi tarkentaa asiakastietojärjestelmä; tarkoitetaanko työmarkkinatoria ?

5 § Yhteishankintakoulutusten maksuosuuksien määrittely yrityksen koon ja liikevaihdon perusteella, on pysynyt samana kuin nyt, ei muutoksia.

7 § Työvoimakoulutusten valinnat: Tällä hetkellä asetus on tarkempi:

”Opiskelijavalinnassa voidaan käyttää työ- ja elinkeinohallinnon ulkopuolisia asiantuntijoita, haastatteluja sekä soveltuvia testimenetelmiä.

Jos koulutus toteutetaan koulutuksen yhteishankintana, koulutuksen rahoittamiseen osallistuva työnantaja, yrittäjäksi aikovan henkilön toimeksiantaja tai yrittäjyysosoikeudet luovuttava yritys voi osallistua opiskelijavalintaan valintaryhmän jäsenenä”

Lausunto: Esityksessä jää epäselväksi ulkopuolisen asiantuntijan tai koulutuksen yhteishankintaan osallistuvan työnantajan osallistumisoikeus valintapäätöksen tekemiseen. Tämä oikeus tulee taata jatkossakin.

17 § uusi pykälä

-- Tukien ja korvausten hakeminen

”Työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitetut tuet ja korvaukset haetaan työvoimapalveluiden sähköisessä asiointipalvelussa.”

Lausunto: Tulisi tarkentaa käyttövelvoitteen piirissä oleva YA-järjestelmä, mikäli sitä tarkoitetaan.

Valtioneuvoston kanslia, Valtioneuvoston kanslian strategiaosaston osastopäällikkö Harri Martikainen

28.3.2024

Valtioneuvoston kanslialla ei ole lausuttavaa työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyyntöön TE-palvelut

2024 –asetuskokonaisuudesta (VN/31820/2023-SAAP-4).

Janakkalan kunta

28.3.2024

1 § Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman rakenne

Palvelutarpeen arviointi tulisi sisältymään aina työllisyysuunnitelmaan tämän luonnoksen mukaan.

Työllistymisen edistämiseen liittyvä monialainen työllistymissuunnitelma ja monialainen palvelutarpeen arviointi tulisi erottaa toisistaan.

Monialaista tukea tarvitseville työnhakijoille saatetaan tehdä erillisiä arvioita ja suunnitelmia eri järjestelmiin. Sujuvan palveluprosessin, päällekkäisyyksien ja yhtenäisen tavoitteen näkökulmasta olisi tärkeää etsiä ratkaisua siihen, miten työnhakijan palvelutarpeen arviointi ja suunnitelma voidaan toteuttaa siten, että tietoa kootaan yhteen sen sijaan, että eri tahojen toimesta syntyy erillisiä palvelutarpeen arviointeja, jotka saattavat tavoitella keskenään erilaisia suuntia. Työnhakijan todelliset tuen tarpeet tulisi tehdä näkyviksi ja saada ne kootuksi yhtenäiseen dokumentaation, jonka pohjalta voidaan edelleen johtaa yksilökohtaiset tavoitteet ja niiden mukainen palvelupolku kohti työllistymistä tai muuta ratkaisua.

TYP-johtajien verkosto, TYP-johtajien verkosto **27.3.2024**

1 luku Työllistymissuunnitelma

1 § Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman rakenne

Asetusluonnoksen 1§:ssä todetaan, että työllistymissuunnitelma ja sitä korvaava suunnitelma muodostuvat kartoituksesta ja toimintasuunnitelmasta. Kartoitus sisältää työnhakijan arvioidun palvelutarpeen ja yhteenvedon työnhakijan tilanteesta. Toimintasuunnitelmaan merkitään yhteenveto työnhakijan tavoitteista sekä yksilöidyt sovitut toimet ja palvelut tavoitteen saavuttamiseksi, toimien ja palveluiden aikataulu sekä seurantatapa.

Käytännössä asetuseruonnos tarkoittaa, että palvelutarpeen arviointi sisältyisi aina työllistymissuunnitelmaan. Monialaista tukea tarvitsevan työnhakijan työllistymisen edistäminen pohjautuu työnhakijan palvelutarpeeseen. Palvelutarpeen arvioimiseksi hänelle tehdään monialainen palvelutarpeen arviointi, jonka pohjalta laaditaan suunnitelma työnhakijan työllistymisen edistämiseksi. Olisi perusteltua, että monialainen palvelutarpeen arviointi ja sen pohjalta laadittava monialainen työllistymissuunnitelma tehdään erillisinä dokumentteina. Muutoin on olemassa vaara, että palvelutarpeen arviointi jää työnhakijan todellisiin palvelutarpeisiin nähden liian ohueksi pääpainon monialaisessa työllistymissuunnitelmassa ollessa toimintasuunnitelmassa.

Monille monialaista tukea työllistymisessään tarvitseville työnhakijoille tehdään monialaisen palvelutarvearvioinnin ohella sosiaalihuollon palvelutarpeen arvio. Heille voidaan tehdä myös useita erillisiä suunnitelmia. Palvelutarpeen arviointien ja suunnitelmien tekeminen eri järjestelmiin lisää myös päällekkäistä työtä, kun työntekijän täytyy tehdä kirjauksia sekä oman organisaationsa että työllistymisen monialaisen tuen asiakastietoaaineistoon. Mikäli kirjauksia eri järjestelmiin tekevät eri työntekijät, on vaarana, että työnhakijalle tehdyt erilliset palvelutarpeen arvioinnit ja suunnitelmat eivät ole yhteensovitettuja. Myös eri suunnitelmissa asetetut tavoitteet voivat olla keskenään ristiriitaisia tai asiakkaalle voidaan tarjota päällekkäisiä palveluja. Päällekkäisen työn välttämiseksi tulee ministeriöiden yhteistyössä etsiä keinoja siihen, miten monialaista tukea tarvitsevalle työnhakijalle tehtävät palvelutarpeen arviointi ja suunnitelma voitaisiin siirtää järjestelmästä toiseen sen sijaan, että eri organisaatioissa tehdään erilliset palvelutarpeen arvioinnit ja suunnitelmat. Muut asiakkaille tehtävät arviot ja suunnitelmat ovat monialaista työllistymissuunnitelmaa täydentäviä.

2 § Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman hyväksyminen ja arkistointi

On hyvä, että työnhakijalle annetaan asetuksessa useampia tapoja hyväksyä tehty suunnitelma.

5 Luku Työolosuhteiden järjestelytuki

9 § Työolosuhteiden järjestelytuella korvattavat kustannukset

Työolosuhteiden järjestelytuella tulisi olla nykyistä suurempi merkitys monialaista tukea tarvitsevan työnhakijan työllistymiseen. Monet työnantajat eivät kuitenkaan tunne työolosuhteiden järjestelytukea, minkä vuoksi järjestelytuen käyttö on vähäistä. Asiasta tiedottamista tulee tehostaa.

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt vakuutusosikeudelta lausuntoa tässä asiassa kyseessä olevista asetuksista 1 - 7. Vakuutusosikeus kiittää lausunnon antomahdollisuudesta. Tuomioistuinin lain 7 luvun 1 §:n mukaan vakuutusosikeuden tehtävänä on toimia toimeentuloturva-asioiden erityistuomioistuimena. Vakuutusosikeus toimii työttömyysturvaan liittyvissä asioissa ylimpänä muutoksenhakuelimenä, eikä vakuutusosikeus anna lausuntoa ehdotettujen muutosten sisällöstä asetusten 1 - 7 osalta.

Ympäristöministeriö

11.3.2024

Ympäristöministeriöllä ei ole lausuttavaa Työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyyntöön TE-palvelut 2024 –asetuskokonaisuudesta (VN/31820/2023-SAAP-4).

Asetus 2: Valtioneuvoston asetus työvoimapalveluiden ohjauksesta

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto

12.4.2024

Perustuslain 22 §:n mukaisesti julkisella vallalla on perus- ja ihmisoikeuksien turvaamisvelvoite. Osaltaan tätä velvoitetta on täsmennetty yhdenvertaisuuslain 5 §:ssä, jonka mukaan viranomaisen on edistettävä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti yhdenvertaisuuden toteutumista kaikessa toiminnassaan. Viranomaiselle on oltava myös valmius hyödyntää positiivista erityiskohtelua (YVL 9 §), mikäli yhdenvertaisten oikeuksien toteutumista ei voida muutoin turvata.

YK:n vammaisyleissopimuksen 31 artiklan mukaisesti Suomi on sitoutunut kokoamaan asianmukaista tietoa, muun muassa tilasto- ja tutkimustietoa, jonka pohjalta ne voivat muodostaa ja toteuttaa menettelytapoja tämän yleissopimuksen soveltamiseksi.

Työllisyyden edistämisen neuvottelukunnan on hallituskauden lopulla annettava valtioneuvostolle selvityksensä palvelujärjestelmän tilasta. Yhdenvertaisuusvaltuutettu toteaa, että selvityksen tulisi käsitellä myös työllisyyspalveluiden yhdenvertaisuuden tilaa, erityisesti syrjinnän vaarassa olevat ryhmät huomioon ottaen. Mikäli syrjintäperusteiseen tiedontuotantoon liittyviä tutkimus- tai tilastotiedon puutteita havaitaan, tulisi tiedonpuutteet paikata.

Jotta viranomaiset voivat toteuttaa perus- ja ihmisoikeuksien turvaamisvelvoitettaan sekä yhdenvertaisuuden edistämismittareita lain heiltä edellyttämällä tavalla, on viranomaisen arvioitava toimintansa yhdenvertaisuusvaikutuksia kattavasti, oikea-aikaisesti ja säännöllisesti. Vaikutusten arvioinnissa on otettava erityisesti huomioon syrjinnän vaarassa olevat ihmisryhmät.

Varsinais-Suomen ELY, Lausunto on ELY-keskuksen ja TE-toimiston yhteinen.

12.4.2024

Järjestämislaisissa ja tässä asetuksessa työvoimapalveluiden ohjauksesta säädetään ELY-keskusten tehtäväksi alueellisten työllisyyden edistämisen yhteistyö- ja seurantakeskusteluiden järjestäminen. Keskusteluiden tuloksena ELY-keskuksille muodostuu näkemys maakuntansa työvoimaviranomaisen toiminnasta suhteessa alueen työmarkkinoiden tilaan. ELY-keskusten asiantuntemuksen hyödyntäminen jää em. laki- ja asetuskirjausten perusteella puutteelliseksi. Varsinais-Suomen ELY-kes-

kus ja Varsinais-Suomen TE-toimisto esittävät, että ELY-keskusten yhteistyö- ja seurantakeskustelujen tulosten hyödyntäminen huomioidaan työvoimapalveluiden ohjauksessa kirjaamalla se osaksi esim. tavoitteiden asettamista ja arviointia sekä neuvottelukunnan käsittelemiä asioita.

Pidämme myös tärkeänä, että eri alueelliset toimijat ovat tietoisia millä menettelytavoin he voivat tuoda neuvottelukunnan jaostoihin ja/tai muilla keinoin käsittelyyn asiakokonaisuuksia ja miten tiedonvaihtoa ylläpidetään alueiden keskeisten toimijoiden kesken.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue, Yhteisten sosiaali- ja terveystalvelujen palvelualuejohtaja Markus Paananen, 12.4.2024 § 11 **12.4.2024**

Työllisyyden edistämisen vaikuttavat ratkaisut vaativat usein monialaista työtä. Heikossa työmarkkina-asetmassa olevien osalta tiivistä yhteistyötä tarvitaan työllisyysviranomaisien, hyvinvointialueiden ja Kelan välillä. Tämä olisi tärkeää näkyä myös neuvottelukunnan kokoonpanossa ja tehtävien asettelussa. Hyvinvointialueiden erilaisuus liittyen esimerkiksi kielellisiin tai alueellisiin asioihin on kuntien tapaan tärkeää huomioida neuvottelukunnan kokoonpanossa ja lisätä neuvottelukunnan hyvinvointialueiden edustusta. Myös hyvinvointialueiden valtakunnallista tukea ja koordinaatiota tekeväle organisaatiolle on tärkeää varata pysyvä paikka neuvottelukunnassa.

Yhdyspintajaoston työkentäksi on määritelty muun muassa Tym-lain toimintamallien arviointi ja kehittäminen. Jotta kyseinen työ on mahdollista on yhdyspintajaoston kokoonpanoon tärkeää määrittellä keskeisimmät toimijat ja organisaatiot, jotka toimijat nimittää. Näiden joukossa tulee olla ainakin hyvinvointialueet, Kela ja työllisyysalueet.

Monialaiseen työhön on Tym-laissa määritelty valtakunnallinen asiakastietojärjestelmä, jonka kehittämistä ja ylläpitoa on myös tärkeää tehdä monialaisesti, jotta se palvelee aidosti tehtävää yhteistyötä. Tietojaoston sisällöstä tämä monialaisen työn tarve ei tule tavoitteiden määrittelyssä eikä osallistujien kokoonpanossa esille.

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue, Sosiaalijohtaja, Pimperi-Koivisto Leena **12.4.2024**

Asetuksella säädettävässä ehdotuksessa neuvottelukunnasta on mukana hyvinvointialueen edustus. Laaja-alaisessa neuvottelukunnassa on mukana myös kansalaisyhteiskunnan edustus. Neuvottelukunta nimeää jaoston ja työllistymisen monialaiseen edistämiseen liittyvien asioiden käsittelyä varten on tärkeää, että jaostossa on mukana vahvaa monialaisen työn operatiivista osaamista. Kokoonpanoa koskevassa pykälässä tulee olla maininta myös jaoston tehtäväalueeseen liittyvän asiantuntemuksen huomioimisesta jaoston jäseniä nimettäessä.

Varsinais-Suomen hyvinvointialue, Lausaja: Soile Merilä, sosiaalityön johtaja. Valmistelija: Irina Lindroos, työllistämistä edistävien palveluiden päällikkö **12.4.2024**

1 § Varsinais-Suomen hyvinvointialue yhtyy Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy:n näkemykseen siitä, että työllistämisen edistäminen erityisesti heikossa työmarkkina-asetmassa olevien tai työkyvyn pulmia omaavien kohdalla on monilta osin viranomaisyhteistyötä. Tämä näkökulma voisi olla jo asetusperusteluissa neuvottelukunnan kokoonpanoa ja tarkoitusta kuvattaessa. Asetuksessa tulisi ainakin nimetä lainsäädännön viralliset kumppanit, kuten esim. hyvinvointialueet ja Kela.

2 § Varsinais-Suomen hyvinvointialue yhtyy Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy:n näkemykseen siitä, että hyvinvointialueiden edustus tulisi olla neuvottelukunnassa nyt ehdotettua laajempi. Hyvinvointialueet halutaan ja koetaan tiiviiksi ja tarpeelliseksi kumppaniksi uusille työllisyysalueille heikommassa asemassa olevien ja muuten vaikeasti työllistyvien työllistymisen edistämiseksi (vrt. uusi TYM-laki). Hyvinvointialueet ovat erilaisia (vrt. erilaiset kunnat) ja esimerkiksi kielellinen yhdenvertaisuus ja alueelliset erityispiirteet koskettavat myös niitä. Hyvinvointialueiden edustusta tulisi lisätä vähintään hyvinvointialueiden valtakunnallista tukea ja koordinaatiota harjoittavalla organisaatiolla (vrt. Kuntaliiton rooli). Lisäksi joko alueellisten erityispiirteiden tai kielellisen tasa-arvon huomioiminen hyvinvointialueiden edustuksessa tulisi huomioida (esim. kaksi paikkaa hyvinvointialueille).

4 § Varsinais-Suomen hyvinvointialue yhtyy Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy:n näkemykseen siitä, että yhdyspintajaostossa tulisi olla sekä hyvinvointialueiden että hyvinvointialueille palveluja ja valtakunnallista tukea tarjoavan organisaation edustus, kuten neuvottelukunnassakin. Yhdyspintajaostossa työvoimaviranomaisen ja hyvinvointialueiden edustuksellisuuden tulisi olla tasapainossa ja yhdenvertaiset keskenään. Lisäksi olisi erittäin keskeistä, että myös tietojaostossa olisi sekä hyvinvointialueiden että valtakunnallista tukea ja palvelua hyvinvointialueille tarjoavan organisaation edustus monialaisen työllisyyteen ja työttömyyteen liittyvän tiedonhallinnan yhdenmukaisuuden ja vaikuttavuuden todentamisen kehittämiseksi. Näissä kahdessa jaostossa tulisi olla Kelan lisäksi myös THL:n edustus.

6 § Varsinais-Suomen hyvinvointialue yhtyy Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy:n näkemykseen siitä, että ehdotetut alueelliset keskustelut ovat tärkeitä. Avoimeksi jää, miten monialaisten palvelujen kokonaisuutta näissä käsiteltäisiin ja miten muut kuin työvoimaviranomainen otettaisiin mukaan näihin keskusteluihin. Mikäli 6 § mahdollistaisi hyvinvointialueiden edustuksen, olisi keskeistä, ettei jokaisen hallinnon alan yhteyteen rakennettaisi päällekkäisiä neuvotteluja. Kuten Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy lausunnossaan toteaa, hyvinvointialueet ja hyvinvointialueen kunnat ovat velvollisia käymään sote-järjestämislain 7 §:n mukaiset neuvottelut vähintään kerran vuodessa. Työllisyys tai vastaavasti työttömyys ja alueen elinvoima lomittuvat alueiden asukkaiden hyvinvointiin ja terveyteen monella eri tavalla. Erilaisten neuvottelu- ja keskustelumenettelyjen virtaviivaistus tulisi kokonaisuudessaan toteuttaa jo lainsäädännön tasolla siten, että niitä toteutetaan resurssiviisaasti.

Helsingin kaupunki, Työllisyyspalvelut 12.4.2024

Asetuksen 1 §:n säädettäisiin työllisyyden edistämisen valtakunnallisten tavoitteiden valmistelusta. Asetusluonnoksen mukaan työ- ja elinkeinoministeriön on kuultava neuvottelukuntaa valmistelun lähtökohdista sekä ministeriön esitysluonnoksesta. Koska työvoimaviranomaiset ovat työllisyyden edistämisen kannalta keskeisessä asemassa, tulisi työvoimaviranomaisilla olla esitettyä merkittävämpi rooli valtakunnallisten tavoitteiden valmistelussa. Tarkan asetusmuotoilun sijaan keskeistä on työvoimaviranomaisten todellinen osallistaminen tavoitteiden asetannassa. Vähintään valmistelun lähtökohdat olisi syytä laatia työ- ja elinkeinoministeriön ja työvoimaviranomaisten yhteistyönä.

Asetuksen 2 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi neuvottelukunnan kokoonpanosta. Työvoimapalveluita toteuttavilla työvoimaviranomaisilla tulee olla ehdotettua selkeästi suurempi merkitys neuvottelukunnan kokoonpanossa. Esityksen mukaan työvoimaviranomaisten osuus neuvottelukunnan kokoonpanosta on alle 20 %. Työvoimaviranomaisilla on keskeisin rooli työvoimapalveluiden toimivuudelle ja tuloksellisuudelle, mutta neuvottelukunnan kokoonpano ei ehdotetussa muodossaan tunnista sitä.

Asetusluonnoksen mukaan neuvottelukunnan puheenjohtajan on oltava työ- ja elinkeinoministeriön edustaja. Jäsenten tasapainon takaamiseksi asetukseen tulee lisätä, että neuvottelukunnan varapuheenjohtajan on oltava työvoimaviranomaisen edustaja neuvottelukunnan. Asetusluonnoksen perusteluissa todetaan, että ministeriöiden jäsenmäärää on rajattu, ”jotta ministeriöiden edustus ei korostuisi neuvottelukunnan kokoonpanossa suhteessa kuntien edustukseen”. Samaa perustelua ja toimintalogiikkaa tulee noudattaa myös varapuheenjohtajan määrittämisessä.

Asetusluonnoksen perusteluiden mukaan neuvottelukunnan kuntajäsenten tulisi edustaa eri kokoisia kuntia maantieteellisesti ja kielellisesti kattavasti. Neuvottelukunnan roolina on toimia työvoimapalveluiden ohjauksen tukena, ei kuntien yleiseen toimivaltaan kuuluvan elinvoimatoiminnon tukena. Neuvottelukunnan kuntajäsenten tulee muodostua työvoimapalveluita tuottavista vastuukunnista tai työvoimaviranomaistehtävää itsenäisesti toteuttavista kunnista. Jäsenten tulisi edustaa eri kokoisia työvoimaviranomaisia. Kuntaliitto voi edustaa neuvottelukunnassa kuntakenttää laajemmin.

Neuvottelukunnan kokoonpano on 34 jäsenellä, puheenjohtajalla ja varapuheenjohtajalla tarpeettoman suuri. Jotta neuvottelukunta voi edistää ja toteuttaa tehtävänsä työvoimapalveluiden ohjauksesta, tulisi neuvottelukunnan jäsenmäärän olla esitettyä pienempi. Neuvottelukunnan työn tulisi ohjautua työvoimapalveluiden toiminnan kehittämiseen ja kokoonpanon tulisi painottua työvoimapalveluiden toimintaan keskeisesti kiinnityviin tahoihin. Neuvottelukunnan tavoitteena ei tule olla korvata tai toistaa laajemmin työllisyydestä käytävää yhteiskunnallista keskustelua. Ehdotuksen mukaisena neuvottelukunnan työ uhkaa ajautua keskustelukerhoksi ilman selkeää tavoitteellisuutta.

Asetuksen 3 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi neuvottelukunnan kokoontumisesta. Koska työvoimaviranomaisilla on työvoimapalveluiden toteuttamisessa keskeisin rooli, tulisi heidän roolinsa tunnustaa myös kokoontumisen koollekutsumisessa. Neuvottelukunnan tulee kokoontua myös tilanteissa, joissa kaikki neuvottelukunnan jäsenenä olevat työvoimaviranomaiset ovat sitä ilmoittamansa asian käsittelyä varten pyytäneet.

Asetuksen 3 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi myös neuvottelukunnan pääsihteeristä ja muista mahdollisista sihteereistä. Asetukseen tulee lisätä, että jos neuvottelukunnan pääsihteerinä toimii ministeriön edustaja, tulee neuvottelukunnalla olla vähintään yksi muu sihteeri, jonka tulee olla työvoimaviranomaisten edustaja. Tällä toteutetaan jo aiemmin todettu ministeriöiden ja kuntien edustajuuden tasapuolisuus.

Helsinki pitää hyvänä, että asetuksen 5 §:ssä ehdotetaan, että jaoston jäseneksi voidaan nimittää myös neuvottelukuntaan kuulumaton henkilö. Tämä varmistaa riittävän asiantuntemuksen jaostojen työhön.

Suomen nuorisoalan kattojärjestö Allianssi ry 12.4.2024

Työllisyyttä edistävien monialaisten palveluiden tavoitteita ja tuloksellisuutta tulee voida arvioida riittävän hyvin. Tämä edellyttää selkeitä valtakunnallisia tavoitteita sekä riittäviä resursseja ja työkaluja niiden arviointiin.

Valtakunnallisen neuvottelukunnan ja erityisesti yhdyspintajaoston kokoonpanoon on keskeistä saada erityistä nuorisoalan osaamista, sillä nuorten työttömyys on yleisempää kuin koko väestön työttömyys. Nuorten mielenterveyden oireilu on myös kasvanut rajusti, ja vaikuttaa heidän työllistymiseen ja työvoimapalveluiden tarpeeseen.

Nuorten työllisyyden edistäminen edellyttää laajaa monialaisuutta ja yhteistyötä nuorisotyön, oppilaitosten ja sosiaali- ja terveydenhuollon kesken. Siksi neuvottelukunnassa sekä sen jaostoissa on oltava riittävä asiantuntemus nuorille suunnattujen monialaisten palvelujen kehittämisessä. Esitämme yhdyspintajaostoon määrättäväksi kuntien nuorisotyön edustusta.

Kannatamme kirjausta siitä, että jaostoja voidaan tarvittaessa asettaa myös myöhemmin neuvottelukunnan näin katsoessa. Kannustamme jo tässä vaiheessa harkitsemaan erillistä nuorilähtöistä nuorten palveluihin keskittynyttä jaostoa, jossa huomioidaan nuorten palvelutarpeet ja monialaisen tuen tarpeet. Esitämme myös, että neuvottelukunnan lisäksi myös jaostoilla on oikeus kutsua pysyviä tai tilapäisiä asiantuntijoita elimeen tai kuultavaksi.

**Turun kaupunki, Elinvoiman palveluko- 12.4.2024
konaisuus/Työllisyysuudistustiimi**

Esitetyn perusteella työllistymisen edistämisen valtakunnallinen neuvottelukunta tulee olemaan toimijana käsittelyaiheiltaan ja jäsenistönsä osalta hyvin suuri ja laaja-alainen toimija. Esityksessä kuvataan kolme pysyvää teemakohtaista jaostoa, jotka sellaisenaan ovat kaikki perusteltavia. Asetuksessa ei kuitenkaan oteta mitenkään kantaa mahdollisiin alueellisuutta koskeviin kysymyksiin ja teemoihin ja/tai siihen, olisiko em. neuvottelukunta soveltuva toimija luomaan tällaisia foorumeita osana valtakunnallisten tavoitteiden valmistelua ja tarkistamista.

Turun kaupunki lausuu, että asetuksen yhteydessä tulisi kuvata tarkemmin menettelyä, millä eri tavoin alueelliset toimijat saavat mahdollisuuden tuoda neuvottelukunnan jaostojen ja/tai muilla keinoin käsittelyyn asiakokonaisuuksia ja miten tiedonvaihtoa ylipäätään ylläpidetään alueiden keskeisten toimijoiden kesken. Mikäli kunta- ja yhdyspintajaostojen kautta pyritään huomioimaan alueellisia kysymyksiä riittävästi huomioiden järjestämislain 22 §:n tehtävät, tulisi tätä korostaa. Mikäli tämä tehtävä nähdään ensisijaisesti toteutuvaksi työvoimaviranomaisten toimesta järjestämislain 9 §:n kautta, tulisi tätä korostaa. Mikäli ELY-keskuksessa säilyisi vastaavasti rooli ylläpitää tiedonvaihtoa alueensa toimijoiden kanssa oman neuvottelukuntatyönsä kautta, jota ELY-keskukset voivat työjärjestyksiensä mukaan ylläpitää, myös tämä olisi olennainen ja informatiivinen lisättävä kirjaus asetuksen säännöskohtaisiin perusteisiin.

Yleisenä huomiona toteamme, että momentin 2 kohdassa esitetyn seitsemälle kuntajäsenen vastuu tiedonvälittäjänä kuntien keskuudessa on merkittävä. Suomen Kuntaliiton jäsenyys neuvottelukunnassa tukee 45 työllisyysalueen tiedonjakoa ja koordinaatiota merkittävästi ja on näkemyksemme mukaan toimivan tiedonvaihdon edellytys.

5 §:n mukaan jaostojen jäsenet ovat pääsääntöisesti neuvottelukunnan jäseniä. Jäseneksi voidaan nimittää myös neuvottelukuntaan kuulumaton henkilö. Työllistymisen monialaiseen edistämiseen liittyvien asioiden käsittelyä varten on olennaista, että jaostossa on mukana vahvaa monialaisen työn arjen- ja asiantuntemusta. Asetusluonnoksen sanamuoto ei tätä turvaa. Kokoonpanoa koskevassa pykälässä tulee Turun kaupungin kannan mukaan olla maininta myös jaoston tehtäväalueeseen liittyvän asiantuntemuksen huomioimisesta jaoston jäseniä nimettäessä.

**Sosiaali- ja terveysministeriö, Hallitus- 12.4.2024
neuvos Marjaana Maisonlahti**

Sosiaali- ja terveysministeriöllä ei ole lausuttavaa asetusehdotuksesta.

Lapin liitto, Vaikuttamisen vastuualue 12.4.2024

1 § 1 momentissa säädettäisiin tavoitteiden valmistelusta. Asetuksessa ehdotetaan, että työ- ja elinkeinoministeriö olisi vastuussa valtakunnallisten tavoitteiden valmistelusta. Neuvottelukunta, johon kuuluu edustajia eri tahoilta kuten ministeriöistä, kunnista ja keskusjärjestöistä, toimisi väylänä sidosryhmien osallistumiselle valmisteluun ja olisi tukena valtakunnallisten tavoitteiden laadinnassa.

Lapin liitto esittää, että neuvottelukunnan jäseneksi valitaan myös Saamelaiskäräjien edustaja, jotta ajatus palveluiden yhdenvertaisesta järjestämisestä toteutuisi parhaalla mahdollisella tavalla. Lapin liitto korostaa, että neuvottelukunnan kokoonpanossa tulee ottaa huomioon maan eri osien erityisolosuhteet.

2§ momentin 2 kohdan mukaan kunnilla olisi neuvottelukunnassa yhteensä seitsemän jäsentä. Niiden olisi edustettava eri kokoisia kuntia maantieteellisesti ja kielellisesti kattavasti. Kunnat voisivat keskenään ratkaista, miten ne katsovat edustuksen toteutuvan parhaiten. Esityksen mukaan kunnat

voisivat esimerkiksi harkita, antavatko ne edustuksessaan painoarvoa erilaisille työvoimapalveluiden järjestämiskäytännöille ja roolille työvoimapalveluiden järjestämisessä, kunhan säännöksen edellytykset täyttyvät. Lisäksi asetuksen 4§ :ssa säädettäisiin neuvottelukunnan asettamista jaostoista, joita olisivat kuntajaosto, tietojaosto ja yhdyspintajaosto.

Lapin liitto muistuttaa, että Lapin työllisyysalueet poikkeavat toimintaympäristöltään muusta maasta. Lapin työllisyysalueet ovat verrattain pieniä n. 8000 – 35 000 työllisellään, mutta pinta-alaltaan maan laajimpia. Koska Lapin toimintaympäristö eroaa esimerkiksi juuri pitkien välimatkojen ja saamelaisvähemmistön vuoksi monin tavoin muusta Suomesta, Lapin liitto katsoo, että Lapista olisi erittäin tärkeää saada kuntaedustus sekä neuvottelukunnan että jaostojen jäseniksi.

Asetuksen 6§ :ssa säädetään lisäksi alueellisten työllisyyden edistämisen yhteistyö- ja seurantakeskustelujen järjestämisestä. Lapin liitto pitää tärkeänä, että yhteistyö- ja seurantakeskustelujen sisällöissä otetaan huomioon työllisyysalueiden välinen yhteistyö ja niistä tehtäisiin myös maakunnallinen yhteenveto.

Etelä-Savon maakuntaliitto

12.4.2024

4 § mukaan neuvottelukunta asettaa toimikautensa ajaksi työllistymisen monialaiseen edistämiseen liittyvien asioiden käsittelemistä varten (yhdyspintajaosto) jaoston.

5 § Jaostojen kokoonpano

Neuvottelukunta päättää 4 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetun jaoston kokoonpanosta sekä nimittää jaoston jäsenistä puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan kuntia edustavan etujärjestön esityksestä. Neuvottelukunta päättää 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun jaoston kokoonpanosta sekä nimittää jaoston jäsenistä puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan kehittämis- ja hallintokeskustelujen esityksestä.

Ellei 1 momentissa toisin säädetä, neuvottelukunta päättää jaoston jäsenistä ja nimittää jaoston jäsenistä puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan pääsihteerin esityksestä. Jaoston jäseneksi voidaan nimittää myös neuvottelukuntaan kuulumaton henkilö. Tällä jaoston jäsenellä on kokouksessa sama asema kuin muilla jaoston jäsenillä.

5 §:n mukaan jaostojen jäsenet ovat pääsääntöisesti neuvottelukunnan jäseniä. Jäseneksi voidaan nimittää myös neuvottelukuntaan kuulumaton henkilö. Työllistymisen monialaiseen edistämiseen liittyvien asioiden käsittelyä varten on olennaista, että jaostossa on mukana vahvaa monialaisen työn arjen- ja asiantuntemusta, huomioiden TYM:n ja Ohjaamon kaltaiset palvelut. Asetusluonnoksen sanamuoto ei tätä turvaa. Kokoonpanoa koskevassa pykälässä tulee olla maininta myös jaoston tehtäväalueeseen liittyvän asiantuntemuksen huomioimisesta jaoston jäseniä nimettäessä.

Uudenmaan ELY, Työllisyys ja kotoutuminen- yksikkö, Korpi Elina

12.4.2024

Alueellisten työllisyyden edistämisen yhteistyö- ja seurantakeskustelujen järjestämistä Uudenmaan ELY-keskus pitää tärkeänä, mutta huolena on, että itse keskustelujen merkitys ja tarkoitus jää avoimeksi. Kirjaamalla yhteistyö- ja seurantakeskustelut asetukseen, niiden merkitys ja tarkoitus osana valtakunnallista työllisyyden edistämisen kokonaistehtävää selkeytyisi. Tämä selkeyttäisi ELY-keskusten järjestämien keskustelujen merkityksen myös kunnille ja työllisyysalueille sekä sitouttaisi kunnat keskusteluihin.

Keskustelut ovat olennainen tekijä alueellisen tilannekuvan ylläpitämisessä ja ne antavat mahdollisuuden alueellisen yhteistyön rakentamiseen, joka on tärkeää niin työvoimapalveluiden kuin elinvoiman näkökulmasta. Myös erilaisten rajapintojen yhteensovittaminen tarvitsee tuekseen yhteistä keskustelua ja kehittämistä.

1 §:

- Työllistymisen edistäminen erityisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevien tai työkyvyn pulmia omaavien kohdalla on monilta osin viranomaisyhteistyötä. Tämä näkökulma voisi neuvottelukunnan kokoonpanoa ja tarkoitusta kuvattaessa olla mukana jo esimerkiksi neuvottelukuntaan nimettäviä toimijoita lueteltaessa asetusperusteluissa. Jo asetuksessa tulisi ainakin nimetä lainsäädännön viralliset kumppanit, kuten esim. hyvinvointialueet ja Kela.
- Neuvottelukunnan tehtävissä ja tavoitteiden asettamisessa työllistymisen edistämisen monialaisuus ja sen hyödyntäminen sivuutetaan lähes kokonaan. Esim. työllistymiseen liittyvissä seuranta-tiedoissa tulisi yhdistellä tietoja myös muista kuin työvoimaviranomaisen käytössä olevista lähteistä, kuten esimerkiksi alueellinen sairastavuus, Kelan kuntoutuspalvelutiedot jne.

2 §:

- On kannatettavaa, että ministeriöiden edustus ei painotu neuvottelukunnan kokoonpanossa. Hyvinvointialueiden edustus tulisi kuitenkin neuvottelukunnassa olla ehdotettua laajempi. Hyvinvointialueet halutaan ja koetaan tiiviiksi ja tarpeelliseksi kumppaneiksi uusille työvoima-alueille heikommassa työmarkkina-asemassa olevien ja muuten vaikeasti työllistyvien työllistymisen edistämiseksi (vrt. uusi TYM-laki). Myös hyvinvointialueita on erilaisia (vrt. erilaiset kunnat) ja esimerkiksi kielellinen yhdenvertaisuus ja alueelliset erityispiirteet koskettavat myös niitä. Vähintään hyvinvointialueiden edustusta tulee lisätä hyvinvointialueiden valtakunnallista tukea ja koordinaatiota harjoittavalla organisaatiolla (vrt. Kuntaliiton rooli). Lisäksi joko alueellisten erityispiirteiden tai kielellisen tasa-arvon huomioiminen hyvinvointialueiden edustuksessa tulisi huomioida (esim. kaksi paikkaa hyvinvointialueille).
- Ehdotetussa kuntaedustuksessa on nähtävästi lähdetty kuntatyyppi -ajattelusta, kuten nyt, mutta toimiiko tällainen edustuksellisuus tarkoituksenmukaisella tavalla uudessa työllisyysaluerakenteessa? Onko neuvottelukunnan tarkoituksen perusteella tarkoituksenmukaista nimetä suoraan kuntia vai esimerkiksi erilaisia työllisyysalueita?
- KEHA:lla on tulevaisuudessa suuri (esim. oikeudellinen neuvonta, seurantatiedot, monialaisen työn tuki, asiakasjärjestelmän kehittäminen jne.) rooli työllisyydenhoidon käytännön toimeenpanon tuessa ja tiedontuotannossa. Onko KEHA:n edustus siis myös kiinteä osa sihteeristöä, jotta sen muuttunut rooli tulee riittävästi huomioiduksi myös neuvottelukuntatyöskentelyssä?

3 §:

- Ehdotusta sääntelystä ei selviä, miltä taholta neuvottelukunnan varapuheenjohtaja tulee. Tarkoittaako puheenjohtajuus ja sen jyvittäminen perustellusti TEM:ille, että hänen varahenkilönsä on automaattisesti varapuheenjohtaja eli myös varapuheenjohtaja tulee TEM:stä? Tämä olisi hyvä selkeyttää samoin kuin se, onko tarkoitus, että puheenjohtajisto tulee TEM:n eri osastoilta.
- Ministeriöiden läsnäoloa korostetaan neuvottelukunnan päätösvaltaisuuden määrittelyssä. Asetusluonnoksessa tälle valinnalle esitetyt perustelut eivät vaikuta tarkoituksenmukaisilta, eivätkä tosiasias-
assa perustele tehtyä muiden jäsenten päätösvalan rajausta. Kaikkien jäsenten tulisi olla neuvottelukunnassa tasaveroisessa asemassa, eikä neuvottelukunnan päätösvaltaa tule kiinnittää ministeriöiden edustukseen, vaan koko neuvottelukunnan jäsenistön läsnäoloon. Ehdotetuilla perusteilla muiden organisaatioiden edustajien vaikutusvalta neuvottelukunnassa on erilainen kuin ministeriöiden, mistä herää kysymys, miksi neuvottelukunta tässä muodossaan ylipäätään perustetaan.

4 §:

- Pysyvien jaostojen asettaminen ja niiden ehdotetut toimialat ovat kannatettavia.
- Yhdyspintajaostossa tulee olla sekä hyvinvointialueiden että hyvinvointialueille palveluja ja valtakunnallista tukea tarjoavan organisaation edustus, kuten neuvottelukunnassakin. Yhdyspintajaostossa työvoimaviranomaisen ja hyvinvointialueiden edustuksellisuuden tulee olla tasapainossa ja yhdenvertaiset keskenään. Lisäksi on erittäin keskeistä, että myös tietojaostossa on sekä hyvinvointialueiden että valtakunnallista tukea ja palvelua hyvinvointialueille tarjoavan organisaation edustus monialaisen työllisyyteen ja työttömyyteen liittyvän tiedonhallinnan yhdenmukaisuuden ja vaikuttavuuden todentamisen kehittämiseksi. Huomautamme myös, että näissä kahdessa jaostossa tulee olla Kelan lisäksi myös THL:n edustus.

- Jaostoilla ei ole tosiasiallista päätösvaltaa, mistä syystä ehdotettu 4 §:n 3 momentti on tarpeetonta ylisääntelyä ja se tulee poistaa.

- Se, että jaostoihin voidaan nimetä myös neuvottelukunnan ulkopuolisia jäseniä, on erittäin kannattavaa.

6 §:

- Ehdotetut alueelliset keskustelut ovat tärkeitä, mutta avoimeksi jää, miten monialaisten palvelujen kokonaisuutta näissä käsitellään ja miten muut kuin työvoimaviranomainen otetaan mukaan näihin keskusteluihin.

- Hyvinvointialueet ja sen alueella olevat kunnat ovat tällä hetkellä velvollisia käymään sote-järjestämislain 7 §:n mukaiset neuvottelut vähintään kerran vuodessa. Eduskunnassa on käsittelyssä HE 2/2024. Esiityksen mukaan hyvinvointialueiden ja valtion välisiä neuvottelukuntia ja neuvotteluita sekä valtioneuvoston asettamia valtakunnallisia strategisia tavoitteita koskevat säännökset yhtenäistettäisiin ja niitä koskeva sääntely siirrettäisiin sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetusta laista ja pelastustoimen järjestämisestä annetusta laista hyvinvointialueesta annettuun lakiin. Hyvinvointialueesta annettuun lakiin lisättäisiin täsmennetyt säännökset valtiovarainministeriön tehtävistä hyvinvointialueiden ohjauksessa.

- On keskeistä, että jokaisen hallinnonalan yhteyteen ei rakenneta uusia, toistensa kanssa päällekkäisiä menettelyjä, vaan että yhteensovitetaan eri hallinnonaloilta tulevat neuvottelu- ja keskustelumenettelyt tarkoituksenmukaisella ja hallintoa virtaviivaistavalla tavalla, jolloin myös niiden vaikuttavuuden voi olettaa paranevan. Työllisyys tai vastaavasti työttömyys ja alueen elinvoima lomittuvat alueiden asukkaiden hyvinvointiin ja terveyteen monella eri tavalla. Erilaisten neuvottelu- ja keskustelumenettelyjen virtaviivaistus tulisi kokonaisuudessaan toteuttaa lainsäädännön tasolla siten, että niitä toteutetaan resurssiviisaasti.

Yleistä:

- Yleisesti todettakoon neuvottelukunta- ja jaostorakenteesta, että ehdotetussa sääntelyssä jää avoimeksi se, mikä jaostojen ja neuvottelukunnan suhde kentällä tehtävään monialaiseen työllistymistä edistävään ja työkykyä tukevaan työhön ja tästä työstä esiin nouseviin mahdollisesti kansalliseistikin ratkaistaviin asioihin, on. Miten esimerkiksi alueellisen TYM- johtoryhmän esiin nostamat haasteet viedään käsittelyyn jaostoihin tai neuvottelukuntaan vai viedäänkö? Mitkä neuvottelukunta- ja jaostorakenteeseen kutsuttavien eri toimijoiden tosiasialliset tehtävät ja todellinen vaikutusmahdollisuus järjestelmässä on? Tältä osin sääntelyä erityisesti jaostojen tehtävien osalta tulisi selkeyttää. Lisäksi tulisi selkeyttää, mikä on yhdyspintajaoston ja KEHAN monialaisen tuen välinen suhde.

Rauman kaupunki

12.4.2024

Esiityksessä on mainittu työllisyyden edistämisen valtakunnallisen neuvottelukunnan osalta mainittu, että neuvottelukunta on "väylä osallistaa sidosryhmiä valmisteluun ja hankkia keskeisten toimijoiden, kuten kuntien, näkemyksiä valmisteluun". Neuvottelukunnan jaostojen osalta esiityksessä on mainittu, että neuvottelukunnan kuntajaosto olisi kuntien keskinäinen vuorovaikutuksen foorumi.

Katsomme tärkeäksi, että osallistaessaan kuntia työllisyyden edistämisen valtakunnallinen neuvottelukunta huomioi, että valmistelussa huomioidaan ja pyritään osallistamaan myös kuntia, jotka eivät nykyisellään kuulu esimerkiksi tiettyihin kuntaverkostoihin. Edellä mainittuun liittyen tärkeää olisi osallistaa vähintään kaikki työllisyysalueensa vastuukuntina toimivat kunnat, ellei esimerkiksi saman maakunnan työllisyysalueiden vastuukuntien kesken ole muuten vastuunjaosta tämän osalta sovittu.

Lapin hyvinvointialue

12.4.2024

1 §:

Työllistymisen edistäminen erityisesti heikossa työmarkkina-asetmassa olevien tai työkyvyn pulmia omaavien kohdalla on monilta osin viranomaisyhteistyötä. Tämä näkökulma voisi neuvottelukunnan

kokoonpanoa ja tarpeellisuutta kuvattaessa olla mukana jo esimerkiksi neuvottelukuntaan nimettäviä toimijoita lueteltaessa asetusperusteluissa. Jo tässä tulisi ainakin nimetä lainsäädännön viralliset kumppanit, kuten esim. hyvinvointialueet ja Kela.

6 §

Ehdotetut alueelliset keskustelut ovat tärkeitä, mutta avoimeksi jää, miten monialaisten palvelujen kokonaisuutta näissä käsitellään ja miten muut kuin työvoimaviranomainen otetaan mukaan näihin keskusteluihin.

Hyvinvointialueet ja hyvinvointialueen kunnat ovat velvollisia käymään sote-järjestämislain 7 §:n mukaiset neuvottelut vähintään kerran vuodessa. On keskeistä, että jokaisen hallinnonalan yhteyteen ei rakenneta uusia, toistensa kanssa päällekkäisiä menettelyjä, vaan että yhteensovitetaan eri hallinnonaloilta tulevat neuvottelu- ja keskustelumennettelyt tarkoituksenmukaisella ja hallintoa virtaviivaistavalla tavalla, jolloin myös niiden vaikuttavuuden voi olettaa paranevan.

Kansallisarkisto, Mäkiranta Minna-Liisa 12.4.2024

Ehdotuksessa valtioneuvoston asetukseksi työvoimapalveluiden ohjauksesta on tarkoitus säätää valtakunnallisesta neuvottelukunnasta, jonka tietojaoistossa käsiteltäisiin sekä työvoimapalveluiden valtakunnallisten tietojärjestelmäpalveluiden kehittämistarpeita että työvoimapalveluiden tuloksellisuuden ja toimivuuden seurantaan ja arviointiin liittyviä asioita. Järjestämislain 120 §:n mukaan kehittämis- ja hallintokeskus vastaa tietojärjestelmäpalveluiden kehittämisestä ja ylläpidosta. Valtakunnallisten tietojärjestelmäpalvelujen kehittäminen toteutetaan yhteistyössä kehittämis- ja hallintokeskuksen ja valtakunnallisia tietojärjestelmäpalveluja käyttävien työvoimaviranomaisten kanssa.

Lainsäädäntötyössä ja tietojärjestelmäpalveluiden kehittämisessä tulisi huomioida OKM:n asettaman Kansalliset tietovarannot ja arkistointi -työryhmän loppuraportissa esitetyt kehittämis ehdotukset. Tietovarantoja suunniteltaessa ja kehitettäessä sekä niistä säädettäessä tulisi kiinnittää erityisesti huomiota päällekkäisen säilyttämisen vähentämiseen, tietoaineistojen säilyttämisen ja arkistoon siirron vastuisiin, tietoaineistojen elinkaaren kokonaisvaltaiseen kuvaamiseen sekä tallennettavien tietojen yhdenmukaisuuden ja laadun edistämiseen. Edellä mainittuja seikkoja arvioitaessa tulisi huomioida kaikki tietovarantoon tietoja tallentavat sekä tietoja hyödyntävät toimijat. (Työryhmän loppuraportti, erityisesti sivut 48-54: Kansalliset tietovarannot ja arkistointi -työryhmä - OKM - Opetus- ja kulttuuriministeriö)

Suomen Yrittäjät ry, Jaskari Harri 12.4.2024

1 § Työllisyyden edistämisen valtakunnallisten tavoitteiden valmistelu ja tarkastelu

Yrittäjäjärjestö on huolestunut siitä, että valmistelussa ministeriö haluaa tarkasti ohjata uusia työllisyysalueita. Ohjausta varten ollaan kehittämässä useita mittareita ja perustamassa merkittävä määrä eri työryhmiä. Parempi vaihtoehto on analysoida ja valita muutama tärkein mittari (työttömien määrä, pitkäaikaistyöttömien määrä, työttömyyden kesto, vapaiden työpaikkojen määrä jne.) ja antaa työllisyysalueille lisää toimintavapautta tavoitteiden toteuttamiseen.

2 § Neuvottelukunnan kokoonpano

Pidämme erittäin tärkeänä, että Suomen Yrittäjät, joka edustaa yli 100 000 suomalaista yritystä, on edustettuna neuvottelukunnassa.

4 § Neuvottelukunnan jaostot

Ehdotetussa kolmessa jaostossa ei ole lainkaan varsinaisten työllistävien työnantajien (asiakkaiden) näkökulmaa mukana, vaan niissä keskitytään ainoastaan julkisen sektorin sisäisiin asioihin. On tärkeää, että elinkeinoelämä ovat mukana jaostoissa ja mahdollisuuksien mukaan työnantajille voisi perustaa oman jaoston, jossa tarkastellaan työvoimatarpeita ja työllistämiseen liittyviä prosesseja työnantajien näkökulmasta. Pelkkä neuvottelukunnan jäsenyys ei riitä.

7 § Yksityisiä työvoimapalveluja koskeva tietojenantovelvollisuus

Tiedolla johtaminen on tavoiteltavaa, mutta etenkin pienten yritysten osalta on vaarana, että tällainen raportointivelvoite aiheuttaa turhaa hallinnollista taakkaa ja vie resursseja perustyön tekemiseltä. Ennen päätöksentekoa on selvitettävä, mitä tilastotietoa yksityiset työvoimapalvelujen tarjoajat keräävät tällä hetkellä ja onko ylipäänsä mahdollista laajentaa kerättävän tiedon määrää.

Oulun kaupunki, Business Oulu -liikelaitos, Työllisyyspalvelut 12.4.2024

Asetuksella säädettäisiin työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain nojalla yksityiskohtaisempaa sääntelyä työllistymisen edistämisen valtakunnallisten tavoitteiden valmistelusta ja tarkistamisesta sekä työllisyyden edistämisen valtakunnallisen neuvottelukunnan kokoonpanosta sekä jaostoista.

Neuvottelukunnan kokoonpano on hyvin laaja, lisäksi neuvottelukunnan merkitys työvoimapalveluissa jää epämääräiseksi. Kuntien edustuksen sijaan neuvottelukunnassa tulisi olla edustus työllisyysalueiden vastuukunnista, jotka tosiasiallisesti kantavat vastuun työvoimapalveluiden järjestämisestä. Yksittäisiä kuntia voisi tarpeen mukaan kutsua jaostojen jäseniksi.

Esityksen pykälän 5 mukaan jaostojen jäsenet ovat pääsääntöisesti neuvottelukunnan jäseniä. Jäseneksi voidaan nimittää myös neuvottelukuntaan kuulumaton henkilö.

Oulun kaupunki kannattaa myös TYP-johtajien verkoston aikaisemmin lausumaa: Työllistymisen monialaiseen edistämiseen liittyvien asioiden käsittelyä varten on olennaista, että jaostossa on mukana vahvaa monialaisen työn arjen- ja asiantuntemusta. Asetusluonnoksen sanamuoto ei tätä turvaa. Kokoonpanoa koskevassa pykälässä tulee olla maininta myös jaoston tehtäväalueeseen liittyvän asiantuntemuksen huomioimisesta jaoston jäseniä nimettäessä.

Esitetty pykälä 7: yksityisiä työvoimapalveluja koskeva tiedonantovelvollisuus: esitetty vastaa voimassa olevaa tilannetta. Ei muuta lausuttavaa tästä.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK 12.4.2024

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:lla ei ole huomauttamista asetuseräluonnokseen.

Isojoen kunta 12.4.2024

Huomio kiinnittyy siihen, että asetuserä on hyvin yksityiskohtainen, vaikka ehdotetun tarkemman sääntelyn tavoitteena on tukea työvoimapalveluiden ohjausta sekä valtion ja työvoimaviranomaisten välistä yhteistyötä.

Kansaneläkelaitos, Kela, etuuksien ja palvelujen suunnitteluyksikkö

12.4.2024

Asetuksen 2 §:n mukaan Kelalla olisi yksi jäsen työllisyyden edistämisen valtakunnallisessa neuvottelukunnassa. On tärkeää, että Kela on mukana neuvottelukunnassa.

Asetuksen 4 §:n mukaan neuvottelukunnan on asetettava toimikautensa ajaksi jaosto työllistymisen monialaiseen edistämiseen liittyvien asioiden käsittelemistä varten (yhdyspintajaosto). Kyseisessä jaostossa on tarkoitus käsitellä työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetussa laissa (myöhemmin Tym-laki, 381/2023) säädettyjen monialaisten toimintamallien toimivuutta ja kehittämistarpeita. Lisäksi jaostossa voitaisiin käsitellä myös viranomaisten yhteistyötä laajemmin. Kela kannattaa yhdyspintajaoston asettamista. On hyvä, että asetuksen tasolla on nostettu esiin viranomaisten yhteistyön sujuvuus, joka vahvistaa yhteistyön kehittämistä. Jaostossa voitaisiin käsitellä ja selkeyttää esimerkiksi tietojen vaihtoon liittyviä asioita valtakunnallisesti. Vaikka Tym-laki mahdollistaa tietojen vaihdon toimijoiden välillä, on käytännön työssä välillä epäselvyyksiä esimerkiksi sen suhteen, miten tietoja voidaan antaa esim. viranomaislinjalla. Jaostotyöskentelyssä on mahdollista paneutua mm. tällaisiin käytännön kysymyksiin ja samalla sujuvoittaa yhteistyötä asiakkaan asian etene- miseksi. Jaosto toimisi myös keskeisenä yhteisen asiakasymmärryksen rakentamisen paikkana. On tärkeää, että viranomaistahoilla erotetaan lakisääteinen tym-palvelu ja kahdenvälisesti hoidettavat asiakastapaukset. Yhteinen ymmärrys luo asiakaslähtöistä ja tehokasta tekemistä sekä kahdenväliseen, että tym-palvelun mukaiseen kolmen tahon palvelujen yhteensovittamiseen.

Asetuksen 5 §:n mukaan jaoston jäseneksi voidaan nimittää myös neuvottelukuntaan kuulumaton henkilö. Kelan näkemyksen mukaan on tärkeää, että jaoston jäsen voi olla myös eri henkilö kuin neuvottelukuntaan nimetty jäsen. Tämä mahdollistaa mm. asioiden käsittelyn käytännönläheisesti.

SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry

12.4.2024

SOSTE pitää valtakunnallisen työllisyyden edistämisen neuvottelukunnan roolia valtakunnallisten tavoitteiden asettamisessa ja tarkastamisessa tarkoituksenmukaisena sekä neuvottelukunnan kokoonpanoa hyvin perusteltuna. SOSTE on tyytyväinen, että kokoonpanossa on huomioitu sekä työvoimapalveluiden asiakkaita edustavan järjestön edustus että laajasti työllistymisen edistämiseen osallistuvia tahoja edustavien toimijoiden ja vammaisjärjestöjen edustus. Sosiaali- ja terveysjärjestöillä on pitkä ja laaja kokemus erityisesti heikoimmassa asemassa olevien työllistymisestä ja työllistymisen edistämisestä, mikä on neuvottelukunnan kokoonpanossa nyt huomioitu.

SOSTE muistuttaa, että neuvottelukunnan toiminnan ja siitä tiedottamisen pitää olla avointa. Työskentelyn tukena tulee, perustettavien jaostojen lisäksi, hyödyntää laajasti eri sidosryhmien tietoutta.

Pohjois-Karjalan maakuntaliitto

12.4.2024

Valtakunnallisen työllisyyden edistämisen neuvottelukunnan tulee ehdotuksen mukaisesti olla koostumukseltaan laaja-alainen. Neuvottelukunnan seitsemän kuntaedustajan tulee edustaa paitsi erityyppisiä kuntia, myös maantieteellisesti eri alueita kuten asetustekstissä on mainittukin.

Alueellisen ulottuvuuden varmistamiseksi neuvottelukuntaa on maakuntaliittojen osalta syytä täydentää niin, että neuvottelukunnassa on edustaja kaikkien suuralueiden maakuntaliitoista.

Keski-Suomen hyvinvointialue, sosiaali- ja terveyspalvelut

12.4.2024

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllisyyden edistäminen edellyttää laaja-alaista viranomaisyhteistyötä.

Hyvinvointialueiden rooli korostuu tämän asiakasryhmän kohdalla ja tulisi siten huomioida neuvottelukuntien kokoonpanossa.

Yhdyspintajaoston kokoonpanossa tulisi olla keskeisten toimijoiden, työviranomainen, hyvinvointialue ja Kela, tasapuolinen ja tarkoituksenmukainen edustus.

Vammaisfoorumi ry, puheenjohtaja **12.4.2024**
Veera Florica Rajala pääsihteeri Anni
Kyröläinen, p. 045 217 4936 anni.kyrolai-
nen@vammaisfoorumi.fi

Vammaisfoorumi pitää hyvänä, että työvoimapalvelujen ohjauksen neuvottelukunnan kokoonpanoon sisällytetään vammaisjärjestöjen yhteistyöjärjestön edustaja. Tämä toteuttaa YK:n vammaisyleissopimuksen velvoitetta osallisuudesta.

Espoon kaupunki, Työllisyyspalvelut **11.4.2024**

Lähtökohtaisesti Espoo kannattaa neuvottelukunnan asettamista ja 1§ mukaista työskentelyä sekä työllisyyden edistämisen valtakunnallisten tavoitteiden valmistelun, seurannan, arvioinnin sekä tarkistamisen osalta. Esityksessä kuntien edustajia on seitsemän, mutta edustajien valintaperusteet on jätetty avoimeksi. Espoon kaupungin mukaan kuntaedustusta tulisi vahvistaa merkittävästi valtakunnallisessa neuvottelukunnassa ja huomioida sen kokoonpanossa paremmin pääkaupunkiseutujen kaupunkien sekä muiden suurten kaupunkien merkitys valtakunnallisen elinvoiman tuottajina. Mainitussa neuvottelukunnassa ehdotetaan olevan enintään seitsemän kuntien edustajaa siten, että he edustaisivat eri kokoisia kuntia maantieteellisesti ja kielellisesti kattavasti. Esitöissä ei ole lainkaan perusteltu sitä, mihin mainittu ”enintään seitsemän kuntien edustajaa” perustuu. Espoo pitää perusteltuna, että asetukseen otettaisiin tarkempia määräyksiä kuntaedustajien alueellisesta jaosta painottaen eri työvoimaviranomaisten asiakasmääriä, jotta ne alueet, joissa tuotetaan suurin osa työvoimapalveluista, ovat riittävän kattavasti edustettuina. Asetuksen muistiossa todetaan, että edustuksella tarkoitetaan sitä, että kunkin kuntaedustajan olisi huolehdittava edustamansa ryhmän näkemysten hankkimisesta ja tiedon välittämisestä sekä ryhmän näkemyksistä neuvottelukunnalle että neuvottelukunnan työskentelystä sille kuntaryhmälle, jota hän edustaa. Ehdotamme, että asetuksen muistio-osassa mainittu kuntaedustajan osallistamisvelvollisuus lisätään itse asetustekstiin.

Espoo pitää perusteltuna, että KEHA, Ely ja aluehallintoviranomainen sekä kuntia edustavan etujärjestön (Kuntaliitto) edustaja ovat edustettuina neuvottelukunnassa toimijoiden tiiviin yhteistyön näkökulmasta. Alakohdissa 4 ja 6–16 esitettyjen, sinänsä perusteltujen muiden edustajien myötä neuvottelukunta kasvaa huomattavan suureksi, joten neuvottelukunnan toimintakyvyn turvaamiseksi vaativien tehtävien kannalta on olennaista kiinnittää erityistä huomiota toimiviin rakenteisiin. Espoo ehdottaa pohtimaan myös, olisiko mahdollista tiivistää neuvottelukunnan osallistujien määrää ja kutsuun osan ehdotetuista edustajista asiantuntijoina kuultavaksi tarpeen mukaan. Neuvottelukunnan kokoonpanoon on sisällytetty laajasti toimijoita, mutta kotoutumisasioihin keskittyneitä toimijaa neuvottelukunnassa ei asetuksessa ole huomioituna. Ottaen huomioon TE- ja KOTO2024 -uudistusten kytkeytymisen toisiinsa, Espoo näkee, että neuvottelukunnassa olisi hyvä olla myös esimerkiksi maahanmuutto- tai kotoutumistoimijoiden edustus.

Valtioneuvosto vahvistaa työllisyyden edistämisen valtakunnalliset tavoitteet hallituskausittain. Sekä työllisyyden edistämisen valtakunnallisen neuvottelukunnan että sen alaisten jaostojen toimikausi on hallituskausi, jonka päättyessä uusi neuvottelukunta asettaa jaostot uudelleen. Espoo näkee, että asetuksessa tulisi huomioida yhteistyön, yhteiskehittämisen että tietojärjestelmäpalveluiden jatkuvuuden varmistaminen yli hallituskausien. Ehdotamme, että työllisyyspalveluihin liittyvien kansallisten tietojärjestelmäpalveluiden kehityskartta laaditaan aina kahdeksi vuodeksi eteenpäin. Ensimmäisen vuoden osalta kehityskartta on tarkempi ja seuraavan vuoden osalta se pääpiirteissään tiedossa. Lisäksi ehdotamme, että sekä neuvottelukunnan että pysyvien jaostojen jäsenet vaihdetaan porrastetusti siten, että koko jäsenistö ei vaihdu hallituskauden vaihtuessa. Näin elinten toiminta jatkuu saumattomammin yli hallituskausien.

Pysyvistä jaostoista tietojaostossa käsitellään työvoimapalvelujen valtakunnallisten tietojärjestelmäpalveluiden yhteiskehittämistä sekä työvoimapalvelujen tuloksellisuuden ja toimivuuden seurantaa

ja arviointia koskevia asioita. Uusi kehittäminen on erittäin tärkeää, mutta vähintään yhtä oleellista on huolehtia siitä, että KEHA-keskuksen vastuulla olevat, käyttövelvoitteen piiriin kuuluvat tietojärjestelmät sekä niihin liittyvä hallintamalli ja palveluyhteistyö toimivat moitteettomasti. Tietojärjestelmäpalveluiden yhteiskehittämisen lisäksi tietojaoston tehtäviin tulisikin kuulua jatkuvien palveluiden ja ylläpidon näkökulma. Vaihtoehtoisesti tulisi perustaa erillinen pysyvä jaosto tai tietojaoston pysyvä alajaosto, jonka tehtäviin jatkuvat palvelut ja ylläpito kuuluu.

Espoo näkee, että asetuksesta ei käy riittävän tarkasti ilmi, mikä on neuvottelukunnan ja jaostojen sekä alajaostojen keskinäinen suhde tai mikä on jaostojen suhde neuvoston laissa asetettujen tavoitteiden ja tehtävien toteuttamisessa. Asetuksessa ei esimerkiksi mainita, onko jaostoilla tai alajaostoilla jonkinlaista päätösvaltaa vai ei. Näkemyksemme on, että myös jaostoissa ja alajaostoissa tulee voida tosiasiallisesti edistää neuvottelukunnalle asetettuja tavoitteita niille nimettyjen vastuualueiden puitteissa. Esimerkiksi tietojaoston tulisi voida vaikuttaa tietojärjestelmäpalveluiden kehittämisen priorisointiin.

Keski-Pohjanmaan liitto, Manner-Suomen maakuntien puolesta annettu lausunto asiaan, puheenjohtaja maakuntajohtaja Jyrki Kaiponen

11.4.2024

Työllisyyden edistämisen valtakunnallisten tavoitteiden valmistelussa työ- ja elinkeinoministeriön on huolehdittava, että tavoitteiden valmistelussa otetaan huomioon eri osapuolten näkemyksiä ja eri hallinnonalojen tavoitteita. Koska järjestämistä vastuu TE-palveluista siirtyy kunnille/työllisyysalueille, on ensiarvoisen tärkeää, että valtakunnallisia tavoitteita valmistellaan yhteistyössä työvoimapolitiikan neuvottelukunnan kanssa ja valmisteluprosessin aikana kuullaan riittävästi myös työllisyysalueiden näkemyksiä.

Neuvottelukunnan kokoonpanossa valtion edustus on huomattavan suuri. Uuden lainsäädännön ja järjestämistä vastuu myötä tulisi työvoimaviranomaisen roolia kasvattaa. Nyt esityksessä kunnille oltaisiin säätämässä ainoastaan enintään 7 edustajaa 34:stä (vai 35:stä; tämä epäselvä). Neuvottelukunnassa käsitellään nimenomaan työllisyyden edistämiseen liittyviä tehtäviä. Lisäksi siellä käsitellään laajasti koko palvelujärjestelmää koskevia seuranta-, ennakointi- ja arviointitehtäviä, jotka ovat keskeisiä järjestämistä vastuulliselle taholle. Siksi on perusteltua kasvattaa kuntasektorin edustusta neuvottelukunnassa merkittävästi.

Neuvottelukunnan puheenjohtajuus on TEM:llä, joten varapuheenjohtajuus tulisi olla kuntasektorilla. Asetusluonnoksessa ei myöskään määritellä sihteeristön edustajuutta. Vähintään yhden sihteerin tulisi olla kuntien edustaja.

Lisäksi maakunnan liitot esittävät, että työllisyyden edistämisen neuvottelukuntaan ja neuvottelukunnan kunta- ja yhdyspintajaostoihin nimettäisiin myös aluekehitysviranomaisena toimivien maakunnan liittojen edustus.

Keski-Pohjanmaan liitto toteaa, että

- Pykälän 2 momentissa 2 todetaan, että kunnilla olisi neuvottelukunnassa yhteensä 7 jäsentä. Ottaen huomioon kuntien eroavuudet kooltaan ja kieleltään on jäsenmäärä 7 riittämätön erilaisten kuntien keskinäisen tasa-arvoisen aseman näkökulmasta.
- Pykälän 2 momentissa 3 mainitaan ELY-keskukset sekä aluehallintovirastot. Valtion aluehallintouudistuksen lainsäädäntöhankkeen tavoitteena on, että uudistettu valtion aluehallinto on suunniteltu otettavan käyttöön viimeistään vuonna 2026, mikä tulisi ottaa huomioon momentin täsmentämisessä

Kaarinan kaupunki

11.4.2024

4 § mukaan neuvottelukunta asettaa toimikautensa ajaksi työllistymisen monialaiseen edistämiseen liittyvien asioiden käsittelemistä varten (yhdyspintajaosto) jaoston.

5 § Jaostojen kokoonpano

Neuvottelukunta päättää 4 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetun jaoston kokoonpanosta sekä nimittää jaoston jäsenistä puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan kuntia edustavan etujärjestön esityksestä. Neuvottelukunta päättää 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun jaoston kokoonpanosta sekä nimittää jaoston jäsenistä puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan kehittämis- ja hallintokeskuksen esityksestä. Ellei 1 momentissa toisin säädetä, neuvottelukunta päättää jaoston jäsenistä ja nimittää jaoston jäsenistä puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan pääsihteerin esityksestä. Jaoston jäseneksi voidaan nimittää myös neuvottelukuntaan kuulumaton henkilö. Tällä jaoston jäsenellä on kokouksessa sama asema kuin muilla jaoston jäsenillä.

5 §:n mukaan jaostojen jäsenet ovat pääsääntöisesti neuvottelukunnan jäseniä. Jäseneksi voidaan nimittää myös neuvottelukuntaan kuulumaton henkilö. Työllistymisen monialaiseen edistämiseen liittyvien asioiden käsittelyä varten on olennaista, että jaostossa on mukana vahvaa monialaisen työn arjen ja asiantuntemusta. Asetusluonnoksen sanamuoto ei tätä turvaa. Kokoonpanoa koskevassa pykälässä olisikin hyvä olla maininta myös jaoston tehtäväalueeseen liittyvä asiantuntemuksen huomioiminen jaoston jäseniä nimettäessä.

Monimuotoiset perheet -verkosto / Sa- teenkaariperheet ry, Kaunisto Tiina-Emilia 11.4.2024

Valtakunnallisen neuvottelukunnan kokoonpanossa ei ole huomioitu perheystävällisyyttä ja työllisyyden tukemista eri perhetilanteissa. Ehdotettu kokoonpano on kannatettava, mutta sen lisäksi neuvottelukunnassa tulee olla mukana myös ymmärrystä työnhakijoiden eri perhetilanteista ja muusta monimuotoisuudesta, jotka vaikuttavat työllistymiseen ja työnhakuun.

Mikäli neuvottelukunnan kokoonpanoon ei oteta edustusta, on asetuksen kohdassa huomioitava, että jaostoissa on edustusta ja asiantuntemusta työllistymisen tukemiseen eri perhetilanteissa ja muun monimuotoisuuden vaikutuksesta työllistymiseen. Työllistymiseen voivat vaikuttaa esimerkiksi sateenkaarevuus, maahanmuuttotausta tai oletuksesta poikkeava perhetilanne, joka koetaan työpaikalla jollain tavalla hankalaksi.

Erilaisia työllistymishaasteita ja työssäkäynnin haasteita on esimerkiksi yhden vanhemman perheillä, vuoroasuvan lapsen vanhemmalla, uusperheissä, sateenkaarivanhemmilla ja kahden kulttuurin perheen Suomeen muuttaneella puolisolilla. Irtisanotuksi voi tulla myös lapsen tai puolison kuoleman kokenut ja hedelmöityshoidoissa käyvä tai adoptioprosessissa oleva.

Lisää työssäkäynnin haasteista eri perhetilanteissa:

Monimuotoiset perheet -verkoston sivut työn ja eri perhetilanteiden tukemisesta: <https://www.monimuotoisetperheet.fi/tyo-ja-perhe/>

Moring, Anna & Kaunisto, Tiina-Emilia (2021): Miten työelämän perheystävällisyydessä huomioidaan perhetilanteiden monimuotoisuus? Työelämän tutkimus. Osoitteessa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/112504>

Äänekosken kaupunki, Työllisyyspalvelut 11.4.2024

Ei lausuttavaa.

Päijät-Hämeen hyvinvointialue, Toimi- 11.4.2024
alajohtaja Mika Forsberg, perhe- ja sosi-
aalipalvelut

Päijät-Hämeen hyvinvointialue pitää neuvottelukunnan kokoa varsin suurena ja pyytää kiinnittämään huomiota hyvinvointialueiden edustajien lukumäärään, joka vain yksi. Yhdyspintatyön näkökulmasta määrä on varsin pieni ja asettaa merkittäviä odotusarvoja nimetyille hyvinvointialueen edustajalle ja hänen varahenkilölleen. Hyvinvointialueiden edustus tulisi Päijät-Hämeen hyvinvointialueen mielestä olla ehdotettua laajempi. Yhdyspinta ja tietojaos on tarpeellinen ja jatkovalmistuksessa tulisi kiinnittää erityistä huomiota siihen, miten jaostyöskentely saadaan aidosti tukemaan neuvottelukuntatyötä. Yhdyspintajaostossa työvoimaviranomaisten ja hyvinvointialueiden edustuksellisuus tulee olla tasapainossa ja yhdenvertainen keskenään. Myös tietojaoksessa tulee olla hyvinvointialueiden edustus. Kelan ja THL:n edustus tarvitaan sekä yhdyspintajaokseen että tietojaokseen. Neuvottelukunnan tehtävissä ja tavoitteissa tulisi selkeämmin nostaa esiin työllistymisen edistämisen monialaisuus. Alueellinen hyvinvointikertomustyö ja siihen liittyvät seurantatiedot tulisi yhdistää työllistymiseen liittyviin seurantatietoihin.

Yhteisen tietopohjan rakentamiseen tulee panostaa erityisesti myös osana yhdyspintatyötä ja sen johtamista. Yhteisen tietopohjan rakentaminen edellyttää vahvaa kansallista, ministeriötason ohjausta. Päijät-Hämeen hyvinvointialue pitää hyvänä, että neuvottelukunnalla on mahdollisuus asettaa muitakin jaoksia.

Alueellisten työllisyyden edistämisen yhteistyö- ja seurantakeskustelujen osalta Päijät-Hämeen hyvinvointialue korostaa myös monialaisen keskustelun tarvetta. Hyvinvointialueille tulisi ainakin tarjota mahdollisuus olla mukana keskusteluissa niin halutessaan huomioiden sosiaali- ja terveydenhuollon ja työvoimapalveluiden yhdyspinta.

Työttömien Keskusjärjestö ry, Haapa- 11.4.2024
koski Jukka

Työttömien Keskusjärjestö kiinnittää huomiota kohtaan: "2 asetus 19/116 Asianumero 8 Luku Työllistämisvelvoite 15 § Velvollisuus antaa tietoja kuntoutus-, koulutus- ja työntekomahdollisuudesta"

Miksei asetuksessa mainita erikseen työvoimaviranomaisen velvollisuutta ohjata työttömiä lakisääteiseen työttömien terveystarkastukseen?

Työttömien ennaltaehkäisevän terveydenhoidon edistämisen kannalta on erittäin tärkeää, että he saavat tiedot oikeudestaan maksuttomaan terveystarkastukseen, ja että heitä säännönmukaisesti tiedotetaan asiasta. SAK:n selvityksessä, jossa kartoitettiin työttömien työllistymisen haasteita, jopa 24 % työttömistä ilmoitti, että heikko terveydentila on erittäin suuri este työllistymiselle. Lisäksi 14 % oli sitä mieltä, että heikko terveydentila oli melko tärkeä työllistymisen este (ja 18 %, että jonkin verran tärkeä este). Ajankohtainen ja oikea käsitys terveydentilasta ja sen mahdollisista vaikutuksista työllistymiseen on tärkeä olla jokaisella työmarkkinoiden käytettävissä olevalla henkilöllä.
<https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/tyottomyyden-syyt-tyottomien-nakokulmasta>

Työttömien Keskusjärjestö toteaa hyvänä sen, että järjestö on asetuksessa erikseen mainittu Asianumerossa 46/116

"Momentin 4 kohdan mukaan neuvottelukunnassa olisi oltava jäsenenä myös yksi työvoimapalveluiden asiakkaita edustavan järjestön edustaja. Tällainen järjestö on ainakin Työttömien keskusjärjestö ry."

Työttömien Keskusjärjestö olisi voitu suoraan nimetä kokoonpanoon Asianumerossa 45/116 2 §. "Neuvottelukunnan kokoonpano." Työttömien Keskusjärjestöllä on jäsenyhdistyksiä suhteellisen kattavasti ympäri Suomea, joista on mahdollista saada asiakaspalautetta.

On tärkeää, että työttömien ääni kuuluu kaikessa moninaisuudessaan neuvottelukunnassa. Hyvä, että tällainen neuvottelukunta perustetaan. Jo nyt on tullut esille työllisyyden kuntakokeiluissa, että asiakkaiden palvelutilanteet vaihtelevat eri alueilla. Tärkeää on, että palveluaan työttömiä yhdenvertaisesti. Tärkeää myös, että työllisyyspalveluresurssit ovat riittävät mahdollistamaan yhdenvertaista ja laadukasta työllisyyspalvelua.

STTK ry.

11.4.2024

Asetus koskee työvoimapalveluiden ohjausta. Työllisyyden edistämiseksi asetetaan valtakunnalliset tavoitteet, joiden valmistelusta vastaa työ- ja elinkeinoministeriö. Valmistelussa kuullaan työllisyyden edistämisen valtakunnallista neuvottelukuntaa. Tavoitteiden on oltava sellaisia, että niitä pystytään seuraamaan ja arvioimaan. STTK pitää valtakunnallisten tavoitteiden valmistelun ja seurannan lähtökohtia perusteltuina.

Työllisyyden edistämisen neuvottelukunnan kokoonpano on laaja, mikä on perusteltua työllisyyden edistämisen merkittävyyden takia.

STTK kuitenkin kiinnittää huomiota siihen, että neuvottelukunnassa tulisi olla suora edustus myös työllisyyspalveluissa työskentelevällä henkilöstöllä.

Asetuksen mukaan neuvottelukunta voi perustaa jaostoja. Toimikauden ajaksi asetettavat jaostot ovat kuntajaosto, tietojaosto ja yhdyspintajaosto. On hyvä, että asetus jättää neuvottelukunnalle valtuudet päättää kolmen pysyvän jaoston lisäksi tarpeen mukaan muista jaostoista. Samoin on tärkeää, että jaostojen jäseneksi on mahdollisuus myös neuvottelukuntaan kuulumattomia jäseniä.

STTK kiinnittää erityistä huomiota yhdyspintajaoston toimintaan. Työllisyyden edistämiseksi on yhdyspintoja esimerkiksi sosiaali- ja terveystyöpalveluihin sekä koulutuspalveluihin. Yhdyspintajaostosta tulee muodostaa toimielin, jolla on aidot mahdollisuudet edistää työllisyydenhoitoon liittyviä asioita poikkihallinnollisesti erilaiset yhdyspinnat huomioiden.

Lisäksi asetuksessa käsitellään yksityisten työvoimapalveluiden tiedonantovelvollisuutta. Yksityisten työvoimapalveluiden on annettava viranomaiselle tietoja työnvälitystoiminnastaan. Asetuksen perusteluissa todetaan, että tällaisia tietoja on pyydetty viimeksi vuonna 2005. STTK katsoo, että mahdollisuus pyytää tietoja yksityisten työnvälitysyriyten toiminnasta on välttämätön ja jatkossa mahdollisuutta tulisi myös hyödyntää nykyistä aktiivisemmin.

Hallitusohjelman perusteella yksityisten työnvälityspalveluiden roolia ollaan lisäämässä, mutta tietopohja niiden vaikuttavuudesta ja kustannuksista on ohut. Tällöin yksityisten työnvälityspalveluiden hyödyntämisen työllisyysvaikutusten ja julkisen talouden vaikutusten arviointi on lähes mahdotonta.

Työ- ja elinkeinoministeriö, Työvoiman maahanmuutto- ja kotouttamisyksikkö **11.4.2024**

Työvoiman maahanmuutto- ja kotouttamisyksikkö pitää kannatettavana valtioneuvoston asetusta työvoimapalveluiden ohjauksesta.

Valtioneuvoston asetusta työvoimapalveluiden ohjauksesta 2 §:ssä säädettyyn neuvottelukuntaan ehdotetaan muutattavaksi niin, että neuvottelukunnan kokoonpanossa huomioidaan maahanmuuttajien ja vieraskielisten palvelut sekä kotoutumisen edistäminen. Neuvottelukuntaan koskevassa muistion tekstiin tulisi lisätä, että ne tahot, jotka esittävät neuvottelukuntaan jäseniä, ottavat jäsenesityksessään huomioon työvoimapalveluina järjestettävät kotoutumista edistävät palvelut ja palveluprosessin sekä muiden maahanmuuttajien ja vieraskielisten työllisyyttä edistävien palveluiden kehittämisen ja ohjauksen. Jaoston työskentelyssä tulisi näin huomioiduksi vahvemmin edellä mainittujen asiakasryhmien asema sekä palvelut, jotka edistävät heidän työllistymistään.

Valtioneuvoston asetuksen työvoimapalveluiden ohjauksesta muistiotekstiin ehdotetaan lisättäväksi huomio siitä, että kotoutumisen edistämisen monialaisen yhteistyön varmistamiseksi yhdyspintajaosto käsitelisi myös työvoimaviranomaisen ja hyvinvointialueen välistä monialaista yhteistyötä, josta säädetään kotoutumislaisissa.

Uudenmaan liitto, maakuntajohtaja Tuija 11.4.2024
Telén, suunnittelupäällikkö Ulla-Mari
Karhu

Asetuksen toisessa pykälässä säädetään työllisyyden edistämisen valtakunnallisesta neuvottelukunnasta, jonka koko on 34 jäsentä.

2 pykälän 2 momentissa todetaan, että kunnilla olisi neuvottelukunnassa seitsemän jäsentä niin, että he edustavat eri kokoisia kuntia maantieteellisesti ja kielellisesti kattavasti. Kuntien tehtävien korostumisen vuoksi kuntaedustajien lukumääräksi ehdotettu seitsemän jäsentä on pieni suhteessa neuvottelukunnan kokoon. Uudenmaan liitto esittää, että neuvottelukunnan kuntien nimeämien jäsenten lukumäärää nostetaan viidellä jäsenellä.

Uudenmaan liitto pitää tärkeänä, että kuntien edustus toteutuu niin, että väestöltään runsaat alueet ja suuret työssäkäyntialueet tulevat riittävästi huomioiduiksi, ja kielellinen kattavuus tarkoittaa myös muita kuin Suomen kansalliskieliä. Kansainvälisten osaajien määrän kasvu työmarkkinoilla on toivottavaa ja myös tämän näkökulman on suotavaa tulla huomioiduksi neuvottelukunnan kokoonpanossa.

Uudenmaan liitto esittää lisäksi, että työllisyyden edistämisen neuvottelukuntaan ja sen kunta- ja yhdyspintajaostoihin nimitetään maakunnan liittojen edustus.

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto 11.4.2024
rasto

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto ilmoittaa aluehallintovirastojen puolesta lausuntona seuraavaa:

Valtioneuvoston asetuksella työvoimapalveluiden ohjauksesta annettaisiin tarkempaa sääntelyä työllisyyden edistämisen valtakunnallisen neuvottelukunnan kokoonpanosta ja jaostoista. Neuvottelukunnalla olisi kolme pysyvää jaostoa: kuntajaosto, tietojaosto ja yhdyspintajaosto ja neuvottelukunta voisi myös asettaa asioiden valmistelua tai tietyn asiakokonaisuuden tarkempaa käsittelyä varten jaostoja. Ehdotetun tarkemman sääntelyn on tarkoitus tukea työvoimapalveluiden ohjausta sekä valtion ja työvoimaviranomaisten välistä yhteistyötä. Neuvottelukunta voisi toimia eri hallinnonalojen tavoitteiden yhteensovittamisen foorumina. Valtionhallinto olisi edustettuna neuvottelukunnassa siten, että kehittämis- ja hallintokeskuksella (KEHA-keskus), ELY-keskuksilla ja työvoimaviranomaisten valvonnasta vastaavalla aluehallintovirastolla olisi kullakin yksi jäsen.

Aluehallintovirasto kannattaa esitettyä. Neuvottelukunnassa tulisi olemaan laaja ja monipuolinen edustus työllisyyden hoidon toimijoista. Aluehallintovirasto valvoo 1.1.2025 alkaen valtakunnallisesti

työvoimaviranomaisia ja työvoimapalveluiden järjestämistä. Vastuu työvoimaviranomaisten toiminnan ja työvoimapalveluiden lainmukaisuuden valvonnasta perustelea aluehallintoviraston edustuksen neuvottelukunnassa, ottaen huomioon neuvottelukunnan tehtävät ja sen toiminnalle asetetut tavoitteet. Valvonnan tavoitteiden tulee olla yhdenmukaisia työllisyyden edistämisen valtakunnallisten tavoitteiden kanssa ja tukea julkisen työvoimapalvelujärjestelmän toimivuutta. Tämän vuoksi yhteistyö ja koordinaatio työvoimapalvelujen järjestämiseen osallistuvien ja niistä vastaavien toimijoiden kanssa ja välillä on tärkeää.

Aluehallintovirasto edistää toimialoillaan perusoikeuksien ja oikeusturvan toteutumista sekä peruspalvelujen saatavuutta. Työvoimapalveluilla on yhteys mm. sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin sekä koulutuspalveluihin, joiden ohjauksesta ja valvonnasta aluehallintovirasto alueella vastaa. Toimialojensa ja valvontatehtäviensä myötä aluehallintovirastolla on käytettävissään monialaista erityisasiantuntemusta, jota voidaan hyödyntää myös neuvottelukunnan alaisessa jaostotyöskentelyssä sekä alueellisissa työllisyyden edistämisen yhteistyö- ja seurantakeskusteluissa. Poikkihallinnollinen yhteistyö on olennainen osa myös työvoimapalveluiden tehokasta valvontaa ja kehittämistä, ja se lisää valvonnan vaikuttavuutta.

Työvoimapalveluita valvovalle viranomaiselle kertyy valvonnan kautta sekä valtakunnallisesti että alueittain paljon sellaista tietoa, jota muilla työllisyyden hoidon viranomaisilla tai toimijoilla ei ole. Tätä tietoa on tarkoitus myös soveltuvilta osin siirtää KEHA-keskuksen hallinnoimaan tietovarantoon valtakunnallisten tavoitteiden toteutumisen seuraamisen ja arvioimisen perustaksi.

rautalammin kunta, Marjo Hartikainen , 11.4.2024
Rautalammin työllisyyspalvelut, Kouvola-Laukka Merja

On oleellista alueellisen yhdenvertaisuuden ja palvelujen tasalaatuisuuden näkökulmasta säilyttää työ- ja elinkeinoministeriöllä velvollisuus asettaa tavoitteet, seurata ja arvioida palvelujen suunnittelua ja toteuttamista valtakunnan tasolla.

Neuvottelukunnan kokoonpanossa on huomioitu monipuolisesti eri toimijatahot. Neuvottelukunnan kokoamisen vaiheessa tulee kiinnittää ehdottomasti huomiota siihen, että maantieteelliset ja alueelliset eroavuudet mm. elinkeinorakenteen, työvoimansaataavuuden ja väestön ikärakenteen suhteen tulee laaja-alaisesti edustetuksi. Erityisesti pienten kuntien ja syrjäseutujen erityistarpeet tulee saada näkyviin neuvottelukunnan edustuksessa siten, ettei pääpaino määriy kasvukeskusten palvelutarverakenteen mukaisesti. Myös suurempien kasvukeskusvetoisten työllisyysalueiden sisällä voi olla jo suuria alueellisia eroja vaikka maantieteellinen välimatka ei olisikaan kovin suuri. Nämä eroavuudet korostuvat kun toimintaa ja palveluja kehitetään sekä niiden vastaavuutta tulevaisuudessa arvioidaan.

Niinikään edustuksessa tulee huomioida sekä yritystoiminnan että rekrytoinnin näkökulmat tasapainoisessa suhteessa. Oleellinen yhteys kokoonpanossa on huomioida myös hyvinvointialueen ja koulutuksen sekä Kela ja työttömyyskassojen edustus. Saumattomalla yhteistyöllä on suora vaikutus työllisyysalueilla työnhakijoiden kotikuntien elinvoimaan ja talouteen.

Asetuksessa ei ole huomioitu kotikuntien osuutta monialaiseen yhteistyöhön osallistumisen oikeudesta/mahdollisuudesta. Toimijaosapuolina /viranomaisena on pääsääntöisesti hyvinvointialue, työllisyysalue ja Kela. Kuntien omat täydentävät palvelut ovat merkityksellisessä roolissa ns. paikallisessa jalkautuvassa yksilöohjauksessa, mutta jäävät ns. virallisessa palvelujärjestelmässä ulkopuoliseksi muiden kuin vaikeimmin työllistyvien pitkäaikaistyöttömien osalta esim. tiedonsaannin suhteen. Usein kunnissa on kuitenkin asiakkaaseen luontevin ohjaussuhde nimenomaan kotipaikkakunnalla, samoin kuin paikkakunnan yritys- ja työpaikkatietous. Tämän rajapinnan hyödyntämiseen tulisi kiinnittää huomioita, jotta yksilöllinen tuki, palvelujen katkeamaton saatavuus ja oikea-aikaisuus voidaan turvata ja työttömyyden pitkittyminen estää palvelujärjestelmän moninaisuuden vuoksi. Myös tarvittavan tiedonsiirron mahdollistamiseen tulisi kiinnittää huomiota työnhakijan työttömyyden mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

Pirkanmaan hyvinvointialue, sosiaali- ja terveysjohtaja Taru Kuosmanen 11.4.2024

Asetuksen säädetään muun muassa työllisyyden edistämisen valtakunnallisessa neuvottelukunnan kokoonpanosta ja tehtävistä. Pirkanmaan hyvinvointialue pitää valtakunnallisen työllisyyden edistämisen neuvottelukunnan roolia valtakunnallisten tavoitteiden asettamisessa tarkoituksenmukaisena. Ehdotuksessa on huomioitu hyvin neuvottelukunnan toiminnan laaja-alaisuus ja kokoonpanossa tunnistettu niin hyvinvointialueiden, sosiaali- ja terveysalan järjestöjen kuin vammaisjärjestöjenkin edustus.

Suomen Kuntaliitto ry

11.4.2024

Neuvottelukunnan kokoonpanossa tulisi työvoimaviranomaisten roolia uuden tehtävän myötä kasvattaa. Neuvottelukunnan varapuheenjohtajuus tulisi olla kuntapuolella. Asetusluonnoksessa ei myöskään määritellä sihteeristön edustajuutta. Vähintään yhden sihteerin tulisi olla kuntien edustaja.

1 § Työllisyyden edistämisen valtakunnallisten tavoitteiden valmistelu ja tarkistaminen.

Tärkein kommentti valtakunnallisten tavoitteiden valmisteluprosessiin kunnilta on ollut se, että jos valtakunnallisilla tavoitteilla halutaan olevan ohjausvaikutusta kuntien/työllisyysalueiden toiminnan ja talouden seuraavan vuoden suunnitteluun, niin aikataulu siitä, että tavoitteet olisivat valmiit vasta loppuvuodesta, on huono. Kunnat ja työllisyysalueet aloittavat seuraavan vuoden talousarvioprosessin kesällä/alkusyksystä, joten mitä aikaisemmin syksyllä valtakunnalliset tavoitteet tiedetään, sitä paremmin ne pystytään huomioimaan kuntien talousarvioissa.

1 § 1 mom. Järjestämislain esitöissä todetaan, että neuvottelukunta tukee työ- ja elinkeinoministeriötä valtakunnallisten tavoitteiden valmistelussa. Jos neuvottelukunnan osallistaminen jää vain kuulemisen varaan ja sen näkemyksiä halutaan valmistelun alussa ja esityksen viimeistelyvaiheessa, niin neuvottelukunnan rooli valtakunnallisten tavoitteiden valmistelun osalta voi jäädä ohueksi. Työ- ja elinkeinoministeriön on huolehdittava, että tavoitteiden valmistelussa otetaan huomioon eri osapuolten näkemyksiä ja eri hallinnonalojen tavoitteita (HE 207/2022 vp, s. 263)

Ehdotus 1 §:n 1 momentin muotoiluksi:

Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) 21 §:ssä tarkoitettujen työllisyyden edistämisen valtakunnallisten tavoitteiden valmistelusta. Työ- ja elinkeinoministeriö valmistelee yhdessä neuvottelukunnan kanssa valtakunnallisten tavoitteiden lähtökohtia ja kuulee neuvottelukuntaa ministeriön esitysluonnoksesta. Työ- ja elinkeinoministeriön voi kuulla työvoimaviranomaisia valtakunnallisten tavoitteiden valmistelussa alueellisten seurantakeskustelujen yhteydessä.

1 §:n 2 mom. Työ- ja elinkeinoministeriön on varmistettava, että hyväksytyjen työllisyyden edistämisen valtakunnallisten tavoitteiden toteutumista on mahdollista arvioida seurantatiedolla tai -mittareilla. Hyviä vaikuttavuusmittareita pitää kehittää jatkossa. Lisäksi olisi hyvä lisätä aikamääre, mistä lukien tavoitteita pystyy seuraamaan. Asetuksessa ehdotettua tekstiä tulisi täydentää tekstillä ”välittömästi niiden antamisesta lukien”. On kunnille/työllisyysalueille kohtuutonta asettaa tavoitteita, joita ei välittömästi kyetä alkaa seuraamaan. Sama koskee myös 3 mom.

Ehdotus 1 §:n 2 momentin muotoiluksi:

Työ- ja elinkeinoministeriön on varmistettava, että hyväksytyjen työllisyyden edistämisen valtakunnallisten tavoitteiden toteutumista on mahdollista arvioida seurantatiedolla tai -mittareilla välittömästi niiden antamisesta lukien.

2 § Neuvottelukunnan kokoonpano

2 §:n 1 mom. Kun puheenjohtaja tulee ministeriöstä, varapuheenjohtaja voisi tulla kuntasektorilta tai Kuntaliitosta.

2 § 2 mom. Työvoimaviranomaisen edustusta koko neuvottelukunnassa tulee kasvattaa merkittävästi. Valtionhallinnon edustajien määrä neuvottelukunnassa on huomattavan suuri. Kunnille ollaan säätämässä ainoastaan enintään 7 edustajaa 34:stä (vai 35:stä? Lukumäärä tarkistettava). Se on suhteessa aivan liian vähän. Työllisyysalueita on 45. Niistä vähintään kolmanneksen tulisi olla neuvottelukunnan jäseninä. Neuvottelukuntaa tulisi kuulua vähintään 15 kuntien edustajaa, kun otetaan huomioon, että neuvottelukunnassa käsitellään nimenomaan työllisyyden edistämiseen liittyviä tehtäviä. Lisäksi siellä käsitellään laajasti koko palvelujärjestelmää koskevia seuranta-, ennakointi- ja arviointitehtäviä, jotka ovat keskeisiä järjestämistä vastuulliselle taholle.

Lisäys voisi tapahtua joko neuvottelukunnan kokoa kasvattamalla tai muita sidosryhmiä karsimalla.

Lähtökohtaisesti on hyvä, että kunnat/työllisyysalueet voivat itse määrittää edustajansa. Edustajia ei ole tarpeen määrätä asetuksen ao. momentissa.

3 § Neuvottelukunnan työskentelytavat ja päätösvaltaisuus

3 § 1 mom. Ei ole syytä korostaa ministeriöiden edustajien läsnäoloa vaan neuvottelukunta on päätösvaltainen, kun saapuvilla on puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja sekä vähintään puolet sekä kuntajäsenistä että muista kuin kuntajäsenistä. Selvää on, että neuvottelukunnan kuntajäseniä on oltava aina paikalla, jotta kokous ylipäätään olisi päätösvaltainen.

4 -5 §: Asetuksessa ei ole tarpeen määrittellä jaostossa näin tarkasti. Asetuksessa voitaisiin todeta yksinkertaisesti, että "Neuvottelukunta voi asettaa tarpeelliseksi katsomiaan jaostoja."

6-7 §: Ei lausuttavaa

Uudenmaan TE-toimisto

11.4.2024

Uudenmaan TE-toimistolla ei ole asetuksesta lausuttavaa.

Kangasniemen kunta, Työllisyyspalvelut, Vartiainen Helena

11.4.2024

Kuntaedustusta tulisi vahvistaa merkittävästi valtakunnallisessa neuvottelukunnassa, työllisyydenhoidon siirtyessä kuntien vastuulle. Tavoitteiden valmistelussa ja neuvottelukunnassa on eri kokoisia kuntia kuultava. Neuvottelukuntaan tulee lisätä, ehdotuksesta poiketen, kuntaedustajia eri kokoisista kunnista. Työllisyysalueiden erilaisuus on syytä ottaa huomioon tavoitteiden asettamisessa ja ohjauksessa.

Kunnille pitää taata riittävä harkintavalta hyödyntää aktiivisen työvoimapolitiikan ratkaisukeskeistä työllistämismallia asiakkaiden palveluprosesseissa.

Tietosuojavaltuutetun toimisto

10.4.2024

Ei lausuttavaa.

Haapaveden kaupunki

10.4.2024

Kuntien rooli muuttuu perustavanlaatuisesti TE-uudistuksessa. Pääasiallinen vastuu toiminnasta ja sen erilaisista tuottamistavoista siirtyy kuntiin. Kuntien välillä on suuria eroja jo pelkästään maantieteelliseen kokoon ja väestömäärän nähden. Nämä taustatekijät huomioiden kuntien edustus ei vaihuta riittävältä. Myös substanssiosaamista tulisi kokoonpanossa vahvistaa.

**Varkauden kaupunki, Keski-Savon työ- 10.4.2024
lisyysalue. Vastauksiin liitetty myös
TYP-johtajien vastaukset.**

4 § mukaan neuvottelukunta asettaa toimikautensa ajaksi työllistymisen monialaiseen edistämiseen liittyvien asioiden käsittelemistä varten (yhdyispintajaosto) jaoston.

5 § Jaostojen kokoonpano

Neuvottelukunta päättää 4 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetun jaoston kokoonpanosta sekä nimittää

jaoston jäsenistä puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan kuntia edustavan etujärjestön esityksestä. Neuvot-

telukunta päättää 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun jaoston kokoonpanosta sekä nimittää jaoston

jäsenistä puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan kehittämis- ja hallintokeskuksen esityksestä.

Ellei 1 momentissa toisin säädetä, neuvottelukunta päättää jaoston jäsenistä ja nimittää jaoston jä-

senistä puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan pääsihteerin esityksestä. Jaoston jäseneksi voidaan nimittää myös neuvottelukuntaan kuulumaton henkilö. Tällä jaoston jäsenellä on kokouksessa sama asema kuin muilla jaoston jäsenillä.

5 §:n mukaan jaostojen jäsenet ovat pääsääntöisesti neuvottelukunnan jäseniä. Jäseneksi voidaan nimittää myös neuvottelukuntaan kuulumaton henkilö. Työllistymisen monialaiseen edistämiseen liittyvien asioiden käsittelyä varten on olennaista, että jaostossa on mukana vahvaa monialaisen työn arjen- ja asiantuntemusta. Asetusluonnoksen sanamuoto ei tätä turvaa. Kokoonpanoa koskevassa pykälässä tulee olla maininta myös jaoston tehtäväalueeseen liittyvän asiantuntemuksen huomioimisesta jaoston jäseniä nimettäessä.

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) valvoo ja asettaa tavoitteet työllisyysalueille. On huomioitava myös työllisyysalueiden oma ja itsenäinen rooli työvoimaviranomaisina ja on toivottavaa, että työ- ja elinkeinoministeriön valvonta ei rajoita liikaa työllisyysalueen toimintaa ja tavoitteissa näkyy myös alueelliset tarpeet. Lisäksi on huomioitava työllisyyden alueiden ja kuntien uusi vastuu seurata tavoitteita suhteessa käytettävissä oleviin resursseihin. Tavoitteiden tulee olla selkeästi mitattavia huomioiden tulevat tietojärjestelmä muutokset. Osa työvoiman saatavuuden kysymyksistä on useamman ministeriön alaisuuden näin ollen olisi olennaista tiiviimpi yhteistyö työ- ja elinkeinoministeriön, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön sekä opetus- ja kulttuuriministeriön kesken.

KEHA-keskus

10.4.2024

1 § Työllisyyden edistämisen valtakunnallisten tavoitteiden valmistelu ja tarkistaminen

KEHA-keskus kannattaa esitettyä menettelyä siitä, että työ- ja elinkeinoministeriö on ensi sijassa vastuussa valtakunnallisten tavoitteiden asettamisesta ja tavoitteiden määrittelystä käydään keskustelua valtakunnallisessa neuvottelukunnassa.

KEHA-keskus pyytää kuitenkin kiinnittämään huomiota siihen, että valtakunnallinen tavoite on monelta osin eri asia kuin tavoitteen toteutumista seuraava mittari tai indikaattori. Esimerkiksi nykyisiä ELY-keskusten työllistymisen edistämisen tavoitetta voidaan mitata joko kiinnittämällä huomiota työttömyysjaksojen pituuteen tai aikaan joka työttömällä menee työllistyä avoimille työmarkkinoille. Vaikka kumpikin liittyy tiiviisti työllisyyden edistämiseen, kannustavat mittarit palveluita järjestäviä tahoja hyvin erityyppiseen toimintaan. Esimerkiksi työttömyysjaksoja voi lyhentää palveluohjauksella tai työllistymisen nopeutta parantaa julkista työnvälitystä tehostamalla. KEHA-keskus ehdottaa, että momenttiin lisätään kirjaus siitä, että työ- ja elinkeinoministeriö vahvistaa valtakunnallisten tavoitteiden lisäksi niitä vastaavat seurantamittarit.

Lisäksi KEHA-keskus esittää, että valtakunnallisten tavoitteiden vahvistamisen yhteydessä vahvistetaan myös muut KEHA-keskuksen säännöllisessä arvioinnissa käytettävät mittarit. KEHA-keskuksen arviointi kattaa valtakunnallisten tavoitteiden lisäksi työvoimapalveluiden tuloksellisuuden ja järjestämisvastuun edellytysten seurannan.

KEHA-keskus myös esittää, että valtakunnalliset tavoitteet ja arviointimittarit vahvistetaan koko hallituskaudelle.

KEHA-keskus pyytää kiinnittämään huomiota myös työllisyyttä edistävien monialaisten palveluiden tavoitteisiin ja niiden toteutumisen mittaamiseen. Yksi työllisyyden edistämisen valtakunnallisen neuvottelukunnan jaostoista tulee esityksen mukaan olemaan yhdyspintajaosto, jossa käsitellään laajasti työllistymistä edistävää monialaisen tuen yhteistoimintamallia ja nuorten työllistymistä edistävää yhteispalvelua (nykyinen Ohjaamo-toiminta). Jotta työllisyyttä edistävien monialaisten palveluiden tavoitteita tai tuloksellisuutta voidaan mitata tai arvioida, tulee niille olla asetettu niitä koskevat tavoitteet, ja tiedon tuotantoon ja arviointiin olla käytettävissä riittävät työkalut ja resurssit.

2 § Neuvottelukunnan kokoonpano

KEHA-keskus kannattaa, että perustettavassa työllisyyden edistämisen valtakunnallisessa neuvottelukunnassa on kehittämis- ja hallintokeskuksen edustaja, koska keskuksella on merkittävä rooli työllisyyden edistämisen ja työllisyyspalvelujen arvioinnissa, ohjaamisessa ja tukemisessa.

4 § Neuvottelukunnan jaostot

KEHA-keskus tukee esitystä tietojaoston perustamisesta, joka käsittelee sekä tietojärjestelmien kehittämistä että työvoimapalveluiden tuloksellisuuden ja toimivuuden arviointiin, seurantaan ja kehittämiseen liittyviä kysymyksiä. KEHA-keskus tunnistaa esityksen perusteluissa mainitun kytköksen tietojärjestelmien ja tietojohdamisen välisestä yhteydestä. KEHA-keskus kiinnittää huomiota siihen, että molemmat kokonaisuudet ovat laajoja ja vaativat molemmat eri profiiliin substanssiosaamista. Jaoston jäsenten ja varajäsenten nimeämisessä on tärkeä kiinnittää erityistä huomioita edellä mainittuun seikkaan esimerkiksi kuntaverkostojen tai muiden mukaan kutsuttavien keskeisten tahojen osalta, jotta varmistetaan että jaoston toiminta on riittävän vahvalla pohjalla. Lisäksi, koska molemmat kokonaisuudet ovat laajoja ja mielenkiintoa herättäviä, KEHA-keskus ennakoii, että jaoston koontumisfrekvenssi saattaa olla poikkeuksellisen tiivis käsiteltävien asioiden luonteen ja määrän vuoksi. KEHA-keskus näkee tärkeänä, että KEHA-keskuksella on puheenjohtajuus kyseisessä jaostossa.

KEHA-keskus kannattaa yhdyspintajaoston perustamista työllistymisen monialaiseen edistämiseen liittyvien asioiden käsittelemistä varten. Kannatamme myös 2 momentin kirjausta, että muita jaostoja voidaan tarvittaessa asettaa neuvottelukunnan toimikauden alkaessa tai sen aikana.

5 § Jaostojen kokoonpano

KEHA-keskus kannattaa, että jaostojen jäseniksi voidaan nimetä myös muita kuin neuvottelukunnan jäseniä.

KEHA-keskus kannattaa esitystä, jonka pohjalta KEHA-keskus toimisi tietojaoston vetäjänä ja puheenjohtajana. KEHA-keskus pyytää kuitenkin tarkentamaan asetuksessa mainintaa jaoston koostumuksesta esimerkiksi kuntaverkostojen tai muiden mukaan kutsuttavien keskeisten tahojen osalta, jotta varmistetaan, että jaoston toiminta on riittävän vahvalla pohjalla.

Asiantuntijuuden varmistamiseksi yhdyspintajaoston jäsenten tulee edustaa kattavasti yhdyspinoilla toimivia tahoja ja monialaista palveluvalikoimaa. Jäseniä nimettäessä tulee myös huomioida kehittämis- ja hallintokeskukselle TYM-lain 18 §:ssä määritelty tehtävä hoitaa palveluintegraation ja monialaisen työn kehittämisen tukipalvelua kunnille ja muille työllisyyttä edistävän monialaisen palvelun toimijoille. Yhdyspintajaosto tai sen alajaostot voivat jatkossa toimia aktiivisesti monialaisten palvelujen kehittämisessä tai nuorille suunnattujen monialaisten palvelujen kehittämisessä.

KEHA-keskus esittää myös, että samalla tavalla kuin 3 § 3 momentissa säädetään neuvottelukuntaa koskien, myös jaostot voivat kutsua pysyviä tai tilapäisiä asiantuntijoita sekä tarpeen mukaan kuulla myös muita asiantuntijoita.

6 § Alueellisten työllisyyden edistämisen yhteistyö- ja seurantakeskustelujen järjestäminen

KEHA-keskus toivoo, että esityksessä painotetaan, että KEHA-keskuksen ja ELY-keskusten välinen yhteistyö ei alueellisten yhteistyö- ja seurantakeskusteluiden järjestämisen osalta ole vain tiivistä, vaan että KEHA-keskuksella on pysyvä edustus keskusteluissa. KEHA-keskuksen näkemys perustuu KEHA-keskuksen uuteen lakisääteiseen tehtävään arvioida työvoimapalveluiden ja työllisyysaluiden tuloksellisuutta sekä siihen että kyseiset arviot ovat pysyvä osa keskusteluiden sisältöjä. KEHA-keskus katsoo, että arvioita ei voi esitellä keskusteluissa muut kuin arvioiden teosta vastanneet tahot.

Etelä-Savon ELY, TE-asiakaspalvelukeskus 10.4.2024

TE-asiakaspalvelukeskus kannattaa erilaisten valtakunnallisten tavoitteiden asettamista ja tavoitteiden toteutumisen riittävän tarkkaa seuranta. Suomi on lopulta työmarkkinaltaan varsin pieni maa ja työllisyyden hoito eri toimijoiden yhteinen ponnistus. Myös työllisyyden edistämisen neuvottelukuntien kokoonpanoon liittyvä sääntely on hyvä tuottaessaan laajaa ja moninäkömukaisesti edustusta.

Vantaan kaupunki/sihteeristö

10.4.2024

Vantaan kaupungin mukaan kuntaedustusta tulisi vahvistaa merkittävästi valtakunnallisessa neuvottelukunnassa ja huomioida sen kokoonpanossa paremmin pääkaupunkiseutujen kaupunkien sekä muiden suurten kaupunkien merkitys valtakunnallisen elinvoiman tuottajina. Mainitussa neuvottelukunnassa ehdotetaan olevan enintään seitsemän kuntien edustajaa siten, että he edustaisivat eri kokoisia kuntia maantieteellisesti ja kielellisesti kattavasti. Esitöissä ei ole lainkaan perusteltu sitä, mihin mainittu ”enintään seitsemän kuntien edustajaa” perustuu. Säännöskohtaisissa perusteluissa vain todetaan, että kunnat voisivat keskenään ratkaista, miten ne katsovat edustuksen toteutuvan parhaiten ja voisivat esimerkiksi harkita, antavatko ne edustuksessaan painoarvoa erilaisille työvoimapalveluiden järjestämiskäytännöille. Sen sijaan valtionhallinnolla olisi neuvottelukunnassa määrällisesti kuntia vahvempi edustajisto: TEM (2), VM (2), STM (1), OKM (1), KEHA (1), ELY (1), AVI (1). Puheenjohtajan ehdotetaan tulevan TEM:stä.

Huomion arvoista on myös, että esitysluonnos työllisyyden edistämisen valtakunnalliseksi tavoitteeksi, josta neuvottelukuntaa kuultaisiin, valmisteltaisiin valtioneuvoston asetuksen elinkeino- ja ympäristökeskuksista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta (asetusluonnos 3) 30 §:n mukaan työ- ja elinkeinoministeriön ja kehittämissivuston välisenä yhteistyönä. Säännöskohtaisten perustelujen mukaan em. tahojen yhteistyöllä varmistettaisiin, että valtakunnallisille tavoitteille on joko olemassa tai kehitettävissä asianmukaiset seuranta- ja arviointivälineet ja -kohteet. Osana tavoitteiden valmistelua seurannan ja arvioinnin välineet ja kohteet tulisivat työllisyyden edistämisen valtakunnallisen neuvottelukunnan käsiteltäviksi. Vantaan kaupungin mukaan kunnat tulisi ottaa ehdotettua vahvemmin mukaan em. valmisteluyhteistyöhön KEHA:n ja TEM:n rinnalle. Vantaan kaupunki kiinnittää huomiota, että asetustasolla ollaan nyt määrittelemässä ja konkretisoidussa merkittävää kuntiin kohdistuvaa valtionohjausta, mitä ei voi pitää ongelmattomana perustuslain 121 §:ssä turvatun kunnallisen itsehallinnon kannalta. Ohjauskohteena olemisen sijasta kunnat tulisi nähdä ratkaisujen ja innovaatioiden luojina sekä tasaveroisina yhteistyö- ja suunnittelukumppaneina valtion kanssa.

Jyväskylän kaupunki

9.4.2024

Ei lausuttavaa.

Tampereen kaupunki, Pormestari Kallervo Kummola (9.4.2024, § 53) / Lisätiedot lausunnosta antaa työllisyysjohtaja Regina Saari (puh. 050 346 9603, etunimi.sukunimi@tampere.fi)

9.4.2024

Järjestämislain 3 luvussa säädetään työvoimapalvelujen ohjauksesta ja valvonnasta. Kansallisesti on perusteltua, että julkisten työvoimapalvelujen yleinen ohjaus, kehittäminen ja valvonta kuuluvat työ- ja elinkeinoministeriölle.

Työllisyyden edistämiseksi on myös tarpeellista asettaa Suomessa kansallisia tavoitteita. On perusteltua, että valtioneuvosto vahvistaa hallituskausittain valtakunnallisia tavoitteita työllisyyden edistämiseksi työ- ja elinkeinoministeriön esittelystä. Valtakunnalliset tavoitteet ja niiden seuranta on kuitenkin syytä pitää varsin yleisellä tasolla. Kunnat ja työllisyysalueet asettavat alueellaan mm. kuntastrategioista johdettavia omia tavoitteitaan elinvoimalle, työllisyyden edistämiseksi, työvoiman saataavuudelle ja työvoimapalveluille, sillä alueellisesti ja paikallisesti eri kokoisten kuntien ja eri alueiden tilanteet ovat keskenään varsin erilaisia.

Kansalliset tavoitteet tulisi määritellä tasolle, jossa niiden seuranta ja arviointi ja mahdollinen vertailtavuus on tarkoituksenmukaista ilman tulkinnallisuuksia ja erillisiä alueellisia valtion pitämiä seurantakeskusteluja sekä KEHA-keskuksen tarkalle tasolle menevää seurantamittaristoa, jonka myötä myös virhearviointit alueiden keskinäisen vertailun osalta kasvavat. On huomioitava, että valtiolta kuntiin siirtyvien työvoimapalvelujen lisäksi kunnissa on keskenään erilaisia toimintatapoja, joilla työllisyydessä tavoiteltavaa tulosta saadaan aikaan. Kunnat panostavat työllisyyden edistämiseen työvoimapalvelujen järjestämisen lisäksi itsehallintonsa ja yleisen toimialan puitteissa monin eri tavoin. Näin ollen kuntien ja alueiden vertailtavuus KEHA-keskuksen taholta tulee olemaan vuosi vuodelta yhä vaikeampaa. Seurannan ja valvonnan sijaan olisikin tarpeen kehittää valtion ja kuntien välistä yhteistyötä.

Tampereen kaupunki pitää valtakunnallisen työllisyyden edistämisen neuvottelukunnan roolia valtakunnallisten tavoitteiden asettamisessa ja tarkastamisessa tarkoituksenmukaisena. Neuvottelukunnan toimintatapana tulisi painottaa sidosryhmien aitoa vuorovaikutteisuutta ja osallistamista valmisteluun sekä toimijoiden näkemysten huomioimista valmistelussa. Pöytäkirjoista tulisi olla luettavissa kokouksen päätökset nykyisin neuvottelukunnassa käytäntönä olevien yleisten keskustelumuiden sijaan.

Kuntien edustusta, jäsenmääriä ja paikkajakoja määriteltäessä tulisi huomioida, että suurimpien järjestäjien, C6- ja C23-kaupunkien, kokonaisvastuu työllisyyspalvelujen järjestämisestä on koko Suomen mittakaavassa erittäin merkittävä. Paikkajaossa tulisi ottaa huomioon suurten alueiden vastuu uudistuksesta ja palveluista ja siten edellä mainittujen vastuukuntien riittävät vaikutusmahdollisuudet neuvottelukunnassa. Yksittäinen kunta ei ilman riittävää työvoimapohjaa voi toimia työvoimapalvelujen järjestäjänä, eikä myöskään kantaa järjestäjän rooliin kuuluvaa vastuuta.

Tampereen kaupunki pitää perusteltuna, että neuvottelukunnan jaostot voivat koostua neuvottelukuntaan kuulumattomista jäsenistä, jolloin turvataan laajempi osallistuminen neuvottelukunnan alaiseen toimintaan ja riittävä asiantuntijuus koko kokonaisuudessa.

Tampereen kaupunki ei pidä tarkoituksenmukaisena alueellisia työllisyyden edistämisen yhteistyö- ja seurantakeskusteluja. TE-uudistuksen myötä hallinnollisia rooleja eri valtion virastojen välillä ja suhteessa kuntiin tulisi keventää, ei vahvistaa. Nykyisiä valtion suunniteltavia ohjaus-, seuranta- ja valvontarakenteita sekä useiden eri valtion virastojen roolien ja tehtävien lisäämistä ei voi pitää tarkoituksenmukaisena. Ratkaisut ovat kalliita ja itsehallinnollisten kuntien osalta perusteettomia, vaikkakin vastaavatyypinen rakenne on ollut perusteltu silloin, kun valtion omien TE-toimistojen toimintaa on ohjattu työ- ja elinkeinoministeriöstä, KEHA-keskuksesta sekä myös ELY-keskuksista käsin.

Kansallinen tavoitetaso, toimiva neuvottelukunta rakenteineen ja rahoitus kuntien työllisyyden edistämiseen liittyvien kasvavien kannusteiden lisäksi ovat riittävä keino ohjata kuntia työvoimapalvelujen siirtyessä kuntien vastuulle. Sen sijaan liian tarkalle tasolle viety asiakaspalveluprosessien ja palvelujen säätely sekä eri valtion virastoille määritelty ohjaus-, seuranta- ja valvontavastuu rajoittavat kuntien mahdollisuuksia vaikuttaa asiakaslähtöisesti, vaikuttavasti ja kustannustehokkaasti työllis-

syiden edistämiseen. Valtion taholta tulevan valvonnan lisääminen, huomioiden jo aluehallintoviranomaisen nykyiset valvontatehtävät, ei ole perusteltua uudistuksessa. Tasavertaisen yhteistyön lisäämiselle valtion ja kuntien kesken sen sijaan on merkittävää tarvetta.

Pirkanmaan TE-toimisto

9.4.2024

Imatran kaupunki, Työllisyyspalvelut

9.4.2024

2§ neuvottelukunnan kokoonpanossa kuntaedustus on vähemmistössä (7 paikkaa 34:stä). Neuvottelukunnan rooli huomioiden tulisi kuntien edustuksen olla eri valtion virastoihin ja muihin toimijoihin nähden isompi.

4–5§ yhdyspintajaoston jäsenten nimittämisessä tulisi huomioida monialaisen työn vahva ammatillinen osaaminen.

Pohjois-Savon ELY, Lausunto on ELY-keskusten E-vastualueiden yhteinen lausunto

9.4.2024

ELY-keskukset toteavat yhteisenä lausuntonaan seuraavaa

2§:ssä säädetään työllisyyden edistämisen valtakunnallisen neuvottelukunnan kokoonpanosta. ELY-keskuksille on neuvottelukunnassa varattu yksi paikka. ELY-keskuksilla tulisi olla neuvottelukunnassa kaksi paikkaa. Työllisyyspalvelujen järjestämisrakenne on moninainen ja erilainen eri puolilla Suomea ja työllisyysviranomaisten määrä on suuri. ELY-keskuksilla on työllisyyden ja kotoutumisen edistämisen tehtäviä, joiden vuoksi olisi tärkeä tunnistaa, että toimijoilla, joilla on toimivalta näissä tehtävissä, olisi myös tunnistettu asema neuvottelukunnassa uusien työvoimaviranomaisten rinnalla. Neuvottelukunnalla esitetään kolme pysyvää jaostoa, joiden lisäksi on mahdollisuus perustaa uusia jaostoja. Valtion aluehallinnolla on syytä olla riittävä edustus, jotta voidaan turvata myös monipuolinen edustus jaostoissa, vaikka esityksessä mainitaankin, että jaoston jäseneksi voidaan ottaa myös neuvottelukuntaan kuulumaton henkilö, mikä edistää riittävän asiantuntemuksen hankkimista käsiteltävissä asioissa.

6§ Alueellisten työllisyyden edistämisen yhteistyö- ja seurantakeskustelujen järjestäminen

ELY-keskukset pitävät tärkeänä, että keskustelujen järjestämisestä vastaavasta ELY-keskuksesta ehdotetaan säädettäväksi asetuksessa. ELY-keskukset ilmaisevat kuitenkin huolensa siitä, että keskusteluista on säädetty yleisellä tasolla teknis-hallinnollinen ulottuvuus (kuka kutsuu, kuka tekee muistion, kuka tuottaa analyysit jne.), mutta itse keskustelujen merkitys ja luonne jää avoimeksi.

ELY-keskukset esittävät, että yhteistyö- ja seurantakeskustelujen merkitys ja tarkoitus osana valtakunnallista työllisyyden edistämisen kokonaistehtävää kirjattaisiin asetukseen. Tämä selkeyttäisi ELY-keskusten järjestämisen keskustelujen merkityksen myös kunnille ja työllisyysalueille. Tämä tukisi palvelujärjestelmän toimivuutta, edistäisi kuntien ja valtion välistä vuorovaikutusta sekä antaisi perusteen kunnille osallistua keskusteluihin, jotka eivät ole missään määritelty sitovaksi keskusteluksi, johon työllisyysalueen tulisi osallistua. ELY-keskukset ovat toimijana maakunnallinen ja alueellinen taho, yhdistävä silta työllisyysalueiden ja valtion välillä, Valtion aluehallinnolla on paljon työllisyyttä edistäviä mahdollisuuksia (mm. yritys- ja kehittämisrahoitus, liikennetehtävät, elinkeinoelämän kanssa tehtävä yhteistyö), joiden yhdistäminen työmarkkinoiden toimivuuteen ja työllisyysalueiden yliaalueellisessa yhteistyössä on tarpeen yhteensovittaa paikallisesti ja alueellisesti.

Lappeenrannan kaupunki, Lappeenrannan työllisyyspalvelut 9.4.2024

2§ neuvottelukunnan kokoonpanossa kuntaedustus on vähemmistössä (7 paikkaa 34stä). Neuvottelukunnan rooli huomioiden tulisi kuntien edustuksen olla eri valtion virastoihin ja muihin toimijoihin nähden isompi.

4–5§ yhdyspintajaoston jäsenten nimittämisessä tulisi huomioida monialaisen työn vahva ammatillinen osaaminen.

Hausjärven kunta, Määttänen Pekka 9.4.2024

Hausjärven kunta toteaa, että tavoitteiden valmistelussa ja neuvottelukunnassa on eri kokoisia kuntia kuultava. Neuvottelukuntaa on saatava riittävä määrä kuntaedustajia eri kokoisista kunnista. Työllisyysalueet ovat lähtökohdiltaan erilaisia ja tämä on syytä ottaa huomioon tavoitteiden asettamisessa ja ohjauksessa.

Kunnille pitää taata riittävä harkintavalta asiakkaiden palveluprosesseissa hyödyntää aktiivisen työvoimapolitiikan ratkaisukeskeistä työllistämismallia.

Henkilöstöala HELA ry 8.4.2024

HELA kiittää mahdollisuudesta lausua Työ- ja elinkeinoministeriön TE-2024 -asetuskokonaisuudesta.

Henkilöstöala HELA edustaa yksityistä työnvälitystä eli henkilöstöalan yrityksiä ja yksityisiä työllisyys- ja valmennuspalveluiden tuottajia. HELAn jäsenyritysten määrä on reilu 400.

HELA lausuu ainoastaan asetuksesta numero 2 eli Valtioneuvoston asetuksesta työvoimapolitiikan ohjauksesta.

Työvoimapolitiikan ohjauksesta annettavan asetuksen 7 §:ssä säädetään yksityisiä työvoimapolitiikan palveluja koskevasta tietojenantovelvollisuudesta. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksessa Nro 181 edellytetään, että yksityisten työnvälitystoimistojen on toimivaltaisen viranomaisen määräämin väliajoin toimitettava viranomaiselle sen pyytämät tiedot, joita tarvitaan: a) jotta toimivaltaisen viranomaisen kansallisten ehtojen ja käytäntöjen edellyttämällä tavalla olisi selvillä yksityisten työnvälitystoimistojen rakenteesta ja toiminnoista ja b) tilastollisiin tarkoituksiin.

Pykälän mukaan yksityisten työvoimapolitiikan tarjoajan olisi pyynnöstä annettava työ- ja elinkeinoministeriölle tiedot: 1) työhön välitettyjen henkilöiden määrästä ammattiryhmittäin; 2) vuokrattujen henkilöiden määrästä ja vuokratyösuhteiden keskimääräisestä kestosta; 3) työnvälityspalveluja käyttäneiden ja työvoimaa vuokranneiden asiakkaiden määrästä; 4) muista tarjoamistaan työnhakuun liittyvistä palveluista.

Henkilöstöala HELA ry edustaa yli 400 pykälässä tarkoitettua yksityistä työvoimapolitiikan tarjoajaa. HELA kerää tilastotietoa alan TOP20-yrityksiltä kuukausittain. TOP20-liikevaihtokatsauksen tietoja on pyritty lisäämään mm. sisällyttämällä edellä mainittuja tietoja katsaukseen. Tämä ei ole kuitenkaan onnistunut, sillä edes TOP20-yritykset eivät tilastoi tällaisia tietoja. Jos TOP20-yrityksistä ei tällaista tietoa saa, sitä tuskin saa pienemmistä yrityksistä.

Pykälän 1) kohdassa haluttaisiin tietoja työhön välitettyjen työntekijöiden määrästä ja 2) kohdassa tietoa vuokrattujen henkilöiden määrästä. Onko näillä joku ero vai tarkoitetaanko samaa asiaa? Tieto vuokratyöntekijöiden määrästä on saatavissa, mutta yritykset eivät tilastoi henkilöitä ammattiryhmittäin. Tietoa työsuhteiden keskimääräisestä kestosta ei ole saatavissa kaikista yrityksistä.

Tieto asiakkaiden määrästä on myös ongelmallinen. Tarkoitetaanko tässä tietoa y-tunnustasolla, toimipaikkatasolla, sopimusten lukumäärää vai mitä. Myös tätä tietoa HELA olisi halunnut kerätä, mutta se ei ole siinä onnistunut, sillä yrityksissä ei tilastoida tällaista tietoa ja on vaikea määritellä, mitä asiakkaalla tarkoitetaan. Esimerkkinä S-ryhmä, jolla on monta yritystä, satoja toimipaikkoja ja monta sopimusta vieläpä eri toimijoiden kanssa. Onko S-ryhmä yksi asiakas vai useampi.

Olisi hienoa saada lisää tilastotietoa, mutta sellaista tilastotietoa, jota ei ole saatavissa edes isomista yrityksistä yhteismitallisessa muodossa, on hyödytöntä edes yrittää kerätä ja aiheuttaa vain turhaa hallinnollista taakkaa yrityksille, puhumattakaan kalliista järjestelmämuutoksista ja henkilötyöpanoksesta. Jos viranomainen keräisi sellaista tietoa, mitä yrityksissä ei kerätä omiin tarpeisiin, tietojen luotettavuuden osalta on suuria haasteita. Muun kuin luotettavan tiedon kerääminen on turhaa. Toinen kysymys on se, että mihin tällaista tietoa tarvitaan ja mihin sitä käytetään. Tiedon keräämiselle pitäisi olla aina oikea tarve eli pelkästään se, että ILO:n sopimus edellyttää keräämään jotain tietoa, ei täytä tarpeellisuusvaatimusta. ILO:n sopimus ei ilmeisesti yksilöi, mitä tietoja yksityisiltä työnvälitysyrityksiltä tulisi kerätä, joten tietojen kerääminen pitäisi pitää minimissään. Suomessa Tilastokeskus kerää yrityksistä tietoa ja tämän tiedon pitäisi olla riittävällä tasolla myös ILO:n yleissopimuksen tarkoituksiin. Jos henkilöstöalan yrityksille asetetaan tällaista tietojen keräämisen hallinnollista taakkaa, ne joutuvat hyvin epätasa-arvoiseen asemaan muiden alojen yritysten kanssa.

Henkilöstöala HELA esittää, ettei asetuksella säädettäisi näin yksityiskohtaisesti tietojen keräämisestä. HELA myös mielellään keskustelelee ministeriön kanssa siitä, mitä tietoja alasta olisi hyvä kerätä ja mitä tietoja on ylipäättään saatavilla. HELA mielellään myös jakaa jäsenyrityksiltään keräämänsä tilastotiedon työ- ja elinkeinoministeriön käyttöön.

**Taipalsaaren kunta, Hallintojohtaja ja
työllisyyspalvelujen palveluvastaava** **5.4.2024**

Yhteismitallisia ja valtakunnallisia tavoitteita tarvitaan toiminnalle.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto **5.4.2024**

Asetus 2: Valtioneuvoston asetus työvoimapalveluiden ohjauksesta

Keskeiset ehdotukset: Asetuksella annettaisiin työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain nojalla tarkempaa sääntelyä työllistymisen edistämisen valtakunnallisten tavoitteiden valmistelusta ja tarkistamisesta sekä työllisyyden edistämisen valtakunnallisen neuvottelukunnan kokoonpanosta ja jaostoista.

Työllisyyden edistämisen neuvottelukunnassa olisi laaja sidosryhmien edustus ja sen puheenjohtaja olisi työ- ja elinkeinoministeriöstä. Neuvottelukunta voisi asettaa asioiden valmistelua tai tietyn asiakokonaisuuden tarkempaa käsittelyä varten jaostoja. Neuvottelukunnalla olisi lisäksi kolme pysyvää jaostoa: kuntajaosto, tietojaosto ja yhdyspintajaosto.

1–5 §:

Järjestämislain 21 §:n 1 momentin mukaan valtioneuvosto vahvistaa työ- ja elinkeinoministeriön esittelystä hallituskausittain työllisyyden edistämisen valtakunnalliset tavoitteet. Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa ja arvioi tavoitteiden toteutumista vuosittain. Valtioneuvosto voi tarkistaa tavoitteita, jos työmarkkinatilanteessa tapahtuu olennaisia muutoksia.

Esityksessä on kiinnitetty asetuksen tasolla tarkemmin huomiota neuvottelukunnan jäsenistön muodostumiseen riittävän monipuolisen edustuksen saamiseksi. Jaoston jäseneksi voidaan ottaa myös neuvottelukuntaan kuulumaton henkilö, mikä edistää riittävän asiantuntemuksen hankkimista käsiteltävissä asioissa.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto kannattaa esityksen mukaista monipuolista ja vahvaa työvoimapalvelujen kehittämisen näkökulmaa.

6 § Alueellisten työllisyyden edistämisen yhteistyö- ja seurantakeskustelujen järjestäminen
Järjestämislain 23 §:n mukaan työ- ja elinkeinoministeriö ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus käyvät säännöllisesti alueelliset työllisyyden edistämisen yhteistyö- ja seurantakeskustelut työvoimaviranomaisten kanssa. Pykälä sisältää valtuuden antaa tarkempia säännöksiä alueellisten työllisyyden edistämisen yhteistyö- ja seurantakeskustelujen järjestämisestä ja sisällöstä valtioneuvoston asetuksella. Ei lausuttavaa.

7 §: yksityisiä työvoimapalveluja koskeva tiedonantovelvollisuus: vastaa voimassa olevaa lainsäädäntöä. Ei lausuttavaa.

Puolustusministeriö, Einola Tuukka 4.4.2024

Pyhjärven kaupunki, Kaupunginhallitus 3.4.2024

Ei lausuttavaa.

Kainuun hyvinvointialue, Kainulainen Anna-Liisa 2.4.2024

Työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirtyy 1.1.2025 alkaen työ – ja elinkeinotoimistoilta kunnille ja kuntien muodostamille yhteistoiminta alueille. Asetuksella säädetään neuvottelukunnan kokoonpanosta, ehdotuksessa on huomioitu hyvin neuvottelukunnan laaja-alaisuus. Huomioiden muun muassa hyvinvointialueiden, työvoimapalveluiden asiakkaita edustavan järjestön ja sosiaali- ja terveystieteiden valtakunnallisen järjestön edustus.

Palvelualojen työnantajat Palta ry., Elinkeinopolitiikka 2.4.2024

Yksityisiä työvoimapalveluja koskeva tietojenantovelvollisuus.

Ehdotetussa 7 §:ssä säädettäisiin lain 143 §:n 3 momentin nojalla tarkemmin yksityisten henkilöstöpalvelujen tietojenantovelvollisuudesta työ- ja elinkeinoministeriölle. Työ- ja elinkeinoministeriön pyynnöstä toimitettavat tiedot olisivat pääosin lukumääriä. Lisäksi ministeriön pyynnöstä yksityisten työvoimapalvelujen tarjoajan olisi toimitettava tietoja myös muista tarjoamistaan työnhakuun liittyvistä palveluista kuin työnvälityksestä ja henkilöstönvuokrauksesta.

Palta ymmärtää tarpeen kootulle tiedon keräykselle. Tietojen keräämisen ongelmallisuus on kuitenkin todettu jo valtioneuvoston asetuksen (1073/2012) toimeenpanon yhteydessä. Käytäntö on osoittanut, että vaadittujen tietojen kerääminen ehdotetulla tarkkuudella on todella hankalaa sekä muuttaman tietokohdan osalta jopa mahdotonta (tieto työhön välitettyjen henkilöiden määrästä ammattiryhmittäin). Tällä hetkellä yksityisten henkilöstöpalvelualan yrityksillä on lukuisia erilaisia kirjaus- ja rekisterikäytäntöjä ja tietojen saatavuus myös vaihtelee yrityksittäin. Osa vaadituista tiedoista koetaan myös yrityssalaisuuksiin verrannollisiksi, kuten esimerkiksi tieto muista tarjotuista työnhakuun liittyvistä palveluista.

Palta huomauttaa, että tietojen keräyksen onnistumisen varmistamiseksi asetuksen perusteluihin tulee tarkentaa paremmin keskeiset käsitteet - kuten esimerkiksi mitä tarkoitetaan työhön välitetyillä henkilöillä (eli lasketaanko näihin rekrytointitoimeksiannot asiakasyrityksiin, lasketaanko mukaan yhteistyössä toteutunut palvelu julkisen työvoimapalvelun kanssa vai keskitytäänkö vain vuokratyöhön). Esimerkiksi myös kerättävä tieto asiakasmäärästä ei ole yksiselitteinen. Tällöin ongelmalliseksi muodostuu, että ilmoitetaanko asiakkaaksi esimerkiksi isojen valtakunnallisten asiakasyritysten tiedot jokainen toimipaikka kerrallaan vai vain ilmoitetaanko se yhtenä asiakkaana y-tunnuksen perusteella. Palta korostaa, että pykälän kirjaimellinen toteuttaminen tulisi aiheuttamaan henkilöstöpalvelualan yrityksille kalliita tietojärjestelmä uudistuksia, henkilöstön työkuja sekä kohtuutonta hallinnollista taakkaa.

Palta ehdottaa, että pykälän 7 keskeiset tietosisällöt ja käsitteet vielä määritellään täsmällisemmin säädöksen perusteluosassa yhteistyössä alan yritysten kanssa. Määrittelyssä tulee huomioida mahdolliset kilpailulainsäädännölliset tai yrityssalaisuuksiin liittyvät näkökulmat. Lisäksi Palta ehdottaa, että työ- ja elinkeinoministeriö käynnistää nopeasti henkilöstöpalvelualan yritysten kanssa yhteisen työryhmän, jossa etsitään mittasuhteiltaan realistisia ratkaisuja tietojen raportoinnissa koettuihin ongelmiin.

Alavuden kaupunki, Alavuden kaupunginhallitus 27.3.2024 §46, Heinämäki **2.4.2024**
Liisa

Alavuden kaupunki toteaa, että valtakunnallisten tavoitteiden valmistelussa ja neuvottelukunnassa on syytä kuulla kuntia eri kokoluokista ja eri puolilta Suomea. Myös maahan muodostuneilla työllisyysalueilla on hyvin erilaiset lähtökohdat ja ekosysteemit. Siihen nähden kuntaedustajien edustus neuvottelukunnassa ei vaikuta olevan riittävä.

Porin kaupunki, työllisyyspalvelut **28.3.2024**

2§ neuvottelukunnan kokoonpanossa kuntaedustus on vähemmistössä (7 paikkaa 34stä). Neuvottelukunnan rooli huomioiden tulisi kuntien edustuksen olla eri valtion virastoihin ja muihin toimijoihin nähden isompi. Erikokoisten kuntien edustuksen lisäksi voisi olla työllisyysalueiden edustus ilman, että neuvottelukunnan kokoa kuitenkaan kasvatettaisiin.

4-5§ yhdyspintajaoston jäsenten nimittämisessä tulisi huomioida monialaisen työn vahva osaaminen, myös muiden kuin neuvottelukuntaan nimettyjen toimijoiden taholta. Asetuksen mukaan voidaan nimetä myös muu kuin neuvottelukunnan jäsen. Asetuksessa tulisi olla vahvempi ohjaus toimijoiden nimeämisestä huomioiden asiantuntemus.

Hollolan kunta, Kunnanhallitus **28.3.2024**

Työllisyyden edistämisen neuvottelukunnan kokoonpanosta ei erityisiä huomioita.
7 § yksityiset työnvälitystoimistot ja tiedonantovelvollisuus Lausunto: Lisäys yksityisten työnvälitystoimistojen tiedonantovelvollisuudesta on tarpeellinen. Se mahdollistaa kokonaiskuvan muodostamista ja tiedollajohtamista.

Janakkalan kunta **28.3.2024**

5 § Jaostojen kokoonpano

Työllistymisen monialaisten palveluiden edistämiseen liittyvässä työskentelyssä olisi tärkeitä saada mukaan käytännön työn asiantuntemusta. Asetuksessa tulisi ottaa huomioon tämä lisäämällä ao. jaoston substanssiin kuuluvan asiantuntemuksen huomioiminen kokoonpanoa määritettäessä.

TYP-johtajien verkosto, TYP-johtajien verkosto 27.3.2024

4 § mukaan neuvottelukunta asettaa toimikautensa ajaksi työllistymisen monialaiseen edistämiseen liittyvien asioiden käsittelemistä varten (yhdyspintajaosto) jaoston.

5 § Jaostojen kokoonpano

Neuvottelukunta päättää 4 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetun jaoston kokoonpanosta sekä nimittää jaoston jäsenistä puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan kuntia edustavan etujärjestön esityksestä. Neuvottelukunta päättää 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun jaoston kokoonpanosta sekä nimittää jaoston jäsenistä puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan kehittämis- ja hallintokeskuksen esityksestä. Ellei 1 momentissa toisin säädetä, neuvottelukunta päättää jaoston jäsenistä ja nimittää jaoston jäsenistä puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan pääsihteerin esityksestä. Jaoston jäseneksi voidaan nimittää myös neuvottelukuntaan kuulumaton henkilö. Tällä jaoston jäsenellä on kokouksessa sama asema kuin muilla jaoston jäsenillä.

5 §:n mukaan jaostojen jäsenet ovat pääsääntöisesti neuvottelukunnan jäseniä. Jäseneksi voidaan nimittää myös neuvottelukuntaan kuulumaton henkilö. Työllistymisen monialaiseen edistämiseen liittyvien asioiden käsittelyä varten on olennaista, että jaostossa on mukana vahvaa monialaisen työn arjen- ja asiantuntemusta. Asetusluonnoksen sanamuoto ei tätä turvaa. Kokoonpanoa koskevassa pykälässä tulee olla maininta myös jaoston tehtäväalueeseen liittyvän asiantuntemuksen huomioimisesta jaoston jäseniä nimettäessä.

Asetus 3: Valtioneuvoston asetus elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto 12.4.2024

Asetuksessa säädettäisiin kehittämis- ja hallintokeskuksen tehtävistä työllisyyden edistämisen valtakunnallisten tavoitteiden seurantaan ja arviointiin liittyen. Kehittämis- ja hallintokeskuksella olisi velvollisuus valmistella tarvittava tietopohja valtakunnallisten tavoitteiden seuraamiseksi ja arvioimiseksi.

Perustuslain 22 §:n mukaisesti julkisella vallalla on perus- ja ihmisoikeuksien turvaamisvelvoite. Osaltaan tätä velvoitetta on täsmennetty yhdenvertaisuuslain 5 §:ssä, jonka mukaan viranomaisen on edistettävä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti yhdenvertaisuuden toteutumista kaikessa toiminnassaan. Viranomaiselle on oltava myös valmius hyödyntää positiivista erityiskohtelua (YVL 9 §), mikäli yhdenvertaisten oikeuksien toteutumista ei voida muutoin turvata.

YK:n vammaisyleissopimuksen 31 artiklan mukaisesti Suomi on sitoutunut kokoamaan asianmukaista tietoa, muun muassa tilasto- ja tutkimustietoa, jonka pohjalta ne voivat muodostaa ja toteuttaa menettelytapoja tämän yleissopimuksen soveltamiseksi.

Jotta viranomaiset voivat toteuttaa perus- ja ihmisoikeuksien turvaamisveloitettaan sekä yhdenvertaisuuden edistämisveloitettaan lain heiltä edellyttämällä tavalla, on viranomaisen arvioitava toimintansa yhdenvertaisuusvaikutuksia kattavasti, oikea-aikaisesti ja säännöllisesti. Vaikutusten arvioinnissa on otettava erityisesti huomioon syrjinnän vaarassa olevat ihmisryhmät. Mikäli syrjintäperusteiseen tiedontuotantoon liittyviä tutkimus- tai tilastotiedon puutteita havaitaan, tulisi tiedonpuutteet paikata.

Varsinais-Suomen ELY, Lausunto on **12.4.2024**
ELY-keskuksen ja TE-toimiston yhteinen.

ELY-keskusten tehtävänä on järjestää maakuntansa työllisyysalueille yhteistyö- ja seurantakeskustelut osana työvoimapalveluiden valtakunnallisia ohjausrakenteita. Varsinais-Suomen ELY-keskus ja Varsinais-Suomen TE-toimisto esittävät, että KEHA-keskuksen tehtäviä koskevassa asetuksessa säädetään ELY-keskusten ja KEHA-keskusten yhteistyöstä, jotta ELY-keskuksille turvataan riittävät työvoimapalveluita koskevat tiedot tehtäviensä hoitamiseksi. ELY-keskuksilla tulisi olla selkeästi määritellyt itsenäiset tiedonsaanti oikeudet KEHA-keskuksen ylläpitämiin seurantajärjestelmiin.

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue, **12.4.2024**
Sosiaalijohtaja, Pimperio-Koivisto Leena

Ei lausuttavaa.

Varsinais-Suomen hyvinvointialue, Lau- **12.4.2024**
suja: Soile Merilä, sosiaalityön johtaja.
Valmistelija: Irina Lindroos, työllistämistä edistävien palveluiden päällikkö

Varsinais-Suomen hyvinvointialue yhtyy Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy:n näkemykseen siitä, että ehdotetussa sääntelyssä tietopohjan kehittämistehtävä on tärkeä ja kannatettava. Miten huomioidaan ja kerätään monialaisten palvelujen tuottama tietopohja? Miten KEHA:n keräämään ja ylläpitämään tietopohjaan yhdistetään tai on tarkoitus yhdistää esim. sosiaali- tai terveydenhuollon tai Kelan kuntoutuspalvelujen vaikutus työvoimapalvelujen vaikuttavuuteen?

Ehdotetussa sääntelyssä monialaisiin palveluprosesseihin liittyvä selvitys-, arviointi- ja tiedontuotantotehtävä ei juurikaan näy KEHA:lle asetetussa tehtävässä, vaikka sille on asetettu monialaisten palvelujen koordinaatio- ja tukitehtävä. Olisi tärkeää arvioida myös työvoimapalvelujärjestelmän suhdetta muihin palvelujärjestelmiin. Se edellyttäisi mm. monialaisen kansallisen tietopohjan kokoomista yhteistyössä THL:n ja Kelan kanssa.

Lapin ELY **12.4.2024**

Lapin ELY-keskus täydentää ELY-keskusten yhteistä lausuntoa siltä osin, että tuo esiin tarpeen asetuksella säätää ja tarkentaa seuraavia kohtia:

- laissa elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskuksista on säädetty (3 §) ELY-keskuksille tehtäväksi maahanmuuton ja kotoutumisen edistäminen sekä hyvät väestösuhteet. Laissa kotoutumisen edistämistä kehittämis- ja hallintokeskukselle (56 §) on säädetty tehtäväksi seurata ja arvioida kotoutumisen edistämisen tuloksellisuutta ja toimivuutta sekä tuottaa sitä koskevaa tietoa. Lapin ELY-keskuksen näkemyksen mukaan tämä tietotarve on laajempi kuin pelkästään työvoimapalveluita koskeva tiedontuotannon ja analyysin tarve. Laissa kotoutumisen edistämistä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselle (55 §) on määrätty maahanmuuttajien kotoutumisen ja hyvien väestösuhteiden

den edistäminen ja siihen liittyen mm. kotoutumisen ja asettautumisen edistämisen alueellinen kehittäminen, yhteistyö, yhteensovittaminen ja seuranta sekä kunnan muille kotoutuja-asiakkaille kuin työnhakijaksi rekisteröityneille järjestettävien 2 luvussa tarkoitettujen palveluiden saatavuuden, laadun ja vaikuttavuuden valvonta. Näiden lakisääteisten tavoitteiden saavuttamisen tueksi ELY-keskukset tarvitsevat myös kehittämis- ja hallintokeskukset tietopohjaa ja analyysiä.

- asetuksessa olisi hyvä tarkentaa myös kehittämis- ja hallintokeskuksen tehtävää ja roolia tukea tietotuotannollaan ja tiedolla johtamisellaan ELY-keskuksia niiden aluekehittämistehtävässä sekä laissa elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskuksista ELY-keskuksille säädetyn (3 §) alueellisen työllisyyden ja työelämän edistämisen tehtävässä, joka kytkeytyy ELY-keskuksen toimintaan yrittäjyyden ja elinkeinojen edistämisen toimialalla. Ko. lain perustelujen mukaan tehtävään sisältyy elinkeinoelämän ja yritysten koulutus- ja osaamistarpeiden seuranta ja ennakointi osana valtakunnallista tiedolla johtamisen kokonaisuutta sekä työelämän laadun kehittäminen, alueellisten työmarkkinoiden kokonaiskuvan ylläpitäminen ja kansainvälisen rekrytoinnin alueelliseen yritysyritysyhteistyöhön osallistuminen sekä eräät muut työllisyyttä tukevat toimenpiteet, jotka liittyvät ELY-keskusten alueellisen elinvoiman edistämistehtävään. Myös näissä tehtävissään ELY-keskusten on tarpeen saada tietopohjaa kehittämis- ja hallintokeskusten kautta ja päästä myös itse osaan tietovarantoja.

Helsingin kaupunki, Työllisyyspalvelut 12.4.2024

On yleisesti todettava, että KEHA-keskuksen roolista ja tehtävästä työllisyyden edistämässä ei ole tehty kokonaisarviointia. Sääntelytapa, jossa KEHAN tehtäviä tarkastellaan pistekohtaisesti, tehtävä kerrallaan, ei ole toimiva. KEHAN roolia uudessa järjestämismallissa tulee tarkastella yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa ja sitä tulee peilata suhteessa työvoimaviranomaisten tarvitsemaan tukeen ja palveluun.

Turun kaupunki, Elinvoiman palvelukonaisuus/Työllisyysuudistus 12.4.2024

Puollamme ja kannatamme vahvasti kirjausta KEHA-keskuksen tuottaman tiedon julkaisemista yleisessä tietoverkossa. Turun kaupunki lausuu, että asetuksen säännöskohtaisissa perusteissa tulisi tarkentaa ja varmistaa, että KEHA-keskuksen tulisi julkaista kaikki arviointia varten käyttämänsä tiedot, huomioiden tietosuoja- ymv. vastaavat seikat, niille työvoimaviranomaisille, joita ko. arviot koskevat osana valtakunnallista arviointimenettelyä ja jotka niitä pyytävät. Tämä tulisi tehdä laajimmassa ja tarkimmassa mahdollisessa muodossa mikä teknisesti on mahdollista.

Vaikka säännöskohtaisissa perusteluissa KEHA-keskukselle perustellusti annetaan kyky arvioida valtakunnallisen arvioinnin osalta, mikä arvioitavan tiedon tarkoituksenmukainen taso olisi, tulisi omia tietopohjiaan ylläpitävien työvoimaviranomaisten voida perehtyä mahdollisimman kattavasti KEHA-keskuksen tuottamiin asiantuntija-arvioihin/analyysiin, johon lopulliset yhteenvedot nojaavat. Erityisesti suurten kaupunkien omat tiedolla johtamisen resurssit huomioiden tämän mahdollisuuden rajaaminen ulos lainsäädännöllä ei olisi tarkoituksenmukaista työllisyys- ja yrityspalvelujen vaikuttavuuden ja laadun kehittämisen kannalta.

Mikäli kaikki edellä mainittu tulisi joka tapauksessa tapahtumaan mainitun TE- ja koto-palveluiden valtakunnallisen raportointijärjestelmän kautta, ei tarvetta tällaisille pyynnöille oletuksen mukaan juurikaan syntyisi. Asian järjestelmäriippuvaisuuden takia pidämme tällaista tarkennusta kuitenkin perusteltuna.

Asetusluonnoksessa ei ole mainintaa kehittämis- ja hallintokeskuksen monialaisten palvelujen tuesta. Työllistymisen monialaisen tuen toimintamallin näkökulmasta olisimme odottaneet, että asetuksessa olisi määritelty, mikä on monialaisten palvelujen tuen rooli ja millaista tukea sen kautta on saatavissa. Onko sen kautta tarjolla esimerkiksi koulutusta myös jatkossa. Pidämme tärkeänä myös sitä, että olisi taho, joka välittää kentälle tietoa uudistuksista ja tukee monialaisen tuen toimintamal-

liin liittyvää valtakunnallista viestintää. Jotta asiakkaiden yhdenvertaisuus voidaan varmistaa, tarvitaan myös ohjeistusta monialaisten palveluiden toteutukseen, esimerkiksi asiakastyön yhtenevät asiakirjapohjat, ohjeistukset asiakkuuden aloittamiseen ja päättämiseen ja monialaisen tuen toimintamallin kansallinen arviointi.

Sosiaali- ja terveysministeriö, Hallitusneuvos Marjaana Maisonlahti **12.4.2024**

Sosiaali- ja terveysministeriöllä ei ole lausuttavaa asetusehdotuksesta.

Lapin liitto, Vaikuttamisen vastuualue **12.4.2024**

Lapin liitto huomauttaa, että asetusluonnoksessa ei viitata kehittämis- ja hallintokeskuksen monialaisten palvelujen tukemiseen. Työllistymisen monialaisen tuen kannalta olisi toivottavaa, että asetuksessa selkeytettäisiin monialaisten palvelujen rooli ja millaista tukea ne tarjoavat.

Etelä-Savon maakuntaliitto **12.4.2024**

Asetusluonnoksessa ei ole mainintaa kehittämis- ja hallintokeskuksen monialaisten palvelujen tuesta. Työllistymisen monialaisen tuen toimintamallin näkökulmasta olisi tärkeää, että asetuksessa määriteltäisiin, mikä on monialaisten palvelujen tuen rooli ja millaista tukea sen kautta on saatavissa. Onko sen kautta tarjolla esimerkiksi koulutusta jne. Monialaisen tuen tiimillä on myös keskeinen rooli välittää tietoa kentälle uudistuksista ja tukea monialaisen tuen toimintamalliin liittyvää valtakunnallista viestintää. Jotta asiakkaiden yhdenvertaisuus voidaan varmistaa, tarvitaan myös ohjeistusta monialaisten palveluiden toteutukseen, esimerkiksi asiakastyön yhtenevät asiakirjapohjat, ohjeistukset asiakkuuden aloittamiseen ja päättämiseen ja monialaisen tuen toimintamallin kansallinen arviointi. Tämä olisi tärkeä tehdä asetuksessa näkyväksi monialaisen tuen toimintamallin tehtävänä.

Uudenmaan ELY, Työllisyys ja kotoutuminen- yksikkö, Korpi Elina **12.4.2024**

ELY-keskusten tehtävä tulevassa työllisyysneuvonnan mallissa ovat vuosittaisten seurantakeskustelujen käyminen, työllisyyden tilannekuvan ylläpitäminen alueella, työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointi ja alueen verkostojen koordinointi. Seurantakeskustelujen yksi keskeinen tarkoitus on edistää palvelujen yhteiskehittämistä alueella ja levittää hyviä käytäntöjä.

Alueen toimijoiden systemaattisen ja jatkuvan yhteistyön edistäminen on tärkeää, ja sen tueksi tarvitaan joustavaa ja nopeaa aluekohtaista tiedontuotantoa. Uudenmaan ELY-keskus on huolissaan siitä, että rajallinen tiedonsaanti voi vaikeuttaa työvoimaviranomaisten tukemista ja palveluiden yhteistä kehittämistä alueella. Yrittäjyyden ja elinkeinotoiminnan edistämisessä sekä osaamistarpeiden ennakkoinnissa tarvitaan myös tietoa työvoimapalveluista.

Tällä hetkellä ELY-keskusten tiedonsaantioikeudet eivät ole turvatut riittävällä tavalla lainsäädännön tasolla, eikä asiaa ole huomioitu myöskään asetusluonnoksissa. Tietosuoja- ja tietosuojakäytännöt ovat luonnollisesti tärkeitä. ELY-keskukset eivät tarvitse pääsyä asiakastietojärjestelmään, mutta tietojärjestelmäkokonaisuuteen kuuluviin tietovarantoihin pääsy on välttämätön tehtävien hoitoa varten. Tämän vuoksi asetuksissa olisi tarpeen ottaa huomioon ELY-keskusten tiedonsaantioikeudet.

Tiedonsaantioikeuksien suhteen on huomattava myös se, että Uudenmaan ELY-keskus, kuten muutkin ELY-keskukset, ovat TE24-uudistuksen voimaan astuessa ainoita alueellisia toimijoita, jotka sekä seuraavat aktiivisesti että tuottavat tietoa alueensa tilanteesta. Tämä tieto on myös luonteeltaan moninaista ja sen hyödyntäjiä ovat lukuisat alueelliset toimijat, kuten kunnat, työllisyysalu-

eet, oppilaitokset, yritykset ja Uudenmaan asukkaat. Niin ikään työmarkkinoiden toimivuuden kannalta ajantasainen ja tarkka tieto on tärkeää myös valtakunnallisella tasolla, Uudenmaan muodostessa merkittävän panoksen Suomen taloudellisesta kyvykkyydestä.

Tiedonsaanti on tärkeää myös siitä näkökulmasta, että se mahdollistaa ELY-keskusten strategisten tavoitteiden saavuttamisen, joka ELY-KEHA muutoslaissa myös todetaan osaltaan olevan KEHA:n tehtävä, eli tukea ELY-keskuksia strategian toteutumisessa.

Uudenmaan ELY-keskus huomauttaa, että asetuksessa 3 on myös rajoittavasti määritelty se, mitä voidaan ottaa tarkasteltavaksi valtakunnalliseksi tavoitteeksi:

"Koska valtakunnalliset tavoitteet ovat voimassa hallituskauden kerrallaan, ei valtakunnalliseksi tavoitteeksi ole tarkoituksenmukaista esittää tavoitetta, jonka toteutumisen seuraamiseksi tarvittavan tietopohjan valmistelu vie enemmän kuin yhden kalenterivuoden."

Usein asiat työllisyysneuvontaan liittyen ovat monimutkaisia, mutta jos tietopohjan määrittely ja rakentelu vie yli vuoden niin onko perusteltua jättää asia tarkastelematta valtakunnallisesti? Työllisyysalueiden tuloksien ja vaikutusten seuraamiseen liittyvän mittariston rakentaminen voi vaatia aikaa varsinkin alkuvaiheessa.

**Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy, Vogt
Ellen**

12.4.2024

Yleistä:

- Ehdotetussa sääntelyssä tietopohjan kehittämistehtävä on tärkeä ja kannatettava. Nyt ehdotetusta kokonaisuudesta herää kuitenkin kysymys, miten huomioidaan ja kerätään monialaisten palvelujen tuottama tietopohja (esim. TYM-verkostojen asettamat tavoitteet, tavoitteiden asettamiseksi kerätty tietopohja ja seurantamittarit tavoitteiden täyttämiseksi)? Miten KEHA:n keräämään ja ylläpitämään tietopohjaan yhdistetään tai on tarkoitus yhdistää esim. sosiaali- tai terveydenhuollon tai Kelan kuntoutuspalvelujen vaikutus työvoimapalvelujen vaikuttavuuteen? Vaikeasti työllistyvien kohdalla vaikuttavuus syntyy usein monen eri palvelun ja toimijan yhteistyönä.

- Tietopohjan osalta tulisi tähdätä tietopohjan tosiasialliseen kattavuuteen siten, että palveluprosessin eri osa-alueet ja eri toimijoiden tuottama tieto tulevat huomioiduksi. Ehdotetussa sääntelyssä monialaisiin palveluprosesseihin liittyvä selvitys-, arviointi- ja tiedontuotantotehtävä ei juurikaan näy KEHA:lle asetetussa tehtävässä, vaikka sille on asetettu monialaisten palvelujen koordinaatio- ja tukitehtävä ja KEHA:ssa on myös ns. TYP-järjestelmän kehitystehtävä. Työvoimapalvelujärjestelmä ei toimi tyhjiössä itsekseen, mistä syystä tulisi arvioida myös työvoimapalvelujärjestelmän suhdetta muihin palvelujärjestelmiin ja edellyttää monialaisen kansallisen tietopohjan kokoamista esimerkiksi yhteistyössä THL:n ja Kelan kanssa.

30 a §:

- Jos tietopohja esitetään vain työllisyysalueen tarkkuudella, ei tietojen hyödyntäminen ja yhdistely laajemmille tai toisaalta suppeammille, työllisyysalueesta poikkeaville alueille, ole mahdollista. (Vrt. esim. hyvinvointialue, jonka alueelta yksi kunta on toisella hyvinvointialueella tai päinvastoin.) Tietopohjan ja erityisesti sen nyt ehdotetun ytimen tulisi siis aina olla vähintään kuntakohtainen (ei siis koskaan vain maakunta-/työllisyysaluetasoinen, joitain tietoja voisi olla mielekäästä saada jopa postinumerotasoisesti), jolloin tietoa voidaan hyödyntää eri aluetasoilla ja erilaisten yhdyspintapalveluiden sekä paikallisessa tarkastelussa.

- Järjestämislain 23.1 §:n mukaan seuranta ja yhteistyökeskusteluihin voi osallistua myös muita kuin työvoimaviranomaisia. Ehdotetussa asetusluonnoksessa tätä muiden osallistumista ja esim. TYM-tai kuty-lain monialaista työskentelyä ei huomioida. Miten siis muut toimijat tosiasiallisesti otetaan mukaan näihin keskusteluihin? Samalla on huomioitava, että esim. neljät eri keskustelut yhdelle hyvinvointialueelle ovat liian kuormittavia eli hyvinvointialueita koskevien monialaisen yhteistyön seuranta- ja yhteistyökeskustelujen tulisi olla hyvinvointialuetasoisia. Hyvinvointialueet tuottavat palveluja yhdenvertaisesti koko alueellaan.

30 b §:

- Edellä olevaan tietojen esittämistapaan liittyen maakuntataso on tässä säännöksessä hyvä ja ymmärrettävä lähtökohta ehdotetun mukaiseen tiedon tuotantoon, mutta myös asiantuntija-arvio työvoimapalvelujärjestelmästä tulee olla mahdollista tuottaa maakuntatasoa pienemmistä alueista

(esim. kuntataso). Esimerkiksi Uudenmaan alueella on valtava määrä asukkaita ja toisaalta esimerkiksi 4 hyvinvointialuetta ja Helsingin kaupunki ja lukuisa joukko työllisyysalueita ja lisäksi HUS-kuntayhtymä. Onko esimerkiksi tämän alueen osalta maakuntatasoinen esitystapa todella riittävän informatiivinen ja aluetasoiset erityispiirteet esiin tuova?

Rauman kaupunki

12.4.2024

30 a §

Esityksessä mainittu Kehittämisen- ja hallintokeskuksen velvollisuus tuottaa tietoa ja asiantuntija-arvio työvoimapalveluiden tuloksellisuudesta ja toimivuudesta työvoimapalveluiden järjestämisestä vastaavan kunnan tai työllisyysalueen tarkkuudella on riittävä. On kannatettavaa, että tietoa, joka sisältää muun muassa työvoimapalveluiden jälkeisten sijoittumisten, erilaisten työnvälitystoimenpiteiden vaikutusten sekä työvoimapalveluiden järjestämiseen liittyvien lakisääteisten palveluprosessien toimeenpanon, hyödynnetään myös järjestämislain 23 §:ssä tarkoitettujen työllisyyden edistämisen yhteistyö- ja seurantakeskustelujen järjestämisessä. Kehittämisen- ja hallintokeskuksen tuottama tieto ja asiantuntija-arviot voivat tuottaa myös arvokasta aluekohtaista sekä valtakunnallista tietoa muun muassa lakisääteisten palveluprosessien toimivuudesta ja järjestämisen vaatimista resursseista.

30 b §

Esityksessä Kehittämisen- ja hallintokeskukselle säädetyin velvollisuuden tuottaa tietoa ja asiantuntija-arvio työvoimapalvelujärjestelmästä osalta hallituskauden viimeisen syksyn yhteenvedon lisäksi on tärkeää seurata ja tuottaa jatkuvaa tietoa, useammin kuin kerran hallituskaudessa, työvoimapalvelujärjestelmän toiminnasta. Esityksessä mainitun maakuntakohtaisen tarkastelun lisäksi voisi tulevaisuudessa olla aiheellista harkita myös työllisyysaluekohtaisen tason tarpeellisuutta.

Lapin hyvinvointialue

12.4.2024

-

Kansallisarkisto, Mäkiranta Minna-Liisa **12.4.2024**

Ks. Valtioneuvoston asetuksesta työvoimapalveluiden ohjauksesta annetut kommentit.

Suomen Yrittäjät ry, Jaskari Harri

12.4.2024

30 a ja b § Kehittämisen- ja hallintokeskuksen velvollisuus tuottaa tietoa

Tietojohtaminen ja sitä kautta työllisyysalueiden tukeminen on huomattavasti parempi ratkaisu kuin kontrolliin perustuva johtaminen. Tiedontuotannossa on kuitenkin oltava erittäin tarkkana siitä, että ei tuoteta tietoa siitä näkökulmasta, että tietystä teemasta on kiinnostavaa saada lisätietoja. Jonkun nämä lisätiedot on kuitenkin kerättävä ja siinä yhteydessä saattaa tekemisen tarkeysjärjestys muuttua. Esitetystä mallissa vaatimus tiedontuotantoon ja raportointiin on varsin laaja ja raskas prosessi. Työllisyysalueiden henkilöstö on keskityttävä palvelemaan asiakkaista, sekä työnantajia että työttömiä.

Tiedontuotanto on missään tapauksessa saa jäädä hallinnon sisäiseksi analyysiksi. Asiakaspalautteet ovat tärkeimpiä tietoja toiminnan kehittämiseksi. Työvoimapalvelujen toimivuutta, saatavuutta, laatua ja vaikutuksia on analysoitava yhdessä yrittäjien kanssa. Yrittäjäjärjestö on valmis yhteistyöhön mahdollisimman hyvän analyysin toteuttamisessa.

Oulun kaupunki, Business Oulu -liikelaitos, Työllisyyspalvelut 12.4.2024

Esityksen §:ssä 30 b todetaan, että kehittämis- ja hallintokeskuksen on valmisteltava työvoimapolkujen järjestämisestä annetun lain (380/2023) 21 §:ssä tarkoitettujen valtakunnallisten tavoitteiden toteutumisen seuraamiseksi ja arvioimiseksi tarvittava tietopohja. Oulun kaupunki toteaa, että tiedolla johtamisen kannalta tuotettava tietopohja on esitettävä tarvittavalla tarkkuudella työllisyysalue- ja kuntakohtaisesti sekä huomioiden kuntien talousarvioaikataulu, jotta kunnilla on mahdollisuus hyödyntää tätä tietoa omassa toiminnassaan. Tietojen koostaminen arviota varten on tapahduttava niin ettei se kuormita työllisyysalueita ja kuntia.

Ehdotukset pykäliin 4 - 29 § ovat lähinnä ns. teknisluonteisia, ei muuta lausuttavaa näistä.

Pykälä 32 § Kielitaitovaatimukset: Ei muuta lausuttavaa tästä.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK 12.4.2024

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:lla ei ole huomauttamista asetusluonnokseen.

Uudenmaan ELY, Oikeudelliset palvelut 12.4.2024

HE 207/2022 vp s. 143 mukaan KEHA-keskuksen työttömyysturvaneuvontatehtävät vastaisivat pääasiassa nykyisen työ- ja elinkeinohallinnon asiakaspalvelukeskuksen ja Uudenmaan ELY-keskuksen oikeudellisen tuen työttömyysturvaan liittyviä neuvontatehtäviä. Tältä osin esitetään asetuksen tasolle lisättäväksi erityisesti asiakaspalvelukeskuksen neuvontatehtävien sisältö HE 207/2022 vp s. 358–359 kerrotun mukaisesti niin, että uudet toimivaltajaot tulevat kuitenkin huomioiduiksi. Asetuksen tasolla olisi siten hyvä säätää KEHA-keskuksen ja työvoimaviranomaisten väliseen neuvontaan liittyvät toimivaltajaot myös hallintolain 8 §:ssä säädettyä noudattaen. Käytännössä tämä tarkoittaisi muun muassa sitä, että KEHA-keskus voisi antaa yleistä työttömyysturvaneuvontaa, mutta esimerkiksi yksittäisen työnhakijan työttömyysturva-asiassa molemmat tahot neuvoisivat ainoastaan asioissa, jotka ovat tämän omassa toimivallassa.

Isojoen kunta 12.4.2024

Vaikutusten arvioinnissa on todettu, että Kehittämis- ja hallintokeskukselle ELY-KEHA-laissa säädettyyn työvoimapolkujen seuranta-, arviointi- ja tiedontuottamistehtävään kuuluvien elementtien tarkentaminen asetuksentasolla on omiaan lisäämään valtion työvoimapolkujen ohjaukseen liittyvän rakenteen läpinäkyvyyttä ja ennakoitavuutta. Huomio kiinnittyy siihen, kuinka tarkoituksenmukaisista yksityiskohtaisista sääteleyksistä työvoimapolkujen ohjauksesta on.

Pohjois-Karjalan maakuntaliitto 12.4.2024

Seurattaessa ja arvioitaessa työvoimapolkujen tuloksellisuutta ja toimivuutta on huomioitava erot työllisyysalueiden toimintaympäristöissä ja työllistymismahdollisuuksien haasteellisuuksissa. Sama pätee myös asetuksessa mainittuun ns. herätemenettelyyn, jonka perusteella työ- ja elinkeinoministeriö voisi valmistautua tarkastelemaan kyseistä työllisyysaluetta tai kuntaa tarkemmin.

Työvoimapolkujärjestelmän hallituskausittaisen seurannan alueyksikkönä maakunta on esitettyllä tavalla tarkoituksenmukainen taso täydentämään valtakunnan tason seurantaa.

Keski-Suomen hyvinvointialue, sosiaali- ja terveystyö 12.4.2024

Keski-Suomen hyvinvointialue pitää tärkeänä sitä, että kerätty tieto on käytettävissä kattavasti vaikuttavuuden arviointiin sekä toiminnan suunnitteluun nykyistä nopeammalla aikataululla, tietosuojaa huomioiden.

Vammaisfoorumi ry, puheenjohtaja 12.4.2024
Veera Florica Rajala pääsihteeri Anni Kyröläinen, p. 045 217 4936 anni.kyrolainen@vammaisfoorumi.fi

Vammaisfoorumilla ei ole lausuttavaa.

Espoon kaupunki, Työllisyyspalvelut 11.4.2024

Asetuksen 30 §:ssä ei ole mainittu, mitä siinä asetettujen tehtävien ja velvollisuuksien täyttäminen edellyttää työllisyysalueilta. Espoo pitää perusteltuna, että tätä tarkennettaisiin. TE24-uudistuksen valmistelussa on keväällä 2024 noussut esiin esimerkki ratkaisusta (ns. verkkolaskuratkaisu), joka KEHA-keskuksessa halutaan toteuttaa tuloksellisuustietojen keräämiseksi. Tämä ratkaisu olisi raikeässä ristiriidassa varsinkin suurien kuntien talousprosessien kanssa ja vaarantaa työllisyyspalveluiden tarjoamisen asiakkaille. Sen sijaan, että päätöksiä ratkaisusta tai teknologioista tehdään kunnittain, tulisi kunnille tarjota vaihtoehtoisia tapoja toimittaa 30 §:n nojalla tarvittavat tiedot. Vaihtoehtoisesti asetuksessa tulee todeta, että KEHA-keskuksen tulee tehdä päätökset siitä, millä teknologiaratkaisuilla tietoja kerätään, tiiviissä yhteistyössä kuntien kanssa.

Espoon kaupungin mukaan luotettavien tulosten saamiseksi tulisi mittaristoja kehittää säännönmukaisesti yhdessä kuntien kanssa ja mittareiden tulisi kohdistua aidosti työllisyystoimien vaikuttavuuden arviointiin epäolennaisuuksien sijaan. Lisäksi KEHA-keskuksen tulisi ennen verkkojulkaisua saattaa julkaistavaksi suunnitellut tiedot kuntien kommentoitavaksi mahdollisten virheiden oikaisemista varten, koska julkistaminen voi aiheuttaa niille mainehaittaa sekä taloudellisia menetyksiä.

KEHA-keskukselta edellytetään em. syystä korostettua huolellisuutta tietojen julkaisemisessa.

Asetuksen 30 a § ja 30 b § nimeävät vähimmäisiä mittareita, jotka KEHA-keskuksen on huomioitava asiantuntija-arvioissa. KEHA-keskuksen kanssa alkuvuodesta 2024 käymiemme keskustelujen pohjalta totesimme, että esimerkiksi KEHAN tapa laskea virallinen aktiivointiaste tai suunnitelmavelka poikkeaa Espoon käyttämistä laskentatavoista. Tämä johtuu pääasiassa siitä, että Espoolla ei ole ollut tietoa siitä, miten eri mittarit halutaan kansallisella tasolla asettaa. Asetukseen tulisi siten lisätä, että KEHA-keskus dokumentoi käyttämänsä kansalliset mittarit, sekä se, että niiden laskentatavat ovat julkisia. Muutokset asetettuihin mittareihin tai niiden laskentatapoihin tulee käsitellä esimerkiksi neuvottelukunnan alaisessa tietojaostossa ja niistä tulee tiedottaa julkisesti. Siten kunnat voivat itsenäisesti omissa raportointijärjestelmissään seurata samoja mittareita, joita KEHA-keskus seuraa ja raportoi, ja tukea siten yhteisten tavoitteiden saavuttamista.

Keski-Pohjanmaan liitto, Manner-Suomen maakuntien puolesta annettu lausunto asiaan, puheenjohtaja maakuntajohtaja Jyrki Kaiponen 11.4.2024

Kuntien ja työllisyysalueiden kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että ne kykenevät seuraamaan asetettujen tavoitteiden toteutumista välittömästi, kun valtakunnalliset tavoitteet on asetettu, eikä vasta seuraavan kalenterivuoden tai pahimmassa tapauksessa vasta toisen kalenterivuoden alusta lukien. KEHA-keskuksen tehtävä arvioida työvoimapaalvelujen tuloksellisuutta ja toimivuutta on osin haasteellinen. KEHA-keskus itse osallistuu palveluprosessin toimeenpanoon esim. antamalla vaatimia

asiantuntijalausuntoja. Tuotetuissa tiedoissa tulisi näkyä vaativien asiantuntijalausuntojen osalta se, miten asiantuntijalausuntojen pyytäminen KEHA-keskuksesta vaikuttaa esimerkiksi asioiden käsitte-lyaikoihin ja palveluiden toimivuuteen ylipäätään.

Eturistiriitaa syntyy myös siitä, että KEHA-keskuksen tehtävänä on arvioida palvelujärjestelmän toimivuutta, mutta samalla sillä on valta päättää mitä ja miten tietojärjestelmäpalveluita, jotka ovat yksi tärkeimmistä palvelujärjestelmän toimivuuteen vaikuttavista tekijöistä, kehitetään.

Kaarinan kaupunki

11.4.2024

Asetusluonnoksessa ei ole mainintaa kehittämis- ja hallintokeskuksen monialaisten palvelujen tuesta. Työllistymisen monialaisen tuen toimintamallin näkökulmasta olisimme odottaneet, että asetuksessa olisi määritelty, mikä on monialaisten palvelujen tuen rooli ja millaista tukea sen kautta on saatavissa. Onko sen kautta tarjolla myös jatkossa esimerkiksi koulutusta. Pidämme tärkeänä myös sitä, että olisi taho, joka välittää kentälle tietoa uudistuksista ja tukee monialaisen tuen toimintamalliin liittyvää valtakunnallista viestintää.

Äänekosken kaupunki, Työllisyyspalvelut

11.4.2024

Äänekosken kaupunki katsoo, että työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirtyessä kunnille KEHA-keskuksen rooli työvoimapalveluiden seurannan, arvioinnin ja tiedontuottamisen tehtävissä korostuu entisestään ja on erittäin oleellinen, ja siksi asetuksen 30 a §:ssä ja 30 b §:ssä esitetyt täsmennykset ovat hyviä ja tarpeellisia.

Kyseiset pykälät täsmentävät KEHA-keskuksen velvollisuutta tuottaa tietoa neuvottelukunnalle ja työ- ja elinkeinoministeriölle. Asetusluonnoksessa ei ole mainintaa kehittämis- ja hallintokeskuksen monialaisten palvelujen tuesta. Työllistymisen monialaisen tuen toimintamallin näkökulmasta olisi ollut hyvä, että asetuksessa olisi määritelty, mikä on monialaisten palvelujen tuen rooli ja millaista tukea sen kautta on saatavissa.

Päijät-Hämeen hyvinvointialue, Toimialajohtaja Mika Forsberg, perhe- ja sosiaalipalvelut

11.4.2024

Kehittämis- ja hallintokeskukselle suunnitellut tehtävät ovat kannatettavia. Työvoimapalveluiden tuoksellisuuden ja toimivuuden seuranta-, arviointi- ja tiedontuottamistehtävät ovat muutoksen seurannan ja arvioinnin kannalta olennaisia ja välttämättömiä.

STTK ry.

11.4.2024

Asetuksessa korostuu kehittämis- ja hallintokeskuksen rooli työvoimapalveluiden seurannassa, tuoksellisuuden arvioinnissa ja tietotuotannossa. Näiden vastuiden kokoaminen valtakunnallisesti kehittämis- ja hallintokeskuksen tehtäväksi, on perusteltua osaamisen kehittämisen ja kerryttämisen näkökulmasta. STTK kuitenkin kiinnittää huomiota siihen, että laajoista ja kansallisesti keskeisistä tehtävistä huolehtiminen edellyttää jatkuvaa kehittämis- ja hallintokeskuksen resurssien riittävästä huolehtimista.

Työ- ja elinkeinoministeriö, Työvoiman maahanmuutto- ja kotouttamisyksikkö

11.4.2024

Työvoiman maahanmuutto- ja kotoutumisyksikkö pitää kannatettavana valtioneuvoston asetusta elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista sekä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskuksista annetun asetuksen muuttamisesta ja kotoutumislain lainnumeron päivittämistä.

Valtioneuvoston asetus elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta 30 a §:ssä säädettäisiin, että kehittämis- ja hallintokeskuksen on tuotettava tietoa työvoimapalveluiden tuloksellisuudesta ja toimivuudesta. Kehittämis- ja hallintokeskuksen tehtävää tulisi tarkentaa niin, että myös työvoimapalveluina järjestettäviä kotoutumista edistävien palveluiden ja palveluprosessin sekä muiden maahanmuuttajien ja vieraskielisten työvoimapalvelua koskeva analyysi.

Valtioneuvoston asetus elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta 30 c §:ään tulisi myös lisätä edellä mainittu tehtävän tarkennus.

Uudenmaan liitto, maakuntajohtaja Tuija 11.4.2024
Telén, suunnittelupäällikkö Ulla-Mari
Karhu

Uudenmaan liitolla ei ole huomautettavaa asetuksesta

rautalammin kunta, Marjo Hartikainen , 11.4.2024
Rautalammin työllisyyspalvelut, Koi-
vula-Laukka Merja

Kehittämis- ja hallintokeskukselle on asetuksessa määritelty sille kuuluvat tehtävät. Keskitetty määritelyjen asioiden hoitaminen turvaa yhdenmukaiset palvelut ja päätöksenteon valtakunnallisesti sijainnista riippumatta.

Suomen Kuntaliitto ry 11.4.2024

30 §: 1 mom. Tavoitteiden toteutumisesta tulisi voida seurata välittömästi, kun valtakunnalliset tavoitteet on asetettu, eikä vasta seuraavan kalenterivuoden tai pahimmassa tapauksessa vasta toisen kalenterivuoden alusta lukien. Asetuksessa tulisi mainita myös se, ettei tietopohjan kerääminen saa aiheuttaa kohtuutonta raportointitaakkaa kunnille. Uudistuksen tavoitetta mahdollistaa alueellisesti erilaisia toimintatapoja ei saa vesittää sillä, että kunnat pakotetaan yhteen muottiin kirjaus- ja raportointitarpeiden vuoksi.

Tavoitteiden tulisi olla lisäksi sellaisia, joille on asetettavissa selkeät seurantamittarit.

30 a §: Säännöksen mukaan Tiedot on esitettävä työvoimapalveluiden järjestämisestä vastaavan kunnan tai työllisyysalueen tarkkuudella. Tiedot on julkaistava yleisessä tietoverkossa. Nämä kirjaukset ovat kannatettavia. Kuntien ja työllisyysalueiden oman toiminnan kehittämisen näkökulmasta on tärkeää, että vertailutietoa eri työllisyysalueilta on avoimesti käytössä ja alueet voivat vertailla toisiaan.

30 b §: KEHA-keskuksen velvollisuus tuottaa tietoa ja asiantuntija-arvio työvoimapalveluiden tuloksellisuudesta ja toimivuudesta on haasteellista siltä osin, kun KEHA-keskus itse osallistuu palveluprosessin toimeenpanoon esim. antamalla vaativia asiantuntijalausuntoja. Tuotetuissa tiedoissa olisikin syytä näkyä myös vaativien asiantuntijalausuntojen osalta se, miten asiantuntijalausuntojen pyytäminen KEHA-keskuksesta vaikuttaa esimerkiksi asioiden käsittelyaikoihin ja palveluiden toimivuuteen ylipäätään.

Eturistiriitaa voi syntyä myös siinä tapauksessa, kun KEHA-keskus toisaalta arvioi palvelujärjestelmän toimivuutta, mutta samalla sillä on myös valta päättää mitä ja miten tietojärjestelmäpalveluita, jotka ovat kiinteä osa palvelujärjestelmän toimivuutta, kehitetään.

Kuntaliitto kiinnittää huomiota siihen, että jossain - muistiossa, perusteluisia - olisi syytä tuoda esiin myös se, mitä KEHAn tietojärjestelmien tietopohja ei kata, kuten kuntien panostusta vapaaehtosiin palveluihin. Käytännössä siis, jos jollain alueella saadaan erinomaisia tuloksia työllistymiseen, ei KEHAn tietojärjestelmistä saatava tieto tuo esiin, millä tavoin kunta on onnistunut työllisyyden edistämässä satsaamalla omiin palveluihinsa tai onnistumalla ekosysteemityössään.

30 b §: Muistion s. 71 todetaan, että ” tiedot olisi valtakunnallisen tason lisäksi esitettävä maakunnittain”. Työllisyysalueille maakuntatasoa tärkeämpää olisi tietojen saanti työllisyysaluekohtaisesti sekä myös kuntakohtaisesti.

Uudenmaan TE-toimisto

11.4.2024

Uudenmaan TE-toimistolle ei ole asetuksesta lausuttavaa.

Kangasniemen kunta, Työllisyyspalvelut, Vartiainen Helena

11.4.2024

Kuntien olisi jatkossa päästävä seuraamaan työllisyyden kehitystä myös kuntatasolla, ei pelkästään työllisyysalueen tasolla. Viitaten kohtaan 30 a § on tärkeitä, että myös työllisyysalueen muodostavien kuntien tasolla saadaan luotettavaa seurantatietoa työvoimapalvelujen tuloksellisuudesta ja toimivuudesta, jotta toimintaan voidaan reagoida ajoissa.

Asetusluonnoksessa ei ole mainintaa KEHA-keskuksen monialaisten palvelujen tuesta. Tym-lain uudistuksen myötä myös KEHAn rooli mm. valtakunnallisen tiedonvälityksen ja viestinnän näkökulmasta on tärkeä. Mikä on monialaisille palveluille annettavan tuen rooli ja millaista tukea KEHAn kautta on saatavissa esim. tarjotaanko koulutusta.

Tietosuojavaltuutetun toimisto

10.4.2024

Ei lausuttavaa.

Haapaveden kaupunki

10.4.2024

Kannatettavaa on kehittämis- ja hallintokeskuksen velvollisuus tuottaa tietoa ja asiantuntija-arvioita sekä yleisesti palvelujärjestelmän tilanteesta että tarkempaa alueellista arviota.

Varkauden kaupunki, Keski-Savon työllisyysalue. Vastauksiin liitetty myös TYP-johtajien vastaukset.

10.4.2024

Tiedot tulisi tuottaa työllisyysalueittain ja säännöllisesti tiedolla johtamisen tueksi. Kaikkinensa tiedolla johtamista tulee kehittää systemaattisemmaksi ja kuntakentän tarpeet huomioon ottavaksi. Työllisyysalueiden tulee työllisyyskatsaus tilastodata käytettäväkseen kerran kuukaudessa sovittuun päivämäärään mennessä.

KEHA-keskus

10.4.2024

24 § Kehittämis- ja hallintokeskus

KEHA-keskuksen toimipaikka on Mikkelissä. KEHA-keskuksen henkilöstön virkapaikkoja ovat kaikki elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset. Lisäksi KEHA-keskuksen virkapaikkoja voi olla muissa työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan virastojen toimipaikoissa. KEHA-keskuksen henkilöstön virkapaikkoja voivat olla myös sellaiset toimipaikat, joissa ei työskentele muita työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan virastoja, jolloin KEHA-keskus hankkii tarvittaessa omat työskentelytilat henkilöstölleen.

30 § Kehittämis- ja hallintokeskuksen työllisyyden edistämisen valtakunnallisten tavoitteiden toteutumisen seurantaan ja arviointiin liittyvät tehtävät

KEHA-keskus kannattaa vahvasti esitystä, että KEHA-keskuksen velvollisuus on valmistella valtakunnallisten tavoitteiden seuraamiseksi ja arvioimiseksi tarvittava tietopohja. KEHA-kannattaa myös pykälän 2 momentin näkemystä siitä, että asiantuntija-arvioinneissa tarkasteltavaa aluetta ei asetuksessa erikseen määritettäisi. KEHA kuitenkin katsoo, että asetuksessa on syytä tarkentaa sitä, miten toimitaan, jos arvioitavien työllisyysalueiden rajat ylittävät nykyiset maakunta- ja ELY-aluerajat. KEHA esittää, että rajat ylittävät alueet arvioidaan osana aluetta, johon joko alueen ensisijainen järjestäjä tai suurin osa alueeseen kuuluvista kunnista kuuluu.

30 b § Kehittämis- ja hallintokeskuksen velvollisuus tuottaa tietoa ja asiantuntija-arvio työvoimapaalvelujärjestelmästä

KEHA-keskus kannattaa pykälässä KEHA-keskukselle esitettyä velvollisuutta tuottaa hallituskausittainen katsaus työvoimapaalveluiden järjestämisestä. KEHA esittää, että katsauksen sisällöt valmistellaan yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa.

30 c § Kehittämis- ja hallintokeskuksen työvoimaviranomaisen työvoimapaalvelujen järjestämisen arviointiin liittyvät tehtävät

KEHA-keskus kannattaa esitettyä menettelyä, jossa KEHA-keskuksella on velvollisuus välittää työ- ja elinkeinoministeriölle erillinen tieto siitä, että jonkin alueen osalta järjestämisvastuun edellytykset heikentyisivät merkittävästi. KEHA-keskus esittää pykälään lisäystä sen osalta, että ennen herätteen lähettämistä, KEHA-keskuksen ja työllisyysalueen on käytävä ennakkoon keskustelu tilanteesta ja mahdollisista jatkotoimenpiteistä.

Etelä-Savon ELY, TE-asiakaspalvelukeskus 10.4.2024

TE-asiakaspalvelukeskus huomauttaa, että asetustekstilunnonksen pykälässä 30 (säännöskohtaiset perustelut s. 67/116) mainittu TE-asiakaspalvelukeskuksen kohta on virheellinen. TE-asiakaspalvelukeskuksen henkilöstö ja osin nykyisetkin työvoimapaalveluihin liittyvät asiakaspalvelutehtävät siirtyvät edelleen valtakunnallisesti tuotettaviksi KEHA-keskuksessa (esimerkiksi työttömyysturvaneuvonta ja sähköisen asioinnin tuki). KEHA-keskuksen uudet neuvontatehtävät, liittyen työvoimapaalveluihin, on säädetty laissa elinkeino- liikenne-, ja ympäristökeskuksista 3 a § kohdassa 6: "Lisäksi kehittämis- ja hallintokeskuksen tehtävänä on ... hoitaa julkisiin työvoimapaalveluihin sekä yritystoiminnan aloittamiseen ja kehittämiseen liittyviä valtakunnallisia tieto- ja neuvontapaalveluja."

Vantaan kaupunki/sihteeristö

10.4.2024

Uudistetussa 30 §:ssä säädettäisiin, että KEHA-keskus ja TEM tekevät yhteistyötä valtakunnallisten työllisyyden edistämisen tavoitteiden valmistelussa. Koska työvoimapaalveluiden järjestämisvastuu siirretään 1.1.2025 kunnille, joilla on paras ensikäden tieto asiakkaistaan, toimintaympäristöstään ja kuntaekosysteemistään, tulisi Vantaan kaupungin näkemyksen mukaan kuntien olla vahvemmin mukana em. tavoitteiden valmistelussa. Valtakunnallisia tavoitteita ei voi onnistuneesti valmistella ilman kuntanäkökulmaa.

Ehdotetun 30 a §:n mukaan KEHA-keskus tuottaisi tietoa ja asiantuntija-arvioita työvoimapalveluiden tuloksellisuudesta ja toimivuudesta. Käytännössä se tapahtuisi erilaisten mittaristojen avulla. Kunta- tai työllisyysaluekohtaisesti KEHA julkaisisi yleisessä tietoverkossa arvion, jossa esitettäisiin ainakin:

- 1) työvoimaviranomaisten toiminnan ja resursoinnin keskeiset tunnusluvut;
- 2) työvoimapalveluiden toimivuutta, käyttöä, saatavuutta, laatua ja vaikutuksia koskeva arvio;
- 3) työnhakija- ja työpaikkamäärien kehitystä ja koostumusta koskeva arvio;
- 4) työvoimapalveluiden järjestämiseen ja työvoimaviranomaisten työttömyysturvaan liittyvien lakisääteisten tehtävien toteutumisesta koskeva arvio;

KEHA-keskus voisi tuottaa lisäksi muuta tietoa ja asiantuntija-arvioita TEM:n pyynnöstä.

Vantaan kaupungin mukaan luotettavien tulosten saamiseksi tulisi mittaristoja kehittää säännönmukaisesti yhdessä kuntien kanssa ja mittaamisen tulisi kohdistua aidosti työllisyystoimien vaikuttavuuden arviointiin epäolennaisuuksien sijaan. Lisäksi KEHA-keskuksen tulisi ennen verkkojulkaisua saattaa julkaistavaksi suunnitellut tiedot kuntien kommentoitavaksi mahdollisten virheiden oikaisemista varten, koska julkistaminen voi aiheuttaa niille mainehaittaa sekä taloudellisia menetyksiä. KEHA-keskukselta edellytetään em. syystä korostettua huolellisuutta tietojen julkaisemisessa. Asetuksen voi todeta jättävän epäselväksi myös KEHA-keskuksen roolin monialaisessa yhteispalvelussa; ts. onko sen kautta tarjolla esimerkiksi koulutusta ja viestintää myös jatkossa.

Jyväskylän kaupunki

9.4.2024

Jyväskylän kaupunki katsoo, että työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirtyessä kunnille KEHA-keskuksen rooli työvoimapalveluiden seurannan, arvioinnin ja tiedontuottamisen tehtävissä korostuu entisestään ja on erittäin oleellinen, ja siksi asetuksen 30 a §:ssä ja 30 b §:ssä esitetyt täsmennykset ovat hyviä ja tarpeellisia. Kyseiset pykälät täsmentävät KEHA-keskuksen velvollisuutta tuottaa tietoa neuvottelukunnalle ja työ- ja elinkeinoministeriölle. Asetusluonnoksessa ei ole mainintaa kehittämisen- ja hallintokeskuksen monialaisten palvelujen tuesta. Työllistymisen monialaisen tuen toimintamallin näkökulmasta olisi ollut hyvä, että asetuksessa olisi määriteltävä, mikä on monialaisten palvelujen tuen rooli ja millaista tukea sen kautta on saatavissa.

Tampereen kaupunki, Pormestari Kallervo Kummola (9.4.2024, § 53) / Lisätiedot lausunnosta antaa työllisyysjohtaja Regina Saari (puh. 050 346 9603, etunimi.sukunimi@tampere.fi)

9.4.2024

Tampereen kaupunki pitää annetun asetusehdotuksen tarkoitusta lähtökohtaisesti perusteltuna niiltä osin, että eri toimijoiden roolien ja työvoimapalvelujen ohjaukseen liittyvän rakenteen läpinäkyvyyttä lisätään. Esitämme kuitenkin huolestuneina alueellisesti liian yksityiskohtaiselle tasolle vietävästä seurannasta sekä työvoimapalvelujen ohjauksen ja valvonnan pohjalla olevan, kehittämis- ja hallintokeskuksen saatavilla olevan tiedon riittävydestä ja laadusta. Kehittämis- ja hallintokeskuksen tosiasiallinen seurannan tietopohja rakentuu valtakunnallisten tietojärjestelmäpalvelujen kautta tai muulla tavoin kootun tiedon varaan ja jää valitettavan yksipuoliseksi.

Tampereen kaupunki tuo esiin myös osin päällekkäiset seurantatehtävät ELY-keskuksen ja KEHA-keskuksen osalta koskien kotoutumisen lakisääteisiä tehtäviä. Erityisesti ELY-keskuksen tehtäväkenttää olisi perusteltua kaventaa päällekkäisten valtion rakenteiden syntymisen ennaltaehkäisemiseksi, ja osin tehtäviä tulisi tarkastella myös ELY-keskuksen tehtävien siirtämiseksi muille toimivaltaisille valtion viranomaisille.

Tietojärjestelmäpalveluista, esimerkiksi asiakastietojärjestelmästä, saatava tieto on työvoimapalvelujen lakisääteiseen prosessiin liittyvää seurantatietoa, joka ei ota huomioon alueellisia ja paikallisia muuttujia, esimerkiksi alueen elinvoimaa kuvaavia näkökulmia. Tampereen kaupunki toteaa, että tällaisen tietopohjan avulla saatavan datan pohjalta ei voida luotettavasti tuottaa alueellista vertailutietoa.

Asetusehdotuksessa (30 a §) otetaan kantaa kehittämis- ja hallintokeskuksen velvollisuuteen tuottaa tietoa ja asiantuntija-arvio työvoimapalvelujen tuloksellisuudesta ja toimivuudesta. Tampereen kaupunki pitää ongelmallisena esitettyä tehtävää ja toteaa, että tuloksellisuusarvioinnin tekeminen kehittämisskeskuksen saatavilla olevaan dataan pohjautuen on kapea-alaista ja voi vääristää alueiden keskinäistä vertailtavuutta ja johtaa yksipuolisiin tulkintoihin työvoimapalvelujen tuloksellisuu-
desta.

Kehittämis- ja hallintokeskuksen työvoimaviranomaisen työvoimapalvelujen järjestämisen arviointiin liittyvä tehtävä (30 c §) jää esitysluonnoksessa epämääräiseksi. Sinällään tavoite lakisääteisten palvelujen turvaamisesta välittyy, mutta kuntien ja työllisyysalueiden rooli asetustuonnoksessa mainitun herätemenettelyn osalta tulisi avata huomattavasti seikkaperäisemmin.

Pirkanmaan TE-toimisto

9.4.2024

Imatran kaupunki, Työllisyyspalvelut

9.4.2024

Asetuksessa ei mainintaa KEHA:n tuesta monialaisille palveluille. Tym-lain uudistuksen myötä myös KEHA:n rooli mm. valtakunnallisen tiedonvälityksen ja viestinnän näkökulmasta on tärkeä.

**Pohjois-Savon ELY, Lausunto on ELY-
keskusten E-vastualueiden yhteinen
lausunto**

9.4.2024

ELY-keskukset toteavat yhteisenä lausuntonaan seuraavaa

30 § 2 pykälän 2 momentissa säädettäisiin kehittämis- ja hallintokeskuksen velvollisuudesta tuottaa tietoa ja asiantuntija-arvionsa valtakunnallisten tavoitteiden toteutumisesta. Tieto ja arvio olisi esitettävä valtakunnallisesti sekä jollakin tätä tarkemmalla, hallinnon eri tasot ja rakenteet huomioivalla tasolla. Valtakunnallisten tavoitteiden toteutumista koskevien tietojen ja arvion tarkempaa esittämistasoa ei ehdoteta asetuksessa määriteltäväksi, vaan kehittämis- ja hallintokeskus voisi arvioida, mikä olisi tarkoituksenmukaisin taso.

ELY-keskukset katsovat, että olisi syytä säätää, että työ- ja elinkeinoministeriö voisi tarpeen vaatiessa määrätä, että millä tasolla tieto tulisi tuottaa. Tämä mahdollistaisi ja takaisi parhaalla mahdollisella tavalla tietojen vertailtavuuden eri alueiden (esim. ELY-keskusalueiden tai maakuntien) välillä.

30 a § Kehittämis- ja hallintokeskuksen velvollisuus tuottaa tietoa ja asiantuntija-arvio työvoimapalveluiden tuloksellisuudesta ja toimivuudesta

Asetustuonnoksessa todetaan, että kehittämis- ja hallintokeskuksen on tuotettava tietoa työvoimapalveluiden tuloksellisuudesta ja toimivuudesta. Tiedot on luonnoksen mukaan esitettävä työvoimapalveluiden järjestämisestä vastaavan kunnan tai työllisyysalueen tarkkuudella.

Työvoimapalveluiden tuloksellisuutta ja toimivuutta on tärkeitä seurata työllisyysalueen muodostavien kuntien tasolla. ELY-keskukset esittävät, että tai -sana korvataan sanalla ja. Tämä mahdollistaisi riittävällä tasolla myös ELY-keskusten seuranta- ja arviointikeskustelujen järjestämisen.

Pidemmällä aikavälillä tämä varmistaa seurannan jatkuvuuden myös niissä tilanteissa, jos työllisyysalueissa tapahtuu muutoksia. Kuntakohtainen seuranta on tärkeää, jotta yksittäisten kuntien alueella tapahtuvat muutokset ovat tiedossa ja tulevat huomioiduksi. Myös kunnille ja kuntapäätäjille on tärkeää saada tietoa oman kuntansa tilanteesta.

ELY-keskukset esittävät lisäksi, että säädettäisiin, että kehittämis- ja hallintokeskuksen tulee tuottaa ja toimittaa ELY-keskuksille, niiden säädettyjen tehtävien kannalta olennaisia tietoja tarpeen vaatiessa. Tämä sääntely on tarpeen varmistamaan, että ELY-keskuksilla on käytettävissään työmarkkinoita koskevaa olennaista tietoa, jotta voidaan edistää työllisyyttä esimerkiksi erilaisissa työmarkkinoiden muutostilanteissa, esimerkiksi paikallisissa ja alueellisissa rakennemuutostilanteissa. Kehittämis- ja hallintokeskukselle on säädetty asiantuntija-arvioin laatiminen, mutta ELY-keskuksia ei ole tässä arvion teossa huomioitu. Asetukseen ehdotetaan kirjattavaksi, että kehittämis- ja hallintokeskuksen tulee laatia asiantuntija-arvio yhteistyössä ELY-keskusten kanssa.

30 c Kehittämis- ja hallintokeskuksen työvoimaviranomaisen työvoimapalvelujen järjestämisen arviointiin liittyvät tehtävät

Asetusluonnoksessa todetaan, että jos kehittämis- ja hallintokeskus havaitsee, että työvoimapalveluiden tuloksellisuutta ja toimivuutta kuvaavat muuttujat ovat työvoimapalveluiden järjestämisestä vastaavassa kunnassa tai työllisyysalueella heikentyneet olennaisesti edeltävään kalenterivuoteen verrattuna, kehittämis- ja hallintokeskuksen on ilmoitettava siitä työ- ja elinkeinoministeriölle.

ELY-keskukset katsovat, että kohtaa c olisi täydennettävä, että kehittämis- ja hallintokeskuksen on ilmoitettava olennaisesta tilanteen heikentymisestä myös asianosaista ELY-keskusta, jonka toimialueella ko. työllisyysalue toimii. ELY-keskuksen on saatava luotettavaa ja ajantasaista seurantatietoa työvoimapalvelujen toimivuudesta, koska se vastaa seuranta- ja arviointikeskustelujen järjestämisestä toimialueellaan. ELY-keskukset esittävät huolensa siitä, että tiedolla johtaminen on jäämässä kapeaksi toiminnoksi, jossa kerran vuodessa tuotetaan tietopaketti.

ELY-keskusten tehtävinä tulevassa työllisyydenhoidon mallissa ovat vuosittaisten seurantakeskustelujen käyminen, työllisyyden tilannekuvan ylläpitäminen alueella, työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointi ja alueen verkostojen koordinointi. Seurantakeskustelujen yksi keskeinen tarkoitus on edistää palvelujen yhteiskehittämistä alueella ja levittää hyviä käytäntöjä.

Alueen toimijoiden systemaattisen ja jatkuvan yhteistyön edistäminen on tärkeää, ja sen tueksi tarvitaan joustavaa ja nopeaa aluekohtaista tiedontuotantoa. ELY-keskukset ovat huolissaan siitä, että rajallinen tiedonsaanti voi vaikeuttaa työvoimaviranomaisten tukemista ja palveluiden yhteistä kehittämistä alueella. Yrittäjyyden ja elinkeinotoiminnan edistämässä sekä osaamistarpeiden ennakoinnissa tarvitaan myös tietoa työvoimapalveluista.

Tällä hetkellä ELY-keskusten tiedonsaantioikeudet eivät ole turvatut riittävällä tavalla lainsäädännön tasolla, eikä asiaa ole huomioitu myöskään asetuseronnoksissa. Tietosuoja- ja tietojärjestelmäkokoisuuksiin kuuluviin tietovarantoihin pääsy on välttämätön tehtävien hoitoa varten. Tämän vuoksi asetuksissa olisi tarpeen ottaa huomioon ELY-keskusten tiedonsaantioikeudet.

ELY-keskukset pitävät ylipäätään ongelmallisena, että laissa elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista 3§:ssä, jossa kuvataan ELY-keskusten tehtäviä ei ole asetuksenantovaltuutta. Kehittämis- ja hallintokeskuksen 3 a §:n mukaisista tehtävistä voidaan sen sijaan säätää tarkemmin asetuksella. Myös ELY-keskusten tehtävistä tulisi voida antaa tarkempia säännöksiä valtioneuvoston asetuksella, joka mahdollistaisi esimerkiksi TE-palveluiden siirrosta johtuvista tehtävien tarkemmasta säätämisestä.

Lappeenrannan kaupunki, Lappeenrannan työllisyyspalvelut **9.4.2024**

Asetuksessa ei mainintaa KEHAN tuesta monialaisille palveluille. Tym-lain uudistuksen myötä myös KEHAN rooli mm. valtakunnallisen tiedonvälityksen ja viestinnän näkökulmasta on tärkeä.

Hausjärven kunta, Määttänen Pekka

9.4.2024

Hausjärven kunnalla ei ole lausuttavaa tähän.

**Taipalsaaren kunta, Hallintojohtaja ja
työllisyyspalvelujen palveluvastaava**

5.4.2024

Kuntien olisi jatkossa päästävä seuraamaan työllisyyden kehitystä myös kuntatasolla, ei pelkästään työllisyysalueen tasolla.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto

5.4.2024

Asetus 3: Valtioneuvoston asetus elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta

Keskeiset ehdotukset: Asetuksesta poistettaisiin säännökset, jotka koskevat järjestämisvastuun siirron yhteydessä lakkautettavia TE-toimistoja, niiden ohjausta ja valvontaa sekä työ- ja elinkeino hallinnon asiakaspalvelukeskusta. Asetuksesta kumottaisiin tehtävien keskittämistä Uudenmaan ELY-keskukseen tai TE-toimistoon koskevia säännöksiä siltä osin kuin tehtävät on laissa säädetty kehittämis- ja hallintokeskukselle. Asetuksessa tarkennettaisiin kehittämis- ja hallintokeskuksen uutta, työvoimapalveluiden tuloksellisuuden ja toimivuuden seuranta-, arviointi- ja tiedontuottamistehtävää. Asetuksen nimikettä muutettaisiin siten, että siinä mainittaisiin myös kehittämis- ja hallintokeskus, vastaavasti kuin lain nimikkeessä.

4–29 §: Teknisiä muutoksia. Ei lausuttavaa.

30§ Kehittämis- ja hallintokeskuksen työllisyyden edistämisen valta-kunnallisten tavoitteiden toteutumisen seurantaan ja arviointiin liittyvät tehtävät:

Esityksen mukaan pykälän sisältö muutettaisiin kokonaan ja otsikko muutettaisiin vastaamaan uutta sisältöä. Uudistetussa 30 §:ssä säädettäisiin Keha-keskuksen tehtävistä työllisyyden edistämisen valtakunnallisten tavoitteiden seurantaan ja arviointiin liittyen. Esityksen mukaan Keha-keskuksella olisi velvollisuus valmistella valtakunnallisten tavoitteiden seuraamiseksi ja arvioimiseksi tarvittava tietopohja. Pykälän 2 momentissa säädettäisiin Keha-keskuksen velvollisuudesta tuottaa tietoa ja asiantuntija-arvionsa valtakunnallisten tavoitteiden toteutumisesta. Pykälän 2 momentissa säädettäisiin myös alueellisten yhteistyö- ja seurantakeskustelujen järjestämisestä yhteis-työssä työ- ja elinkeinoministeriön, Keha-keskuksen ja ELY-keskusten kanssa.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto kannattaa edellä mainittuja esityksiä.

30a§ Kehittämis- ja hallintokeskuksen velvollisuus tuottaa tietoa ja asiantuntija-arvio työvoimapalveluiden tuloksellisuudesta ja toimivuudesta:

Pykälässä säädettäisiin tarkemmin Keha-keskuksen työvoimapalveluiden seuranta-, arviointi- ja tiedontuottamistehtävän keskeisistä osa-alueista. Esityksen mukaan Keha-keskuksen velvollisuutena olisi tuottaa tietoa ja asian-tuntija-arvio työllisyysalueiden tuloksellisuudesta ja toimivuudesta vähintään kerran vuodessa. Tiedot tulisi julkaista yleisessä tietoverkossa. Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto kannattaa esitettyjä muutoksia.

30b§ Kehittämis- ja hallintokeskuksen velvollisuus tuottaa tietoa ja asiantuntija-arvio työvoimapalvelujärjestelmästä: Esityksen mukaan Ke-ha-keskuksen on tuotettava kerran hallituskaudessa yhteen-veto työvoima-palvelujärjestelmän toiminnasta. Työ- ja elinkeinoministeriö määrää yhteen-vedon tuottamisen ajankohdan. Yhteenvedolle on määritelty vähimmäiskriteerit asetuksen tasolla.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto kannattaa esitettyjä muutoksia.

30c§ Kehittämisen- ja hallintokeskuksen työvoimaviranomaisen työvoimapalvelujen järjestämisen arviointiin liittyvät tehtävät: Esityksen mukaan Keha-keskuksen on ilmoitettava työ- ja elinkeinoministeriölle, mikäli se havaitsee, että työvoimapalveluiden tuloksellisuutta ja toimivuutta kuvaavat muuttujat ovat työllisyysalueella heikentyneet merkittävästi verrattuna edelliseen kalenterivuoteen. Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto kannattaa esitystä, jonka perusteella työ- ja elinkeinoministeriö voisi valmistautua tarkastelemaan kyseistä työllisyys-aluetta tai kuntaa tarkemmin riittävän ajoissa.

32§ Kielitaitovaatimukset: Ei lausuttavaa.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto kannattaa esityksen mukaista Keha-keskuksen roolia työvoimapalveluiden tuloksellisuuden ja toimivuuden seurannassa, arvioinnissa ja tiedon tuottamisessa.

Puolustusministeriö, Einola Tuukka 4.4.2024

Pyhäjärven kaupunki, Kaupunginhallitus 3.4.2024

Ei lausuttavaa.

Kainuun hyvinvointialue, Kainulainen Anna-Liisa 2.4.2024

ei lausuttavaa

Palvelualojen työnantajat Palta ry., Elinkeinopolitiikka 2.4.2024

Ehdotus kehittämis- ja hallintokeskuksen velvollisuudesta tuottaa tietoa ja asiantuntija-arvio työvoimapalveluiden tuloksellisuudesta ja toimivuudesta.

Palta pitää erittäin hyvänä, että asetusehdotuksessa säädettäisiin tarkemmin kehittämis- ja hallintokeskuksen työvoimapalveluiden seuranta-, arviointi- ja tiedontuottamistehtävän keskeisistä osa-alueista. Asetusehdotuksen pykälässä 30 todetaan, että kehittämis- ja hallintokeskuksen on valmisteltava työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) 21 §:ssä tarkoitettujen valtakunnallisten tavoitteiden toteutumisen seuraamiseksi ja arvioimiseksi tarvittava tietopohja.

Palta pitää välttämättömänä, ettei tiedolla johtamisessa tyydytä pelkästään nykyisten käytössä olevien tietovarantojen (esim. TE- ja KOTO-raportointijärjestelmien) tuottamaan dataan. Nykyisten raportointijärjestelmien relevanttius työvoimapalvelujen tavoitteiden saavuttamisen arvioinnin näkökulmasta tulee ehdottomasti tarkistaa. Myös Valtion taloudellinen tutkimuskeskus (VATT) on tuoreessa raportissaan (<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165412>) peräänkuuluttanut parempia tiedolla johtamisen välineitä, jotta työllisyyden edistämisen kokonaistilinpäätös tulisi paremmin näkyviin.

Palta huomauttaa, että pykälien 30a ja 30b perustelut jättävät avoimeksi sen, että tarkoitetaanko tässä yhteydessä työvoimapalveluilla pelkästään julkisesti rahoitettuja työvoimapalveluja vai myös yksityisen henkilöstöpalveluyritysten kanssa yhteisesti tuotettuja palveluja. Palta ehdottaa laajennettavan tarkastelun koskemaan myös yksityisen henkilöstöpalveluyritysten kanssa yhteisesti tuotettuja palveluja, jolloin päästään paremmin käsiksi tietoon yhteistyön kustannustehokkuudesta.

Lisäksi Palta ehdottaa pykälän 30a asetustekstin 2 kohdan listaukseen lisättäväksi kriteeri ”nopeus/nopeutta” ja vaikutukset sana korvattaisiin sanalla ”vaikuttavuutta”. Ehdotamme samaa muutosta myös pykälän 30b kohtaan 3.

Alavuden kaupunki, Alavuden kaupunginhallitus 27.3.2024 §46, Heinämäki Liisa **2.4.2024**

Alavuden kaupungilla ei ole tähän lausuttavaa.

Porin kaupunki, työllisyyspalvelut **28.3.2024**

Asetuksessa ei mainintaa KEHAn tuesta monialaisille palveluille. Tym-lain uudistuksen myötä myös KEHAn rooli mm. valtakunnallisen tiedonvälityksen ja viestinnän näkökulmasta on tärkeä.

Janakkalan kunta **28.3.2024**

30 a § Kehittämisen- ja hallintokeskuksen velvollisuus tuottaa tietoa ja asiantuntija-arvio työvoimapaalveluiden tuloksellisuudesta ja toimivuudesta

Asetusluonnoksessa todetaan, että kehittäminen- ja hallintokeskuksen on tuotettava tietoa työvoimapaalveluiden tuloksellisuudesta ja toimivuudesta. Tiedot on luonnoksen mukaan esitettävä työvoimapaalveluiden järjestämisestä vastaavan kunnan tai työllisyysalueen tarkkuudella.

Työvoimapaalveluiden tuloksellisuutta ja toimivuutta on tärkeää seurata myös työllisyysalueen muodostavien kuntien tasolla. Uudistus tuo valtakunnallisesti uusia toimintamalleja työllisyysalueiden muodossa. Kunnille työllisyyspalvelujen tuloksellisuus ja toimivuus tulevat aikaisempaa merkittävämpään rooliin ja seurannan merkitys kuntakohtaisesti on tärkeää. Jos seuranta on työllisyysalueen tasoista, voi yksittäisen kunnan heikentynyt tilanne jäädä huomiotta.

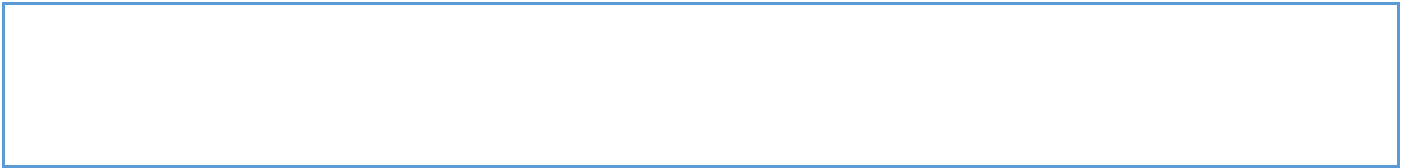
30 c Kehittämisen- ja hallintokeskuksen työvoimaviranomaisen työvoimapaalvelujen järjestämisen arviointiin liittyvät tehtävät Asetusluonnoksessa todetaan, että jos kehittäminen- ja hallintokeskus havaitsee, että työvoimapaalveluiden tuloksellisuutta ja toimivuutta kuvaavat muuttujat ovat työvoimapaalveluiden järjestämisestä vastaavassa kunnassa tai työllisyysalueella heikentyneet olennaisesti edeltävään kalenterivuoteen verrattuna, kehittäminen- ja hallintokeskuksen on ilmoitettava siitä työ- ja elinkeinoministeriölle.

Viitaten kohtaan 30 a § on tärkeää, että myös työllisyysalueen muodostavien kuntien tasolla saadaan luotettavaa seurantatietoa työvoimapaalvelujen tuloksellisuudesta ja toimivuudesta, jotta toimintaan voidaan reagoida ajoissa.

TYP-johtajien verkosto, TYP-johtajien verkosto **27.3.2024**

Asetusluonnoksessa ei ole mainintaa kehittäminen- ja hallintokeskuksen monialaisten palvelujen tuesta. Työllistymisen monialaisen tuen toimintamallin näkökulmasta olisimme odottaneet, että asetuksessa olisi määriteltävä, mikä on monialaisten palvelujen tuen rooli ja millaista tukea sen kautta on saatavissa. Onko sen kautta tarjolla esimerkiksi koulutusta myös jatkossa. Pidämme tärkeänä myös sitä, että olisi taho, joka välittää kentälle tietoa uudistuksista ja tukee monialaisen tuen toimintamalliin liittyvää valtakunnallista viestintää. Jotta asiakkaiden yhdenvertaisuus voidaan varmistaa, tarvitaan myös ohjeistusta monialaisten palveluiden toteutukseen, esimerkiksi asiakastyön yhtenevät asiakirjapohjat, ohjeistukset asiakkuuden aloittamiseen ja päättämiseen ja monialaisen tuen toimintamallin kansallinen arviointi.

Asetus 4: Valtioneuvoston asetus työllistymisen monialaisesta edistämisestä



Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto 12.4.2024

Asetuksen säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan, että ”Toisin kuin TYP-laissa, työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetussa laissa ei edellytetä tiettyä määrää yhteisiä toimipisteitä yhteistoimintamallin mukaisen palvelun tarjoamiseksi, vaan johtoryhmä voi sopia palvelun järjestämisestä tarkoituksenmukaisimmalla tavalla.” (s. 88/116).

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kiinnittää huomiota, että osana tarkoituksenmukaisuusharkintaa tulee suorittaa kattava yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi järjestämistavasta päätettäessä. Vaikutusten arvioinnissa on otettava erityisesti huomioon syrjinnän vaarassa olevat ihmisryhmät, kuten maahanmuuttajat, etniset vähemmistöt, vammaiset ihmiset sekä ikääntyneet työnhakijat.

Varsinais-Suomen ELY, Lausunto on ELY-keskuksen ja TE-toimiston yhteyden. 12.4.2024

Varsinais-Suomen ELY-keskus ja Varsinais-Suomen TE-toimisto yhtyvät TYP-johtajien verkoston antamaan lausuntoon siltä osin, kuin se koskee työllistymisen monialaisesta edistämisestä koskevaa asetusluonnosta.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue, Yhteisten sosiaali- ja terveystyöpalvelujen palvelualuejohtaja Markus Paananen, 12.4.2024 § 11

Työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun (Tym) tehtävänä on luoda toimintaympäristö ja toimintatavat, joilla pystytään moniammatillisesti ja monialaisesti arvioimaan sekä tukemaan asiakkaita, jotka tarvitsevat palveluiden yhteensovittamista. Jotta eri organisaatioiden välinen yhteistyö toimisi aidosti, vaikuttavasti sekä asiakkaita tukevasti on toiminnan yhdessä johtamiseen kiinnitettävä erityistä huomiota. Hyvinvointialueiden sekä Kelan palveluilla on Tym-palvelun asiakkaiden kohdalla erityisen tärkeä rooli, koska palveluun ohjautuu ainoastaan sellaisia asiakkaita, joille työllisyysviranomaisten palvelut yksinään eivät ole riittäviä tai oikea-aikaisia.

Nykyisessä säätelyssä kaikki keskeiset asettamistehtävät on annettu työllisyysviranomaisille: johtoryhmän asettaminen, johtoryhmän puheenjohtajan nimittäminen sekä johtavan henkilön ja hänen sijaisensa nimittäminen. Kaikkien keskeisten tehtävien määrittäminen monialaisen verkoston yhdelle osapuolelle ei tue aidon toimivan monialaisen yhteistyön syntymistä. Tym-johtamisessa keskeisin työpari on puheenjohtaja ja verkostojohtaja. Jos nämä molemmat toimijat ovat samasta organisaatiosta monialaisen työn tekeminen vaarantuu. Asetuksessa olisi tärkeää määrittää, että johtava henkilö ja hänen varahenkilönsä valitaan hyvinvointialueen, työllisyysviranomaisten ja Kelan yhteistyössä. Perusteluissa olisi myös hyvä tuoda esiin, että Tym-verkostojohtajan työnantajana voi toimia mikä tahansa Tym-organisaatioista. Tym-johtajan työ on verkostojohtamista, jolloin hän ei voi identifioitua minkään yksittäisen organisaation työntekijäksi.

Hyvinvointialueen tehtävänä on tarjota alueellaan sote-palveluita yhdenvertaisesti kaikille alueen asukkaille. Hyvinvointialueen tarjoamat palvelut eivät voi olla erilaisia eri puolilla hyvinvointialuetta, vaikka hyvinvointialueelle syntyisikin useampi työllisyysalue. Hyvinvointialueen alueella tulisi olla vain yksi Tym-johtoryhmä. Jos johtoryhmiä on useampi, se tekee johtamisen ja johtoryhmän työskentelyn haastavaksi. Hyvinvointialue ei voi tavoitella eri asioita eri puolilla hyvinvointialuetta, vaan joutuu yhteensovittamaan eri Tym-johtoryhmien tavoitteet keskenään ja neuvotella kompromisseja eri johtoryhmien välillä. Tämä saattaa johtaa siihen, että asioista ei pystytä sopimaan ollenkaan tai niistä sovitaan niin yleistasoisesti, ettei se tue monialaista asiakastyötä. Asiakkailta tulee olemaan myös oikeus valita itse, mistä palvelupisteestä hän haluaa palvelunsa vastaanottaa, jolloin se saattaa sijaita eri maantieteellisellä alueella kuin mitä Tym-johtoryhmä johtaa. Tällaiset haasteet pystytään välttämään, jos määritellään Tym-johtoryhmän johtama alue samansuuruisiksi hyvinvointialueen kanssa.

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue, 12.4.2024
Sosiaalijohtaja, Pimperi-Koivisto Leena

Monialaisen yhteistoimintamallin organisointiin kuuluva monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän asettaminen on työvoimaviranomaisen tehtävä ja hyvinvointialueella tulee olla vähintään yksi johtoryhmä. Johtoryhmän tehtävistä laaditaan yhteistyösopimus ja osapuolten mm. hyvinvointialueen on osoitettava ja sovittava riittävä resurssointi lakisääteisen toimintamallin toimeenpanolle. Näin ollen hyvinvointialueen tulee osoittaa henkilöstöresurssia yhteistoimintamallille ja kustannukset jaetaan työvoimaviranomaisen ja hyvinvointialueen kesken yhteistoimintamallin osallistuvan henkilöstön määrän mukaisessa suhteessa, elleivät työvoimaviranomainen ja hyvinvointialue toisin sosti (Työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetun L 10§ 22 mom. mukaan muut toimintamallin yhteisestä toiminnasta aiheutuvat kustannukset). Henkilöstön riittävyyttä tarkastellaan säännöllisesti.

Ehdotus yhteistyösopimuksen sisällöstä voi tarkoittaa hyvinvointialueen kustannusten kasvua. Hyvinvointialueen kustannuksia kasvattavien palvelujen lisääminen tulee huomioida hyvinvointialueille annettavassa rahoituksessa täysimääräisenä.

Varsinais-Suomen hyvinvointialue, Lau- 12.4.2024
suja: Soile Merilä, sosiaalityön johtaja.
Valmistelija: Irina Lindroos, työllistämistä edistävien palveluiden päällikkö

Kuten Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy lausunnossaan toteaa, ehdotetun asetuksen pykälien asetuksenantovaltuus on annettu uuden TYM-lain 9 §:ssä, jonka 1 mom. kuuluu: Jokaisen hyvinvointialueen toimialueella on oltava monialaisen tuen yhteistoimintamallin organisointia varten vähintään yksi monialaisen tuen johtoryhmä. Hyvinvointialueen toimialueen työvoimaviranomaiset, hyvinvointialue ja Kansaneläkelaitos neuvottelevat johtoryhmien määrästä ennen johtoryhmien asettamista. Johtoryhmän toimialueen työvoimaviranomainen asettaa johtoryhmän ja nimeää henkilöt, jotka johtavat monialaisen tuen yhteistoimintamallin organisointia johtoryhmän asettamisessa puitteissa. Johtoryhmän on hyväksyttävä johtavat henkilöt ennen heidän nimeämistään.

Varsinais-Suomen hyvinvointialue yhtyy Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy:n näkemykseen siitä, että 9.1 §:ssä hyvinvointialueen roolia ja vaikutusvaltaa keskeisenä TYM-toimijana on kavennettu alkuperäisestä lain tarkoituksesta osin epätarkoituksenmukaisella tavalla. Alkuperäisessä TYP-sääntelyssä TE-hallinto asetti johtoryhmän neuvoteltuaan asiasta ensin alueen kuntien ja Kelan kanssa. Nyt voimassa olevassa sääntelyssä listaan on lisätty hyvinvointialueet (TYP-laki 7 §). Uudessa TYM-laissa voimassa olevaan TYP-lakiin kirjattu kunnan toimintarooli on korvattu työvoimaviranomaisella TYM-verkostoa johtavan henkilön nimittämisen osalta, eikä sääntelyyn ole tuotu esim. hyvinvointialueen

kuulemismenettelyä, jos ei huomioida, että johtoryhmän tulee nimitys hyväksyä. Sääntelystä ei selviä, mitä hyväksymisellä tarkoitetaan. Perusteluissa tuodaan esiin ainoastaan työvoimaviranomaisen keskinäisten suhteiden ratkaisuperiaatteita, mutta unohdetaan muiden yhteistyökumppaneiden rooli ja näkemyksen huomioiminen johtajan valinnassa. Näin ollen uusi voimaan tuleva sääntely ei näyttäisi olevan enää aidosti monialainen, eikä varmista tulevan TYM-lain kahden päätoimijan välille aitoa neuvotteluun ja yhteiseen sopimisen perustuvaa yhteistyörakennetta. Tämä tulee korjata. Vaikuttavaa monialaista yhteistyötä ja verkostotyötä ei voi rakentaa siten, että vain yhdellä toimijalla on tosiasiallista nimitys- ja päätösvaltaa. Hyvinvointialueen edustajan nimeäminen johtoryhmän varapuheenjohtajaksi ei ole riittävän tasapainoinen ratkaisu tältä osin.

Varsinais-Suomen hyvinvointialue yhtyy Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy:n näkemykseen siitä, että sääntelyä tulisi muuttaa siten, että työvoimaviranomaisen tulisi yhteistyössä hyvinvointialueen ja Kelan kanssa nimittää henkilö, joka johtaa TYM-verkostoa. Perusteluissa tulisi tuoda esiin, että TYM-verkostojohtajan emo-organisaationa voi toimia mikä tahansa kolmen yhteistyökumppanin yhdessä päättämä taho. TYM-johtajan tulisi olla aito verkostojohtaja, eikä hänen tulisi edustaa vain yhtä tahoja verkostoa johtaessaan.

Nyt ehdotetusta sääntelystä hyvinvointialueille koituva mahdollinen johtoryhmien kirjavuus ja sääntelyssä vaadittu jäsenten nimeämisperiaate olisi hallinnollisesti epätarkoituksenmukainen ja kuormittava. Hyvinvointialue tarjoaa alueellaan sote-palveluja yhdenvertaisesti kaikille alueen asukkailla, eivätkä tarjotut palvelut voi olla erilaisia eri työvoimaviranomaisalueella. TYM-verkostoja ja johtoryhmiä tulisi olla vain yksi kutakin hyvinvointialuetta kohden, jotta päästäisiin heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien asiakkaiden kannalta tarkoituksenmukaiseen ja mahdollisimman yhdenvertaiseen lopputulokseen. Asetusta tulisi muuttaa siten, että hyvinvointialueella voisi olla vain yksi TYM-verkosto ja johtoryhmä.

1.2 ja 2 § ja yhteistyösopimuksen sisältö ja 3 §

Varsinais-Suomen hyvinvointialue yhtyy Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy:n näkemykseen siitä, että ehdotetusta sääntelystä saa sen vaikutelman, että TYM-verkoston johtoryhmälle asetettaisiin tai siltä edellytettäisiin sellaisia sopimistehtäviä (1, 2 ja 3 §) ja toimintavaltuuksia, joita tällaiselle johtoryhmälle ei voi asettaa. Ongelma on sidoksissa TYM-lain 9 §:n 2 momenttiin, jonka viimeisen lauseen muotoilu on joiltain osin epäonnistunut. Vaikka tässä asetusluonnoksessa sopimuksen sisältöä sääntelevä 3 § ei tosiasiallisesti kuvaa suoraan johtoryhmän tehtäviä, jotka on mainittu 2 §:ssä, em. TYM-lain 9 §:n 2 momentin muotoilusta voi tällaisen kuvan saada. Asetuksessa tulisi tuoda selkeästi esiin, että 3 §:n mukainen sopiminen tapahtuu kunkin toimijan oman hallintosäännön ja päätöksentekorakenteen puitteissa. Johtoryhmiin ei hyvinvointialueen virka- tai luottamushenkilöstöstä ole asettaa sellaista henkilöä/henkilöitä, jolla olisi nyt 3 §:ssä ehdotettujen sovittavien asioiden edellyttämää toimivaltaa. Johtoryhmän kokoonpanon osalta olisi myös tärkeää, että johtoryhmän jäsenillä olisi vahva ymmärrys myös varsinaisesta TYM-toiminnasta.

Varsinais-Suomen hyvinvointialue yhtyy Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy:n näkemykseen siitä, että TYM-johtoryhmä voi hyvinvointialueen näkökulmasta olla sopimusta valmisteleva toimielin, mutta suoraa sopimuksen teko-oikeutta sillä ei 3 §:n mukaisista asioista voisi olla, eivätkä 2 §:n mukaisten tehtävien perusteella asetetut alueen tavoitteet voisi luonnollisesti olla ristiriidassa hyvinvointialueen tavoitteiden kanssa. Myös tämä perustelee sitä, että TYM-verkostoja tulisi olla vain yksi kutakin hyvinvointialuetta kohden.

Varsinais-Suomen hyvinvointialue ei näe tarpeellisena ehdotettua sopimuksen vuosittaista tarkistamista henkilöstön riittävyyden osalta. Sopimusta tulisi tarkistaa tarvittaessa perustellusta syystä, esimerkiksi jos alueella tapahtuu jokin työttömyyteen merkittävästi vaikuttava rakenneuudistus, mutta ehdoton vuosittainen tarkastaminen on ylisääntelyä, kuten Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy lausunnossaan toteaa.

Asetuksen perusteluissa oleva johtoryhmä voi sopia -muotoilu on ongelmallinen. Johtoryhmä voi esittää sovittavaksi, mutta todellinen päätösvalta, etenkin hyvinvointialueella, on hallintosäännössä määritelty toisin.

Kustannusten jakautumisen muotoilua pitäisi tarkentaa. Mitä tarkoitetaan sillä, että kustannukset jaetaan henkilöstömäärän suhteessa? Tarkoitetaanko sitä, että mitä enemmän nimeää henkilöresursseja, sitä suurempi vastuu on myös yhteisistä kustannuksista vai päinvastoin? Hyvinvointialue järjestää sosiaali-, terveys- ja pelastuspalveluja alueensa asukkailla. Sen järjestämisvastuulle ei kuulu työllisyyspalvelut.

Suomen nuorisotalon kattojärjestö Allianssi ry 12.4.2024

Asetuksessa esitetään monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmään kuuluvaksi hyvinvointialueen, työvoimapolkujen ja Kelan asettamia henkilöitä. Lisäksi he voivat kuulla asiantuntijoita tarpeen mukaan. Esitämme, että nuorisopalvelut lisätään johtoryhmään, sillä kuntiin sijoitetut nuorisopalvelut eivät lukeudu hyvinvointialueen sosiaalipalveluihin. Näin ollen hyvinvointialue ei voi asettaa johtoryhmään nuorisopalveluiden edustajaa. Kannustamme myös harkitsemaan oppilaitosten edustusta. Nuorten työvoimapolkujen edellyttävät erityisen vahvaa monialaisuutta ja on perusteltua tuoda johtoryhmään vastaavaa ammattitaitoa.

Turun kaupunki, Elinvoiman palvelukonaisuus/Työllisyysuudistus 12.4.2024

1 § Monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän asettaminen ja kokoonpano

On kannatettavaa, että johtoryhmän toimikausi on viisi vuotta. Riittävän pitkä toimikausi mahdollistaa monialaiseen tukeen liittyvän asiantuntemuksen johtoryhmässä. Johtoryhmän kokoonpanoon asetetaan tilaa paikalliselle harkinnalle esimerkiksi sen suhteen, kuinka monta edustajaa työllisyysneuvon alueelta on johtoryhmässä. Johtoryhmässä tulee olla riittävä monialainen substanssi-osaaminen. Hyvinvointialueelta tulee olla sekä sosiaali- että terveyspalveluiden edustus. Johtoryhmässä tulee olla mukana myös niitä, keillä on mahdollisuus päättää asioista.

Asetusluonnoksesta ei käy ilmi, miten menetellään, mikäli useampi työllisyysneuvon alue perustaa yhteisen johtoryhmän. Asetuksessa tulee olla kirjaus siitä, että mikäli useampi työvoimaviranomainen perustaa yhteisen johtoryhmän, tulee työviranomaisten sopia siitä, mikä työvoimaviranomainen asettaa johtoryhmän sekä johtoryhmän puheenjohtajan sekä sopii käytänteistä. Johtavan henkilön nimeämistä ei tule sijoittaa johtoryhmän toimikausiin.

2 § Johtoryhmän tehtävät

Valtakunnalliset tavoitteet johtoryhmän asettamien tavoitteiden pohjana antavat mahdollisuuksia valtakunnalliselle vertailulle. Mistään ei kuitenkaan käy ilmi, mikä taho asettaa nämä valtakunnalliset tavoitteet ja vastaa niiden seurannasta. Johtoryhmän tulee seurata erityisesti monialaista tukea tarvitsevien asiakkaiden määrää ja tehdä sen edellyttämiä päätöksiä. On hyvä, että johtoryhmän tehtäviä on vahvistettu asetuksessa mm. tukemalla johtavaa henkilöä tämän tehtävässä ja tuottamalla seuranta- ja raportointitietoa johtavalle henkilölle.

3 § Yhteistyösopimuksen sisältö

Näemme kannatettavana, että resurssien riittävyys ja niiden tarkastaminen vuosittain nostetaan yhteistyösopimuksen sisällöissä esille. Näkemykset siitä, mikä on riittävä resurssi, voivat kuitenkin vaihdella suuresti. Tämän vuoksi jatkossa tulee antaa valtakunnallinen suositus siitä, mikä on riittävä resurssi huomioiden esimerkiksi resurssin suhteuttaminen asiakasmääriin ja asiakkaiden tarvitseman palveluiden määrä. Henkilötyövuosiin suhteutettuna tilannetta on hyvä tarkastella pidemmällä aikavälillä, huomioiden esimerkiksi kuukausittaisen asiakasmäärien keskiarvot/vuosi.

4 § Yhteistoimintamallin organisointia johtavan henkilön ja tämän varahenkilön nimeäminen ja tehtävät

Monialaisen tuen yhteistoimintamalli on pysyvää toimintaa. Kun myös johtavan henkilön tarve on jatkuva, ei johtavan henkilön työsuhteen määräaikaaisuudelle (=johtoryhmän toimikausi) ole perustetta. Toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet lisäisivät tehtävän pitovoimaa, pitkäjänteisyyttä verkostojohtamisessa ja kehittämistyössä sekä niihin liittyvää osaamista.

Johtavan henkilön osalta on tarpeen huomioida myös työn riittävä resursointi. Verkostojohtamisessa ei ole kyse pelkästään johtoryhmän kokousten valmistelusta, vaan johtava henkilö tarvitsee aikaa myös verkostotyöhön, yhteistyökäytänteiden ja asiakastyön kehittämiseen sekä yhteistyöhön muiden monialaista yhteistoimintaa johtavien henkilöiden kanssa. Jotta johtavalla henkilöllä on aikaa näihin tehtäviin, on hyvä, ettei johtava henkilö ole käytännön monialaista työtä tekevien esihenkilö.

**Sosiaali- ja terveysministeriö, Hallitus-
neuvos Marjaana Maisonlahti** **12.4.2024**

Sosiaali- ja terveysministeriöllä ei ole lausuttavaa asetusehdotuksesta.

Lapin liitto, Vaikuttamisen vastuualue **12.4.2024**

Ei lausuttavaa.

Etelä-Savon maakuntaliitto **12.4.2024**

1 § Monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän asettaminen ja kokoonpano

Viiden vuoden toimikausi johtoryhmälle on positiivista, koska se mahdollistaa monialaiseen tukeen liittyvän asiantuntemuksen johtoryhmässä. Johtoryhmän kokoonpanoon asetusta jättää tilaa paikalliselle harkinnalle esimerkiksi sen suhteen, kuinka monta edustajaa työllisyydenhoidon alueelta on johtoryhmässä. Johtoryhmässä on tärkeä olla riittävä monialainen substanssiosaaminen. Hyvinvointialueelta tulee olla sekä sosiaali- että terveystalvöpalveluiden edustus. Johtoryhmässä tulee olla mukana myös niitä, keillä on mahdollisuus päättää asioista.

Asetusluonnoksesta ei käy ilmi, miten menetellään, mikäli useampi työllisyydenhoidon alue perustaa yhteisen johtoryhmän. Asetuksessa tuleekin olla kirjaus siitä, että mikäli useampi työvoimaviranomainen perustaa yhteisen johtoryhmän, tulee työviranomaisten sopia siitä, mikä työvoimaviranomainen asettaa johtoryhmän sekä johtoryhmän puheenjohtajan sekä sopii käytänteistä. Johtavan henkilön nimeämistä ei tule sitoa johtoryhmän toimikausiin.

2 § Johtoryhmän tehtävät

Valtakunnalliset tavoitteet johtoryhmän asettamien tavoitteiden pohjana antavat mahdollisuuksia valtakunnalliselle vertailulle. Mistään ei kuitenkaan käy ilmi, mikä taho asettaa nämä valtakunnalliset tavoitteet ja vastaa niiden seurannasta.

3 § Yhteistyösopimuksen sisältö

Hyvä, että resurssien riittävyys ja niiden tarkastaminen vuosittain nostetaan yhteistyösopimuksen sisällöissä esille. Näkemykset siitä, mikä on riittävä resurssi, voivat kuitenkin vaihdella suuresti. Tämän vuoksi tulisi antaa valtakunnallinen suositus siitä, mikä on riittävä resurssi huomioiden esimerkiksi resurssin suhteuttaminen asiakasmääriin ja asiakkaiden tarvitseman palveluiden määrä.

4§ Yhteistoimintamallin organisointia johtavan henkilön ja tämän varahenkilön nimeäminen ja tehtävät

Monialaisen tuen yhteistoimintamalli on pysyvää toimintaa. Kun myös johtavan henkilön tarve on jatkuva, ei johtavan henkilön työsuhteen määräaikaaisuudelle (=johtoryhmän toimikausi) ole perus-

tetta. Toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet lisäisivät tehtävän pitovoimaa, pitkäjänteisyyttä verkostojohtamisessa ja kehittämistyössä sekä niihin liittyvää osaamista. Johtavalle henkilön osalta on tarpeen huomioida myös riittävä työaika tehtävä hoitamiseen.

**Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy, Vogt
Ellen**

12.4.2024

Yleistä:

Ehdotetun asetuksen pykälien asetuksenantovaltuus on annettu uuden TYM-lain 9 §:ssä, jonka 1 mom. kuuluu: ”Jokaisen hyvinvointialueen toimialueella on oltava monialaisen tuen yhteistoimintamallin organisointia varten vähintään yksi monialaisen tuen johtoryhmä. Hyvinvointialueen toimialueen työvoimaviranomaiset, hyvinvointialue ja Kansaneläkelaitos neuvottelevat johtoryhmien määräästä ennen johtoryhmien asettamista. Johtoryhmän toimialueen työvoimaviranomainen asettaa johtoryhmän ja nimeää henkilöt, jotka johtavat monialaisen tuen yhteistoimintamallin organisointia johtoryhmän asettamisissa puitteissa. Johtoryhmän on hyväksyttävä johtavat henkilöt ennen heidän nimeämistään.”

- 9.1 §:ssä hyvinvointialueen roolia ja vaikutusvaltaa keskeisenä TYM-toimijana on kavennettu alkuperäisestä lain tarkoituksesta osin epätarkoituksenmukaisella tavalla.

- Alkuperäisessä TYP-sääntelyssä TE-hallinto asetti johtoryhmän neuvoteltuaan asiasta ensin alueen kuntien ja Kelan kanssa. Nyt voimassa olevassa sääntelyssä listaan on lisätty hyvinvointialueet (TYP-laki 7 §). Uudessa TYM-laissa voimassa olevaan TYP-lakiin kirjattu kunnan toimintarooli on korvattu työvoimaviranomaisella TYM-verkosta johtavan henkilön nimittämisen osalta, eikä sääntelyyn ole tuotu esim. hyvinvointialueen kuulemismenettelyä, jos ei huomioida, että johtoryhmän tulee nimitys hyväksyä. Sääntelystä ei selviä, mitä hyväksymisellä tarkoitetaan. Perusteluissa tuodaan esiin ainoastaan työvoimaviranomaisten keskinäisten suhteiden ratkaisuperiaatteita nimittämisessä, mutta unohdetaan kokonaan muiden yhteistyökumppaneiden rooli ja näkemyksen huomioiminen johtajan valinnassa.

- Näin ollen uusi voimaan tuleva sääntely ei näytä enää olevan aidosti monialainen, eikä varmista tulevan TYM-lain kahden päätoimijan välille aitoa neuvotteluun ja yhteiseen sopimisen perustuvaa yhteistyörakennetta, mikä tulee korjata. Vaikuttavaa monialaista yhteis- ja verkostotyötä ei voi rakentaa siten, että vain yhdellä toimijalla on tosiasiallista nimitys- ja päätösvaltaa. Hyvinvointialueen edustajan nimeäminen johtoryhmän varapuheenjohtajaksi ei ole riittävän tasapainoinen ratkaisu tältä osin.

- Sääntelyä tulisi muuttaa siten, että työvoimaviranomaisen tulisi yhteistyössä hyvinvointialueen ja Kelan kanssa nimittää henkilö, joka johtaa TYM-verkosta. Perusteluissa olisi myös hyvä tuoda esiin, että TYM-verkostojohtajan emo-organisaationa voi toimia mikä tahansa kolmen yhteistyökumppanin yhdessä päättämä taho. TYM-johtajan tulee aidosti identifioitua verkostojohtajaksi, eikä hän voi edustaa vain jotain tiettyä yhteistyötahoa ja vain yhden tahon näkemystä verkosta johtaessaan.

- Lisäksi nyt ehdotetusta sääntelystä hyvinvointialueille koitua mahdollinen johtoryhmien kirjavuus ja sääntelyssä vaadittu jäsenten nimeämisperiaate on epätarkoituksenmukainen ja hallinnollisesti kuormittava. Hyvinvointialue tarjoaa alueellaan sote-palveluja yhdenvertaisesti kaikille alueen asukkailla, eivätkä tarjotut palvelut voi olla erilaisia eri työvoimaviranomaisalueella. TYM-verkostoja ja johtoryhmiä tulisi olla yksiselitteisesti vain yksi/hyvinvointialue, jotta päästäisiin heikossa työmarkkina-asemassa olevien asiakkaiden kannalta tarkoituksenmukaiseen ja mahdollisimman yhdenvertaiseen lopputulokseen. Mahdollinen nyt ehdotettu useamman johtoryhmän malli tulee olemaan niin monimutkainen ja byrokraattinen, että sen toimintaedellytykset katoavat omaan mahdottomuuteensa. Jos johtoryhmiä ja TYM-verkostoja on useampi/hyvinvointialue johtoryhmien vaikutus- ja toimintamahdollisuudet voivat muodostua epätasapainoisiksi ja saattavat olla riippuvaisia jopa siitä, mikä johtoryhmistä ehtii jostain asiasta ensin sopia. Sekä lakia ja/tai asetusta tulee muuttaa siten, että hyvinvointialueella voi olla vain yksi TYM-verkosto ja johtoryhmä.

- Huomautamme myös, että hyvinvointialueiden sote-palvelujen asiakkailta on valinnanvapaus sen osalta, minkä sote-keskuksen asiakkaiksi he hakeutuvat. Tämä tarkoittaa sitä, että työnhakija ei välttämättä käytä oman hyvinvointialueensa (pääsääntöisesti toki kyllä) tai työllisyysalueensa palve-

luja, vaan valitsee esimerkiksi sote-keskuksen naapurihyvinvointialueelta tai vastaavasti työllisyysalueiden näkökulmasta sote-keskuksen toiselta työllisyysalueelta. TYM-verkoston toimeenpanon osalta - miten tällöin toimitaan tai on ajateltu toimittavan? Myös tätä ongelmaa voitaisiin parhaiten ehkäistä yhden TYM-verkoston mallilla.

- Kokonaisuutena ehdotettu TYM-sääntely tulee lisäämään hyvinvointialueiden kustannuksia, mikä tulee ehdottomasti huomioida hyvinvointialueiden rahoituksessa.

1 §:

- Johtoryhmän toimikauden pituudeksi ehdotetaan asetusluonnoksessa viittä vuotta. Toimikauden pidentäminen on sinänsä kannatettavaa, koska nykyistä pidempi toimikausi ylläpitää jatkuvuutta. Toisaalta säännös ei ole yhteensovitettu neuvottelukunnan hallituskauden pituuteen liittyvän toimikauden ja sen tavoiteasetannan aikajänteen kanssa, eikä hyvinvointialueiden luottamushenkilöiden toimikausien kanssa. Erilaisten toimikausien tulisi olla paremmin yhteensovitettuja tai vähintään tunnistettuja, jotta ne tukisivat saumattomasti myös monialaista yhteistyötä työllistymisen edistämisessä myös strategisen suunnittelun sekä työvoimaviranomaisen ja hyvinvointialueiden yhteistyön kehittämisen näkökulmasta.

1.2 ja 2 § ja yhteistyösopimuksen sisältö ja 3 §:

- Ehdotetusta sääntelystä saa vaikutelman, että TYM-verkoston johtoryhmälle asetetaan tai siltä edellytetään sellaisia sopimistehtäviä (1, 2 ja 3 §) ja toimintavaltuuksia, joita tällaiselle johtoryhmälle ei voi asettaa. Ongelma on sidoksissa TYM-lain 9 §:n 2 momenttiin, jonka viimeisen lauseen muotoilu on joiltain osin epäonnistunut. Vaikka tässä asetusluonnoksessa sopimuksen sisältöä sääntelevä 3 § ei tosiasiallisesti kuvaa suoraan johtoryhmän tehtäviä, jotka on mainittu asetusluonnoksen 2 §:ssä, em. TYM-lain 9 §:n 2 momentin muotoilusta voi tällaisen kuvan saada.

- Asetuksessa ja sen perusteluissa tulisi tuoda nykyistä paremmin esiin, että 3 §:n mukainen sopiminen tapahtuu kunkin toimijan oman hallintosäännön ja päätöksentekorakenteen puitteissa. Johtoryhmiin ei hyvinvointialueen virka- tai luottamushenkilöstöstä ole asettaa sellaista henkilöä/henkilöitä, jolla olisi nyt 3 §:ssä ehdotettujen sovittavien asioiden edellyttämää toimivaltaa. Johtoryhmän kokoonpanon osalta on myös tärkeää, että johtoryhmän jäsenillä olisi vahva ymmärrys varsinaisesta TYM-toiminnasta.

- TYM-johtoryhmä voi hyvinvointialueen näkökulmasta olla sopimusta valmisteleva toimielin, mutta suoraa sopimuksen teko-oikeutta sillä ei 3 §:n mukaisista asioista voi olla, eivätkä 2 §:n mukaisten tehtävien perusteella asetetut alueen tavoitteet voi luonnollisesti olla ristiriidassa hyvinvointialueen tavoitteiden kanssa. Myös tämä perustelee sitä, että TYM-verkostoja tulisi olla vain 1/hyvinvointialue.

- Vähintään asetuksen ehdotettujen pykälien perusteluja on muutettava edellä kuvattu huomioiden, mutta varsinaisen lain pykälämuodon muuttaminen selkeyttäisi asiaa parhaiten.

3 §:

- On keskeistä tuoda asetuksessa esiin, että TYM-lain edellyttämä verkostomainen yhteistoiminta ei tarkoita sitä, että henkilöstöresurssia osoitettaisiin toimintaan hyvinvointialueilta ja työvoimaviranomaisilta sama määrä, vaan eri toimijoiden henkilöstön määrät ja kokoonpano määräytyvät kunkin toimijan lakisääteisten tehtävien suhteessa ja alueen erityispiirteiden mukaan.

- Pykälän 1 momentin 3-kohdassa ehdotetaan sopimuksen tarkistamista vuosittain henkilöstön riittävyyden arvioinnin osalta. Sopimusta luonnollisesti tulisi tarkistaa tarvittaessa perustellusta syystä esimerkiksi, jos alueella tapahtuu jokin työttömyyteen merkittävästi vaikuttava rakenneuudistus, mutta ehdoton vuosittainen tarkistaminen on ylisääntelyä. Koska jokainen toimija arvioi omien TYM-henkilöstöresurssiensa riittävyyttä suhteessa omiin lakisääteisiin tehtäviinsä, voidaan liian tiukalla sääntelyllä päätyä tilanteeseen, jossa sopimusta ei tosiasiaassa saada solmittua lainkaan. Tämä kohta tulee poistaa pykälästä ja sopimuksen tarkistamisen periaate tulee muotoilla siten, että sopimusta tarkistetaan perustellusta syystä tarpeen mukaan ja tarvittaessa myös johtoryhmäkausittain.

- 3 §:n sisältöä jatkokehitettäessä tulisi välttää liiallista yksityiskohtaisuutta ja asettaa siinä ainoastaan selkeät rajat, jotka tukevat alueellisia sopimusprosesseja siten, että prosesseista tulee mahdollisimman tehokkaita ja ripeitä. Liiallista yksityiskohtaisuutta tulee välttää ja kunnioittaa kunkin toimijan itsehallintoa ja lakisääteisiä järjestämistehtäviä siten, että yhteistoiminnallinen verkostotyö tukee parhaalla mahdollisella tavalla kunkin toimijan vaikuttavaa palvelujen järjestämistä.

4 §:

- Ks. johtajan nimeämisestä myös edellä.

- Mitä tarkoittaa 'Johtoryhmän on hyväksyttävä johtava henkilö, ennen hänen nimeämistään?'. Milloin johtoryhmä hyväksyy ja milloin hylkää? Kenen kaikkien hyväksyntää edellytetään ja millaisella

menettelyllä? Johtoryhmän kohdalla tämä tehtävä on jo laissa asetettu, mutta hyväksymismenettely henkilövalinnoissa jää nyt varsin epämääräiseksi ja avoimeksi. Koska valinnassa ja nimittämisessä ei enää lähtökohtaisesti edellytetä työvoimaviranomaiselta minkäänlaista yhteistyötä yhteistyökumppanien kanssa, mitä hyväksyminen tässä yhteydessä tarkoittaa? Kokonaisuutta tuleekin ehdottomasti korjata edellä kuvatulla tavalla.

- Mikä on johtajan toimikausi vai onko se tarkoitettu suoraan yhteensovittavaksi johtoryhmäkauden kanssa? Miten toimikausien samanaikaisissa päättymistilanteissa turvataan verkostotyön johtamisen jatkuvuus johtoryhmäkauden ollessa katkolla?

- Ehdotetussa sääntelyssä ei ole otettu kantaa verkostojohtajan tiedonsaantioikeuksiin. Mitkä ja millaiset ne ovat ja mihin perustuvat verkostojohtajan käyttöoikeudet eri asiakastietojärjestelmiin? Johtaja johtaa lain mukaan vain toimintaa ja alueellista verkostotyötä (ei ole siis laissa nimetty ammatillinen johtaja), eikä tee asiakastyötä, jolloin asiakastietojärjestelmien käyttöoikeuksiin voi liittyä erilaisia tietosuojaan liittyviä haasteita, joita pitäisi ehdotetussa sääntelyssä jo ennakoida. Onko johtajalla oikeus vain asiakastyöstä kerätyn tiedon toisiokäyttöön? Huomautamme myös, että verkostojohtaja ei voi johtaa sekä työvoimaviranomaisen että hyvinvointialueen asiakastyötä eli olla ns. kaksihattainen viranomainen, koska tästä syntyy merkittäviä ongelmia asiakkaiden perusoikeuksien toteutumisen kannalta julkisen vallan käyttöön liittyen. Sama henkilö ei voi toimia sekä sosiaalialan ammattihenkilönä että työvoimaviranomaisena TYM-asiakkaiden oikeusturvan vaarantumatta.

Rauman kaupunki

12.4.2024

2 §

Valtakunnallisten tavoitteiden asettaminen on kannatettavaa, mutta tulisi myös määritellä mikä taho asettaa nämä valtakunnalliset tavoitteet ja vastaa niiden seurannasta. Tärkeää on, että monialaista tukea tarvitsevien asiakkaiden määrän seuraaminen on nostettu esille ja että korostetaan seuranta- ja raportointitiedon toimittamista johdon työn tueksi, sillä näiden avulla voidaan arvioida resurssien riittävää kohdentamista.

3 §

On tärkeää, että resurssien riittävyyttä korostetaan yhteistyösopimuksen sisällön osalta. Tarvitaan lisäksi valtakunnallinen suositus siitä, mikä on riittävä resurssi ja miten se suhteutetaan asiakasmääriin ja asiakkaiden palvelutarpeisiin. Yhteistyösopimuksen mukautuvuus kasvaviin ja muuttuviin asiakasmääriin on myös tärkeää ja että valtakunnallinen suositus toimii paikallisen arvioinnin ja sopimisen pohjana.

Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue, Päivi 12.4.2024

Saukko, perhe- ja sosiaalipalveluiden toimialuejohtaja, Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue, Saukko Päivi

Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue kiittää mahdollisuudesta antaa lausunto ja antaa seuraavan lausunnon asetuskohdasta 4:

1§ Asetuksessa esitetään, että johtoryhmiä voi hyvinvointialueella olla useita eli esim. työllisyysalueita/työvoimaviranomaisia vastaava määrä. Tämä tarkoittaa hyvinvointialueen näkökulmasta useita eri johtoryhmiä, joka on hallinnollisesti epätarkoituksenmukainen ja resursseja vievää. Hyvinvointialue tarjoaa alueellaan palveluja yhdenvertaisesti kaikille alueen asiakkaille, eivätkä ne voi olla erilaisia eri työvoimaviranomaisalueella. TYM-verkostoja ja johtoryhmiä tulisi olla vain yksi/hyvinvointialue, jotta päästäisiin heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien asiakkaiden kannalta tarkoituksenmukaiseen ja mahdollisimman vaikuttavaan lopputulokseen. Sekä lakia että asetusta tulee muuttaa siis siten, että hyvinvointialueella voi olla vain yksi TYM-verkosto ja siihen liittyvät hallintoelimet. Se, mikä työvoimaviranomainen asettaa johtoryhmän sekä johtoryhmän puheenjohtajan tulee erikseen asetuksella antaa.

Asetuksessa johtoryhmän toimikaudeksi esitetään viisi vuotta. Riittävän pitkä toimikausi mahdollistaa monialaiseen tukeen liittyvän asiantuntemuksen johtoryhmässä sekä tukee monialaisten palvelujen suunnitelmallista johtamista.

2§ Säännöksissä asetetaan ehdotetulle johtoryhmälle sellaisia tehtäviä ja toimintavaltuuksia, joita tällaiselle johtoryhmälle ei nähdäksemme voi asettaa. Johtoryhmä ei voi päättää, eikä sopia ohi hyvinvointialueiden hallintosäännön ja niille laissa asetetun päätöksentekorakenteen asioista, joita johtoryhmälle nyt asetetaan. Tällä viitataan siihen, että työvoimaviranomainen pyytää ensin hyvinvointialuetta nimeämään edustajan ja sitten johtoryhmän tehtäviin katsottaisiin kuuluvan, että sen pitäisi hyväksyä henkilöt ennen heidän nimeämistään. Tässä on ristiriita, joka edellyttää korjaamista. Johtoryhmä voi hyvinvointialueen näkökulmasta olla valmisteleva toimielin, mutta suoraa sopimisoikeutta sillä ei ehdotetuista tehtävistä voi olla.

3§ Ehdotuksessa irtaantuminen tiloista ja seinistä on kaivattu moderni uudistus. Kohdan 2 mukaisen henkilöstöstä sopimisen osalta esitys on haastava. Näkemykset siitä, mikä on riittävä henkilöstöresurssi, voivat vaihdella suuresti. Yhteistoiminta ei myöskään edellytä sitä, että henkilöstöä olisi eri toimijoilta sama määrä, vaan henkilöstön eri toimijoiden määrät ja kokoonpano määräytyvät kunkin alueen erityispiirteiden mukaan. Henkilöstön osalta tulisi kiinnittää entistä enemmän huomioita siihen, että eri organisaatioiden edustajat edustavat eri ammattikuntia ja TYM-työskentelyssäkään kaikki asiakkaat eivät tarvitse samanlaista palvelua.

Lisäksi pykälässä ehdotetaan sopimuksen tarkistamista vuosittain. Nähdään, että tässä voitaisiin sopia sopimuksen tarkistamisesta jonkun osapuolen aloitteesta tarvittaessa. Kun jokainen toimija arvioi omaa henkilöstöresurssien riittävyyttä suhteessa omiin lakisääteisiin tehtäviinsä ja toisaalta yhteistyökumppanin resursseihin suhteutettuna, voidaan päätyä liian tiukalla sääntelyllä tilanteeseen, jossa sopimusta ei tosiasiallisesti saada solmittua lainkaan.

§4 Mikäli hyvinvointialueelle perustetaan vain yksi Tym-johtoryhmä, jossa mukana useampi työvoimaviranomainen, olisi toivottavaa, että asetuksessa määriteltäisiin tarkemmin, mikä työvoimaviranomaista tekee nimeämiset sekä johtoryhmän että johtavan henkilön osalta. Pykälän mukaan johtoryhmän on hyväksyttävä johtava henkilö, ennen hänen nimeämistään. Johtoryhmän kohdalla toki tämä tehtävä on jo laissa asetettu, mutta hyväksymismenettely henkilövalinnoissa jää nyt varsin avoimeksi ja koska valinnassa ja nimittämisessä ei enää lähtökohtaisesti edellytetä minkäänlaista yhteistyötä, mitä hyväksyminen tässä yhteydessä tarkoittaa. Johtavan henkilön toimikaudesta on myös syytä säätää ja tarkentaa, onko sovitettu yhteen johtoryhmäkauden kanssa yhtäläisesti ja miten turvataan verkoston johtamisen jatkuvuus johtoryhmäkauden ollessa katkolla?

Johtavalla henkilöllä ei ole päätösvaltaa asioista, jotka on lainsäädännössä määritelty työvoimaviranomaisen, hyvinvointialueen ja Kansaneläkelaitoksen päätösvaltaan kuuluviksi. Johtava henkilö ei ole esimiesasemassa monialaisen tuen yhteistoimintamallissa työskenteleviin asiakastyötä tekeviin työntekijöihin. Mitkä ovat verkostojohtajan käyttöoikeudet asiakastietojärjestelmiin? Jos johtaa vain toimintaa ja alueellista verkostotyötä (ei siis ammatillinen johtaja), eikä tee asiakastyötä, mihin perustuvat johtajan tiedonsaantioikeudet vai onko niitä? Oikeus vain kerätyn tiedon toisiokäyttöön? Johtavan henkilön rooli jää myös epäselväksi, mikäli alueella toimii esim. kolme työllisyydenhoidon aluetta. Voiko jokaisella työllisyyden hoidon alueella olla oma monialaisen tuen toimintamallista vastaava työntekijä, vaikka johtoryhmiä olisi vain yksi?

Ehdotetun asetuksen pykälien asetuksenantovaltuus on annettu uuden TYM-lain 9 §:ssä, jonka 1 mom. kuuluu: Jokaisen hyvinvointialueen toimialueella on oltava monialaisen tuen yhteistoimintamallin organisointia varten vähintään yksi monialaisen tuen johtoryhmä. Hyvinvointialueen toimialueen työvoimaviranomaiset, hyvinvointialue ja Kansaneläkelaitos neuvottelevat johtoryhmien määräästä ennen johtoryhmien asettamista. Johtoryhmän toimialueen työvoimaviranomainen asettaa johtoryhmän ja nimeää henkilöt, jotka johtavat monialaisen tuen yhteistoimintamallin organisointia johtoryhmän asettamisissa puitteissa. Johtoryhmän on hyväksyttävä johtavat henkilöt ennen heidän nimeämistään.

9.1 §:ssä hyvinvointialueen roolia ja vaikutusvaltaa keskeisenä TYM-toimijana on kavennettu alkuperäisestä lain tarkoituksesta osin epätarkoituksenmukaisella tavalla.

Alkuperäisessä TYP-sääntelyssä TE-hallinto asetti johtoryhmän neuvoteltuaan asiasta ensin alueen kuntien ja Kelan kanssa. Nyt voimassa olevassa sääntelyssä listaan on lisätty hyvinvointialueet (TYP-laki 7 §). Uudessa TYM-laissa voimassa olevaan TYP-lakiin kirjattu kunnan toimintarooli on korvattu työvoimaviranomaisella TYM-verkostoa johtavan henkilön nimittämisen osalta, eikä sääntelyyn ole tuotu esim. hyvinvointialueen kuulemismenettelyä, jos ei huomioda, että johtoryhmän tulee nimitys hyväksyä. Sääntelystä ei selviä, mitä hyväksymisellä tarkoitetaan. Perusteluissa tuodaan esiin ainoastaan työvoimaviranomaisten keskinäisten suhteiden ratkaisuperiaatteita, mutta unohdetaan kokonaan muiden yhteistyökumppaneiden rooli ja näkemyksen huomioiminen johtajan valinnassa.

Uusi voimaan tuleva sääntely ei näytä enää olevan aidosti monialainen, eikä varmista tulevan TYM-lain kahden päätoimijan välille aitoa neuvotteluun ja yhteiseen sopimisen perustuvaa yhteistyökennettä, mikä tulee korjata. Vaikuttavaa monialaista yhteis- ja verkostotyötä ei voi rakentaa siten, että vain yhdellä toimijalla on tosiasiallista nimitys- ja päätösvaltaa. Hyvinvointialueen edustajan nimeäminen johtoryhmän varapuheenjohtajaksi ei ole riittävän tasapainoinen ratkaisu tältä osin.

Sääntelyä tulisi muuttaa siten, että työvoimaviranomaisen tulisi yhteistyössä hyvinvointialueen ja Kelan kanssa nimittää henkilö, joka johtaa TYM-verkostoa. Perusteluissa olisi myös hyvä tuoda esiin, että TYM-verkostojohtajan emo-organisaationa voi toimia mikä tahansa kolmen yhteistyökumppanin yhdessä päättämä taho. TYM-johtajan tulee aidosti identifioitua verkostojohtajaksi, eikä hän voi edustaa vain jotain tiettyä yhteistyötahoa ja vain yhden tahon näkemystä verkostoa johtaessaan.

Ehdotetusta sääntelystä hyvinvointialueille koitua mahdollinen johtoryhmärumba ja sääntelyssä vaadittu jäsenten nimeämisperiaate on hallinnollisesti epätarkoituksenmukainen ja kuormittava. Hyvinvointialue tarjoaa alueellaan sote-palveluja yhdenvertaisesti kaikille alueen asukkaille, eivätkä tarjotut palvelut voi olla erilaisia eri työvoimaviranomaisalueella. TYM-verkostoja ja johtoryhmiä tulisi olla yksiselitteisesti vain yksi/hyvinvointialue, jotta päästäisiin heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien asiakkaiden kannalta tarkoituksenmukaiseen ja mahdollisimman yhdenvertaiseen lopputulokseen. Mahdollinen nyt ehdotettu useamman johtoryhmän malli tulee olemaan niin monimutkainen ja byrokraattinen, että sen toimintaedellytykset katoavat omaan mahdottomuuteensa. Jos johtoryhmiä ja TYM-verkostoja on useampi/hyvinvointialue johtoryhmien vaikutus- ja toimintamahdollisuudet voivat muodostua epätasapainoisiksi ja saattavat olla riippuvaisia jopa siitä, mikä johtoryhmistä ehtii jostain asiasta ensin sopia. Sekä lakia ja/tai asetusta tulee muuttaa siis siten, että hyvinvointialueella voi olla vain yksi TYM-verkosto ja johtoryhmä.

Huomautamme myös, että hyvinvointialueiden sote-palvelujen asiakkailta on valinnanvapaus sen osalta, minkä sote-keskuksen asiakkaiksi he hakeutuvat. Tämä tarkoittaa sitä, että työnhakija ei välttämättä käytä oman hyvinvointialueensa (pääsääntöisesti toki kyllä) tai työllisyysalueensa palveluja, vaan valitsee esimerkiksi sote-keskuksen naapurihyvinvointialueelta tai vastaavasti työllisyysalueiden näkökulmasta sote-keskuksen toiselta työllisyysalueelta. TYM-verkoston toimeenpanon osalta - miten tällöin toimitaan tai on ajateltu toimittavan?

1.2 ja 2 § ja yhteistyösopimuksen sisältö ja 3 §:

Asetuksessa tulisi tuoda nykyistä huomattavasti paremmin esiin, että 3 §:n mukainen sopiminen tapahtuu kunkin toimijan oman hallintosäännön ja päätöksentekorakenteen puitteissa. Johtoryhmiin ei hyvinvointialueen virka- tai luottamushenkilöstöstä ole asettaa sellaista henkilöä/henkilöitä, jolla olisi nyt 3 §:ssä ehdotettujen sovittavien asioiden edellyttämää toimivaltaa. Johtoryhmän kokoonpanon osalta on myös tärkeää, että johtoryhmän jäsenillä olisi vahva ymmärrys myös varsinaisesta TYM-toiminnasta.

TYM-johtoryhmä voi hyvinvointialueen näkökulmasta olla sopimusta valmisteleva toimielin, mutta suoraa sopimuksen teko-oikeutta sillä ei 3 §:n mukaisista asioista voi olla, eivätkä 2 §:n mukaisten tehtävien perusteella asetetut alueen tavoitteet voi luonnollisesti olla ristiriidassa hyvinvointialueen tavoitteiden kanssa. Myös tämä perustelee sitä, että TYM-verkostoja tulisi olla vain 1/hyvinvointialue.

3 §:

Ehdotetun säännöksen perusteluissa osoitellaan nimenomaan hyvinvointialuetta riittävien resurssien osalta. Myös työvoimaviranomaisen ja Kelan riittävät ja tarkoituksenmukaiset resurssit on turvattava ja sovittava yhteistyössä. Yhteistoiminta ei edellytä sitä, että henkilöstöä olisi eri toimijoilta sama määrä, vaan eri toimijoiden henkilöstön määrät ja kokoonpano määräytyvät kunkin alueen erityispiirteiden mukaan.

Pykälän 1 momentin 3-kohdassa ehdotetaan sopimuksen tarkistamista vuosittain henkilöstön riittävyyden arvioinnin osalta. Sopimusta luonnollisesti tulisi tarkistaa tarvittaessa perustellusta syystä esimerkiksi, jos alueella tapahtuu jokin työttömyyteen merkittävästi vaikuttava rakenneuudistus, mutta ehdoton vuosittainen tarkastaminen on ylisääntelyä. Koska jokainen toimija arvioi omaa henkilöstöresurssien riittävyyttä suhteessa omiin lakisääteisiin tehtäviinsä, voidaan liian tiukalla sääntelyllä tilanteeseen, jossa sopimusta ei tosiasiallisesti saada solmittua lainkaan. Kohta tulee poistaa ja muotoilla siten, että sopimusta tarkistetaan perustellusta syystä tarpeen mukaan.

Kansallisarkisto, Mäkiranta Minna-Liisa 12.4.2024

Ei lausuttavaa

Oulun kaupunki, Business Oulu -liikelaitos, Työllisyyspalvelut 12.4.2024

Oulun kaupunki kannattaa johtoryhmän kokoonpanoon ja kattavaan eri alojen asiantuntemukseen liittyviä huomioita. Oulun kaupunki pitää ehdotuksen mukaisia tarkentavia säännöksiä kannatettavina, koska ehdotetulla tarkemmalla sääntelyllä edistetään yhteistoimintamallin organisointia ja toimeenpanoa.

Oulun kaupunki katsoo, että riittävän asiantuntemuksen, resurssoinnin ja kehittämisen turvaamisen näkökulmista ehdotukset, joissa peräänkuulutetaan ennakkollista huomioimista ovat perusteltuja.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK 12.4.2024

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:lla ei ole huomauttamista asetusluonnokseen.

Isojoen kunta 12.4.2024

Ei huomautettavaa.

Kansaneläkelaitos, Kela, etuuksien ja palvelujen suunnitteluyksikkö

12.4.2024

Asetuksen 1 §:n mukaan johtoryhmä asetetaan viideksi vuodeksi kerrallaan. Kelan näkemyksen mukaan toimikauden pituutta ei tulisi säätää asetuksessa. Työllistymisen monialaisesta edistämisestä annettu laki (myöhemmin Tym-laki, 381/2023) on voimassa toistaiseksi. Viiden vuoden määräaikainen toimikausi johtaa mahdollisesti sopimusten uusimiseen, mikä lisää turhaa byrokratiaa. Henkilövaihdoksia tapahtuu joka tapauksessa joustavasti kaikissa organisaatioissa.

Johtoryhmän kokoa ei olisi rajoitettu ja kukin taho nimeäisi johtoryhmään tarpeelliseksi katsomansa ja johtoryhmän työskentelyn kannalta tarkoituksenmukaisen määrän jäseniä. Johtoryhmän päätöksenteko perustuisi yhteiseen sopimiseen eikä äänestysmenettelyyn, joten yhden tahon muita suuremmalla jäsenmäärällä ei olisi päätöksenteon kannalta merkitystä. Kela kannattaa esitystä, että kukin taho voisi nimetä tarpeelliseksi katsomansa määrän jäseniä johtoryhmään. Tämä mahdollistaisi tarvittaessa myös Kelalle useamman henkilön nimeämisen ainakin suuremmilla työllisyysalueilla. Asetuksen 2 §:ssä säädettäisiin johtoryhmän tehtävistä. Kelan näkemyksen mukaan johtoryhmän tulisi saada johtavalta henkilöltä ajantasaista seuranta- ja raportointitietoa. Johtoryhmän jäsenet puolestaan toimittaisivat Tym-toimintaa tukevia tietoja omista organisaatioistaan. Kaiken kaikkiaan Tym-toiminnan seuranta tulisi tehdä jatkossa tarkemmin, kuin on nykyisellään tehty TYP-toiminnan osalta.

Asetuksen 3 §:ssä säädettäisiin yhteistyösopimuksen sisällöstä. Yhteistyösopimuksessa olisi sovitava esimerkiksi siitä, missä tilanteissa eri toimijoiden asiantuntijat hyödyntävät etäyhteyksiä ja missä tilanteissa he matkustavat. Kelan näkemyksen mukaan on hyvä, että asioista sovitaan, mutta miten yksityiskohtainen sopiminen on tarpeen? Tarkalla tasolla esim. etäyhteyden käytöstä tai matkustamisesta sopiminen lienee haastavaa. Sopimuksia laadittaessa on huomioitava aluekohtaiset erot tiloissa, etäisyyksissä ja asiakasmäärissä. Etäyhteyksien hyödyntäminen edellyttää yhteistä, toimivaa etäyhteysvälinettä. Keskeistä sopimisessa onkin myös yhteisten tietojärjestelmien ja etäyhteyksien käytöstä sopiminen.

Pohjois-Karjalan maakuntaliitto

12.4.2024

Keski-Suomen hyvinvointialue, sosiaali- ja terveyspalvelut

12.4.2024

Keski-Suomen hyvinvointialueen vahva näkemys on, että TYM-verkostoja ja johtoryhmiä tulisi olla hyvinvointialuekohtaisesti vain yksi. Erityisesti heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien asiakkaiden palvelujen laadukas ja tasavertainen kehittäminen edellyttää hyvinvointialuetasoisesta työskentelyä. Ehdotettu useamman johtoryhmän malli tulisi käytännössä pirstomaan hyvinvointialueen asiakkaiden palveluja ja suuntaisi hyvinvointialueen resursseja epätarkoituksenmukaisesti hallinnollisiin tehtäviin.

TYM-johtajan tulee toimia verkostajohtajana, edustaen yhteistyötahoja tasapuolisesti.

**Vammaisfoorumi ry, puheenjohtaja
Veera Florica Rajala pääsihteeri Anni
Kyröläinen, p. 045 217 4936 anni.kyrolainen@vammaisfoorumi.fi**

12.4.2024

Vammaisfoorumilla ei ole lausuttavaa.

Espoo kannattaa 1§ mukaista ehdotusta, joka mahdollistaa myös useamman työvoimaviranomaisen yhteisen monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän asettamisen, mutta jättää tässä päätösvalan jokaiselle työvoimaviranomaiselle itselleen.

Asetuksen 1§ kohtaan monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän asettamisesta ja kokoonpanosta Espoo ehdottaa, että sanamuoto muutettaisiin muotoon hyvinvointialueen tulisi nimetä johtoryhmään jäsenet sekä terveydenhuollosta että sosiaalitoimesta. Nyt ehdotuksessa sanamuoto on hyvinvointialue voisi nimetä jäsenet sekä terveydenhuollosta että sosiaalitoimesta Tätä ei pitäisi jättää hyvinvointialueen päätettäväksi, vaan kuten lakiehdotuksessakin nostetaan esille, jokaisen johtoryhmän alueeseen kuuluvan yhteistoimintamallin osapuolen edustus johtoryhmässä on välttämätöntä, koska työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetussa laissa yhteen sovitettavaksi säädettyjen palveluiden järjestämisvastuu sekä vastuu laissa säädetyn yhteistoimintamallin mukaisen palveluprosessin järjestämisestä ja resursoinnista on kyseisillä tahoilla. Espoo katsoo, että johtoryhmän jäsenillä tulisi olla riittävä substanssiosaaminen monialaisesta yhteistyöstä sekä päätäntävaltaa, jotta he pystyvät tukemaan verkostoa johtavaa henkilöä työssään.

Ehdotuksen 3§ kohdassa yhteistyösopimuksen sisällöstä nostetaan esille, että resurssien riittävyys ja niiden tarkastaminen vuosittain nostetaan yhteistyösopimuksen sisällöissä esille. Näkemykset siitä, mikä on riittävä resurssi, voivat kuitenkin vaihdella suuresti. Espoon kannattaa vahvasti valtakunnallinen suosituksen antamista siitä, mikä on riittävä resurssi huomioiden esimerkiksi resurssin suhteutettuna alueen työttömien määrään. Ottaen huomioon, että toiminnalle asetetaan jatkossa valtakunnalliset tavoitteet ja niitä seurataan neuvottelukunnan toimesta, on työvoimaviranomaisen asema haastava. Työllistymistä edistävän palvelun asiakasmääriin ja palvelun vaikuttavuuteen vaikuttaa merkittävästi mm. hyvinvointialueen siihen osoittama resurssi.

Keski-Pohjanmaan liitto, Manner-Suomen maakuntien puolesta annettu lausunto asiaan, puheenjohtaja maakuntajohtaja Jyrki Kaiponen

11.4.2024

Ei lausuttavaa

Kaarinan kaupunki**11.4.2024****1 § Monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän asettaminen ja kokoonpano**

On positiivista, että johtoryhmän toimikausi on viisi vuotta. Riittävän pitkä toimikausi mahdollistaa monialaiseen tukeen liittyvän asiantuntemuksen johtoryhmässä. Johtoryhmän kokoonpanoon asetusta jättää tilaa paikalliselle harkinnalle esimerkiksi sen suhteen, kuinka monta edustajaa työllisyys- ja terveydenhuollon alueelta on johtoryhmässä.

Asetusluonnoksesta ei käy ilmi, miten menetellään, mikäli useampi työllisyys- ja terveydenhuollon alue perustaa yhteisen johtoryhmän. Asetuksessa olisikin hyvä olla kirjaus siitä, että johtoryhmä, johon kuuluu useampi työvoimaviranomainen, voidaan muodostaa vain, jos työvoimaviranomaiset sopivat johtoryhmän asettavasta ja johtavan henkilön nimeävästä työvoimaviranomaisesta sekä puheenjohtajan asettavasta työvoimaviranomaisesta.

2 § Johtoryhmän tehtävät

Valtakunnalliset tavoitteet johtoryhmän asettamien tavoitteiden pohjana antavat mahdollisuuksia valtakunnalliselle vertailulle. Mistään ei kuitenkaan käy ilmi, mikä taho asettaa nämä valtakunnalliset tavoitteet ja vastaa niiden seurannasta.

3 § Yhteistyösopimuksen sisältö

Hyvä, että resurssien riittävyys ja niiden tarkastaminen vuosittain nostetaan yhteistyösopimuksen sisällöissä esille. Näkemykset siitä, mikä on riittävä resurssi, voivat kuitenkin vaihdella suuresti. Tämän vuoksi tulisi antaa valtakunnallinen suositus siitä, mikä on riittävä resurssi huomioiden esimerkiksi resurssin suhteuttaminen asiakasmääriin. Henkilötyövuosiin suhteutettuna tilannetta on hyvä tarkastella pidemmällä aikavälillä huomioiden esimerkiksi kuukausittaisten asiakasmäärien keskiarvot/vuosi.

4§ Yhteistoimintamallin organisointia johtavan henkilön ja tämän varahenkilön nimeäminen ja tehtävät

Monialaisen tuen yhteistoimintamalli on pysyvää toimintaa. Kun myös johtavan henkilön tarve on jatkuva, ei johtavan henkilön työsuhteen määräaikaaisuudelle (=johtoryhmän toimikausi) ole perustetta. Toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet lisäävät tehtävän pitovoimaa, pitkäjänteisyyttä verkostojohtamisessa ja kehittämistyössä sekä niihin liittyvää osaamista.

Johtavan henkilön osalta on tarpeen huomioida myös työn riittävä resurssointi. Verkostojohtamisessa ei ole kyse pelkästään johtoryhmän kokousten valmistelusta, vaan johtava henkilö tarvitsee aikaa myös verkostotyöhön sekä yhteistyökäytänteiden ja asiakastyön kehittämiseen.

Äänekosken kaupunki, Työllisyyspalvelut 11.4.2024

Ei lausuttavaa.

Päijät-Hämeen hyvinvointialue, Toimialajohtaja Mika Forsberg, perhe- ja sosiaalipalvelut 11.4.2024

Työllistymisen monialaiseen edistämiseen sisältyy suuria odotuksia hyvinvointialueiden suuntaan. Säädosesityksessä todetaan, että mm. hyvinvointialueiden on osoitettava riittävä resurssointi yhteistoimintamallin toimeenpanolle. Johtoryhmän tehtävistä laaditaan yhteistyösopimus ja kaikkien toimijoiden (hyvinvointialueen lisäksi myös työvoimaviranomaisten ja Kelan) on osoitettava ja sovittava riittävä resurssointi laissa säädetyn yhteistoimintamallin toimeenpanolle. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi hyvinvointialueen on osoitettava työntekijöitä (sosiaalityöntekijöitä/sosiaaliohjaajia, terveydenhoitajia) monialaisen tuen yhteistoimintamalliin ja henkilöstön riittävyttä tarkastellaan säännöllisesti. Päijät-Hämeen hyvinvointialue ei kannata ehdotonta vuosittaista tarkastamista. Kukin toimija arvioi omaa henkilöstöresurssiaan suhteessa omiin lakisääteisiin tehtäviinsä. Uhkana on, että esitys tulee lisäämään hyvinvointialueen kustannuksia. Päijät-Hämeen hyvinvointialue katsoo, että tämä tulee huomioida hyvinvointialueen rahoituksessa. Kansallista keskustelua ja ministeriöiden yhteensovittettua ohjausta tarvitaan alueille valmistelu- ja toimeenpanovaiheessa tukemaan alueellista suunnittelua ja yhteensovittamaan toimijoiden odotuksia. Työllistymisen monialaisen edistämisen kohderyhmästä ja työskentelyn kohdentumisen priorisoinnista tarvitaan keskustelua rahoituksen lisäksi myös henkilöstön niukkuudesta johtuen.

Päijät-Hämeen hyvinvointialue pitää hyvänä, että johtoryhmän toimikaudeksi on esitetty viisi (5) vuotta. Se edistää pitkäjänteistä työskentelyä. Johtoryhmässä tulee varmistaa, että hyvinvointialueen edustus on sekä sosiaali- että terveydenhuollosta.

STTK ry. 11.4.2024

Työllistymisen monialaisen edistämisen tueksi muodostettaisiin johtoryhmät, joiden tehtäviin kuuluisi alueellisten tavoitteiden asettaminen ja seuranta. STTK kiinnittää huomiota siihen, että asetuksessa johtoryhmän toimikaudeksi on säädetty viisi vuotta, mutta toimikauden kestoa ei ole perusteltu. Alueelliset tavoitteet ovat sidoksissa valtakunnallisiin tavoitteisiin, jotka taas asetetaan hallituskausittain. Tästä syystä voisi olla perusteltua, että myös johtoryhmän toimikausi olisi neljä vuotta. Lisäksi

johtoryhmän kokoonpanossa on tärkeää huomioida käytännön työtä tekevien työvoimapalveluiden työntekijöiden asiantuntemus.

Työ- ja elinkeinoministeriö, Työvoiman maahanmuutto- ja kotouttamisyksikkö 11.4.2024

Työvoiman maahanmuutto- ja kotoutumisyksiköllä ei ole erikseen lausuttavaa valtioneuvoston asetuksesta työllistymisen monialaisesta edistämiseksi.

Levijoki Anna-Elina, KYMPPI-työllisyysalueen valmisteluhanke 11.4.2024

Monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän asettaminen, kokoonpano ja tehtävät: Asetuksessa ja sen taustamuistiossa on kattavasti määritelty johtoryhmän asettamiseen, kokoonpanoon ja sen tehtäviin jne. liittyvät sisällöt. Asetuksen tulisi olla siten yksiselitteinen, että sitä voidaan joustavasti soveltaa myös alueilla missä hyvinvointialueiden ja työllisyysalueiden määrät poikkeavat toisistaan ja mahdollistaa selkeästi se, että johtoryhmän toiminta-alue on laajempi kuin yhden työllisyysalueen mukainen.

Asetuksen mukaan johtoryhmän tavoitteiden asettamisessa on otettava huomioon työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain tarkoitetut työllisyyden edistämisen valtakunnalliset tavoitteet. Tavoitteiden asettelu kohdistuu vahvasti vain työvoimaviranomaisen tehtävään ja vastuuseen, jolloin hyvinvointialuetta ja KELA:a koskevat tavoitteet jäävät huomioimatta. Tämä ei tue ajatusta siitä, että yhteistoimintamallilla pyritään vastaamaan kunkin toimijan tavoitteisiin ja toimintamallin mukainen työskentely on kaikkien yhteinen intressi. Uhkana on, että tämä heijastuu konkreettisesti resurssien käyttöön ja vastuuttaa yksipuolisesti vain työvoimaviranomaista.

Riittävän henkilöstön määrä suhteessa palvelua tarvitsevien asiakkaiden määrään on haastavaa arvioida. Toisaalta tietoa ja kokemusta moniammatillisen työskentelyn resursoimisen tarpeesta on olemassa. Arviointikriteerit tulisi olla selkeät ja yhteneväiset ja tukea johtoryhmää arviointitehtävässä.

Uudenmaan liitto, maakuntajohtaja Tuija Telén, suunnittelupäällikkö Ulla-Mari Karhu 11.4.2024

Uudenmaan liitolla ei ole huomautettavaa asetuksesta.

rautalammin kunta, Marjo Hartikainen , Rautalammin työllisyyspalvelut, Koi-vula-Laukka Merja 11.4.2024

Asetuksessa on määritelty hyvinvointialueen, työvoimaviranomaisen ja Kelan edustus niin johtoryhmässä. Kunta näkökulmasta huolta nostattaa kunnan edustusmahdollisuuden puuttuminen. Tällä hetkellä TYP-johtoryhmässä on kuntaedustus, joka on tiedottamisen ja yhteistyön näkökulmasta tärkeä alueellinen kokoonpano.

Hyvinvointialue uudistuksen jälkeen toiminta on asiakastyön osalta muuttunut täysin, vaikeutunut huomattavasti. Kunnan työllisyystoimijat, jotka aiemmin olivat varsin merkityksellisessä roolissa TYP-asiakkaiden jalkautuvassa yksilöohjauksessa, ovat nyt ns. järjestelmän ulkopuolella. Uusi laki

ja asetus jatkaa samaa linjaa. Kunnan työllisyyspalveluille tulee turvata sille kuuluva asema asiakasprosessien edistämisessä.

Työttömyydestä aiheutuvien kuntakustannusten arvioidaan tulevan muutoksen myötä kasvavan suuresti. On kohtuutonta, jos kotikuntien järjestämällä palveluilla ei päästä tavoittamaan riittävän nopeasti ja aikaisessa vaiheessa työttömyyden pitkittymiseen tai osa-työkykyisyyden selvittämiseen tiedonkulun (salassapidon) vuoksi.

Työllisyysalueiden valmistelussa nousee vahvasti esiin kotikuntien täydentävien palvelujen merkitys, joka on erittäin hieno asia. Käytäntö on kuitenkin osoittanut, että varsinkin pienten kuntien osalta, joissa asiakasmäärät ovat maltillisemmat, henkilökohtainen kontaktoituminen ja ohjaajan tavoitettavuus toteutuu huomattavasti nopeammin kuin työvoimaviranomaisen palvelulupauksessa määritelly aikaraja on. Tämän vuoksi rajapinnan ja toimintojen yhteen saattaminen, myös lainsäädännöllisesti olisi merkityksellistä.

Pirkanmaan hyvinvointialue, sosiaali- ja terveysjohtaja Taru Kuosmanen 11.4.2024

Asetuksella säädetään monilaisen yhteistoimintamallin organisoinnista, kuten johtoryhmän asettamisesta kokoonpanosta ja tehtävistä.

Asetus tulee lisäämään hyvinvointialueiden kustannuksia ja resurssien sitomista työllistymisen edistämiseen. Ehdotuksen mukaan hyvinvointialueella tulee olla vähintään yksi monilaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmä, jonka jäseniä ovat hyvinvointialueen, työvoimaviranomaisen ja Kansaneläkelaitoksen nimeämät henkilöt.

Nyt ehdotettu sääntely ei ole tasapainoinen, eikä tosiasiallista monialaisuutta tukeva, kahden päätoimijan välillä. Tämä tuleekin asutuksessa korjata. Vaikuttavaa monialaista yhteis- ja verkostotyötä ei voi rakentaa siten, että vain yhdellä toimijalla on tosiasiallista nimitys- ja päätösvaltaa.

Sääntelyä tulisi muuttaa siten, että työvoimaviranomaisen tulisi yhteistyössä hyvinvointialueen kanssa nimittää henkilö, joka johtaa TYM-verkostoa. TYM-johtajan tulee aidosti identifioitua verkostojohtajaksi, eikä hän voi edustaa vain jotain tiettyä yhteistyötahoa ja vain yhden tahon näkemystä verkostoa johtaessaan.

Lisäksi nyt ehdotetusta sääntelystä hyvinvointialueille koitua johtoryhmien kirjavuus on hallinnollisesti epätarkoituksenmukainen ja kuormittava, eikä lainkaan tarkoituksenmukainen. Hyvinvointialue tarjoaa alueellaan palveluja yhdenvertaisesti kaikille alueen asiakkaille, eivätkä ne voi olla erilaisia eri työvoimaviranomaisalueella. TYM-verkostoja ja johtoryhmiä tulisi olla yksiselitteisesti vain yksi/hyvinvointialue, jotta päästäisiin heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien asiakkaiden kannalta tarkoituksenmukaiseen ja mahdollisimman vaikuttavaan lopputulokseen. Mahdollinen nyt ehdotettu useamman johtoryhmän malli tulee olemaan monimutkainen ja byrokraattinen. Johtoryhmien vaikutusvalta ja toimintamahdollisuuden ovat epätasapainoisia ja ne saattavat olla riippuvaisia jopa siitä, mikä johtoryhmistä ehtii jostain asiasta ensin sopia. Sekä lakia että asetusta tulee muuttaa siis siten, että hyvinvointialueella voi olla vain yksi TYM-verkosto ja siihen liittyvät hallintoelimet.

Asetusluonnoksen mukaan johtoryhmän tehtävistä laaditaan yhteistyösopimus, jonka perusteella kaikkien osapuolten on osoitettava ja sovittava riittävä resurssointi laissa säädetyn yhteistoimintamallin toimeenpanolle. Lisäksi yhteistyösopimuksessa olisi sovittava työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetun lain 10 §:n 2 momentissa tarkoitettua kustannusten jakautumisesta työvoimaviranomaisen ja hyvinvointialueen kesken. Kyseinen kirjaus ja resurssien sopimuksen perustuva sitominen työllisyyden edistämiseen tarkoittavat hyvinvointialueille kustannusten kasvua. Tämä tulee huomioida alueille annettavassa rahoituksessa täysimääräisenä.

Lisäksi todettakoon, että sääntelyssä näytetään myös kokonaan unohdetun se, että hyvinvointialueiden sote-palvelujen asiakkailta on valinnanvapaus sen osalta, minkä sote-keskuksen asiakkaiksi he hakeutuvat. Tämä tarkoittaa sitä, että työnhakija ei välttämättä käytä oman hyvinvointialueensa

(pääsääntöisesti toki kyllä) tai työllisyysalueensa terveystalvuuja, vaan valitsee esimerkiksi sote-keskuksen naapurihyvinvointialueelta tai vastaavasti työllisyysalueiden näkökulmasta sote-keskuksen toiselta työllisyysalueelta.

Suomen Kuntaliitto ry

11.4.2024

Asetuksen 1 § 1 mom mukaan johtoryhmän toimikaudeksi ehdotetaan 5 vuotta. Ehdotettua toimikauden pituutta ei ole perusteltu. Voisiko johtoryhmän toimikausi olla sama kuin neuvottelukunnan eli 4 vuotta? Tälle ajalle asetetaan myös työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetun lain mukaiset tavoitteet.

Asetuksen 4 §:n 1 momentin tarpeellisuus on kyseenalainen. Onko tarpeen säätää yhteistoiminnan organisointia johtavan henkilön toimikaudesta? Toimikauden pituuden voisi jättää työvoimaviranomaisen harkintaan.

Uudenmaan TE-toimisto

11.4.2024

Kyseessä on työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämisvastuun muuttumisen aiheuttamat välttämättömät muutokset sen osalta, minkä niminen viranomaisen asioita hoitaa, eikä Uudenmaan TE-toimistolla ole tähän erityistä lausuttavaa. Uudenmaan TE-toimisto kuitenkin tuo esiin, että asetuksen 1 §:ssä olisi hyvä erikseen mainita, että johtoryhmän asettaa työvoimaviranomainen, niin kuin säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan.

Kangasniemen kunta, Työllisyyspalvelut, Vartiainen Helena

11.4.2024

Monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän asettaminen ja kokoonpano Johtoryhmän toimikauden asettaminen viideksi vuodeksi on kannatettavaa, samoin vuosittainen henkilöstön riittävyden tarkastelu. Myös johtoryhmän osalta monialaisen substanssiosaaminen on tarpeen johtoryhmää asetettaessa. Asetusluonnoksesta ei käy ilmi, miten menetellään, mikäli useampi työllisyysneuvoston alue perustaa yhteisen johtoryhmän. Asetuksessa tuleekin olla kirjaus siitä, että mikäli useampi työvoimaviranomainen perustaa yhteisen johtoryhmän, tulee työviranomaisen sopia siitä, mikä työvoimaviranomainen asettaa johtoryhmän sekä johtoryhmän puheenjohtajan sekä sopii käytänteistä. Asetusluonnoksessa todetaan, että työvoimaviranomainen nimeää organisointia johtavan henkilön ja tämän varahenkilön enintään johtoryhmän toimikaudeksi. Työskentelyn luonteen ja pitkäjänteisyyden näkökulmasta johtavan henkilön nimeämistä ei tulisi rajoittaa johtoryhmän enintään viisi vuotta kestäviin toimikausiin. Määräaikaisuus tuottaa tarpeetonta haavoittuvuutta ja mahdollisesti rekrytoinnin haastetta erityisesti johtoryhmän toimikauden loppupuolella. Johtoryhmän vaihtuessa johtavan henkilön pysyvyys parantaisi mahdollisuuksia pitkäjänteisyyttä vaativaan verkostojohtamisen, yhteistyökäytäntöjen ja asiakasprosessien kehittämiseen.

Tietosuojavaltuutetun toimisto

10.4.2024

Ei lausuttavaa.

Haapaveden kaupunki

10.4.2024

1 §. Monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän asettaminen ja kokoonpano: Asetuksessa tulisi ottaa kantaa sellaiseen mahdolliseen tilanteeseen, missä useampi työllisyysalue haluaa perustaa yhteisen johtoryhmän. Johtoryhmän tehtävät edellyttävät, että kokoonpanossa tulee olla omissa viroissaan päätösvaltaisia jäseniä.

2 § Johtoryhmän tehtävät: Asetukseen tulee nimetä tarkemmin vastuutaho, joka asettaa valtakunnalliset tavoitteet, jotka ohjaavat johtoryhmän työskentelyä.

Varkauden kaupunki, Keski-Savon työllisyysalue. Vastauksiin liitetty myös TYP-johtajien vastaukset.

1 § Monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän asettaminen ja kokoonpano

On positiivista, että johtoryhmän toimikausi on viisi vuotta. Riittävän pitkä toimikausi mahdollistaa monialaiseen tukeen liittyvän asiantuntemuksen johtoryhmässä. Johtoryhmän kokoonpanoon asetusta jättää tilaa paikalliselle harkinnalle esimerkiksi sen suhteen, kuinka monta edustajaa työllisyshoidon alueelta on johtoryhmässä. Johtoryhmässä tulee olla riittävä monialainen substanssi-osaaminen. Hyvinvointialueelta tulee olla sekä sosiaali- että terveystalveluiden edustus. Johtoryhmässä tulee olla mukana myös niitä, keillä on mahdollisuus päättää asioista.

Asetusluonnoksesta ei käy ilmi, miten menetellään, mikäli useampi työllisyshoidon alue perustaa yhteisen johtoryhmän. Asetuksessa tuleekin olla kirjaus siitä, että mikäli useampi työvoimaviranomainen perustaa yhteisen johtoryhmän, tulee työviranomaisten sopia siitä, mikä työvoimaviranomainen asettaa johtoryhmän sekä johtoryhmän puheenjohtajan sekä sopii käytänteistä. Johtavan henkilön nimeämistä ei tule sitoa johtoryhmän toimikausiin.

2 § Johtoryhmän tehtävät

Valtakunnalliset tavoitteet johtoryhmän asettamien tavoitteiden pohjana antavat mahdollisuuksia valtakunnalliselle vertailulle. Mistään ei kuitenkaan käy ilmi, mikä taho asettaa nämä valtakunnalliset tavoitteet ja vastaa niiden seurannasta. Johtoryhmän tulee seurata erityisesti monialaista tukea tarvitsevien asiakkaiden määrää ja tehdä sen edellyttämiä päätöksiä. On hyvä, että johtoryhmän tehtäviä on vahvistettu asetuksessa mm. tukemalla johtavaa henkilöä tämän tehtävässä ja tuottamalla seuranta- ja raportointitietoa johtavalle henkilölle. Asetuksessa olisi hyvä huomioida myös tilanteet, joissa useampi alue muodostaa yhteisen johtoryhmän, mutta kullekin alueelle nimetään oma johtava henkilö.

3 § Yhteistyösopimuksen sisältö

Hyvä, että resurssien riittävyys ja niiden tarkastaminen vuosittain nostetaan yhteistyösopimuksen sisällöissä esille. Näkemykset siitä, mikä on riittävä resurssi, voivat kuitenkin vaihdella suuresti. Tämän vuoksi tulisi antaa valtakunnallinen suositus siitä, mikä on riittävä resurssi huomioiden esimerkiksi resurssin suhteuttaminen asiakasmääriin ja asiakkaiden tarvitseman palveluiden määrä. Henkilötyövuosiin suhteutettuna tilannetta on hyvä tarkastella pidemmällä aikavälillä huomioiden esimerkiksi kuukausittaisten asiakasmäärien keskiarvot/vuosi.

4§ Yhteistoimintamallin organisointia johtavan henkilön ja tämän varahenkilön nimeäminen ja tehtävät

Monialaisen tuen yhteistoimintamalli on pysyvää toimintaa. Kun myös johtavan henkilön tarve on jatkuva, ei johtavan henkilön työsuhteen määräaikaaisuudelle (=johtoryhmän toimikausi) ole perustetta. Toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet lisäisivät tehtävän pitovoimaa, pitkäjänteisyyttä verkostojohtamisessa ja kehittämistyössä sekä niihin liittyvää osaamista.

Johtavan henkilön osalta on tarpeen huomioida myös työn riittävä resurssointi. Verkostojohtamisessa ei ole kyse pelkästään johtoryhmän kokousten valmistelusta, vaan johtava henkilö tarvitsee aikaa myös verkostotyöhön, yhteistyökäytänteiden ja asiakastyön kehittämiseen sekä yhteistyöhön

muiden monialaista yhteistoimintaa johtavien henkilöiden kanssa. Jotta johtavalla henkilöllä on aikaa näihin tehtäviin, on hyvä, ettei johtava henkilö ole käytännön monialaista työtä tekevien esihenkilö.

Tulevaisuudessa työnhakijoille kohdennettavista terveystalv palveluista on huolehdittava paremmin työllistymisen monialalaisessa edistämisessä. On selkeämmin tunnistettava tarve työllistymisen palveluille sekä kuntoutumisen ja työkyvyn tuen palveluille. Näin ollen hyvinvointialueen resursseista huolehtiminen ja olennaista myös tästä näkökulmasta. Olennaista olisi, että asiakkaat saisivat paremmin kohdennettua palvelua riippuen siitä onko heidän ensisijainen tavoite työllistymisen vai työkyvyn tuen palveluissa.

Etelä-Savon ELY, TE-asiakaspalvelukeskus 10.4.2024

Ei lausuttavaa.

Vantaan kaupunki/sihteeristö 10.4.2024

Asetusluonnoksen 3 §:ää koskevissa säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan, että monialaisen tuen yhteistoimintamallia koskevassa yhteistyösopimuksessa tulee työvoimaviranomaisen, hyvinvointialueen ja Kansaneläkelaitoksen sopia riittävän määrän henkilöstöä osoittamiseksi monialaista yhteistyötä varten.

Näkemykset siitä, mikä on riittävä resurssi, voivat kuitenkin vaihdella suuresti. Käytännössä hyvinvointialueiden ja Kansaneläkelaitoksen osoittama puutteellinen resurssi voi estää yhteistyön toteutumisen tuloksellisesti vaarantaen asiakkaiden perusoikeudet. Osapuolista taloudellisen vastuun asiakkaan työttömyyden pitkittymisestä kantaa kuitenkin vain kunta. Olisikin perusteltua täsmentää asetuksessa, mitä ilmauksella "riittävä määrä henkilöstöä" tarkoitetaan. Muuten on olemassa todellinen vaara, että hyvinvointialue ja Kela eivät osoita tarvittavaa määrää henkilöstöä monialaista yhteistyötä varten.

Jyväskylän kaupunki 9.4.2024

Ei lausuttavaa.

Tampereen kaupunki, Pormestari Kallervo Kummola (9.4.2024, § 53) / Lisätiedot lausunnosta antaa työllisyysjohtaja Regina Saari (puh. 050 346 9603, etunimi.sukunimi@tampere.fi) 9.4.2024

1 § Monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän asettaminen ja kokoonpano Asetusluonnoksessa johtoryhmän toimikausi olisi viisi vuotta. Riittävän pitkä toimikausi mahdollistaa monialaiseen tukeen liittyvän asiantuntemuksen johtoryhmässä. Johtoryhmän kokoonpanossa asetus jättää tilaa paikalliselle harkinnalle esimerkiksi sen suhteen, kuinka monta edustajaa työllisyysalueelta on johtoryhmässä. Johtoryhmässä tulee olla riittävä monialainen substanssiosaaminen. Hyvinvointialueelta tulee olla sekä sosiaali- että terveystalv palveluiden edustus. Johtoryhmässä tulee olla mukana edustajia, joilla on mahdollisuus päättää asioista oman organisaationsa osalta.

Asetusluonnoksesta ei käy ilmi, kuinka menetellään, jos useampi työllisyysalue perustaa yhteisen johtoryhmän. Asetuksessa tulisikin olla kirjaus siitä, että mikäli useampi työvoimaviranomainen perustaa yhteisen johtoryhmän, tulee työviranomaisten sopia siitä, mikä työvoimaviranomaisista asettaa johtoryhmän ja johtoryhmän puheenjohtajan.

2 § Johtoryhmän tehtävät

Valtakunnalliset tavoitteet ryhdittävät alueellista johtoryhmätyöskentelyä ja mahdollistavat valtakunnallisen vertailun. Aineistosta ei kuitenkaan käy ilmi, mikä taho asettaa nämä valtakunnalliset tavoitteet ja vastaa niiden seurannasta. Johtoryhmän tulee seurata erityisesti monialaista tukea tarvitsevien asiakkaiden määrää ja tehdä sen edellyttämiä päätöksiä. On hyvä, että johtoryhmän tehtävänä on asetuksessa mm. tukea johtavaa henkilöä tämän tehtävässä ja tuottaa seuranta- ja raportointitietoa johtavalle henkilölle.

3 § Yhteistyösopimuksen sisältö

Yhteistyösopimuksen sisällössä nostetaan esille resurssien riittävyys ja niiden tarkastaminen vuosittain. Näkemykset riittävästä resurssista voivat vaihdella suuresti toimijoittain.

Tämän vuoksi olisi syytä antaa valtakunnallinen suositus siitä, mikä on riittävä resurssi huomioiden asiakasmäärät ja asiakkaiden palvelutarpeet. Resurssisuositus tulisi suhteuttaa henkilötyövuosiin ja esimerkiksi kuukausittaisten asiakasmäärien keskiarvoihin/vuosi.

Pirkanmaan TE-toimisto

9.4.2024

1 § Monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän asettaminen ja kokoonpano

Pirkanmaan TE-toimisto pitää esitettyä johtoryhmän toimikauden pituutta (5 vuotta) kannatettavana. Johtavan henkilön ja varahenkilön nimeäminen enintään johtoryhmän toimikaudeksi saattaa tuottaa haavoittuvuutta monialaisen verkoston johtamiseen, verkostomaiseen yhteistyöhön ja etenkin näiden kehittämisen.

2 § Monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän tehtävät

Johtoryhmän tehtävänä olisi osana toimeenpanon seuranta ja arviointia seurattava erityisesti sitä, onko työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetussa laissa säädetty velvollisuus osoittaa riittävä määrä henkilöstöä huomioon ottaen monialaisen tuen yhteistoimintamallin palvelua tarvitsevien henkilöiden määrä toteutunut.

Pirkanmaan TE-toimisto katsoo, että näkemys riittävästä henkilöstön resurssoinnista saattaa eri toimijoilla olla varsin erilainen, jolloin tarvittaisiin valtakunnallista ohjenuoraa riittävän henkilöstömäärän määrittämiseen.

Imatran kaupunki, Työllisyyspalvelut

9.4.2024

1 § Monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän asettaminen ja kokoonpano: On hyvä, että johtoryhmän toimikausi on viisi vuotta. Riittävän pitkä toimikausi mahdollistaa monialaiseen tukeen liittyvän asiantuntemuksen johtoryhmässä. Pidämme tärkeänä, että asetus jättää tilaa johtoryhmän kokoonpanoon paikalliselle harkinnalle esimerkiksi sen suhteen, kuinka monta edustajaa työllisyyspalveluiden alueelta on johtoryhmässä. Myös, se että hyvinvointialueen tulee osoittaa sekä sosiaali- että terveyspalveluiden edustus, on kannatettavaa ja tukee monialaisuutta myös johtoryhmätyöskentelyssä.

4§ Yhteistoimintamallin organisointia johtavan henkilön ja tämän varahenkilön nimeäminen ja tehtävät: Asetusluonnoksessa esitetään, että työvoimaviranomainen nimeää organisointia johtavan henkilön, sekä tämän varahenkilön enintään johtoryhmän toimikaudeksi. Johtavan henkilön nimeäminen vain johtoryhmän toimikaudeksi ei välttämättä tue operatiivista toimintaa. Johtavan viranhaltijan toimikautta ei ole tarpeen määrittää asetuksella, vaan harkinta voidaan jättää työllisyysalueille. Johtavan henkilön määräaikaisuus voi vaikeuttaa pitkäjänteisten strategioiden toteuttamista, johtajan perehtymistä, sekä sitoutumista tehtävään. Lisäksi määräaikaisuus voi heijastua myös johtoryhmän työskentelyyn ja heikentää toiminnan pitkäjänteistä kehittämistä, kun toimikauden loppupuolella sekä uuden toimikauden alkaessa sekä johtoryhmä että johtaja voivat vaihtua.

Lappeenrannan kaupunki, Lappeenrannan työllisyyspalvelut 9.4.2024

1 § Monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän asettaminen ja kokoonpano: On hyvä, että johtoryhmän toimikausi on viisi vuotta. Riittävän pitkä toimikausi mahdollistaa monialaiseen tukeen liittyvän asiantuntemuksen johtoryhmässä. Pidämme tärkeänä, että asetus jättää tilaa johtoryhmän kokoonpanoon paikalliselle harkinnalle esimerkiksi sen suhteen, kuinka monta edustajaa työllisyysdenhoidon alueelta on johtoryhmässä. Myös, se että hyvinvointialueen tulee osoittaa sekä sosiaali- että terveystyöpalveluiden edustus, on kannatettavaa ja tukee monialaisuutta myös johtoryhmätyöskentelyssä.

4§ Yhteistoimintamallin organisointia johtavan henkilön ja tämän varahenkilön nimeäminen ja tehtävät: Asetusluonnoksessa esitetään, että työvoimaviranomainen nimeää organisointia johtavan henkilön, sekä tämän varahenkilön enintään johtoryhmän toimikaudeksi. Johtavan henkilön nimeäminen vain johtoryhmän toimikaudeksi ei välttämättä tue operatiivista toimintaa. Johtavan viranhaltijan toimikautta ei ole tarpeen määrittää asetuksella, vaan harkinta voidaan jättää työllisyysalueille. Johtavan henkilön määräaikaisuus voi vaikeuttaa pitkäjänteisten strategioiden toteuttamista, johtajan perehtymistä, sekä sitoutumista tehtävään. Lisäksi määräaikaisuus voi heijastua myös johtoryhmän työskentelyyn ja heikentää toiminnan pitkäjänteistä kehittämistä, kun toimikauden loppupuolella sekä uuden toimikauden alkaessa sekä johtoryhmä että johtaja voivat vaihtua.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry 9.4.2024

Asetusluonnoksessa todetaan, että työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetussa laissa ei enää edellytetä tiettyä määrää yhteisiä toimipisteitä yhteistoimintamallin mukaisen palvelun tarjoamiseksi. Sen sijaan johtoryhmä voi sopia palvelun järjestämisestä tarkoituksenmukaisimmalla tavalla. Järjestämisessä on otettava huomioon, että monialaisen tuen yhteistoimintamallin mukainen palvelu on luonteeltaan henkilökohtaista asiantuntijapalvelua. SAK pitää hyvin tärkeänä, että monialaisen tuen yhteispalvelu on luonteeltaan nimenomaan henkilökohtaista palvelua haastavassa tilanteessa olevien työllisyyden edistämiseksi. Palvelupisteverkoston kattavuus ja asiakkaiden kohtuulliset asiointimatkat tulee turvata.

Hausjärven kunta, Määttänen Pekka 9.4.2024

Hausjärven kunnalla ei ole lausuttavaa tähän.

Taipalsaaren kunta, Hallintojohtaja ja työllisyyspalvelujen palveluvastaava 5.4.2024

Ehdotettujen neuvottelukunnan jaostojen lisäksi kuntien nykyiset, omat työllistämisyksiköt ja työpaikat pitäisi voida säilyttää käytännön työllistämisessä työvoimaviranomaisten rinnalla, jotta yhteistyö olisi sujuvaa ja tehokasta.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto 5.4.2024

Asetus 4: Valtioneuvoston asetus työllistymisen monialaisesta edistämisestä

Osana uudistusta, jossa julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirtyy kunnille v. 2025 alussa, kumottiin työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta annettu laki (TYP-laki) ja

sen nojalla annettu asetus (TYP-asetus). Uudistuksen myötä annettiin uusi laki työllistymisen monialaisesta edistämisestä, johon puolestaan sisältyy asetuksenantovaltuus, jonka nojalla ehdotetussa asetuksessa annettaisiin tarkempia säännöksiä monilaisen tuen yhteistoimintamallin organisoinnista.

Ehdotetussa asetuksessa säädettäisiin työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetun lain nojalla tarkemmin monialaisen tuen yhteistoimintamallin organisoinnista. Työvoimapalvelujen järjestämisvastuun siirtoa koskevan lainsäädäntökokonaisuuden vaikutukset (kokonaisuuteen sisältyy myös työllistymisen monialaisesta edistämisestä annettu laki) on arvioitu jo sitä koskevassa hallituksen esityksessä (HE 207/2022 vp). Valtioneuvoston asetus-ehdotuksessa todetaankin, että ehdotuksella ei ole arvioitu olevan olennaisia vaikutuksia kyseisessä hallituksen esityksessä kuvattujen vaikutusten lisäksi.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto pitää ehdotuksen mukaisia tarkentavia säännöksiä kannatettavina, koska ehdotetulla tarkemmalla sääntelyllä edistetään yhteistoimintamallin organisointia ja toimeenpanoa.

Puolustusministeriö, Einola Tuukka

4.4.2024

Pyhäjärven kaupunki, Kaupunginhallitus

3.4.2024

2 § Johtoryhmän on seurattava ja arvioitava toimialueensa yhteistoimintamallin toimeenpanoa ja 1 momentissa tarkoitettujen tavoitteiden toteutumista. Näiden lisäksi johtoryhmän tulee seurata esimerkiksi monialaista tukea tarvitsevien asiakkaiden määrää.

Kainuun hyvinvointialue, Kainulainen Anna-Liisa

2.4.2024

TYP asetus (1377/2014) työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteistyöstä kumoutuu, tilalle tarvitaan säädös yhteistyöstä. Asetuksella säädetään monilaisen yhteistoimintamallin organisoinnista, kuten johtoryhmän asettamisesta kokoonpanosta ja tehtävistä.

Uhkana on, että ehdotuksella lisätään hyvinvointialueiden kustannuksia. Ehdotuksen mukaan Hyvinvointialueella tulee olla vähintään yksi monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmä. Johtoryhmän asettaminen on työvoimaviranomaisen tehtävä. Jäseniä ovat hyvinvointialueen, työvoimaviranomaisen ja Kansaneläkelaitoksen nimeämät henkilöt

Johtoryhmän tehtävistä laaditaan yhteistyösopimus, lisäksi kaikkien osapuolten on osoitettava ja sovitettava riittävä resurssointi laissa säädetyin yhteistoimintamallin toimeenpanolle. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että hyvinvointialueen on osoitettava työntekijöitä (sosiaalityöntekijöitä/sosiaaliohjaajia, terveydenhoitajia) monialaisen tuen yhteistoimintamalliin ja henkilöstön riittävyttä tarkastellaan vuosittain.

Työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetun lain 10 §:n 22 momentin mukaan muut toimintamallin yhteisestä toiminnasta aiheutuvat kustannukset jaetaan työvoimaviranomaisen ja hyvinvointialueen kesken yhteistoimintamallin osallistuvan henkilöstön määrän mukaisessa suhteessa, elleivät työvoimaviranomainen ja hyvinvointialue toisin sosti.

Ehdotus yhteistyösopimuksen sisällöstä (§3) mahdollisesti tarkoittaa hyvinvointialueen kustannusten kasvua. Hyvinvointialueen kustannuksia kasvattavien palvelujen lisääminen tulee huomioida alueille annettavassa rahoituksessa täysimääräisenä.

**Palvelualojen työnantajat Palta ry., Elin-
keinopolitiikka** 2.4.2024

-

**Alavuden kaupunki, Alavuden kaupun-
ginhallitus 27.3.2024 §46, Heinämäki
Liisa** 2.4.2024

Alavuden kaupungilla ei ole tähän lausuttavaa.

Porin kaupunki, työllisyyspalvelut 28.3.2024

Johtoryhmän toimikauden asettaminen viideksi vuodeksi hyvä asia, samoin vuosittainen henkilöstön riittävyden tarkastelu.

Sopimuksen sisältöä kuvattaessa ei asetuksessa eikä taustamuistiossa ole mainintaa lainkaan lain 16 pykälään liittyen. Nuorten matalan kynnyksen palvelu kuitenkin uusi lisäys monialaisen palvelun lakiin.

Taustamuistiossa huomioita palveluiden järjestämisestä tarkemmin. Taustamuistiossa mainitaan, että henkilöstön määrästä olisi sovittava sopimuksessa huomioiden palvelua tarvitsevien asiakkaiden määrä suhteessa henkilöstöön. Lisäksi ohjataan sopimaan tarkemmin palvelun tuottamisen tavat sekä alueellinen sekä tehtävänimikkeittäin jakautuminen. Nämä olisi ehdottomasti tuotava asetukseen.

Johtavan henkilön nimeäminen vain johtoryhmän toimikaudeksi: Perusteeksi taustamuistiossa on mainittu johtoryhmän hyväksyntä johtavasta henkilöstä. Määräaikaisuus tuottaa tarpeetonta haavoittuvuutta ja mahdollisesti rekrytoinnin haastetta erityisesti johtoryhmän toimikauden loppupuolella. Johtoryhmän vaihtuessa johtavan henkilön pysyvyys parantaisi mahdollisuuksia pitkäjänteisyyttä vaativaan verkostojohtamisen, yhteistyökäytäntöjen ja asiakasprosessien kehittämiseen. Johtavan henkilön riittävästä resurssista ei ole asetuksessa mainintaa lainkaan.

Hollolan kunta, Kunnanhallitus 28.3.2024

4 § uusi tehtävänkuva -- Työvoimaviranomainen nimeää organisointia johtavan henkilön ja tämän varahenkilön enintään johtoryhmän toimikaudeksi. Johtavan henkilön tehtävänä on johtoryhmän asettamissa puitteissa johtaa yhteistoimintamallin verkoston organisointia ja vastata johtoryhmässä käsiteltävien asioiden valmistelusta ja esittelystä johtoryhmälle sekä yhteistyökäytäntöjen ja asiakasprosessien kehittämisestä.

Ei lausuttavaa.

Janakkalan kunta 28.3.2024

Työllistymisen monialaisesta edistämisestä annettuun lakiin sisältyy asetuksenantovaltuus, jonka nojalla ehdotetussa asetuksessa annettaisiin tarkempia säännöksiä monialaisen tuen yhteistoimintamallin organisoinnista. Sääntely koskisi johtoryhmän asettamista, kokoonpanoa ja tehtäviä, yhteistyösopimuksen sisältöä sekä yhteistoimintamallin organisointia johtavan henkilön ja tämän varahenkilön nimeämistä ja

tehtäviä.

1 § Monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän asettaminen ja kokoonpano
Viitaten asetukseen 2. Valtioneuvoston asetus työvoimapalveluiden ohjauksesta ja siellä 5 § jaostojen kokoonpanosta, toteamme myös johtoryhmän osalta monialaisen substanssiosaamisen tarpeen johtoryhmää asetettaessa.

Asetusluonnoksessa esitetään, että työvoimaviranomainen nimeää organisointia johtavan henkilön ja tämän varahenkilön enintään johtoryhmän toimikaudeksi. Työskentelyn luonteen ja pitkäjänteisyyden näkökulmasta johtavan henkilön nimeämistä ei tulisi rajoittaa johtoryhmän enintään viisi vuotta kestäviin toimikausiin.

2 § Johtoryhmän tehtävät

Johtoryhmän vastuulle todetaan asetusluonnoksessa toimialueensa yhteistoimintamallin toimenpää ja asetusluonnoksen 1 momentissa mainittuja tavoitteita koskeva seuranta ja arviointi. Tavoitteiden asettamisessa tulee luonnoksen mukaan ottaa huomioon työllisyyden edistämisen valtakunnalliset tavoitteet. Asetusluonnos kaipaa tarkennusta tavoitteiden asettamisesta ja niistä vastuussa olevasta tahosta.

4§ Yhteistoimintamallin organisointia johtavan henkilön ja tämän varahenkilön nimeäminen ja tehtävät

Työllistymisen monialainen edistäminen on pitkäjänteisiä palveluprosesseja sisältävä kokonaisuus ja yhteistoimintamallin tulisi olla pysyväisluontoinen. Yhteistoimintamallin johtamiseen tarvitaan myös pitkäjänteisyyttä ja pysyvyyttä, joten johtavan henkilön määräaikainen virkasuhde ei ole kannatettava malli.

Tehtävässä onnistuminen edellyttää verkostojohtamisen osaamista, tulevaisuuteen luotaavaa kehittämistä ja siten mahdollisimman pysyvää rakennetta.

TYP-johtajien verkosto, TYP-johtajien verkosto **27.3.2024**

1 § Monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän asettaminen ja kokoonpano
On positiivista, että johtoryhmän toimikausi on viisi vuotta. Riittävän pitkä toimikausi mahdollistaa monialaiseen tukeen liittyvän asiantuntemuksen johtoryhmässä. Johtoryhmän kokoonpanoon asetus jättää tilaa paikalliselle harkinnalle esimerkiksi sen suhteen, kuinka monta edustajaa työllisyydenhoidon alueelta on johtoryhmässä. Johtoryhmässä tulee olla riittävä monialainen substanssiosaaminen. Hyvinvointialueelta tulee olla sekä sosiaali- että terveyspalveluiden edustus. Johtoryhmässä tulee olla mukana myös niitä, keillä on mahdollisuus päättää asioista.

Asetusluonnoksesta ei käy ilmi, miten menetellään, mikäli useampi työllisyydenhoidon alue perustaa yhteisen johtoryhmän. Asetuksessa tulee olla kirjaus siitä, että mikäli useampi työvoimaviranomainen perustaa yhteisen johtoryhmän, tulee työviranomaisten sopia siitä, mikä työvoimaviranomainen asettaa johtoryhmän sekä johtoryhmän puheenjohtajan sekä sopii käytänteistä. Johtavan henkilön nimeämistä ei tule sitoa johtoryhmän toimikausiin.

2 § Johtoryhmän tehtävät

Valtakunnalliset tavoitteet johtoryhmän asettamien tavoitteiden pohjana antavat mahdollisuuksia valtakunnalliselle vertailulle. Mistään ei kuitenkaan käy ilmi, mikä taho asettaa nämä valtakunnalliset tavoitteet ja vastaa niiden seurannasta. Johtoryhmän tulee seurata erityisesti monialaista tukea tarvitsevien asiakkaiden määrää ja tehdä sen edellyttämiä päätöksiä. On hyvä, että johtoryhmän tehtäviä on vahvistettu asetuksessa mm. tukemalla johtavaa henkilöä tämän tehtävässä ja tuottamalla seuranta- ja raportointitietoa johtavalle henkilölle.

3 § Yhteistyösopimuksen sisältö

Hyvä, että resurssien riittävyys ja niiden tarkastaminen vuosittain nostetaan yhteistyösopimuksen sisällöissä esille. Näkemykset siitä, mikä on riittävä resurssi, voivat kuitenkin vaihdella suuresti. Tämän vuoksi tulee antaa valtakunnallinen suositus siitä, mikä on riittävä resurssi huomioiden esimer-

kiksi resurssin suhteuttaminen asiakasmääriin ja asiakkaiden tarvitseman palveluiden määrä. Henkilötyövuosiin suhteutettuna tilannetta on hyvä tarkastella pidemmällä aikavälillä huomioiden esimerkiksi kuukausittaisten asiakasmäärien keskiarvot/vuosi.

4§ Yhteistoimintamallin organisointia johtavan henkilön ja tämän varahenkilön nimeäminen ja tehtävät

Monialaisen tuen yhteistoimintamalli on pysyvää toimintaa. Kun myös johtavan henkilön tarve on jatkuva, ei johtavan henkilön työsuhteen määräaikaaisuudelle (=johtoryhmän toimikausi) ole perustetta. Toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet lisäävät tehtävän pitovoimaa, pitkäjänteisyyttä verkostojohtamisessa ja kehittämistyössä sekä niihin liittyvää osaamista.

Asetuksessa olisi hyvä huomioida tilanteet, joissa useampi alue muodostaa yhteisen johtoryhmän, mutta kullekin alueelle nimetään oma johtava henkilö. Vastaavasti on hyvä mainita myös tilanteet, joissa eri alueilla on omat johtoryhmät, mutta yhteinen johtava henkilö.

Johtavan henkilön osalta on tarpeen huomioida myös työn riittävä resurssointi. Verkostojohtamisessa ei ole kyse pelkästään johtoryhmän kokousten valmistelusta, vaan johtava henkilö tarvitsee aikaa myös verkostotyöhön, yhteistyökäytänteiden ja asiakastyön kehittämiseen sekä yhteistyöhön muiden monialaista yhteistoimintaa johtavien henkilöiden kanssa. Jotta johtavalla henkilöllä on aikaa näihin tehtäviin, on hyvä, ettei johtava henkilö ole käytännön monialaista työtä tekevien esihenkilö.

Asetus 5: Valtioneuvoston asetus työttömyysturvalain täytäntöönpanosta

Varsinais-Suomen ELY, Lausunto on **12.4.2024**
ELY-keskuksen ja TE-toimiston yhteinen.

Varsinais-Suomen ELY-keskuksella ja Varsinais-Suomen TE-toimistolla ei ole asetukseen erityistä lausuttavaa.

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue, **12.4.2024**
Sosiaalijohtaja, Pimperi-Koivisto Leena

Ei lausuttavaa.

Helsingin kaupunki, Työllisyyspalvelut **12.4.2024**

-

**Sosiaali- ja terveysministeriö, Hallitus-
neuvos Marjaana Maisonlahti** 12.4.2024

Sosiaali- ja terveysministeriöllä ei ole lausuttavaa asetusehdotuksesta.

Lapin liitto, Vaikuttamisen vastuualue 12.4.2024

Ei lausuttavaa.

Etelä-Savon maakuntaliitto 12.4.2024

Ei lausuttavaa

Lapin hyvinvointialue 12.4.2024

-

Kansallisarkisto, Mäkiranta Minna-Liisa 12.4.2024

Ei lausuttavaa

**Oulun kaupunki, Business Oulu -liikelai-
tos, Työllisyyspalvelut** 12.4.2024

Oulun kaupunki katsoo, että asetukseen esitetyt viittauserämuutokset ovat perusteltuja.

Oulun kaupunki kannattaa esitettyä muutosta, jossa työttömyysturvalain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen 3 a §:ssä säädetyt viittaukset työ- ja elinkeinotoimistosta ja työ- ja elinkeinohallinnon asiakaspalvelukeskuksesta muutettaisiin koskemaan työvoimaviranomaista.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK 12.4.2024

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:lla ei ole huomauttamista asetuseräluonnokseen.

Uudenmaan ELY, Oikeudelliset palvelut 12.4.2024

HE 207/2022 vp, s. 412 kerrotaan: "Lisäksi asetuksen 5 lukuun tehtäisiin kuntien rahoitusvastuun laajenemisesta johtuvat muutokset. Asetukseen myös lisättäisiin säännökset, jotka koskisivat Kansaneläkelaitoksen Työllisyysrahastolle tehtäväksi esitettyä kunnan rahoitusosuuden tilittämistä ansiopäivärahan perusosaan käytettäväksi." Edellä olevan perusteella esitetään lisättäväksi tarvittavat säännökset ehdotettujen 3 a §:n muutosten lisäksi.

Isojoen kunta 12.4.2024

Ei huomautettavaa. Asetuksen 3 a § muuttaminen eivät vaikuttaisi työnhakijoiden tai työnantajien oikeuksiin tai velvollisuuksiin eivätkä muutokset vaikuttaisi julkiselle taloudelle aiheutuviin kustan-

nuksiin. Muutokset eivät vaikuta esimerkiksi siihen, asetetaanko työnhakijalle korvaukseton määräaika eli niin sanottu karenssi, vaan ainoastaan siihen milloin työnhakijan katsotaan kieltäytyneen työstä työttömyysturvallaissa tarkoitetulla tavalla

Kansaneläkelaitos, Kela, etuuksien ja palvelujen suunnitteluyksikkö **12.4.2024**

Kela kiinnittää huomiota siihen, että asetusluonnoksessa ei ehdoteta muutoksia työttömyysturvalain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen 5 lukuun, jossa säädetään nykyisin kuntien rahoitusosuudesta työmarkkinatukeen. TE 2024 -uudistuksessa työttömyysturvalain säännökset työttömyysetuuksien rahoituksesta muuttuvat niin, että kunnat vastaavat jatkossa myös peruspäivärahan ja ansiopäivärahan perusosan rahoituksesta. Kela laskuttaa kuntia jatkossa kaikista työttömyysetuuksista. Kelan näkemyksen mukaan täytäntöönpanoasetuksen 5 luvun säännökset tulisi päivittää niin, että niissä on huomioitu työttömyysetuuksien rahoitukseen tehtävät muutokset.

Pohjois-Karjalan maakuntaliitto **12.4.2024**

Keski-Suomen hyvinvointialue, sosiaali- ja terveystyöt **12.4.2024**

Ei lausuttavaa

Vammaisfoorumi ry, puheenjohtaja Veera Florica Rajala pääsihteeri Anni Kyröläinen, p. 045 217 4936 anni.kyrolainen@vammaisfoorumi.fi **12.4.2024**

Vammaisfoorumilla ei ole lausuttavaa.

Espoon kaupunki, Työllisyyspalvelut **11.4.2024**

Käytännössä ehdotuksessa on kyseessä muutoksesta termeissä, jolloin yleisnimikkeenä työvoimaviranomainen sisältäisi sekä työllisyysalueen työvoimaviranomaisen sekä ELY:n ja KEHA:n toimijat tässä yhteydessä. Espoolla ei ole tähän lausuttavaa. Ehdotuksessa esitetyt työttömyysturvalain 2a luvun 4§:ssä tarkoitettu työstä kieltäytymisen ajankohdat ovat Espoon näkökulmasta myös tarkoituksenmukaiset, eikä tähän ole muita ehdotuksia.

Keski-Pohjanmaan liitto, Manner-Suomen maakuntien puolesta annettu lausunto asiaan, puheenjohtaja maakuntajohtaja Jyrki Kaiponen **11.4.2024**

Ei lausuttavaa

Kaarinan kaupunki **11.4.2024**

Ei lausuttavaa.

Äänekosken kaupunki, Työllisyyspalvelut 11.4.2024

Ei lausuttavaa.

123/150

Päijät-Hämeen hyvinvointialue, Toimialajohtaja Mika Forsberg, perhe- ja sosiaalipalvelut 11.4.2024

Ei lausuttavaa.

STTK ry. 11.4.2024

Ei kommentoitavaa.

Työ- ja elinkeinoministeriö, Työvoiman maahanmuutto- ja kotouttamisyksikkö 11.4.2024

Työvoiman maahanmuutto- ja kotoutumisyksiköllä ei ole erikseen lausuttavaa valtioneuvoston asetuksista työttömyysturvalain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen 3 a §:n muuttamisesta.

Uudenmaan liitto, maakuntajohtaja Tuija Telén, suunnittelupäällikkö Ulla-Mari Karhu 11.4.2024

Uudenmaan liitolla ei ole huomautettavaa asetuksesta.

rautalammin kunta, Marjo Hartikainen , Rautalammin työllisyyspalvelut, Koi-vula-Laukka Merja 11.4.2024

Asetuksessa on selkeästi määritelty ajankohta, josta lähtien työnhakijan katsotaan kieltäytyneen vastaanottamasta tarjolla olevaa työtä tai omalla toiminnallaan sen aiheuttaneen. Näissä tapauksissa oikeus työttömyysturvaan tulee oikeutetusti selvitettyä ja niin todettua, menetyksi. Asetus on kirjattu muotoon, kun ”työnhakija ilmoittaa”. Miten suhtaudutaan tilanteeseen, jossa ilmoittajana on työnantaja tai esim. kunnan työllisyystoimija, joka tietää työnhakijan omalla toiminnallaan estäneen mahdollisen valituksi tulemisen tarjolla olleeseen tehtävään?

Suomen Kuntaliitto ry 11.4.2024

Ei lausuttavaa

Uudenmaan TE-toimisto 11.4.2024

Kyseessä on työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämisvastuun muuttumisen aiheuttamat välttämättömät muutokset sen osalta, minkä niminen viranomaisen asioita hoitaa, eikä Uudenmaan TE-toimistolla ole tähän erityistä lausuttavaa. Uudenmaan TE-toimisto kuitenkin tuo esiin, että olisi tärkeää erikseen tarkentaa asetuksella ajankohtaa, jolloin työnhakijan katsotaan jättäneen hakematta tarjottua työtä. Eesityksen mukaan tämä edellyttäisi kuitenkin ensin asetuksenantovaltuuden säätämistä työttömyysturvalain 2 a luvun 9 §:ssä, eikä tällaista asetusmuutosta sen vuoksi voida tehdä tässä yhteydessä. Uudenmaan TE-toimisto haluaa siitä huolimatta tuoda asian esille.

Kangasniemen kunta, Työllisyyspalvelut, Vartiainen Helena 11.4.2024

Asetukseen tehtäisiin lähinnä toimivaltaisen viranomaisen vaihtumista koskevat muutokset. Ei lausuttavaa.

Tietosuojavaltuutetun toimisto 10.4.2024

Ei lausuttavaa.

Haapaveden kaupunki 10.4.2024

Ei erillistä lausuttavaa

Varkauden kaupunki, Keski-Savon työllisyysalue. Vastauksiin liitetty myös TYP-johdajien vastaukset. 10.4.2024

Tulevat työttömyysturvalain mukanaan tuomat kustannusrasitteet kunnille ovat merkittäviä ja ovat merkittävä rasite kuntataloudelle tulevina vuosina. Samaan aikaan lain hengen mukaisesti kuntien tulee huolehtia elinvoiman kehittämisestä. Esitämme huolemme tulevasta työttömyysturvaan kunnille kohdistuvista kustannuksista.

KEHA-keskus 10.4.2024

Asetusta ei sisällöllisesti olla muuttamassa, vaan päivitetään vain asetuksen viittaukset TE-toimistoon ja TE-asiakaspalvelukeskukseen vastaamaan tilannetta 1.1.2025 alkaen. Muutoksesta ei tältä osin ole kommentoitavaa.

Etelä-Savon ELY, TE-asiakaspalvelukeskus 10.4.2024

TE-asiakaspalvelukeskus tuo painokkaasti esiin, että työvoimaviranomaisille tulee käyttövelvoite valtion asiakastietojärjestelmään. KEHA-keskus hoitaa myös jatkossa ...”julkisiin työvoimapalveluihin sekä yritystoiminnan aloittamiseen ja kehittämiseen liittyviä valtakunnallisia tieto- ja neuvontapalveluja” ml. työttömyysturvaan liittyvää valtakunnallisesta neuvontaa, että sähköisen asioinnin neuvontapalveluita, joten asetusta tulisi täsmentää ja säätää, että työvoimaviranomaisen lisäksi KEHA-keskuksella olisi toimivalta ja tietojärjestelmien käyttöoikeus osallistua asiakasprosesseihin, kuten esimerkiksi käynnistää ja päättää henkilöasiakkaan työnhaku asiakkaan sitä KEHA-keskuksesta pyytäessä. Tämä olisi sujuvan asiakasprosessien näkökulmasta suorastaan välttämätöntä. Joustamaton palveluprosessi, jossa asiakasta siirretään turhaan toiselle toimivaltaiselle toimijalle,

on resurssien järkevän käytön näkökulmasta tehotonta, asiakaskokemuksen näkökulmasta turhauttavaa ja pitkittää turhaan asiakkaan asian käsittelyä ja edistymistä. KEHA-keskuksella tulisi myös olla toimivaltaa antaa ja korjata työvoimapolitiittisia lausuntoja puhelinneuvonnan yhteydessä myös v. 2025 uudistuksen jälkeen.

Jyväskylän kaupunki

9.4.2024

Ei lausuttavaa.

Tampereen kaupunki, Pormestari Kallervo Kummola (9.4.2024, § 53) / Lisätiedot lausunnosta antaa työllisyysjohtaja Regina Saari (puh. 050 346 9603, etunimi.sukunimi@tampere.fi)

9.4.2024

Koska asetukseen tehtäisiin lähinnä toimivaltaisen viranomaisen vaihtumista koskevat muutokset, Tampereen kaupungilla ei ole asiaan lausuttavaa.

Imatran kaupunki, Työllisyyspalvelut

9.4.2024

Ei lausuttavaa.

Lappeenrannan kaupunki, Lappeenrannan työllisyyspalvelut

9.4.2024

Ei lausuttavaa. Tekniset päivitykset vastaavat uutta toimintaympäristöä.

Hausjärven kunta, Määttänen Pekka

9.4.2024

Hausjärven kunnalla ei ole lausuttavaa tähän.

Taipalsaaren kunta, Hallintojohtaja ja työllisyyspalvelujen palveluvastaava

5.4.2024

Viittausmuutokset ovat perusteltuja.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto

5.4.2024

Asetus 5: Valtioneuvoston asetus työttömyysturvalain täytäntöönpanosta

Työttömyysturvalain 2 a luvun 4 §:n 4 momentin nojalla valtioneuvoston asetuksella on säädetty tarkemmin ajankohdasta, jona työnhakijan katsotaan kieltäytyneen työstä.

Esityksessä todetaan, että julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirtyessä työ- ja elinkeinotoimistoilta kunnille vuoden 2025 alussa, tulisi em. asetukseen tehdä työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämisvastuun muuttamisesta johtuvat välttämättömät muutokset.

Esityksessä todetaan, että asetuksen muuttaminen ei vaikuttaisi työnhakijoiden tai työnantajien oikeuksiin tai velvollisuuksiin eivätkä muutokset vaikuttaisi julkiselle taloudelle aiheutuviin kustannuksiin. Muutoksilla ei todeta olevan muitakaan merkittäviä vaikutuksia.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto kannattaa esitettyä muutosta, jossa työttömyysturvalain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen 3 a §:ssä säädetyt viittaukset työ- ja elinkeinotoimistosta ja työ- ja elinkeinohallinnon asiakaspalvelukeskuksesta muutettaisiin koskemaan työvoimaviranomaista.

126/150

Puolustusministeriö, Einola Tuukka **4.4.2024**

Pyhäjärven kaupunki, Kaupunginhallitus **3.4.2024**

Ei lausuttavaa.

Kainuun hyvinvointialue, Kainulainen Anna-Liisa **2.4.2024**

ei lausuttavaa

Palvelualojen työnantajat Palta ry., Elinkeinopolitiikka **2.4.2024**

-

Alavuden kaupunki, Alavuden kaupunginhallitus 27.3.2024 §46, Heinämäki Liisa **2.4.2024**

Alavuden kaupungilla ei ole tähän lausuttavaa.

Hollolan kunta, Kunnanhallitus **28.3.2024**

3 a § työ- ja elinkeinotoimisto -> työvoimaviranomainen, ei lausuttavaa

Janakkalan kunta **28.3.2024**

Ei lausuttavaa

Asetus 6: Työ- ja elinkeinoministeriön asetus työvoimapolitiittisen lausunnon antamisesta ja lausuntoon merkittävistä tiedoista

Varsinais-Suomen ELY, Lausunto on ELY-keskuksen ja TE-toimiston yhteinen. **12.4.2024**

Varsinais-Suomen ELY-keskuksella ja Varsinais-Suomen TE-toimistolla ei ole asetukseen erityistä lausuttavaa.

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue, Sosiaalijohtaja, Pimperi-Koivisto Leena **12.4.2024**

Ei lausuttavaa.

Helsingin kaupunki, Työllisyyspalvelut **12.4.2024**

-

Sosiaali- ja terveysministeriö, Hallitusneuvos Marjaana Maisonlahti **12.4.2024**

Sosiaali- ja terveysministeriöllä ei ole lausuttavaa asetusehdotuksesta.

Lapin liitto, Vaikuttamisen vastuualue **12.4.2024**

Ei lausuttavaa.

Etelä-Savon maakuntaliitto **12.4.2024**

Ei lausuttavaa

Lapin hyvinvointialue **12.4.2024**

-

Kansallisarkisto, Mäkiranta Minna-Liisa **12.4.2024**

Ei lausuttavaa

Oulun kaupunki, Business Oulu -liikelaitos, Työllisyyspalvelut **12.4.2024**

Oulun kaupunki katsoo, että asetusta on tarpeellista muuttaa välttämättömin osin siten, että asetusta vastaa muuta sääntelyä.

Oulun kaupunki kannattaa esitettyä, että toimeenpanossa on seurattava ja ohjauksella varmistettava työvoimapolitiittisten lausuntoprosessien toimivuus ja eri toimijoiden yhteistyön sujuvuus.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

12.4.2024

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:lla ei ole huomauttamista asetusluonnokseen.

Uudenmaan ELY, Oikeudelliset palvelut

12.4.2024

Asetusluonnoksen 5 §:n mukaan työvoimaviranomaisen tulee merkitä valituksen johdosta annettavaan lausuntoon lausunnon antanut kunta ja kunnan yhteystiedot. Koska työttömyysturvalaissa säädetään, että työvoimapolitiittisen lausunnon antaa työvoimaviranomainen ja koska järjestämismallina voi olla myös kuntayhtymämalli, esitetään tähän säännökseen/perusteluihin tarkennusta epäselvyyksien välttämiseksi.

Isojoen kunta

12.4.2024

Ei erillistä lausuttavaa.

Kansaneläkelaitos, Kela, etuuksien ja palvelujen suunnitteluyksikkö

12.4.2024

Pohjois-Karjalan maakuntaliitto

12.4.2024

Keski-Suomen hyvinvointialue, sosiaali- ja terveyspalvelut

12.4.2024

Ei lausuttavaa

**Vammaisfoorumi ry, puheenjohtaja
Veera Florica Rajala pääsihteeri Anni
Kyröläinen, p. 045 217 4936 anni.kyrolainen@vammaisfoorumi.fi**

12.4.2024

Vammaisfoorumilla ei ole lausuttavaa.

Espoon kaupunki, Työllisyyspalvelut

11.4.2024

Espoo kannattaa määräaikojen säilyttämistä samoina kuin nykyisin, kuten on ehdotuksessa esitettykin. Myös ehdotus lausuntoihin kirjattavista asioista on kannatettava.

Keski-Pohjanmaan liitto, Manner-Suomen maakuntien puolesta annettu lausunto asiaan, puheenjohtaja maakuntajohtaja Jyrki Kaiponen 11.4.2024

Ei lausuttavaa

Kaarinan kaupunki 11.4.2024

Ei lausuttavaa.

Äänekosken kaupunki, Työllisyyspalvelut 11.4.2024

Ei lausuttavaa.

Päijät-Hämeen hyvinvointialue, Toimialajohtaja Mika Forsberg, perhe- ja sosiaalipalvelut 11.4.2024

Ei lausuttavaa.

STTK ry. 11.4.2024

Ei kommentoitavaa.

Työ- ja elinkeinoministeriö, Työvoiman maahanmuutto- ja kotouttamisyksikkö 11.4.2024

Työvoiman maahanmuutto- ja kotoutumisyksiköllä ei ole erikseen lausuttavaa työ- ja elinkeinoministeriön asetuksesta työvoimapolitiittisen lausunnon antamisesta ja lausuntoon merkittävistä tiedoista.

Uudenmaan liitto, maakuntajohtaja Tuija Telén, suunnittelupäällikkö Ulla-Mari Karhu 11.4.2024

Uudenmaan liitolla ei ole huomautettavaa asetuksesta

rautalammin kunta, Marjo Hartikainen , Rautalammin työllisyyspalvelut, Koi-vula-Laukka Merja 11.4.2024

Asetuksen määrittelemä aikaraja, joka kuluessa lausunto on annettava tarkoituksenmukaisilla tiedoilla työttömyysetuuden maksajalle, turvaa yhdenmukaisen palvelun eri työllisyysalueilla työttömäksi jääneille henkilölle. Myös tieto myönnetystä palkkatuesta työjaksolle on oleellinen, koska se ei asetuksen voimaantultua enää kerrytä työssäoloehtoita kuten aiemmin

Suomen Kuntaliitto ry

11.4.2024

Ei lausuttavaa

Työttömyyskassojen Yhteisjärjestö ry

11.4.2024

Työttömyyskassojen Yhteisjärjestö kiittää mahdollisuudestaan antaa lausunto. Asetusluonnoksen mukaan lausunnolta tulee käydä ilmi, jos kyseessä on palkkatuettu työ, ja jos palkkatuettu työ on myönnetty alentuneesti työkykyisen tai yli 60-vuotiaan pitkäaikaistyöttömän työllistämiseksi, tai jos kyseessä on näiden perusteella myönnetyn palkkatuetun työn jatkosta. Asetusehdotuksessa mainitaan myös mahdollisuus antaa nämä tiedot muulla soveltuvalla tavalla kuin työvoimapolitiisella lausunnolla.

Yhteisjärjestö toteaa, että työttömyysetuuden maksajalle on olennaista, että palkkatukea koskevat tiedot käyvät ilmi työvoimapolitiisesta lausunnosta.

Uudenmaan TE-toimisto

11.4.2024

Esitetyt muutokset lausunnossa annettaviin tietoihin sekä lausunnon antamiseen liittyvät työvoimaja yrityspalveluiden järjestämisvastuun muuttumisen aiheuttamiin välttämättömiin muutoksiin, eikä Uudenmaan TE-toimistolla ole näihin erityistä lausuttavaa.

Kangasniemen kunta, Työllisyyspalvelut, Vartiainen Helena

11.4.2024

Muutosesitykset ovat perusteltuja. Ei lausuttavaa.

Tietosuoja-valtuutetun toimisto

10.4.2024

Ei lausuttavaa.

Haapaveden kaupunki

10.4.2024

Ei erillistä lausuttavaa

Varkauden kaupunki, Keski-Savon työllisyysalue. Vastauksiin liitetty myös TYP-johtajien vastaukset.

10.4.2024

Ei kommentoitavaa

KEHA-keskus

10.4.2024

1§:n 2 momentissa säädetty määräaika TTL 11 luvun 4 a §:n 3 mom. tarkoitetuille lausunnoille. Kyseisen lainkohdan mukaan työvoimaviranomaisella ei ole velvollisuutta antaa kyseisiä työvoimapolitiisia lausuntoja, vaan työvoimaviranomainen voi (halutessaan) antaa kyseisiä lausuntoja. Mikäli työvoimaviranomainen pidättäytyy antamasta kyseessä olevan lausunnon, on viimekätinen velvollisuus lausunnon antamiseen KEHA-keskuksen alaisella työttömyysturvan vastuualueella. Koskeeko

asetuksen 1 §:n 2 momentissa säädetty määräaika myös työttömyysturvan vastuualuetta siinä tapauksessa, että työvoimaviranomainen pidättäytyy antamasta työvoimapolitiittista lausuntoa kyseisistä seikoista? Vai pidentyykö määräaika seitsemästä päivästä kolmeen kymmeneen päivään (asetuksen 1 §:n 3 momentin mukaiseksi) siinä tapauksessa, jos työvoimaviranomainen pidättäytyy antamasta lausuntoa kyseisistä seikoista? Onko määräajan jatkaminen kesken työvoimapolitiittisen lausunnon käsittelyn tarkoituksenmukainen tilanne, vai tulisiko kolmen kymmeneen päivän määräajan koskea myös työvoimaviranomaista kyseisissä tapauksissa?

Mitä tarkoitetaan asetuksen 5 §:ssä mainitulla valituksen johdosta annettavalla lausunnolla? Onko kyseessä TTL 11 luvun 4 §:n 2 momentissa tarkoitettu työvoimapolitiittisen lausunnon täydennys (ns. valitusvastine)? Mikäli kyseessä on työvoimapolitiittisen lausunnon täydennys, tulisi asetuksessa käyttää samaa käsitettä kuin työttömyysturvalaissa.

Etelä-Savon ELY, TE-asiakaspalvelukeskus 10.4.2024

TE-asiakaspalvelukeskus kannattaa ehdottomasti työvoimapolitiittisen lausunnon antamisen määräaikojen sääntelyä asetuksella. TE-asiakaspalvelukeskuksen asiakaspalautteiden mukaan työvoimapolitiittisten lausuntojen antaminen on valitettavan usein lähes sattumanvaraista, vaikka ne ovat henkilöasiakkaiden toimeentulon ja myös muiden toimijoiden, kuten Kelan ja työttömyyskassojen toiminnan kannalta olennaisia. Määräaikojen noudattamista tulee seurata ja mikäli työvoimapolitiittisten lausuntojen antamisen tai sisällön osalta on havaittavissa puutteita, niihin tulee välittömästi puuttua.

Jyväskylän kaupunki

9.4.2024

Ei lausuttavaa.

Tampereen kaupunki, Pormestari Kallervo Kummola (9.4.2024, § 53) / Lisätietoja lausunnosta antaa työllisyysjohtaja Regina Saari (puh. 050 346 9603, etunimi.sukunimi@tampere.fi)

9.4.2024

Työvoimapolitiittisen lausunnon antamisesta ja lausuntoon merkittävistä tiedoista annettuun työ- ja elinkeinoministeriön asetukseen tehtäisiin työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämisvastuun muuttamisesta johtuvat välttämättömät muutokset ja Tampereen kaupungilla ei ole tähän lausuttavaa.

Imatran kaupunki, Työllisyyspalvelut

9.4.2024

Ei lausuttavaa.

Lappeenrannan kaupunki, Lappeenrannan työllisyyspalvelut

9.4.2024

Ei lausuttavaa.

Hausjärven kunta, Määttänen Pekka

9.4.2024

Hausjärven kunnalla ei ole lausuttavaa tähän.

**Taipalsaaren kunta, Hallintojohtaja ja
työllisyyspalvelujen palveluvastaava**

5.4.2024

Esitetyt muutokset perusteltuja. Hyvä, jos määräajat säilyvät samoina.

132/150

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto

5.4.2024

Asetus 6: Työ- ja elinkeinoministeriön asetus työvoimapoliittisen lausunnon antamisesta ja lausuntoon merkittävistä tiedoista

Työvoimapoliittisen lausunnon antamisesta ja lausuntoon merkittävistä tiedoista annettuun työ- ja elinkeinoministeriön asetukseen esitetään tehtäväksi työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämistä muuttamisesta johtuvat välttämättömät muutokset. Ehdotetulla uudella asetuksella kumottaisiin voimassa oleva työvoimapoliittisen lausunnon antamisesta ja lausuntoon merkittävistä tiedoista annettu työ- ja elinkeinoministeriön asetus. Esityksessä todetaan, että uusi asetus vastaisi pääasiassa voimassa olevaa asetusta lukuun ottamatta suoraan lakien muutoksista johtuvia muutoksia.

Työttömyysturvalain 11 luvun 4 §:n 4 momentin ja 4 a §:n 4 momentin nojalla tarkempia säännöksiä työvoimapoliittisen lausunnon antamisesta ja lausuntoon sisällytettävistä tiedoista voidaan antaa työ- ja elinkeinoministeriön asetuksella.

Hallitus antoi eduskunnalle hallituksen esityksen (HE 207/2022 vp) julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden uudelleen järjestämistä koskeväksi lainsäädännöksi. Eduskunta hyväksyi esityksen ja muutokset tulevat voimaan 1.1.2025. Muutokset koskevat mm. julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain kumoamista ja uuden työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain voimaantuloa sekä työttömyysturvalain työvoimapoliittisia lausuntoja koskevien säännösten sisältöä ja pykälänumerointia.

Hallitus on antanut eduskunnalle myös hallituksen esityksen HE 13/2024 vp laiksi työttömyysturvalain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta. Esityksessä esitetään työttömyysturvalain muuttamista muun muassa siten, että palkkatuettu työ ja ikääntyneiden työnhakijoiden osallistuminen työllistymistä edistäviin palveluihin eivät enää lähtökohtaisesti kerryttäisi työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevaa työssäoloehtoita. Mikäli Eduskunta hyväksyy esitetyt muutokset, jotka tulisivat voimaan 2.9.2024, muutokset vaikuttavat myös siihen, mitä tietoja työvoimaviranomainen toimittaa työvoimapoliittisen lausunnon mukana työttömyysetuuden maksajalle.

Lakimuutosten johdosta myös työvoimapoliittisen lausunnon antamisesta ja lausuntoon merkittävistä tiedoista annettua työ- ja elinkeinoministeriön asetusta tulee muuttaa välttämättömin osin, joten Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto kannattaa esitystä.

Puolustusministeriö, Einola Tuukka

4.4.2024

Pyhjärven kaupunki, Kaupunginhallitus

3.4.2024

Ei lausuttavaa.

Kainuun hyvinvointialue, Kainulainen Anna-Liisa **2.4.2024**

ei lausuttavaa

Palvelualojen työnantajat Palta ry., Elinkeinopolitiikka **2.4.2024**

-

Alavuden kaupunki, Alavuden kaupunginhallitus 27.3.2024 §46, Heinämäki Liisa **2.4.2024**

Alavuden kaupunki toteaa, että toimeenpanossa on seurattava ja ohjauksella varmistettava työvoimapoliittisten lausuntoprosessien toimivuus ja eri toimijoiden yhteistyön sujuvuus.

Hollolan kunta, Kunnanhallitus **28.3.2024**

Pääasiassa teknisiä muutoksia, ei lausuttavaa

Janakkalan kunta **28.3.2024**

Ei lausuttavaa

Asetus 7: Valtioneuvoston asetus aluehallintovirastoista annetun asetuksen 13 a §:n muuttamisesta

Varsinais-Suomen ELY, Lausunto on ELY-keskuksen ja TE-toimiston yhteinen. **12.4.2024**

Varsinais-Suomen ELY-keskuksella ja Varsinais-Suomen TE-toimistolla ei ole asetukseen erityistä lausuttavaa.

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue, Sosiaalijohtaja, Pimperi-Koivisto Leena **12.4.2024**

Ei lausuttavaa.

Helsingin kaupunki, Työllisyyspalvelut **12.4.2024**

Turun kaupunki, Elinvoiman palvelukonaisuus/Työllisyysuudistustiimi 12.4.2024

Turun kaupunki lausuu, että esitys on perusteltu ja kannatettava. Työvoimaviranomaisten valvontaan liittyen tehdyt päätökset resursoida ko. viraston ko. vastuualueelle nykyisin työllisyyskokeilujen valvontaa ylläpitävä määräaikainen resurssi pysyvästi ja lisätä huomattavasti on kansalaisten oikeusturvan kannalta välttämätöntä, jotta viranomaisvalvontaa pystytään järjestämislain mukaisesti toteuttamaan.

Sosiaali- ja terveysministeriö, Hallitusneuvos Marjaana Maisonlahti 12.4.2024

Sosiaali- ja terveysministeriöllä ei ole lausuttavaa asetusehdotuksesta.

Lapin liitto, Vaikuttamisen vastualue 12.4.2024

Ei lausuttavaa.

Etelä-Savon maakuntaliitto 12.4.2024

Ei lausuttavaa

Lapin hyvinvointialue 12.4.2024

-

Kansallisarkisto, Mäkiranta Minna-Liisa 12.4.2024

Ei lausuttavaa

Oulun kaupunki, Business Oulu -liikelaitos, Työllisyyspalvelut 12.4.2024

Asetusluonnoksessa esitetään, että aluehallintovirastoista annettua valtioneuvoston asetusta muutettaisiin siten, että järjestämislaissa tarkoitettu valtakunnallinen valvontatehtävä keskitettäisiin Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastoon. Länsi- ja Sisä-Suomen AVI on suorittanut tässä esityksessä tarkoitettua valvontatehtävää 1.3.2021 alkaen työllisyyden kokeilulain voimassaolosta lähtien.

Esitys jatkaa voimassa olevaa toimintatapaa. Oulun kaupunki pitää esitystä kannatettava.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK 12.4.2024

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:lla ei ole huomauttamista asetuseräluonnokseen.

Uudenmaan ELY, Oikeudelliset palvelut 12.4.2024

Uudenmaan ELY-keskuksen oikeudellinen tuki ja Uudenmaan TE-toimiston työttömyysturvan vastualue molemmat siirtyvät KEHA-keskukseen 1.1.2025 eli vaativiin työttömyysturvatehtäviin kohdistuvien hallintokanteluiden kohde ja niitä käsittelevä taho tulevat olemaan samassa virastossa. Erityisesti aikaa ennen 1.1.2025 koskeviin, mutta 1.1.2025 tai sen jälkeen vireille tuleviin työttömyysturvan hallintokanteluihin toivotaan selkeyden vuoksi siirtymävaiheeseen kantaa ottavaa säännöstä käsittelevästä tahosta.

Isojoen kunta 12.4.2024

Ei erillistä lausuttavaa.

Pohjois-Karjalan maakuntaliitto 12.4.2024

Keski-Suomen hyvinvointialue, sosiaali- ja terveyspalvelut 12.4.2024

Ei lausuttavaa

Vammaisfoorumi ry, puheenjohtaja Veera Florica Rajala pääsihteeri Anni Kyröläinen, p. 045 217 4936 anni.kyrolainen@vammaisfoorumi.fi 12.4.2024

Vammaisfoorumilla ei ole lausuttavaa.

Espoon kaupunki, Työllisyyspalvelut 11.4.2024

TE-toimistojen toimintaa ei ole valvottu aluehallintovirastojen toimesta, mutta työllisyyden kuntakoikeilulainsäädännön mukaan kuntakoikeilujen osalta valvontaa on tehty. 1.1.2025 lähtien aluehallintovirasto toimii työvoimaviranomaisen valvontaviranomaisena.

Työllistymistä edistävän monialaisen lainsäädännön kannalta olisi hyvä selventää sitä, miten valvonta ulottuu mahdollisesti yhteistoimintamallin muihin toimijoihin. Työllisyysalue tulee olemaan sekä työllistymistä edistävän monialaisen yhteistoiminnan että nuorten työllistymistä edistävän monialaisen tuen yhteispalvelun osalta vastuuroolissa, mutta riippuvainen muiden toimijoiden palveluihin osoittamista resursseista toiminnan tavoitteiden toteutumisessa. Näin ollen työllisyysalue ei yksinään voi vastata monialaisten palveluiden tavoitteiden saavuttamisesta ja palveluiden laadusta.

Keski-Pohjanmaan liitto, Manner-Suomen maakuntien puolesta annettu lausunto asiaan, puheenjohtaja maakuntajohtaja Jyrki Kaiponen 11.4.2024

Keski-Pohjanmaan liitto toteaa, että 13a§ mainitsee aluehallintoviraston. Uuden mallin mukaan järjestetyn valtion aluehallinnon on suunniteltu käynnistyvän viimeistään vuonna 2026, mikä tulisi

ottaa huomioon momentin täsmentämisenä.

Kaarinan kaupunki

11.4.2024

Ei lausuttavaa.

Äänekosken kaupunki, Työllisyyspalvelut

11.4.2024

Ei lausuttavaa.

Päijät-Hämeen hyvinvointialue, Toimialajohtaja Mika Forsberg, perhe- ja sosiaalipalvelut

11.4.2024

Päijät-Hämeen hyvinvointialue pitää hyvänä ja perusteltuna valvontatehtävien keskittämistä valtakunnallisesti Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastoon.

STTK ry.

11.4.2024

STTK pitää perusteltuna, että työvoimaviranomaisen valvonta on keskitetty Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastolle.

Lisätietoja:

Tom-Henrik Sirviö, ekonomisti

tom-henrik.sirvio@sttk.fi

Työ- ja elinkeinoministeriö, Työvoiman maahanmuutto- ja kotouttamisyksikkö

11.4.2024

Työvoiman maahanmuutto- ja kotoutumisyksiköllä ei ole erikseen lausuttavaa valtioneuvoston asetuksista aluehallintovirastoista annetun valtioneuvoston asetuksen 13 a §:n muuttamisesta.

Uudenmaan liitto, maakuntajohtaja Tuija Telén, suunnittelupäällikkö Ulla-Mari Karhu

11.4.2024

Uudenmaan liitolla ei ole huomautettavaa asetuksista.

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto

11.4.2024

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto ilmoittaa lausuntona aluehallintovirastojen puolesta seuraavaa:

Laissa työvoimapalveluiden järjestämisestä (380/2023, järjestämislaki) aluehallintoviraston valvontatehtävää ei ole säädetty keskitettäväksi millekään aluehallintovirastolle. Esitys työvoimaviranomaisten ja työvoimapalveluiden valvontatehtävän keskittämisestä yhdelle aluehallintovirastolle on kannatettava ja perusteltu. Esitys on myös järjestämislain perustelujen mukainen.

Valvontatehtävä on toimintaympäristöltään uusi ja erilainen tehtävä kuin aluehallintoviraston muut tehtävät. Valvonnan toteuttaminen edellyttää laajaa ja poikkihallinnollista yhteistyötä monien eri tahojen kanssa ja valvonnassa joudutaan tekemään strategisia linjauksia valvontakohteiden valinnasta sekä kantamaan laajaa vastuuta toiminnan suunnittelusta, toteuttamisesta sekä lopputuloksesta. Koska kysymyksessä on aluehallintoviraston toimialalla uusi ja laaja valvottava kokonaisuus, tehtävän tavoitteellinen hoitaminen tarvitsee oman toimintonsa kuten asetusmuistiossa on esitetty. Pysyvä rahoitus valvontatehtävään on päätetty julkisen talouden suunnitelmassa 2024–2027.

Työvoimaviranomaisten ja työvoimapalveluiden valvonnan keskittäminen yhdelle aluehallintovirastolle varmistaa lainmukaisen ja yhtenäisen ratkaisulinjan noudattamisen, menettelytavat sekä ratkaisujen ja päätösten laadukkuuden. Lisäksi keskittämisellä voidaan varmistaa toiminnon tarkoituksenmukainen organisointi, erityisasiantuntemus sekä toiminnan tehokkuus. Valvontatehtävän osaaminen vaatii sekä lainsäädännön että TE-palvelujen laajaa asiantuntemusta ja yhteistyötä aluehallintoviraston muiden toimialojen sekä sidosryhmien kanssa. Valvottavien työvoimaviranomaisten koko ja toimintaympäristö ovat erilaisia eri työllisyysalueilla. Monipaikkaisella työskentelymallilla voidaan mahdollistaa myös aluetuntemus sekä kielelliset oikeudet.

Aluehallintovirasto katsoo, että valvontatehtävän resurssien kehittymistä ja määrää on välttämätöntä seurata ja tarkastella säännöllisesti, myös pidemmällä tähtäyksellä, jotta kansalaisten perusoikeuksien turvaamisen voidaan katsoa olevan riittävällä tasolla. Resurssia tulee olla riittävästi kanteluasioiden käsittelyn lisäksi myös viranomaislähtöiseen valvontaan, joka nähdään aluehallintovirastossa vaikuttavampana, koska näin varmistetaan heikoimmassa asemassa olevien asiakkaiden yhdenvertaisten palvelujen saaminen. Myös valvonnalle asetettavat tavoitteet tulee suhteuttaa käytettävissä olevaan resurssiin.

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto on valvonut ja valvoo lain työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta (1269/2020, kuntakokeilulaki) 22 §:n mukaisesti julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen järjestämistä kaikissa kokeiluun osallistuvissa kunnissa ajalla 1.3.2021-31.12.2024. Työllisyyden kuntakokeilujen valvonta on aluehallintoviraston valtakunnallinen erikoistumistehtävä, jolla Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto pilotoi 1.1.2025 aluehallintoviraston järjestämislain 25 §:ssä tehtäväksi säädettyä valvontaa. Tämän vuoksi on luontevaa, että valvontatehtävä keskitetään Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastoon. Tavoitteena on sujuva siirtyminen kuntakokeilujen valvonnasta työvoimaviranomaisten ja työvoimapalveluiden valvontaan 1.1.2025 alkaen. Aluehallintouudistuksessa työvoimapalveluiden valvontatehtävä on tarkoitus siirtää osaksi perustettavaa valtakunnallista valtion lupa-, ohjaus- ja valvontavirastoa.

Asetuksen 13 a §:n 1 momenttiin lisättävän 1 kohdan sisällöstä

Aluehallintovirastoista annetun lain (896/2009) 6 §:n mukaan aluehallintovirastojen toimivallasta sekä toimialueista ja niiden laajentamisesta säädetään valtioneuvoston asetuksella.

Valtioneuvoston asetuksen aluehallintovirastoista Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston toimialuetta ja toimivaltaa eräissä tehtävissä koskevaan 13 a §:n 1 momentin 1 kohtaan lisättäisiin säännös, jonka mukaan Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto hoitaisi koko maan alueella työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa (380/2023, järjestämislaki) tarkoitetut aluehallintovirastoille säädetty tehtävät.

Aluehallintovirasto toteaa, että järjestämislain 25 §:ssä sekä työttömyys-turvalain (1290/2002) 11 luvun 4 d §:ssä säädetään aluehallintoviraston tehtävistä työvoimaviranomaisia valvovana viranomaisena. Kysymys on siten järjestämislain 25 §:ssä sekä työttömyysturvalain 11 luvun 4 d §:ssä tarkoitetusta valvonnasta.

Työttömyysturvalain 11 luvun 4 d §:n (laki 23.3.2023/385) mukaan tässä laissa työvoimaviranomaiselle ja elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskukselle (KEHA-keskus) säädettyjen tehtävien valvontaan sovelletaan, mitä työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 25 ja 26 §:ssä säädetään. Aluehallintovirasto siten valvoo KEHA-keskusta siltä osin, kun on kyse työttömyysturvatehtävien hoitamisesta.

Aluehallintovirasto katsoo, että aluehallintovirastoista annetun asetuksen 13 a §:n 1 momenttiin liittävä 1 kohdan tulisi selvyuden vuoksi sisältää molemmat edellä mainitut valvontatehtävät eli työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa (380/2023) sekä työttömyysturvalaissa (1290/2022) tarkoitetut tehtävät. Molemmissa tehtävissä Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston toimialue ja toimivalta käsittää esityksen mukaisesti koko maan.

rautalammin kunta, Marjo Hartikainen , 11.4.2024
**Rautalammin työllisyyspalvelut, Koi-
vula-Laukka Merja**

Valvontatehtävä on ollut keskitetty jo kokeilulain ajan Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastoilla. Tällä ajalla sinne on rakentunut toimivat käytännöt sekä toimintamallit tehtävän hoitamiseen. On luontevaa ja kansantaloudellisesti järkevää jatkaa samoin. Määritellyjä toimintoja keskittämällä turvataan päätösten yhdenmukaisuus sekä erityisasiantuntijuuden hyödyntäminen ja syventäminen.

Suomen Kuntaliitto ry 11.4.2024

Ei lausuttavaa

Uudenmaan TE-toimisto 11.4.2024

Uudenmaan TE-toimistolla ei ole asetuksesta lausuttavaa.

Kangasniemen kunta, Työllisyyspalve- 11.4.2024
lut, Vartiainen Helena

Annettu asetusehdotus on tarkoituksenmukainen ja kannatettava.

Tietosuojavaltuutetun toimisto 10.4.2024

Ei lausuttavaa.

Haapaveden kaupunki 10.4.2024

Ei erillistä lausuttavaa

Varkauden kaupunki, Keski-Savon työli- 10.4.2024
sisyyalue. Vastauksiin liitetty myös
TYP-johtajien vastaukset.

Ei kommentoitavaa

Etelä-Savon ELY, TE-asiakaspalvelukeskus 10.4.2024

Nykyisiä työllisyyden kuntakokeiluja valvoneen Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston on tarkoitus jatkaa edelleen työvoima- ja yrityspalvelujen valvontaa TE2024-uudistuksen voimaantulon jälkeen. TE-asiakaspalvelukeskus katsoo, että asetusluonnoksen tekstissä mainittu resurssi on valvonnan toteutumisen kannalta riittämätön - viisi henkilötyövuotta vaikuttaa varsin vähäiseltä, kun toteutettava muutos on vuosikymmeniin yksi maan suurimmista ja työvoimapalvelujen järjestämislain toteutuminen erityisen tärkeää haavoittuvassa asemassa olevan kansanosan palvelujen kannalta.

Jyväskylän kaupunki 9.4.2024

Ei lausuttavaa.

Tampereen kaupunki, Pormestari Kallervo Kummola (9.4.2024, § 53) / Lisätietoja lausunnosta antaa työllisyysjohtaja Regina Saari (puh. 050 346 9603, etunimi.sukunimi@tampere.fi) 9.4.2024

Tampereen kaupunki pitää annettua asetusehdotusta tarkoituksenmukaisena.

Imatran kaupunki, Työllisyyspalvelut 9.4.2024

Ei lausuttavaa.

Lappeenrannan kaupunki, Lappeenrannan työllisyyspalvelut 9.4.2024

Ei lausuttavaa .

Hausjärven kunta, Määttänen Pekka 9.4.2024

Hausjärven kunnalla ei ole lausuttavaa tähän.

Taipalsaaren kunta, Hallintojohtaja ja työllisyyspalvelujen palveluvastaava 5.4.2024

Esitetty tehtävien keskittäminen lienee perusteltu.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto 5.4.2024

Asetus 7: Valtioneuvoston asetus aluehallintovirastoista annetun asetuksen 13 a §:n muuttamisesta

Työvoimapalvelujen järjestämisestä annetun lain (järjestämislaki, voimaan 1.1.2025) mukaan aluehallintovirasto käsittelee työvoimapalvelujen järjestämisestä annetussa laissa säädettyjen tehtävien ja julkisten työvoimapalvelujen lainmukaisuutta koskevat hallintokantelut ja suorittaa tehtäviin ja palveluihin liittyvää valvontaa.

Ehdotuksessa esitetään, että aluehallintovirastoista annettua valtioneuvoston asetusta muutettaisiin siten, että järjestämislaissa tarkoitettu valvonta-tehtävä keskitettäisiin valtakunnallisesti Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallinto-virastoon. Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto on hoitanut valvonta-tehtävää valtakunnallisesti jo 1.3.2021 alkaen työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain (kokeilulaki) nojalla.

Esityksessä todetaan, että hallituksen esityksen perustelujen mukaan valvontatehtävä on tarkoitus keskittää yhdelle aluehallintovirastolle, ja että tehtävän keskittäminen Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastoon jatkaisi julkisten työvoimapalvelujen valvonnan nykytilaa. Lisäksi tehtävän keskittämisen todetaan olevan sopusoinnussa myös vireillä olevan aluehallintouudistuksen kanssa. Nämä perusteet huomioon ottaen Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto pitää esitystä kannatettavana.

Puolustusministeriö, Einola Tuukka **4.4.2024**

Pyhäjärven kaupunki, Kaupunginhallitus **3.4.2024**

Ei lausuttavaa.

Kainuun hyvinvointialue, Kainulainen Anna-Liisa **2.4.2024**

ei lausuttavaa

Palvelualojen työnantajat Palta ry., Elinkeinopolitiikka **2.4.2024**

-

Alavuden kaupunki, Alavuden kaupunginhallitus 27.3.2024 §46, Heinämäki Liisa **2.4.2024**

Alavuden kaupungilla ei ole tähän lausuttavaa.



14.5.2024

VN/8915/2024

VN/8915/2024-VM-641/150

Valtiovarainministeriön lausunto

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt valtiovarainministeriön lausuntoa arviomuistiosta, joka koskee työvoimapalveluiden palveluprosessin uudistustarpeita ja yksityisen työnvälityksen mahdollisuutta saada tietoja työnhakijasta.

Työ- ja elinkeinoministeriössä on käynnissä säädöshanke, jossa valmistellaan tarvittavat lakimuutokset työvoimapalveluiden palveluprosessia ja yksityisen työnvälityksen tiedonsaantia koskevien hallitusohjelmakirjausten toteuttamiseksi. Tavoitteena on HE:n antaminen eduskunnalle syksyllä 2025.

Osana säädöshanketta on valmisteltu arviomustio lainsäädännön muutostarpeista, josta saatua palautetta työ- ja elinkeinoministeriö aikoo hyödyntää hallituksen esityksen valmistelussa.

Palveluprosessin uudistaminen (ml. työnhakuvelvollisuus)

Työ- ja elinkeinoministeriön muistiossa palveluprosessia ehdotetaan kevennettäväksi itsenäiseen työnhakuun kykenevien osalta. Asiakkaille jotka tarvitsevat enemmän tukea täydentäviä työnhaku- keskusteluja järjestettäisiin nykyistä vastaavasti. Työnhakukeskustelujen kohdentamisessa hyödynnettäisiin sähköistä työkalua. Ehdotuksessa itsenäiseen työnhakuun kykenevien työnhakuvelvoite asetettaisiin lähtökohtaisesti täytenä ja täydentäviä työnhakukeskusteluja ei toteutettaisi.

Ehdotettuun kohdentamiseen ei liity haastattelujen vaikuttavuutta käsittelevän tutkimustiedon perusteella erityisen vahvoja perusteluja. Työttömyyden alkuvaiheen intensiivistä prosessia koskevien tutkimusten kohderyhmänä ovat uudet työttömät, joiden työllistymisedellytykset ovat keskimäärin melko hyvät. On olemassa näyttöä siitä, että ylimääräisten tapaamisten vaikutuksiin liittyy ryhmäkohtaisia eroja¹. Ryhmäkohtaiset tulokset koskevat Ruotsin osalta kaikkia työttömäksi jääneitä ja Tanskan kokeilussa työttömäksi jääneitä vakuutusehdon täyttäneitä ansiöpäivärahan saajia. Kokeilut on toteutettu kohdentamalla työttömyyden alkuvaiheen intensiivistä tukea kaavamaisesti kaikille uusille työttömille.

Työnhakijan velvoitteiden keventäminen esitetyllä tavalla tarkoittaa samalla työnhaun velvoittavuuteen liittyvän valvonnan keventämistä, mikä vaikuttaa teorian perusteella työnhaun aktiivisuutta madaltavasti ja korottaa työn vastaanottamiseen liittyvää kynnystä. Esimerkiksi sosiaaliturvaetuksiin kohdistuvien heikennysten arvioidaan vaikuttavaan työn tarjontaan vastaavan mekanismin kautta ja tältä osin tutkimusnäyttö viittaa siihen, että työllistymisen kannusteita vahvistavat toimenpiteet vaikuttavat erityisesti niissä ryhmissä, joiden on helpompi lisätä työssä käyntiä. Tästä syystä toimenpiteiden voimakas kohdistaminen vain työttömyyden pitkittymisen riskissä oleville ei välttämättä tuota työttömyysjaksojen kestojen lyhenemisenä parempaa lopputulosta, kuin paremmassa työmarkkina-

¹ ks. Cheung ym. (2019) taulukko sivulla 61.

Postiosoite Post-
adress
Postal Address

Käyntiosoite
Besöksadress
Office

Pu-
helin
Tele-
fon
Telephone

Fa
ks
i
Fa
x
Fax

s-posti, in-
ternet e-
post, inter-
net
e-mail, internet

Valtiovarainministeriö

PL 28

Snellmaninkatu 1 A

0295 16001

[kir-
jaamo.vm@gov.fi](mailto:kir-jaamo.vm@gov.fi)

asemassa oleviin. Valvontaan liittyviä vaikutuksia voidaan menettää, jos työsuhteessa olevat voivat tietävät jo ennen työttömäksi jäämistä, ettei tapaamisiin liittyviä velvoitteita aseteta.

VTV:n ja TEM:n selvitysten perusteella malli on koettu käytännön asiakastyössä haastavaksi eikä sen toimeenpano ole toteutunut suunnitellulla tavalla. Näkemys resurssien tehottomasta käytöstä perustuu kokemuksiin, eikä tieteellisellä menetelmällä tehtyyn vaikutusarvointiin. Työttömyyden alkuvaiheen haastattelut edistävät työmarkkinoiden kohtaantoa koska niissä välittämällä tietoa avoimista työmarkkinoista sekä tukea ja ohjata työttömän työnhakua. Toisena puolesta työttömyyden alkuvaiheen haastattelussa on työnhaun monitorointi. Monitoroinnin vaikutuksia voi olla käytännön asiakastyössä vaikeaa tai mahdotonta havaita. Valtiovarainministeriö kuitenkin katsoo, että toimeenpanon haasteet huomioiden sääntelyä voi olla perusteltua jossain määrin keventää.

Tanskassa on toteutettu työttömien asiakasprosessia koskevaa norminpurkua. Päinvastoin kuin muistion ehdottamassa mallissa, Tanskassa luovuttiin yli 6 kuukautta työttömänä olleiden palvelu- prosessin sääntelystä, mutta säilytettiin työttömyyden alkuvaiheen aktiivinen palveluprosessi, jonka perusteista on olemassa vahva tutkimusnäyttö². Taustalla vaikutti sosiaaliturva- etuuksien rahoitusuudistus, jossa kuntien vastuuta etuuksien rahoituksesta kasvatettiin ja norminpurun yhteydessä lisä- tiin palveluiden järjestämiseen kohdistuvaa tieto- ja tavoiteohjausta³.

TE2024-uudistukseen liittyvä työttömyysturvaetuuksien rahoitusuudistus vahvistaa kuntien työllistymisen edistämisen kannusteita. Tältä osin on kuitenkin huomioitavaa, että kunnat eivät kannan erityisen suurta taloudellista vastuuta lyhytkestoisista työttömyysjaksoista. Esimerkiksi puoli vuotta kestä- vässä työttömyydessä kunnan rahoitusosuus on vain noin 2% perusosan kustannuksesta. Valtiovarainministeriö toteaa että siinä kohderyhmässä johon velvoitteiden keventä- mistä ollaan ehdotetussa ratkaisussa kohdentamassa, ei kohdistu kunnilla erityisen vahvoja suo- ria taloudellisia kannusteita⁴. Koska nykyisellään työttömyyden alkuvaiheen palveluprosessia oh- jaa lainsäädäntö voi taloudellisiin kannustimiin perustuva ohjaus olla kevyempää.

Suomessa on otettu mallia Tanskasta sekä Pohjoismaisen työnhaunmallin ja työllisyyspalvelui- den järjestämisvastuun siirtoon liittyvän rahoitusmallin osalta. Tanskan esimerkkien seuraaminen on perusteltua koska ratkaisut on toteutettu toisessa instituutioltaan samankaltaisessa valtiossa ja ratkaisujen vaikuttavuudesta laajasti jaettu ymmärrys. Tanskan esimerkkien seuraaminen pie- nentää laa- joihin reformeihin liittyvien epäonnistumisten riskiä.

Tanskassa kunnat rahoittavat etuuksia laajemmin ja lähtökohtaisesti rahoitusvastuu on kunnilla, jota valtio kompensoi lyhyempien etuuskausien osalta. Tanskassa on nähty tarkoituksenmu- kaiseksi sää- tää lainsäädännössä tarkasti työttömyyden alkuvaiheen palveluprosessista ja tätä on perusteltu alkuvaiheen palveluprosessiin perustuvalla tutkimusnäytöllä. Nykytilanteessa Tanska sääntelee työttömien asiakasprosessia Suomea kevyemmin. Jos työttömyyden alkuvai- heen palveluprosessia kevennettäisiin täydentävistä työnhakukeskusteluista luopumalla, Suo- messa olisi edelleen Tanskaa kireämmin säännelty pidempään työttömänä olleiden prosessi, mutta kevyemmin säännelty työttömyyden alkuvaiheen prosessi.

Tanskassa kuntia velvoitetaan järjestämään vähintään kuusi tapaamista (joista kaksi yhdessä työttömyyskassan edustajan kanssa) ensimmäisen kuuden työttömyyskuukauden aikana. Niille työttömille jotka eivät saa vakuutetun työttömyyspäivärahaa, haastatteluja tulee järjestää vähin- tään neljä. Vastaavan suuntainen sääntely voisi Suomen kontekstissa tarkoittaa vähintään kah- den täydentävän työnhakukeskustelun sopimista alkuhaastattelun ja ensimmäisen työnhakukes- kustelun välille, mikä myöskin karkeasti vastaisi toteutumattien perusteella nykyisten resurs- sien kykyä mallin toimeenpanossa.

Valtiovarainministeriö ehdottaa, että norminpurkua täydentävien työnhakukeskustelujen osalta voitaisiin toteuttaa säätämällä nykyistä alhaisemmasta minimirajasta ja luopumalla kuuden kuu- kauden työttömyyden jälkeen järjestettävistä täydentävistä työnhakukeskusteluista. Tällöin mal- lissa korostuisi edelleen työnhaun alkuvaiheen korostunut tuki. Harkintaa voitaisiin toteuttaa jär- jestämällä vähimmäisvaatimusta suurempi määrä täydentäviä työnhakukeskusteluja, mikäli työ- voimaviranomainen katsoo sen tarkoituksenmukaiseksi. Myöhemmässä vaiheessa järjestettä- vien täydentävien työn- hakukeskustelujen järjestämiselle ei ole yhtä luotettavaa tutkimusnäyttöä, joten niiden järjestämisen osalta harkinnan lisääminen on paremmin perusteltua. Etuna olisi myöskin yhteensopivuus eduskunnassa käsiteltävän olevan HE:n 37/2024 vp ehdotetun säänte- lyn kanssa, jonka mukaan kolmen kuu- kauden sisällä työllistyville ei edellytetä työnhakukeskus- teluihin tai täydentäviin työnhakukeskusteluihin osallistumista.

Vaihtoehtoisesti velvoitteiden heikentymistä suhteessa nykyiseen tasoon voitaisiin lieventää kiristämällä työnhakuvelvoitteen ylärajaa nykyisestä neljästä työhausta kuukaudessa. Hakuvelvoitteen kiristämiseen korvaavana toimenä liittyisi epävarmuutta ja hakuvelvoitteet ovat toteutuneet huomattavasti ennakoitua matalampina.

Normiohjauksen heikentyessä voi olla perusteltua tarkastella kuntien vastuuta työttömyysturvetuuksien rahoituksesta esimerkiksi portaittain kasvavaa rahoitusvastuuta aikaistamalla, jolloin kuntien taloudellinen vastuu lyhytkestoisista työttömyysjaksoista kasvaisi. Rahoitusvastuun aikaistamisen haasteena olisi kuntatalouden suhdanneherkkyyden lisääntyminen.

14/150

² <https://bm.dk/media/7779/faerre-proceskrav-til-samtaleforloeb.pdf>

³ <https://bm.dk/media/7781/skaerpet-opfoelgning-paa-kommunernes-indsats.pdf>

⁴ Esimerkiksi Tanskassa, joka on toiminut monilta osin esimerkkinä Suomessa tehdyille uudistuksille, palveluprosessiin sisältyy vähintään neljä haastattelua ensimmäisen puolen aikana ja kunnat rahoittavat vastaavalla ajalla sosiaaliturvaetuuksista noin puolet.

Työtarjousten velvoittavuuden lisääminen

Nykyinen lainsäädäntö mahdollistaa velvoittavien työtarjousten tekemisen vasta kun työttömyyden alkamisesta on kulunut kuusi kuukautta. Alustavassa ehdotuksessa velvoittavat työtarjoukset mahdollistettaisiin työnhaun alusta lähtien ja velvoittavia työtarjouksia voisi tehdä myös yli 2 viikkoa kes- tävässä osa-aikatyössä olevalle. Ruotsalaisen tutkimuksen perusteella on viitteitä, että työtarjouksia kannattaa liittää työnhakukeskusteluihin.

Valtiovarainministeriö toteaa, että työllisyyden edistämistavoitteen näkökulmasta velvoittavien työtarjousten rajoittamista koskevan sääntelyn purkamisen voidaan arvioida vahvistavan työllisyyttä. Kolmen ensimmäisen työttömyyskuukauden jälkeen velvoittavia työtarjouksia voidaan käyttää työnhaun laajentamiseksi oman ammattialan (ammattitaitosuoja) ulkopuolelle.

Muistutuksista luopuminen

Arviointimuistion perusteella muistutuksia tehtiin vuonna 2023 yhteensä lähes 200 000 kappaletta. Muistutuksista luopuminen tarkoittaa sitä, että ensimmäisestä rikkeestä seuraa 7 kalenteripäivän etuuden määräaika, alentaisi työttömyysetuusmenoja ja vahvistaisi työllisyyttä. Muutoksen seurauksena julkisten talouden säästö etuusmenoista olisi verotus ja tulonsiirrot huomioiden alustavasti arvioituna joitain miljoonia euroja.

Työttömien haastatteluista yleisesti

Työttömien haastatteluja on tutkittu eri maissa satunnaistettuihin kokeiluihin perustuvilla tutkimusasetelmilla. Onnistunut satunnaistaminen tuottaa luotettavimpia tuloksia työvoimapolitiittisten interventtioiden kausaalista vaikutuksista. Näiden tutkimusten perusteella työttömien haastattelut edistävät osallistuneiden työllistymistä huomattavasti suhteutettuna haastatteluihin käytettyihin resursseihin.

Tanskassa, Ruotsissa ja Hollannissa toimeenpannuissa satunnaistetuissa kokeiluissa on arvioitu työllisyyden vahvistumiseksi noin 3,5 – 7 työpäivää yhtä haastattelua kohden⁵. Schiprowski (2020) hyödynsi asetelmana työvoimavirkailijan suunnittelemattomia poissaoloja ja havaitsi että alkuvaiheen haastattelun peruuntuminen virkailijan poissaolon vuoksi pitkitti työttömyyttä keskimäärin 10 päivällä. Suhteutettuna haastattelun järjestämiseen tarvittaviin resursseihin tulokset ovat huomattavia.

Koko talouden tasolla vaikutukset ovat pienempiä koska intensiivistä palvelua saavien nopeampi työllistyminen vaikuttaa negatiivisesti heikompaan palveluun saavien työllistymiseen. Syrjäytysvaikutukset huomioidenkin haastatteluiden toteuttaminen merkittävällä laajuudella arvioidaan työllistymistä ja julkista taloutta vahvistavaksi⁶.

Myös Suomesta tutkimustietoa haastattelujen vaikutuksista. Huuskosen (2023) tutkimuksessa, joka käsittelee 2017 toteutettua määräaikaishaastattelujen laajentamista, havaitaan että 10%-yksikön kasvu voimassa olevissa työllistymissuunnitelmissa lyhensi työttömyysjaksojen kestoja 0,3%. Tuloksen perusteella haastattelun vaikutukseksi voidaan suuntaa antavasti johtaa noin 2 päivää per haastattelu⁷. Huuskosen tutkimuksen menetelmä ottaa huomioon alueelliset syrjäytysvaikutukset.

⁵ Cheung ym. (2019); Maibom ym. (2017); Klaauw & Vethaak (2022)

⁶ Cheung ym. (2019)

⁷ Suunnitelma päivitetään 3kk välein, joten 10%-yks. muutos vastaa 0,4 haastattelua. Muuntamalla työttömyysjaksojen keston muutos työpäiviksi ja jakamalla haastattelujen lisäyksellä saadaan johdettua arvio $(0,3\% \cdot 258) / 0,4 = 1,935$.

Haastattelujen optimaalisesta kohdentamisesta ei ole selkeää kuvaa. Kattavimmin ryhmäkohtaisia vaikutuksia on arvioitu Ruotsin kokeilussa⁸. Vaikutukset työttömyysjaksojen kestoihin ovat keskimäärin suurempia EU:n ulkopuolisilla maahanmuuttajilla, pidemmän työttömyyshistorian omaavilla ja matalammin koulutetuilla. Toisaalta kaikkien ryhmien kohdalla kokeiluun valituksi tuleminen vaikutukset työttömyyspäiviin ovat keskimäärin 3,5 – 11,5 päivän välillä⁹.

Huuskosen tutkimuksessa puolestaan havaitaan, että vaikutukset ovat suurimpia nuorilla, 16-19-vuotiailla koulutetuilla ja palvelualojen työnhakijoilla. Korkeammin koulutettujen ja vanhempien työnhakijoiden kohdalla haastattelut lisäsivät työllistymistä edistäviin palveluihin osallistumista¹⁰. Schiprowski (2020) havaitsee, että vaikutukset ovat suurempia niillä työttömällä joiden työttömyyttä edeltävä palkka alittaa mediaanin. Toisaalta Schiprowski toteaa tulosten viittaavan siihen, että hyvin eri tyyppiset työnhakijat hyötyvät virkailijan kanssa asioimisesta eikä resursien kohdentaminen vain tiettyihin alaryhmiin olisi ”sensible policy choice”.

Tiheän haastatteluvälin on havaittu vahvistavan työllistymistä siitä huolimatta, että satunnaistettuja kokeiluja toimeenpanneissa maissa työnhakijoihin pidetään tiiviisti yhteyttä. Esimerkiksi Ruotsin kokeilussa verokkir ryhmään kohdistui keskimäärin noin 3 haastattelua ensimmäisen työttömänä vietetyn vuosineljänneksen aikana. Kokeiluun liittyvät haastattelut tehtiin näiden haastattelujen lisäksi.

Tanskassa verrokkeja koski velvollisuus osallistua haastatteluihin kerran kolmessa kuukaudessa, kuten Suomessakin ennen pohjoismaisen palvelumallin käyttöönottoa.

Vaikutukset kuntiin

Muistiossa ei ole arvioitu täydentävien työnhakukeskustelujen keventämisen tarjoamaa kustannus- säästöpotentiaalia, vaan on todettu, että se tulisi arvioida osana valmistelua. Valtiovarainministeriö kiinnittää huomiota siihen, että muistion mukaan asiakastapaamisten toteutuma on jäänyt selvästi ennakoidusta tasosta, ja tähän on syynä etenkin se, että täydentäviä työnhakukeskusteluja on järjestetty selvästi mallin edellytyksiä vähemmän. Palvelumallin mukaisessa prosessissa täydentäviä työnhakukeskusteluja tulisi järjestää asiakkaille noin kaksinkertainen määrä työnhakukeskusteluihin nähden, mutta toimeenpanossa tilanteen todetaan olevan käytännössä päinvastainen. Muistiosta ei tarkemmin ilmene, kohdistuuko täydentävien työnhakukeskustelujen järjestämättä jääminen tiettyyn työnhakijaryhmään. Muistiossa todetaan, että TE-toimistojen ja kuntien asiakaspalvelussa työskenteleviltä asiantuntijoilta saadun palautteen mukaan henkilöstöresurssit eivät ole riittävällä tasolla asiakaspalvelumallin täyteen toimeenpanoon. VTV on esittänyt selvityksessään vastaavan näkemyksen asiakaspalvelua tekeville virkailijoille tehtyihin kyselyihin ja haastatteluihin perustuen. Edellä mainittu antaa aiheen suhtautua kriittisesti siihen, onko alustavasti ehdotetulla palvelumallin keventämisellä saavutettavissa kustannussäästöjä vai onko kysymys palveluprosessia koskevan sääntelyn muuttamisesta vastaamaan sitä, minkä nykyiset resurssit mahdollistavat.

Kuntien velvoitteiden vähentämisestä aiheutuva kustannussäästö vähentää lähtökohtaisesti kuntien peruspalvelujen valtionosuutta. Edellä mainitun vuoksi ehdotettavien muutosten tosiasiallinen vaikutus kuntien kustannuksiin ja resursseihin on arvioitava huolellisesti. Valtiovarainministeriö pitää tärkeänä muistiossa esitettyä selvityshanketta, jolla pyritään hankkimaan parempaa tietopohjaa henkilöstöresurssien riittävyuden tilastollisen tarkastelun mahdollistamiseksi. Selvitys on tärkeä kuntien rahoitusperiaatteen toteutumisen arvioimiseksi. Muutoin on riskinä, että kuntien rahoitusta vähennetään tehtävien lakitasoista vähenemistä vastaavasti, vaikka resurssitarve ei tosiasiallisesti vähene. Tämä puolestaan johtaisi siihen, että palveluprosessia ei edelleenkaan pystyittäisi toteuttamaan täysimääräisesti, mikä voisi edelleen heikentää työllisyysvaikutusten toteutumista.

Vaikutukset julkiseen talouteen

Valtiovarainministeriö toteaa, että työvoimapalveluiden asiakasprosessin keventämisen vaikutuksia tulee arvioida julkisen talouden kokonaisuuden näkökulmasta kiinnittäen erityistä huomiota muutosten työllisyysvaikutuksiin. Valtiovarainministeriö huomauttaa, että työttömyyden alkuvaiheen tapaamisten työllisyysvaikutuksista on kattava kansainvälinen tutkimusnäyttö ja tältä osin sääntelyn keventämisen riskinä on hallituksen työllisyyden edistämistavoitteen näkökulmasta väärän suuntainen vaikutus.

Muistiassa todetaan, että palveluprosessisääntelyä uudistettaessa on huomioitava RRF-tukivälineen rahoitukseen liittyvä ehto palvelumallin pysyväisluonteisesta uudistamisesta. Lisäksi on hyvä huomioida, että palvelumallin arvioitujen työllisyysvaikutusten heikkeneminen voi aiheuttaa riskin RRF-

⁸ Cheung ym. (2019) appendix taulukko 3.

⁹ Huom. luvuvalissa ei ole huomioitu syrjäytysvaikutuksia.

¹⁰ Koska palvelut hidastavat työllistymistä lyhyellä aikavälillä realisoituvat niihin liittyvät pidemmän aikavälin työllisyysvaikutukset viiveellä eivätkä siten todennäköisesti tule huomioiduksi tutkimuksen 10 kuukauden mittaisessa seurantajaksossa.

prosessissa. Jatkovalmistelussa onkin kiinnitettävä huomiota siihen, että elpymis- ja palautumistuki- välineestä saatava EU-rahoitus ei muutosten myötä vaarannu. Kyse voi olla julkisen talouden kan- nalta merkittävistä tulonmenetyksistä.

148/150

Valtiosihteeri kansliapäällikkönä Juha Majanen

Osastopäällikkö, budjettipäällikkö Mika Niemelä

Lähteet

Cheung, M., Egebark, J., Forslund, A., Laun, L., Rödin, M., & Vikström, J. (2019). Does job search assistance re-duce unemployment? Experimental evidence on displacement effects and mechanisms (No. 2019: 25). IFAU-Institute for Evaluation of Labour Market and Educa- tion Policy.

Maibom, J., Rosholm, M., & Svarer, M. (2017). Experimental evidence on the effects of early meetings and activation. *The Scandinavian Journal of Economics*, 119(3), 541-570.

Schiprowski, A. (2020). The role of caseworkers in unemployment insurance: Evidence from un- planned absences. *Journal of Labor Economics*, 38(4), 1189-1225.

van der Klaauw, B., & Vethaak, H. (2022). Empirical evaluation of broader job search re- quirements for unemployed workers (No. TI 2022-083/V). Tinbergen Institute Discussion Paper.



Lausunto

10.4.2024

VN/31820/2023

149/150

VN/31820/2023-MMM-30

Maa- ja metsätalousministeriön lausunto; Työ- ja elinkeino- ministeriön TE-palvelut 2024 -asetuskokonaisuudesta

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt maa- ja metsätalousministeriöltä lausuntoa TE-palvelut 2024 –asetuskokonaisuudesta. Maa- ja metsätalousministeriö toteaa lausuntonaan seuraavaa. Esityksessä todetaan, että työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirtoa koskevan lainsäädäntökokonaisuuden vaikutukset on arvioitu sitä koskevassa hallituksen esityksessä (HE 207/2022 vp), eikä ehdotetulla asetuksella arvioida olevan olennaisia vaikutuksia hallituksen esityksessä kuvattun lisäksi. Maa- ja metsätalousministeriö toteaa, että mainitusta hallituksen esityksestä puuttuu maaseutuvaikutusten arviointi, jonka tekemistä maa- ja metsätalousministeriö esitti lausunnossaan luonnoksesta hallituksen esityksestä (VN/558/2022-MMM-64).

Maa- ja metsätalousministeriö esittää, että asetuskokonaisuuteen lisättäisiin maaseutuvaikutusten arviointi. Maaseutuvaikutusten arviointi tuo maantieteellisen ulottuvuuden ja siihen kytkeytyvät maaseutualueiden erityispiirteet säädösehdotusten valmisteluun. Arvioimalla vaikutuksia maaseutuun tunnistetaan, ovatko valmisteltavien esitysten vaikutukset maaseudulla ja maaseudulle merkittäviä ja liittykö niihin mahdollisesti kielteisiä piirteitä, jotka heikentävät maaseudulla asuvien kansalaisten ja maaseudulla sijaitsevien yritysten yhdenvertaisuutta suhteessa niihin, jotka asuvat kaupungeissa. Parhaiten maaseutuvaikutuksia, ennen kaikkea helposti piiloon jääviä vaikutuksia, pystytään arvioimaan asetusten toimenpiteiden kohteiden kanssa osallistavalla menettelyllä kuten työpajalla tai kuulemisella.

Osastopäällikkö

Minna-Mari Kaila

Hallitussihteeri

Ilona Rauhanen

Postiosoite
Postadress
Postal Address

Maa- ja metsätalousministeriö

PL 30
00023 Valtioneuvosto

Käyntiosoite
Besöksadress
Office

Hallituskatu 3 A
Helsinki

Puhelin
Telefon
Telephone

0295 16001
+358 295 16001

Faksi
Fax
Fax

s-posti, internet
e-post, internet
e-mail, internet

kirjaamo.mmm@gov.fi



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

150/150