Akavan Erityisalat

Akavan Erityisalat esittää lausunto-asiassa huomioon otettavaksi seuraavaa:

**LAUSUNTOKYSELY: Hallituksen esitykset eduskunnalle laeiksi julkisista rekrytointi- ja osaamispalveluista, alueiden kehittämisen ja kasvupalveluiden rahoittamisesta ym. sekä laiksi kotoutumisen edistämisestä**

Lomakkeen yläreuna







**1. Laki julkisista rekrytointi- ja osaamispalveluista**

**Ehdotetun julkisia rekrytointi- ja osaamispalveluja koskevan lain keskeisenä sisältönä olisi työnhakijan palveluprosessin määrittely (2 luku) sekä niiden rekrytointi- ja osaamispalveluiden määrittely, joita jokaisessa maakunnassa olisi oltava tarjolla (3 luku).**

**Rekrytointipalveluna maakunnan tulisi välittää tietoa osaavan työvoiman saatavuudesta ja työtilaisuuksista, antaa rekrytointiin ja työnhakuun liittyvää neuvontaa sekä yhteen sovittaa työtilaisuuksia ja työnhakijoita. Osaamispalveluna maakunnassa tulisi olla tarjolla ammatinvalinta- ja uraohjausta sekä kasvupalvelukoulutusta. Maakunta voisi lisäksi järjestää muita rekrytointia ja työnhakua tukevia sekä osaamista kehittäviä palveluja. Muista palveluista määriteltäisiin tarkemmin ainoastaan työkokeilu (4 luku). Muutoin palveluiden sisältöä ei määriteltäisi.**

**1 luku Yleiset säännökset, kommentit:**

Esityksestä on lausuttavana vain luonnosversio eikä lausuttaessa ole tiedossa miten tämä täydentyy. Lausunnonantajilla ei ole siten mahdollisuutta ottaa huomioon riittävällä tavalla kokonaisuutta eikä lopullisia valintoja.

Esityksessä on hyvää perusidea työllistymisen edistämisen ja työttömyysturvan hallinnoinnin erottamisesta. Esityksessä tulisi kiinnittää huomiota siihen, miten on tarkoitus huolehtia tasapuolisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta asiakkaiden kesken, kun rekrytointipalvelut tuotetaan eri toimijoiden toimesta eri maakunnista käsin pitkälti markkinavetoisesti? Kansalaisen näkökulmasta kyse on keskeisen perusoikeuden (oikeus työhön) toteutumisesta. Miten ja myös ajallisesti miten määritellään markkinapuutetilanne ja miten ja myös ajallisesti miten tulisi toimia markkinapuutetilanteessa?

Tekstissä tulisi paremmin avata yhteys ja viittauksen kasvupalvelulakiesitykseen. Esityksessä tulisi todeta, että markkinat muotoutuvat vasta ajan kanssa, mikä käytännössä rajoittaa ja vaarantaa mahdollisuuksia valinnanvapauden toteutumiseen ja kansalaisten oikeutta saada palveluja ja yhdenvertaisuutta.

Rekrytointi- ja osaamispalveluissa tulisi lakiin kirjata riittävällä tasolla noudatettavat palveluperiaatteet riippumatta siitä, mikä taho tuottaa nämä palvelut. Lakitekstissä tulisi todeta, että myös yksityisen palveluntuottajan tulee noudattaa näitä palveluperiaatteita sillä palveluntuottajalla toteuttaa tehtävässään viime kädessä yhteiskunnallisia tavoitteita.

Palveluperiaatteiksi tulee kirjata lakiin yksityiskohtaisesti vähintään perustelutasolla kuten hallituksen esityksessä lupa ja valvontavirastoksi (1 luku) on tehty. Palveluperiaatteiksi tulee vastaavasti ottaa asiakaslähtöisyys, poikkihallinnollisuus, moniammatillisen asiantuntemuksen hyödyntäminen, lisäarvon tuottaminen asiakkaalle ja yhteiskunnalle, monialaiset työskentelymallit, ennakoivuus, vuorovaikutteisuus ja yhdenvertaisuus. Esille tulee nostaa palveluiden käyttäjien oikeuksien toteutumisen varmistaminen sekä palvelun tuottajien velvoitteiden täyttäminen. Asiakaslähtöisyyden keskeisiä elementtejä ovat lisäksi verkostomainen yhteistyö asiakkaiden kanssa, helppokäyttöisyys, yhden luukun periaate ja huomion kiinnittäminen palveluntuottajan palveluaikaan ja palvelukykyyn. Huomiota tulee kiinnittää entistä vaikuttavampaan ja tuloksellisempaan toimintaan sekä toisaalta oikeusperiaatteisiin, kansalaisten perusoikeuksien ja oikeusturvan turvaamiseen.

Esityksen palveluiden toteutuminen edellyttää käytännössä mittavien tietojärjestelmien kehittämistä. Miten ja milloin tämä on tarkoitus toteuttaa ja rahoittaa ja mitkä ovat tästä tulevat vaikutukset ja riskit. Esityksessä tulisi nostaa esille ja täsmentää monikanavaisten tietojärjestelmien käyttöönottoa ja sen merkitystä lailla tavoiteltavien päämäärien onnistumiselle.

Työhallinnon asiakkaan näkökulmasta esitykseen sisältyy ristiriitaa: maakunnilla ei ole tyhjentävästi määritelty velvollisuutta järjestää palveluita, mutta samanaikaisesti työttömyysturvalaki edellyttää, että asiakkaalla on osallistumispakko tietyntyyppisiin palveluiden, jotta asiakas ei menetä työttömyysetuuksia (vrt. aktiivimalli).

EU-rakennerahastojen rahoituksen merkitys asiassa ja siirtymävaiheessa jää epäselväksi.

Esityksessä on merkittävää heikkoutta vaikutusarvioinnin suhteen. Mihin esityksen vaikutukset lopulta perustuvat. Esityksen toimintamalleja ei ole käytännössä Suomessa pilotoitu lukuun ottamatta hyvin rajoitettua ns. kunta- ja maakuntakokeilua. Hallituksen esityksissä todetut kansainväliset vertailut ovat puolestaan osoittaneet, että toimivan mallin rakentamiseen kuluu vuosia.

Siirtymäkautena, aikana jolloin markkinat ovat vasta muotoutumassa, palveluiden saatavuudessa, laadussa, toteutumisessa voi tulla kriittisiä riskejä, jotka tulisi tunnistaa. Yhteiskunnan, talouden ja työttömän työnhakijan näkökulmasta kyse on keskeisestä yhteiskunnallista palvelusta ja oikeudesta, jonka toimimattomuudesta ja tulevista puutteista voi aiheutua mittavia yhteiskunnallisia, taloudellisia ja inhimillisiä menetyksiä. Hallituksen esityksessä tulisi käsitellä myös näitä uudistuksen riskitekijöitä kriittisesti ja toimia käytännössä niin, että ennakoivasti estetään riskien toteutumista.

Henkilöstövaikutukset

Henkilöstö- ja talousvaikutusten yhteydessä tulisi todeta, miten uudistus käytännössä rahoitetaan nykyisen te-toimistojen henkilöstön palkkamenoista eikä uudistukseen ole tarkoitus suunnata lisärahoitusta ja mitkä ovat tämän vaikutukset.

Esitys ei ota riittävästi huomioon nykyisen henkilöstön asemaa. Esityksessä on juridis-muodollisesti kuvattu henkilöstön siirtyminen ns. liikkeenluovutusperiaatteella kunnista, maakuntien liitoista ja valtiolta maakuntiin siirryttäessä. Liikkeenluovutus ei kuitenkaan takaa yhtä työehtosopimuskautta pitemmälle palkkaa eikä palvelussuhteen ehtoja. Maakuntiin ja aikanaan yhtiöihin siirtyvällä henkilöstöllä on tarve paremmin määriteltyyn ja kattavaan muutosturvaan.

Suurin epävarmuus henkilöstöllä on siitä, missä määrin nykyisen henkilöstön työpanosta tullaan käyttämään ylipäätään tulevaisuudessa ja seuraako työnantajan vaihtumista lähitulevaisuudessa mittavat henkilöstövähennykset. Esityksessä mainittu lisäeläketurva on sidoksissa myös ainoastaan siihen, että henkilöstö jatkaa Kevan jäsenyhteisön palveluksessa. Henkilöstön näkökulmasta siirtyminen merkitsee isoja riskejä, joissa työnantaja tekee ratkaisut. Henkilöstön palvelusuhdeturva ei ole tässä muutoksessa riittävällä tasolla. Tässä tulisi ottaa huomioon myös Uudellamaalla työskentelevä henkilöstö yhdenvertaisesti tätä koskevassa erillislaissa.

Epäselväksi jää, miten varmistetaan kunta- ja maakuntakokeiluihin siirtyvien osalta henkilöstön asemaa turvaavien 44 §:n ja 45 §:n (lisäeläke) noudattaminen.

Perusteluissa on syytä edelleen vahvistaa henkilöstöpoliittista ilmaisua siitä, että koko uudistuksessa on tarkoitus välttää ilman suostumusta tehtävät henkilöstösiirrot ja hyödyntää tämän sijasta muita toimintatapoja.

Esityksessä ei ole tuotu riittävästi esille, että tarvitaan yhtenäistä palvelukeskusta mm. henkilöstöhallinnon ja henkilöstöpolitiikan johtamiseen. Epäselväksi jää, mikä on asiassa tavoitetila.

Maakuntauudistuksen tavoitteena tulee olla maakuntien siirtyvän ja siellä työskentelevän henkilöstön palkkauksellinen ja palvelussuhde-ehtoja koskeva yhdenmukainen kohtelu. Oikea tapa vastata tähän mittavaan haasteeseen on laatia maakunnille yhtenäiset henkilöstöpoliittiset periaatteet keskitetysti. Palvelukeskusten koordinoivan henkilöstöhallinnon tulisi olla maakuntien tukitoiminto. Yhtenäiseen palkkausjärjestelmään liittyvä työ, samoin kuin henkilöstöohjeistuksen valmistelu sijoittuu luontevasti palvelukeskuksen tehtäväksi.

Maakuntien kehittämistyölle tulee varata aikaa ja resursseja. Tämä vaatii panostusta sekä hyvään hallintotyöhön että substanssialuiden asiantuntijatyöhön, esimiestyöhön ja kehittämistoimintoihin. Esityksissä tulee tuoda selkeästi esille se, että toiminnalliset hyödyt ja säästöt syntyvät vasta aikaa myöden useamman vuoden viiveellä. Käynnistysvaiheessa uusille organisaatioille tulee turvata mahdollisimman hyvät toimintaedellytykset.

Keskeistä olisi tarkastella erityisesti maakuntien osalta, mitä siirtymävaihe tulee merkitsemään henkilöstölle ja mitä toisaalta organisaatioissa tehtävälle työlle ja palveluille. Merkittävä riski on, että henkilöstökysymyksistä

ja -ratkaisuista johtuva epävarmuus tulee heijastumaan kielteisesti itse perustyöhön. Tästä seuraa palvelutason laskua ja puutteita kehittämistyössä. Jos lakiehdotuksella, tulevilla työehtosopimuksilla ja työnantajapolitiikkaa ohjaamalla sekä henkilöstöä aidosti osallistamalla onnistutaan vähentämään henkilöstöön liittyviä epävarmuustekijöitä ja vahvistamaan henkilöstön oikeudenmukaista kohtelua, henkilöstön muutosvalmiudet ja organisaatioiden onnistumismahdollisuudet uusissa tehtävissä ovat verrattomasti paremmat.

**2 luku Työnhakijan palveluprosessi, kommentit:**

Esityksessä työnhakijat niputetaan pitkälti tiedollisesti ja taidollisesti samaan kategoriaan. Samalla lähdetään siitä, että palvelut hoituvat digitaalisesti ottamatta huomioon, että merkittävä osa työhallinnon asiakkaan ohjauksesta vaatii todellisuudessa henkilökohtaista vuorovaikutusta ja ohjausta, jotta asiakas osaa, pystyy ja tunnistaa oikeat työt ja potentiaalinsa sekä myös hakee motivoituneena kyseistä työtä.

Esityksen mukaisesti toteutettu työnhakijan palveluprosessi tarkoittaisi suurella todennäköisyydellä sitä, että korkeakoulutetun ensimmäinen kontaktipiste toteutuisi vasta kolmen kuukauden päästä työttömyyden alkamisesta. Tämä on aivan liian myöhään ja myös korkeakoulutetun palveluntarpeen arvioinnin tulee toteutua viimeistään kahden viikon kuluttua työttömyyden/työnhaun alkamisesta. Myös korkeakoulutettu työnhakija tarvitsee työtä hakiessaan henkilökohtaista ohjausta oikeaan suuntautumiseen ja täydentävää koulutusta. Erityisesti vastavalmistuneilla on todettu olevan paljon puutteita työnhaun taidoissa. Lakiesitys ei ylipäätään tunnista riittävällä tavalla korkeakoulutetun työnhakijan palveluntarpeita työnhaussa, koulutuksessa, uraohjauksessa ja henkilökohtaisessa palvelussa, vaikka korkeakoulutetut ovat työttöminä työnhakijoina merkittävästi kasvanut yhteiskunnallinen ryhmä ja korkeakoulutettujen työttömyys on mittava yhteiskunnallinen ongelma. Erityisesti tohtorin tutkinnon suorittaneiden pitkäaikaistyöttömyys on huolestuttavasti kasvanut viime vuosina – heidän palveluntarpeensa arviointiin tulisi kiinnittää erityistä huomiota.

Työnhakijalta tulee edellyttää henkilökohtaisen yksilöllisen työllistymissuunnitelman tekemistä ja läpikäyntiä palveluntuottajan toimesta varmistaen näiden sisällöllinen yhdenvertaisuus. Henkilökohtaisesta työllistymissuunnitelmasta ei tulisi luopua, minkään työnhakijaryhmän osalta sillä malli on omiaan parantamaan työnhakijoiden omaa aktiivisuutta ja vastuuta työnhausta.

Lakiesityksessä tulisi selvemmin nostaa esille, että työttömyyden hoidossa kyse on palveluprosessien ja työnhaun lisäksi ennen muuta työmarkkinoilla olevan työn ja työpaikkojen määrästä. Tähän työnhaun ns. aktiivimalli ei varsinaisesti tuo ratkaisua.

**3 luku Rekrytointi- ja osaamispalvelut, kommentit:**

Esityksessä tulisi korostaa viranomaisen hankintaosaamisen merkittävyyttä. Hankintaosaamisella on myös olennainen vaikutus markkinoiden toimivuuteen tai niiden puuttumiseen. Hankintamenettelyjä tulee ohjata keskitetysti. Palveluita hankittaessa tulisi tässä ottaa huomioon, että kyse on pitkälti henkilöiden tuottamista palveluista, joissa koneilla, laitteilla ja isoilla pääomille ei tulisi antaa liikaa merkitystä. Tässä suhteessa erot esim. sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottamiseen on merkittävä. Erityistä huolta tulisi kantaa pienten palveluntuottajien mahdollisuuksista ja markkinoiden pysymisestä avoimena ja elinvoimaisena.

Palveluiden sisältö ja laatu (s. 67) tulisi määritellä paremmin. Samalla tulisi korostaa viranomaisen ja palveluntuottajan velvollisuuksia sen sijaan, että lailla luodaan liian pitkälti operatiivinen toimintaohje.

Uudistus lähtee markkinaehtoisuudesta, mikä sinänsä on hyväksyttävää edellyttäen, että palvelut pystytään tuottamaan asiakkaiden tarpeiden mukaisesti ja yhdenvertaisesti. Uudistus pyritään kuitenkin viemään läpi liian lyhyessä ajassa, liian vähällä pilotoinnilla ja valmistelutyöllä ilman riittäviä siirtymäaikoja.

Miten pitkäaikaistyöttömistä on tarkoitus ottaa nykyistä aiemmin vastuuta? Miten esityksellä on tarkoitus kiinnittää huomiota monialaiseen palveluntarpeeseen? (s. 69?) Esityksen mukainen monialaisen palveluntarpeen arvioinnin käynnistymisen ajankohta on liian myöhäinen ollakseen tehokasta.

Rekrytointi- ja osaamispalvelulakiin on kirjattava korkeakoulutetut erityiseksi kohderyhmäksi, sillä uusi OKM:n alainen työvoimakoulutus ei tarjoa korkeakoulutetuille soveltuvaa koulutusta tulevaisuudessa. Niin ikään kasvupalvelukoulutusten lähtökohdaksi on kirjattava myös yksilöiden koulutustarpeet alueellisten tarpeiden ohella.

**LAUSUNTOKYSELY: Hallituksen esitykset eduskunnalle laeiksi julkisista rekrytointi- ja osaamispalveluista, alueiden kehittämisen ja kasvupalveluiden rahoittamisesta ym. sekä laiksi kotoutumisen edistämisestä**

Lomakkeen yläreuna







**2. Laki alueiden kehittämisen ja kasvupalveluiden rahoittamisesta**

**Alueiden kehittämisen ja kasvupalveluiden rahoittamisesta annettavalla lailla on tarkoitus siirtää maakunnan liittojen sekä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten rahoitustehtäviä perustettaville maakunnille ja Uudenmaan kuntayhtymälle. Lisäksi laissa olisi tarkoitus säätää eräistä ministeriöiden myöntämistä tuista. Laki koskisi sekä kansallista varoista että Euroopan unionin varoista myönnettäviä tukia. Tukimuodot pysyisivät pitkälti nykyisen kaltaisina ja suurin muutos koskisikin tukea myöntäviä tahoja, joita olisivat yleensä maakunnat.**

**7 Luku Euroopan unionin rakennerahastoja koskevat erityissäännökset, kommentit:**

Ns. teknisen tuen rahoitus tulee todennäköisesti siirtämään tätä työtä tekevän henkilöstön nykyisestä neljästä ELY-keskuksesta maakuntiin. Esityksessä ei ole lainkaan arvioitu tätä henkilöstösiirtoa, sen henkilöstövaikutuksia mukaan lukien eläketurvaa, ja tästä aiheutuvia paikkakunnanvaihdoksia. (s. 87)

**8 Luku Erinäiset säännökset, kommentit**

Esityksessä käsitellään merkittäviä työttömyysturvan toimeenpanotehtäviä. Esityksessä ei kuitenkaan ole todettu näiden yhteydestä ja vaikutuksista työttömyysturvan sisältöön ja työttömyysturvalain muuttamiseen.

**LAUSUNTOKYSELY: Hallituksen esitykset eduskunnalle laeiksi julkisista rekrytointi- ja osaamispalveluista, alueiden kehittämisen ja kasvupalveluiden rahoittamisesta ym. sekä laiksi kotoutumisen edistämisestä**

Lomakkeen yläreuna







**5. Laki työttömyysturvalain muuttamisesta**

**Työttömyysturvalain keskeisimmät muutokset koskevat työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanoon liittyvien tehtävien siirtämistä TE-toimistoilta työttömyyskassojen, Kansaneläkelaitoksen ja maakuntien hoidettavaksi. Tehtävien siirtämisestä säädettäisiin pääosin 11 – 14 luvussa.**

**Lisäksi työttömyysturvan seuraamusjärjestelmää muutettaisiin siten, että keskeistä jatkossa olisi työnhakijan aktiivisen työnhaun seuraaminen. Tätä koskevat säännökset olisivat pääosin 2 a luvussa.**

**1 luku Yleiset säännökset, kommentit**

Mitkä ovat starttirahan siirtämisen vaikutukset pois luonnollisilta henkilöiltä oikeushenkilöille? Tätä ei ole arvioitu (s. 111)

Ns. aktiivimallia tulee arvioida kriittisesti. Johtaako työnhakijan näkökulmasta ”pakotettuna” tapahtuva työnhaku näennäisaktiivisuuteen ja tilastoharhoihin työnhaussa? Aktiivimallin vaikutuksia tulisi arvioida myös työnhakijan ja työnantajien näkökulmasta. Esimerkiksi korkeasti koulutettu työnhakija inflatoituu työnhakijana nopeasti sattumanvaraisilla hakemuksia lähettämällä ja omaa osaamista ja soveltumista vastaamattomien työpaikkojen hakeminen ja saaminen on monella tapaa epätarkoituksenmukaista niin inhimillisestä näkökulmasta kuin yhteiskunnallisestikin. Työnantajan näkökulmasta aktiivimalli kannustaa työnantajien siirtämään työnhaun julkisista ja avoimista palveluista suljettuihin ja piilotyöpaikkoihin. Hallituksen esityksen vaikuttavuusarvioinnit ja perustelut ovat tältä osin riittämättömät.

Miksi ja miten arvioidaan, että työttömän työnhakijan tulee hakea työpaikkoja yli työssäkäyntialueensa ja muitakin kuin ammattiaan vastaamattomia tehtäviä samalla, kun työnhakijalla ei ole velvollisuutta ottaa vastaan työtä vastaavasti? Tässä suhteessa esitys on ristiriitainen. (s. 74)

Akavan Erityisalat ei kannata aktiivimallin esitystä, jonka mukaan työnhakijan työttömyysturva vähennettäisiin 65 työttömyysetuuden maksupäivältä 4,65 prosentilla alennettuna jos henkilö ei 65 edeltävän työttömyysetuuden maksupäivän aikana ole osoittanut aktiivisuutta olemalla työssä, ansainnut yritystoiminnasta tuloa tai ollut viittä päivää työllistymistä edistävässä palvelussa mainitun 65 päivän aikana.

Akavan Erityisalat esittää, että hallituksen esitys aktiivimallin tältä osin vedettäisiin pois valmistelusta, koska esitys on useallakin tavalla vastoin perustuslakia.

Kuten hallituksen esityksessäkin (s.7) on todettu: ”Jos paikkakunnalla on tarjolla lyhytkestoisia työnhakijalle soveltuvia työpaikkoja, on työllistyminen luonnollisesti helpompaa kuin seudulla, jossa niitä ei ole. Myös TE-toimistojen mahdollisuudet tarjota palkkatuettua työtä tai työllistymistä edistäviä palveluja vaihtelevat eri puolilla maita”. Hallituksen esitys asettaa työnhakijan tilanteeseen, jossa hänen aktiivisesta toiminnastaan huolimatta palveluja tai työtä ei ole saatavana. Tämän ei tule vaikuttaa työnhakijan työttömyysturvan tasoon sitä alentavasti.

Esitys on vastoin perustuslakia myös viimesijaisen sosiaaliturvan näkökulmasta.

Esitys ei ota kantaa siihen, mitä olisivat niitä työpaikkoja, joita työnhakijan tulee aktiivisesti hakea? (Julkisesti haussa olevat työpaikat, piilotyöpaikat, erityyppiset koulutukset vai messut yms.). Esitys aktiivimallista ei ota huomioon, että monilla aloilla työpaikat perustuvat ensi sijassa verkostoihin ja piilotyöpaikkoihin.

Esityksessä tulisi ottaa kantaa, mitä kaikkea työnhaulle ja rekrytoinnille merkitsee, että viralliset julkisti avoinna olevien työpaikkojen hakumäärät kasvavat moninkertaiseksi.

Esitetty aktiivimalli ei esitetyssä muodossa ole kannatettava. Aktiivimallin sijasta tulisi ottaa huomioon kansainväliset esimerkit (esim. Tanska), joissa edellytetään yksilöllistä työllistymissuunnitelmaa, jossa on määritelty haettavien työpaikkojen määrä ja luonne. Nyt esitetty aktiivimalli ei toimi ainakaan korkeakoulutettujen työmarkkinoilla. Esitys ei ota huomioon että työttömät työnhakijat ja eri toimialat ovat erilaisia. Monilla toimialoilla epätyypillisyys on yhä tavallisempi ilmiönä.

Esitys ei ota huomioon, että kaikki työnhakijat eivät kykene toimimaan aktiivimallin edellyttämällä tavalla eivätkä hyödy aktiivimallista (esim. masennusta tai muita mielenterveyden sairauksia sairastavat työnhakijat). Näitä työnhakijoita on merkittävä määrä, mikä tulisi ottaa huomioon aktiivimallin arvioinnissa.

Esityksen perusteella ei selvitä, miten varmistetaan, että maakunta resursoi riittävästi työllisyyden hoitoon. TE-toimistot ovat viime vuosina merkittävästi vähentäneet henkilöstöään eikä digitalisointi tule poistamaan henkilökohtaisen ohjauksen tarvetta. Perustuslain takaamaan oikeutta työhön ja työvoiman suojeluun ei enää enempää tulisi vaarantaa resurssien ja henkilöstön lisävähennyksillä vaan lailla tulisi varmistaa palveluiden riittävä tarjonta ja laatu tulevaisuudessa, mikä edellyttää painotusta henkilöresursointiin.

Esityksessä ei ole lainkaan kuvattu sen vaikutuksia työ- ja elinkeinoministeriöön ja ylipäänsä keskushallintoon.

**2 luku Etuuden saamisen yleiset työvoimapoliittiset edellytykset, kommentit:**

Työpaikkojen tarjonta vaihtelee eri aloilla ja eri puolilla maata merkittävästi. Esityksessä ei oteta kantaa, miten tämän tulisi vaikuttaa aktiivimalliin ja sen arviointiin ja siinä työnhakijalla asetettuihin seuraamuksiin. (s. 90)

Palkkatuen kohdentaminen voi muuttua esityksen myötä maakunnissa merkittävästi nykyisestä. Tämä heijastuu väistämättä työnhakuun ja työpaikkojen tarjontaan aktiivimallissa. Esityksessä tulisi ottaa kantaa näihin vaikutuksiin.

Esityksen vaikutuksissa lähdetään siitä tausta-ajattelusta, että työnhakutyötä siirretään työnhakijalle itselleen ja tästä syntyisi säästöjä työttömyysturvaan. Näitä vaikutuksia tulisi avoimemmin perustella laskelmilla ja vaikutusarvioinnilla, mukaan luettuna perustuslaissa todettu oikeus perustoimeentulon turvaan työttömyysaikana.

Esityksessä tulee kiinnittää huomiota siihen, että työllisyyden hoitaminen vaatii riittävää viranomaishenkilöstöä. Yksi keskeinen tehtävä tällä henkilöstöllä on ehkäistä työnhakijoiden väärää sijoittumista, josta aiheutuu merkittäviä kielteisiä vaikutuksia ja kustannuksia. Yritysten kautta toimivilla palveluilla voidaan lähinnä tukea tätä tehtävää.

**6 luku Työttömyyspäivärahan määrä ja kesto, kommentit:**

Esitetty työnhaun rytmi on liian tiheä ja mekaaninen. Teknisillä toimilla ei voida korvata henkilökohtaista ohjausta ja palvelua. Esitys ei ole kannatettava.

Esityksessä on kannatettavaa työntekijän pätevä oikeus erota työstään (s. 75) työttömyysetuutta menettämättä.

**9 luku Työttömyysetuudella tuettu työnhakijan omaehtoinen opiskelu, kommentit:**

Työttömyysturvalain 9 luku 2 §:ssä määriteltävät omaehtoisen opiskelun yleisten edellytysten (nykyisen JTYPL:n 6 luvun 2 §) tarkoituksenmukaisuuden määritelmää on muutettava siten, että omaehtoisen opiskelun on edellytettävä olevan työvoimapoliittisesti **tarkoituksenmukaista** (EI ”tarkoituksenmukaisin”).

Työttömyysetuudella tuetun omaehtoisen opiskelun päätösprosessit on järjestettävä maakunnissa yhdenmukaisella tavalla tai päätökset on keskitettävä valtakunnallisesti. Päätökset omaehtoisesta koulutuksesta on myös saatava valituskelpoiseksi. Mikäli tätä ei ole mahdollista toteuttaa, kaikki päätökset tulee käsitellä laajemmassa ryhmässä, ei yksittäisen virkailijan toimesta. Hakijalla tulee aina olla oikeus saada päätöksestä ja sen perusteluista eritelty päätös. Omaehtoinen koulutus koskee merkittävästi myös korkeakoulutettujen työnhakua ja sen soveltamisessa on nykyisellään merkittäviä puutteita mukaan luettuna viranomaispäätösten epäyhtenäisyys, joka on saatettava vastaamaan hyvän hallinnon periaatteita.

**LAUSUNTOKYSELY: Hallituksen esitykset eduskunnalle laeiksi julkisista rekrytointi- ja osaamispalveluista, alueiden kehittämisen ja kasvupalveluiden rahoittamisesta ym. sekä laiksi kotoutumisen edistämisestä**

Lomakkeen yläreuna







**Laki kotoutumisen edistämisestä**

**Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi laki kotoutumisen edistämisestä. Voimassa oleva laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010) kumottaisiin. Lain tarkoituksena olisi edistää kotoutumista ja hyviä väestösuhteita. Esityksessä säädettäisiin kotoutumisen edistämisestä selkeästi ja johdonmukaisesti ottaen huomioon maakunta- ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä aluekehitys- ja kasvupalvelu-uudistusten edellyttämät kotouttamista koskevat muutostarpeet. Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi kotoutumista edistävistä palveluista ja viranomaisten tehtävistä kotoutumisen edistämisessä samoin kuin kotouttamisen yhteensovittamisesta ja seurannasta hallinnon eri tasoilla. Kotoutumisen edistämisen suunnittelu ja kehittäminen yhteen sovitettaisiin maakunnan ja kunnan muun suunnittelun kanssa.**

**1 luku Yleiset säännökset, kommentit:**

Esitys jättää täysin auki ja sopimusten varaan, miten henkilöstö tulee jakautumaan eri tehtäviin ja toimintoihin. Kasvupalveluissa tehtävät ratkaisut vaikuttavat kuitenkin ratkaisevasti siihen, mihin kotoutumista tekevät henkilöstö tulee sijoittumaan ja mitkä ovat siirron henkilöstövaikutukset, mukaan luettuna eläketurva. Tätä tulisi perusteluissa paremmin eritellä ja arvioida.

Helsingissä 6.6.2017

Akavan Erityisalat

Helena Lamponen Kari Eskola

Edunvalvontayksikön päällikkö työmarkkinalakimies