

Asia: VN/698/2021

## **Hallituksen esitys eduskunnalle työnhakijan palveluprosessin ja eräiden työttömyysetuuden saamisen edellytysten uudistamista koskevaksi lainsäädännöksi**

### Lausunnonantajan lausunto

#### **Yleistä lausuttavaa esitetyistä muutoksista?**

Satakunnan TE-toimisto pitää luonnosta hallituksen esitykseksi niin sanotun pohjoismaisen työvoimapalvelumallin käyttöön ottamiseksi ja siihen liittyviä muutosesityksiä pääosin hyvinä. Työnhakijoiden nykyistä intensiivisempi asiantuntijatuki, tarpeen mukaisiin palveluihin ohjaaminen sekä työttömyysturvaseuraamusten kohtuullistaminen ja porrastaminen ovat kannatettavia asiakokonaisuuksia.

Vaikka esitetty kokonaisuus on tavoitteiltaan hyvä, niin laiksi puettuna kokonaisuus näyttäytyy ”mekanistiselta” ja yksityiskohtaiselta. Haastattelut lailla säädettyinä aikataulutuksineen vaihdellen eri kohderyhmittäin voivat johtaa nk. turhiin haastatteluihin, ylimääräiseen hallinnointiin ja osittain laadullisesti heikkoon lopputulokseen. Asiakkaiden näkökulmasta palveluprosessi voi tietyissä tilanteissa tuntua paitsi vaikeaselkoiselta myös byrokraattiselta. Haastattelujen toteuttamisessa olisi hyvä lisätä harkinnanmahdollisuuksia asiakkaiden tilanne huomioiden. Valtaosa uusista työnhauista päättyy nykyiselläänkin suhteellisen nopeasti ennen 3 kuukauden työttömyyttä joko työllistymiseen avoimille markkinoille tai palveluihin. Asiakkaiden palvelutarpeiden perusteella haastatteluja voisi korvata suuremmissa määrin myös ostopalveluilla tai verkostotapaamisilla kuin mitä on esitetty. Kokonaisvaikuttavuus saavutetaan kuitenkin laadulla ja laatu tuo myös se, että haastatteluihin yhdistetään tarvittavat palvelut. Asiantuntijoiden osaaminen palveluihin ohjaamisessa ja työvoimapolitiittisen harkinnan käytössä tulee varmistaa.

Työnhakuvelvollisuuden seuranta tulee aiheuttamaan hallinnollista lisätyötä, tulkinnallisia tilanteita ja epäselvyyttä asiakkaiden keskuudessa. Alueellisesti ja ammateittain työnhakumahdollisuudet

vaihtelevat. Kaikilla työnhakijoilla ei ole hyviä valmiuksia käyttää verkkopalveluja ja/tai ymmärtää palveluiden velvoittavuuksia ja mahdollisuuksia digitaalisessa muodossa, joten digitaalisten palveluiden selkeys, ymmärrettävyys ja toimivuus ovat kokonaisuuden kannalta merkittävässä roolissa.

Hallitus on esityksen mukaan osoittamassa pohjoismaisen työvoimapalvelumallin toteuttamiseen vuositasolla huomattavan määrän lisäresursseja henkilöstön palkkaamiseen. Lisähenkilöstön määrän lisäystä on arvioitu vuoden 2019 henkilöstömääriin. Arviomme mukaan lisäresursseilla ei kuitenkaan pystytä TE-toimistoissa hoitamaan työvoima- ja yrityspalveluiden kokonaisuutta tuloksellisesti, jos pohjoismaisen mallin mukainen kokonaisuus toimeenpannaan. Esitetyt lisäresurssit tarkoittavat tämänhetkiseen eli vuoden 2021 tilanteeseen nähden Satakunnan TE-toimiston osalta sitä, että henkilöstön nettolisäys olisi alustavien tietojen mukaan nykyiseen henkilöstömäärään (160 htv) nähden noin 8 % eli 13 henkilötyövuotta (kuntakoikeiluun ohjautuu lisäksi n. 8 asiantuntijaa) johtuen siitä, että nk. koronalisärahoituksella on kuluvan vuoden loppuun asti töissä 21 asiantuntijaa. Lisääntyvät haastattelut ml. hallinnolliset lisätyöt voidaan lisärahoituksen avulla organisoida niin, että pohjoismaisen mallin mukaiset tehtävät tulevat hoidetuksi mahdollisimman hyvin (edellyttäen digitaalisten palveluiden kehittämistä ja toimivan sähköisen ajanvarausjärjestelmän käytettävyyttä), mutta muiden palveluiden osalta TE-toimiston palvelukokonaisuuden tehokkuus vaarantuu. Tämä johtuu siitä, että koronalisäresurssien määräaikaisesta henkilöstöstä osa työskentelee tällä hetkellä muissa kuin suoraan työnhakija-asiakkaiden palveluissa esimerkiksi yrityspalveluiden ja työvoimakoulutuksen tehtävissä.

Esitetty toimintamalli painottaa työajan käyttöä henkilöasiakasprosessiin ja sitoo huomattavan paljon resursseja järjestelmällisesti aikataulutettuun asiakkaiden tapaamisiin ja kontaktointiin. Tämä on hyvä ja perusteltu toimintatapa, mutta samanaikaisesti pitäisi resursseja suunnata etenkin työnantaja-asiakkuuksiin ja osaamisen kehittämiseen, jotta työllistymisen ja osaavan työvoiman saatavuuden edistämiseksi tehtäisiin mahdollisimman paljon oikeita asioita.

### **Lausuttavaa vaikutusten arvioinnista; taloudelliset vaikutukset?**

Taloudellisia vaikutuksia on arvioitu lakiluonnoksessa lähinnä välittömien TE-toimistojen toimintamenojen ja työttömyysturvamenojen lisäyksiä sekä toisaalta oletettujen työllisyysvaikutusten perusteella, jotka toteutuessaan puolestaan vähentäisivät julkisen talouden menoja. Mallin toimeenpanon edellyttämiä digitalisaation eli tietojärjestelmäratkaisujen ja toimitilojen muutoksiin liittyviä kustannuksia ei ole arvioitu.

### **Lausuttavaa vaikutusten arvioinnista; vaikutukset viranomaisten toimintaan (ml. resursseja koskevat asiat)?**

Suunniteltu henkilöstön lisäys koko Suomessa on 1 200 henkilötyövuotta. Alustavien esitysten mukaan Satakuntaan kohdistuisi 42 henkilötyövuotta mukaan lukien kuntakokeiluun kohdennettavat henkilötyövuodet. Tällä hetkellä koronan lisärahoituksella on Satakunnassa määräaikaissa työsuhteissa koronarahoituksella tämän vuoden loppuun 21 TE-palveluiden asiantuntijaa, joten henkilöstön nettolisäys tämän syksyn tilanteeseen nähden olisi 21 henkilötyövuotta Satakunnan TE-palveluihin (ml. kuntakokeilu).

Nykytilanteessa haastatteluja toteutuu valtakunnallisesti arviolta 888 000 ja Satakunnassa 35 000. Muutoksen laskennallinen lisäys tarkoittaa, että jatkossa tehdään koko maassa n. 2,5 milj. haastattelua, joista paikan päällä 1,6 milj. haastattelua. Vastaavasti Satakunnassa tehtäisiin n. 100.000 haastattelua, joista paikan päällä n. 60 000. Ostopalveluina mallin mukaan voitaisiin tehdä enintään 1,5 keskustelua, eli valtakunnallisesti 260 000 ja Satakunnassa n. 10 000 haastattelua ostopalveluina. Ostopalveluita voidaan hyödyntää vain ensimmäisen kuuden kuukauden aikana. Tapaaminen valmentajan kanssa voi korvata haastattelun. Arvio valmentajien haastatteluista nyt max. 1 000 vuodessa.

Hallituksen esitysluonnoksessa laskelmien perusteella vaikuttaa epätodennäköiseltä, että suunnitelluilla resurssin lisäyksillä kyettäisiin kattamaan muutoksesta syntyvät lisätyöt ilman muutoksia tai joustoja mallin toteuttamisessa. Tarvitaan joko a) suunniteltua enemmän resurssia kattamaan tarvittava haastattelun tarve, huomioiden myös haastattelun sisällön kehittämistä koskevat kannanotot hallituksen luonnosesityksessä tai b) aiottua enemmän ostopalveluiden tai muiden palveluiden hyödyntämistä tai c) merkittävästi lainsäädännöllistä joustavuutta tai harkinnanvaraa jättää osa työttömistä ja työttömyysuhan alaisista haastatteleematta suunnitellulla volyymin ts. keskittymistä niihin kohderyhmiin, jotka tarvitsevat enemmän ja tiiviimpää palvelua. Tämä on mahdollista tehokkaalla alkuhaastattelun mallilla, jota tuetaan riittävästi tekoälyä hyödyntävillä menetelmillä. Lisäksi resurssien riittävyyttä tukee hyvin suunniteltu sähköinen ajanvarausmalli sekä aiempaa parempi malli hyödyntää etähaastattelutekniikoita.

Ajatus henkilökohtaisten tapaamisten lisäämisestä ja paremmasta sisällöstä uudessa mallissa on erittäin kannatettava, mutta toteutukseen sisältyy joitakin riskejä, jotka on syytä tunnistaa. Asiakkailta, jotka kulkevat kolmen ensimmäisen kuukauden aikana läpi intensiivijakson kaikki vaiheet on voitava kokea hyötyvänsä tiiviistä tapaamisväleistä. Tämä toteutuu siinä tapauksessa, että asiantuntijat koulutetaan yhtenäisesti toteuttamaan prosessin eri vaiheita ja pystyvät välittämään selkeän ja asioissa luontevasti etenevän prosessin asiakkaan hyödyksi. Sisällöllisen selkeyden lisäksi tulee huolehtia riittävästä resursseista. Asiakstapaamisiin on turvattava riittävä aika ainakin kaksi kertaa ensimmäisen kolmen kuukauden aikana, mielellään useamminkin. Mikäli riskejä ei kyetä riittävällä resursoinnilla, riittävällä ja yhtenäisellä kouluttamisella tai lainsäädännöllisellä joustavuudella hallitsemaan voi lopputuloksena olla hallituksen esityksen määräaikaishaastatteluiden nykytilaa kuvaava ajatus ”Haastatteluista on tullut muodollisia ja vähimmäisvaatimukset täyttäviä yhteydenottoja työnhakijaan”, mutta uudessa mallissa näitä tehdään vain tiiviimmällä tahdilla. Tällöin vaikutuksena on asiakkaiden kiireinen ja sisällöltään köyhä yhteydenpito, joka ei ole omiaan edistämään julkisen työnvälityksen tavoitteita.

## Lausuttavaa vaikutusten arvioinnista; vaikutukset työllisyyteen?

Haastattelujen työllisyysvaikutuksia on tutkimuksiin perustuen esitetty laajalti ja empiirisiin tutkimustuloksiin nojautuen. Työllisyyden paranemisessa ratkaisevaa on kuitenkin yleinen taloustilanne, työvoiman kysyntä ja osaavan työvoiman saatavuus.

Verrattuna nykyiseen palveluprosessiin merkittävin ero on työviranomaisen tiivis yhteydenpito työnhaun alkuvaiheessa ja puolen vuoden välein toteutettavat intensiivivaiheet. Nykyisessä prosessissa alkuhaastattelun jälkeen iso osa työnhakijoista hakee työtä omatoimisesti. Uudessa mallissa työvoimaviranomainen kulkee tiiviisti rinnalla ja samalla edellytetään työpaikkojen hakua.

Käytännössä työllisyysvaikutusta syntyy, mikäli järjestelmää kyetään toteuttamaan suunnitellusti, seurantaa palvelee hyvin toimiva tietotekninen automatiikka ja asiantuntijoilla on riittävästi aikaa ja osaamista arvioida työnhakuvelvoitteen laajuus ja tukea työhakukeskusteluissa työnhakijaa ja ohjata oikeisiin palveluihin. Merkittävin osa-alue prosessissa on palveluntarpeen määrittäminen oikein sekä työnhaun tukeminen sen pohjalta oikeilla palveluilla. Pelkkä määrällinen hakuvelvoite ja näennäiskontaktit eivät johda toivottuihin työllisyysvaikutuksiin.

## Lausuttavaa vaikutusten arvioinnista; muut vaikutukset?

Nykyisessä työtarjouksiin ja työnhakijan työpaikkoihin esittelyihin perustuvassa työnhakua aktivoivassa mallissa todella voidaan nähdä se asiakkuuksiin liittyvä haaste, että kaikille asiakkaita ei käytännössä yhteneväisesti velvoiteta hakemaan työtä. Malli on perustunut myös siihen, että TE-toimiston asiakkailta on ollut mahdollisuus toteuttaa työllistymissuunnitelmankin perusteella ns. omatoimista työnhakua. Mallissa on luotettu laajasti työnhakijoiden omaan aktiivisuuteen ja mahdollistettu laaja harkinta velvoittavien työtarjousten tekemisessä koskemaan ”osuvia työtarjouksia”.

Harkinnan ollessa hyvin vaihtelevaa, voidaan nähdä asia nähdä asiakkaiden perusoikeuksien vaihtelevana toteutumisena, ellei perusoikeutena nähdä työnhakijan oikeutta itse päättää millaista työtä avoimilta markkinoilta kulloinkin päättää hakea. Esitetyllä työnhaun muutoksella päästään ratkaisuun, jossa työnhakijoille määritellään kuukausittainen työnhakuvelvoite, joka aktivoi aikaisempaa paremmin hakemaan työtä, mutta toisaalta työnhakija voi itse päättää mitä paikkoja hakemalla hän velvoitteen täyttää. Näin voidaan perustellusti ajatella mallin edistävän laajempaa työnhaun aktiivisuutta.

Riskeinä mallissa ovat edelleen, miten vaihtelevasti harkintaa hakuvelvoitteen määrittämisessä käytetään ja kuinka oikeaan osuvia ovat työnhakijoiden valinnat haettavien työpaikkojen osalta. Luultavimmin edelleen tarvitaan TE-virkailijoiden näkemystä siihen, mihin työpaikkoihin työnhakijan on järkevää hakea ja apua mm. ostopalveluilla työnhakutaitoihin. Täydentävillä työnhakukeskusteluille tulee pyrkiä täsmentämään jatkuvasti sekä palveluntarvetta sekä auttamaan työnhakijaa hahmottamaan työmarkkinoiden tarjontaa suhteessa omaan ammatilliseen osaamiseen ja työnhakutaitoihin. Oikein hyödyntämällä malli tukee työnhaun tukeen liittyvien oikeuksien toteutumista aiempaa paremmin.

Yksi näkökulma liittyy palveluohjaukseen ja hankittavien palveluiden määrään. Nykyisellään melko suurenakin haasteena on asiakkaiden ohjaus oikeisiin ja oikea-aikaisiin palveluihin. Merkittävänä syinä on koronapandemian tuoma etätyö ja vähäinen henkilökohtainen kontakti asiakkaisiin, ohjauksellisen osaamisen puutteet sekä palveluprosessista johtuvat syyt. Kahteen jälkimmäiseen uusi malli pyrkii vastaamaan. Prosessia kehitetään tiiviimmäksi, pyritään lisäämään resurssia ja sitä kautta aikaa ohjata asiakkaita. Tärkeänä kehittämiskohteena tulee myös pitää virkailijoiden sekä palveluntarvearvioinnin sekä ohjauksellisen osaamisen kehittämistä. Tämä on prosessin lisäksi merkittävä tekijä työnhakijoiden perusoikeuksien toteutumisessa. Pelkkä prosessin tiiviys ei riitä. Rinnalle tarvitaan yhteneväistä sisältöä ja osaamista työnhakijoiden työhön liittyvien perusoikeuksien turvaamiseksi.

Mikäli tässä onnistutaan, voidaan varautua myös hankittavien palveluiden kysynnän kasvuun ja toki myös työnhaun aktiivisuuden lisääntymiseen. Välittömänä vaikutuksena prosessin tiivistämisestä voi olla jonkinasteinen mm. ostopalveluiden kysynnän kasvu. Palveluntarpeesta lähtevä laajamittainen ohjaamisen kasvu edellyttää kuitenkin myös pidempiaikaista ja jatkuvaa virkailijoiden osaamisen kehittämistä.

## **Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettu laki; yleistä lausuttavaa työnhakijan palveluprosessista?**

### Työnhaun käynnistäminen

Kun työnhaku käynnistetään verkkopalvelussa, tulee asiakkaan tehtäväksi ainakin sähköinen palvelun tarpeen arviointi ja työllistymissuunnitelman laatiminen verkkopalvelussa. Muutoksena aiempaan asiakkaan tulee ”suorittaa muut häneltä edellytetyt henkilöasiakkaan palveluprosessiin liittyvät toimet” välittömästi työnhaun käynnistämisen yhteydessä, eikä vaiheittain kuten aiemmin. Muutos on hyvä, sillä jo käynnistyneet työnhaut eivät katkeile tekemättä jäävien verkkotehtävien vuoksi. Tämän alkuvaiheen muutoksen vuoksi asiakkaiden neuvonta, ohjaus ja asiakastiedotus korostuvat entisestään.

Alkuhaastatteluihin tulee jatkossa osoittaa henkilöstöresursseja nykyistä enemmän johtuen yhtäältä siitä, että alkuhaastattelu tulisi suorittaa viiden arkipäivän kuluessa nykyisen kahden viikon sijasta ja toisaalta sen vuoksi, että alkuhaastattelu järjestettäisiin jatkossa lähes kaikille asiakkaille. Riippuen sähköisen ajanvarauksen toimintaperiaatteesta, eli varaako alkuhaastatteluajan virkailija vai asiakas, syntyy joko painetta purkaa ilmoittautuneiden muistilistaa tai järjestää riittävästi aikoja uusien asiakkaiden aikavarauksille. Toimistoissa voidaankin päätyä harkitsemaan toteuttamistapoja henkilö- ja tilaresurssisyyistä hyvin eri tavoin, vaikka uuden mallin ja erityisesti alkuhaastattelun peruslähtökohta on henkilökohtainen haastattelu.

#### Henkilökohtaiset tapaamiset toimipaikoilla

Uusi toimintamalli korostaa henkilökohtaista tapaamista alkuhaastattelun sekä varsinaisten työnhakukeskustelujen osalta. Täydentävien työnhakukeskustelujen osalta harkinnanvaraa on riittävästi ja todennäköisesti näistä tullaan suurin osa käymään tarpeen mukaan muutoin kuin kasvotusten. Käytävissä olevien tilojen suhde palveluprosessin toteutumiseen on erilainen eri alueilla samoin kuin asiakkaiden asiointitietäisyydet TE-toimipaikoille. Lainsäädäntöehdotuksen sanamuodot tukevat sitä, että alueilla nykyisten ja mahdollisesti uusien tilojen suunnittelussa tulee huomioida kasvava henkilökohtainen asiointi ja sitä tulee lopullisessa säädöstekstissä painottaa. Täydentävien keskustelujen osalta annettu liikkumavara on niin ikään tarpeellinen, huomioiden erityisesti harvaan asutuilla alueilla asuvien etäisyydet toimipaikkoihin.

#### Työnhakukeskustelut ja täydentävät työnhakukeskustelut

Keskustelujen toistuvuus tukee vahvan alun lisäksi kuukauden intensiivisen jakson toistumista aina puolen vuoden työttömyyden jälkeen, kolmen kuukauden välein käytävän työnhakukeskustelun jälkeen. Otetta voidaan pitää huomattavasti aiempaa intensiivisempänä. Vahva alku syö paljon resurssia ja jonkin verran syntyy ”kuolleen painon”-ilmiötä, koska iso osa löytää ratkaisunsa ennen kolmen kuukauden kulumista. Muutos on perusteltua kuitenkin siksi, että kohtalaisessa mittakaavassa jää myös tunnistamatta työnhakijoiden haasteita siinä vaiheessa, kun niihin olisi vielä mahdollista puuttua. Sen vuoksi vahva alku puoltaa kuitenkin paikkaansa. Tapaamisten frekvenssiä osana prosessi voidaankin pitää kannatettavana huomioiden resursointiin ja toteuttamismahdollisuuksiin liittyvät haasteet.

#### Muuta huomioitavaa

Palveluprosessiin liittyviä palveluita olisi syytä arvioida uudelleen. Kaikilla asiakkailla ei ole riittäviä valmiuksia seurata oman työllistymissuunnitelmansa toteutumista verkkopalveluissa. Haastatteluja tulisi voida asiakkaan palvelutarpeesta riippuen voida korvata muillakin palveluilla tai verkostotapaamisilla joustavammin kuin on esitetty.

Palveluprosessin toimeenpanon tueksi tarvitaan hyvää ohjeistusta prosessien sisältöihin ja prosessista poikkeamisiin. Koska prosessiin liittyy nykyistä enemmän asiakkuuksien hoidon seurantatehtäviä niin erityishuomiota pitää kiinnittää asiantuntijoiden tietoteknisiin työnhallintajärjestelmiin. Asiakkaiden näkökulmasta erilaisille asiakkaiden oma-arviointityövälineille on myös tarvetta.

### **Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettu laki; lausuttavaa osa-aikaista työtä tekevien palveluprosessista?**

Osatyöllisten osuus TE-toimiston työnhakija-asiakkaista on jo jonkin aikaa kasvanut. On tärkeää, että tähän laajenevan osatyöllisten joukkoon kohdennetaan aktiivisesti palveluita ja lainsäädäntötasolla kiinnitetään huomiota työnhakijaksi tulevien osatyöllisten tilanteen huolelliseen kartoittamiseen ja heidän parempaan työllistymiseen. Resurssinäkökulmasta jää nähtäväksi mihin julkisen työvoimapalvelun resurssit riittävät tämän asiakasryhmän kanssa lisäresursseineenkin? Tämän näkökulman vuoksi on hyvä, että osatyöllisten palveluprosessi olisi kevyempi.

### **Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettu laki; lausuttavaa koulutuksessa olevien palveluprosessista?**

Työnhakukeskusteluiden ja täydentävien työnhakukeskusteluiden puoltaa paikkaansa niissä tapauksissa, joissa työllistyminen koulutuksen jälkeen on epätodennäköistä.

### **Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettu laki; lausuttavaa muistutuksesta?**

Muistutus on hyvän palveluperiaatteen ja hallinnon mukainen toimenpide ja porrastus työttömyysturvan uudistamisessa. Muistutusten tekeminen ja seuranta lisäävät työttömyysturvaan liittyvää työaikaa TE-toimistoissa ja kuntakokeiluissa. Muistutusten tekninen toteutus jää epäselväksi.

### **Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettu laki; yleistä lausuttavaa työnhakuvelvollisuudesta?**

Työnhakuvelvoitteen asettamiseen liittyy paitsi yksityiskohtaisia sääntöjä ja muistettavia aikamääreitä, myös laajaa harkintaa, mikä edellyttää alueen työmarkkinatilanteen tuntemusta.

Työnhakuvelvoitteen seurannan osalta on jossain määrin odotettavissa epäselviä tilanteita ja epävarmoja tulkintoja.

Velvoitteen asettamisen perusteena voi toimia työnvälitysjärjestelmässä avoimena olevien soveltuvien työpaikkojen määrä, toisaalta kunkin hetken poikkileikkaustilanne ei kerro koko totuutta. Työnhakuvelvoitteen voisi täyttää myös hakemalla työpaikkaa, joka ei ole julkisesti haettavana. Työnhakuvelvollisuuden asettamisen tueksi tarvitaan säännöllistä ja kattavaa työmarkkinatilanteeseen liittyvää tiedolla johtamisen tukea. Hallituksen esityksen JTYPL 3.luvun 3§:ssa viitataan valtioneuvoston asetukseen, jolla tarkemmin ohjeistetaan työnhakuvelvoitteen alentamisen perusteista. Tähän asetukseen liittyy toiveita mahdollisimman yksinkertaisesta harkintaohjeistuksesta, missä tilanteessa hakuvelvoitetta voidaan alentaa esim. tiettyjen alueellisten työpaikkojen esiintyvyyssraja-arvojen tms. suhteen.

### **Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettu laki; lausuttavaa osa-aikaista työtä tekevien työnhakuvelvollisuudesta?**

Yhden työmahdollisuuden hakeminen kolmen kuukauden tarkastelujaksolla on varsin kohtuullinen vaatimus ja aktivoi ainakin osittain osa-aikatyötä tekevien työnhakua ja lisää mahdollisuuksia löytää enemmän työllistävää työtä.

Ehdotuksesta ei löydy kannanottoa tuleeko hakea nykyistä enemmän työtunteja sisältävää työtä täyttääkseen hakuvelvoitteen.

### **Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettu laki; lausuttavaa koulutuksessa olevien työnhakuvelvollisuudesta?**

Sopii lyhyisiin koulutuksiin, joissa tavoitteena on muutoinkin nopea osaamisen päivittäminen ja työllistyminen. Pitkäkestoisissa tutkintoon johtavissa koulutuksissa työnhakuvelvoite ei ole kuin loppuvaiheessa perusteltu. Velvollisuutta ei tulisi tiukasti soveltaa kotoutumiskoulutuksen aikana.

### **Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettu laki; lausuttavaa työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättämisestä?**

Asiakkaiden yhdenvertaisuuden toteutuminen työnhakuvelvoitteen alentamisessa ja asettamatta jättämisessä tulee olemaan haasteellista.



## **Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettu laki; muuta lausuttavaa?**

Työttömyysuhan alaisen henkilön rinnastaminen työttömään voi jossain tilanteissa vaikuttaa kohtuuttomalta ja voi herättää ihmetystä, kun usein määräaikaiset työt usein jatkuvat heti tai pienen tauon jälkeen.

## **Työttömyysturvalaki; lausuttavaa työstä eroamisen perusteella asetettavasta seuraamuksesta?**

Esitetty muutos on hyvä.

## **Työttömyysturvalaki; lausuttavaa työstä kieltäytymisen perusteella asetettavasta seuraamuksesta?**

Esitetty muutos on hyvä.

## **Työttömyysturvalaki; lausuttavaa porrastetusta seuraamuksesta?**

Esitetty muutos on sinänsä hyvä, mutta tulee lisäämään merkittävästi työttömyysturvaan käytettävää hallinnollista työtä ja työaikaa TE-toimistoissa.

## **Työttömyysturvalaki; muuta lausuttavaa?**

Hyvä, että lakia monialaisesta yhteispalvelusta muutetaan niin, ettei työnhakijalla asetettaisi työnhakuvelvoitetta. Monialaisen yhteispalvelun asiakkuuskriteerien mukaan asiakkuus päätetään, ellei palvelulla ole saatavissa muutosta aikaiseksi. Kuitenkin ko. lain luonnoksessa 5§:n kohdalla viitataan työnhakuvelvoitteeseen. ”Työttömän on säilytettävä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 3 luvussa tarkoitetun työnhakuvelvollisuuden täyttämiseen liittyvät selvitykset ja esitettävä ne työ- ja elinkeinotoimistolle sen pyynnöstä”.

## **Lausuttavaa työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain muuttamisesta?**

-

**Lausuttavaa muiden lakien muuttamisesta?**

-

**Lausuttavaa muutosten voimaantulosta ja siirtymäajan järjestelyistä?**

-

**Lausuttavaa suhteesta perustuslakiin ja säätämijärjestyksestä?**

-

**Muuta lausuttavaa?**

-

Sundell Juhani  
Satakunnan TE-toimisto