

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?

Porvoon työllisyysalue kiittää mahdollisuudesta antaa lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle työnhakijan palveluprosessin ja työnvälityspalveluiden kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa palveluprosessista?

Kokonaisuutena palveluprosessiin tehdyt muutokset mahdollistavat aiempaa paremmin asiakkaan tilanteen huomioinnin ja palvelutarpeen mukaisen palvelun järjestämisen. Muutokset vähentävät kaavamaisuutta ja parantavat siten työn vaikuttavuutta ja tehokkuutta.

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

Työllisyysalueemme pitää myönteisenä ehdotusta, jonka mukaan alkuhaastattelun järjestämisen määräaika pidennettäisiin viidestä arkipäivästä kymmeneen arkipäivään. Nykyisellään vain pieni osa alkuhaastatteluista toteutuu ensimmäisten viiden päivän aikana. Viiden arkipäivän määräaika on käytännössä ollut haastava etenkin tilanteissa, joissa työnhakijoita on paljon.

Kannatamme esitystä siitä, että alkuhaastattelu lähtökohtaisesti järjestetään työvoimaviranomaisen toimipisteessä tai muussa asiointipisteessä. Henkilökohtainen kohtaaminen edistää työnhakijan tarpeiden tunnistamista ja parantaa palvelun laatua.

Kuitenkin on tärkeää, että järjestämistavassa säilytetään tietty joustavuus. Ehdotuksessa todetaan, että muu asiointi olisi mahdollinen vain painavasta syystä, mutta myös sen tulisi olla henkilökohtaista. Suosittelemme, että painavat syyt määriteltäisiin tarkemmin, jotta käytännön toteutus olisi yhtenäinen eri alueilla. Lisäksi tulisi arvioida mahdollisuutta hyödyntää etäpalveluita tilanteissa, joissa fyysinen asiointi ei ole työnhakijan tilanteen kannalta tarkoituksenmukaista. Työvoimaviranomaisella tulisi olla harkintavalta myös tilanteissa, joissa asiakasvirta ei ole tasainen

(vuodenvaihte ja koulun lukujaksojen päättymisen) tai muu kansallisestikin vaikuttava muutostilanne esim. laaja muutos- tai kansallisesti kriisiytyneet tilanne.

3. Onko täydentävien työnhakukeskustelujen perustuminen asiakkaiden palvelutarpeeseen mielestänne tarkoituksenmukaista?

Työllisyysalue näkee lähtökohtaisesti myönteisenä esityksen, jossa täydentävien työnhakukeskustelujen järjestäminen perustuisi työnhakijan yksilölliseen palvelutarpeeseen. Harkintavallan lisääminen ja sääntelyn keventäminen mahdollistavat joustavamman ja asiakaslähtöisemmän palveluprosessin.

Ehdotus antaa mahdollisuuden mukauttaa työnhakukeskustelujen määrää työnhakijan tilanteen mukaan ja parantaa palveluiden laatua ja tehokkuutta. Kaikki työnhakijat eivät tarvitse viittä täydentävää keskustelua, kun taas osalle laajempi tuki voi olla tarpeen. Nykyisten tiukkojen säädösten korvaaminen joustavammalla mallilla vähentää hallinnollista byrokratiaa ja vapauttaa resursseja asiakastyöhön.

Huomionarvoista on kuitenkin se, että työllisyysvaikutusarvioinnin mukaan ei ole perusteita olettaa, että harkintavallan lisääntyessä resurssien käyttö haastatteluihin merkittävästi nousisi. Näin ollen haastattelujen kohdentamisesta saatavalla tehokkuusparannukselle ei arvioida syntyvän työllisyysvaikutusta.

Täydentävien työnhakukeskustelujen perustuminen asiakkaiden palvelutarpeeseen selkiyttää koko prosessia ja prosessi voi myös lyhentyä. Osalla asiakkaista monialainen työllistymissuunnitelma voidaan laatia jo ensimmäisissä tapaamisissa, kun osalla asiakkaista monialainen palvelutarvearviointi ja monialaisen työllistymissuunnitelman laatiminen sen pohjalta edellyttää useita tapaamisia. Jouston ja vastuutyöntekijöiden harkinnan mahdollisuuksien lisääminen on säädösmuutosten tavoitteiden ja myös helmikuussa 2025 julkaistujen Pohjoismaisten suositusten (<https://pub.norden.org/temanord2025-533/>) mukaista.

Käytännön kannalta olisi selkeämpää, jos asiakkaalle järjestettäisiin alkuhaastattelu ja työnhakukeskusteluja tarpeen mukaan. Työnhakukeskusteluilla viitattaisiin tällöin sekä alkuhaastattelun jälkeen asiakkaan palvelutarpeen arvioimiseksi ja työllistymissuunnitelman laatimiseksi järjestettäviin keskusteluihin, että myöhemmin asiakkuuden aikana järjestettäviin keskusteluihin, joissa tarkistetaan palvelutarpeen arviointia ja työllistymissuunnitelmaa. Työnhakukeskusteluja järjestettäisiin työllistymissuunnitelman lainmukaisen päivittämisen 3 kk välein ohella asiakkaan palvelutarpeen mukaan.

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

Työllisyysalue suhtautuu esitykseen pääosin myönteisesti, sillä muistutusten poistaminen voi vähentää hallinnollista taakkaa ja tuoda merkittäviä kustannussäästöjä työvoimaviranomaisille ja kunnille. On kuitenkin tärkeää varmistaa, että muutoksella ei ole kielteisiä vaikutuksia työnhakijoiden palveluprosessiin ja oikeusturvaan. On tärkeää seurata, lisääntyykö sanktioiden määrä muistutusten poistamisen jälkeen ja miten muutos vaikuttaa työnhakijoiden aktiivisuuteen. Jos muistutuksista luovutaan, olisi tärkeää varmistaa, että työnhakijat saavat muulla tavoin riittävän tiedon velvoitteistaan ja niiden laiminlyönnin seurauksista. Esimerkiksi tekstiviestit, sähköpostit tai automatisoidut ilmoitukset Oma asiointi -palvelussa voisivat toimia kevyempänä, mutta tehokkaana muistutuskäytäntönä.

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

Työllisyysalue pitää esitystä positiivisena ja uskomme, että sen myötä voidaan parantaa työnhakijoiden tukemista ja lisätä prosessin läpinäkyvyyttä. On kuitenkin tärkeää, että muutos toteutetaan joustavasti, jotta työnhakijan tilanne voidaan huomioida mahdollisimman hyvin ja prosessista ei tule liian kaavamainen. Työnhakuvelvollisuuden poikkeukset ja täydentävien työnhakukeskustelujen ajankohdat suunnitelmassa voivat parantaa työnhakijan ymmärrystä omista velvollisuuksistaan ja oikeuksistaan. Työnhakukeskustelujen ajankohdan tarkempi kirjaaminen voi johtaa jäykkyyteen prosessissa, mikäli työnhakijan tilanne muuttuu nopeasti. Esimerkiksi työpaikan saaminen tai terveyteen liittyvät muutokset voivat tehdä ennakoituun ajankohtaan kiinnittymisen vaikeaksi. Vaikka työllistymissuunnitelman tarkkuus on hyvä tavoite, olisi tärkeää säilyttää tietty joustavuus keskustelujen ajankohdissa, jotta työnhakijan henkilökohtaiset muutokset eivät hidastaisi prosessia. Työnhakijalle tulisi antaa mahdollisuus esittää muutoksia keskustelujen aikarajoihin, mikäli hänen tilanteensa muuttuu ennen suunniteltua ajankohtaa. Hallinnollinen taakka voi kasvaa työnhakukeskustelujen aikarajojen tarkemman määrittämisen myötä, koska viranomaisilla on entistä enemmän seurantaa ja tarkistettavaa työnhakuprosessissa. Laissa on perusteltua määritellä työllistymissuunnitelman sisällöille yleiset suuntaviivat. Sen sijaan, että sisältöjä jäseneltäisiin yksityiskohtaisesti, tulisi jättää tilaa työntekijän harkinnalle, jotta asiakkaan palvelutarpeet voidaan huomioida joustavasti.

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

Asiakastapaamisten sisältöjen yksityiskohtainen sääntely laissa ei ole tarkoituksenmukaista, sillä se voi heikentää palveluprosessin joustavuutta. Kaavamainen määrittely ei paranna palvelun toimivuutta eikä tue asiakaslähtöisyyttä tai asiakkaan palvelutarpeisiin perustuvaa työskentelyä. Lisäksi esityksen mukainen sisältöjen sääntely herättää kysymyksiä palveluprosessin toimivuudesta.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa työnhakuvelvollisuutta koskevista muutoksista?

Työnhakuvelvollisuutta ei tule asettaa asiakkaille, jotka eivät ole työvoimapalveluilla autettavissa ja asiakkuuden tila on arvioitu esimerkiksi työ- ja toimintakyvyn arvioinnin avulla tai monialaisissa yhteispalveluissa, asiakas mukana työhaun velvollisuuden asettamisessa.

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

Kyllä, ehdotuksessa vaikuttaa siltä, että alennetun työnhakuvelvollisuuden asettamisen arvioinnissa huomioidaan keskeiset ja objektiiviset tekijät. Työnhakijan työkokemus, koulutus ja osaaminen ovat olennaisia, koska ne vaikuttavat suoraan siihen, millaisiin työmahdollisuuksiin työnhakija voi

tosiasiallisesti työllistyä. Työnhakijan terveydentila ja työkyky ovat ratkaisevia työnhaun realistisuuden arvioinnissa, mikä on perusteltu lähtökohta velvollisuuden alentamiselle. Työttömyysturvalaissa määritelty ammattitaitosuoja vaikuttaa siihen, millaisia työpaikkoja työnhakijan voidaan katsoa olevan velvoitettu hakemaan. Tämä varmistaa, että hakuvelvollisuus kohdistuu realistisiin työmahdollisuuksiin. Työnhakijan asuinpaikka ja paikalliset työmarkkinaolosuhteet ovat keskeisiä tekijöitä työnhakuvelvollisuuden kohtuullisuudessa ja toteutettavuudessa.

Arviointikriteereissä ei näyttäisi olevan mukana muita henkilökohtaisia tekijöitä, kuten perhetilanne, hoitovastuut tai liikkumisen esteet, jotka voivat vaikuttaa työnhakumahdollisuuksiin.

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

Työllisyysalue kannattaa ehdotusta työnhakuvelvollisuuden yksinkertaistamisesta ja tiettyjen poikkeusten sisällyttämisestä työnhakuvelvollisuuden alentamisen yleisiin kriteereihin. Tämä voi selkeyttää sääntelyä ja helpottaa sekä työnhakijoiden että työvoimaviranomaisten toimintaa. Työvoimaviranomaisen mahdollisuus arvioida työnhakuvelvollisuuden määrää työnhakijan osaamisen, kokemuksen ja työkyvyn perusteella on tärkeää ja mahdollistaa paremman asiakaskohtaisen palvelun. Poikkeuksien erillisen tarkastelun vähentäminen voi vähentää työvoimaviranomaisten hallinnollista työtä ja parantaa palveluiden tehokkuutta.

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

Jos työnhakuvelvollisuuden laajentaminen tuodaan myös ryhmille, jotka eivät käytännössä tarvitse tai hae muuta työtä, se saattaa lisätä byrokratiaa ja hallinnollista kuormaa työvoimaviranomaisille. Tämä ei ainoastaan heikennä työnhakijoiden kokemaa palvelukokemusta, vaan voi myös johtaa siihen, että resursseja käytetään tehottomasti.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa työtarjouksiin tehtävistä muutoksista?

-

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

Pakonomainen työtarjouksiin vastaaminen voi vääristää työtarjousmenettelyn alkuperäistä tarkoitusta, joka on tarjota työnhakijoille mahdollisuus löytää heille sopiva työpaikka. Jos työnhakijat pakotetaan vastaanottamaan töitä, jotka eivät ole heidän osaamistaan vastaavia, ei saavuteta pysyvää työllistymistä, vaan henkilöt saattavat nopeasti palata työttömyyteen. Tämä voi pahimmillaan johtaa siihen, että työllistymisprosessit eivät ole pitkäjänteisiä ja eivät hyödytä työnhakijaa tai työmarkkinoita kokonaisuudessaan.

3. Selkeyttääkö työtarjouksiin ehdotetut muutokset kokonaisuutena työtarjouksia koskevaa sääntelyä?

Muutos ilmaisusta "on tarjottava työtä" → "osoitettava työnhakija hakemaan hänelle sopivia työpaikkoja" tekee työnvälityksen roolin selkeämmäksi. Työvoimaviranomainen ei tarjoa työtä, vaan välittää tiedon haettavasta työpaikasta, mikä voi vähentää väärinkäsityksiä.

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

Ehdotettu velvoite työnhakuprofiilin laatimiseen ja julkaisemiseen palvelualueella muuttaa työnhakuprosessia merkittävästi. Profiilin laatiminen ja julkaisu ovat jatkossa pakollisia toimia, jotka on suoritettava 15 arkipäivän kuluessa työhaun alkamisesta. Tämä tarkoittaa, että työnhakijan on aktiivisesti huolehdittava profiilinsa luomisesta ja sen näkyvyydestä palvelualueella.

Profiilin julkaisemisella voi olla etuja, kuten parempi näkyvyys työnantajille ja nopeampi työllistyminen. Kuitenkin rajoitukset profiilin poistamiseen tai sen julkaisun perumiseen voivat herättää huolta tietosuojasta ja työhaun yksityisyydestä. On tärkeää, että työnhakijat ovat tietoisia oikeuksistaan ja siitä, mitä tietoja he haluavat profiiliinsa lisätä.

Vaikka työnhakuprofiilin julkaisun laiminlyönnistä ei seuraa työttömyysturvan menetystä, työvoimaviranomainen voi laatia ja julkaista profiilin työnhakijan puolesta, mikä voi vaikuttaa hakijan kontrolliin omista tiedoistaan. Tämän vuoksi on tärkeää, että työnhakija ja työvoimaviranomainen tekevät yhteistyötä työnhakuprofiilin laatimisessa.

Työvoimaviranomaisille ehdotus tuo uusia velvoitteita. Jos työnhakija ei laadi ja julkaise profiilia määräajassa, viranomaisen on tehtävä se hänen puolestaan. Tämä lisää työmäärää ja edellyttää tehokasta viestintää työnhakijoiden kanssa.

Uudistus voi edistää työnhakijoiden ja työnantajien parempaa kohtaantoa, mutta sen onnistuminen riippuu palvelualueen toimivuudesta ja siitä, kuinka aktiivisesti työnantajat käyttävät sitä rekrytointiin. Viranomaisten on myös huolehdittava siitä, että työnhakijat saavat riittävästi tietoa profiilin sisällöstä, tietosuojasta ja mahdollisuudesta muokata profiiliaan työhaun aikana.

Vaikka uudistus voi helpottaa työllistymistä ja parantaa työnvälityksen tehokkuutta, se tuo mukanaan myös haasteita tietosuojan, hallinnollisen kuorman ja työnhakijan itsemääräämisoikeuden kannalta.

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

Ehdotetun säädöksen mukaan työnhakuprofiilissa julkaistavat tiedot eivät ole perinteisesti salassa pidettäviä, vaan ne voisivat olla julkisia henkilötietoja. Tämä lähestymistapa vastaa perustuslaissa säädettyä julkisuusperiaatetta, mutta se asettaa työnhakijat mahdollisesti haavoittuvaan asemaan henkilökohtaisen tietoturvan suhteen. Työnhakijat saavat hyötyä julkisuudesta, mutta heiltä edellytetään myös vastuullisuutta ja harkintaa tietojen valinnassa ja julkaisemisessa.

Tähän liittyy kuitenkin myös perustuslaillisia ja oikeusturvallisia näkökohtia. Työnhakijan oikeus päättää omista tiedoistaan on tärkeä, ja siksi on syytä varmistaa, että työnhakija ymmärtää työnhakuprofiilinsa julkisuuden vaikutukset ja sen, mitä tietoja hänestä voidaan julkaista. On ensiarvoisen tärkeää, että työnhakijalle annetaan riittävät tiedot ja ohjeet tietojen julkaisemisen mahdollisista seurauksista sekä mahdollisuus päättää tarkasti, mitkä tiedot hän haluaa jakaa ja mitkä eivät ole hänelle tarpeellisia.

Samalla on korostettava, että työnhakija voi myös itse hallinnoida ja muokata työnhakuprofiiliaan, jolloin hän voi poistaa tai muokata niitä tietoja, jotka eivät ole työllistymisen kannalta olennaisia. Julkisuuteen asetettujen tietojen tulee olla rajattuja ja tarkoin määriteltyjä, jotta yksityisyys ei vaarannu ja väärinkäytöksiltä vältytään.

Ehdotettu sääntöluonnos voi myös herättää huolta siitä, että henkilötietojen julkaiseminen julkisesti palvelualustassa saattaa altistaa työnhakijat yksityisyyttä ja tietoturvaa koskeville riskeille. Tästä syystä on suositeltavaa, että työnhakija saa selkeät ohjeet ja mahdollisuuden hallita profiilinsa sisältöä yksityisyyttään vaarantamatta.

3. Onko teillä lausuttavaa työnhakuprofiilien tietovarantoa koskevistä muutoksista?

Ehdotetut muutokset työnhakuprofiilien tietovarannon käyttöön tuovat selkeyttä ja tehokkuutta työnhakijoiden tietojen käsittelyyn. Tiedon tallentaminen erilliseen tietovarantoon, joka on tarkoitettu erityisesti työnhakuprofiileille, voisi parantaa työnhakijoiden tietojen hallintaa ja helpottaa viranomaisten sekä muiden toimijoiden välistä tiedonvaihtoa. Tämä mahdollistaa myös tarkempien ja ajantasaisempien tietojen käytön työvoimapolitiikan ja palvelujen kohdentamisessa.

Eryteisesti 3. momentissa esitetty oikeus siirtää omia työnhakuprofiilitietojaan toiselle rekisterinpitäjälle tuo työnhakijalle lisää valtaa omien tietojensa käsittelyssä. Tämä vahvistaa yksilön oikeuksia ja vastuun siirtämisessä omista tiedoistaan, mikä on linjassa EU:n tietosuoja-asetuksen (GDPR) vaatimusten kanssa. Työnhakija voi itse päättää, haluaako siirtää tietojaan esimerkiksi työnhakemuksiin tai muihin työpaikkapalveluihin, mikä lisää tietojen käytettävyyttä ja joustavuutta.

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

Palvelualustojen ja työnhakuprofiilien tietovarannon muutokset tarjoavat merkittäviä etuja, mutta samalla on tärkeää, että ne toteutetaan huolellisesti ja käyttäjäystävällisesti. Tietosuoja, tietoturva ja selkeä tiedonhallinta ovat avainasemassa, jotta muutokset eivät ainoastaan paranna palvelua, vaan myös turvaavat työnhakijoiden oikeudet ja luottamuksen järjestelmään.

1. Onko teillä lausuttavaa koulutusta vailla olevia nuoria koskevistä 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.

-

2. Onko teillä lausuttavaa työttömyysturvaseuraamuksia koskevista muutoksista?

-

3. Onko teillä lausuttavaa muista työttömyysturvamuutoksista?

-

1. Onko teillä lausuttavaa työllisyysvaikutusarvioihin?

Vaikuttavuuden arviointi on keskeinen osa työvoimapalveluiden kehittämistä, ja sen tulee perustua tiedolla johtamisen prosesseihin. Tiedolla johtaminen mahdollistaa asiakaslähtöisten ja vaikuttavien palveluiden suunnittelun, toteutuksen ja seurannan. Erityisesti nuorten työnhakija-asiakkaiden ja juuri työttömäksi joutuneiden osalta on tärkeää, että päätöksenteko perustuu ajantasaiseen ja analysoituun tietoon heidän työmarkkinatilanteestaan, palvelutarpeistaan ja työllistymisen esteistään.

Nuoret työnhakijat tarvitsevat palveluita, jotka tunnistavat heidän yksilölliset lähtökohtansa, osaamisensa ja potentiaalinsa. Tiedolla johtamisen avulla voidaan arvioida, mitkä toimenpiteet tukevat nuorten nopeaa kiinnittymistä työmarkkinoille tai koulutukseen. Vastaavasti juuri työttömäksi joutuneiden kohdalla on olennaista tunnistaa ajoissa työllistymistä edistävät tai hidastavat tekijät ja kohdentaa palvelut vaikuttavimmalla tavalla.

2. Onko teillä lausuttavaa liittyen työvoimaviranomaisvaikutuksiin?

-

3. Onko teillä lausuttavaa muista vaikutusarvioista?

Lain tulisi mahdollistaa ja tukea vaikuttavuuden arviointia osana tiedolla johtamisen prosessia. Tämä tarkoittaa, että sääntely ei saa estää asiakaslähtöisten, joustavien ja vaikuttavien ratkaisujen kehittämistä ja käyttöön ottamista. Tiedolla johtamisen hyödyntäminen mahdollistaa resurssien tarkoituksenmukaisen kohdentamisen ja ennaltaehkäisevien toimien vahvistamisen, mikä parantaa työvoimapalveluiden tehokkuutta ja asiakaskokemusta.

Tietoon perustuva päätöksenteko vahvistaa palveluiden laatua ja edistää työllisyyden kasvua. Siksi on tärkeää, että vaikuttavuuden arvioinnin keinot ja työkalut integroidaan osaksi palveluprosesseja, jotta nuorten ja juuri työttömäksi joutuneiden polku työmarkkinoille on mahdollisimman sujuva ja kestäväällä pohjalla

Muuta lausuttavaa?

-

Sjöström Bettina
Porvoon kaupunki - Porvoon työllisyysalue