

Asia: VN/31820/2023

Työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyyntö TE-palvelut 2024 - asetuskokonaisuudesta

Lausunnonantajan lausunto

Asetus 1: Valtioneuvoston asetus julkisista työvoimapalveluista

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 puhutaan merkittävästä sääntelystä. Toisaalta sääntely on rakennettu maanlaajuiseksi ja esitämme huolestamme sääntelyn soveltamismahdollisuuksista paikallisiin olosuhteisiin ja toisaalta erityisen huolen resurssien riittävydestä ottaen huomioon vielä kuntatalouden kiristynyt 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.

Asetus 2: Valtioneuvoston asetus työvoimapalveluiden ohjauksesta

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. 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 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.

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 terveysministeriön sekä opetus- ja kulttuuriministeriön kesken.

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

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.

Asetus 4: Valtioneuvoston asetus työllistymisen monialaisesta edistämisestä

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 työllisyysenhoidon 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 työllisyysenhoidon 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 yhteinen johtoryhmä, 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 lisääisivät tehtävän pitovoimaa, pitkäjänteisyyttä verkostajohtamisessa ja kehittämistyössä sekä niihin liittyvää osaamista.

Johtavan henkilön osalta on tarpeen huomioida myös työn riittävä resurssointi. Verkostajohtamisessa 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 terveystalouksista 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.

Asetus 5: Valtioneuvoston asetus työttömyysturvalain täytäntöönpanosta

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 huolestamme tulevista työttömyysturvaan kunnille kohdistuvista kustannuksista.

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

Ei kommentoitavaa

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

Ei kommentoitavaa

Mykrä Anne

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