

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?**

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaan hallituksen tavoitteena on 80 prosentin työllisyysaste vuoteen 2031 mennessä. Tavoitteen saavuttamiseksi hallitus toteuttaa laajan kokonaisuuden uudistuksia, joista yhtenä työvoimapalveluiden uudistamisen jatkaminen.

Hallitusohjelman mukaan työvoimapalveluiden uudistamiseksi työvoimapalveluiden lakisääteistä palveluprosessia kevennetään, jotta rajallisia resursseja voidaan käyttää tarkoituksenmukaisemmin ja asiakaslähtöisemmin. Hallituksen esitys kattaa ehdotukset tarvittavista lakimuutoksista hallitusohjelman kirjausten toteuttamiseksi sekä hallituksen kehysriihessä 2024 linjaamien palveluprosessiin liittyvien tehtävien normituksen keventämisen toteuttamiseksi ottaen huomioon myös työllisyyden edistämisen tavoite.

Oulun kaupunki näkee, että hallituksen esityskokonaisuus on oikeansuuntainen, kun tavoitellaan palveluprosessien keventämistä ja työnvälityksen tehostamista. Samalla Oulun kaupunki huomioi, että työvoimaviranomaisen resurssien tarkoituksen mukainen kohdentaminen vaatisi joiltakin osin vielä pidemmälle meneviä toimia nykyisten kaavamaisten prosessien poistamiseksi sekä esityksessä nousseiden uusien kaavamaisten toimenpiteiden jättämistä pois lakiesityksestä.

Lisäksi huomioidaan, että nykyinen ja osin myös uusi ehdotettu lainsäädäntö perustuu pääsääntöön ja tähän tehtäviin poikkeuksiin tiettyjen asiakasryhmien osalta. Pääsääntöihin ja siihen sovellettaviin poikkeuksiin perustuva lainsäädäntö on vaikea hahmottaa ja tulkintatarpeet lisäävät työvoimaviranomaisen hallinnollista työtä. Lainsäädännön tulisi olla asiakkaan ja työvoimaviranomaisen kannalta mahdollisimman helposti tulkittavaa ja selkeää.

## 1. Onko teillä yleistä lausuttavaa palveluprosessista?

Nykyisellään palveluprosessi sisältää useita kaavamaisuuksia muun muassa täydentävien työnhakukeskustelujen järjestämiseen liittyen, jotka johtavat tiettyjen asiakasryhmien ylipalveluun ja samalla vievät resurssia osalta asiakkaita, johtaen heidän alipalveluunsa. Oulun kaupunki näkee, että lainsäädännön tulisi jatkossa mahdollistaa työllisyyspalvelujen järjestäminen mahdollisimman tehokkaasti työllisyysalueiden erityispiirteet huomioiden, samalla noudattaen julkisen työvoimapolun tasapuolisuutta ja puolueettomuutta.

Esityksessä muutosten todetaan vähentävän palveluprosessin kaavamaisuutta ja lisäävän työvoimaviranomaisen harkintavaltaa. Käytännössä muutoksiin sisältyy kuitenkin säädöksiä, jotka lisäävät kaavamaisuutta ja vähentävät viranomaisen harkintavaltaa. Tällainen muutos on esimerkiksi työnhakijan työnhakuprofiilin julkaiseminen työvoimaviranomaisen toimesta, mikäli asiakas ei sitä itse tee määräajassa. Esityskokonaisuudessa harkintavallan lisäämistä tulisi edistää, niin että poistettavien kaavamaisuuksien tilalle ei muodostettaisi uusia työmäärää lisääviä ja asiakkaan todellisen palvelutarpeen ohittavia toimia.

Lisäksi Oulun kaupunki huomioi, että palveluprosesseihin ollaan esityksen mukaan tuomassa muun muassa palvelutarpeen arvioinnissa mahdollisuutta käyttää tulorekisteritietoja. Mikäli tulorekisteritietoja aletaan käyttämään hyväksi palveluiden järjestämiseksi, tulee tämä huomioida palveluprosessissa ja digitalisaation hyödyntämisessä siten, ettei tarvittava palveluaika kasva asiakasta kohden. Työvoimapolun järjestäminen on siirretty työllisyysalueiden ja kuntien vastuulle. Tulorekisteritietojen tulisi olla yhtä lailla hyödynnettävissä osana kuntien vapaaehtoista työllisyyden edistämistä. Digitaalisten ratkaisujen tulee olla sellaisia, että ne integroituvat työvoimaviranomaisen käytössä jo olevaan palvelualustaan.

Oulun kaupunki näkee, että lainsäädännön uudistuksessa tulisi huomioida palveluprosessin keventäminen työllistymistä edistävän monialaisen palvelun ja kotoutuja asiakkaiden näkökulmasta niin, että palveluissa olevien asiakkaiden työnhakukeskustelujen ja täydentävien työnhakukeskustelujen sekä työnhakuvelvollisuuden alentamiseen tai asettamiseen liittyen säädökset mahdollistaisivat laajan asiantuntijaharkinnan. Tämä olisi erityisen tarkoituksenmukaista huomioiden Kotoutumislain ja kansanvälisten oikeuksien tavoitteet kotoutumisen edistämisestä.

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

Oulun kaupunki näkee, että alkuhaastattelun määräajan pidentäminen viidestä arkipäivästä kymmeneen arkipäivään on kannatettava lakimuutos. Ajan järjestäminen asiakkaalle viiden päivän kuluessa ei usein ole mahdollista. Tämä on tuotu myös esille esityksessä, jonka mukaan valtakunnallisesti alkuhaastattelut on saatu pidettyä keskimäärin 8 arkipäivän kuluessa. Jatkossakin on kuitenkin hyvä pyrkiä asiakkuuden aloittamiseen mahdollisimman nopeasti työnhakijaksi ilmoittautumisen jälkeen. Pelkkä alkuhaastattelun määräajan pidentäminen viidestä kymmeneen arkipäivään ei kuitenkaan palvele kaikkia tilanteita ja tuo tarvittavia joustoja esimerkiksi monialaisen työllistymisen edistämisen näkökulmasta.

Lakiesityksessä on esitetty poistettavaksi vaihtoehto, jossa asiakkaalle järjestettäisiin ensin täydentävä työnhakukeskustelu ja alkuhaastattelu vasta sen jälkeen. Asiakaspalvelussa tätä vaihtoehtoa on hyödynnetty muun muassa erityisen haastavassa tilanteessa olevien asiakkaiden kohdalla. Täydentävässä työnhakukeskustelussa on varmistettu muun muassa asiakkaan monialaisen tuen tarve ja oikea-aikaisuus. Monialaisen tuen palveluihin ohjautuville asiakkaille on voitu tehdä alkuhaastattelu vasta, kun on todettu, että monialaisen tuen asiakkuuskriteerit täyttyvät ja ajankohta on asiakkuuden aloittamiselle oikea. Tällaiselle joustolle on tarvetta myös jatkossa. Jousto mahdollistaa sen, että voidaan varmistaa asiakkaan palvelun jatkuminen mahdollisimman nopeasti tarkoituksen mukaisimmassa paikassa.

Oulun kaupunki huomioi myös, että kymmenen arkipäivän aikaraja toimii tasaisen asiakasvirran tilanteissa. Tilanteissa, joissa uusia työnhakijoita tulee lyhyellä aikavälillä paljon, esimerkiksi vuoden vaihteessa tai koulujen päättyessä, määräajoista kiinni pitäminen on haasteellista. Työvoimaviranomaisella tulisi olla näissä tilanteissa harkintavaltaa, miten priorisoida ja jaksottaa uusien asiakkaiden palvelun aloitus, kun alkuhaastattelujen järjestäminen säädetyssä aikaraamissa ei ole mahdollista.

Oulun kaupunki esittää myös, että asiakaspalveluprosessia tulisi muuttaa alkuhaastattelun osalta niin, että alkuhaastattelua ei järjestettäisi tietyissä tilanteissa lainkaan. Tällainen asiakasryhmä on esimerkiksi työnhakijaksi ilmoittautuvat, joiden työnhaku on päättymässä työllistymiseen tai työvoiman ulkopuolelle siirtymiseen 3 kuukauden sisällä työnhakijaksi ilmoittautumisesta. Nykyinen ja esitetty laki johtavat siihen, että alkuhaastattelu ja sen yhteydessä laadittava työllistymissuunnitelma tulee järjestää kaikille työnhakijoille riippumatta asiakkaan tilanteesta, mikä aiheuttaa hallituksen esityksessäkin mainittuun tiettyjen asiakkaiden ylipalvelemiseen.

### **3. Onko täydentävien työnhakukeskustelujen perustuminen asiakkaiden palvelutarpeeseen mielestänne tarkoituksenmukaista?**

Oulun kaupunki näkee, että täydentävien työnhakukeskustelujen perustuminen palvelutarpeeseen on tarkoituksenmukaista. Edelleen esitettyä säädöstä täydentävien työnhakukeskustelujen määrän osalta olisi hyvä mukauttaa vielä voimakkaammin asiakkaan palvelutarpeesta lähteväksi.

Täydentävien työnhakukeskustelujen sääntelyyn liittyvää kirjauksesta voitaisiin edelleen selkeyttää luopumalla kokonaan kirjauksesta viidestä täydentävästä työnhakukeskustelusta. Täydentävien työnhakukeskustelujen järjestämisen määrä ja ajankohdat voitaisiin siirtää lainsäädäntötasolta työvoimaviranomaisen määriteltäväksi.

Lakitasolla olisi riittävä ehdotettu muutos, jonka mukaan: "Täydentävien työnhakukeskustelujen järjestäminen perustuu työnhakijan palvelutarpeeseen. Työvoimaviranomaisen on järjestettävä alkuhaastattelun ja työnhakukeskustelujen lisäksi työnhakijalle täydentäviä työnhakukeskusteluja siten, että työnhakija saa tarvitsemansa tuen työnhakuun ja työllistymisen edellytysten

parantamiseen. Täydentävä työnhakukeskustelu tulee järjestää tarvittaessa myös palvelutarvearvion ja työllistymissuunnitelman tarkistamista sekä työnhakuvelvollisuuden asettamista varten.

Kuten esityksessä todetaan työvoimaviranomainen ei ole pystynyt toteuttamaan nykylainsäädännön mukaisia täydentäviä työnhakukeskusteluja tavoitellulla tasolla. Työvoimaviranomaisen työn tehostamisen kannalta määrällisestä lakimääreestä luopuminen selkiyttäisi edelleen täydentävien työnhakukeskustelujen toimeenpanoa asiakaslähtöisesti ja työvoimaviranomaisen ajankäytön kannalta tehokkaasti.

Muutos keventäisi palveluprosessia sekä lisäisi sen joustavuutta ja työvoimaviranomaisen harkintavaltaa. Täydentävien työnhakukeskustelujen määrän kaavamainen määrittely edellyttää keskustelujen järjestämistä myös silloin, kun niille ei ole todellista tarvetta. Täydentävien työnhakukeskustelujen määrän muutos edellä esitetyllä tavalla mahdollistaisi myös resurssien kohdentamisen työllistymisessään enemmän tukea tarvitseville asiakkaille.

Täydentävien työnhakukeskustelujen perustuminen asiakkaiden palvelutarpeeseen selkiyttää koko prosessia ja prosessi voi myös lyhentyä. Jouston ja asiantuntijaharkinnan mahdollisuuksien lisääminen on säädösmuutosten tavoitteiden ja myös helmikuussa 2025 julkaistujen Pohjoismaisten suositusten mukaista (<https://pub.norden.org/temanord2025-533/>).

Oulun kaupunki näkee, että esitetyt henkilötyövuosisäästöt eivät toteutuisi muutamalla nykyistä palvelumallia ehdotetulla tavalla. Myöskään Oulun kaupungin esittämä vähemmän sääntelyä sisältävä malli ei toisi esitettyä 49 henkilötyövuosi säästöä työllisyyspalveluissa. Esitetty muutos palvelumalliin poistaisi lakitasolta työtehtäviä, joita työllisyyspalvelut eivät ole kyenneet toteuttamaan palvelumallin toimeenpanon aikana. Valtionosuusvähennykset ja sitä kautta henkilötyövuosien vähentyminen heikentäisivät ainoastaan tällä hetkellä tehdyn työn laatua ja tuloksia.

Lakiesityksen yhteydessä todetaan, että työnhakukeskusteluja on järjestetty enemmän kuin täydentäviä työnhakukeskusteluja, vaikka asian pitäisi olla päinvastoin. Vaihtoehtona nykyiselle jaottelulle Oulun kaupunki esittää, että täydentävien työnhakukeskustelujen ja työnhakukeskustelujen jaottelusta voitaisiin luopua kokonaan. 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 kuukauden välein ohella asiakkaan palvelutarpeen mukaan.

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

Oulun kaupunki kannattaa esitystä asiakkaan ennakoivasta informoinnista velvollisuuksiin liittyen, jälkeensä tapahtuvan muistuttamisen sijaan. Muistutuksen tavoitteena on varmistaa, että työnhakija tietää muun muassa työttömyysetuuden edellytyksenä olevista velvollisuuksistaan. Muistutus on luonteeltaan neuvontaa.

Järjestämislain mukaan työvoimaviranomaisen on tietyissä tilanteissa muistutettava työnhakijaa kirjallisesti hänen menettelynsä vaikutuksesta työllistymiseen ja mahdolliseen oikeuteen saada työttömyysetuutta. Työvoimaviranomaisella ei ole asiassa harkintavaltaa eli muistutus on annettava jokaisesta työnhakijan laiminlyönnistä. Muistutuksesta ei voi vaatia oikaisua eikä siitä anneta valituskelpoista päätöstä. Muistutuksella ei ole vaikutuksia työnhakijan oikeuksiin tai velvollisuuksiin. Muistutusten lähettämisestä aiheutuu työvoimaviranomaiselle resursseja kuluttavia hallinnollisia tehtäviä sekä kustannuksia. Muistutuksista koituva työmäärä on arvioiden mukaan jopa lisääntynyt esim. muistutusten vaikeaselkoisuudesta johtuvien työnhakijoiden yhteydenottojen myötä.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että järjestämislaissa kumottaisiin työvoimaviranomaisen velvollisuus muistuttaa työnhakijaa kirjallisesti työnhakijan menettelyn vaikutuksesta työllistymiseen ja mahdolliseen oikeuteen saada työttömyysetuutta. Työvoimaviranomaisen tulee jo järjestämislain 30 §:n mukaan informoida työnhakijaa työnhaun voimassaolon edellytyksistä ja työttömyysetuuden saamisen keskeisistä työvoimapolitiittisista edellytyksistä. Työnhakijan ennakoiva informointi on jo voimassa olevan säännösten mukaan työvoimaviranomaisen tehtävä, jota voitaneen tehostaa muistutuksista luovuttaessa.

Työnhakijan suojaksi säädetty ns. toistuvuusedellytys edellyttää työvoimaviranomaiselta työnhakijan laiminlyöntien seuranta. Toistuvuusedellytys poikkeaa aikaisemmasta yhden laiminlyönnin edellytyksestä ja säädettiin 2.5.2022 voimaan tullessa lainsäädännössä ehkäisemään työnhaun voimassa olon ja työttömyysturva-oikeuden päättymistä asiakkaan epähuomiossa tapahtuvan asioinnin laiminlyönnin vuoksi. Laiminlyöntien seurannasta aiheutuu työvoimaviranomaiselle resursseja kuluttavia hallinnollisia tehtäviä.

Hallituksen esityksen mukaan työnhaun voimassaolo päättyisi, jos työnhakija jättäisi asioimatta työvoimaviranomaisen kanssa sen antamassa määräajassa ja edellyttämällä tavalla. Menettelyltä ei edellytettäisi enää sen toistuvuutta. Työnhaun voimassa olon voisi käynnistää uudelleen nykyistä vastaavasti. Työvoimaviranomaisen tulee jo järjestämislain 30 §:n mukaan informoida työnhakijaa työnhaun voimassaolon edellytyksistä ja työttömyysetuuden saamisen keskeisistä työvoimapolitiittisista edellytyksistä. Esitetty muutos työnhaun voimassaolon päättymisestä ensimmäiseen moitittavaan menettelyyn todennäköisesti aikaistaisi ajankohtaa, jolloin työnhakijan työnhaku ei ole voimassa eikä työttömyysetuutta maksettaisi.

Hallituksen esityksen ehdotus työnhaun voimassaolon päättymisestä ensimmäiseen asioinnin laiminlyöntiin on kannatettava lainsäädännön ja työnhakijan oikeusaseman ymmärrettävyyden selkeyttämiseksi sekä hallinnollisten tehtävien keventämiseksi. Luopuminen selkiyttää asiakaspalvelua ja vähentää työvoimaviranomaisen hallinnollista työtä. Kannatettavana pidetään myös mahdollista etukäteen tapahtuvaa automaattista ja sähköistä huomautusta lähestyvistä määräpäivistä.

Jatkossa työvoimaviranomainen informoisi työnhakijaa suullisesti hänen menettelynsä vaikutuksesta työllistymiseen ja hänen mahdolliseen oikeuteensa saada työttömyysetuutta, jos työnhakija:

- 1) jättää saapumatta alkuhaastatteluun, työnhakukeskusteluun tai täydentävään työnhakukeskusteluun;
- 2) ei muulla tavoin asioi työvoimaviranomaisen kanssa sen antamassa määräajassa ja edellyttämällä tavalla;
- 3) jättää ilmoittamatta työvoimaviranomaisen edellyttämällä tavalla, miten hän on toteuttanut työllistymissuunnitelmaansa tai sitä korvaavaa suunnitelmaa;
- 4) ei aloita työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa sovittua palvelua tai palvelu keskeytyy työnhakijasta johtuvasta syystä; tai
- 5) muulla tavoin jättää toteuttamatta työllistymissuunnitelmaansa tai sitä korvaavaa suunnitelmaa.

Oulun kaupunki huomioi kuitenkin, että muutos vaikuttaa todennäköisesti eniten heikoimmassa asemassa oleviin työnhakijoihin. Esityksessä nostetaan esille, että keskimäärin hakijoiden työnhaku on ollut poikki 11,5 päivää asioinnin laiminlyöntien jälkeen. Työnhaun ollessa poikki työttömyysetuusoikeutta ei ole ja osa työnhakijoista kompensoi tuloihin tulevaa pudotusta hakemalla toimeentulotukea. Päiväkohtainen menetys tuloihin työmarkkinatuella olevalle asiakkaalle on ilman korotus osia 37,21 euroa ja työnhaun ollessa poikki 11 päivää, tulojen menetys on arkipäivät laskien noin 334 euroa. Asiakkaille koituvaa haittaa työnhaun päättymisestä yhdestä asioinnin laiminlyönnistä voidaan minimoida tiedottamisella ja opastamalla asiakasta työllisyyspalveluiden käytännöistä.

Lisäksi on huomioitava, että työnhakujen uudelleen käynnistämisten määrä kasvaa, mikä lisää työllisyyspalveluiden hallinnollista työmäärää työllistymissuunnitelmien ajantasaisuuden tarkistamisen ja työttömyysturvalausuntojen antamisen myötä.

Oulun kaupunki huomioi myös, että esityksessä on kirjattu työnhaun päättymisen ensimmäiseen laiminlyöntiin tuovan mahdollisia säästöjä valtion ja kuntien työttömyysturvamenoihin. Esityksessä ei anneta tarkkoja laskelmia säästöjen suuruudesta tilastotiedon puuttuessa ensimmäisiin asioinnin laiminlyönteihin liittyvistä työnhaun päättymisistä. Jatkossakin mahdolliset säästöt ovat epävarmoja ja riippuvaisia muun muassa asiakasmäärästä, asiakasprofiileista ja työllisyysalueen neuvonnan

onnistumisesta. Todellisia säästöjä olisi hankala arvioida pitävästi vaikka tarvittava tieto työnhaun päättymisestä olisi käytettävissä.

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

Oulun kaupunki esittää, ettei työllistymissuunnitelman sisältöjen tarkka määrittely laissa ole tarkoituksenmukaista. Sisältöjen tarkka määrittely ei lisää palveluprosessin asiakaslähtöisyyttä ja joustavuutta, rajallisten resurssien tarkoituksenmukaista kohdentamista tai virkailijan harkintavaltaa työllistymisen yksilöllisessä edistämisessä. Sen sijaan se lisää asiakasprosessin kaavamaisuutta päinvastaisesta tavoitteesta huolimatta. Muutos on myös ristiriidassa tavoitteen keventää työvoimapalveluiden palveluprosessia ja siihen liittyvää normitusta kanssa. Laissa on tarkoituksenmukaista antaa yleiset puitteet työllistymissuunnitelman sisällöille. Sisältöjen tarkan jäsennyksen sijaan laissa tulisi antaa tilaa työntekijän asiakkaan palvelutarpeet huomioivalle harkinnalle.

Esitetystä muodossa työllistymissuunnitelman sisällöt tekevät asiakkaan palveluprosessista sekavan päinvastaisesta tavoitteesta huolimatta. Jos työllistymissuunnitelma tehdään ennen täydentäviä työnhakukeskusteluja ja niiden ajankohdat kirjataan suunnitelmaan, mikä on täydentävien työnhakukeskustelujen tarkoitus?

Oulun kaupunki katsoo, että vaatimuksesta täydentävien työnhakukeskustelujen sisällyttämisestä suunnitelmaan voitaisiin luopua, jolloin täydentävät työnhakukeskustelut olisivat velvoittavan palvelun sijaan asiakkaan palvelutarpeesta orgaanisesti lähteviä ohjaustapaamisia. Sovittuun keskusteluun osallistumisen laiminlyönti johtaisi joka tapauksessa seuraamukseen asiakkaalle työnhaun päättymisen muodossa. Vaihtoehtona Oulun kaupunki esittää jo aiemmin esitettyä vaihtoehto luopua täydentävistä työnhakukeskusteluista kokonaan ja muuttaa kaikki alkuhaastattelun jälkeiset keskustelut työnhakukeskustelun otsikon alle.

Palvelutilanteissa pyritään ensimmäisen kolmen kuukauden aikana nopeisiin muutoksiin asiakkaan tilanteessa ja palveluohjauksessa. Tällöin suunnitelmaan sovitut täydentävien työnhakukeskustelujen ajankohdat voivat tulla usein muutettavaksi, jolloin tarkkaan suunnitelmaan sovitut tapaamiset eivät olisi työn organisoinnin kannalta tehokas vaihtoehto. Myös työllisyyspalvelujen äkilliset resurssimuutokset muun muassa poissaolojen sattuessa hankaloittavat suunnitelmassa annettujen palvelulupausten toteuttamista. Asiakkaan kannalta täydentävien työnhakukeskustelujen tarkka sopiminen suunnitelmaan tuo ennakoitavuutta ja mahdollisuutta valmistautua keskusteluun. Tapaamisten ennakoitavuus voidaan kuitenkin toteuttaa työohjeilla. Suunnitelmaan sopimisen velvoittavuus voi myös johtaa tilanteisiin, joissa täydentäviä ei sovi lainkaan suunnitelmaan sopimisen hallinnollisen työkuorman takia.

Oulun kaupunki pitää tarkoituksen mukaisena täydentävien työnhakukeskustelujen sisällön kohdentamista työnvälitykseen ja palvelutarvearvion syventämiseen sekä palveluohjaukseen. Nämä

ovat työllisyyspalveluiden ydintehtävää, johon asiakaspalvelussa pyritään kohdentamaan mahdollisimman paljon työaika.

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

Oulun kaupunki näkee, että asiakastapaamisten sisältöjen tarkka määrittely laissa ei ole tarkoituksenmukaista. Kaavamainen asiakastapaamisten sisältöjen määrittely ei lisää palveluprosessin toimivuutta. Se ei ole myöskään asiakaslähtöistä ja asiakkaan palvelutarpeesta lähtevää. Esityksen mukainen asiakastapaamisten sisältöjen määrittely herättää myös palveluprosessiin liittyviä kysymyksiä.

Lakiesityksessä todetaan, että alkuhaastattelussa asiakkaalle tehdään palvelutarpeen arviointi ja laaditaan työllistymissuunnitelma. Palvelutarpeen arviointia voidaan jatkaa täydentävissä työnhakukeskusteluissa. Työllistymissuunnitelma kuitenkin perustuu palvelutarpeen arviointiin ja palvelutarpeen arviointi ei usein valmistu yhdessä tapaamisessa.

Tilanne on erityisen ongelmallinen monialaisen yhteispalvelun toiminnan kannalta. Lain 32§ on tulkittavissa niin, että asiakkaalle on tehtävä työllistymissuunnitelma alkuhaastattelun aikana, ellei hänellä ole voimassa olevaa työllistymissuunnitelman korvaavaa suunnitelmaa. Tällöin joudutaan tilanteisiin, joissa asiakkaalle laaditaan suunnitelma vajavaisin tiedoin ja se päivitetään jälleen lyhyen ajan kuluessa uudelleen, kun palvelutarvearvio on tehty.

Asiakkaan informointi on esityksen mukaan tehtävä työnhakijaksi ilmoittautumisen yhteydessä tai välittömästi sen jälkeen. Kun asiakkaan kanssa sovitaan alkuhaastattelu-aika, voidaan häntä informoida mm. alkuhaastattelun velvoittavuudesta. Kattavamman informoinnin oikea paikka on kuitenkin alkuhaastattelussa. 32§:ssä kyllä luetellaan asiakkaan informointiin sisältyviä asioita, mutta se, että informointi on käytännössä olennainen osa alkuhaastattelua, on jäänyt huomiotta.

### **1. Onko teillä yleistä lausuttavaa työnhakuvelvollisuutta koskevista muutoksista?**

Oulun kaupunki katsoo, että esitetyt työnhakuvelvollisuutta koskevat muutokset selkeyttävät osin asettamista, asettamatta jättämistä ja alentamista määrittäviä perusteita. Edelleen pääsääntöön, siihen liittyviin poikkeuksiin ja moninaiisiin sekä monelta osin subjektiivisiin tekijöihin liittyvät työnhakuvelvollisuuden asettamisperusteet ovat vaikea selkoisia ja työnhakija-asiakkaiden tasa-arvoisen kohtelun näkökulmasta ongelmallisia.

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

Oulun kaupunki katsoo, että alentuneen työkyvyn merkitys työnhakuvelvollisuuden asettamisperusteena jää esitysluonnoksessa vähälle huomiolle. Esityksenä on, että asiakkailla ei olisi työnhakuvelvollisuutta valmiina heidän siirtyessään muista työvoimapalveluista monialaisen tuen piiriin. Monialaisessa työllistymissuunnitelmassa työnhakuvelvollisuus tulee kuitenkin asettaa tai ainakin tarkastella, onko perusteita alennetun työnhakuvelvollisuuden asettamiselle tai työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättämiselle. Koska työnhakuvelvoitteen alentaminen ja



asettamatta jättäminen on koettu vaikeaselkoiseksi, ja käytännössä sitä ei ole täysin ymmärretty, tulisi harkita voimassa olevan mahdollisuuden hyödyntäminen eli asetuksella tarkennettaisiin alentamisen kriteerejä, etenkin nykyisessä tilanteessa, jossa työvoimaviranomaiset soveltavat itsenäisesti lainsäädäntöä eikä keskitettyä sitovaa ohjeistusta ole olemassa.

Lakitekstiin on tuotu ilmaisu "työnhakijan työssäkäyntialue", mikä korostaa työmarkkinatilanteen merkitystä mahdollista työnhakuvelvoitteen alentamista arvioitaessa. Oulun kaupungin näkemyksen mukaan kirjaus selkeyttää alentamisperusteen käyttöä.

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

Oulun kaupunki näkee, että esitetyt muutokset yksinkertaistavat työnhakuvelvollisuutta koskevaa sääntelyä, mutta eivät kaikilta osin tue työnhakuvelvoitteen tarkoituksen mukaista asettamista. Osa-aikatyössä olevien asiakkaiden tilanteiden kirjo on laaja ja useissa tapauksissa pääsäännön mukaisen työnhakuvelvollisuuden asettaminen ei ole tarkoituksen mukaista, muun muassa asiakkaan tehdessä työtä viikkotasolla lähelle alan kokoaikaisen työntekijän työtuntimäärää.

Oulun kaupunki kannattaa esitystä, jossa työnhakijalle ei aseteta työnhakuvelvoitetta työllistymissuunnitelmaan monialaiseen palvelutarvearvioon ohjaamisen jälkeen. Monialaiseen palvelutarvearvioon ohjattavilla työnhakijoilla on usein epäselvä kokonaistilanne työnhaun näkökulmasta, joten työnhakuvelvollisuuden asettaminen ei ole tarkoituksenmukaista tässä tilanteessa. Suunnitelmaan tulisi asettaa työnhakuvelvollisuuden tilalle tehtäväksi monialaisen palvelun ensiarvioaikaan osallistuminen. Työnhakuvelvollisuus tulisi sisällyttää työllistymissuunnitelmaan monialaisen palvelutarvearvion laatimisen jälkeen ja työnhakuvelvollisuuden asettamisessa noudatettaisiin järjestämislain 5 lukua.

Työnhakuvelvollisuus koskee myös TYM-asiakkaita. Monialaista tukea tarvitseville työnhakijoille ei ole aina mahdollista asettaa työntyönhakuvelvollisuutta täysimääräisenä ja myös alennetun työnhakuvelvollisuuden asettamismahdollisuudet ovat rajallisemmat. Monialaisen tuen piirissä olevien työllistymistä tuleekin edistää myös muilla toimenpiteillä etenkin TYM-asiakkuuden alkuvaiheessa. Työnhakuvelvollisuutta ei tule asettaa asiakkaille, jotka eivät ole työvoimapalveluilla autettavissa.

### **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?**

Lähtökohtaisesti Oulun kaupunki kannattaa lainsäädännön yksinkertaistamista työnhakuvelvollisuuden osalta. Nykyisen lainsäädännön sisältämät lukuisat poikkeustilanteen monimutkaistavat työvoimaviranomaisen toimintaohjeita, minkä vuoksi lain tulkinta edellyttää työnhakija-asiakkaiden palvelutyössä huomattavasti työaikaresursseja ja altistaa erilaisille virheille. Työnhakuvelvollisuutta koskevan hallinnollisen työn keventämisen tulisi vapauttaa viranomaisresursseja työnhakijoiden konkreettisen työnhaun tukemiseen ja vastaavasti virheiden

minimoimisen odotetaan parantavat asiakasluottamusta, mikä taas edistää yleisiä edellytyksiä työllisyydenhoidolle.

Kuten esityksessä todetaan ”Työvoimaviranomaisella ei ole käytössä kattavia tietoja osa-aikaista työtä tekevien henkilöiden työajasta” (s.26). Työvoimaviranomaisilla tulisi olla käytettävissä nykyistä paremmat tiedot osa-aikaista työtä tekevien työajasta mahdollistamalla työvoimaviranomaisille tulorekisterin käyttö. Työvoimaviranomainen kohtaa usein haasteita määrittää, tapahtuuko työnhakijan työllistymisen puitesopimuksella, ns. nollatunti-työsopimuksella vai osa-aikaisella työsopimuksella ja millaisilla viikkotuntimäärillä, minkä tulisi vaikuttaa merkittävästi hänelle asetettavaan työnhakuvelvollisuuteen. Esitetty lainsäädäntö ei tätä kuitenkaan mahdollista. Osa-aikatyöllisen kohdalla tulisi olla mahdollista arvioida yksilöllisemmin työnhakuvelvollisuuden tarkoituksenmukaisuutta suhteessa muihin työllisyydenhoidollisiin toimenpiteisiin.

Ehdotettu sääntely, jossa osa-aikatyössä oleville asetetaan pääsäännön mukainen työnhakuvelvollisuus, on ongelmallinen. Toisaalta on osa-aikatyössä olevia, jotka lähtökohtaisesti haluavat työskennellä pelkästään osa-aikaisesti ja joiden kannustaminen kokopäivätyön hakemiseen on kannatettavaa. Samaan aikaan merkittävä osa osa-aikatyötä tekevästä tekee osa-aikatyötä, koska kokopäiväistä työtä ei ole saatavissa. Nämä osa-aikatyötä tekevät eivät ole omasta halustaan osa-aikaisuudessa mikä on sovitellun työttömyysetuuden saannin edellytyksenäkin.

Eryteisesti suurissa kaupungeissa osa-aikatyö on tavallista ja työnhakuvelvollisuuden ulottaminen osa-aikatyötä tekeviin johtaisi merkittävään hallinnollisen työn lisääntymiseen. Muutoksen työllisyysvaikutukset jäisivät samalla oletettavasti hyvin pieniksi. Myös osa-aikaisia työsuhteita tarjoavien työnantajien näkökulmasta muutos johtaisi epäedulliseen tilanteeseen.

## **1. Onko teillä yleistä lausuttavaa työtärjouksiin tehtävistä muutoksista?**

Työntarjoaminen ja työnvälitys ovat työvoimaviranomaisen ydintehtävää. Mahdollisimman yksinkertainen sääntely ilman poikkeuksia sujuvoittaa työvälityksen prosessia. Oulun kaupunki kannattaa esitystä työtärjouksen velvoittavuudesta heti työnhaun alusta alkaen. Se on selkeä linjaus ja auttaa myös työnhakija-asiakasta hahmottamaan tilanteen selkeämmin.

Ehdotetut muutokset selkeyttävät työtärjouksia koskevaa sääntelyä, koska työtärjoukset ovat velvoittavia kaikille työnhakijoille riippumatta työnhaun kestosta. Myös työnhakijoiden osalta on selkeämpää, että työtärjouksen velvoittavuus ei muutu työnhaun keston myötä. Riskinä velvoittavuuden alkamisessa vasta 6 kuukauden jälkeen on nykyisellään työnhakijan tietämättömyys työtärjousten velvoittavuuden muutoksesta työnhaun jatkuttua yli 6 kuukautta.

## **2. Tukeeko työtärjouksiin heti työnhaun alusta alkaen ehdotettava velvoittavuus työllistymistä ja työtärjousmenettelyn tarkoituksenmukaista toimeenpanoa?**

Työtärjousten velvoittavuus heti työnhaun alusta alkaen on kannatettavaa ja selkiyttää asiakasprosessia. Linjaus vähentää hallinnollistatyötä, kun ei tarvitse selvittää, onko työtärjouksen velvoittavuuden aikaraja jo täynnä. Se, ettei työtärjousten esittämisen määräaikoja ole säädelty,

jättää tilaa virkailijan harkinnalle, milloin ja millainen työtarjous on ajankohtainen ja sopiva juuri tietyille työnhakijalle. Esitetty muutos helpottaa prosessia ja estää väärinkäsityksiä.

Mahdollisimman nopea työllistyminen on tavoitteena myös monialaisen tuen asiakkailla. Monialaisen tuen piirissä on asiakkaita, joiden työttömyyden keskeisenä syynä on, etteivät he kykene terveydellisten syiden vuoksi jatkamaan koulutustaan ja työkokemustaan vastaavassa työssä. Heillä olemassa olevan työ- ja toimintakyvyn huomioiminen työtarjousten tekemisessä on ensiarvoisen tärkeää. Olennaista on, että työtarjouksen tekee asiakkaan oma työntekijä, joka tuntee asiakkaan ja hänen tilanteensa.

### **3. Selkeyttääkö työtarjouksiin ehdotetut muutokset kokonaisuutena työtarjouksia koskevaa sääntelyä?**

Oulun kaupunki kannattaa ehdotusta, että työnhakijoille voi lähettää velvoittavia työtarjouksia heti työttömyyden alusta lähtien. Nykyiseen lakiin poiketen tällöin velvoittavia työtarjouksia voisi siis tehdä työnhakijoille, joiden työnhaku on alkanut ennen 2.5.2022 ja heille ei ole järjestetty alkuhaastattelua, sekä sen jälkeen työnhakijaksi ilmoittautuneille, joiden alkuhaastattelusta on kulunut alle 6 kuukautta. Toisin sanoen työllisyyspalveluiden mukaan työttömyyden kestoa ei ole tarkoituksenmukaista huomioida työtarjouksen tekemisessä, vaan olennaisempaa on keskittyä muun muassa työnhakijan osaamisen ja työpaikkailmoituksen edellytysten kohtaavuuteen.

Lisäksi Oulun kaupunki peräänkuuluttaa, että työnvälitys on työvoimaviranomaisen ydintehtäviä. Kahdenlain systematiikan (järjestämislaki + työttömyysturvalaki) tulisi olla työn tarjoamisen suhteen mahdollisimman selkeä ja johdonmukainen, jotta lainsäädäntö edistää työvoimaviranomaisen tehokkaiden ja laadukkaiden käytänteiden kehittämistä.

Nykyisen lainsäädännön puitteissa käytännön asiakastyössä on koettu haasteelliseksi, että järjestämislaki ohjaa tarjoamaan työtä kaikenlaisille työnhakijoille, mutta työttömyysturvalaki säätelee useista yksityiskohtaisista tilanneseikoista ja poikkeuksista, joiden perusteella työnhakijalle voidaan tehdä joko velvoittava tai tiedottava työtarjous, ja joiden perusteella työnhakija voi myös perustellusti kieltäytyä hänelle tarjotusta työstä.

Työttömyysturvalain monimutkaisuus lisää työtarjoustyön hallinnollista taakkaa ja käytännössä työvoimaviranomaisen tulee jokaisen työtarjouksen tekemisen yhteydessä tarkistaa, että useat lakisääteiset seikat on asianmukaisesti huomioitu. Henkilöstöltä tulleen palautteen perusteella tämä lisää epävarmuutta työtarjoustyössä, jolloin virheiden minimoimiseksi työnhakijoille lähetetään lähestulkoon vain ei-velvoittavia työtiedotteita.

Oulun kaupunki näkee kahden lain systematiikan epäselvyyden yhtenä merkittävimpana syynä sille, miksi työtarjouksien määrä on kansallisesti romahtanut uuden asiakaspalvelumallin käyttöönoton jälkeen. Lisäksi työllisyyspalvelut korostavat intressiään, että työnvälitykseen varattuja henkilöstöresursseja on tarkoituksenmukaisempaa käyttää konkreettiseen työtarjoustyöhön kuin

työttömyysturva-asioiden selvittämiseen. Siksi kahdenlain systematiikkaa tulee johdonmukaistaa ja työttömyysturvallaissa mainittuja työtarjousten lukuisia tilanneseikkoja ja poikkeushuomioita purkaa.

Lisäksi työtarjouksiin liittyen Oulun kaupunki huomauttaa, että työnhakija-asiakkaiden palvelutilanteet ovat kaikkein potentiaalisimpia vuorovaikutushetkiä osuvien työtarjousten tekemiselle. Myös työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksen (Sundvall & Mayer, 2018) mukaan työvoimaviranomaisen ja työnhakijan välinen vuorovaikutus luo perustan tulokselliselle työnvälitykselle. Kuitenkin nykyisen lakisääteisen palveluprosessin puitteissa valtaosa asiakaspalvelutilanteista kuuluu muun muassa työnhakijan työttömyysturva- ja työnhakuvelvollisuuden määrittämiseen sekä lakisääteisistä velvollisuuksista tiedottamiseen. Aikaa jää niukasti konkreettiselle työnhaun tukemiselle ja työn tarjoamiselle. Tällöin vaihtoehtona on tehdä työtarjouksia asiakaskohtaamisten ulkopuolisina hetkinä ja työtarjoukset kohdennetaan asiakasjärjestelmässä olevien tietojen perusteella. Asiakastapaamisen aikana keskustelun kautta kohdennettu työtarjous johtaa osuvampiin työtarjouksiin kuin pelkkiin järjestelmäkirjauksiin luottava työntarjoaminen (ks. myös Owl Group Oy:n tutkimus, 2016).

Oulun kaupunki ehdottaa, että työtarjouksia koskevan lainsäädännön taustana olisi tarpeen hyödyntää syvällisempää tietojohtamista, kuten tilasto- ja tutkimustietoa tiedottavien ja velvoittavien työtarjousten hyödyistä osana työvoimapolitiittista palvelujärjestelmää. Esimerkiksi työllisyyspalveluiden käytännön asiakastyössä on huomattu, että erilaisissa asiakastilanteissa tiedottavat työtarjoukset eivät ole vain työvoimaviranomaisen osoittamia kehotuksia hakea tiettyä työmahdollisuutta, vaan lisäksi ne ovat käyttökelpoisia pedagogisia ohjaustyökaluja. Työtiedotteiden on havaittu auttavan työnhakijaa tunnistamaan osaamistaan ja siinä olevia kehitystarpeita. Kartoittavan erilaisia työmahdollisuuksia, mikä ohjaa laajentamaan hakuammatteja ja lisää joustavaa asennetta työnhakuun. Vahvistavan työnhakijan luottamusta työvoimaviranomaiseen. Aktivoivan työnhakua ja selvittämään keskeneräisiä asioita esimerkiksi työkyvyn suhteen.

Oulun kaupunki huomioi, että tiedolla johtamisen näkökulmasta tiedottavien ja velvoittavien työtarjousten tulostietojen saatavuutta ja kattavuutta on edistettävä. Tällä hetkellä työtarjousten vaikutusten osoittaminen on puutteellista.

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

Oulun kaupunki kannattaa esitystä, jonka mukaan työnhakijaksi rekisteröityvä henkilö laatii ja julkaisee työnhakuprofiilin palvelualustalla. Sen sijaan ehdotusta, että työvoimaviranomaiselle asetettaisiin lakisääteiseksi tehtäväksi laatia ja julkaista kyseinen työnhakuprofiili, mikäli työnhakija ei sitä tee vaaditussa määräajassa, ei nähdä kannatettavana. Lisäksi työnhakuprofiilin julkaisemisen velvoittavuus suoraan laissa ei ole kannatettavaa. Vaihtoehtona Oulun kaupunki esittää, että työnhakuprofiilin luominen ja julkaisu olisivat työllistymissuunnitelmaan sisällytettävä tehtävä, joka voidaan asettaa suunnitelmaan, mikäli alkuhaastattelussa tehtävä palvelutarvearvio tätä puoltaa.

Oulun kaupungin näkemyksen mukaan velvoittava työnhakuprofiilin julkaisu ei käytännössä edistä hallituksen lakiesitykselle asetettuja tavoitteita työmarkkinoiden kohtaannon parantamiseksi eikä työnhakijan palveluprosessin keventämiseksi, jolloin työvoimaviranomaisen resurssit voisi kohdentaa nykyistä tarkoituksenmukaisemmin ja asiakaslähtöisemmin. Näkemyksensä perusteluina Oulun kaupunki toteaa, että työnhakuprofiilien määrällinen lisääminen uhkaa jäädä hallinnolliseksi toimenpiteeksi, varsinkin jos samalla unohdetaan erilaisten laatutekijöiden merkityksellisyys.

Esimerkiksi työnhakija-asiakkaiden yksilölliset tilannetekijät vaikuttavat ratkaisevasti siihen, millaisia palvelualustoja ja työnhakukeinoja heitä kannattaa ohjata hyödyntämään. Lähtökohtaisesti sähköisillä alustoilla julkaistut työnhakuprofiilit eivät ole tuloksellisin tapa edistää esimerkiksi nuorten, pitkäaikaistyöttömien, alentuneesti työkykyisten tai maahanmuuttajataustaisten työllisyyttä.

Tällä hetkellä moni työnhakija käy julkaisemassa työnhakuprofiilin julkisella palvelualustalla olosuhteiden pakosta, koska heillä ei ole muuta tapaa toteuttaa työnhakuvelvollisuuttaan. Kun näitä työnhakuprofiileja on tarkasteltu esimerkiksi työnhakukeskustelun yhteydessä, ne eivät useinkaan ole sisällöllisesti laadukkaita. Puutteellisesti laadittu työnhakuprofiili ei edistä työnhakijan työllistymistä eikä työnantajien rekrytointeja. Moni työnhakija tarvitsee vahvaa motivointia ja ohjausta siihen, mitkä ovat työnhakuprofiilien tuomat mahdollisuudet ja millaiseksi niiden sisältöä kannattaisi kehittää, jotta nämä mahdollisuudet pääsevät toteutumaan. Myös työnantaja-asiakkailta on tullut palautetta, että he eivät näe nykyisen kaltaisia työnhakuprofiileja käyttökelpoisina rekrytoinneissaan.

Julkisella palvelualustalla julkaistujen työmahdollisuuksien määrä ja laatu vaihtelevat toimiala- ja hakuammattikohtaisesti. Ei ole tarkoituksenmukaista velvoittaa jokaista työnhakijaa julkaisemaan työnhakuprofiilia, vaikka tosiasiansa monille potentiaalisimmat työllistymismahdollisuudet sijaitsevat muilla alustoilla.

Lakisääteisen velvoittavuuden sijaan valtakunnallisen työnvälityspalvelualustan käytettävyyttä olisi tarkoituksenmukaisempaa vahvistaa esimerkiksi asiakasohjaukseen, käyttökokemukseen ja muihin markkinoinnillisiin keinoihin panostamalla – niin työnhakijoiden kuin työnantajien osalta.

Mikäli näistä perusteluista huolimatta työnhakuprofiilin velvoittavuudesta päätetään säätää laissa, tulisi se rajata koskemaan esimerkiksi järjestämislain mukaisia työttömiä, työttömyysuhan alaisia ja osa-aikaisesti työllistyneitä henkilöitä. Näin työvoimaviranomaisen resurssit kohdennettaisiin tarkoituksenmukaisimpiin asiakasryhmiin ja samalla minimoitaisiin jokaisen työnhakijaksi ilmoittautuneen henkilön kaavamaista palvelua. Työvoimaviranomaisen ei ole tarkoituksenmukaista yli palvella niitä työnhakijoita, joilla ei ole varsinaista työvoimapolitiittista palvelutarvetta, kuten esimerkiksi kokoaikatyössä olevat, päätoimiset yrittäjät ja opiskelijat, tai asiakkaita, joiden ensisijainen palvelu on toisen viranomaisen järjestettävänä, kuten esimerkiksi sairauslomalla tai kuntoutuksessa olevat.

Monialaisen palvelun näkökulmasta lakiesitys edellyttää työnhakuprofiilin julkaisemista, mikäli asiakkaalle on asetettu työnhakuvelvoite. Työnhakuprofiilin julkaiseminen heti ei ole kuitenkaan aina oikea-aikaista huomioiden esimerkiksi asiakkaiden työkyvyn rajoitteet. Pelkästään lain määräyksestä tehdyt työnhakuprofiilit ovat herkästi huonosti tehtyjä ja epätäsmällisiä, mikä uhkaa heikentää koko työnhakuprofiilien tietokannan käytettävyyttä ja hakujen osuvuutta.

Velvollisuus työnhakuprofiilien laatimiseen ja julkaisemiseen lisää myös työvoimaviranomaisen työmäärää, jos asiakkaat kieltäytyvät tekemästä profiilia tai eivät itse kykene sitä tekemään. Asiakkaat voivat myös käyttää hyväksi sitä, että työntekijä tekee työnhakuprofiilit heidän puolestaan, mikäli asiakkaat itse eivät tee sitä.

Ehdotettu käytäntö uhkaa ulkoistaa työnhakijan oman aktiivisuuden työllistymisensä edistämiseksi viranomaiselle. Vaikka työnhakuprofiilin julkaisemiseen on suunniteltu automatiikkaa, työntekijän vastuulle jää sen tietosisältöjen tarkastaminen. Tarkastaminen edellyttää sitä, että työntekijä varmistuu asiakastietojen oikeellisuudesta ja ajantasaisuudesta, mikä edellyttää yhteydenottoa asiakkaaseen ja voi viedä usein hallituksen esityksessä arvioitua työajankäyttöä huomattavasti enemmän aikaa. Riskinä työnhakuprofiilien määrän lisäämiseen panostamiselle on niiden heikkolaatuisuus, mikä voi johtaa työnantajien palvelun vähäiseen käyttöön. Lakiesityksessä mainitut huomiot tietoturvaan liittyvistä riskeistä (s.61) nähdään aiheellisina.

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

Oulun kaupunki ehdottaa, että työnhakijan näkökulmasta julkisen palvelualustan houkuttelevuutta lisää, mikäli he voivat itse valita, millaiselle laajuudelle julkaisevat työnhakuprofiilinsa (työnantajat, yksityisen työnvälitysyrietykset ja/tai työttömyyskassat). Jos työnhakija velvoitetaan julkaisemaan työnhakuprofiili ennalta määritellyille kohderyhmille, tämä tulee odotettavasti vaikuttamaan siihen, miten laadukkaasti tai laaduttomasti he haluavat jakaa tietojaan esimerkiksi koulutuksen ja kokemuksen kautta hankitusta osaamisesta. Esimerkiksi pelkkien suoritettujen tutkintonimikkeiden listaaminen ei vielä itsessään kerro juuri mitään henkilön tosiasiallisesta osaamisesta. Niukat ja puutteelliset tiedot eivät edistä työnantajien rekrytointiprosesseja.

Lisäksi automatiikan käyttöönotto työprofiilien laadinnassa lisää riskiä, etteivät työnhakuprofiilit vastaa niiden pohjalta tulevia työtarjouksia. Koulutus, työkokemus ja muu osaaminen eivät välttämättä kerro, mikä on esimerkiksi työntekijän suuntautuminen omalla alallaan. Työnhakijalla voidaan tällöin tarjota työtä, joka ei vastaa hänen todellista osaamistaan. Työnhakuprofiilin pakolliset tiedot voivat johtaa myös tilanteisiin, joissa työnhakijalle tarjotaan työtä, jota vastaavaa osaamista hänellä on, mutta jonka edellyttämää työkykyä hänellä ei enää ole. Työkykyyn liittyvien rajoitteiden huomioimisessa työprofiileissa on myös omia henkilötietojen suojaan liittyviä haasteita.

Tekoälyä hyödyntämällä edellä esitettyjä ongelmia pystytään jossain määrin kompensoimaan, mikäli työhakuprofiilit luova järjestelmä osaa poimia suunnitelmista ja yhteydenottokirjauksista esimerkiksi sosionomin suuntautumisan ja työnhakijan osaamisalan kuvaukset.

### **3. Onko teillä lausuttavaa työhakuprofiilien tietovarantoa koskevista muutoksista?**

Esityksen mukaan palvelualustan sekä työhakuprofiilien tietovarannon käyttöön voi liittyä todennäköisesti korkea riski rekisteröityjen oikeuksien ja vapauksien kannalta rekisteröityjen ja käsittelijöiden suuren määrän vuoksi. Korkeat riskit liittyisivät myös todennäköisesti osittain julkiseen internetissä olevaan tietopalveluun sekä lähtökohtaisesti anonyymien työhakuprofiilien julkaisuun palvelualustalla. Julkaistuja työhakuprofiileja voisivat tarkastella ja hakea palvelualustalle kirjautuneet tietyssä roolissa olevat työnantajat, yksityiset työnvälitysyrietykset sekä työttömyyskassat. Tietosuojalaki sisältää säännökset vaitiolovelvollisuudesta ja sen sanktioinnista rekisteröidyn suojaksi.

Esityksen mukaan toimenpiteitä henkilötietojen käsittelyyn liittyvään korkeaan riskiin puuttumiseksi on selvitetty ja valmisteltu osana hallituksen esitystä. Työnhakija voisi itse milloin tahansa muokata ja poistaa työhakuprofiilinsa sisältämiä tietoja, kunhan profiili edelleen sisältäisi työnhaun ja työllistymisen kannalta olennaisia tietoja työnhakijan koulutuksesta, työkokemuksesta, muusta osaamisesta ja työtoiveista. Työnhakija voisi siis tietojen muokkaamisella ja poistamisella myös itse vaikuttaa niihin tietoihin mitä julkaistussa profiilissa on ja näin vaikuttaa omaan yksityisyyden suojaansa, vaikkakaan työnhakijalla ei työnhaun voimassa ollessa olisi mahdollisuutta kokonaan perua työhakuprofiilinsa julkaisemisesta.

KEHA-keskus ja työvoimaviranomaiset olisivat työhakuprofiilien tietovarannon yhteisrekisterinpitäjiä. Tämä tulisi huomioida työllisyysalueiden rahoituksessa. Kyseessä on kunnalliselle työvoimaviranomaiselle uudesta tehtävästä.

### **4. Onko teillä muuta lausuttavaa palvelualustaa tai työhakuprofiileja koskeviin muutoksiin?**

Lainmuutoksen myötä ja profiilien sisällön ollessa osuvaa, yksityiset työnvälitysyrietykset saisivat aiempaa parempaa ja kohdennetumpaa palvelua. Joidenkin parhaiten työnantajan esittämiä hakukriteerejä vastaavien työnhakijoiden profiilien tarkastelu auttaisi työnvälitysyrietyksiä viemään yhteen asiakasyrietyksen työvoiman kysyntää ja työnhakijoiden työvoiman tarjontaa. Kohtaannon edistäminen on hyvä tavoite työvoimaviranomaisen ydintehtävien näkökulmasta. Samalla on hyvä huomioida, että muun muassa kuntien ei virkasuhteisen rekrytointia tekevän henkilöstön on syytä päästä työnhakijaprofiileihin.

Työhakuprofiilien julkaisu hyödyttäisi kaikkia työvoimaa julkisen työvoimapalvelun kautta hakevia yrietyksiä. Esitetty suorahaun-malli voi olla hyvin tehokas rekrytointimenetelmä, koska siinä säästetään paikan avoinna oloaika sekä yhteydenottojen ja hakemusten käsittely.

Työttömyyskassat voivat nykyainsäädännön mukaan järjestää jäsenten suostumuksella työnvälitystä ja eräitä muita palveluja. Tämän esityksen mukaisesti työttömyyskassat voisivat hakea ja tarkastella

julkaistuja työnhakuprofiileja palvelualustalla. Työttömyyskassat voivat hakea työnhakuprofiileja yksittäishakuina, kuten muutkin palvelualustalle kirjautuneet tahot. Todennäköisesti työttömyyskassat hyötyvät työvoimapalveluja järjestäessään profiilitiedoista suhteellisen vähän, mutta vaikutus on kuitenkin lievästi kohtaantoa ja työllistymistä edistävä.

Yleisen tietosuoja-asetuksen 35 artiklassa tarkoitettu vaikutusten arviointi toteutetaan osaltaan lainsäädäntötyön yhteydessä. Työnantaja, yksityinen työnvälitysyritys tai työttömyyskassa voisi valtuuttaa Suomi.fi -valtuutuksella esimerkiksi palveluksessaan olevan henkilön toimimaan puolestaan palvelualustalla. Tällöin valtuutuksen saanut henkilö voisi esimerkiksi hakea ja tarkastella julkaistuja työnhakuprofiileita.

**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.**

Oulun kaupunki pitää esitystä laajentaa nuorten mahdollisuutta täyttää hakuvelvoitetta kannatettavana. Ehdotettu lainsäädäntö huomioi nykyistä paremmin erilaisissa tilanteissa olevat nuoret ja avaa laajemmin mahdollisuuksia hankkia itselleen koulutusta. Haku kohdentuu realistiseen, nuoren tilanteeseen ja tulevaisuuteen suuntautuneeseen tutkintoon. Itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksen lisäys on mielestämme kannatettava uudistus. Hakuvaihtoehtojen laajentumisen myötä tulee kiinnittää huomiota nuoren koulutuksen rahoituksen vaihtoehtoihin. Onko vaihtoehtoisissa opinnoissa oikeutta opintoetuuksiin. Nykyisen lain säädännön puitteissa normaalista hakuvelvoitteesta on voitu poiketa sopimalla korvaava hakumenettely tai muu toimin asiakkaan tilanteen perusteella. Lakimuutos selkeyttää ja yksinkertaistaa näitä tilanteita.

Osa nuorista suorittaa osatutkinnon koko tutkinnon suorittamisen sijaan. Tämä on huomioitu ammatillisista koulutusta uudistettaessa, kuitenkin niin että osatutkinnon suorittaneella on aina mahdollisuus opintojen täydentämiseen koko tutkinnoksi myöhemmin. Vasta opintonsa päättäneitä ja osatutkinnon suorittanutta nuorta voidaan heti työnhakijaksi ilmoittautumisen jälkeen kehottaa osatutkinnon täydentämiseen koko tutkinnoksi, vaikka hänen oppimisvalmiutensa ja työ- ja toimintakykynsä eivät tätä mahdollistaisi.

Esimerkiksi ammatillisista erityisoppilaitoksista valmistuneiden nuorten joukossa on monia, jotka ovat suorittaneet osatutkinnon. Kyse ei ole heidän vapaaehtoisesta valinnastaan tai opintojen tietoisesta keskeyttämisestä, vaan siitä ettei heillä ole edellytyksiä koko tutkinnon suorittamiseen. Osatutkinnot tulisikin huomioida suoritettuina opintoina tutkintojen rinnalla tilanteissa, joissa nuorella ei ole mahdollisuutta koko tutkinnon suorittamiseen. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että esimerkiksi osan autoalan perustutkinto-opinnoista suorittanut voi olla pätevä rengasasentaja, mutta hänellä ei ole valmiuksia vaativampiin huoltotehtäviin.

Oulun kaupunki pitää myös erityisen kannatettavana maahanmuuttaja-asiakkaiden mahdollisuutta täyttää hakuvelvoitetta jatkossa korkeakouluopintoihin valmentava koulutukseen hakeutumalla.



Koulutus on suunnattu maahanmuuttajataustaisille henkilöille, joiden tavoitteena on hakea opiskelemaan ammattikorkeakouluun tai yliopistoon Suomessa. Opintojen laajuus on 30 opintopistettä ja opinnot kestävät noin kuusi kuukautta. Muutos on toivottu ja reagoi siihen, mitä kotoutujat ja kotopolun päättäneet maahanmuuttajat itse haluavat.

## **2. Onko teillä lausuttavaa työttömyysturvaseuraamuksia koskevista muutoksista?**

Oulun kaupungilla ei ole lausuttavaa työttömyysturvaseuraamuksia koskeviin muutoksiin.

## **3. Onko teillä lausuttavaa muista työttömyysturvamuutoksista?**

Oulu kaupunki huomioi, että TYM-asiakkaiden osalta on ollut epäselvyyttä monialaisen palvelutarpeen arvioinnin velvoittavuudesta. Kotoutumislain mukaisesta palvelutarpeen arvioinnista työttömyysturvalaissa on erikseen maininta. Se, että monialainen palvelutarpeen arviointi tehdään alkuhaastatteluissa ja sitä seuraavissa täydentävissä työnhakukeskusteluissa ei ole poistanut epäselvyyttä. Kun työttömyysturvalain 2a luvun 9§:ssä ei ole mainintaa monialaisesta palvelutarvearviosta, on sen velvoittavuuden katsottu tulevan aiemman työllistymissuunnitelman perusteella. Työllistämissuunnitelmaan on tehty kirjaus monialaiseen palvelutarpeen arviointiin ohjauksesta. Työttömyysturvalakia on syytä tarkentaa, joko lisäämällä siihen maininta, että monialainen palvelutarvearvio tehdään velvoittavan alkuhaastattelun ja/tai sitä seuraavien täydentävien työnhakukeskustelujen yhteydessä tai tekemällä lakiin erillinen kirjaus monialaisen palvelutarpeen arvioinnin velvoittavuudesta.

## **1. Onko teillä lausuttavaa työllisyysvaikutusarvioihin?**

Työllisyysvaikutusarvioiteihin liittyy monin paikoin epävarmuutta ja osin ne on jätetty kokonaan avoimiksi. Säädosmuutosten työllisyysvaikutukset jäävätkin esityksessä hyvin epävarmoiksi.

Hallituksen esityksessä työllisyysvaikutukset on arvioitu lähelle nollaa ”Uudistuksen kokonaisvaikutus työllisyyteen olisi -3 250–2 700, eli todennäköisimmin -600–0-”. Esityksessä nostetaan esille tutkimustietoa, jonka mukaan henkilökohtainen neuvonta ja työnhaun tuki parantavat työllisyyttä lyhyellä aikavälillä. Nykyisen lainsäädännön puitteissa asiakastapaamisissa ei ole päästy esitöissä esitettyihin tapaamismääriin tai pystytty vaikuttamaan työllistymisiin toivotulla tavalla. Työllisyysvaikutukset ovat jääneet tavoitteistaan, koska työvoimaviranomaisen resurssi ei mahdollista lainsäädännön mukaista asiakaspalvelua. Purkamalla normitusta työvoimaviranomainen pystyy kohdentamaan niukkaa resurssiaan mahdollisimman tarkoituksen mukaisesti, jolloin myös työllisyysvaikutuksia voidaan saada aikaan pidemmällä aikavälillä. Työllisyysvaikutuksien ennakkollinen arviointi on haastavaa, koska työvoimaviranomaisen työkohdentamista ei voida tällä hetkellä optimoida.

Työtarjousten velvoittavuuden työllisyysvaikutus on myös riippuvainen työvoimaviranomaisen mahdollisuuksista kohdentaa käytettävissä olevaa resurssia mahdollisimman tehokkaasti työllistämisen kannalta oleellisiin toimiin. Työtarjousten tekeminen on yksi oleellisimmista tehtävistä. Ajankäytön kohdentaminen harkittuihin ja mahdollisimman osuviin työtarjouksiin palvelualustan tuella tuottaa tehokkaammin työllisyysvaikutuksia. Nykyisen lainsäädännön puitteissa työvoimaviranomainen ei pysty optimoimaan työaikaansa oleellisimpiin tehtäviin huomioiden asiakkaiden vaatimat palvelutarpeet.

## 2. Onko teillä lausuttavaa liittyen työvoimaviranomaisvaikutuksiin?

Työvoimaviranomaisvaikutusten arvioinnissa painottuu arvio muutosten työvoimaviranomaisten työtä vähentävistä vaikutuksista. Muutosten työtä lisäävät vaikutukset sen sijaan arvioidaan vähäisiksi. Esimerkiksi työnhakuprofiilien laatimisvelvollisuus, mikäli työnhakija itse ei tee itselleen profiilia on arvioitu sen pohjalta, että työntekijältä menisi aikaa 10 minuuttia/työnhakuprofiili. On arvioitu, että automaation käyttöönoton myötä työnhakuprofiilien tekemiseen menevä aika vähenisi. Myös tuossa vaiheessa työntekijöiden tulisi tarkistaa työnhakuprofiilit ennen niiden julkaisemista. Tarkistuksiin menevä ajan on arvioitu olevan 2 minuuttia/työnhakuprofiili.

Automaattisessa työnhakuprofiilien luomisessa on kuitenkin haaste, mikäli asiakas ei ole täydentänyt profiiliinsa tietojaan vaikuttavan työnhakuprofiilin laatimiseksi. Lisäksi haasteena on muun muassa, miten voidaan huomioida työnhakijan työkyvyssä tapahtuneet muutokset ja niiden aiheuttamat rajoitukset työtehtävien laadussa.

Mikäli asiakas ilmoittaa profiilinsa vajaita tai virheellisiä tietoja, ensimmäisenä vaihtoehtona on julkaista varantoon hakuprofiili, jolla asiakas ei työllisty ja työnantajat saavat hauissa epäkäytännöllisiä osumia. Pitkässä juoksussa tämä rapauttaa julkisen palvelun uskottavuutta työnvälityksen toimijana. Toisena vaihtoehtona on pyytää asiakasta toimittamaan tiedot itsenäisesti, mikä on epävarmaa jo alun alkaen tietoisesti tehdyn vajaan profiilin takia. Kolmas vaihtoehto on, että työvoimaviranomainen ottaa yhteyttä asiakkaaseen ja täydentää profiilin. Sekä toisen että kolmannen vaihtoehdon työajan käyttöön liittyvä lisäys on huomattava ja ennalta hankalasti arvioitava.

Arviot muutosten kokonaisvaikutuksista työvoimaviranomaisten henkilötyövuosiin ja niistä mahdollisesti koituviin säästöihin ovat varsin vaikeasti arvioitavissa ja ennakoitavissa, koska samanaikaisesti asiakasprosesseihin tulisi useita muutoksia (esim. täydentävät työnhakukeskustelut – työnhakuvelvoitteen laajentaminen). Lakiesityksessä esitettyihin arvioihin työmäärän vähenemisiin on syytä suhtautua erityisellä varauksella. Lakiesitys itsessään sisältää lukuisia huomioita siitä, että ehdotetun muutoksen vaikutusarviointi sisältää epävarmuuksia.

## 3. Onko teillä lausuttavaa muista vaikutusarvioista?

Hallituksen esityksessä nostetaan esille arvio, jonka mukaan palvelumallin haastatteluihin liittyvät muutokset vähentäisivät työvoimaviranomaisten työmäärää 49 henkityövuoden verran. Oulun kaupunki huomauttaa, että esityksessäkin todetun mukaisesti työvoimaviranomaiset eivät ole pystyneet toteuttamaan esimerkiksi täydentäviä työnhakukeskusteluja lain määrittämällä tavalla. Lakisääteisten haastatteluiden vähentäminen ei siten suoraan tuo säästöjä työvoimaviranomaisen tekemään työhön vaan poistaa laissa säädettyä nyt tekemättömäksi jäänyttä työtä.

Lakiehdotuksessa toistuvasti nostetaan esille nykyisen tilastoinnin ja tietolähteiden puutteet, jotka johtavat vaikutus- ja vaikuttavuusarviointien epätasällisyyksiin sekä mahdottomuuksiin. Erityisen ongelmallista on se, että laadukkaampien tietolähteiden puuttuessa tukeudutaan huonolaatuisen dataan (esim. s. 49 vaikutukset työvoimaviranomaisiin), jolloin arviot ja johtopäätökset perustuvat

virheelliseen tietoon. Lakimuutosten käsittelyssä tulisikin jokaisen ehdotuksen kohdalla kirjata, miten ehdotetun muutoksen vaikutuksia tullaan todentamaan ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta osoittamaan.

## **Muuta lausuttavaa?**

Aktivointisuunnitelma:

Pitkään työttömänä olleelle tehtävän aktivointisuunnitelman tulisi muun palveluprosessin keventämisen mukaisesti säätää palvelutarpeesta riippuvaiseksi velvollisuudeksi. Kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain 2 §:n mukaan pitkään työttömänä olleelle henkilölle on laadittava aktivointisuunnitelma työllistymisedellytysten ja elämänhallinnan parantamiseksi. Työvoimaviranomaisen on laadittava suunnitelma yhdessä henkilön ja hyvinvointialueen kanssa. Yhteistyövelvoite sosiaalihuollon ammattihenkilöstön kanssa tehtävään aktivointisuunnitelmaan ei ole tarkoituksenmukainen tilanteissa, joissa henkilöllä ei ole tosiasiallista sosiaalihuollon palvelujen tarvetta. Kaavamaisesti pelkästään työttömyyden kestoan perustuva velvoite osallistaa sosiaalihuolto suunnitelmaan tekoon ei ole järkevää resurssien kohdentamista, se ei tuota lisäarvoa suunnitelman sisällölle eikä vastaa palvelutarpeen mukaista palvelun tarjoamista. Lisäksi yhteistyövelvoite on kallis toimi eikä tehtäviin löydy sote-palveluista resurssia, mikä usein hidastaa asiakkaan palveluprosessin etenemistä. Aktivointisuunnitelma tulisi laatia vain tilanteissa, jossa työnhakijan palvelutarve vaatii sitä.

Palvelualusta:

Hallituksen esityksessä ohjataan työllisyysalueita tehostamaan toimintaansa, jotta alkuhaastattelut, työnhakukeskustelut ja täydentävät työnhakukeskustelut saataisiin pidettyä odotetulla tavalla. Oulun kaupunki esittää, että työntehostamiseksi ja kustannusten säästämiseksi Asiantuntijan Työmarkkinatorille tulisi mahdollistaa palvelutarvearvion työkalun integroiminen työllisyysaluekohtaisesti. Asiantuntijan Työmarkkinatorille tulisi myös mahdollistaa ajanvarausjärjestelmän integrointi.

Lisäksi Oulun kaupunki esittää, että Asiantuntijan työmarkkinatorin toiminnallisuuksia tehtävien hallinnoin osalta kehitetään edelleen. Tehtävänäkymän tulisi lisätä osio, johon ohjautuvat työllisyyspalvelujen väliset ja puhelinpalvelusta ohjautuvat tehtävät. Lisäksi tulisi mahdollista työtehtävien piilottaminen niiden tehtävien osalta, jotka eivät ole työpäivän aikana ajankohtaisia.

Nuorten hakuvelvoitteen selvitys:

Hakuvelvoitteen tutkiminen on myös vuosittain huomattavasti viranomaistyöaikaa vaativaa tehtävää, jonka selvittelyyn toivotaan automaatiota avuksi hallinnollisen työn vähentämiseksi. KOSKI-tietovarannon integroiminen Asiantuntijan Työmarkkinatorin kanssa toisi työaikasäästöä selvittelyjen osalta. Samalla myös muihin opintoihin liittyvien selvitysten teko nopeutuisi.

Palkkatuki oikeuden automatisointi:

Tällä hetkellä palkkatuki oikeus on kirjattava suunnitelmaan. Usein asiakkaalla työ on alkamassa nopealla aikataulla ja suunnitelman päivitys tukioikeuden mainitsemisen osalta voi hidastaa työn aloitusta. Kehitysehdotuksena Oulun kaupunki esittää, että Asiantuntijan Työmarkkinatorille luotaisiin automaattinen palkkatukioikeuden tarkastus ja merkintä asiakastietojen perusteella.

Lain selkeys ja ymmärrettävyys:

PeLv:n lausuntokäytäntö edellyttää perusoikeuksia koskevan lain täsmällisyyttä ja tarkkarajaisuutta sekä selkeyttä ja ymmärrettävyyttä. PeLV ei ole kuitenkaan lausunnoissaan tarkemmin täsmentänyt, mitä selkeältä ja ymmärrettävältä lakitekstillä edellytetään. Työvoimapalveluja ja työttömyysturvaa koskevan lainsäädännön selkeyttäminen siten, että työtön työnhakija voisi vaikeuksista selvittää oikeusasemansa ei liene kuitenkaan täysin toteutettavissa. Tämä korostaa, paitsi lainsäädännön täsmällisyyttä, myös työnhakijalle lainsäädännön ymmärrettävyyden mahdollistamiseksi annettavan ohjeistuksen ja informaation merkitystä.

Voimassa olevat säännökset työnhakijan oikeuksista ja velvollisuuksista sekä velvollisuuksien laiminlyöntiseuraamuksista on sijoitettu kahteen lakiin, Työttömyysturvalaki ja Järjestämislaki, lisäksi on TTL:n yleissäännös työnhakijan oikeuksista ja velvollisuuksista, eli päällekkäistä lainsäädäntöä.

Työttömän työnhakijan voi olla vaikea hahmottaa oikeustilaansa, kun oikeuksista sekä velvollisuuksista ja velvollisuuksien laiminlyönnistä on säädetty eri laeissa. Kun sääntely on kahdessa eri laissa, on viittaussäännösten selkeydellä ja ymmärrettävyydellä suuri merkitys. Työnhakijan palveluprosessissa sääntely rakentuu myös monessa kohtaa pääsääntöön ja siitä tehtäviin poikkeuksiin, joka vaikeuttaa oikeustilan hahmottamista.

Työnhakijan oikeusturva edellyttää työttömyysturvaseuraamukseen johtavien laiminlyöntien ja menettelyjen täsmällistä määrittelyä. Sanktiosäännökset voivat olla vaikeasti ymmärrettäviä, mikäli velvollisuuksien määrittely toteutetaan pääsääntöjen ja poikkeusten kautta.

Edellä esiin tuoduista näkökulmista TTL 1 luvun 3 §:n säännökset työttömyysetuuden saajan oikeuksista ja velvollisuuksista saattaa näyttäytyä ongelmallisena, samoin kuin järjestämislain 41 §:n säännös kirjallisesta muistutuksesta.

Oulun kaupunki näkee tärkeänä, että Työ- ja elinkeinoministeriö ohjeistaa työvoimaviranomaisia lain tulkinnassa ja tuottaa työvoimaviranomaisille tarvittavia menettelyohjeita työn tueksi. Näillä mahdollistetaan muun muassa asiakkaiden tasavertainen ohjeistus ja informointi valtakunnallisesti.

Tiedolla johtaminen:

Työvoimaviranomaisen oikeus käsitellä tulotietoja palvelutarpeen arvioimisessa on säädettävä järjestämislaissa ja tulotietojärjestelmästä annetussa laissa, jotta arvioinnin tueksi kehitettävä digitaalinen työkalu mahdollistuisi. Tähän esityksen kohtaan tulisi sisällyttää maininta tulorekisteritietojen käytöstä myös palvelutarpeen tuloksellisuuden arvioimiseksi, mikä edellyttää tulorekisteritietojen nyt esitettyä laajempaa käyttöä. Lisäksi työvoimaviranomaiselle tulee taata mahdollisuus toteuttaa palvelujaan tuloksekkaasti, kustannustehokkaasti ja vaikuttavasti. Tämä ei toteudu ilman kattavia tietoja toteutettujen toimien ja palvelujen vaikutuksista ja vaikuttavuudesta.

Oulun kaupunki esittää muutettavaksi kohtaa tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta muotoon: 13§ 34) kunnalle tai kuntayhtymälle työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitettua muutosturvakoulutusta, palkkatukea, 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea, starttirahaa, työllistämiselvoitteen perusteella järjestetyn työn palkkakustannuksiin myönnettävää tukea ja palvelutarpeen arviointia koskevien tehtävien toimeenpanoa sekä edellä mainittujen tehtävien toteutumisen seuranta ja vaikutusten arviointia varten;

Esitetään uusi lainkohta: 13§ x) kunnalle tai kuntayhtymälle työvoimapalvelujen järjestämisestä annetussa laissa 40§ tarkoitettua velvollisuutta tarjota työtä, koulutusta sekä järjestää työllistymissuunnitelmaan sisältyviä palveluja koskevien tehtävien toimeenpanoa, seuranta ja vaikutusten arviointia varten.

Uhkaavan asiakkaan anonyymipalvelu:

Oulun kaupunki esittää työvoimaviranomaiselle mahdollistettavaksi asiakkaan anonyymipalvelu viranomaistaholta niissä asiakastapauksissa, joissa asiakas vaikeuttaa palvelua uhkaavalla käytöksellään tai muulla vastaavalla tavalla. Vastaava käytäntö on käytössä Vero -palveluissa ja vastaava kokeilu on käynnissä Kansaneläkelaitoksella. Anonyymin palvelun mahdollistaminen vaatii muutoksia lainsäädäntöön ja työllisyyspalvelujen asiakastietojärjestelmiin.

55+ muutosturvakoulutus:

Oulun kaupunki esittää, että käytännössä kalliiksi ja hallinnollisesti raskaaksi todetusta palvelusta luovuttaisiin osana palvelumallin kevennystoimia. Asiakkaalla on palveluun subjektiivinen oikeus, mikä poikkeaa osaltaan muusta palvelulainsäädännöstä. Palvelun työllisyysvaikutukset ovat myös jääneet vähäisiksi. Jatkossa asiakasryhmän työllisyyteen liittyvät toimet voidaan rakentaa muiden olemassa olevien palvelurakenteiden kautta.

Tiedonsaantioikeus palvelujen järjestämiseksi, kunnan muut toimijat:

Oulun kaupunki esittää lainsäädännössä huomioitavaksi, että kunta työvoimapalveluiden tarjoajana tarjoaa asiakkailleen laajasti asiakkaan palvelutarpeen mukaisia palveluja, jotka tukevat asiakkaan

työllistymistä. Palvelut voivat olla myös muita kuin järjestämislaissa mainitut työllistymistä edistävät tai tukevat palvelut. Palveluja voivat tuottaa muutkin kuntaekosysteemin toimijat kuin työvoimaviranomaiset joko ostopalveluina tai kunnan omana tuotantona. Lainsäädännössä tulee huomioida, että myös kunnan muut toimijat palveluja tuottaessaan ovat oikeutettuja saamaan salassapitosäännösten estämättä maksutta työvoimaviranomaiselta ja kehittämis- ja hallintokeskukselta henkilöasiakasta koskevat tiedot, jotka ovat välttämättömiä palvelun tuottamiseksi ja toteuttamiseksi. Viittaus tiedonsaantioikeuteen liittyvään esitettyyn pykälään, johon muutosta ehdotetaan:

#### Järjestämislaki 13 luku

##### 116 § Muiden viranomaisten ja palveluntuottajien tiedonsaantioikeus

Työvoimapalvelujen tuottajalla ja työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa sovitun työvoimaviranomaisen järjestämän työllistymistä tukevan palvelun tuottajalla on oikeus saada salassapitosäännösten estämättä maksutta työvoimaviranomaiselta ja kehittämis- ja hallintokeskukselta henkilöasiakasta koskevat tiedot, jotka ovat välttämättömiä palvelun tuottamiseksi ja toteuttamiseksi. Asiakkaan terveydentilaa koskevien tietojen luovuttaminen palveluntuottajalle on mahdollista vain, jos asiakas antaa tietojen luovuttamiseen yksilöidyn kirjallisen suostumuksen.

Rautiainen Mari  
Oulun kaupunki / Businessoulu liikelaitos

Kuosmanen Heli  
Oulun kaupunki - BusinessOulu työllisyyspalvelut