

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?

Vantaan kaupungin mukaan esitysluonnokseen sisältyvät lakiehdotukset eivät muodosta perustetta alentaa kuntien peruspalveluiden valtionosuutta. Työvoimapalveluiden järjestämiseen osoitettu rahoitus on ollut riittämätöntä jo nyt. TE2024 uudistuksessa työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirto valtiolta kunnille ei ole tapahtunut kustannusneutraalista, vaan tehtävät siirrettiin kunnille selkeästi aliresursoituina.

Riittämättömään resurssiin pohjoismaisen työvoimapalvelumallin osalta ovat aiemmin kiinnittäneet huomiota mm. Valtiontalouden tarkastusvirasto (Tarkastuskertomus 16/2023) ja eduskunnan tarkastusvaliokunta (TrVM 1/2025).

Vaikka hallituksen esitysluonnos sisältää myönteisiä ehdotuksia, tulisi työvoimaviranomaisen harkintavaltaa lisätä lainsäädännössä ehdotettua merkittävästi enemmän ja sääntelytapaa muuttaa. Kestävä kuntatalous ja asiakkaiden etu puoltavat, että palveluita voitaisiin tarjota yleisemmin palvelutarpeen perusteella työvoimaviranomaisen harkinnan perusteella.

Kokemuksen perusteella kaikki asiakkaat eivät hyödy samanlaisesta palvelusta. Käsillä oleva esitys jopa lisäisi toteutuessaan tiettyjen prosessien kaavamaisuutta, vähentäisi työvoimaviranomaisen harkintavaltaa ja lisäisi sen tehtäviä.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa palveluprosessista?

Työvoimaviranomaisella tulee olla aito mahdollisuus kehittää paikalliseen tarpeeseen soveltuvia asiakaslähtöisiä työllistäviä palveluja. Kaavamainen ja kaikille samat velvollisuudet asettava lainsäädäntö ei tuota tällaista mahdollisuutta.

Vantaan kaupungin mukaan lainsäädäntöesitys keskittyy edelleen liikaa tapaamismäärien ja tapaamisten sisältöjen yksityiskohtaiseen sääntelyyn, eikä esitys tuo riittävää muutosta nykytilaan. Järjestämislain (380/2023) sääntelytavan tulisi perustua yleisemmille periaatteille ja työvoimaviranomaisen harkintavallalle. Tällainen sääntelytapa vastaisi paremmin työvoimapalveluiden rahoitusmallia ja mahdollistaisi työvoimaviranomaisen resurssien kohdentamisen tunnistetusti vaikuttavien palveluiden tuottamiseen. Kuntien halua työllistää henkilöasiakkaansa tehokkaasti heti työnhaun alusta ei ole syytä epäillä.

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

Vantaan kaupunki ei kannata sääntelytekniikkaa, jossa työvoimaviranomaiselle asetetaan sen harkintavaltaa kaventava absoluuttinen takaraja järjestää alkuhaastattelu. Tällainen sääntelytapa ei kaikissa tapauksissa palvelisi myöskään asiakkaan etua (esim. työnhakijaksi ilmoittautunut on jo sopinut kokopäivätyön tai kokopäiväisen opiskelun aloittamisesta lähitulevaisuudessa tai on jo kokoaikatyössä). Sääntelytapa tulisi rakentua pikemminkin

vahvan alun periaatteelle ilman erityisiä aikamääreitä:

- ”työvoimaviranomainen tukee henkilöasiakkaan työnhaun vahvaa alkua järjestämällä hänelle alkuhaastattelun mahdollisimman pian työnhaun alusta.

Työnhakijaksi ilmoittautuva voi ilmaista oman näkemyksenä alkuhaastattelun tarpeellisuudesta ilmoittautuessaan työnhakijaksi. Työnhakija tulee osallistua

työvoimaviranomaisen järjestämään alkukartoitukseen, mikäli työvoimaviranomainen arvioi sen tarpeelliseksi käytettävissään olevien tietojen

perusteella”.

Huomionarvoista esityksessä on, että nykyisen säännöksen tavoitteellinen luonne muutettaisiin työvoimaviranomaista sitovaksi ja työvoimaviranomaisen aiempaa harkintavaltaa kavennettaisiin poistamalla siltä mahdollisuus järjestää ensi toimenä asiakkaalle täydentävä työnhakukeskustelu ”vastineena” pidennetystä 10 päivän aikamääreestä. Mikäli lainsäätäjät ei haluaisi siirtyä Vantaan kaupungin puoltamaan sääntelytapaan, niin säännöksen tulisi joka tapauksessa olla luonteeltaan tavoitteellinen ja toteuttamistavoiltaan joustava. Ehdotettu kymmenen päivän ehdoton määräaika on liian staattinen ja jäykkä eikä huomioi erilaisia työnhakijoita.

3. Onko täydentävien työnhakukeskustelujen perustuminen asiakkaiden palvelutarpeeseen mielestänne tarkoituksenmukaista?

Vantaan kaupunki kannattaa ehdotusta, jonka mukaan täydentävien työnhakukeskustelujen järjestäminen perustuisi jatkossa työnhakijan palvelutarpeeseen. Palvelujen tulee mukautua työnhakijan yksilöllisiin tarpeisiin ennalta määrätyn pakkotahtisen aikataulutuksen sijaan.

Vantaan kaupungin näkemyksen mukaan uudistetun säännöksen ensimmäisessä (1) momentissa olisi riittävää säätää, että:

”täydentävien työnhakukeskustelun järjestäminen perustuu työnhakijan palvelutarpeeseen”

On tarpeetonta säilyttää, kuten nyt ehdotetaan, säännöksen toisessa momentissa maininta, että työvoimaviranomainen järjestää alkuhaastattelun ja ensimmäisen työnhakukeskustelun välisenä aikana viisi (5) täydentävää työnhakukeskustelua. Vaikkakin niiden järjestämisen osalta todetaan:

”ellei työnhakijan palvelutarpeesta johdu muuta”.

Olisi riittävää todeta säännöksen toisessa (2) momentissa seuraavasti:

”työvoimaviranomainen voi järjestää tarvittaessa alkuhaastattelun ja työnhakukeskustelujen lisäksi työnhakijalle täydentäviä työnhakukeskusteluja tukemaan hänen työnhakuaan ja työllistymisen edellytysten parantamista. Täydentäviä työnhakukeskusteluita voidaan järjestää tarvittaessa myös palvelutarvearvion ja työllistymissuunnitelman tarkistamista ja työnhakuvelvollisuuden asettamista varten.

Säännöksen kolmannessa momentissa (3) säädettäisiin korvaavista palveluista Vantaan ehdotuksen mukaan seuraavasti:

”Täydentävän työnhakukeskustelun asemasta työvoimaviranomainen voi tarjota työnhakijalle muuta työnhakua tai työllistymisen edellytysten parantamista tukevaa henkilökohtaista tai ryhmämuotoista palvelua.”

Pohjoismaista työvoimapalvelumallia koskevassa Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomuksessa (16/2023, s. 15) todetaan seurantatietojen osoittavan, että täydentäviä työnhakukeskusteluja ei ole valtakunnallisesti pystytty toteuttamaan laissa edellytetyllä tavalla henkilöstöresurssisyistä. Tämä tosiasia tulisi tunnustaa lainsäädännössä ja poistaa maininta viidestä täydentävästä työnhakukeskustelusta.

Tapaamisten sisällön tarkemmasta säätelystä tulee luopua, jotta asiakkaille voidaan järjestää näiden palvelutarvetta vastaavaa, työllistymistä parhaiten edistävää palvelua, tarvittaessa ulkoisten palveluntarjoajien osaamista hyödyntäen.

Samanlainen palvelutarpeeseen perustuva velvollisuus tulisi ulottaa täydentävien työhakukeskusteluiden lisäksi työhakukeskusteluja koskeviin järjestämislain (380/2023) säännöksiin.

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

Muistutuskäytännöstä luopuminen on kannatettavaa. Muistutusprosessi vie nykyisin suhteettoman paljon virkailijoiden työaikaa siitä saatavaan hyötyyn nähden. Asiakkaat eivät ole käytännössä mieltäneet saamaansa kirjallista muistutusta neuvonnaksi, vaan pikemminkin sanktioksi, jota he ovat alkaneet sitten selvittää ottamalla yhteyttä työvoimaviranomaiseen.

Järjestämislain (380/2023) 4 luvun 30 §:n säännös työnhakijan informoisesta sekä hallintolain ja perustuslain säännökset neuvonnasta ja asianmukaisesta

viranomaiskäsittelystä muodostavat riittävän sääntelyperustan.

Asiakkaiden tietoisuutta velvollisuuksistaan voidaan edistää ennakkolisella ja automaattisella informoisella. Velvollisuuksiin voidaan kiinnittää huomioita esimerkiksi työnhakua aloitettaessa Työmarkkinatorissa. Vastuuta tulee olla myös työnhakijalla itsellään.

Ehdotus työnhaun voimassaolon päättymisestä ensimmäiseen asioinnin laiminlyöntiin (toistuvuusvaatimuksen poistaminen) on kannatettava, koska muutos vähentäisi tekniseen prosessiin kuluva asiakaspalvelun asiantuntijan aikaa ja mahdollistaisi suuremman ajankäytön työnhakijan yksilölliseen palveluun ja työllistymisen edistämiseen.

Lisäksi järjestämislain (380/2023) 4 luvun 28 §:n 4 momenttiin tulisi sisällyttää Vantaan kaupungin näkemyksen mukaan nimenomainen maininta työnhaun päättymisestä myös silloin, kun työnhakija ei saavu alkuhaastatteluun, työhakukeskusteluun tai täydentävään työhakukeskusteluun henkilön itse siihen tarkoitettu verkkopalvelussa varaamaan aikana, tai ”hänelle muutoin varattuna aikana”

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

Vantaan kaupungin mukaan ehdotus, jonka mukaan työllistymissuunnitelmaan tulisi jatkossa kirjata ennakolta täydentävien työhakukeskustelujen tarkat ajankohdat ei ole kannatettava, koska se lisäisi entisestään palveluprosessin kaavamaisuutta ja työvoimaviranomaisen

hallinnolta työtä. Ehdotus vaikuttaisi johtavan tilanteeseen, jossa työllistymissuunnitelma jouduttaisiin päivittämään aina tilanteissa, joissa täydentävä työhakukeskustelu on jouduttu siirtämään perustellun syyn vuoksi toiseen ajankohtaan. Ehdotus on ristiriidassa hallituksen tavoitteen keventää työvoimapalveluiden palveluprosessia kanssa.

Täydentävistä työnhakukeskustelut voidaan viestiä asiakkaalle esimerkiksi ajanvarausjärjestelmän herätteellä tai muuten tilanteeseen ja tietojärjestelmiin sopivalla tavalla.

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

Kun täydentävien työnhakukeskustelujen ja työnhakukeskustelujen sisällöt olisivat esitettyjen muutosten jälkeen lähes identtiset, herää kysymys tarpeesta säätää enää kahdesta eri keskustelutyypistä.

Vantaan kaupungin mukaan työvoimaviranomaisen tulisi voida määritellä asiakkaan palvelutarpeen perusteella asiakstapaamisten määrät ja niiden sisällöt.

Työnhakukeskusteluun sitominen kolmen kuukauden sykleihin ei ole tarkoituksenmukaista, jos esimerkiksi kaksi viikkoa aikaisemmin pidetyssä täydentävässä työnhakukeskustelussa on tarkastettu työllistymissuunnitelma ja käyty muutoinkin läpi työnhakukeskustelua vastaava sisältö.

Vantaan kaupungin mukaan liiallisiin yksityiskohtiin menevää ja hallinnollisia kustannuksia aiheuttavaa lainsäädäntöä ei tulisi säätää. Sääntelyssä tulisi hallitusohjelman mukaisesti lisätä virkailijan harkintavaltaa, jolloin keskustelun sisältöä voitaisiin muokata työnhakijan palvelutarpeen mukaan. Sisällön kirjaaminen tarkasti lakiin estäisi poikkeamasta siitä silloin, kun se olisi syystä tai toisesta asiakkaan tilanteessa tarkoituksenmukaista – esimerkiksi silloin, kun tapaamisaika halutaan käyttää yhden asian hoitamiseen.

Lainsäädännön tulisi mahdollistaa työvoimaviranomaiselle mahdollisimman suuri liikkumavara järjestää täydentävän työnhakukeskustelun asemasta asiakkaalle tämän tilanteeseen parhaiten sopivaa palvelua, myös yksityisten palveluntarjoajien toimesta. Tällaisen palvelun tulisi voida olla yksilö- tai ryhmämuotoista.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa työnhakuvelvollisuutta koskevista muutoksista?

Vantaan kaupungin mukaan laki kannattaisi palauttaa alkuperäiseen muotoonsa siltä osin, että työnhakuvelvollisuus ei koskisi lähtökohtaisesti kaikkia omaehtoisia opintoja opiskelevia tai työvoimakoulutuksessa olevia. Opiskelu voi olla pitkällä tähtäimellä asiakkaan kestäväälle työllistymiselle (työmarkkina-arvolle) hyödyllisempää kuin se, että hän keskeyttää opintonsa ensimmäisen työmahdollisuuden ilmaantuessa.

Ei ole tarkoituksenmukaista vaatia työnhakuvelvollisuutta työnhakijalta, jolla on jo tiedossa toisen työn alkaminen. Ehdotettu sääntely poistaisi työnhakuvelvollisuuden vain työnhakijalta, jolla on tiedossa työn aloittaminen kuukauden kuluessa. Mainittua aikarajaa tulisi pidentää.

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

Vaikuttaa, että oleellisimmat tekijät on huomioitu esityksessä. On suotavaa, että sääntely on kootusti laissa eikä täsmentäviä määräyksiä annettaisi valtioneuvoston asetuksella.

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

Sääntelyn yksinkertaistaminen parantaa lain laatua ja edistää lain tehokkaampaa toimeenpanoa.

On kannatettavaa systematisoida työnhakuvelvollisuuden asettaminen selkeästi yhteen pykälään ja asettamatta jättäminen toiseen.

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?

Työnhakuvelvollisuus, jolla on myönteisiä pitkäkestoisia työllisyysvaikutuksia, on kannatettava. Instrumentin hyödyllisyyden punninnassa on otettava huomioon kuitenkin sen toimeenpanoon liittyvä hallinnollinen työ (velvollisuuden asettaminen, alentamisen kriteerien arviointi, asettamatta jättämisen arviointi) ja työvoimaviranomaiselle aiheutuvat kustannukset.

Työnhakijoiden tilanteet ovat erilaisia eikä ole tarkoituksenmukaista vaatia työnhakuvelvollisuutta työnhakijoilta, joilla on jo tiedossa uuden työn alkaminen kuukauden kuluessa tai vastaavasti lähiaikana. Työnhakuvelvollisuuden asettaminen esimerkiksi määräaikaissa työsuhteessa olleelle opettajalle, jonka uusi työsuhde on alkamassa oppilaiden kesälomakauden jälkeen, aiheuttaa kustannuksia ilman todellisia työllisyysvaikutuksia. Tästä syystä järjestämislain (380/2023) 48 §:n (työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättäminen) 1 momentin 6 kohdassa säädettyä kuukauden (1) määräaika tulisi

voida pidentää työvoimaviranomaisen harkinnan perusteella.

Ehdotettu sääntely, jossa osa-aikatyössä oleville asetetaan työnhakuvelvollisuus, on ongelmallinen. Suurissa kaupungeissa osa-aikatyö on tavallista koska kokopäiväistä työtä ei ole tietyllä alalla saatavissa. Vaikka osa-aikatyössä olevien kannustaminen koko-aikatyön hakemiseen on lähtökohtaisesti kannatettavaa, niin työnhakuvelvollisuus asettaminen tälle kohderyhmälle johtaisi todennäköisesti työvoimaviranomaisen hallinnollisen työn ja kustannusten lisääntymiseen ilman todellisia työllisyysvaikutuksia. Osa-aikatyössä olevan osatyökykyisen osalta työvoimaviranomaisella tulee olla mahdollisuus työnhakuvelvollisuuden alentamiseen tai siitä vapauttamiseen kriteerien täytyessä.

Vantaan kaupunki kannattaa yleistä pyrkimystä yksinkertaistaa sääntelyä ja lisätä työvoimaviranomaisen harkintavaltaa.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa työtarjouksiin tehtävistä muutoksista?

Vantaan kaupungin mukaan on oikeudellisen systematiikan kannalta perusteltua säätää järjestämislaissa (380/2023) työnhakijan velvollisuudesta hakea työvoimaviranomaisen hänelle osoittamia työpaikkoja ja työttömyysturvalaissa taas velvollisuuden laiminlyönnin vaikutuksesta oikeuteen saada työttömyysetuutta.

Velvoittavien työtarjousten aiempaa laajempi käyttömahdollisuus työvoimaviranomaisen toiminnassa on esityksenä kannatettava. Velvoittavuus olisi kuitenkin tarpeen muotoilla selkeämmin näkyviin järjestämislain 5 luvun 42 §:ssä.

Parempi muotoilu mainitun säännöksen toiselle momentille ("työvoimaviranomaisen on osoitettava työnhakija hakemaan hänelle sopivia työpaikkoja) olisi:

- "työvoimaviranomainen osoittaa harkintansa perusteella työnhakijaa hakemaan hänelle sopivia työpaikkoja. Työvoimaviranomaisen osoittama työtarjous on työnhakijalle velvoittava".

Velvoittavien työtarjousten määrä tulee perustua työvoimaviranomaisen omaan harkintaan, eikä niiden määrää tule pyrkiä maksimoimaan työllisyysalueille asetetuilla ulkopuolisilla tavoitteilla ja seurannalla.

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

Vantaan kaupunki kannattaa esitystä, jonka mukaan velvoittava työtarjous olisi mahdollista tehdä heti työnhaun alusta alkaen.

3. Selkeyttääkö työtarjouksiin ehdotetut muutokset kokonaisuutena työtarjouksia koskevaa sääntelyä?

Kyllä. Ehdotettu muutos työtarjousten velvoittavuudesta heti työttömyyden alusta lähtien on nykyistä lakia paremmin linjassa sen kanssa, että asiakkaan on oltava valmis hakemaan ja vastaanottamaan kokoaikatyötä, jotta hänellä olisi oikeus työttömyysetuuteen.

Laissa olisi tarpeen vielä selventää työtarjousten ja työnhakuvelvollisuuden välinen suhde. Ts. mikäli asiakas on jo hakenut kuukauden aikana työnhakuvelvoitteen mukaisesti vaaditun määrän työpaikkoja, onko työtarjous edelleen velvoittava.

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

Esityksen mukaan työnhakijaksi rekisteröityvälle henkilölle asetettaisiin velvollisuus laatia ja julkaista lähtökohtaisesti anonyymi työnhakuprofiili valtakunnallisella palvelualustalla 15 päivän määräajassa

työnhakijaksi ilmoittautumisesta. Työnhakijan työnhakuprofiiliin tulisi sisältää työnhaun ja työllistymisen kannalta olennaisia tietoja työnhakijan koulutuksesta, työkokemuksesta, muusta osaamisesta ja työtoiveista. Jos työnhakija ei sitä itse tekisi, laatisi työvoimaviranomainen esityksen mukaan profiiliin työnhakijan puolesta.

Palvelualustalle kirjautuneiden tahojen oikeutta hakea ja tarkastella julkaistuja työnhakuprofiileja yksittäishakuina laajennettaisiin niin, että oikeus olisi työnantajilla, yksityisillä työnvälitysryityksillä sekä työttömyyskassoilla.

Vantaan kaupungin mukaan työvoimaviranomaiselle esitetty velvollisuus laatia ja julkaista profiili työnhakijan puolesta tulisi poistaa esityksestä. Ajatus puolesta tekemisestä on monessa mielessä ongelmallinen. Lisäksi mainittu velvollisuus lisäisi työvoimaviranomaisen työmäärää merkittävästi, ellei tehtävää saataisi automatisoitua täysin. Etenkin vieraskielisten asiakkaiden kohdalla profiilin laatiminen vaatisi paljon aikaa ja tukea kädestä pitäen, mahdollisesti tulkin kanssa. Profiilin laatimisessa olisi huomioitava erityisryhmät, kuten luku-, digi- ja kirjoitustaidottomat asiakkaat. Vahvaan tunnistautumiseen ei kaikilla asiakkailla ole verkkopankkitunnuksia. Osa työnhakijoista ei osaa suomen, ruotsin tai englannin kieltä.

Profiilin laatiminen tulisi perustua Vantaan kaupungin näkemyksen mukaan työnhakijan vapaaehtoisuuteen ja lainsäätäjän tulisi kunnioittaa työnhakijoiden yksilöllisiä syitä olla laatimatta työnhakuprofiilia. Ainoastaan lain vaatimusten täyttämiseksi tehdyt työnhakuprofiilit olisivat todennäköisesti myös heikkolaatuisempia, mikä laskisi koko tietokannan arvoa työnvälityksessä. Työnantajat eivät voisi luottaa siihen, että tietokannassa esitellyt työnhakijat ovat motivoituneita työmahdollisuuksiin, mikäli profiilin laatiminen perustuisi paktoon.

Käytännön haasteeksi muodostuisi, että asiakasta ei voi velvoittaa julkaisemaan palvelussa työkykyynsä liittyviä terveystietoja, jotka olisivat olennaisia sopivan työpaikan löytymisen kannalta. Tutkijoiden arvion mukaan merkittävä osa työttömistä työnhakijoista on tosiasiallisesti työkyvyttömiä. Ehdotettu järjestämislain (380/2023) 129 c § (työnhakijan työnhakuprofiilin laatimista ja julkaisemista koskevat poikkeukset) yhdistäisi profiilin laatimisvelvollisuuden työnhakuvelvollisuuden asettamiseen.

Osa asiakkaista on myös merkinnyt työvoimaviranomaisen asiointipalveluun, että eivät suostu tietojensa luovuttamiseen työnantajille. Asiakkaalla voi olla turvakielto tai muuten turvallisuuteen liittyvä syy olla luovuttamatta tietojaan tietokantaan, jota pääsee käyttämään laaja joukko henkilöitä koko maassa.

Lisäksi velvollisuuden asettaminen herättää vakavia kysymyksiä tietosuojan näkökulmasta, koska profiilin julkaisija voitaisiin tietoja yhdistelemällä tosiasiallisesti tunnistaa, vaikka henkilö itse ei sitä haluaisi. Muistettava on myös, että julkisuuslain 24 § 1 mom. 25k mukaan salassa pidettäviä

viranomaisen asiakirjoja ovat tiedot työhallinnon henkilöasiakkaan palvelusta. Onko mahdollista sanoa, että profiilissa ei olisi kyse työhallinnon henkilöasiakkaan palvelusta? Hallituksen esitysluonnoksen säännöskohtaisissa perusteluissa esitetty näkemys, että työnhakuprofiilissa julkaistavia tietoja ei pidettäisi julkisuuslaissa tarkoitettuina tietoina työhallinnon henkilöasiakkaasta on ongelmallinen. Lakiesitys herättää kysymyksen tarpeesta arvioida julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 25 kohdan päivittämisen tarpeellisuutta. Onko tieto työhallinnon asiakkuudesta ylipäättään tarpeen olla määritelty

salassa pidettäväksi nykyisessä laajuudessaan (mikä on perimmäinen salassapitointressi)?

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

Työvoimaviranomaisen käyttövelvoitteen alaisten tietojärjestelmien toimivuutta ja tietojen luotettavuutta tulisi parantaa työnhakuprofiilien automaattisen laatimisen tueksi ja profiilien laadun varmentamiseksi. Tällä hetkellä tietojärjestelmät antavat työnhakijan vapaasti valita osaamisista ja ammatteja, jotka eivät välttämättä lainkaan liity hänen todelliseen osaamiseensa. Virheellisten osaamisten ja pätevyyksien tunnistaminen edellyttää työvoimaviranomaiselta tarkkuutta ja perehtyneisyyttä ja lisää työvoimaviranomaisen työmäärää.

Asiakkaalle tulee turvata todellinen mahdollisuus halutessaan anonyyminä toimimiseen tietokannassa.

3. Onko teillä lausuttavaa työnhakuprofiilien tietovarantoa koskevista muutoksista?

Käytännössä työvoimaviranomaisen tietosuojavastuita ja tehtäviä rekisterinpitäjänä ehdotetaan lisättäväksi. Järjestämislain (380/2023) 129 f §:n mukaan työvoimaviranomaiselle asetettaisiin velvollisuus perua työnhakijan pyynnöstä viipymättä työnhakijasta julkaistun työnhakuprofiilin julkaisu, jos joku 1 momentissa määritellyistä edellytyksistä täyttyisi.

Kuntien riittävä rahoitus julkisten työvoimapalveluiden järjestämiseen on turvattava myös tietosuojasyistä.

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

Eduskunta on lausunnossaan ilmaissut halunsa taata henkilöstöpalveluyrityksille nykyistä paremmat mahdollisuudet etsiä osaajia ja tarjota työmahdollisuuksia työttömille työnhakijoille. Em. tavoite olisi Vantaan kaupungin näkemyksen mukaan saavutettavissa myös ilman hallinnollisesti raskasta työnhakuprofiilin laatimisen velvollisuutta. Työnantajille ja työnvälitysyrityksille voitaisiin esimerkiksi myöntää valtakunnallisen asiakastietojärjestelmän rajattuihin tietokenttiin automaattinen tiedonsaantioikeus.

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.

Koulutusta vailla olevia nuoria koskevat muutosehdotukset mahdollistavat aiempaa paremmin nuoren yksilöllisen tilanteen huomioon ottamisen ja suunnitelman laatimisen nuoren yksilöllistä tilannetta paremmin vastaavalla tavalla. Tervetullut ja kannatettava ehdotus lain muuttamiseksi.

2. Onko teillä lausuttavaa työttömyysturvaseuraamuksia koskevista muutoksista?

Esityksen mukaan moitittavana pidetään, mikäli työnhakija ei saavu alkuhaastatteluun tai työnhakukeskusteluun. Myös täydentävä työnhakukeskustelu olisi perusteltua mainita erikseen työttömyysturvalain 2 a luvun 9 §:ssä seuraavasti:

- 1) jättää saapumatta työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 31 §:ssä tarkoitettuun alkuhaastatteluun, 34 §:ssä tarkoitettuun työnhakukeskusteluun tai 36 §:ssä tarkoitettuun täydentävään työnhakukeskusteluun

3. Onko teillä lausuttavaa muista työttömyysturvamuutoksista?

Vantaan kaupunki kannattaa yleistä pyrkimystä systematisoida työttömyysturvalain ja järjestämislain (380/2023) välinen suhde nykyistä selkeämmäksi. Sitä on myös professori Kaarlo Tuori lausunnossaan puoltanut

1. Onko teillä lausuttavaa työllisyysvaikutusarvioihin?

Esitysluonnoksessa esitetyt työllisyysvaikutusarviot ovat hyvin karkeita ja epävarmoja, joten

niiden kommentoiminen on vaikeaa. Esitetyt palveluprosessin muutokset eivät juurikaan muuta vallitsevaa oikeustilaa, joten

niiden työllisyysvaikutukset tulevat todennäköisesti olemaan hyvin pieniä.

2. Onko teillä lausuttavaa liittyen työvoimaviranomaisvaikutuksiin?

Ehdotettujen muutosten esitetään vähentävän kuntien peruspalvelutehtäviä 3,3 miljoonaa euroa vastaavalla määrällä, joka huomioitaisiin kunnan peruspalvelujen valtionosuuden vähennyksenä. Vantaan kaupunki pitää valtionosuuksien vähentämistä kohtuuttomana esityksenä vallitsevassa tilanteessa. Vähentämiselle ei ole uskottavia perusteita.

Arviossa ei lainkaan huomioida sitä, että tosiasiasa lakiesitys tyytyy karsimaan tehtäviä hyvin vähän, ja pääosin sellaisista kohdista, joita ei tähänkään asti ole pystytty valtakunnallisesti toteuttamaan nykyisillä resursseilla (mm. VTT:n raportti). Lisäksi työvoimaviranomaiselle ehdotetaan käytännössä nyt kokonaan uusia tehtäviä.

Suomessa on juuri toteutettu työvoimapalvelujen siirto kuntiin siten, että tehtävien rahoitus ei ole siirtynyt kunnille täysimääräisenä eikä näihin tehtäviin korvamerkittynä. Se on ajanut jo nyt työllisyysalueita Suomessa vaikeisiin tilanteisiin.

Tällä hetkellä työttömyys on Suomessa huippulukemissa ja on kaikkiaan korkeammalla tasolla kuin koronapandemian alkuvaiheessa. Suhdanteisiin on lainsäädännöllä haastavaa vaikuttaa, mutta työvoimaviranomaisen harkintavaltaa voitaisiin sen sijaan lisätä ja antaa kunnille nykyistä paremmat mahdollisuudet uudenlaisten vaikuttavien innovatiivisten työvoimapalvelujen kehittämiseen.

Laissa oleva työvoimapalveluiden tarkka määritelmä ei huomioi kuntien jo olemassa olevia omia palveluita eikä mahdollista uudenlaisten palvelumallien luomista. Uudenlaisia palveluita voitaisiin rakentaa ja toteuttaa yhdessä mm. järjestöjen ja palveluntuottajien kanssa.

Järjestämislaissa olevaa julkisten työvoimapalveluiden määritelmää tulisi laajentaa. Pykälään tulisi lisätä seuraava ilmaus:

- ”Lisäksi työvoimaviranomainen voi järjestää tässä laissa tarkoitettuna palveluna muita työllistymistä tukevia palveluita. Työllistymistä tukeva palvelu voi perustua kuntalaissa tarkoitettuun kunnan yleiseen toimivaltaan ja olla myös muun kuin työvoimaviranomaisen tuottama”

3. Onko teillä lausuttavaa muista vaikutusarvioista?

Esityksessä on vertailtu asiakaspalvelumallin toteutumista kuntakokeiluissa ja TEtoimistoissa. Tätä vertailua tehdessä on syytä muistaa, että kuntakokeiluissa asiakkaana olivat pitkään työttömänä olleet, vieraskieliset ja alle 30-vuotiaat, kun taas TE-toimistoissa asiakkaina olivat lähempänä työmarkkinoita olevat asiakkaat.

Muuta lausuttavaa?

Työvoimaviranomaisille tulee lainsäädännöllä luoda paremmat edellytykset uudenlaisten palveluiden toteuttamiseen. Kokeiluita kannattaa toteuttaa ja niitä varten tarvittavan kokeilulainsäädännön säätämistä tulee edistää yhdessä työ- ja elinkeinoministeriön ja kuutoskaupunkien kanssa aktiivisesti. Rekisteritietoja tulee voida hyödyntää asiakkaiden palveluohjauksessa ja tulospalkkioiden laskennassa jatkossa nykyistä enemmän.

Esitysluonnoksessa esitetään kuntien tiedonsaantioikeuksien laajentamista tulorekisterin tietoihin siten, että tietoja voitaisiin hyödyntää myös palvelutarpeen arvioinnissa. Tulorekisterin tietojen hyödyntäminen on kannatettava askel eteenpäin, minkä lisäksi arvioinnin tulisi esimerkiksi koulutustietojen osalta perustua tutkintorekisterin tietoihin työnhakijan oman ilmoituksen sijaan. Lainsäädäntöä tulee jatkossa kehittää siten, että työvoimaviranomaisilla olisi KEHA-keskusta vastaavat tiedonsaantioikeudet. Myös KEHAkeskukselle tulisi mahdollistaa tulorekisteritietojen hyödyntäminen palvelutarpeen

arvioinnin ja segmentointityökalun kehittämisessä ja käytössä.

Kuntien tiedonsaantioikeuksia tulisi laajentaa koskemaan työvoimapalveluiden vaikuttavuuden seuranta ja palveluiden järjestämistä. Kattava vaikuttavuustieto parantaisi työvoimapalveluiden kustannushyötyä sekä mahdollistaisi tulosperusteisten ostopalveluiden

käytön työllisyyden edistämisessä.

Yli 55-vuotiaiden muutosturvakoulutus tulisi lakkauttaa osana normienpurkoa. Kaksi vuotta käytössä ollut palvelu on kallis ja hallinnollisesti erittäin raskas. Kohderyhmälleen subjektiivisen oikeuden luovalla palvelulla ei ole osoitettu juurikaan olevan työllistymisvaikutuksia.

Jokinen Eeva
Vantaan kaupunki