

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?

Säätelyn purkaminen ja palvelumallin rationalisointi/työvoimaviranomaisen harkintavallan lisääminen on kannatettavaa.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa palveluprosessista?

Ei ole.

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

Ehdottomasti tämä on kannatettava esitys alkuhaastatteluun valmistautumisen ja sen järjestämisen turvaamiseksi määräajassa. Nykyään moni esim. määräaikaisessa kokoaikatyössä oleva hakija ilmoittautuu työnhakijaksi ns. hyvissä ajoin, jolloin lain edellyttämää alkuhaastattelua ei ehditä mm. käytännön syistä (= asiakas virka-aikana ei tavoitettavissa) järjestämään määräajassa.

3. Onko täydentävien työnhakukeskustelujen perustuminen asiakkaiden palvelutarpeeseen mielestänne tarkoituksenmukaista?

Kyllä on. Tällä hetkellä malli on liian sitova, hallinnollista työtä lisäävä ja hakijoita tasapäistävän homogeeninen. Asiakaskunta on heterogeenistä ja orjallinen viiden täydentävän työnhakukeskustelun järjestäminen työnhaun ensimmäisen kolmen kuukauden aikana ei automaattisesti tuo mitään lisäarvoa työllistymisen näkökulmasta – olennaisempaa on asiakkaan yleisten valmiuksien tila ja taso sekä työnhakualueella tarjolla olevien realististen työmahdollisuuksien määrä. Järjestelmää ei kuitenkaan tule poistaa kokonaan vaan työvoimaviranomaisille tulee antaa lisää harkintavaltaa sen arvioimiseksi, mikä on kullekin työnhakijalle sopiva täydentävien keskustelujen määrä.

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

Kyllä ja ei. Työnhakijuuteen kuuluu ja tulee jatkossakin kuulua velvollisuuksia mm. suunnitelmassa sovittujen tehtävien noudattamiseksi ja toteuttamiseksi. Jos hakijalta ei onnistu tehtävien toteuttamisesta ilmoittaminen sähköisesti, käytettävissä on myös muita palvelukanavia eli tämän taakse ei voi mennä.

Muistutus pitäisi säilyttää edelleen, mutta sen lähteminen tulisi automatisoida ja itse muistutuksen sisältöä kevennettävä – tällä hetkellä muistutus on sisällöltään liian laaja ja vaikealukuinen, sisältäen useita viittauksia sovellettavaan lainsäädäntöön.

Jos ja kun muistutus säilytettäisiin, ei työnhaun tarvitsisi päättyä ensimmäisestä laiminlyönnistä vaan työnhaun päättyminen edellyttäisi toistuvuutta ts. työnhaku päättyisi toisesta laiminlyönnistä.

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

Ei ole oleellista. Suunnitelma tulee päivittää määräajoin ja sen tulee heijastaa hakijan tilannetta ja palvelutarpeita sekä siinä tulee sopia työllistymistä tai muihin palveluihin ohjaamista.

Jos määrittelyllä tarkoitetaan sitä, että suunnitelmien laatimiseen ja ns. pakolliseen sisältöön tulee lisää määrittelyjä tai sitovaa ohjeistusta, soti se harkintavallan lisäämistä ja prosessin keventämistä vastaan. Hakijoiden tilanteet ja palvelutarpeet voivat muuttua myös kolmen kk:n jaksolla, joten ajatus täydentävien keskustelujen etukäteiskirjaamisesta suunnitelmaan ei automaattisesti palvele työllistymistä.

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

Ei ole oleellista. Tarkoituksen tulisi olla keventää prosessia ja edistää työllistymistä hakijoiden palvelutarpeiden mukaan. Yleisluonteiset, kaikkien hakijoiden kanssa sovellettavat ohjeistukset ym. eivät palvele tai edistä kaikkia. Tarvitaan ainoastaan raamit sen suhteen, mitä suunnitelmien palveluprosessien osana tulee sisältää.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa työnhakuvelvollisuutta koskevista muutoksista?

Työnhakuvelvollisuutta ja sen asettamisen kriteereitä on perusteltua tarkastella kriittisesti.

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

Pääasiallisesti on.

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

Vaikea arvioida tässä vaiheessa, toki yleisellä tasolla sääntelyä on perusteltua yhdenmukaistaa ja yksinkertaistaa.

4. Työnhakuvelvollisuuden 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?

Kyllä ja ei. Tässä yhteydessä on muistettava, että osa-aikatyössä olevat ovat heterogeeninen ryhmä ja heidän työaikansa vaihtelee paljon. Oikeudenmukaista tai perusteltua ei ole, että 0-tuntisopimuksella ja ilman toteutuvia työtunteja olevalla työnhakuvelvollisuus on samalla tasolla esim. säännöllisesti 30-tuntia tekevän hakijan kanssa. Tässä pitäisi pystyä tarkemmin arvioimaan kunkin henkilön toteutuvaa työaikaa ja työnhakuvelvollisuus asetettaisiin tämän perusteella. Lisäksi monet osa-aikaisessa työssä olevat työskentelevät mm. palvelu-/kaupan alalla, jossa kaikille ei yksinkertaisesti ole tarjolla kokoaikaista työtä. Näiden henkilöiden näkökulmasta työnhakuvelvollisuuden määräytyminen pääsäännön mukaan, esim. haettava neljää työmahdollisuutta kuukauden tarkastelujaksoittain, on kaikkea muuta kuin perusteltua. Lisäksi, jos työnhakuvelvollisuuden asettamisen kriteerejä muutetaan, lisää se työvoimaviranomaisen työmäärää mm. työnhakuvelvollisuuden toteuttamisen seurannan osalta. Käytännön tasolla on huomattu, että suuri osa tällä hetkellä tapahtuvista työnhakuvelvollisuuden toteuttamisen ilmoittamisen laiminlyönneistä kohdistuu osa-aikatyössä oleville, jotka esim. yksinkertaisesti unohtavat ilmoittaa velvollisuuden toteuttamisesta.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa työtarjouksiin tehtävistä muutoksista?

On kannatettavaa puuttua ja korjata nykymallissa olevia puutteita työtarjousten tekemisen ja velvoittavuuden osalta.

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

Kyllä tukee. Nykymallin mukainen kuuden kuukauden ns. suoja-aika työnhaun käynnistymisestä alkaen ja mahdollisuus omatoimiseen työnhakuun ei tue työllistymistä parhaalla tavalla. Omatoimisuutta tarvitaan, mutta sen lisäksi myös velvoittavuutta. Työvoimaviranomaisten työtarjousten tulee olla velvoittavia heti työnhaun käynnistymisestä alkaen ja vielä siten, ettei tarjouksia laskettaisi mukaan osaksi työnhakuvelvollisuuden toteuttamista vaan ne olisivat täysin itsenäinen osa työvoimaviranomaisen työnvälitystoimintaa. Lisäksi nykymallissa on ollut suurena puutteena se seikka, että jos kyseessä on ns. vanha asiakas, jolle ei ole tehty asiakaspalvelumallin mukaista alkuhaastattelua, ei ole voitu tehdä ollenkaan velvoittavia työtarjouksia – tämä puute on ehdottomasti korjattava.

Työnhakijan velvollisuutena työttömyysetuusoikeuden vastineeksi tulee aina olla osaamisen ja työkyvyn mukaisen kokoaikatyon hakeminen, jota pitää pystyä tukemaan mm. työtarjousten muodossa.

3. Selkeyttääkö työtarjouksiin ehdotetut muutokset kokonaisuutena työtarjouksia koskevaa sääntelyä?

Tämänhetkisillä tiedoilla kyllä selkiyttävät.

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

Työnhakuprofiilin julkaisemisen tulee tulla ajan myötä velvollisuudeksi niin uusille kuin jo hakijoina oleville asiakkaille. Pääpaino tulee kuitenkin olla joko profiilin julkaisemisen automatisoinnissa tai

asiakkaan velvollisuudessa profiilin julkaisemiseksi eli tätä ei tule siirtää kuin painavista syistä työvoimaviranomaisen tehtäväksi. Jos ja kun työnhakija ei kykene profiilin omatoimiseen julkaisemiseen, herää kysymys, kykeneekö työnhakija selviytymään itsenäisesti myös työpaikan saadessaan sen säilyttämiseen liittyvistä velvoitteista. Työvoimaviranomainen voi tukea asiakasta profiilin laatimisessa ja sen julkaisemisessa, mutta tämän tulee tapahtua niin, että henkilö itse on tilanteessa fyysisesti läsnä, jolloin työvoimaviranomaisen vastuulle jää ainoastaan tarpeellisten tietojen syöttäminen alustalle.

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

Henkilötietojen tulee olla mahdollisimman kattavat ja ajantasaiset ja niiden julkaisemiselle ei tule asettaa ylimääräisiä lakisääteisiä rajoitteita, toki huomioiden yksilönsuojan ja tietosuoja toteutumisen. Työnhakija-asiakkuuden tulee olla myös jatkossa salassa pidettävää ja suojattua tietoa.

3. Onko teillä lausuttavaa työnhakuprofiilien tietovarantoa koskevista muutoksista?

Ei ole.

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

Työnhaku sähköistyy ja muuttuu koko ajan, joten on kannatettavaa hyödyntää henkilökohtaisen ohjauksen tueksi tekoälyä ja sen tuomia mahdollisuuksia mm. kohtaanto-ongelmien selättämiseksi. Työnhakuprofiilin julkaisemisen velvoittavuus tulee tarvittaessa sitoa työnhaun voimassaoloon eli siitä on tehtävä asiakkaita velvoittava, myös olemassa olevia työnhakija-asiakkaita.

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.

Ei ole.

2. Onko teillä lausuttavaa työttömyysturvaseuraamuksia koskevista muutoksista?

Työttömyysturvaseuraamusten muutokset, kuten moni muukin asia, perustuu toistaiseksi todentamattomiin arvioihin. Jos ja kun työnhakuvelvollisuuksien määrä tulee lisääntymään lakimuutosten takia, on selvää, että seuraamusten määrä tulee lisääntymään samassa suhteessa.

3. Onko teillä lausuttavaa muista työttömyysturvamuutoksista?

Ei ole.

1. Onko teillä lausuttavaa työllisyysvaikutusarvioihin?

Työllisyysvaikutuksia on vaikea arvioida tässä vaiheessa, mutta kokonaisuudessaan arvioidut vaikutukset on laskettu siinä määrin kohtuullisiksi, ettei lukuja voi tuomita ainakaan ylimitoitettuina.

2. Onko teillä lausuttavaa liittyen työvoimaviranomaisvaikutuksiin?

Kokonaisuudessaan ko. laskelmat ovat pitkälti laskennallisia ja sisältävät lukuisia epävarmuustekijöitä – käytännön kokemuksia vastaavien muutosten vaikutuksesta juuri Suomessa ei ole. Toki toiveena on, ettei uudistusta ja muutosta lähdetä tekemään pelkät säästöt edellä ts. tavoitteena ei tule olla tietoinen työvoimaviranomaisten henkilöstötarpeiden aliarviointi ja vähentäminen vaan henkilöstön työpanoksen kohdentaminen nykyistä tarkoituksenmukaisemmin työllisyyden edistämistä tukeviin toimintoihin.

3. Onko teillä lausuttavaa muista vaikutusarvioista?

Ei ole.

Muuta lausuttavaa?

Kokonaisuudessaan työvoimapalvelumalli tarvitsee uudistamista ja kaikki toimet turhan ja ylimääräisen byrokratian, joka ei tue työllistämisen edistämistä, purkamiseksi on kannatettavaa. Järjestelmää on joiltain osin kevennettävä ja rationalisoitava sekä lisättävä työvoimaviranomaisten mahdollisuuksia tapaus- ja tilannekohtaiseen harkintaan. Muutokset ovat myös perusteltuja, jos niillä pystytään saavuttamaan euromääräisiä säästöjä. Henkilöstömäärää ei tule kuitenkaan tietoisesti lähteä vähentämään lyhytaikaiset säästöt mielessä, sillä edelleen tarvitaan työnhakijoiden kohtaamista ja erilaisia työllistymistä tukevia toimia. Lisäksi työmarkkinatilanne voi muuttua lyhyessäkin ajassa taas huonompaan suuntaan, jolloin tarvitaan osaavaa työvoimaa työllisyyden hoidon tehtäviin.

Tolvanen Anna
Keski-Savon työllisyysalue/Varkauden kaupunki