Henkilöstö-
palveluyritysten
liitto

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Lausunto
17.11.2021

Hallituksen esitys eduskunnalle työnhakijan palveluprosessin ja eräiden työttömyysetuuden saamisen edellytysten uudistamista koskevaksi lainsäädännöksi (HE 167/2021 vp)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt Henkilöstöpalveluyritysten liitolta (HPL) lausuntoa otsikossa mainitusta hallituksen esityksestä. HPL edustaa yksityistä työnvälitystä: henkilöstöpalveluyrityksiä ja työllisyyspalveluiden palveluntuottajia. HPL:llä on noin 400 jäsenyritystä.

HPL esittää lausuntonaan seuraavaa:

Uudistuksen tavoitteet kuten työttömyysjaksojen keston lyhentäminen, lyhytaikaisen työn vastaanoton helpottaminen, työnhakuun kannustaminen sekä työttömien tapaaminen useammin, ovat kaikki erittäin hyviä tavoitteita. HPL ei kuitenkaan ole täysin samaa mieltä hallituksen esitykseen sisältyvistä keinoista, joilla tavoitteet saavutetaan ja siksi HPL muuttaisi hallituksen esitystä tietyiltä osin. Muutokset liittyvät työn hakemisvelvollisuuteen, karensseihin sekä yksityisen työnvälityksen ja palveluntuottajien rooliin ja hyödyntämiseen.

Työnhakemisvelvollisuus

Hallituksen esityksen sivulla 4, todetaan näin:

> *”Työnhakijan tulisi työttömyysetuuden saamisen edellytyksenä hakea kuukaudessa enintään neljää työpaikkaa, riippuen…”*

Tässä kohtaa lienee kirjoitusvirhe, sillä ”enintään” sanan sijasta pitäisi varmasti olla ”vähintään”.

Esityksessä todetaan, että työnhakuvelvoitteeseen kuuluvaa velvoitetta hakea vähintään neljää työpaikkaa, voitaisiin alentaa TE-palvelujen harkinnan mukaan etukäteen tehtävässä työnhakusuunnitelmassa. Perusteluna tähän on mainittu mm. työpaikkojen vähäinen määrä ja työttömyyden pitkittyminen. Miten etukäteen voidaan tietää, miten paljon työnhakusuunnitelman kattavalla ajanjaksolla tulee sopivia työpaikkoja tarjolle? Ja eikö juuri silloin, kun työnhaku on pitkittynyt, ole syytä hakea työpaikkoja? Nämä mainitut asiat eivät voi olla hyväksyttäviä syitä olla asettamatta työnhakuvelvollisuutta. Kun työnhakijan pääasiallinen työ on hakea työtä, neljän työpaikan hakeminen kuukaudessa on suhteellisen vähäinen määrä.

HPL katsoo, ettei määrällistä työnhakuvelvoitetta ole syytä alentaa, ainakaan etukäteen laadittavassa työnhakusuunnitelmassa. Kun jälkikäteen arvioidaan, onko työnhakuvelvoite täytetty, voitaisiin lakiin perustuvista ja laissa tarkasti määritellyistä syistä katsoa, ettei karenssia ole tietyissä tapauksissa tarvetta asettaa. Jos työnhakuvelvollisuudesta myönnetään poikkeuksia kovin ”subjektiivisella” TE-palveluiden virkailijan harkinnalla, uudistuksen tavoitteet eivät toteudu ja lain soveltaminen monimutkaistuu sekä yhdenvertaisen kohtelun periaate vaarantuu.

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL
Eteläranta 10, 00130 Helsinki • hpl.fi • etunimi.sukunimi@hpl.fi

Karenssien liudentamiseen ei tarvetta

Korvaukseton määräaika on oleellinen osa työttömyysturvan vastikkeellisuutta. HPL ei näe perusteita korvauksettomien määräaikojen lyhentämiseen. Työn hakeminen on työnhakijan pääasiallinen työ, joten nykyiset karenssit eivät ole kohtuuton seuraus velvollisuuksien laiminlyönnistä. Näin ollen muistutusmenettelyä koskevat kohdat tulee poistaa lakiluonnoksesta. Työttömyysturvan tulee olla jatkossakin vahvasti vastikkeellista, sillä kyseessä on tasapaino oikeuksien ja velvollisuuksien välillä. Moitittavasta käyttäytymisestä tulee aina olla seurauksena korvaukseton määräaika.

Seuraamusjärjestelmän muuttaminen lisää myös työttömyysturvamenoja, joten senkään vuoksi järjestelmän muuttaminen ei ole kannatettavaa.

Oudoksumme myös lakiesityksen kohtaa, jossa todetaan, että silloin, kun työnhakija on jo täyttänyt työnhakuvelvollisuutensa, työtarjous ei olisi velvoittava. Tätä ei mielestämme perustella esityksessä riittävästi. Jää myös epäselväksi, miksi työn provisiopalkkaisuus (kokonaan tai osittain) olisi perusteltu syy kieltäytyä työstä ja mistä lakiluonnoksessa oleva euromääräinen raja tulee. Provisiopalkkaisessa työssä noudatetaan hyvin usein minimipalkkana vähintään työehtosopimuksella sovittua palkkaa, joten pelkästään provisiopalkkaus ei voi olla perusteltu syy kieltäytyä työstä.

Yksityisen työnvälityksen ja palveluntuottajien hyödyntäminen

Uudistuksen toteuttamiseksi hallitus on linjannut, että TE-palvelujen resursseja lisätään 70 miljoonalla eurolla vuodessa. On kovin harmillista, että hallitus käyttää 70 miljoonaa pelkästään julkisen työnvälityksen kasvattamiseen. Esityksessä jää valitettavan vähälle maininnalle yhteistyö yksityisen työnvälityksen toimijoiden kanssa. HE-luonnokseen tulisi kirjata entistä selkeämmin yksityisen työnvälityksen rooli ja uudistuksessa tulisi hyödyntää lukuisia tutkimuksia yksityisten työllisyyspalveluiden vaikuttavuudesta.

Henkilöstöpalveluyritykset ovat työmarkkinoiden ja rekrytoinnin asiantuntijoita, jotka yhdistävät työt ja työntekijät. Ne työllistävät työntekijöitä lähes jokaiselle toimialalle. Tätä osaamista on pystyttävä hyödyntämään. Tehokkaampia ja tuloksellisempia työllisyyspalveluita saadaan yhdistämällä julkisia ja yksityisiä palveluita siten, että molempien asiantuntemus ja vahvuudet voidaan huomioida.

Hallituksen esityksessä todetaan, että osa täydentävistä työnhakukeskusteluista voitaisiin hankkia ostopalveluina. Edelleen todetaan, että ostopalveluna ei voitaisi hankkia alkuhaastatteluja, kolmen kuukauden välein järjestettäviä työnhakukeskusteluja eikä niitä täydentäviä työnhakukeskusteluja, joissa laaditaan tai tarkistetaan työllistymissuunnitelma. Nämä olisivat TE-toimistoille ja työllisyyden edistämisen kuntakokeilussa mukana oleville kunnille kuuluvia viranomaistehtäviä.

Lakia pitäisikin muuttaa siltä osin, että myös edellä mainittuja tehtäviä voisi hankkia ostopalveluina. Tehtävät pitäisi käydä tarkasti läpi ja erotella niistä virkatehtäviin kuuluvat osat, jotka jätettäisiin ostopalvelusopimusten ulkopuolelle. Tällaisia voisi olla esimerkiksi tietyt työttömyysturvaan liittyvät tehtävät.

Henkilöstöpalveluyrityksillä on koko ajan avoinna tuhansia työpaikkoja ja vuosittain ne työllistävät reilut 150 000 työntekijää. Ongelmana työpaikkojen täyttämisessä on tällä hetkellä se, etteivät henkilöstöpalveluyritykset pääse etsimään potentiaalisia työntekijöitä työttömäksi ilmoittautuneiden joukosta.

Uudistuksessa pitäisikin tutkia mahdollisuudet avata työnhakijarekisterit, ainakin osittain, myös yksityisen työnvälityksen toimijoille. Valmistelussa pitää toki huomioida tietosuojasäännökset, mutta toisaalta muistaa se, että työnhakijoilta edellytetään työnhakua ja aktiivisuutta ja että työttömyysturva on vastikkeellista. Vähintäänkin työnhakijan omalla suostumuksella hänen tietonsa pitäisivät olla myös yksityisen työnvälityksen toimijoiden nähtävillä.

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL

Merru Tuliara
toimitusjohtaja

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL
Eteläranta 10, 00130 Helsinki • hpl.fi • etunimi.sukunimi@hpl.fi