

**Pohjois-Karjalan työ- ja elinkeinotoimiston asiantuntijalausunto
hallintovaliokunnalle liittyen hallituksen esitykseen HE/207/2022 julkisten
työvoima- ja yrityspalveluiden uudelleen järjestämistä koskevaksi
lainsäädännöksi**

Pohjois-Karjalan TE-toimisto kiittää mahdollisuudesta asiantuntijalausunnon antamiseen ja toteaa lausuntonaan seuraavaa:

Esitetty uudistus on todella laajavaikutteinen ja koskee useita eri yhteiskunnallisia toimijoita. Työllisyysvaikutukseksi on arvioitu 7000 – 10 000 uutta työllistä. Mielestämme vaikutus on todella pieni suhteessa uudistuksen laajuuteen ja siitä aiheutuvaan työmäärään eikä kokonaisuudesta käy ilmi, millä aikavälillä tätä tavoitellaan ja miten pysyviä vaikutukset ovat suhteessa käytettyihin resursseihin.

Kunnille tuleva järjestämisvastuu työllisyydenhoitopalveluista liitettynä kunnan rahoitusvastuun laajentumiseen tukenee kuntia yhä aktiivisempaan otteeseen työllisyyden hoitamisessa. On kuitenkin haastavaa arvioida, tukeeko malli riittävästi ja nykyistä paremmin esimerkiksi pitkäaikaistyöttömien työllistymistä palveluista avoimille työmarkkinoille. Epäselväksi jää myös se, miten varmistetaan yleiskatteellisen määräraharesurssin kohdentuminen juuri työllisyyden hoitoon.

Järjestämisvastuun toteuttamistavassa on hyvä huomioida palvelujen yhtäläinen turvaaminen kaikille asiakkaille, niin henkilö- kuin yritysasiakkaille. Esityksen pohjalta ei ole vielä kaikilta osin tiedossa, mitkä palvelut siirtyvät kunnille ja mitkä jäävät valtiolle, joten tätä on haasteellista huomioida valmistelussa. Etenkin yrityspalveluiden järjestämistä ei ole kirjattu esitykseen riittävän tarkasti ja esimerkiksi kuntien resursointitarvetta huomioiden siellä olevat nykyiset yrityspalvelut on mahdoton arvioida.

Järjestämisvastuun siirtämisestä kunnille voi muodostua riski, mikäli työvoimapohjan määrä alenee merkittävästi esitetystä ehdotuksesta. Järjestämisalueen tulee olla riittävän suuri, jotta se pystyy kantamaan vastuun kaikista tarvittavista palveluista. Lakiluonnoksessa esitetystä 20 000 henkilön työvoimamäärässä ei huomioida riittävästi tulevaa väestönkehitystä, joka suuressa osassa kuntia on vahvasti miinusmerkkinen. Tämän vuoksi osa nyt esityksen pohjalta määriteltävistä alueista voi olla jo viiden vuoden päästä liian pieniä työllisyysalueiksi, jolloin niitä jouduttaisiin järjestelemään uudelleen. Työllisyysalueen koko tulisi

kirjata lakiin siten, että tulevaisuuden työikäisen väestömäärän kehitystä olisi siinä jo huomioitu.

Erityistä huomiota tulee kiinnittää asiakkaiden yhdenvertaisuuteen eli miten turvataan toiminnan yhdenvertaisuus ja palvelujen saatavuus eri järjestämisalueiden sisällä sekä niiden välillä. Myös työvoiman liikkuvuus on pystyttävä turvaamaan edelleen. Jo nykytilanteessa eri alueilla voi olla erilaisia toimintamalleja, vaikka alueita ja toimijoita on vähemmän. Pienillä alueilla palveluvalikoima voi olla suppeampi kuin suuremmilla alueilla, mikä kaventaa mahdollisuutta toteuttaa palveluja yhdenvertaisesti. Isommilla työllisyysalueilla on mahdollisuus huomioida työntekijöiden resursointi ja osaaminen siten, että kaikki palvelut tulevat katetuksi. Jos työllisyysalue olisi pieni alue, esimerkiksi yksittäinen kunta, toiminta olisi erittäin haavoittuvaista työntekijäresurssien osalta ja asiakkaiden yhdenvertaisten palvelun saaminen varmasti heikkenisi.

Yhteistyö ja tiedonsiirto eri organisaatioiden ja järjestämisalueiden välillä on turvattava. Jos työllisyys- ja elinkeinotoimijat (kuten elinkeinopalvelut, kuntien palvelut, kehittämissyhtiöt, työvoimaviranomainen) jäävät erillisiksi toimijoiksi, tiedonsiirto ei helpotu nykyisestä ja toivotut hyödyt voivat jäädä saavuttamatta. Laissa tulee tarkasti huomioida ja kuvata se, kuinka tietoa voidaan siirtää eri toimijoiden välillä, jotta tästä saadaan hyötyjä asiakkaalle sekä varmistetaan riittävä tietosuoja.

Pohjois-Karjalan työ- ja elinkeinotoimisto pitää hyvänä, että työvoimaviranomaisilla olisi velvollisuus käyttää valtakunnallista tietovarantoa, palvelualustaa ja asiakastietojärjestelmäkokonaisuutta. Olemassa olevasta tietojärjestelmästä on hyvä aloittaa, koska sitä on nyt kehitetty vahvasti ja työntekijät ovat myös ottaneet sitä haltuun sekä ottavat edelleen koko vuoden 2023 ajan. Olisi taloudellisten resurssien ja voimavarojen tuhlausta, jos sitä ei käytettäisi. Lisäksi se mahdollistaisi kaikille toimijoille käyttää hyödyksi jo olemassa olevaa, pitkältä ajalta kirjattua tietoa, joka voisi uusien järjestelmien myötä kadota.

Henkilöstön osalta toteamme, että henkilöstön aseman turvaaminen irtisanomissuojalla ja siirtyminen liikkeenluovutuksen periaattein tulee kirjata säädöksiin tarkasti. Tällä on suuri vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin sekä resurssien säilymiseen, jotta olemassa oleva ammattitaito ja osaaminen pystytään siirtämään tuleville työllisyysalueille sekä takaamaan laadukkaat ja asiakaslähtöiset palvelut myös muutostilanteessa.

Toteamme myös, että uudistuksen toimeenpanovaihe on pitkä ja samaan aikaan meneillään on myös useita muita laki- ja järjestelmäuudistuksia. Esitys koostuu useista eri lakiesityksistä, joista osa on palautunut takaisin käsittelyyn (kuten palkkatukea ja kotoutumista koskevat säädökset). Tämä vaikuttaa vahvasti uudistuksen etenemisen valmisteluun, koska lakiesityksen osalta on edelleen näin paljon epävarmuuksia millä aikataululla ja minkä muotoisena laki tulee hyväksytyksi.

Lopuksi esitämme huolestamme siitä, kuinka hyvin jatkossa on mahdollista ohjata koko valtion työvoimapolitiikkaa, kun toiminta on jakautunut useisiin pieniin alueisiin. Esityksessä kuvattu ohjaustapa vaikuttaa jäävän pintapuoliseksi ja varsinaista käytännön ohjausta valtion ja työllisyysalueiden välillä ei kuvata riittävän tarkasti.

Työ- ja elinkeinotoimiston johtaja Katriina Päivinen

Tämä asiakirja KEHA/1600/2023 on hyväksytty sähköisesti / Detta dokument KEHA/1600/2023 har godkänts elektroniskt

Hyväksyjä Päivinen Katriina 23.01.2023 10:39