

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?

Esityskokonaisuus on oikeansuuntainen pyrittäessä keventämään palveluprosesseja ja tehostamaan työnvälitystä. Samalla on kuitenkin tärkeää varmistaa, että työvoimaviranomaisen resurssien tarkoituksenmukainen kohdentaminen toteutuu mahdollisimman tehokkaasti. Tämä edellyttää joiltakin osin vielä pidemmälle meneviä toimia nykyisten kaavamaisien prosessien purkamiseksi sekä uusien rajoittavien menettelyiden välttämistä lakiesityksessä.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa palveluprosessista?

Nykyinen palveluprosessi sisältää useita kaavamaisia käytäntöjä, esimerkiksi täydentävien työnhakukeskustelujen järjestämiseen liittyen. Tämä voi johtaa joidenkin asiakasryhmien ylipalveluun, samalla kun toisten asiakkaiden palvelut jäävät vajaiksi resurssien jakaantuessa epätasaisesti. Jatkossa lainsäädännön tulisi mahdollistaa työllisyyspalvelujen järjestäminen joustavammin työvoimaviranomaisen alueella asiakasmäärien ja palvelutarpeiden mukaisesti.

Esityksen mukaan muutokset vähentäisivät palveluprosessin kaavamaisuutta ja lisäävät työvoimaviranomaisen harkintavaltaa. Käytännössä esitys kuitenkin sisältää säännöksiä, jotka voivat lisätä byrokratiaa ja rajoittaa viranomaisen mahdollisuuksia joustavaan päätöksentekoon. Esimerkkinä tästä on työnhakijan työnhakuprofiilin julkaiseminen viranomaisen toimesta, jos asiakas ei tee sitä itse määräajassa. Muutoksia suunniteltaessa tulisi varmistaa, että kaavamaisuuksia purettaessa ei samalla luoda uusia, työmäärää lisääviä tai asiakkaan todellista palvelutarvetta sivuuttavia käytäntöjä.

Palvelutarpeen arviointiin esitetään myös tulorekisteritietojen käyttömahdollisuutta. Jos näitä tietoja hyödynnetään palveluiden järjestämisessä, on varmistettava, ettei se lisää palveluprosessin raskautta tai pidentäisi asiakaskohtaista palveluaikaa. Työllisyyspalveluiden järjestämisvastuu on

siirretty työllisyysalueille ja kunnille, joten tulorekisteritietojen tulisi olla yhtä lailla käytettävissä myös kuntien vapaaehtoisessa työllisyyden edistämässä. Lisäksi digitaalisten ratkaisujen tulee integroitua sujuvasti jo käytössä oleviin palvelualustoihin.

Palveluprosessin sujuvoittamista tulisi edistää myös kotoutuja-asiakkaiden kohdalla. Erityisesti alkuvaiheen kotoutumispalveluissa tulisi varmistaa, että työnhakukeskustelujen ja työnhakuvelvollisuuteen liittyvien säädösten osalta asiantuntijaharkinnalla on riittävästi tilaa. Tämä tukisi kotoutumislain ja kansainvälisten veloitteiden tavoitteita kotoutumisen edistämässä.

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

Alkuhaastattelun määräajan pidentäminen viidestä arkipäivästä kymmeneen arkipäivään on kannatettava lakimuutos. Ajan järjestäminen asiakkaalle viiden päivän kuluessa ei usein ole mahdollista. Tämä on tunnistettu myös esityksessä, jossa todetaan, että valtakunnallisesti alkuhaastattelut on saatu pidettyä keskimäärin kahdeksan arkipäivän kuluessa. Jatkossakin on kuitenkin tärkeää pyrkiä asiakkuuden aloittamiseen mahdollisimman nopeasti työnhakijaksi ilmoittautumisen jälkeen. Pelkkä määräajan pidentäminen ei kuitenkaan tuo riittävästi joustavuutta kaikkiin tilanteisiin.

Lakiesityksessä esitetään poistettavaksi vaihtoehto, jossa asiakkaalle voitaisiin järjestää ensin täydentävä työnhakukeskustelu ja alkuhaastattelu vasta sen jälkeen. Käytännössä tätä on hyödynnetty erityisen haastavassa tilanteessa olevien asiakkaiden kohdalla. Täydentävässä työnhakukeskustelussa on voitu varmistaa muun muassa asiakkaan monialaisen tuen tarve ja oikea-aikaisuus. Monialaisen tuen palveluihin ohjautuville asiakkaille alkuhaastattelu on ollut mahdollista järjestää vasta, kun on todettu, että asiakkuuskriteerit täyttyvät ja ajankohta on sopiva. Tällaiselle joustolle on tarvetta myös jatkossa, jotta voidaan varmistaa palvelun jatkuminen tarkoituksenmukaisimmassa paikassa mahdollisimman nopeasti.

Kymmenen arkipäivän aikaraja toimii tasaisen asiakasvirran tilanteissa, mutta haasteita syntyy, kun uusia työnhakijoita ilmoittautuu lyhyessä ajassa runsaasti, esimerkiksi vuoden vaihteessa tai koulujen päättyessä. Tällöin määräajoista kiinni pitäminen voi olla vaikeaa. Työvoimaviranomaisilla tulisi olla harkintavaltaa priorisoida ja jaksottaa uusien asiakkaiden palvelun aloitus silloin, kun alkuhaastattelujen järjestäminen säädetyssä aikarajassa ei ole mahdollista. Vastaavaa joustoa tarvitaan myös kesälomakausina, jotta asiakkaan oma työntekijä voisi hoitaa asiakkuuden alusta alkaen.

Lisäksi asiakaspalveluprosessia tulisi kehittää niin, että alkuhaastattelua ei järjestettäisi kaikille työnhakijoille automaattisesti. Esimerkiksi niiden asiakkaiden kohdalla, joiden työnhaku päättyy työllistymiseen tai työvoiman ulkopuolelle siirtymiseen kolmen kuukauden sisällä työnhakijaksi ilmoittautumisesta, alkuhaastattelun järjestäminen ei ole aina tarkoituksenmukaista. Nykyinen ja esitetty laki edellyttävät kuitenkin alkuhaastattelun ja työllistymissuunnitelman laatimista kaikille

työnhakijoille, mikä johtaa osassa tapauksista tarpeettoman laajoihin palveluihin ja resurssien epätarkoituksenmukaiseen käyttöön, kuten myös hallituksen esityksessä on todettu.

3. Onko täydentävien työnhakukeskustelujen perustuminen asiakkaiden palvelutarpeeseen mielestänne tarkoituksenmukaista?

Täydentävien työnhakukeskustelujen perustaminen palvelutarpeeseen on tarkoituksenmukaista. Esitettyä sääntelyä täydentävien työnhakukeskustelujen määrästä olisi kuitenkin hyvä mukauttaa vielä vahvemmin asiakkaan yksilöllisen palvelutarpeen mukaisesti.

Sääntelyä voitaisiin selkeyttää luopumalla kokonaan viiden täydentävän työnhakukeskustelun kirjauksesta. Sen sijaan täydentävien työnhakukeskustelujen määrä ja ajankohdat voitaisiin jättää työvoimaviranomaisen harkintaan. Lakitasolla olisi riittävää säätää, että täydentävien työnhakukeskustelujen järjestäminen perustuu työnhakijan palvelutarpeeseen. Työvoimaviranomaisen tulisi järjestää alkuhaastattelun ja työnhakukeskustelujen lisäksi täydentäviä työnhakukeskusteluja tarpeen mukaan, jotta työnhakija saa riittävän tuen työnhakuun ja työllistymisen edellytysten parantamiseen. Lisäksi täydentävä työnhakukeskustelu tulisi järjestää tarvittaessa myös palvelutarvearvion ja työllistymissuunnitelman tarkistamista sekä työnhakuvelvollisuuden asettamista varten.

Nykyinen lainsäädäntö ei ole mahdollistanut täydentävien työnhakukeskustelujen toteuttamista tavoitellulla tasolla. Työvoimaviranomaisten työn tehostamisen kannalta määrämuotoisesta sääntelystä luopuminen selkeyttäisi täydentävien työnhakukeskustelujen järjestämistä ja mahdollistaisi resurssien kohdentamisen tehokkaammin niitä eniten tarvitseville asiakkaille. Muutos keventäisi palveluprosessia, lisäisi joustavuutta ja antaisi työvoimaviranomaisille enemmän harkintavaltaa. Nykyinen kaavamainen määräys työnhakukeskustelujen lukumäärästä johtaa siihen, että keskusteluja järjestetään myös silloin, kun niille ei ole todellista tarvetta.

Täydentävien työnhakukeskustelujen perustaminen yksilölliseen palvelutarpeeseen selkeyttäisi koko prosessia ja voisi lyhentää asiakkuuden kestoa. Asiakaslähtöisen harkinnan mahdollisuuksien lisääminen on linjassa myös helmikuussa 2025 julkaistujen pohjoismaisten suositusten kanssa (<https://pub.norden.org/temanord2025-533/>).

Lakiesityksen mukaan työnhakukeskusteluja on järjestetty enemmän kuin täydentäviä työnhakukeskusteluja, vaikka asian tulisi olla päinvastoin. Lainsäädännössä ei kuitenkaan määritellä riittävän selkeästi, mikä on näiden keskustelutyyppeiden välinen ero. Epäselvyyden vuoksi on mahdollista, että osa täydentävistä työnhakukeskusteluista on kirjattu työnhakukeskusteluiksi. Näiden käsitteiden välistä eroa tulisi selkeyttää.

Vaihtoehtoisesti voitaisiin myös luopua kokonaan työnhakukeskustelujen ja täydentävien työnhakukeskustelujen erottelusta. Käytännön kannalta olisi selkeämpää, että asiakkaalle järjestettäisiin alkuhaastattelu ja sen jälkeen 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 palvelutarvetta ja työllistymissuunnitelmaa. Keskusteluja järjestettäisiin lainmukaisen työllistymissuunnitelman kolmen kuukauden välein tapahtuvan päivittämisen yhteydessä sekä asiakkaan yksilöllisen palvelutarpeen mukaisesti.

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

Työllisyyspalvelut kannattavat työnhakijoiden ennakoivaa informointia velvollisuuksista sen sijaan, että heitä muistutettaisiin jälkeinpäin. Nykyinen lainsäädäntö edellyttää työvoimaviranomaisilta kirjallisia muistutuksia työnhakijoille heidän menettelynsä vaikutuksista. Tämä aiheuttaa hallinnollista työtä ja kustannuksia, ja muistutusten monimutkaisuus voi johtaa työnhakijoiden yhteydenottojen kasvuun. Hallituksen esityksen mukaan muistutuksista luovuttaisiin, koska ennakoiva informointi on jo viranomaisen tehtävä. Tämä selkeyttäisi lainsäädäntöä ja tehostaisi resurssien käyttöä.

Esityksessä ehdotetaan myös, että työnhaun voimassaolo päättyisi jo ensimmäisestä laiminlyönnistä ilman aiempaa toistuvuusedellytystä. Tämä voi johtaa tilanteisiin, joissa työnhakijat menettävät oikeuden työttömyysetuuteen jopa 11 päiväksi. Koska osa hakijoista voi joutua turvautumaan toimeentulotukeen, muutos kohdistuu erityisesti heikommassa asemassa oleviin työnhakijoihin.

Muutokset lisäävät tarvetta selkeyttää työnhakijoiden informointia ja asiointikäytäntöjä. Lisäksi työnhakujen uudelleenikäynnistämisten määrän kasvu lisää työllisyyspalveluiden hallinnollista työmäärää. Epäselvyyksiä liittyy esimerkiksi siihen, miten asiantuntijan varaamiin tapaamiseen suhtaudutaan työnhaun päättymistä arvioitaessa.

Esityksessä mainitaan myös mahdolliset säästöt työttömyysturvamenoissa, mutta niiden suuruutta on vaikea arvioida ilman tarkempia laskelmia. Mahdolliset säästöt riippuvat muun muassa asiakasmäärästä, työnhakijaprofiileista ja neuvonnan onnistumisesta.

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

Työllistymissuunnitelman sisältöjen tarkka määrittely laissa ei ole tarkoituksenmukaista. Tällainen yksityiskohtainen sääntely ei edistä asiakaslähtöisyyttä, joustavuutta tai resurssien kohdentamista tehokkaasti, vaan lisää kaavamaisuutta. Tämä on ristiriidassa sen kanssa, että halutaan keventää palveluprosessia ja normitusta. Laissa pitäisi antaa yleiset puitteet työllistymissuunnitelmalle, mutta jättää tilaa työntekijän harkinnalle ja asiakkaan tarpeiden huomioimiselle.

Työllistymissuunnitelman tarkka määrittely voi tehdä asiakasprosessista sekavan, vaikka tavoitteena olisi päinvastainen vaikutus. Jos täydentävät työnhakukeskustelut kirjataan etukäteen suunnitelmaan, herää kysymys, miksi keskusteluja tarvitaan enää erikseen?

Täydentävät työnhakukeskustelut eivät olisi pakollisia osia suunnitelmassa, vaan ne olisivat tarpeen mukaan asiakasta ohjaavia tapaamisia. Jos asiakas ei osallistu sovittuun keskusteluun, seuraamus voisi olla työnhaun päättyminen.

Alkuvaiheessa, eli kolmen ensimmäisen kuukauden aikana, asiakasprosessissa pyritään nopeisiin muutoksiin, jolloin suunniteltuja tapaamisaikoja joudutaan usein muuttamaan. Tämä tekee tarkkojen aikarajojen määrittelystä epäkäytännöllistä. Suunnitelmassa annettujen lupauksien täyttäminen voi olla hankalaa myös työvoiman vaihtelun vuoksi, kuten poissaolojen takia. Tapaamisten ennakoitavuutta voidaan kuitenkin hallita työohjeilla. Liian tiukka velvoite täydentävien keskustelujen aikarajoista voi jopa estää tapaamisten sopimisen byrokraattisen luonteen vuoksi.

Täydentävien työnhakukeskustelujen sisältö keskittyisi työnvälitykseen, palvelutarvearvion syventämiseen ja palveluohjaukseen, jotka ovat palvelujen ydintehtäviä. Näihin tehtäviin tulisi kohdentaa mahdollisimman paljon työaikaa.

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

Asiakastapaamisten tarkka määrittely laissa ei ole tarkoituksenmukaista, sillä kaavamainen lähestymistapa ei edistä palveluprosessin toimivuutta eikä ole asiakaslähtöistä. Tällainen määrittely ei huomioi asiakkaan yksilöllisiä tarpeita, ja se herättää kysymyksiä prosessin toimivuudesta.

Lakiesityksessä todetaan, että alkuhaastattelussa tehdään palvelutarpeen arviointi ja työllistymissuunnitelma, mutta arviointi ei useinkaan valmistu yhdessä tapaamisessa. Tämä saattaa johtaa tilanteisiin, joissa asiakkaalle laaditaan vajavaiset tiedot sisältävä suunnitelma, joka täytyy päivittää pian uudelleen, kun palvelutarvearvio saadaan valmiiksi.

Monialaisessa yhteispalvelussa tämä tilanne on erityisen ongelmallinen, koska lain voi tulkita niin, että alkuhaastattelussa on pakko laatia työllistymissuunnitelma, vaikka kaikki tarvittavat tiedot eivät olisikaan vielä saatavilla. Asiakkaan informointi on esityksen mukaan tehtävä työnhakijaksi ilmoittautumisen yhteydessä tai heti sen jälkeen. On kuitenkin huomioitava, että kattavampi informointi olisi oikea aika suorittaa alkuhaastattelussa, eikä pelkästään ilmoittautumisen yhteydessä. Vaikka laki mainitsee informoinnin sisällön, sen olennainen rooli on jäänyt huomiotta.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa työnhakuvelvollisuutta koskevista muutoksista?

Esityksessä kannatetaan sitä, että työnhakijalle ei aseteta työnhakuvelvoitetta työllistymissuunnitelmaan monialaiseen palvelutarvearvioon ohjaamisen jälkeen. Monialaiseen

palvelutarvearvioon ohjattavilla työnhakijoilla on usein epäselvä kokonaistilanne työnhaun näkökulmasta, joten työnhakuvelvoitteen asettaminen ei ole tarkoituksenmukaista tässä vaiheessa. Suunnitelmaan tulisi asettaa työnhakuvelvoitteen sijaan osallistuminen monialaisen palvelun ensiarvioon. Työnhakuvelvoite voitaisiin liittää työllistymissuunnitelmaan monialaisen palvelutarvearvion jälkeen, jolloin työnhakuvelvollisuuden asettamisessa noudatettaisiin lakia.

Työnhakuvelvollisuus koskee myös TYM-asiakkaita, mutta monialaista tukea tarvitseville työnhakijoille ei ole aina mahdollista asettaa täysimääräistä työnhakuvelvollisuutta. Myös alennetun työnhakuvelvollisuuden asettamismahdollisuudet ovat rajalliset. Monialaisen tuen piirissä olevien työllistymistä tulee edistää myös muilla toimenpiteillä, erityisesti TYM-asiakkuuden alkuvaiheessa. Työnhakuvelvoite ei tule asettaa asiakkaille, jotka eivät ole työvoimapalveluilla autettavissa.

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

Alentuneen työkyvyn merkitys työnhakuvelvollisuuden asettamisperusteena jää esitysluonnoksessa vähälle huomiolle. Esityksen mukaan asiakkaille ei asetettaisi työnhakuvelvollisuutta, kun he siirtyvät muista työvoimapalveluista monialaisen tuen piiriin. Kuitenkin monialaisessa työllistymissuunnitelmassa työnhakuvelvollisuus tulisi asettaa, tai ainakin tarkastella, onko perusteita alennetun työnhakuvelvollisuuden asettamiselle tai työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättämiselle.

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

Esitetyt muutokset yksinkertaistavat työnhakuvelvollisuutta koskevaa sääntelyä ja lisäävät työntekijän harkintavaltaa työnhakuvelvollisuuden asettamisessa asiakkaan tilanteen (mm. kokemus, koulutus ja työkyky) suhteessa työmarkkinatilanteeseen. Kuitenkin on huomioitava, että sääntelyn yksinkertaistaminen ei ole selkeyttänyt työnhakuvelvollisuuden asettamista monialaisen tuen piirissä olevilla työnhakijoilla.

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?

Lainsäädännön yksinkertaistaminen työnhakuvelvollisuuden osalta on tärkeää, koska nykyinen lainsäädäntö ja sen lukuisat poikkeustilanteet monimutkistavat työvoimaviranomaisen toimintaohjeita. Tämä johtaa siihen, että lain tulkinta edellyttää työnhakija-asiakkaiden palvelutyössä huomattavasti työaikaresursseja ja altistaa virheille. Esimerkiksi osa-aikatyösuhteet ovat usein lyhytkestoisia, mikä vaatii jatkuvia suunnitelmanpäivityksiä ja työnhakukeskusteluja.

Työvoimaviranomaisella on usein haasteita määrittää, kuinka työnhakijan työllistyminen tapahtuu – olipa kyseessä puitesopimus, nollatuntityösopimus tai osa-aikatyösopimus. Tällöin työnhakuvelvollisuuden määrittely on vaikeaa ja byrokratia kasvaa. Työnhakuvelvollisuuden keventäminen vapauttaisi viranomaisresursseja työnhakijoiden konkreettisen työnhaun tukemiseen ja vähentäisi virheitä, parantaen asiakasluottamusta ja edistäen työllisyyden hoitoa.

Työnhakijoiden kuukausittaista aktiivista työnhakua voidaan perustella sillä, että haettavien työmahdollisuuksien määrä korreloi tarjottavien työpaikkojen määrän kanssa. Tämän vuoksi työnhakijoiden aktiivisuus on tärkeää, myös osa-aikaisesti työllistyneiden osalta. Moni osa-aikatyössä oleva on käytännössä lähellä työttömyyttä, ja pitkän aikavälin työttömyyden riskitekijöiden ehkäisemiseksi työnhakijoiden tilanteet tulee arvioida yksilöllisesti.

Osa-aikatyössä olevien työnhakijoiden joukko on moninainen, joten työnhakuvelvollisuuden asettamista on arvioitava suhteessa muihin työllisyysenhoidollisiin toimenpiteisiin. Työvoimaviranomaisen on mahdollista alentaa haettavien työmahdollisuuksien määrää ja sopia toimenpiteistä, joilla työnhakijan tilannetta edistetään – kuten työkyvyn selvitykset, kuntoutus tai koulutus.

Osa-aikatyössä olevien työnhakijoiden osalta sääntely on kuitenkin ongelmallinen. Monet tekevät osa-aikatyötä, koska kokopäiväistä työtä ei ole saatavilla. Mikäli osa-aikatyötä tekevät tuodaan työnhakuvelvoitteen piiriin, se lisäisi hallinnollista työtä ja vaikuttaisi epäedullisesti työnantajille, jotka tarjoavat osa-aikatyötä. Työnhakuvelvoitteen asettamiseen tulisi lisätä mahdollisuus alentaa velvoitetta työaikaan perustuen. Osa-aikatyöllisten tilanne vaihtelee, ja tätä tulee arvioida tarkemmin työvoimaviranomaiselle annettavalla harkintavallalla.

Lainsäädännön selkeyttämiseksi työvoimaviranomaisille tulisi tarjota nykyistä paremmat tiedot osa-aikatyötä tekevien työajasta, esimerkiksi tulorekisterin käytön avulla.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa työtarjouksiin tehtävistä muutoksista?

Työn tarjoaminen ja välittäminen ovat työvoimaviranomaisen keskeisiä tehtäviä. Selkeä ja yksinkertainen sääntely ilman poikkeuksia parantaa työvälityksen sujuvuutta. Työtarjouksen velvoittavuuden asettaminen heti työnhaun alusta alkaen tuo selkeyttä ja auttaa myös työnhakija-asiakasta ymmärtämään tilanteensa paremmin.

Ehdotetut muutokset selkeyttävät työtarjouksia koskevaa sääntelyä, sillä työtarjoukset ovat velvoittavia kaikille työnhakijoille työnhaun kestosta riippumatta. Tämä varmistaa, että työnhakijat tiedostavat työtarjouksen velvoittavuuden säilymisen koko työnhaun ajan. Nykyisellään velvoittavuuden alkaminen vasta kuuden kuukauden jälkeen voi aiheuttaa työnhakijoille epäselvyyksiä, jos he eivät tiedä muutoksesta työnhaun edetessä.

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

Työtarjousten velvoittavuus heti työnhaun alusta alkaen on kannatettavaa, koska se selkeyttää asiakasprosessia. Tämä linjaus vähentää hallinnollista työtä, sillä ei tarvitse erikseen selvittää, onko työtarjouksen velvoittavuuden aikaraja jo täyttynyt. Koska työtarjousten esittämiselle ei ole säädetty määräaikoja, virkailijalle jää harkintavaltaa päättää, milloin ja millainen työtarjous on ajankohtainen ja sopiva juuri tietyille työnhakijoille. Esitetty muutos yksinkertaistaa prosessia ja vähentää väärinkäsityksiä.

Mahdollisimman nopea työllistyminen on tavoite myös monialaisen tuen asiakkaille. Monialaisen tuen piirissä on asiakkaita, joiden työttömyyden taustalla on se, etteivät he terveydellisten syiden vuoksi voi jatkaa koulutustaan tai työskennellä aiempaa työkokemustaan vastaavassa työssä. Tällöin asiakkaan työ- ja toimintakyvyn huomioiminen työtarjouksia tehdessä on erityisen tärkeää. On ratkaisevaa, että työtarjouksen tekee asiakkaan oma työntekijä, joka tuntee asiakkaan tilanteen ja tarpeet.

3. Selkeyttääkö työtarjouksiin ehdotetut muutokset kokonaisuutena työtarjouksia koskevaa sääntelyä?

Työnhakijoille voidaan lähettää velvoittavia työtarjouksia heti työttömyyden alusta alkaen. Nykyisen lain mukaisesti työtarjouksia voidaan tehdä vain tietyin edellytyksin, mutta ehdotetun muutoksen myötä velvoittavat työtarjoukset voitaisiin tehdä työnhakijoille, joiden työnhaku on alkanut ennen 2.5.2022 ja joille ei ole järjestetty alkuhaastattelua, sekä sen jälkeen työnhakijaksi ilmoittautuneille, joiden alkuhaastattelusta on kulunut alle kuusi kuukautta. Keskeistä on, että työttömyyden kestoa ei oteta huomioon työtarjouksen tekemisessä, vaan tarkastellaan työnhakijan osaamista ja työpaikkailmoituksen edellytyksiä.

Työnvälityksen tulisi olla työvoimaviranomaisen keskeinen tehtävä, ja lainsäädännön tulisi tukea selkeää ja johdonmukaista työtarjousten tekemistä. Nykyinen järjestämislaki ja työttömyysturvalaki ovat monimutkaisia ja aiheuttavat byrokratiaa, koska työttömyysturvalaki määrittelee useita poikkeuksia ja tarkkoja sääntöjä, joiden mukaan työtarjoukset voivat olla joko velvoittavia tai tiedottavia. Tämä monimutkaisuus lisää epävarmuutta työtarjouksia tehtäessä, mikä johtaa siihen, että viranomaiset lähettävät usein vain ei-velvoittavia työtarjouksia.

Virkailijat kokevat, että työttömyysturvalain monimutkaisuus ja kahden lain epätarkkuus johtavat siihen, että työtarjouksia lähetetään harvemmin. Tämän vuoksi on tärkeää, että työttömyysturvalaista poistetaan tarpeettomia poikkeuksia ja että työtarjouksia tehdään tehokkaammin ja vähemmän byrokraattisesti. Työnhakijoiden asiakaspalvelutilanteet ovat parhaita hetkiä tehdä osuvia työtarjouksia, sillä työnhakijan ja viranomaisen välinen vuorovaikutus parantaa työnvälityksen tuloksellisuutta.

Työtarjoukset voivat myös toimia pedagogisina työkaluina, jotka auttavat työnhakijaa tunnistamaan omia osaamisalueitaan, laajentamaan työnhakuaan ja lisäämään joustavuutta työhaussa. Näin ne aktivoivat työnhakijan ja vahvistavat luottamusta viranomaiseen. Työtarjousten vaikutuksia tulisi kuitenkin tarkastella tarkemmin ja hyödyntää syvällisempää tietojohtamista, kuten tilasto- ja tutkimustietoa, jotta työtarjousten hyödyllisyys voidaan osoittaa ja varmistaa, että ne tukevat työvoimapolitiittisia tavoitteita.

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

Työnhakijan velvoite laatia ja julkaista työnhakuprofiili palvelualustalla on kannatettavaa, mutta ehdotus siitä, että työvoimaviranomaisen tulisi laatia ja julkaista profiili, jos työnhakija ei tee sitä määräajassa, ei saa tukea. Myöskään työnhakuprofiilin julkaisemisen velvoittaminen laissa ei ole

suositeltavaa. Sen sijaan ehdotetaan, että työnhakuprofiilin luominen ja julkaiseminen voisi olla osa työllistymissuunnitelmaa, jos palvelutarvearvio alkuhaastattelussa tätä tukee.

Lakisääteinen työnhakuprofiilin julkaiseminen ei käytännössä edistä työmarkkinoiden kohtaannon parantamista eikä työnhakijan palveluprosessin sujuvoittamista. Resursseja tulisi kohdentaa tarkoituksenmukaisemmin ja asiakaslähtöisemmin. Työnhakuprofiilien määrän lisääminen voi jäädä byrokraattiseksi toimenpiteeksi, jos samalla unohdetaan niiden laatu.

Erilaiset asiakastilanteet vaikuttavat siihen, millaisia alustoja ja keinoja työnhakijoille kannattaa tarjota. Esimerkiksi sähköisillä alustoilla julkaistut profiilit eivät ole aina tehokkain tapa edistää työllistymistä, erityisesti nuorten, pitkäaikaistyöttömien, alentuneesti työkykyisten tai maahanmuuttajataustaisten keskuudessa. Tällä hetkellä moni työnhakija julkaisee profiilinsa vain täyttääkseen työnhakuvelvollisuutensa, mutta ne eivät ole usein laadukkaita eivätkä edistä työllistymistä tai työnantajien rekrytointeja.

Julkisilla palvelualustoilla julkaistujen työmahdollisuuksien määrä ja laatu vaihtelevat, eikä ole tarkoituksenmukaista velvoittaa jokaista työnhakijaa julkaisemaan profiilia, vaikka monet parhaat työllistymismahdollisuudet sijaitsevat muilla alustoilla. Sen sijaan olisi järkevämpää panostaa valtakunnallisen työvälistyspalvelualustan käytettävyyteen esimerkiksi asiakasohjauksella ja markkinointikeinoilla.

Jos työnhakuprofiilin velvoittavuus säilytetään laissa, sen tulisi koskea vain tietyitä asiakasryhmiä, kuten työttömiä, työttömyysuhan alaisia ja osa-aikaisesti työllistyneitä henkilöitä. Tämä varmistaisi työvoimaviranomaisen resurssien kohdentamisen tarkoituksenmukaisemmin ja vähentäisi kaavamaisesta palvelua.

Työnhakuprofiilin julkaiseminen ei aina ole oikea-aikaista, erityisesti jos asiakkaan työkyvyn rajoitteet huomioidaan. Velvoite julkaista profiili voi johtaa huonolaatuisiin ja epätarkkoihin profiileihin, mikä heikentäisi työnhakuprofiilien käytettävyyttä ja hakujen osuvuutta. Tällöin työnhakijan aktiivisuuden ulkoistaminen viranomaiselle ei ole toivottavaa, ja työntekijän vastuulle jäävä tietojen tarkastaminen voi lisätä työmäärää.

Lisäksi työnhakuprofiilien määrän lisäämiseen panostaminen voi johtaa niiden heikkolaatuisuuteen, mikä voi vähentää työnantajien kiinnostusta käyttää palvelua. Lakiesityksessä mainitut tietoturvariskit ovat myös aiheellisia huolenaiheita.

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

Julkisen palvelualustan houkuttelevuutta voitaisiin parantaa, jos työnhakijat saisivat itse päättää, kuinka laajasti he julkaisevat työnhakuprofiilinsa (esimerkiksi työnantajille, yksityisille työväilyyrityksille tai työttömyyskassoille). Jos työnhakija pakotetaan jakamaan profiilinsa tietyille kohderyhmille, tämä saattaa vaikuttaa siihen, kuinka laadukkaita tiedot ovat. Esimerkiksi pelkkä tutkintonimikkeiden listaaminen ei kerro henkilön todellisesta osaamisesta, ja niukat tiedot eivät edistä työnantajien rekrytointiprosessia.

Automatiikan käyttöönotto työnhakuprofiilien luomisessa lisää riskiä, että profiilit eivät vastaa niiden pohjalta tehtäviä työtarjouksia. Koulutus ja työkokemus eivät aina kerro työntekijän suuntautumisesta alallaan, ja työnhakijalle voidaan tarjota työtä, joka ei vastaa hänen todellista osaamistaan. Pakolliset profiilitiedot voivat myös johtaa tilanteisiin, joissa työnhakijalle tarjotaan työtä, joka vastaa hänen osaamistaan, mutta edellyttää työkykyä, jota hänellä ei enää ole. Työkyvyn rajoitteet ja niiden huomioiminen profiileissa voivat aiheuttaa myös henkilötietojen suojaan liittyviä haasteita.

Tekoälyä hyödyntämällä voidaan jossain määrin kompensoida näitä ongelmia, mikäli järjestelmä osaa poimia suunnitelmista ja yhteydenottokirjauksista työnhakijan osaamisalaan ja suuntautumisalaan liittyviä tietoja.

3. Onko teillä lausuttavaa työnhakuprofiilien tietovarantoa koskevista muutoksista?

Palvelualustan ja työnhakuprofiilien tietojen käyttöön liittyy todennäköisesti suuri riski rekisteröityjen oikeuksien ja vapauksien osalta, koska rekisteröityjä ja tietojen käsittelijöitä olisi paljon. Tämän lisäksi riskejä voi aiheutua julkisessa internetissä olevista työnhakuprofiileista ja niiden mahdollisesta anonyymistä julkaisemisesta. Työnhakuprofiileja voisivat tarkastella ja etsiä palvelualustalle kirjautuneet työnantajat, yksityiset työväilyyritykset ja työttömyyskassat. Tietosuojalaki suojaa rekisteröityjä vaitiolovelvollisuuden sääntöjen avulla.

Hallituksen esityksessä on käsitelty toimenpiteitä, joilla pyritään hallitsemaan henkilötietojen käsittelyyn liittyviä riskejä. Työnhakija voisi itse muokata ja poistaa profiilinsa tietoja milloin tahansa, kunhan profiilissa on edelleen olennaisia tietoja työnhakuun ja työllistymiseen liittyen, kuten koulutus, työkokemus, osaaminen ja työtoiveet. Vaikka työnhakija voisi vaikuttaa omiin tietoihinsa, hän ei voisi poistaa profiiliaan, jos työnhaku on edelleen voimassa.

KEHA-keskus ja työvoimaviranomaiset olisivat työnhakuprofiilien yhteisrekisterinpitäjiä, mikä tulisi ottaa huomioon työllisyysalueiden rahoituksessa, koska tämä tehtävä olisi kunnalliselle työvoimaviranomaiselle uusi.

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

Lainmuutoksen myötä ja profiilien sisällön ollessa tarkempaa ja osuvampaa, yksityiset työväilyyritykset voisivat saada parempaa ja kohdennetumpaa palvelua. Työnantajan esittämiin hakukriteereihin parhaiten vastaavien työnhakijoiden profiilien tarkastelu auttaisi työväilyyrityksiä yhdistämään asiakasyritysten työvoimatarpeet ja työnhakijoiden tarjonnan.

Tämä parantaisi työmarkkinoiden kohtaantoa, mikä on tärkeä tavoite työvoimaviranomaisille. On kuitenkin hyvä huomioida, että myös muiden kuin virkasuhteessa olevien kuntien rekrytointihenkilöstön tulisi päästä käsiksi työnhakijaprofiileihin.

Työnhakuprofiilien julkaiseminen hyödyttäisi kaikkia yrityksiä, jotka hakevat työvoimaa julkisten palveluiden kautta. Esitetty suorahaumalli voisi olla tehokas rekrytointimenetelmä, sillä se säästäisi aikaa avoimien työpaikkojen käsittelyssä ja hakemusten käsittelyssä.

Työttömyyskassat voivat nykyisin järjestää työnvälitystä ja muita palveluja jäsentensä suostumuksella. Lainmuutoksen myötä työttömyyskassat voisivat myös tarkastella julkaistuja työnhakuprofiileja palvelualustalla. Vaikka työttömyyskassat hyötyisivät tästä vain vähäisesti työvoimapalvelujen järjestämisessä, se kuitenkin edistäisi kohtaantoa ja työllistymistä.

Yleisen tietosuoja-asetuksen mukainen vaikutusten arviointi toteutetaan osittain lainsäädäntötyön yhteydessä. Työnantaja, yksityinen työnvälitysyriety tai työttömyyskassa voisi valtuuttaa esimerkiksi Suomi.fi -valtuutuksella henkilön toimimaan heidän puolestaan palvelualustalla, jolloin valtuutettu henkilö voisi tarkastella ja hakea julkaistuja työnhakuprofiileja.

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.

Esityksessä nuorten hakuvelvoitteen täyttämismahdollisuuksien laajentaminen on kannatettavaa. Esityksessä nuorten erilaiset tilanteet otetaan huomioon paremmin, ja se tarjoaa laajemmat mahdollisuudet koulutuksen hankkimiseen. Haku on realistinen ja suuntautuu nuoren tulevaisuuden tutkintoon. Itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksen lisääminen on myös kannatettava uudistus. Koulutusvaihtoehtojen laajentumisen myötä on tärkeää tarkastella nuorten koulutuksen rahoitusmahdollisuuksia ja sitä, onko vaihtoehtoisissa opinnoissa oikeus opintoetuuksiin. Nykyisin hakuvelvoitteesta voidaan poiketa tilanteen mukaan, ja lakimuutos selkeyttää ja yksinkertaistaa näitä tilanteita.

Osatutkinnon suorittaminen on monelle nuorelle vaihtoehto koko tutkinnon suorittamiseen. Tämä mahdollisuus on huomioitu ammatillisen koulutuksen uudistuksessa, mutta osatutkinnon suorittaneilla on aina mahdollisuus täydentää opintojaan myöhemmin. On kuitenkin tärkeää huomioida, että joillekin nuorille osatutkinnon suorittaminen ei ole valinta, vaan se on seurausta siitä, etteivät he kykene suorittamaan koko tutkintoa. Tällöin osatutkinto tulisi hyväksyä suoritettuina opintoina, ja nuori voisi olla pätevä tietyissä tehtävissä, vaikka ei ole suorittanut koko tutkintoa.

Maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden mahdollisuus täyttää hakuvelvoite hakeutumalla korkeakouluopintoihin valmentavaan koulutukseen on myös kannatettavaa. Tämä koulutus on

suunnattu henkilöille, jotka haluavat hakea ammattikorkeakouluun tai yliopistoon Suomessa. Koulutuksen laajuus on 30 opintopistettä ja kestää noin kuusi kuukautta. Muutos on toivottu, sillä se vastaa kotoutujien ja kotopolun päättäneiden maahanmuuttajien tarpeisiin.

2. Onko teillä lausuttavaa työttömyysturvaseuraamuksia koskevista muutoksista?

Voimassa olevat säädökset, jotka koskevat työnhakijan oikeuksia ja velvollisuuksia sekä velvollisuuksien laiminlyönnistä seurattavia rangaistuksia, ovat hajautettu kahteen eri lakiin: Työttömyysturvalakiin ja Järjestämislakiin. Lisäksi Työttömyysturvalain (TTL) yleissäännökset kattavat työnhakijan oikeudet ja velvollisuudet, mikä luo päällekkäistä sääntelyä.

Työttömällä työnhakijalla voi olla vaikeuksia hahmottaa oikeustilansa kokonaisuutta, kun oikeuksista ja velvollisuuksista on säädetty eri säädöksissä. Tämän vuoksi viittaussäännösten selkeys ja ymmärrettävyys ovat erityisen tärkeitä. Sääntelyn jakautuminen kahteen lakiin, ja erityisesti pääsääntöjen sekä poikkeusten kautta tapahtuva sääntely, voivat tehdä oikeustilan hahmottamisesta haasteellista.

Työnhakijan oikeusturva edellyttää, että työttömyysetuuden saajan laiminlyönnit ja niihin liittyvät menettelyt on määritelty täsmällisesti. Sanktiosäännökset voivat olla vaikeasti ymmärrettäviä, jos velvollisuudet on määritelty pääsääntöjen ja poikkeusten kautta.

Näistä näkökohdista johtuen TTL:n 1 luvun 3 §:n säännökset työttömyysetuuden saajan oikeuksista ja velvollisuuksista voivat olla ongelmallisia, samoin kuin Järjestämislain 41 §:n säännös kirjallisesta muistutuksesta.

3. Onko teillä lausuttavaa muista työttömyysturvamuutoksista?

On havaittu epäselvyyksiä monialaisen palvelutarpeen arvioinnin velvoittavuudesta TYM-asiakkaiden osalta. Vaikka kotoutumislain mukaisesta palvelutarpeen arvioinnista on erikseen maininta työttömyysturvalaissa, se ei ole poistanut epäselvyyttä. Työttömyysturvalain 2a luvun 9 §:ssä ei ole erillistä mainintaa monialaisesta palvelutarvearviosta, ja sen velvoittavuus on tähän asti oletettu tulevan aiemman työllistymissuunnitelman perusteella. Työllistymissuunnitelmaan on kirjattu ohjaus monialaiseen palvelutarpeen arviointiin. Lain tarkentaminen on tarpeen, joko lisäämällä siihen maininta siitä, että monialainen palvelutarvearvio tehdään alkuhaastattelussa ja/tai täydentävissä työnhakukeskusteluissa, tai tekemällä erillinen kirjaus monialaisen palvelutarpeen arvioinnin velvoittavuudesta.

Työnhakuprofiilin julkaisun velvoittavuus määräajassa kasvattaa työvoimaviranomaisen hallinnollista työtä, koska julkaistavien profiilien ja selvityspyyntöjen määrä kasvaa, mikäli työnhakuprofiileja ei julkaista lain mukaisessa määräajassa.

1. Onko teillä lausuttavaa työllisyysvaikutusarvioihin?

Työllisyysvaikutusarviointeihin liittyy monia epävarmuustekijöitä, ja osassa arviointeja vaikutuksia ei ole selkeästi määritelty. Säädosmuutosten työllisyysvaikutuksia ei ole esityksessä tarkasti käsitelty, ja ne jäävätkin näin ollen epäselviksi.

2. Onko teillä lausuttavaa liittyen työvoimaviranomaisvaikutuksiin?

Muutosten arvioinnissa on todettu, että työnvoimaviranomaisten työmäärä saattaa vähentyä, mutta työntekijöiden työmäärän kasvua ei odoteta. Esimerkiksi jos työnhakija ei itse täytä profiiliaan, työntekijän arvioidaan käyttävän 10 minuuttia profiilin luomiseen. Automaatio voisi vähentää tätä aikaa, mutta työntekijöiden täytyy tarkistaa profiilit ennen niiden julkaisua, mikä vie arviolta 2 minuuttia.

Automaattisen profiilin luomisen haasteena on, että jos asiakas ei ole täyttänyt tarvittavia tietoja, profiilista ei tule riittävän kattava. Lisäksi on epäselvää, miten työkyvyn muutokset ja rajoitukset otetaan huomioon profiilissa.

Jos asiakas antaa puutteellisia tai virheellisiä tietoja, ensimmäinen vaihtoehto on julkaista vajaa profiili, mikä voi johtaa epätarkkoihin hakutuloksiin ja heikentää julkisen palvelun luotettavuutta. Toinen vaihtoehto on pyytää asiakasta täydentämään tietonsa itse, mutta tämä ei ole luotettavaa, koska asiakas on jättänyt profiilinsa vajavaiseksi. Kolmas vaihtoehto on, että viranomainen ottaa yhteyttä asiakkaaseen ja täydentää profiilin, mutta tämä vie aikaa, ja sen tarve on vaikea ennakoida.

Muutosten vaikutuksia viranomaisten työmäärään ja mahdollisiin säästöihin on haastavaa arvioida, koska useat muutokset tapahtuvat samanaikaisesti. Lakiesityksessä esitetyt arviot työmäärän vähenemisistä ovat epävarmoja ja niitä tulee tarkastella varauksella.

3. Onko teillä lausuttavaa muista vaikutusarvioista?

Esityksessä todetaan, että palvelumallin haastatteluihin liittyvät muutokset voisivat vähentää työvoimaviranomaisten työmäärää 49 henkityövuoden verran. Kuitenkin on huomioitava, että kuten esityksessäkin todetaan, työvoimaviranomaiset eivät ole pystyneet toteuttamaan täydentäviä työnhakukeskusteluja lain edellyttämällä tavalla. Lakisääteisten haastatteluiden vähentäminen ei siis suoraan tuo säästöjä työvoimaviranomaisen työmäärään, vaan se vain poistaa tarpeetonta työtä.

Esityksessä nostetaan esiin myös nykyisten tilastointikäytänteiden ja tietolähteiden puutteet, jotka johtavat vaikutus- ja vaikuttavuusarviointien epätarkkuuksiin. Tämä on erityisen ongelmallista, koska laadukkaiden tietolähteiden puuttuessa joudutaan turvautumaan heikkolaatuisiin tietoihin, kuten esimerkiksi vaikutusten arvioinneissa. Tämä saattaa johtaa virheellisiin arvioihin ja päätelmiin. Lakimuutosten käsittelyn yhteydessä tulisi aina kirjata, miten muutosten vaikutuksia tullaan seuraamaan ja miten niiden yhteiskunnallista vaikuttavuutta tullaan arvioimaan.

Muuta lausuttavaa?

Aktivointisuunnitelma: Pitkään työttömänä olleelle henkilölle tehtävä aktivointisuunnitelma tulisi tehdä palvelutarpeen mukaan säädettäväksi velvollisuudeksi. Kuntouttavan työtoiminnan lain mukaan aktivointisuunnitelma on laadittava työllistymisedellytysten parantamiseksi ja elämäntilanteen tukemiseksi. Suunnitelma tulisi laatia yhteistyössä työnhakijan ja hyvinvointialueen kanssa. Kuitenkin, mikäli henkilöllä ei ole sosiaalihuollon palvelutarvetta, yhteistyövelvoite sosiaalihuollon ammattihenkilöstön kanssa ei ole tarkoituksenmukainen. Pelkästään työttömyyden keston perusteella velvoite osallistaa sosiaalihuolto ei ole järkevää, sillä se ei lisää suunnitelman arvoa eikä vastaa oikeaa palvelutarvetta. Lisäksi yhteistyövelvoitteen toteuttaminen on kallista ja voi hidastaa asiakkaan palveluprosessia. Aktivointisuunnitelma tulisi laatia vain silloin, kun työnhakijan palvelutarve sen vaatii.

Palvelualusta: Hallituksen esityksessä pyritään tehostamaan työllisyysalueiden toimintaa niin, että alkuhaastattelut, työnhakukeskustelut ja täydentävät työnhakukeskustelut pystytään pitämään suunnitellusti. Työllisyyspalvelut esittävät, että palvelutarvearviointityökalu tulisi integroida Asiantuntijan työmarkkinatorille työllisyysaluekohtaisesti, ja mahdollistaa ajanvarausjärjestelmän integrointi. Lisäksi Asiantuntijan työmarkkinatorin tehtävien hallintaa tulisi kehittää, esimerkiksi lisäämällä osio, johon ohjautuvat työllisyyspalvelujen väliset ja puhelinpalvelusta ohjautuvat tehtävät. Myös työtehtävien piilottaminen niiden osalta, jotka eivät ole ajankohtaisia työpäivän aikana, tulisi mahdollistaa.

Nuorten hakuvelvoitteen selvitys: Nuorten hakuvelvoitteen selvittäminen on viranomaiselle työläs tehtävä, jonka toivotaan saavan tukea automaation avulla hallinnollisen työn vähentämiseksi. Esimerkiksi kaikkien hakujen kirjaaminen Opintopolku-palveluun ja integroiminen Asiantuntijan työmarkkinatorin kanssa voisi tuoda työaikasäästöjä.

Palkkatuki-oikeuden automatisointi: Palkkatuki-oikeuden tarkastus on tällä hetkellä tehtävä manuaalisesti, mutta koska työn aloitus voi olla nopea, tämän prosessin automatisointi voisi nopeuttaa työn aloittamista. Työllisyyspalvelut ehdottavat automaattisen palkkatukioikeuden tarkastuksen ja merkinnän luomista Asiantuntijan työmarkkinatorille asiakastietojen perusteella.

PeLv:n lausuntokäytäntö: PeLv:n lausuntokäytännössä vaaditaan perusoikeuksia koskevan lain täsmällisyyttä, tarkkuutta ja selkeyttä. Kuitenkin, työttömyysturvaa ja työvoimapalveluja koskevan lainsäädännön selkeyttäminen on edelleen vaikeaa. Työnhakijan on usein haastavaa selvittää oikeusasemansa. Tämän vuoksi on tärkeää, että työvoimaviranomaisille annetaan selkeät ohjeet lain tulkintaan ja menetelmiin, jotta asiakkaille voidaan antaa tasavertaisia ohjeita ja tietoa.

Tiedolla johtaminen: Työvoimaviranomaisen oikeus käsitellä tulotietoja palvelutarpeen arvioimiseksi on tärkeää, ja tulorekisteritietojen laajempi käyttö mahdollistaisi paremman arvioinnin palvelutarpeen tuloksellisuudesta. Tiedon käytön laajentaminen on tärkeää, jotta palvelut voidaan toteuttaa tehokkaasti ja vaikuttavasti. Työllisyyspalvelut esittävät, että tulotietojärjestelmästä

annetun lain muuttamista, jotta se kattaa muun muassa palkkatukea, työllistämisvelvoitteen perusteella myönnettyjä tukia ja palvelutarpeen arviointia koskevat tehtävät.

Uhkaavan asiakkaan anonyymipalvelu: Työllisyyspalvelut esittävät, että työvoimaviranomaiselle tulisi mahdollistaa asiakaspalvelu anonyymisti niissä tapauksissa, joissa asiakas vaikeuttaa palvelua uhkaavalla käytöksellään. Tämä voisi toimia esimerkkinä Vero-palveluista ja Kansaneläkelaitoksen kokeiluista. Anonyymin palvelun mahdollistaminen vaatii muutoksia lainsäädäntöön ja asiakastietojärjestelmiin.

Issakainen Anni
Vaalán kunta - Työllisyyspalvelut