

Asia: VN/8915/2024

Työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle työnhakijan palveluprosessin ja työnvälityspalveluiden kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi

Lausunnonantajan lausunto

Onko teillä yleistä lausuttavaa esityskokonaisuudesta?

Myönteistä esityksessä on sen tavoitteet. Palveluprosessin keventäminen, joustavoittaminen ja tarkoituksenmukaisuuden lisääminen ovat kaikki tavoiteltavia asioita. Esityksessä on ehdotuksia, jotka myös mahdollistavat näiden tavoitteiden toteuttamista. Siinä on kuitenkin myös elementtejä, joiden vaikutus on vähäinen tai jotka osaltaan lisäävät työllisyyspalvelujen kuormitusta.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa palveluprosessista?

Palveluprosessin kaavamaisuutta ja jäykkyyttä tarpeen keventää ja joustavoittaa. Palvelun tilanne- ja tarvesidonnaisuutta hyvä lisätä. Nämä seikat puoltavat esitystä.

2. Koetteko alkuhaastattelun järjestämisen määräajan pidentämisen viidestä arkipäivästä kymmeneen arkipäivään kannatettavana?

Esityksessä ehdotetaan, että alkuhaastattelun ajankohta olisi nykyisen 5 päivän sijaan 10 päivän aikana työnhaun alkamisesta. Tämä muutos ei nykyisessä työtilanteessa juurikaan vaikuta työntekoomme. Muutos 10 päivään ei siis sinänsä muuta toimintatapaa, mutta tuo helpotusta siihen, että alkuhaastattelun järjestämiseen lain määräämässä ajankohdassa on enemmän aikaa, eli annetuissa aikamääreissä on helpompi pysyä. Alkuhaastatteluun kutsuminen ajankohdan pidentymistä emme pidä järkevänä. Uusien asiakkaiden kontaktoiminen tulee pystyä toteuttamaan mahdollisimman pian. Työttömyys vaikeutuu pitkittyessään, joten asiakkaat pitäisi mahdollisimman nopeasti saada ohjauksen, palveluiden tms. piiriin.

3. Onko täydentävien työnhakukeskustelujen perustuminen asiakkaiden palvelutarpeeseen mielestänne tarkoituksenmukaista?

Ehdotus siitä, että jatkossa työvoimaviranomainen voisi käyttää jonkin verran harkintaa täydentävien työnhakukeskustelujen määrässä. Tällä hetkellä määrä on kaikille 5 ensimmäisen 3 kk jakson aikana, mutta asiakkaan tilanteesta riippuen määrästä poikkeamisen mahdollisuus harkintaa käyttämällä on hyvä asia, koska asiakkaiden tilanteet voivat olla hyvin erilaisia. Täydentävien työnhakukeskustelujen tulisi aina perustua asiakkaan palvelutarpeeseen. Asiakkuuden alussa ne ovat usein perusteltuja suurimmalle osalle, mutta eivät välttämättä kaikille. Niillä ei aina saada lisäarvoa.

4. Näettekö nykyisestä muistutuskäytännöstä luopumisen ja työnhaun voimassaolon päättyminen ensimmäisestä asioinnin laiminlyönnistä kannatettavana?

Kirjallinen muistutus on ollut hyvä ja antanut asiakkaalle tietoa (oikeudet ja velvollisuudet). Viranomaisella on myös yleinen neuvontavelvollisuus, joten oletettavasti moni vastuuasiantuntija edelleen kertoo asiat asiakkailleen, vaikka velvollisuus muistuttaa loppuisi

Työnhaun voimassaolon päättyminen laiminlyönnin vuoksi jo ensimmäisellä kerralla nykyisen toistuvuuden sijaan vähentää työvoimaviranomaisen työtä eikä sillä ole suurta merkitystä asiakkaan palveluun, koska monesti laiminlyönnit keskittyvät tietyille asiakkaille. Se, että työnhaun uudelleenkäynnistämiseen ei tulisi muutosta, on hyvä asia. Se, että laiminlyöntien jälkeen työnhaun saa voimaan vain asioimalla paikan päällä toimistolla vähentää ns. jojottajia, jotka aiemmin aina nostivat verkossa työnhaun voimaan sen katkettua laiminlyönnin vuoksi. Tässä tulee kuitenkin huomioida jatkossa, että jos työnhaku katkeaa laiminlyönnin vuoksi heti ensimmäisellä kerralla, tulee tutkia tilanne, että voidaan todeta, että laiminlyönti on todella johtunut asiakkaasta. Esim. aikavarauksesta tiedottamiseen tulee kiinnittää huomiota, koska kirjepostin perillemenoon ei välttämättä riitä nykyinen 7+1 päivää. Tästä syystä työllisyysalue käyttää jo nyt myös tekstiviestitiedotusta.

5. Koetteko työllistymissuunnitelmien sisältöjen määrittelyn olevan palveluprosessin toimivuuden kannalta oleellisia?

Esitys siitä, että työllisyysuunnitelmaan tulisi jatkossa kirjata peruste työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättämiselle, on hyvä. Näin toimitaan jo nyt esimerkiksi lomautettujen tai työssäolevien kohdalla, eli ei aiheuta muutosta tämänhetkiseen prosessiin.

Työllisyysuunnitelman sisällön täsmentäminen on hyvä, jos siihen annetaan konkreettisia ohjeita, siitä mitä suunnitelmaan tulee sisältää. Se, että suunnitelmaan tulisi sisällyttää täydentävien työnhakukeskustelujen ajankohdat, aiheuttaa aikataulutushaasteita siitä huolimatta, vaikka täydentävien aikataulutus ei jatkossa olisikaan kaavamaista.

6. Koetteko asiakkaiden palveluprosessiin sisältyvien asiakastapaamisten sisältöjen määrittelyn olevan palveluprosessin toimivuuden kannalta oleellisia?

Palveluprossiin kuuluvien asiakastapaamisten sisältö tulee määritellä asiantuntijan ja asiakkaan kesken asiakkaan palvelutarpeesta lähtien. Keskeinen periaate on pysynyt samana vuosikymmenien ajan: tapaamisten tehtävänä on tunnistaa asiakkaan tilanne, sovittaa se työmarkkinatilanteeseen ja valita parhaat keinot edetä kohti työllistymistä.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa työnhakuvelvollisuutta koskevista muutoksista?

-

2. Näettekö, että alennetun työnhakuvelvollisuuden asettamisen yhteydessä arvioitavissa seikoissa on huomioitu oleelliset tekijät?

-

3. Tukeeko työnhakuvelvollisuutta koskevan sääntelyn yksinkertaistaminen ja tietyistä poikkeuksista luopuminen työnhakuvelvollisuuden tarkoituksenmukaista asettamista?

Työnhakuvelvollisuus pitäisi olla mahdollisimman selkeästi ja helposti asettavissa, sääntelyn yksinkertaistaminen olisi hyvä.

4. Työnhakuvelvollisuuteen ehdotettavat muutokset tuovat tietyt asiakasryhmät (esim. osa-aikatyössä olevat sekä henkilöt, joilla on tiedossa myönteinen muutos työhaun tilanteeseen) yleisen työnhakuvelvollisuuden alentamisen kriteerien piiriin. Näettekö tämän kannatettavana?

Osa-aikatyössä olevien työnhakuvelvollisuuden lisääminen vastaamaan työttömiä työnhakijoita ei ole järkevää. Tässä tulisi huomioida työpaikkojen määrä ja rakenne. Erityisesti palvelualoilla on paljon osa-aikaisia työpaikkoja, joten tiettyjen alojen ihmisillä ei ole mahdollista saada työtä hakemalla työllistävää työtä. Valtakunnallisesti myös alueilla on hyvin erilainen työpaikkarakenne, joten niillä työllisyysalueilla, jossa työpaikat ovat enemmän osa-aikatyöpaikkoja, ei osa-aikatyössä olevilla työnhakijoilla ole mahdollisuutta löytää tai saada parempaa työtä ilman koulutusta tai alanvaihtoa. Nämä eivät myöskään ole ratkaisuja asiaan, sillä yhteiskunnassa on useita aloja, joissa osa-aikatyö on arkipäivää ja joihin tarvitaan tekijöitä. Nykyinen laki ei myöskään työnhakuvelvollisuuden osalta määritä, että asiakkaan tulisi hakea vain koko-aikatyötä.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa työtarjouksiin tehtävistä muutoksista?

-

2. Tukeeko työtarjouksiin heti työhaun alusta alkaen ehdotettava velvoittavuus työllistymistä ja työtarjousmenettelyn tarkoituksenmukaista toimeenpanoa?

Esitys siitä, että työtarjoukset olisivat velvoittavia heti työttömyyden alusta lukien, on hyvä. Nykyinen tapa on työvoimaviranomaisen kannalta hankala seurata, koska alkuhaastattelun ajankohdat eivät ole aina helposti nähtävissä asiakkaan tiedoista. Tälläkin hetkellä asiakas voi itse vaikuttaa hakemiinsa työpaikkoihin, eikä työtarjoukset ole velvoittavia, jos on jo itse ehtinyt hakea velvollisuutensa mukaisen määrän paikkoja. On kannatettavaa jatkossakin, että aktiivisella työnhakijalla on mahdollisuus itse vaikuttaa omaan työnhakuunsa.

Työnhakuvelvollisuuden yksi haaste on näennäishakemisen mahdollisuus. Näissä tilanteissa työtarjousten velvoittavuus tulisi olla priorisoitavissa. Varsinkin jos ja kun työnhakuvelvollisuuteen

liittyvää työnhakua ei laajamittaisesti kyetä tarkistamaan (hakemusten sopivuus hakijan osaamiseen yms.)

3. Selkeyttääkö työtarjouksiin ehdotetut muutokset kokonaisuutena työtarjouksia koskevaa sääntelyä?

Kokonaisuutena työtarjouksiin liittyvä sääntely kyllä selkeytyy muodollisesti, mutta samalla vaatii huomattavasti enemmän harkintaa ja tulkintaa virkailijoilta sekä ymmärrystä työnhakijoilta.

1. Onko teillä lausuttavaa työnhakijalle tai työvoimaviranomaiselle ehdotetusta velvollisuudesta työnhakuprofiilin laatimiseen ja julkaisemiseen palvelualustalla?

Työnhakuprofiilin laatimisen velvoittavuus: ajatuksena hyvä. Haaste tulee kuitenkin niiden asiakkaiden kohdalla, jotka eivät käytä verkkopalveluita. Näitä on työnhakijoissa kuitenkin jonkin verran, arviolta ainakin 10 % viikoittain ilmoittautuvista työnhakijoista. Esitys ehdottaa ratkaisuksi sitä, että työvoimaviranomaisen tulisi laatia työnhakuprofiili asiakkaan puolesta. Mikäli tähän päädytään, tulee ottaa huomioon, että prosessi on aikaa vievä ja tulee vaatimaan lisäresursseja työllisyysalueille. Arvioitu kymmenen minuuttia ei ole riittävä. Laadukkaan työnhakuprofiilin laatiminen vie aikaa, eikä sitä voi laatia hetkessä tai ilman asiakasta. Tästä syystä työvoimaviranomaisen laatiessa profiiliin tätä varten tulee sopia tapaamisaika asiakkaan kanssa, joka lisää tehtävään käytettävää aikaa.

Ehdotettu automaatiikka työnhakuprofiilin laatimiseen: esityksessä arvioidaan, että tietojen tarkastaminen automaatiolla laaditusta profiilista veisi työvoimaviranomaiselta noin kaksi minuuttia. Tämä ei kuitenkaan ota huomioon sitä, että hyvin monessa tapauksessa asiakkaan antamia tietoja joudutaan jo nykyään korjaamaan, lisäämään ja muuttamaan.

Kuka tekee 10 minuutissa laadukkaan työnhakuprofiilin? Onko tarkoituksenmukaista, että kaikki veloitetaan tekemään oma työnhakuprofiili? Antaako työvoimaviranomaisen tekemä profiili realistisen kuvan esim. kielitaidottoman asiakkaan työmarkkinaosaamisesta? Käytännössä vaatimus työvoimaviranomaisen tekemästä profiilista tarkoittaa työmäärän kasautumista erityisesti kotoutumisen, tuetun ja TYM-palvelun asiantuntijoille.

2. Onko teillä lausuttavaa työnhakijoiden työnhakuprofiilissa olevien henkilötietojen (koulutus, työkokemus, muu osaaminen ja työtoiveet) julkaisemisvelvollisuudesta ehdotetussa muodossa julkisena tietopalveluna?

Tarkoittaako työnhakuprofiilien anonyymius sitä, että palvelualustalta itselleen sopivan tekijän löytäneen yrityksen/henkilöstövuokrausyrityksen tulee olla yhteydessä työllisyysalueeseen saadakseen yhteyden ko. hakijaan. Työllistääkö tämä työllisyysaluetta lisää? Miten tämä 'yhdistäminen' muutoin käytännössä tullaan tekemään? Millä asiakkaat käytännössä veloitetaan tämä profiili tekemään, jos siitä ei voi seurata mitään sanktioita? Miten voidaan edellyttää työnhakuprofiilin luomista työnhaun voimaan saattamiseksi, jos toisaalla sanotaan, että profiilin luomisella ei ole vaikutusta työnhaun voimassaoloon tai työttömyysturvaan?

3. Onko teillä lausuttavaa työnhakuprofiilien tietovarantoa koskevista muutoksista?

Esityksessä on seuraavia huomioon otettavia seikkoja. Tietosuojan ja yksityisyyden suojan heikkenemisen riski: Kun tiedot kerätään ja julkaistaan keskitetyssä tietovarannossa, käyttöoikeuksien laajentaminen eri toimijoille (mm. yksityiset toimijat) kasvattaa riskiä tietojen väärinkäyttöön, tietovuotoihin tai työnhakijan profilointiin. Esityksessä ei ole täysin selkeää, kuinka pitkälle työnhakija voi itse päättää, kenelle tietoja jaetaan ja mitä tietoja näkyy.

Työnhakijan hallintaoikeuden heikkeneminen: Jos työnhakijalla ei ole mahdollisuutta rajata, muokata tai poistaa tietojaan helposti, hänen itsemääräämisoikeutensa omaan digitaaliseen työnhakuprofiiliinsa kaventuu. Erityisen ongelmallista, jos viranomainen voi täydentää tai julkaista tietoja ilman työnhakijan aktiivista suostumusta.

Läpinäkyvyyden ja tiedon hallinnan puute: Lakiesityksessä ei ole vielä tarpeeksi konkretiaa siitä, kuinka tiedot suojataan, kuka vastaa tietovarannon eheyden ja ajantasaisuuden ylläpidosta, ja miten tiedot arkistoidaan tai poistetaan. Työnhakijan on vaikea hahmottaa, missä ja miten hänen tietojaan käytetään.

Profiloinnin ja syrjivien rakenteiden riski: Jos tietovarantoa hyödynnetään rekrytoinnissa esim. automaattisilla hakuroboteilla tai algoritmeilla, riskinä on, että työnhakijoita arvioidaan kapeiden mallien mukaan (esim. koulutus, aiempi työhistoria, ikä). Tämä voi vahvistaa syrjiviä rakenteita ja kaventaa työllistymismahdollisuuksia, erityisesti epätyypillisiä polkuja kulkeneille.

Viranomaisresurssien kuormittuminen: Jos tietovarannon hallinta ja työnhakijoiden profiilien ylläpito jää viranomaisen vastuulle, resurssikuorma kasvaa merkittävästi, etenkin jos työnhakija ei aktiivisesti päivitä profiiliaan.

4. Onko teillä muuta lausuttavaa palvelualustaa tai työnhakuprofiileja koskeviin muutoksiin?

-

1. Onko teillä lausuttavaa koulutusta vailla olevia nuoria koskevista muutoksista? Erityisesti Opetushallitusta ja Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskusta pyydetään muun ohella arvioimaan esitettyjen muutosten kohderyhmien suuruutta, koska työ- ja elinkeinoministeriöllä ei ole ollut käytettävissään tähän tarvittavia tilastotietoja.

Esitetty muutos olisi hyvä. Koulutukseen hakuvelvollisuuden voisi täyttää hakemalla työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaan koulutukseen. (Telma)

/ toki tässä pitää muistaa, että vaikka nuori suorittaa telman, on edelleen koulutusta vailla oleva nuori. Vaikka yleisenä tavoitteena on ohjata nuoria nimenomaan tutkinnon suorittamiseen, tutkintoon johtavaan koulutukseen hakeminen voi eri syistä estyä. Syrjäytymisen ehkäisemiseksi olisi tarpeen, että näitä nuoria ohjattaisiin opiskelemaan juuri heille soveltuvia opintoja.

2. Onko teillä lausuttavaa työttömyysturvaseuraamuksia koskevista muutoksista?

-

3. Onko teillä lausuttavaa muista työttömyysturvamuutoksista?

-

1. Onko teillä lausuttavaa työllisyysvaikutusarvioihin?

-

2. Onko teillä lausuttavaa liittyen työvoimaviranomaisvaikutuksiin?

Tarkasteltaessa työvoimapalveluita kokonaisuutena, tuskin millään työllisyysalueella ollaan tilanteessa, jossa henkilötyövuosia olisi mahdollista vähentää. Moni työllisyysalue on joutunut aloittamaan työnsä huomattavasti pienemmällä resurssilla aiempaan verrattuna. Tästä syystä muutosten ei tulisi keskittyä siihen, että saadaanko säästöjä vaan siihen, että työllisyysalueet pystyisivät antamaan lainmukaista ja laadukasta palvelua ja tätä kautta auttamaan useampaa henkilöä työllistymään. Lisäksi osa kaavailuista muutoksista tuo tarpeen ennemminkin henkilötyövuosien lisäämiseen (esim. työvoimaviranomaisen velvollisuus laatia asiakkaille työnhakuprofiili).

3. Onko teillä lausuttavaa muista vaikutusarvioista?

-

Muuta lausuttavaa?

-

Patama Hannu

Mikkelin kaupunki - Lausunnosta on keskusteltu Mikkelin seudun työllisyyspalvelujen lautakunnassa 11.3.2025. Esitystä on käsitelty myös työllisyysalueen palvelutiimeissä. Lausunnon järjestelmään jätti työllisyyspalvelujen palvelupäällikkö.