

Asia: VN/23400/2023

Lausuntopyyntö hallituksen esityksestä työvoimapalveluiden uudelleen järjestämiseen liittyvien lakien, valmiuslain ja julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta

1. Järjestämisvastuun siirtoon liittyvät muutokset

a) Näkemyksenne asiakastietojen käsittelyä, käyttöoikeuksia, tiedonsaantioikeuksia sekä työvoimaviranomaisen hankkimia lisäosia koskevan sääntelyn täsmentämisestä

(Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain muuttamisesta: 112 §, 114 §, 120 §, 120 a § ja 125 §,

Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain ja eräiden siihen liittyvien lakien voimaanpanosta annetun lain muuttamisesta: 14 §,

Laki tulotietojärjestelmästä annetun lain 6 ja 13 §:n muuttamisesta annetun lain 13 §:n muuttamisesta):

Esityksessä ehdotettu asiakastietojen käsittelyn mahdollistaminen KEHA-keskukselle on perusteltua ja välttämätöntä KEHA:n valtakunnallisten työvoimapalvelutehtävien, työttömyysturvatehtävien sekä kansainvälisen työnvälityksen tehtävien hoitamiseksi.

b) Näkemyksenne siirtyvistä sopimuksista sekä tuki- ja korvauspäätöksistä

(Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain ja eräiden siihen liittyvien lakien voimaanpanosta annetun lain muuttamisesta 10 ja 11 §):

Esitys, jonka mukaan myös muussa kuin järjestämislaissa työvoimaviranomaiselle säädettyjä tehtäviä voitaisiin siirtää sopimuksella toisen kunnan tai kuntayhtymän viranhaltijalle, on perusteltua, koska se mahdollistaa palvelujen tarkoituksenmukaisen järjestämisen, integroinnin ja työnjaon työvoimaviranomaisen alueella. Vastaava mahdollisuus tulisi antaa myös työvoimaviranomaisten välisille siirroille. Tarve voi syntyä, kun työllisyysalueet sopivat tehtävien keskittämisestä, kuten vaikkapa maahanmuuttoon ja kotouttamiseen liittyvien tehtävien hoitamisessa.

Esityksessä edotetaan, että valtio vastaa siirtyviin sopimuksiin, tukiin ja korvauksiin liittyvistä kustannuksista siltä osin kuin ne kohdistuvat siirtoa edeltävään aikaan. Esitys on kannatettava, mikäli

näitä kustannuksia ei ole otettu huomioon määriteltäessä korkeampaa siirtymäkauden valtionosuutta kahdelle ensimmäiselle toimintavuodelle.

c) Näkemyksenne valtiolta kuntaan siirtynyttä henkilöstöä koskevaan muutosehdotukseen

(Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain ja eräiden siihen liittyvien lakien voimaansaattamista koskevan lain muuttamisesta 6 §):

Työllisyysalueen kuntien välisten henkilöstösiirtojen katsominen liikkeenluovutukseksi vuoden 2025 loppuun saakka turvaa henkilöstön asemaa siirron jälkeisissä muutoksissa. Esityksessä olisi hyvä tarkentaa, mitä työsuhteen oikeuksia ja velvollisuuksia liikkeenluovutus turvaa maaliskuun 2025 jälkeen, kun valtion virkaehtosopimuksen soveltaminen on päättynyt.

d) Näkemyksenne muista järjestämisvastuun siirtoon liittyvistä ehdotuksista:

Käyttöoikeuden antamisessa kunnan palveluksessa olevalle henkilölle tulee huomioida käyttöoikeuden sidonnaisuus henkilön virkatehtävien hoidossa tarvitsemiin välttämättömiin tietoihin (käyttötarkoitussidonnaisuus).

2. Työnhakijan palveluprosessiin ehdotettavat muutokset

Näkemyksenne työnhakijan palveluprosessiin ehdotettavista muutoksista

(Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain muuttamisesta 32 §, 33 §, 44 - 47§ ja vastaavat muutokset laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta 2 luvun 6 §, 3 luvun 3 - 6 §):

Harkintavallan lisääminen uuden asiakaspalvelumallin toimeenpanossa on kannatettava muutos, kun se kohdistuu lähinnä asiakkaisiin, joilla ei ole välitöntä palvelutarvetta. Uuden asiakaspalvelumallin arvioinnissa tulee ottaa huomioon se, että TE-palvelujen järjestämistä koskevassa lainsäädännössä ei määritellä mitään minimipalvelutasoa, johon henkilöasiakkaalla on oikeus uudistuksen jälkeen. Periaatteena on yleisesti, että palvelutason ei tulisi laskea. Kunnille ei ole kuitenkaan säädetty veloitetta hankkia työllistymistä edistäviä palveluja tai kohdentaa työllisyysperusteista valtionosuutta TE-palvelutehtäviin. Koska uuden asiakaspalvelumallin mukainen palvelu on lainsäädännön ainoa kuntia sitova TE-palvelu, tulee sen kehittämistä arvioida huolellisesti suhteessa eri asiakasryhmien palvelutarpeisiin.

Vaikka huojennukset työnhakijan alkuvaiheen palveluprosessiin ja virkailijan tilannekohtaisen harkinnan lisäämiseksi ovatkin perusteltuja, soveltamisohjeet lain kohdan soveltamiseksi ja toimeenpanemiseksi on hyvä kirjoittaa selkeästi ja ymmärrettävästi auki, jotta erilaisilta tulkinnoilta ja asiakkaiden eriarvoisen kohtelun syntymiseltä vältytään tulevien työvoimaviranomaisten kesken. Lisäksi, kun työttömyys päättyy vähintään kolmen kuukauden ajaksi, olisi hyvä määritellä, millaiset työsuhteet ja opinnot täyttävät tätä ehtoa. Mikäli henkilö esimerkiksi työllistyy osa-aikatyöhön, järjestetäänkö asiakkaalle työnhakukeskustelut? Olisiko lakiin myös mahdollista kirjata se, että vaikka edellytykset työnhakukeskusteluista luopumiselle täyttyisivät, työnhakijalla olisi oikeus hänen niin pyytäessään työnhakukeskusteluun? Vaikka tiedossa olisi työttömyyden päättyminen kolmen kuukauden kuluessa, voi työnhakija-asiakkaalla olla tarve keskustella esimerkiksi mahdollisista

omaehtoisista opinnoista ja/tai pidempikestoisen työpaikan löytymisestä työvoimaviranomaisen kanssa. Olisiko tällaiset tilanteet luettavissa ehdotetun lainkohdan ”ellei työnhakijan palvelutarve edellytä keskustelujen järjestämisestä” -poikkeukseksi? Resursseja on hyvä kohdentaa työnhakijan palveluprosessissa myös ns. vahvaan alkuun. Alkuhaastatteluiden merkitys ko. ehdot täyttävän asiakasryhmän osalta korostuu entisestään, jotta asiakkaan oikeudet ja velvollisuudet, työmahdollisuudet, osaamisen kehittäminen sekä työnhakuvelvoitteen täyttäminen kerrotaan asiakkaalle mahdollisimman ymmärrettävästi. Työnhakuvelvoitteen täyttäminen ja siihen liittyvä seuraamusjärjestelmä on osoittautunut asiakkaille vaikeasti ymmärrettäväksi.

Työnhakuvelvollisuuden asettamiselle ja velvoitteen alentamiselle tulee olla selkeät soveltamisohjeet, jotta erilaisilta tulkinnoilta ja asiakkaiden erilaiselta kohtelulta vältytään. Työnhakuvelvollisuuden asettaminen mm. lyhytkestoisten työmahdollisuuksien mukaan on hyvä määritellä tarkemmin esim. sen suhteen, mikä määrittää lyhytkestoiseksi työksi. Työnhakuvelvoitteen asettaminen esimerkiksi opettajille, jotka ovat kesäajan työttöminä työnhakijoina, on saanut todella paljon kritiikkiä asiakkailta ja työnantajilta. Tällä lainkohdalla ei täysin edesauteta mm. tätä asiakasryhmää. Lyhytkestoiseen työhön työllistyminen ei myöskään usein ole kannattavaa, mikäli työttömyysetuus- ja toimeentulojärjestelmä on tällä tasolla.

Työnantajat ovat antaneet palautetta merkittävässä määrin ns. näennäisten työnhakujen lisääntymiseen. Tämä hankaloittaa ja lisää rekrytoijien työtä mm. työvoimapula-aloilla. Työnhakuvelvoitteen asettamisessa tulisi suoda enemmän virkailijakohtaista harkintaa tai työnhakuvelvoitteen asettamatta jättämistä kokonaan ko. kohderyhmältä, joilla tiedossa työttömyyden päättymisen. Työnhakuvelvoitteen asettamatta jättämistä olisi lainsäädännössä hyvä laajentaa koskemaan myös mm. omaehtoisissa opinnoissa olevia, jotka suorittavat uutta tutkintoa uudelta alalta siksi, etteivät he kykene ns. aiempaan työhön.

Vaikka palveluprosessiin ehdotettavat muutoksen ovatkin pääpiirteissään kannatettavia, nousee käytännön toteutuksen kannalta esiin muutamia huomioita. Vaikka työnhakija täyttäisi ehdot työnhakukeskustelusta luopumiselle, kyseisillä työnhakijoilla säilyisi velvollisuus edistää työllistymistään sen ajan, kun hän on asiakkaana työ- ja elinkeinotoimistossa (vuoden 2025 alusta lukien työvoimaviranomaisessa) ja kuuluu työttömyysturvajärjestelmän piiriin. Tämä tarkoittaisi työnhakuvelvollisuuden asettamista työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa ja sen toteutumisen seuranta.

Harvoin tulee vastaan tilannetta, että asiakas ilmoittaisi työttömyyden päättymisestä heti aiemman työnhakukeskustelun jälkeen eli lähtökohtaisesti, jos asiakas ilmoittaa työttömyyden päättymisen pidemmälle kuin nykyinen suunnitelma on voimassa, asiakkaalle tulisi kuitenkin aina tehdä työnhakukeskustelu tai täydentävä työnhakukeskustelu työllistymissuunnitelman päivittämiseksi, jotta työnhakuvelvollisuus voidaan tarkistaa ja asettaa tai jättää asettamatta loppuajalle tilanteen mukaisesti. Nykyinen malli on lisännyt ylimääräisten keskusteluiden järjestämistä, koska asiakkaiden tilanteet muuttuvat usein ja ohjeiden mukaan asiakkaiden työllistymissuunnitelmat tulee aina päivittää ajan tasalle, mikäli työnhaku jää voimaan.

Esimerkki: Asiakas ilmoittaa 15.1.2024, että hänellä alkaa vähintään kaksi viikkoa kestävä kokoaikatyö 1.2.2024 ja haluaa jättää työnhakunsa voimaan myös työn alkamisen jälkeen. Hänellä on nykyisessä työllistymissuunnitelmassa työnhakuvelvollisuusjaksot asetettu 15.12.–14.1., 15.1.–14.2. ja 15.2.–14.3. Asiakkaalle järjestetään ylimääräinen täydentävä työnhakukeskustelu, jotta voidaan tehdä uusi työllistymissuunnitelma, johon ei aseteta työnhakuvelvollisuutta. Esityksen myötä nämä ylimääräiset keskustelut tulee kuitenkin edelleen järjestää, koska työllistymissuunnitelman tulee olla ajan tasalla ja työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättämisestä sovitaan työllistymissuunnitelmassa, ellei ole tarkoitus muuttaa myös työllistymissuunnitelman voimassaoloa ja sitä, missä työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättämisestä sovitaan.

Käytännössä esityksen antama mahdollisuus olla järjestämättä työnhakukeskusteluita ja täydentäviä työnhakukeskusteluita toteutuu tilanteessa, jossa asiakas työnhakijaksi tullessaan jo tietää, että hänen työttömyytensä päättyy kolmen kuukauden kuluessa. Tältä osin muutos tuo helpotusta esimerkiksi kesän ruuhkatilanteisiin, jolloin kesän ajaksi työttömäksi jääville voidaan keventää palveluprosessia. Asiakkaat kuitenkin ohjautuvat usein työnhakijoiksi jo ajoissa ennen työttömyyden alkua, joten näihin tilanteisiin on hyvä saada tarkennusta, miten toimitaan.

Esimerkki: Asiakas ilmoittautuu työnhakijaksi 7.5.2024, kokoaikatyö päättyy 2.6.2024 eli on työtön 3.6.2024 alkaen. Alkuhaastattelu järjestetään 9.5.2024, jolloin asiakas kertoo, että aloittaa työt 10.8.2024 (kesto vähintään kolme kuukautta). Alkuhaastattelun ajankohdasta on yli kolme kuukautta työn alkamiseen, mutta työttömyyden alkaessa siihen on alle kolme kuukautta. Asetaanko asiakkaalle työnhakuvelvollisuus 2.6.2024 alkaen pääsäännön mukaisesti (3.6.-2.7. ja 3.7.-2.8., viimeiselle jaksolle ei aseteta, koska kokoaikatyö alkaa) vai voiko asiantuntija käyttää esityksessä kirjattua harkintaa eli otettaisiin huomioon työnhakijan mahdollisuudet työllistyä lyhytkestoiseen työhön ennen työttömyyden päättymistä ja haettavien työmahdollisuuksien määrää voitaisiin myös alentaa tai jättää hakuvelvollisuus kokonaan asettamatta laissa säädetyillä perusteilla? Järjestettäisiinkö tällaisessa tilanteessa asiakkaalle täydentävä työnhakukeskustelu 23.5.2024, mutta muita ei, koska työ alkaa kolmen kuukauden kuluessa vai voisiko myös ensimmäisen täydentävän työnhakukeskustelun jättää järjestämättä, koska tiedetään, että työ alkaa työttömyyden alkamisesta kolmen kuukauden sisällä?

3. Muut ehdotettavat muutokset

a) Näkemyksenne työttömyysturvalakiin sisältyvistä muutoksista:

Ei lausuttavaa.

b) Muut mahdolliset näkemyksenne esitysluonnoksesta:

Eures-työnvälitysverkoston määrittely ja roolien selkeyttäminen on tärkeää. Esityksessä mainitaan Eures-työnvälitysverkostoa koskevien tehtävien selkeyttäminen, mutta mitä tämä konkreettisesti tarkoittaa? Tehtävät olisi hyvä määritellä jo lainsäädännössä ja tarkentaa soveltamisohjeissa.

Säynätmäki Tuula
Keski-Suomen TE-toimisto

Nyman Janne
Keski-Suomen TE-toimisto