

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?

Etelä-Kymenlaakson työelämäpalvelut/työllisyysalue kiittää mahdollisuudesta tulla kuulluksi. Esityksessä tunnistetaan palveluprosessin jäykkyys ja hallinnollisen taakan kasvu, minkä vuoksi ehdotetut muutokset, kuten palvelutarpeeseen perustuva lähestymistapa ja kevennetyt normit, ovat pääosin perusteltuja. Kuitenkin muutosten vaikutuksia on syytä arvioida tarkemmin erityisesti haavoittuvien työnhakijaryhmien, kuten pitkäaikaistyöttömien ja maahan-muuttajien, kannalta.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa palveluprosessista?

Nykyinen palveluprosessi on ollut raskas ja kaavamainen, mikä on johtanut siihen, että omatoimiset työnhakijat ovat saaneet tarpeettoman paljon palvelua, kun taas vaikeasti työllistyvät ovat jääneet vaille riittävää tukea. Tämä epätasapaino on heikentänyt palveluiden vaikuttavuutta ja tehokkuutta. Ehdotus täydentävien työnhakukeskustelujen kohdentamisesta työnhakijan yksilölliseen palvelutarpeeseen perustuen voisi parantaa resurssien suuntaamista ja varmistaa, että tuki kohdistuu sitä eniten tarvitseville.

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

Etelä-Kymenlaakson työelämäpalvelut kannattaa esitystä alkuhaastattelun määräajan pidentämisestä kymmeneen arkipäivään. Nykyinen viiden päivän aikaraja on käytännössä osoittautunut haastavaksi toimeenpanna, erityisesti tilanteissa, joissa asiakas ei käytä suomi.fi-viestipalvelua ja aikavaraukskirje on lähetettävä postitse. Nykyisessä aikarajassa kirje ei ehdi perille ajoissa, mikä voi vaikeuttaa asiakkaan tavoittamista ja hidastaa palveluprosessia.

Aikarajan pidentäminen kymmeneen arkipäivään mahdollistaisi resurssien tehokkaamman kohdentamisen ilman merkittävää haittaa työnhakijoille. Pidempi käsittelyaika antaisi myös

mahdollisuuden lähettää tarvittaessa velvoittava kutsu asiakashallintajärjestelmästä kirjeitse, varmistaen näin kaikkien työnhakijoiden saavutettavuuden ja palvelun yhdenvertaisuuden.

On kuitenkin huomioitava, että työvoimaviranomaisen työvoimapolitiittisten lausuntojen määräajat on säädetty TEM:n asetuksessa työvoimapolitiittisen lausunnon antamisesta ja lausuntoon merkittävistä tiedoista. Asetuksen mukaan lausunnot on annettava ilman aiheetonta viivytystä, ja tietyissä työttömyysturvain mukaisissa tilanteissa lausunto tulee antaa seitsemän kalenteripäivän kuluessa. Aikarajan pidentämisessä on varmistettava, ettei se muodosta estettä lainsäädännön mukaisille määräajoille.

3. Onko täydentävien työnhakukeskustelujen perustuminen asiakkaiden palvelutarpeeseen mielestänne tarkoituksenmukaista?

Etelä-Kymenlaakson työelämäpalvelut kannattaa esitystä, jonka mukaan täydentävät työnhakukeskustelut perustuisivat asiakkaan palvelutarpeeseen. Tiukka aikataulutus ei ole osoittautunut toimivaksi, ja palvelutarpeeseen pohjautuva järjestelmä mahdollistaisi yksilöllisemmän ja vaikuttavamman ohjauksen.

Asiantuntijan ja työnhakijan yhteinen harkinta työnhakukeskustelun tarpeesta on perusteltua, sillä asiakkaiden palvelutarpeet vaihtelevat merkittävästi. Tämä parantaisi palveluiden kohdentamista ja mahdollistaisi resurssien suuntaamisen erityisesti niille työnhakijoille, jotka tarvitsevat enemmän tukea

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

Etelä-Kymenlaakson työelämäpalvelut kannattaa esitystä muistutusmenettelystä luopumisesta sekä työnhaun päättymistä ensimmäiseen asioinnin laiminlyöntiin. Näillä muutoksilla selkeytettäisiin prosessia sekä asiakkaan että asiantuntijan näkökulmasta, kevennettäisiin hallinnollista työtaakkaa ja vahvistettaisiin asiakkaan vastuuta omasta työnhakuprosessistaan. Samalla ne parantaisivat asiakkaan oikeusturvaa, kun sääntöjen noudattaminen olisi yksiselitteistä ja ennakoitavaa.

Asiakkaat saavat työnhakijaksi rekisteröitymisen yhteydessä kattavan tiedon oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan, ja näitä asioita kerrataan myös alkuhaastattelussa. Tämä varmistaa, että työnhakijoilla on riittävä tieto toimia oikein ja välttää työnhaun päättyminen.

Muistutuskäytännöstä luopuminen tukisi tehokkaampaa ja selkeämpää työnhakujärjestelmää, jossa työnhakijat sitoutuvat aktiivisemmin omaan työnhakuunsa. Panostaminen ennakoivaan ja selkeään informointiin on järkevää ja todennäköisesti myös asiakkaiden näkökulmasta vaikuttavampaa kuin hallinnollisesti raskas muistutuskäytäntö.

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

Etelä-Kymenlaakson työelämäpalvelut kannattaa esitystä osittain. Työllistymissuunnitelma on keskeinen väline työnhaun etenemisessä, ja sen selkeä määrittely voi tukea työnhakijan tavoitteellista etenemistä. Suunnitelmien tulee kuitenkin olla joustavia ja yksilöllisiä, jotta ne huomioivat työnhakijoiden erilaiset lähtökohdat ja tarpeet. On tärkeää varmistaa, että asiantuntijoilla on riittävä toimivalta muokata suunnitelman sisältöä työnhakijan tilanteeseen sopivaksi. Liian tiukat ja kaavamaiset suunnitelmat voivat heikentää työnhakijan sitoutumista ja vaikeuttaa etenemistä kohti työllistymistä. Joustavuuden ja asiantuntijoiden harkintavallan säilyttäminen parantaisi palvelun vaikuttavuutta ja tukisi työnhakijoita heidän yksilöllisissä poluissaan.

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

Etelä-Kymenlaakson työelämäpalvelut kannattaa esitystä osittain. Vaikka asiakastapaamiset ovat tärkeä osa työnhaun edistämistä, niiden liiallinen kaavamaisuus voi olla haitallista ja johtaa palveluiden epätarkoituksenmukaiseen kohdentumiseen. Palvelutarpeeseen perustuva malli toisi enemmän joustavuutta ja mahdollistaisi resurssien tehokkaamman käytön, vähentäen sekä omatoimisten työnhakijoiden ylipalvelua että vaikeasti työllistyvien alipalvelua.

Asiantuntijoiden harkintavallan lisääminen ja palvelutarpeen arvioiminen yksilöllisesti vahvistaisivat asiantuntijuuden hyödyntämistä ja parantaisivat palveluiden vaikuttavuutta. Tämä mahdollistaisi työnhakijoiden erilaisten tilanteiden huomioimisen ja tukisi tehokkaampaa sekä tarkoituksenmukaisempaa työnhakuprosessia.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa työnhakuvelvollisuutta koskevista muutoksista?

TEM:n selvityksen mukaan työnhakuvelvollisuus on lisännyt työnhakijoiden omatoimisuutta, mikä on positiivinen kehitys. Nykyinen malli on kuitenkin koettu monimutkaiseksi ja vaikeasti sovellettavaksi, erityisesti poikkeussäännösten vuoksi, jotka ovat hankaloittaneet toimeenpanoa ja lisänneet hallinnollista taakkaa.

Asiantuntijan kokonaisharkintavallan lisääminen ilman poikkeussääntöjä voisi selkeyttää työnhakuvelvollisuuden soveltamista ja tehdä järjestelmästä joustavamman ja tarkoituksenmukaisemman. Tämä vahvistaisi asiantuntijuuden hyödyntämistä ja mahdollistaisi yksilöllisemmän arvioinnin, jossa työnhakijan tilanne voidaan huomioida kokonaisvaltaisesti ilman tarpeetonta byrokratiaa.

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

Nykyinen arviointimalli huomioi työkyvyn ja koulutuksen, mutta palvelutarvearvioinnin kehittäminen voisi tehdä tästä tarkempaa ja kohdennetumpaa. Työnhakuvelvollisuutta asetettaessa tulisi voida huomioida laajemmin asiakkaan kokonaistilanne, jotta työnhaun edellytykset arvioitaisiin realistisesti ja tarkoituksenmukaisesti.

Esimerkiksi kotoutumislain piiriin kuuluvien henkilöiden työllistymistä ja kotoutumista nykyinen työnhakuvelvollisuus tukee heikosti, erityisesti kotoutumissuunnitelman laatimisen alkuaikoina, jolloin painopiste on usein kielen oppimisessa ja yhteiskuntaan integroitumisessa. Samoin työkyvyltään alentuneiden, kuten päihdeongelmaisten työnhakijoiden, tilanne ei ole riittävästi huomioitu nykyisessä mallissa.

Järjestelmän joustavuuden lisääminen ja asiantuntijoiden harkintavallan laajentaminen voisivat parantaa työnhaun velvoitteiden realistisuutta ja palveluiden vaikuttavuutta eri asiakasryhmien kohdalla. Tämä mahdollistaisi yksilöllisemmän tuen ja paremman palvelun kohdentamisen työnhakijoiden tarpeiden mukaisesti.

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

Poikkeussääntöjen suuri määrä on tehnyt järjestelmästä vaikeasti hahmotettavan, mikä on heikentänyt sen toimeenpanoa ja johdonmukaisuutta. Yksinkertaistaminen voisi parantaa käytännön soveltamista, tehdä järjestelmästä selkeämmän sekä asiakkaille että asiantuntijoille ja vähentää hallinnollista taakkaa.

On kuitenkin tärkeää, että työnhakuvelvollisuuden alentamismahdollisuudet säilytetään, jotta työnhakijoiden yksilölliset tilanteet voidaan ottaa huomioon. Asiantuntijoille tulee taata riittävä harkintavalta, jotta he voivat arvioida työnhakijoiden todelliset edellytykset täyttää työnhakuvelvoitteensa. Selkeyttämällä ja yksinkertaistamalla järjestelmää, mutta säilyttämällä harkinnanvaraiset mahdollisuudet poikkeuksiin, voidaan varmistaa sekä järjestelmän toimivuus että sen oikeudenmukaisuus eri työnhakijaryhmille.

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?

Etelä-Kymenlaakson työelämäpalvelut kannattaa esitystä, mikäli harkintavaltaa lisätään. Eri elämäntilanteet, kuten osa-aikatyö, tulee voida huomioida joustavasti, jotta työnhakuvelvollisuus on realistinen suhteessa työnhakijan todellisiin mahdollisuuksiin ja työmarkkinatilanteeseen.

Mikäli työnhakuvelvollisuuden pääsäännöt koskevat kaikkia työnhakijoita yhdenmukaisesti, asiantuntijoilla tulee olla selkeästi määritelty mahdollisuus alentaa työnhakuvelvoitetta asi-akkaan tilanteen mukaan. Lisäksi alentamisen perusteet tulee määritellä lainsäädännössä riittävän tarkasti, jotta päätöksenteko on sekä johdonmukaista että oikeudenmukaista. Tämä varmistaisi sekä järjestelmän selkeyden että työnhakijoiden erilaisiin elämäntilanteisiin soveltuvan joustavuuden, mikä tukisi paremmin työllistymistä ja tarkoituksenmukaista työnhakua.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa työtarjouksiin tehtävistä muutoksista?

Etelä-Kymenlaakson työelämäpalvelut kannattaa esitystä työtarjouksiin tehtävistä muutoksista. Työtarjousten velvoittavuuden lisääminen voi parantaa työnhakijoiden aktiivisuutta ja edistää nopeampaa työllistymistä. Nykyiset poikkeussäännöt vaikeuttavat prosessia ja tekevät järjestelmästä epäselvän sekä työnhakijoille että asiantuntijoille.

Velvoittavien työtarjousten asettaminen heti työnhaun alusta lähtien selkeyttää työnhakijoiden vastuuta ja helpottaa prosessin hahmottamista. Tämä myös tehostaa työnvälitystä ja varmistaa, että työtarjoukset kohdentuvat tarkoituksenmukaisesti niille työnhakijoille, joille ne ovat realistisia ja mahdollisia.

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

Nopeampi työtarjousten tekeminen voi hyödyttää erityisesti niitä työnhakijoita, jotka ovat lähellä työmarkkinoita ja valmiita siirtymään nopeasti työelämään. Velvoittavien työtarjousten varhainen asettaminen voi selkeyttää työnhakijan vastuuta, edistää aktiivista työnhakua ja tehostaa työllistymistä.

3. Selkeyttääkö työtarjouksiin ehdotetut muutokset kokonaisuutena työtarjouksia koskevaa sääntelyä?

Kyllä. On kuitenkin tärkeää, että tarjotut työpaikat vastaavat työnhakijan osaamista, työkykyä ja elämäntilannetta. Kohdentamisen tarkkuus ja tarkoituksenmukaisuus varmistavat, että työnhakijat voivat aidosti hyötyä työtarojousista, ja että velvoittavuus ei aseta epärealistisia vaatimuksia. Näin työtarjousten vaikuttavuus ja järjestelmän toimivuus paranevat.

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

Etelä-Kymenlaakson työelämäpalvelut kannattaa esitystä osittain. Työnhakuprofiilin laatiminen voi parantaa työnhakijoiden näkyvyyttä ja helpottaa työnantajien rekrytointia, mutta sen pakollinen julkaisu kaikille työnhakijoille voi olla ongelmallista. Erityisesti niiden työn-hakijoiden kohdalla, joilla on vaikeuksia työllistyä tai jotka eivät halua työnhakutietojensa olevan avoimesti saatavilla, velvoite voi muodostua haasteeksi.

Esitettyä työnhakuprofiilin laatimis- ja julkaisupakkoa sekä yksityisten työnvälitysyriyten tiedonsaantioikeutta on tärkeää tarkastella tietosuojan näkökulmasta huolellisesti. On varmistettava, että profiilit säilyvät varmasti anonyymeinä ja että työnhakijat ymmärtävät selkeästi, mitä tietoja heistä näkyy ja miten heidän tietojaan käsitellään. Erityistä huomiota on kiinnitettävä heikommassa asemassa oleviin työnhakijoihin, joiden tietosuoja ja oikeusturva voivat olla erityisen haavoittuvia.

Lisäksi on huomioitava, että kaikki työnhakijat eivät välttämättä pysty itsenäisesti laatimaan tai julkaisemaan työnhakuprofiilia. Tämä koskee erityisesti niitä työnhakijoita, jotka eivät voi asioida sähköisesti, kuten paperilomakkeella työnhakijaksi rekisteröityvät kotoutumislain piiriin kuuluvat henkilöt. Heidän kohdallaan työnhakuprofiilin julkaisemisen hyödyllisyyttä on syytä harkita tarkasti.

Mikäli työvoimaviranomaiselle tulisi velvoite laatia ja julkaista työnhakuprofiili niiden asiakkaiden puolesta, jotka eivät siihen itse kykene, prosessin tulisi tapahtua mahdollisimman automaattisesti. Tästä huolimatta profiilien julkaiseminen lisäisi työkuormaa erityisesti kotoutumislain piiriin kuuluvien asiakkaiden kohdalla.

Koska pakollinen työnhakuprofiili voisi lisätä hallinnollista taakkaa sekä työnhakijoille että työvoimaviranomaisille ilman merkittävää hyötyä kaikille työnhakijoille, sen laatimisen tulisi olla suositeltavaa, mutta ei velvoittavaa. Näin se tukisi niitä työnhakijoita, joille se tuo lisäarvoa, mutta säilyttäisi joustavuuden niille, joille velvoite ei ole tarkoituksenmukainen.

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

Työnhakijan on voitava hallita, mitä tietoja hänestä jaetaan ja kenelle. Erityisesti haavoittuvassa asemassa olevat työnhakijat voivat kohdata syrjintää tai muuta haittaa, jos heidän tietonsa ovat julkisesti saatavilla.

Työnhakuprofiilin julkaisemisen ei tulisi olla velvollisuus, vaan työnhakijan tulisi itse päättää, haluaako hän julkaista profiilinsa ja mitä tietoja hän jakaa. Tämä vahvistaisi työnhakijan itsemääräämisoikeutta ja varmistaisi, että profiilin näkyvyys ei aiheuta hänelle haittaa.

Lisäksi on tärkeää, että työnhakijoiden tietojen käyttö rajataan vain työnantajille ja työvoimapalveluiden toimijoille, eikä niitä voida käyttää muihin tarkoituksiin. Selkeä tietosuojakäytäntö ja työnhakijan oikeus hallita omia tietojaan ovat keskeisiä periaatteita, jotka tulee turvata lainsäädännössä.

3. Onko teillä lausuttavaa työnhakuprofiilien tietovarantoa koskevista muutoksista?

Tietovarannon kehittäminen voi tukea työvoimapalveluiden digitalisaatiota ja analytiikkaa, mikä voi parantaa palveluiden kohdentamista ja resurssien tehokasta käyttöä. On kuitenkin tärkeää varmistaa, että tietojen käyttö pysyy työnhakijoiden oikeuksia kunnioittavana eikä johda epäoikeudenmukaiseen kohteluun. Työnhakuprofiilien tietovarannon laajentaminen ja tietojen hyödyntäminen analytiikassa ei saa johtaa siihen, että työnhakijoita profiloidaan tavalla, joka heikentää heidän mahdollisuuksiaan saada työtä, esimerkiksi automaattisella luokittelulla "vaikeasti työllistyväksi". Tämä asettaa työnhakijat eriarvoiseen asemaan ja vaikuttaa negatiivisesti heidän työllistymismahdollisuuksiinsa. Tietovarannon hallinnassa on kiinnitettävä erityistä huomiota tietoturvaan, tietojen anonymisointiin sekä työnhakijoiden oikeuteen hallita omia tietojaan.

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

Palvelualustan kehittämisessä tulisi keskittyä käyttäjäystävällisyyteen ja joustavuuteen, jotta se palvelee sekä työnhakijoita että rekrytoijia tehokkaasti. Työnhakijoille tulisi antaa mahdollisuus päättää, kuinka laajasti heidän tietonsa ovat saatavilla, samalla kun varmistetaan, että rekrytoijat voivat hyödyntää alustaa tarkoituksenmukaisesti ja oikeudenmukaisesti.

On myös tärkeää, että työnhakijat saavat riittävästi tukea ja ohjeistusta profiilien luomiseen, jotta ne aidosti edistävät työllistymistä eivätkä muodostu pelkäsi byrokraattiseksi veloitteeksi. Lisäksi työnantajien pääsy tietoihin tulisi rajata niin, että se tukee rekrytointia ilman, että työnhakijat joutuvat tarpeettoman arvioinnin tai syrjinnän kohteeksi.

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.

Etelä-Kymenlaakson työelämäpalvelut kannattaa esitystä. Syrjäytymisen ehkäisemiseksi on tärkeää, että koulutusta vailla olevia nuoria ohjataan opiskelemaan heille soveltuvalla tavalla ja varmistetaan, että he voivat pysyä ensisijaisen sosiaalietuuden, kuten työttömyysturvan, piirissä ennen opintojen alkua.

Nuorten koulutukseen hakeutumisen tukeminen yksilöllisesti heidän tarpeidensa mukaan on keskeistä, jotta voidaan vähentää keskeyttämisä ja parantaa mahdollisuuksia löytää mielekäs ja pitkäjänteinen koulutuspolku. On tärkeää, että nuorilla on riittävästi tukea ja ohjausta koulutusvalintojen tekemiseen, jotta velvollisuus hakea opiskelupaikkaa ei jää vain muodollisuudeksi ilman todellista suuntaa.

Samalla on huolehdittava siitä, että koulutukseen hakeutumisen velvoite ja sen vaikutukset työttömyysturvaan on määritelty selkeästi. Erityisesti tulee tarkasti linjata, millainen koulutuksen laajuus kattaa hakuvelvollisuuden ja millaiset seuraukset koulutuksen keskeyttämisellä on työttömyysturvaan. Selkeät linjaukset ja riittävä tuki voivat varmistaa, että nuoret pääsevät sujuvasti koulutukseen ja välttävät turhat hallinnolliset esteet tai etuuksien katkeamiset.

2. Onko teillä lausuttavaa työttömyysturvaseuraamuksia koskevista muutoksista?

Etelä-Kymenlaakson työelämäpalvelut kannattaa esitystä. Esitetyillä muutoksilla selkeytettäisiin prosessia sekä asiakkaan että asiantuntijan näkökulmasta, kevennettäisiin hallinnollista työtaakkaa ja vahvistettaisiin työnhakijan omaa vastuuta työnhaustaan. Samalla ne parantaisivat asiakkaan oikeusturvaa, kun sääntöjen noudattaminen olisi yksiselitteistä ja ennakoitavaa, mikä vähentäisi epävarmuutta ja varmistaisi oikeudenmukaisen ja tasavertaisen kohtelun kaikille työnhakijoille.

3. Onko teillä lausuttavaa muista työttömyysturvamuutoksista?

Työttömyysturvan automatisointiin ja palveluprosessin yksinkertaistamiseen liittyvät muutokset voivat parantaa järjestelmän tehokkuutta ja sujuvoittaa työnhakijoiden asiointia. On kuitenkin huomioitava, että palveluprosessin keventäminen ja työnhaun velvoittavuuden kiristäminen voivat yhdessä johtaa tilanteeseen, jossa vaikeasti työllistyvät työnhakijat jäävät ilman riittävää tukea. Siksi on tärkeää kehittää myös positiivisia kannustimia, kuten henkilökohtaista ohjausta, koulutusmahdollisuuksia ja räätälöityjä palveluita, jotka tukisivat työnhakijoiden etenemistä työmarkkinoille. Näin varistetaan, että työttömyysturvan muutokset eivät lisää eriarvoisuutta, vaan edistävät kaikkien työnhakijoiden mahdollisuuksia löytää työtä ja kehittää osaamistaan

1. Onko teillä lausuttavaa työllisyysvaikutusarvioihin?

Muistiossa esitetyt työllisyysvaikutusarviot perustuvat aiempiin mallinnuksiin, joissa arvioitiin uudistusten lisäävän työllisyyttä 9 500–10 000 henkilöllä. Toimeenpanon haasteet ovat kuitenkin johtaneet siihen, että arvioitu vaikutus on jäänyt merkittävästi ennakoitua pienemmäksi.

Arvioiden luotettavuus riippuu suuresti palvelumallin toimeenpanon onnistumisesta, jota ei vielä täysin tiedetä. Lisäksi työnhakijoille asetettu työnhakuvelvollisuus ja asiakastapaamisten määrä ovat jääneet selvästi ennakoitua alhaisemmiksi, mikä voi tarkoittaa sitä, että työllisyysvaikutuksia on yliarvioitu.

Työllisyysvaikutusten arvioinnissa ei ole riittävästi tarkasteltu pitkäaikaistyöttömien ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien tilannetta. Pelkkä työnhakuvelvollisuuden lisääminen ei todennäköisesti tuota merkittäviä työllisyysvaikutuksia ilman rinnakkaisia tukitoimia, kuten koulutusta, työhönvalmennusta ja räätälöityjä palveluja.

Jatkossa työllisyysvaikutusarvioiden tulisi perustua laajempaan ja ajantasaisempaan dataan sekä huomioida paremmin eri työnhakijaryhmien erityistarpeet. Tämä mahdollistaisi realistisemmat ja vaikuttavammat päätökset, jotka tukevat työllistymistä eri kohderyhmissä.

2. Onko teillä lausuttavaa liittyen työvoimaviranomaisvaikutuksiin?

Esityksessä todetaan, että palveluprosessin muutokset voivat keventää työvoimaviranomaisien hallinnollista taakkaa, mutta käytännössä vaikutus voi olla kaksijakoinen:

- I. Muistutuskäytännön ja tiukkojen asiakastapaamisten keventäminen voi vähentää virkailijoiden työmäärää ja mahdollistaa resurssien kohdentamisen vaikuttavampiin palveluihin.
- II. Työnhakijoiden palvelutarpeen arviointi ja työnhakuprofiilijärjestelmän käyttöönotto voivat lisätä hallinnollisia tehtäviä, erityisesti uudistuksen alkuvaiheessa, kun järjestelmä on vasta muotoutumassa.

Nykyisen palvelumallin toimeenpanotaso on jäänyt odotettua alhaisemmaksi, mikä viittaa siihen, että työvoimaviranomaisilla on jo nyt haasteita resurssien riittävydessä. Mikäli muutosten tavoitteena on lisätä virkailijoiden harkintavaltaa ja asiakaslähtöisyyttä, on samalla varmistettava, että henkilöstöllä on riittävät resurssit ja koulutus uudistuksen toteuttamiseen. Ilman riittävää resursointia uudistus voi johtaa tilanteeseen, jossa yksilöllinen palvelu kärsii hallinnollisten tehtävien kasautuessa.

Lisäksi on tärkeää seurata, aiheuttaako palveluprosessin keventäminen alueellisia eroja työvoimapalveluiden välillä. Suurilla kaupunkialueilla palvelujen saatavuus ja toteuttaminen voivat olla tehokkaampaa, kun taas pienemmillä paikkakunnilla resurssien rajallisuus voi vaikeuttaa uudistuksen toteutusta. Tämä voi johtaa eriarvoisuuteen työnhakijoiden saamissa palveluissa, mikä tulee huomioida jatkokehityksessä.

3. Onko teillä lausuttavaa muista vaikutusarvioista?

Muutoksilla voi olla sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työnhakijoille ja työmarkkinoille, mutta Etelä-Kymenlaakson työelämäpalveluiden näkökulmasta esityksessä ei käsitellä riittävästi seuraavia seikkoja:

- I. Haavoittuvien ryhmien asema: Uudistukset voivat lisätä riskiä siihen, että työnhakijat, joilla on terveydellisiä haasteita, puutteellista koulutusta tai muita mahdollisia työllistymisvaikeuksia, jäävät entistä heikompaan asemaan. Työllisyysvaikutusarvioissa tulisi tarkemmin analysoida, miten eri työnhakijaryhmät hyötyvät tai kärsivät uudistuksesta, ja varmistaa, ettei muutos lisää eriarvoisuutta työmarkkinoilla.
- II. Työnhakijoiden käyttäytymismuutokset: Esityksessä ei ole arvioitu, miten työnhakijat reagoivat muutoksiin. Veloitteiden kiristäminen voi johtaa siihen, että osa työnhakijoista siirtyy kokonaan pois palveluiden piiristä sen sijaan, että he työllistyisivät. Tämä voi vääristää työttömyystilastoja ilman todellista parannusta työllisyydessä, heikentää työnhakijoiden mahdollisuuksia saada tarvitsemiaan palveluita ja johtaa siihen, että osa työnhakijoista ajautuu väärän etuuden tai sosiaaliturvan piiriin. Tämä voi lisätä sosiaaliturvajärjestelmän kuormitusta ja tehdä työnhaun ja palveluiden kohdentamisesta entistä vaikeampaa.
- III. Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmat ja suhdanteet: Työllisyyden ja työllisyysasteen parantuminen riippuu pitkälti siitä, onko avoimia työpaikkoja riittävästi tarjolla ja vastaavatko ne työnhakijoiden osaamista ja työkykyä. Työttömyyden lasku ei ole pelkästään työnhakijoiden aktiivisuudesta kiinni, vaan myös työmarkkinoiden rakenteista ja taloudellisista suhdanteista. Mikäli

sopivia työpaikkoja ei ole tarjolla, työnhakuvelvollisuuden kiristäminen ei johda parempaan työllisyyteen, vaan lisää hallinnollista byrokratiaa ilman konkreettisia hyötyjä.

Muuta lausuttavaa?

1. Uudistuksen kokonaisvaikutusten arviointi jää puutteelliseksi

Vaikka muistiossa esitetyt muutokset pyrkivät parantamaan työvoimapalveluiden tehokkuutta ja keventämään hallinnollista taakkaa, niiden vaikutuksia eri työnhakijaryhmiin ei ole arvioitu riittävän laajasti.

I. Pitkäaikaistyöttömät ja vaikeasti työllistyvät: Palveluiden keventäminen voi jättää ilman riittävää tukea ne työnhakijat, jotka eivät hyödy pelkästä työnhakuvelvollisuuden lisäämisestä. Ilman rinnakkaisia tukitoimia, kuten työhönvalmennusta tai koulutusmahdollisuuksia, uudistus voi lisätä työttömyyden pitkittymistä näissä ryhmissä.

II. Maahanmuuttajat ja muut erityisryhmät: Monilla maahanmuuttajilla on tarve räätälöidyille palveluille ja kielituelle, joita uudistus ei erikseen käsittele. Ilman kohdennettua tukea on riskinä, että työnhakuvelvollisuus ja palveluiden digitalisoituminen vaikeuttavat heidän asemaansa työmarkkinoilla.

III. Nuoret: Opiskelupaikkavelvoite voi tukea nuorten työllistymistä pitkällä aikavälillä, mutta se voi myös asettaa nuoret vaikeaan tilanteeseen, mikäli koulutuspaikkoja ei ole riittävästi saatavilla tai opiskelun aloittaminen ei ole heidän tilanteessaan mahdollista.

2. Digitalisaation hyödyntäminen

Uudistuksessa painotetaan digitaalisten palveluiden hyödyntämistä, mikä voi parantaa palvelujen saavutettavuutta ja tehokkuutta, mutta samalla on varmistettava seuraavat näkökohdat:

I. Digitaalinen saavutettavuus: Kaikilla työnhakijoilla ei ole riittäviä taitoja tai välineitä käyttää sähköisiä palveluita. On tärkeää tarjota vaihtoehtoisia asiointitapoja niille, joilla on haasteita digitaalisten palvelujen käytössä, kuten ikääntyneille työnhakijoille tai kielimuurin vuoksi tukea tarvitseville.

II. Tietoturva ja yksityisyydensuoja: Työnhakuprofiilien julkaisuvelvollisuus voi lisätä riskejä henkilötietojen väärinkäyttöön. Työnhakijoilla tulisi olla oikeus päättää, mitä tietoja heistä jaetaan ja kenelle, ja tietojen käsittelyn tulee olla täysin läpinäkyvää.

III. Automaation ja henkilökohtaisen palvelun tasapaino: Digitalisaatio voi helpottaa palveluiden tarjoamista, mutta se ei saa johtaa henkilökohtaisen palvelun merkittävään vähenemiseen.

Eryityisesti heikommassa asemassa olevat työnhakijat hyötyvät yksilöllisestä ohjauksesta ja neuvonnasta, jota ei voida täysin korvata automaatiolla.

3. Työmarkkinoiden rakenteelliset haasteet

Pelkkä työnhakuvelvollisuuden lisääminen ja palveluiden keventäminen eivät itsessään ratkaise työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmia. Työllistymisen esteitä voivat olla muun muassa seuraavat tekijät:

- I. Avoimien työpaikkojen saatavuus ja laatu: Työnhakijoita voidaan velvoittaa hakemaan työpaikkoja, joita ei ole riittävästi tarjolla heidän asuinalueellaan tai osaamis-alallaan. Tämä voi johtaa tilanteisiin, joissa työnhakijat eivät voi täyttää velvoitteita käytännössä, mikä voi kasvattaa hallinnollista byrokratiaa ilman työllisyysvaikutuksia.
- II. Työn ja koulutuksen yhteensovittaminen: Työllistymistä tukevan koulutuksen tarjonta ei aina vastaa työnhakijoiden tarpeita. Monet työnhakijat tarvitsevat joustavia ja nopeasti työmarkkinoille johtavia koulutusvaihtoehtoja, joita ei välttämättä ole riittävästi saatavilla.
- III. Alueelliset erot työmarkkinoilla: Työpaikkoja on enemmän tarjolla suurilla kaupunkiseuduilla, kun taas pienemmillä paikkakunnilla sopivien työpaikkojen vähäisyys voi vaikeuttaa työllistymistä. Tämä voi johtaa tilanteeseen, jossa työnhakijoiden velvoitteet ja työmarkkinoiden todellisuus eivät kohtaa.

Janne Jalonen
Etelä-Kymenlaakson työelämäpalveluiden / työllisyysalueen
Työvoimapalveluiden jaoston puolesta.