

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?

Voimassa oleva lainsäädäntö työnhakijoiden palveluprosessin osalta rajasi palveluita järjestävien tahojen harkintavaltaa merkittävästi. Aikaisempina vuosina laaja viranomaisen harkintavalta oli johtanut lukuisien selvitysten ja seurantojen perusteella siihen, että lakisääteisiä keskusteluja järjestettiin hyvin vaihtelevalla tavalla. Esimerkiksi karkeasti lähellä työmarkkinoita oleville keskusteluita järjestettiin pääsääntöisesti puhelinhaastatteluina, joissa työnhaun tilanne selvitettiin muutamalla kysymyksellä. Monet työnhakua hidastavat piirteet jäivät työnhakukeskusteluiden aikana pimentoon. Tämän johdosta pitkäaikaistyöttömyys alkoi kasvamaan nimenomaan niissä ryhmissä, joissa palvelutarve oli arvioitu viranomaisen toimesta kaikkein matalimmalle tasolle.

KEHA-keskus kannattaa harkintavallan lisäämistä palveluprosessissa. Harkintavallan merkittävä laajentaminen edellyttää kuitenkin sitä, että työvoima-viranomaisilla on hallussaan luotettava apuväline, jolla yhtenäisesti seurataan työnhakija-asiakkaan palvelutarvetta. Harkintavallan lisääminen edellyttää myös harkintavaltaan liittyvän osaamisen lisäämistä, jotta asiakkaiden yhdenmukainen kohtelu ja tasapuolinen palvelu toteutuu valtakunnallisesti.

Esityksessä olisi syytä tarkemmin huomioida ja tuoda esiin työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain suhde lakiin kotoutumisen edistämisestä ja työvoimaviranomaisen laatimaan kotoutumissuunnitelmaan. Suurimmalta osin laissa ei ole erillistä mainintaa pykälän vaikutuksesta kotoutuja-asiakkaaseen, mutta esimerkiksi 47 §:ssä viitataan erikseen lakiin kotoutumisen edistämisestä. Epäselvät tai puuttuvat viittaukset osaltaan aiheuttavat sen, että työvoimaviranomainen erikseen arvioi jokaisen pykälän merkitystä ja suhdetta lakiin kotoutumisen edistämisestä.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa palveluprosessista?

Esityksessä esitetään, että järjestämislain 10 §:n 1 momentti kumottaisiin. Momentissa säädetään, että työnhakijan on ilmoitettava työvoimaviranomaiselle yhteystietonsa, joiden avulla hänet voidaan viivytyksettä tavoittaa sekä näiden yhteystietojen muutoksista.

Esityksen perusteluissa olisi tähän muutokseen liittyen tarpeen viitata, että työnhakijan velvollisuudesta ilmoittaa yhteystietonsa säädetään nykyisellään järjestämislain 27 §:ssä (työhaun käynnistäminen). Pykälän 2 momentin 2 kohdan mukaan työnhakijaksi rekisteröimisen edellytyksenä on, että henkilöasiakas ilmoittaa osoitteen ja muut yhteystietonsa, joiden avulla hänet voidaan viivytyksettä tavoittaa.

Lisäksi työnhakijan velvollisuudesta ilmoittaa yhteystietonsa muutoksista säädetään järjestämislain 39 §:ssä (työnhakijan velvollisuudet). Esityksen perusteluissa todetaan, että pykälän 4 momentissa säädettäisiin nykyistä 3 momentin ensimmäistä virkettä vastaavasti työnhakijan velvollisuudesta ilmoittaa työvoimaviranomaiselle yhteystietojensa muutoksesta.

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

KEHA-keskus kannattaa alkuhaastattelun järjestämiseen liittyvän määräajan kasvattamista viidestä päivästä kymmeneen päivään. Määräajan pidentäminen mahdollistaa asiakkaan tavoittamisen kirjeitse paremmin sekä tarvittaessa tulkin tilaamisen alkuhaastatteluun.

KEHA-keskuksen omien seurantojen pohjalta ainoastaan 20-25 % alkuhaastatteluista on onnistuttu järjestämään viiden päivän sisällä. Jos haastattelu järjestettäisiin 10 arkipäivän sisällä, nousisi lukema 51,4 %. Jos aikamääre olisi esimerkiksi 14 päivää, nousisi aikataulussa järjestettyjen haastatteluiden osuus noin 65 prosenttiin. Tämän jälkeen merkittävää nousua ei tilastoissa ole enää havaittavissa.

Jotta alkuhaastattelu saadaan järjestettyä mahdollisimman syvällisesti, pitää KEHA-keskus tärkeänä, että työnhakijan taustatietojen kartoitus voitaisiin järjestää esimerkiksi puhelimitse ennen varsinaista alkuhaastattelua. Myös osaamiseen ja työ- ja toimintakykyyn liittyvistä kartoituksista tulisi tehdä paikallisia alkuhaastattelussa ja niitä varten tulee pystyä rakentamaan valtakunnallisesti yhtenäiset työkalut yhteistyössä KEHA-keskuksen ja työvoima-viranomaisten kanssa. Tehokkaammilla kartoituksilla mahdollistetaan myös työnhakijoiden parempi segmentointi ja työllistymistodennäköisyyksien las-kenta.

Alkuhaastattelussa työvoimaviranomaisen on arvioitava työnhakijan palvelutarve, jonka pohjalta työvoimaviranomaisen ja työnhakijan on laadittava työnhakijalle työllistymissuunnitelma, ellei työnhakijalla ole voimassa olevaa työllistymissuunnitelmaa korvaavaa suunnitelmaa. Kotoutumisen edistämiseksi annetussa lain 20 §:ssä todetaan, että kotoutumissuunnitelma voidaan laatia 14 §:ssä arviointiin sisältyvän alkuhaastattelun yhteydessä. Työnhakijaksi rekisteröityneellä kotoutumissuunnitelmaan oikeutetulla asiakkaalla ei siis välttämättä ole alkuhaastattelussa vielä

voimassa olevaa ko-toutumissuunnitelmaa. Onko tarkoituksenmukaista tehdä työllistymissuunnitelmaa, mikäli asiakkaalla on oikeus ja tarve kotoutumissuunnitelmaan?

3. Onko täydentävien työnhakukeskustelujen perustuminen asiakkaiden palvelutarpeeseen mielestänne tarkoituksenmukaista?

KEHA-keskus kannattaa vahvasti sitä, että työnhakijan todennettu palvelutarve määrittää entistä vahvemmin työnhakijan palveluprosessin sisältöä.

Esityksen perusteluiden mukaan järjestämislain 36 §:n 1 momentin mukaisesti lähtökohtana täydentävien työnhakukeskustelujen järjestämiseen olisi työnhakijan palvelutarve.

Työvoimaviranomaisen olisi järjestettävä alkuhaastattelun ja työnhakukeskustelujen lisäksi työnhakijalle täydentäviä työnhakukeskusteluja siten, että työnhakija saa tarvitsemansa tuen työnhakuun ja työllistymisen edellytysten parantamiseen.

Esityksen perusteluiden mukaan pykälän 2 momentin mukaisesti työvoimaviranomainen järjestää alkuhaastattelun ja ensimmäisen työnhakukeskustelun välisenä aikana viisi täydentävää työnhakukeskustelua, ellei työnhakijan palvelutarpeesta johdu muuta. Verrattuna voimassa olevaan sääntelyyn, esitetty muutos jättää työvoimaviranomaiselle laajalti harkintavaltaa sen suhteen montako täydentävää työnhakukeskustelua yksittäisen asiakkaan osalta järjestetään.

Koska esitettävä lainsäädäntö jättää työvoimaviranomaiselle paljon harkintavaltaa täydentävien työnhakukeskustelujen järjestämisen suhteen, lain-säädännössä tulisi kuvata se, millä tavoin täydentävien työnhakukeskustelujen järjestämisessä voidaan varmistaa työnhakijoiden yhdenvertaisuus.

Esityksen kohdassa ”Vaikutukset yhdenvertaisuuteen” todetaan seuraavaa: ”Toisaalta palvelutarpeeseen perustuva täydentävien työnhakukeskustelujen järjestäminen voi myös lisätä tilanteita, joissa samanlaisessa tilanteessa oleville työnhakijoille järjestettäisiin eri määrä täydentäviä työnhakukeskusteluja. Työvoimaviranomaisten tulisi huomioida palvelutarpeen arvioinnissa ja sen perusteella määräytyvien täydentävien työnhakukeskustelujen järjestämisessä yhdenvertaisuus. Palvelutarpeen arvioinnin tueksi suunnitellun työllistymistodennäköisyyttä ennakoivan työkalun kehittäminen ja hyödyntäminen voi lisätä yhdenmukaisuutta palvelutarpeen arvioinnissa työllistymistodennäköisyyden arvioinnissa myös eri alueiden välillä.”

Työnhakijoiden yhdenvertaisuutta voisi parantaa se, että täydentäviä työnhakukeskusteluita koskevassa sääntelyssä todettaisiin nykyistä sääntelyä vastaavasti, että keskustelut on kuitenkin aina järjestettävä työnhakijan pyynnöstä.

Jotta työnhakijan palvelutarve ohjaa työnhakukeskustelujen järjestämistä, palvelutarve on pystyttävä todentamaan luotettavilla digitaalisilla työkaluilla, joita täydennetään työvoimaviranomaisen asiantuntijan omalla arviolla. Esimerkiksi työnhakijan työ- ja toimintakykyyn tai osaamiseen liittyvistä puutteista ei tällä hetkellä ole saatavilla riittävästi yhtenäistä tietoa arvioinnin tueksi.

KEHA-keskus pitää riskinä, että harkintavallan laajentaminen ilman panos-tusta kartoitustyökalujen ja palvelutarvearvioinnin kansalliseen kehittämiseen johtaa siihen, että tarvetta täydentäville työnhakukeskusteluille ei aina tunnisteta. Nyt esitetty malli muistuttaa monelta osin ennen Marinin I hallituksen kautta voimassa ollutta mallia, jossa työnhakukeskusteluja tai määräaikaishaastatteluja järjestettiin kolmen kuukauden välein ja lisäkeskusteluja silloin kun resurssitilanne tai muut syyt antoivat siihen mahdollisuuksia. Seurauksena oli, että moni päällisin puolin hyvät työllistymisvalmiudet omaava työnhakija jäi ilman tarvitsemaansa viranomaistukea tai -palvelua. Tehokas ja kansallisesti yhtenäinen tapa arvioida työnhakijan palvelutarvetta digitaalisesti niin työnhaun käynnistymisen kuin jokaisen työnhakukeskustelun yhteydessä turvaisi paremmin palvelun laadun ja työnhakijoiden yhdenvertaisuuden.

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

KEHA-keskus kannattaa esitettyä muutosta. Erityisesti muistutuskäytäntö on ollut sekava ja asiakkailta on ollut haasteita ymmärtää muistutuskirjeen sisältöä ja merkitystä. Muistutusmenettelyyn perustuva jälkepäin tapahtuva muistuttaminen työnhakija-asiakkaalle tämän velvollisuuksista on näyttäytynyt epäselvänä ja lisännyt ylimääräistä hallinnollista työtä.

KEHA-keskus pyytää kuitenkin huomioimaan, että muistutuksen tarkoitus oli ensi sijassa keventää palveluprosessin sanktiointia, koska samaan aikaan sanktioon johtavien tapahtumien eli velvoittavien keskustelujen määrä kasvoi merkittävästi. KEHA-keskus arvioi, että täydentäviin työnhakukeskusteluihin liittyvän harkintavallan lisääminen tulee aiheuttamaan sen, että varsinkin heikommassa työmarkkina-asemassa oleville työnhakijoille järjestetään jatkossa täydentäviä keskusteluja enemmän kuin lähempänä työmarkkinoita oleville, mikä itsessään on tarkoituksenmukaista. Kääntöpuolena tämä tulee KEHA-keskuksen näkökulmasta kuitenkin aiheuttamaan sen, että heikommassa työmarkkina-asemassa olevilla tulee velvoittavien keskustelujen määrästä riippuen olemaan jatkossa suurempi riski sanktioille.

Työnhakijoiden oikeudesta saada työvoimaviranomaiselta ennakollista informaatiota työnhakijan oikeuksista ja velvollisuuksista säädetään järjestämislain 30 §:ssä. Esityksessä pykälän 1 momenttiin lisättäisiin maininta siitä, että työvoimaviranomaisen on informoitava työnhakijaa työnhakijaksi rekisteröimisen yhteydessä tai viipymättä sen jälkeen myös työnhakuprofiilin laatimisesta ja julkaisemisesta.

Koska työvoimaviranomaiselle säädetään informointivelvollisuus, KEHA-keskus kannattaa muistutusmenettelystä luopumista. Luopumisella ei olisi vaikutusta työnhakija-asiakkaan oikeuteen saada työvoimaviranomaiselta työnhakijan oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyvää informaatiota.

Mikäli muistutusmenettelystä nykyisessä muodossaan luovutaan ja ennakkoliseen muistuttamiseen ohjattaisiin muilla keinoilla kuin lainsäädännöllä, tulee huomioida asiakkaiden yhdenvertainen kohtelu. Ennakollinen informointi voidaan toteuttaa mm. hankittavalla tekstiviestijärjestelmällä, joka integroidaan Asiantuntijan Työmarkkinatoriin ja joka tiedottaisi asiakkaita ennakolta määriteltyjen määräaikaisten kohdalla. Näin asiakkaiden yhdenvertaisuus toteutuisi.

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

Esityksessä esitetään säädettäväksi järjestämislain 38 §:n 1 momentissa (1–3 kohdat) niistä seikoista, mitkä työvoimaviranomaisen on sisällytettävä työllistymissuunnitelmaan. KEHA-keskus näkee esityksen selkeänä ja kannatettavana. Työllistymissuunnitelmasta tulee ilmetä selkeästi työnhakijalle, mitä hänen palveluprosessinsa osalta on sovittu ja mihin hän on sitoutunut.

Esitettävän säännöksen 2 momentissa (1–5 kohdat) säädettäisiin niistä seikoista, joita työvoimaviranomaisen olisi tarvittaessa sisällytettävä työllistymissuunnitelmaan. Tämä muotoilu jättää työvoimaviranomaiselle tapauskohtaista harkintavaltaa esimerkiksi sen seikan osalta, sisällytetäänkö työllistymissuunnitelmaan täydentävien työnhakukeskustelujen määrä ja ajankohdat.

KEHA-keskus kannattaa ehdotusta, jonka mukaan työllistymissuunnitelmaan olisi sisällytettävä peruste työnhakuvollisuuden asettamatta jättämiselle tai alentamiselle, mikäli näin päädytään tekemään. Tämä tuo selkeyttä asiakkaan palveluprosessiin ja tekee näkyväksi asiantuntijan tekemän harkinnan.

KEHA-keskus ei pidä kannatettavana sitä, että täydentävistä työnhakukeskusteluiden ajankohdista sovitaan suunnitelmassa yksityiskohtaisesti.

Työllistymissuunnitelman sisällön ja seurannan osalta hallituksen esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa on muun muassa mainittu, että työllistymissuunnitelmalla tulisi olla selkeästi ilmaistuna asiakkaan asiointitapa sekä palveluprosessin seuraavat askeleet. Miksi palveluprosessiin liittyviä tapaamisia kirjattaisiin työllistymissuunnitelmalle, mutta sen sijaan työllistymissuunnitelman korvaaviin suunnitelmiin tällaisia muutoksia ei ole esityksen mukaan suunniteltu? Asiakasprosessin hoitamisen kannalta KEHA-keskus pitää selkeänä, että prosessiin liittyvät vaatimukset työllistymissuunnitelmalle tai sitä korvaavalle suunnitelmalle ovat yhteneväiset, ellei muuta perustetta ole. Järjestelmän näkökulmasta asiakkaan asiointitapa ja palveluprosessin kulku sovitaan

järjestelmiin kirjattavilla tapaamisilla. KEHA-keskus tulkitsee, että ehdotetaan tuplakirjauksia prosessista mikä lisäisi asiantuntijoiden työtä.

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

Esityksessä korostetaan työnhakijan palvelutarpeen selvittämistä ja sen merkitystä työnhakijan palveluprosessissa. Työnhakija-asiakkaan palveluprosessiin sisältyvien asiakastapaamisten yhteydessä tehtävä palvelutarvearvio ja sen pohjalta laadittava työllistymissuunnitelma sekä niiden ajantasaisuus ja päivittäminen tulee kuvata selkeästi. Palvelutarpeen arviointi kansallisesti yhtenäisillä työkaluilla tulee olla osa jokaista työnhakukeskustelua.

KEHA-keskus kannattaa esitettyä lisäystä täydentävän työnhakukeskustelun sisältöön, Keskustelussa voidaan myös tarkistaa työllistymissuunnitelma. Asiakastapaamisten yhteydessä tulee aina pystyä tarjoamaan työnhakijalle uusia työllistymismahdollisuuksia sekä valmentaa työnhakijaa työnhakuun liittyvissä asioissa.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa työnhakuvelvollisuutta koskevista muutoksista?

Työnhakuvelvollisuuden asettamista koskevan sääntelyyn esitetyt muutokset ovat KEHA-keskuksesta kannatettavia. Työnhakuvelvollisuus asetetaan tarkastelujaksoin työllistymissuunnitelmaan lähtökohtaisesti kolmen kuukauden ajaksi työnhakijan statuksen mukaisesti siten kuin järjestämislain 45 §:ssä tarkemmin säädetäisiin. Jos työnhakijan tilanteessa tulee tämän kolmen kuukauden ajanjakson aikana muutoksia, nämä muutokset tulee huomioida työnhakijalle asetetussa työnhakuvelvollisuudessa. Tässä tilanteessa työnhakijan työnhakuvelvollisuus tulee päivittää mahdollisimman nopeasti työnhakijan statuksen muutoksen myötä järjestämislain 45-48 §:ssä säädetyn mukaiseksi kesken tarkastelujakson. Muutoin työttömyysturvalain 2 a luvun 12 §:ä muodostaisi pätevän syyn olla toteuttamatta asetettua työllistymissuunnitelmassa sovittua työnhakuvelvollisuutta tarkastelujakson osalta, sillä työnhakuvelvollisuus olisi asetettu järjestämislain perusteella väärin.

Ehdotuksen rinnakkaisteksteissä oleva työttömyysturvalain 2 a luvun 12 §:n 1 kohdan pykäläviittaus järjestämislaissa säädettyyn työnhakuvelvollisuuteen on virheellinen. Pykäläviittaus tulisi kirjata siten, että suunnitelmaan sisältyvä työnhakuvelvollisuus ei vastaa työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 45–48 §:ssä säädettyä.

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

KEHA-keskus katsoo, että kaikki esityksessä mainitut seikat ovat relevantteja työnhakuvelvoitteen tason asettumisen osalta. KEHA-keskus arvioi kuitenkin erityisen haastavaksi sen, miten kyseisten seikkojen pohjalta voidaan asiantuntijatyön lomassa muodostaa riittävän yhtenäinen kokonaiskuva

työnhakijan tosiasiallisesta hakuvelvoitteesta. Pahimmassa tapauksessa alennetun hakuvelvoitteen asettamisesta tulee täysin sattumanvaraista, ellei laissa tai ohjeistuksessa kuvata yksityiskohtaisesti alentamisen syitä.

KEHA-keskuksen seurannat havainnollistavat selkeästi, että alennettua (1-3) hakuvelvoitetta ei tällä hetkellä hyödynnetä kattavasti palveluita järjestävien tahojen toimesta. Sen sijaan hakuvelvoite on tyypillisimmin asetettu joko täydeksi tai sitten jätetty asettamatta kokonaan.

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

KEHA-keskuksen arvion mukaan ehdotetut muutokset selkeyttävät työnhakuvelvollisuuden asettamista.

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?

KEHA-keskus suhtautuu kriittisesti siihen, että osa-aikatyössä olevat henkilöt siirrettäisiin normaalin työnhakuvelvoitteen piiriin. Osa-aikatyötä tekevien osuus suomalaisista työntekijöistä on jatkuvasti kasvanut. Osa-aikatyö on erityisen yleistä nuorten ja ulkomaalaistaustaisten keskuudessa ja erityisesti ravitsemus- ja majoitusalailla osa-aikatyöntekijöiden osuus on erityisen suuri. Tyypillisesti osa-aikatyön syyt liittyvät siihen, että kokopäiväisiä työpaikkoja ei ole alalla tarjottavissa. KEHA-keskus näkee, että osa-aikatyötä tekevien siirtäminen alennetulta hakuvelvoitteelta täyden velvoitteen piiriin tulee merkittävästi heikentämään niin eri toimialojen houkuttelevuutta kuin kasvattamaan työnhakijoiden epäyhdenvertaisuutta.

Ehdotus on kannatettava heidän osaltansa, joille on tiedossa myönteinen muutos työnhaun tilanteessa. Esimerkkinä voisi mainita kesällä työttömänä olevat opettajat.

1. Onko teillä yleistä lausuttavaa työtarjouksiin tehtävistä muutoksista?

Esityksen 42 §:n 2 momentin mukaan työvoimaviranomaisen on osoitettava työnhakija hakemaan hänelle sopivia työpaikkoja.

Esityksen perusteluissa todetaan, että työvoimaviranomaisen mainitun lainkohdan nojalla työnhakijalle haettavaksi osoittamista työpaikoista on sovel-tamiskäytännössä käytetty termiä työtarjous. Työtarjousten velvoittavuudesta ja niiden laiminlyönnin vaikutuksesta työnhakijan oikeuteen saada työttö-myysetuutta säädetään työttömyysturvalaissa. Momentissa ehdotetussa sääntelyssä on kyse samoista työtarjouksista. Ehdotuksen mukaan sääntely muutettaisiin muotoon ”osoitettava työnhakija hakemaan hänelle sopivia työpaikkoja” ilmaisun ”on tarjottava työtä” sijaan, koska tämä kuvaisi paremmin työvoimaviranomaisen tehtävää.

Tämä tarkoittanee, että työvoimaviranomainen tekee jatkossakin työtarjouksia työnhakija-asiakkaille. Tarvittaessa tätä seikkaa voi olla syytä selventää/täsmentää esityksen jatkokäsittelyssä.

Työttömyysturvalain 2 a luvun 9 §:n 1 momentin 6 kohtaan esitetään vastaavaa muutosta sääntelyn muotoon. ”6) jättää hakematta työvoimaviranomaisen hänen haettavakseen osoittamaa työtä tai omalla menettelyllään aiheuttaa, ettei työnhaku johda työllistymiseen”.

KEHA-keskuksen näkemyksen mukaan sekä työtarjousten että hakuvelvoitteen toteutumisen seurantaan työvoimaviranomaisten tulee kiinnittää erityistä huomiota. Tällä hetkellä työtarjousten tuloksellisuudesta saadaan hyvin rikkonaista tietoa. Myös hakuvelvoitteen täyttämistä on lähes mahdotonta seurata luotettavasti.

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

Järjestämislain 39 §:ssä säädetään työnhakijan velvollisuuksista. Pykälän 1 momentin mukaan työttömyysetuutta hakevan työnhakijan on haettava aktiivisesti työtä ja koulutusta.

Työnhakijoiden yhdenvertaisuuden kannalta on perusteltua, että työvoimaviranomaisen tekemä työtarjous on työnhakijaa velvoittava työttömyyden al-kamisesta lukien. Tämä selkeyttää ja yksinkertaistaa asiakasprosessia. Näin asiantuntijan ei tarvitse joka kerta työtarjousta tehdessään tarkastaa asiakkaan asiakkuuden kestoa ja arvioida työtarjouksen velvoittavuutta.

Työtarjoustien määrän lisääntyminen voi johtaa KEHA-keskuksen työttömyysturva vastuualueen työmäärän lisääntymiseen ja asia tulee huomioida tarvittaessa resurssoinnissa.

3. Selkeyttääkö työtarjouksiin ehdotetut muutokset kokonaisuutena työtarjouksia koskevaa sääntelyä?

KEHA-keskuksen näkemyksen mukaan työtarjouksiin ehdotetut muutokset selkeyttävät sääntelyä.

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

KEHA-keskus yhtyy hallituksen esityksen 129 §:n, jossa esitetään työnhakijalle velvollisuutta laatia ja julkaista työnhakuprofiili palvelualustalle, sillä KEHA-keskuksen näkemyksen mukaan työnhakuprofiilin julkaiseminen parantaa työmahdollisuuksien ja työntekijöiden kohtaantoa ja sitä kautta edistää työllisyyttä. Lisäksi KEHA-keskus näkee, että työnhakuprofiilien julkaiseminen hyödyttäisi myös kaikkia työvoimaa julkisen työvoimapalvelun kautta hakevia yrityksiä.

KEHA-keskus pitää hyvänä hallituksen esityksen 129 b §:ää siltä osin, että lainsäädännössä avataan mahdollisuus laatia työnhakuprofiililuonnos auto-maattisesti työnhakijaksi rekisteröityvän henkilön antamien tietojen perusteella. KEHA-keskus pitää hyvänä, että hallituksen esityksessä on kiinnitetty huomiota tietojärjestelmien kehittämiseen liittyviin resurssitarpeisiin. Resurssien varmistaminen on välttämätön edellytys toimeenpanolle, sillä valtion säästöt aiheuttavat merkittäviä paineita myös KEHA-keskuksen toimintamenobudjetille.

KEHA-keskus näkee myös hyväksi, että hallituksen esityksessä mahdollistetaan työvoimaviranomaisen palveluksessa olevalle henkilölle työnhakuprofii-luonnosten laatiminen (129 b §). KEHA-keskus haluaa kuitenkin tuoda esiin, että tällä tulee olemaan työvoimaviranomaisten työmäärää lisäävä vaikutus, kuten hallituksen esityksessäkin todetaan. Maahanmuuttajien ja kotoutumisen palveluissa erityisenä riskinä on, että työ jää työvoimaviranomaisen tehtäväksi suurelta osin, mikä tuo lisävaatimuksia viranomaisresursseille. Lisäksi muutos vaatii osaamisen kehittämistä sekä järjestelmässä toimimisen osalta että harkintavaltaan ja sen käyttöön liittyvistä tilanteista.

Työnhakuprofiilin laatimista ja julkaisemista koskevat perustelut lähtevät siitä, että julkaistut profiilit ovat lähtökohtaisesti anonyymejä. Lähtökohtaisesti anonyymiuden käsitettä on perusteltu sillä, että anonyymiys säilyisi, mikäli työnhakija ei itse lisäisi vapaamuotoista esittelyä ja linkkejä ulkopuolisiin palveluihin. Ehdotetun 129b §:n 2 momentin mukaan työvoimaviranomaisen julkaisema työnhakuprofiili saa sisältää ainoastaan työnhakuprofiilin kannalta tarpeellisia tietoja työnhakijan koulutuksesta, työkokemuksesta, muusta osaamisesta ja työtoiveista. Myös edellä mainittujen tietojen perusteella henkilö voidaan tunnistaa. Esimerkiksi aiempi työkokemus, jossa henkilö kertoo työnantajansa ja tehtävänimikkeensä, voi kattaa sellaisia tietoja, että henkilö on helpostikin tunnistettavissa annettujen tietojen avulla. Työvoimaviranomaisen tulee arvioida työnhakijakohtaisesti, voiko viranomainen julkaista sellaista työnhakuprofiilia, josta henkilö on tosiasiallisesti tunnistettavissa niillä tiedoin, joita työnhakuprofiilin tulee ehdotettujen säännösten mukaan sisältää.

Ehdotetun 129 c §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan työnhakijan tai työvoimaviranomaisen ei ole laadittava eikä julkaistava työnhakijan työnhakuprofiilia, jos työnhakuprofiilin laatiminen ja julkaiseminen on muusta syystä ilmeisen tarpeetonta työnhakijan työllistymisen edistämiseksi. Pykälä jättää työ-voimaviranomaiselle harkintaa työnhakijan työnhakuprofiilin laatimisessa ja julkaisemisessa sellaisissa tilanteissa, joista ei voida tyhjentävästi säätää ennakolta lainsäädännössä. Koska kaikki tilanteet eivät ole ennakkolisesti tiedossa, voisi kohdasta jättää kolme viimeistä sanaa pois eli tuon työnhakijan työllistymisen edistämiseksi. Työvoimaviranomaisen tulee aina toiminnassaan huomioida se, että onko toimi tarkoituksenmukaista työnhakijan työllistymisen edistämiseksi, joten arviointia tehdään aina siltä kannalta. Toimeenpanossa voi tulla kuitenkin tilanteita, jossa työnhakuprofiilin julkaiseminen olisi sinänsä työnhakijan työllistymisen edistämisen kannalta tarpeellista, mutta jostain muusta esim. hakijaan kohdistuvasta syystä profiilia ei olisi tarkoituksenmukaista julkaista. Pykälän pitäisi jättää työvoimaviranomaiselle harkintamahdollisuus myös tällaisissa tilanteissa.

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

KEHA-keskus yhtyy hallituksen esityksen 129 a §:n, jossa säädetään työnhakuprofiilin sisältämistä tiedoista, sillä KEHA-keskus näkee, että työnhaun kannalta olennaisten tietojen sisällyttäminen työnhakuprofiiliin, on edellytys työmahdollisuuksien ja työnhakijoiden kohtaannon edistämiseen palvelu-alustalla.

KEHA-keskus haluaa myös tuoda esiin, että julkaistujen työnhakuprofiilien sisältämien tietojen laadun varmistaminen ja palvelualueen valvominen vaatii resursseja niin työvoimaviranomaiselta kuin KEHA-keskukselta.

Ehdotettu sääntely lähtee siitä, että profiiliin ei saa sisällyttää salassa pidettävää tietoa. Esityksessä on arvioitu salassapitoa suhteessa julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 25 kohdan työnhallinnon asiakkuutta koskevaan säännökseen. Ehdotetun säännösten mukaan työnhakuprofiilissa on tietoja koulutuksesta, työkokemuksesta, muusta osaamisesta ja työtoiveista. Erityisesti tuo ”muu osaaminen” saattaa sisältää sellaisia tietoja, jotka voivat olla salassa pidettäviä julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 32 kohdan perusteella. Henkilö on voinut kerryttää työnhaun kannalta relevanttia osaamistaan vapaa-ajallaan tai yhdistystoiminnan parista ja tieto on talletettu tietovarantoon työnhakijaksi rekisteröitymisen yhteydessä. Henkilö ei välttämättä tiedä tai tunnista, että tällainen tieto voi olla salassa pidettävää. Myös työvoimaviranomaisen tulisi tunnistaa tällaiset tiedot viimeistään siinä kohtaa, kun julkaisee työnhakuprofiilin hakijan puolesta. Esityksessä tulisi arvioida työnhakuprofiilin sisällöllisiä vaatimuksia suhteessa julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 32 kohtaan.

3. Onko teillä lausuttavaa työnhakuprofiilien tietovarantoa koskevista muutoksista?

KEHA-keskus yhtyy hallituksen esityksen 130 a §:n, jossa määritellään, että KEHA-keskus ja työvoimaviranomaiset ovat työnhakuprofiilien tietovarannon yhteisrekisterinpitäjiä.

KEHA-keskus pitää hallituksen esityksen 129 e §:ää hyvänä siltä osin, että siinä mahdollistetaan työnhakuprofiilin tietojen kopioiminen työnhakijan suostumuksella 120 §:ssä tarkoitettuun valtakunnalliseen tietovarantoon siltä osin kuin ne ovat 114 §:ssä tarkoitettuja tietoja, sillä tietojen sähköisellä siirtämisellä on mahdollisuus sujuvoittaa työnhakijan palveluprosessia.

KEHA-keskus pitää myös työllisyyttä edistävänä hallituksen esityksen 129 e §:ää siltä osin, että se mahdollistaa palvelualueella julkaistun työnhakuprofiilin sisältämien tietojen sähköisen siirtämisen toiselle rekisterinpitäjälle.

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

KEHA-keskus yhtyy hallituksen esityksen 129 d §:n siltä osin, että julkaistuja työnhakuprofiileja voivat hakea ja tarkastella palvelualustalle kirjautuneet työnantajat, yksityiset työnvälitysyrietykset sekä työttömyyskassat. KEHA-keskus haluaa kuitenkin tuoda esiin, että kotitaloustyönantajilla voisi myös olla mahdollisuus tarkastella palvelualustalla julkaistuja työnhakuprofiileja, sillä KEHA-keskus näkee sen edistävän työllisyyttä.

KEHA-keskus toivoo, että hallituksen esityksen vaatimat tekniset muutokset, jotka koskevat työnhakuprofiilin julkaisemisesta palvelualustalla, tulisi toteuttaa vuoden 2026 aikana, jotta vaadittavat muutokset saadaan kehitettyä huolellisesti sekä testattua asianmukaisesti.

Esityksessä ehdotetaan KEHA-keskuksen palveluksessa olevalle henkilölle käyttöoikeutta palvelualustalle. Kehittämis- ja hallintokeskus, kunta ja kunta-yhtymä voisivat myöntää käyttöoikeuden palvelualustalle palveluksessaan olevalle henkilölle, joka hoitaa tässä laissa säädettyjä tehtäviä. KEHA-keskus katsoo, että käyttöoikeus tulisi voida myöntää myös sellaisille henkilöille, jotka hoitavat Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista sekä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskuksesta annetun lain 1 luvun 3a §:n 2 momentin 3 kohdan mukaisia kansainvälisen rekrytoinnin palveluita. Kansainvälisen rekrytoinnin palveluiden hoitamisen näkökulmasta olisi tärkeää, että KEHA-keskuksen asiantuntijat voisivat tarkastella esimerkiksi ulkomailta luotujen profiilien laatua ja reagoida mahdollisiin puutteisiin laadussa kohdentamalla viestintää ja ohjeistuksia profiilin tekemiseksi.

Lisäksi KEHA-keskus katsoo, että käyttöoikeutta tarvitaan Eurooppalaisen työnvälitysverkosto EURES:n kansallisen koordinoititoimiston tehtävien hoitamiseen. Eures asetuksen (EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON ASETUS (EU) 2016/589) mukaisesti palvelualustalle luodut profiilit siirtyvät rajapintaa pitkin EURES portaaliin. Tällä hetkellä KEHA-keskuksen asiantuntijat pystyvät tarkastelemaan palvelualustalta EURES portaaliin siirtyneitä profiileja EURES portaalissa, mutta eivät palvelualustalla. KEHA-keskus katsoo, että kansallisen lainsäädännön tulisi olla yhtenevää Eures asetuksen kanssa siltä osin, että kansallisen koordinoititoimiston henkilöstö pystyisi tarkastelemaan profiileja jo palvelualustalla.

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.

KEHA-keskuksesta ehdotus on sinällään kannatettava, mutta se voi lisätä jo ennestään haastavan ja moniulotteisen kokonaisuuden hahmottamista toimeenpanon osalta. Hakuvelvollisuuden täyttäminen opinnoilla, joiden jälkeen nuorella on edelleen koulutushakuvelvollisuus, voi aiheuttaa hämmennystä työnhakijalle ja voi tehdä hakijan kokonaistilanteen hahmottamisesta toimeenpanon osalta hankalampaa. Ehdotetun TTL 2 luvun 15 §:n 2 momentin soveltamistilanteet jäävät epäselviksi. Mihin aikavälillä viitataan ja millaisissa tilanteissa momentti tulisi sovellettavaksi? Aikamääre (1.9.-31.8) käsittää kuitenkin koko vuoden.

Sivulla 42 todetaan, että "Käytännössä tämä edellyttää sitä, että työnhakijalla on sellainen sairaus tai vamma, jonka vuoksi hänellä ei ole mahdollisuutta siirtyä tutkintotavoitteiseen koulutukseen". Miten arvioidaan kyseinen sairaus tai vamma? Riittääkö tähän työvoimaviranomaisen tulkinta asiakkaan tilanteesta vai vaaditaanko asiasta esimerkiksi lääkärinlausunto ja miten hakukelpoisuus käytännössä todetaan?

2. Onko teillä lausuttavaa työttömyysturvaseuraamuksia koskevista muutoksista?

Työnhakuvelvollisuutta koskevat muutokset ja työtarjousten (osoitusten) velvoittavuus lisäävät KEHA-keskuksen työttömyysturvatehtäviä. Lainsäädännössä tulisi selkeästi määrittää laiminlyöntien toimivalta työvoimaviranomaisen ja KEHA-keskuksen välillä niin, ettei siihen jää tulkintamahdollisuutta. Nykyisessä tilanteessa laiminlyönnin toteaminen ja pätevän syyn arviointi menevät työvoimaviranomaisten toiminnassa usein sekaisin.

Työtarjousten ja työnhakuvelvollisuuden eriyttäminen toisistaan selkeyttävät seuraamusjärjestelmän toimeenpanoa esim. tilanteissa, joissa velvoittava työtarjous on tehty tarkastelujakson lopussa. Lisäksi velvoittavuuden ja alkuhaastattelun kytköksestä luopuminen yksinkertaistaa tarkastelua sen suhteen, että onko työtarjous ollut hakijaa velvoittava.

3. Onko teillä lausuttavaa muista työttömyysturvamuutoksista?

-

1. Onko teillä lausuttavaa työllisyysvaikutusarvioihin?

-

2. Onko teillä lausuttavaa liittyen työvoimaviranomaisvaikutuksiin?

-

3. Onko teillä lausuttavaa muista vaikutusarvioista?

KEHA-keskuksen arvion mukaan KEHA-keskuksen tuottamaan asiakastietojärjestelmään kohdistuvat muutosvaikutusten kustannukset on arvioitu oikein hallituksen esityksessä. KEHA-keskus pitää hyvänä, että hallituksen esityksessä on kiinnitetty huomiota tietojärjestelmien kehittämiseen liittyviin resurssi tarpeisiin. Resurssien varmistaminen on välttämätön edellytys toimeenpanolle, sillä valtion säästöt aiheuttavat merkittäviä paineita myös KEHA-keskuksen toimintamenobudjetille.

Muuta lausuttavaa?

1. Laki työllistymisen monialaisesta edistämisestä

Toimeenpanossa on ilmennyt haasteita TYM-lain monialaisen työllistymissuunnitelman tarkistamiseen liittyen. TYM-lain 6 §:n 2 momenttia tulee tarkentaa siten, että se vastaisi lain tarkoitusta eli sitä, että suunnitelma tehtäisiin monialaisesti ja palvelut sovitetaan yhteen. Tarkennusta kaivataan siihen, tuleeko monialaisen työllistymissuunnitelman tarkistamiseen osallistua aina työvoimaviranomaisen lisäksi joku muu yhteistoimintamallin toimija. Oletus on, että suunnitelmassa sovitaan muistakin palveluista kuin työvoimaviranomaisen järjestämisvastuulle kuuluvista palveluista ja palvelut pitäisi yhteensovittaa. Nyt pykälää voitaneen tulkita niin, että työvoimaviranomainen voi tarkistaa yksin asiakkaan kanssa suunnitelman ilman muita viranomaisia, jos tarkistetaan suunnitelmaa vain työvoimaviranomaisen palveluiden osalta.

TYM-lain 17 §:n sanamuotoja tulee tarkentaa, jotta se vastaisi paremmin pykälän tarkoitusta. Pykälän sanamuoto sitoo KEHA-keskuksen tarjonnan vain valmennukseen, vaikka nuorten edistämiseen ja elämänhallintaan liittyvät KEHA-keskuksen tarjoamat palvelut voisivat olla muutakin kuin pelkästään valmennuspalvelua. Pykälän perusteluissa voisi täsmentää esimerkkien kanssa, mitä nämä työllistymisen edistämiseksi tarkoitetut ”muut palvelut” voisivat olla. Yhtenä esimerkkinä voisi olla ryhmätoiminta, joka ei aina kuitenkaan tarkoita valmennusta ryhmissä. Näin ollen pykälän sanamuodon voisi muuttaa muotoon, Kehittämisen- ja hallintokeskus edistää nuorten hyvinvointia ja elämänhallintaa tarjoamalla nuorille valmennuksia tai muita palveluja. Pykälän otsikko tulisi muuttaa ehdotetun mukaiseksi eli nuorten hyvinvoinnin ja elämänhallinnan edistäminen.

Toimeenpanossa on ilmennyt haasteita TYM-lain 17 §:n 2 momentin tulkinnassa. Kuntatoimija-käsite on jäänyt toimeenpanossa tulkinnanvaraiseksi eli minkä tahojen kanssa KEHA-keskus tekee asiassa yhteistyötä. Pykälässä käytetty neuvotteluverbi ei ole oikea kuvaamaan nuorten hyvinvoinnin ja elämänhallinnan edistämiseksi tehtävää yhteistyötä. TYM-lain 17 §:n 2 momenttia voisi muuttaa sen tarkoitusta vastaavaan muotoon: Kehittämisen- ja hallintokeskus tekee yhteistyötä kuntatoimijoiden, työvoimaviranomaisten tai hyvinvointialueiden kanssa nuorten hyvinvoinnin ja elämänhallinnan edistämiseen tarkoitettujen palveluiden tarjoamiseksi ja kehittämiseksi. Pykälän perusteluissa voisi tarkentaa mitä kuntatoimijoilla tarkoitetaan.

2. Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä

Työttömyysturvalain 9 luvun 1 §:ssä säädetään oikeudesta muutosturvaraahan. Kyseisen pykälän ensimmäinen momentti viittaa järjestämislain 69 §:n 1 momenttiin. Toimeenpanossa on ollut epäselvyyttä siitä, onko muutosturvarahaan oikeutta, jos henkilöllä on ollut järjestämislain 69 §:n 2 momentin mukainen painava syy. Ilmeisesti tarkoituksena on ollut, että muutosturvarahaoikeus syntyy myös järjestämislain 69 §:n 2 momentin tilanteissa. Jos näin on tarkoitus, tämä tulee korjata myös lainsäädäntöön.

Järjestämislain 69 §:n 1 momentin 1 kohdan soveltaminen on aiheuttanut toimeenpanossa useita haasteita. Yhtenä haasteena on ollut saneerausmenettelyn perusteella irtisanotut henkilöt. Pykälän esitöiden mukaan tilanteissa, joissa palvelussuhde olisi päättynyt työnantajan ja työntekijän välisen

sopimuksen johdosta (ns. kultainen kädenpuristus), työntekijä olisi itse irtisanoutunut tai palvelussuhde olisi päättynyt työnantajan konkurssin, yrityssaneerauksen tai kuoleman perusteella tai muutoin toteutettavan päättösopimuksen perusteella, työntekijä ei olisi oikeutettu muutosturvakoulutukseen. Työsopimuslain 7 luvun 7 § koskee irtisanomista saneerausmenettelyn yhteydessä. Pykälässä toisaalta viitataan työsopimuslain 7 luvun 3 §:n tuta-syihin. Oikeuskirjallisuuden (Seppo Koskinen – Martti Kairinen – Kimmo Nieminen – Kim Nordström – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen, 5. Irtisanomisoikeus yrityssaneerauksessa) mukaan säännöksellä ei ole pyritty luomaan sisällöllisesti kokonaan uudenlaista irtisanomisperustetta, vaan olennaista on nimenomaan tavallista lyhyempi irtisanomisaika. Säännös perustuu samankaltaisille edellytyksille kuin TSL 7:3:n mukainen taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin perustuva irtisanominen (HE 182/1992 vp, s. 42). Näin ollen haasteena on ollut tulkita hakijan irtisanomisilmoituksen perusteella työsuhteen päättymissyitä, jossa on viitattu sekä työsopimuslain 7 luvun 7 että 3 §:ään. Muutosturvakoulutusta koskevia pykäläiä olisi hyvä tarkastella ja päivittää kokonaisuudessaan. Pykälän tasolle tulee ottaa tarkempaa sääntelyä siitä mitkä työsuhteen päättymissyöt eivät oikeuta henkilöä muutosturvakoulutukseen, jotta yhdenvertaisuus lain soveltamisessa voidaan taata.

Järjestämislain 75 §:ään on ehdotettu muutos, jonka mukaan tuettavista opinnoista voitaisiin sopia suunnitelmassa opiskelun alkamisen jälkeenkin, jos työnhakija on aloittanut opinnot työkokeilun aikana. Pykälään lisättyä ”työkokeilun aikana” -muutosta ei ole perusteltu ollenkaan säännöskohtaisissa perusteluissa.

Järjestämislain 101 §:n 3 momentin mukaan, jos starttirahan saajalla on starttirahakauden aikana yritystoimintaan liittymättömiä tuloja tai hänen palkkakustannuksiinsa on myönnetty muuta julkista tukea, tulojen määrä vähennetään starttirahan määrästä. Järjestämislain toimeenpanossa on ilmennyt haasteita siinä, että tuleeko jokin kerralla maksettu etuus esim. työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitettu taloudellinen etuus jaksottaa koko starttirahakaudelle vai tuleeko se huomioida vaan yhdessä maksatusjaksossa. Sääntelyä tulee tarkentaa tältä osin.

Järjestämislain 83 §:n 3 momentin 1 kohdan mukaan palkkatukea ei myönnetä, jos työnantaja on palkkatuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana irtisanonut tuotannollisista tai taloudellisista syistä työntekijöitä, eikä työnantaja ole tämän jälkeen palkannut työntekijöitä siten, että työnantajaan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä palkkatuen myöntämishetkellä on vähintään yhtä suuri kuin työntekijöiden määrä irtisanomisajankohtana; edellä säädettyä ei sovelleta myönnettäessä palkkatuki 2 momentin 1 tai 2 kohdassa tarkoitettulle työnantajalle;

Lain esitöissä HE 207/2022 vp s. 295 todetaan kuitenkin em. säännöksen perusteluissa, että edellytystä sovellettaisiin kaikkiin työnantajiin, ei kuitenkaan kuntiin ja hyvinvointialueisiin tilanteessa, jossa nämä eivät toimi 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettulla tavalla kilpailuilla markkinoilla.

Lain esitöistä ilmenevä lainsäätäjän tarkoitus ja lain sanamuoto ovat tällä hetkellä ristiriitaiset, asia tulee korjata lain sanamuotoon.

Järjestämislain 89 §:n 2 momentin mukaan, sen estämättä, mitä 83 §:n 3 momentin 3 kohdassa ja 84 §:n 1 momentissa säädetään, työvoimaviranomainen voi jatkaa 1 momentissa tarkoitettua tukiaikaa enintään 24 kuukautta kerrallaan edellyttäen, että 83 §:n 3 momentin 1–4 kohdassa ja 84 §:n 2–4 momentissa säädetty työnantajaa ja työsuhdetta koskevat edellytykset edelleen täyttyvät ja jatkohakemus on jätetty työvoimaviranomaiselle ennen edellisen tukijakson päättymistä.

Lain esitöissä HE 207/2022 vp s. 303 todetaan kuitenkin em. säännöksen perusteluissa, että pykälän 2 momentin mukaan työvoimaviranomainen voisi hakemuksen perusteella jatkaa tukiaikaa enintään 24 kuukautta kerrallaan, jos 83 §:n 3 momentin 1–4 kohdissa ehdotetut työnantajaa koskevat edellytykset ja 84 §:ssä ehdotetut työsuhteen edellytykset täyttyvät. Lain esityön huomioiden säännöksessä tulee viitata 83 §:n 3 momentin 5 kohtaan. Lain esitöistä ilmenevä lainsäätäjän tarkoitus ja lain sanamuoto ovat tällä hetkellä ristiriitaiset, asia tulisi korjata lain sanamuotoon.

Järjestämislain 94 §:n 1 momentin 2 kohdan virhe palkkatuen määrästä tulee korjata tämän hallituksen esityksen yhteydessä. Järjestämislain 94 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan palkkatukea maksetaan enintään 2 770 euroa kuukaudessa, kun kysymys on 87 §:n perusteella (Palkkatuki alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen) myönnetystä tuesta. Aiemmin voimassa olleen JTYPL 7 luku 14 §:n 1 momentin mukaan palkkatuen enimmäismäärä on 1 770 euroa kuukaudessa, jos tuki on myönnetty 7 §:n perusteella (Palkkatuki alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen).

Työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa on ollut tarkoitus säätää palveluista sisällöllisesti vastaavasti kuin JTYPL:ssä. Järjestämislain säännöskohtaiset perustelut (HE 207/2022 vp, s. 307) huomioiden, palkkatuen enimmäismäärän osalta ei ole tarkoitettu tehtävän muutoksia. Lain esitöistä ilmenevä lainsäätäjän tarkoitus ja lain sanamuoto ovat tällä hetkellä ristiriitaiset, asia tulisi korjata lain sanamuotoon.

Järjestämislain 100 §:n 3 momentin 3 kohdan mukaan: Starttirahaa ei myönnetä, jos starttirahan hakija on aloittanut päätoimisen yritystoiminnan tai laajentanut sivutoimisen harjoittamansa yritystoiminnan päätoimiseksi ennen kuin tukihakemus on saapunut työvoimaviranomaiselle; edellä mainittu ei estä starttirahan enimmäiskeston sisältyvän jatkojakson myöntämistä.

Järjestämislain 101 §:n 2 momentin mukaan: Starttiraha myönnetään kuudeksi kuukaudeksi päätoimisen yritystoiminnan aloittamisesta tai sivutoimisen harjoitetun yritystoiminnan päätoimiseksi laajentamisesta lukien. Starttirahalle voidaan myöntää jatkoa siten, että starttirahajaksojen yhteenlaskettu kesto on enintään 12 kuukautta. Jos yritystoiminnan harjoittaminen starttirahakauden aikana keskeytyy perustellusta syystä, keskeytysaikaa ei lueta edellä tarkoitettuun enimmäiskeston.

Hallituksen esityksessä (207/2022 vp) lainkohtaa on kommentoitu seuraavasti: Pykälän 2 momentin mukaan starttiraha myönnettäisiin kuudeksi kuu-kaudeksi. Starttirahalle voitaisiin myöntää jatkoa enintään kuudeksi kuukaudeksi eli starttirahaa voitaisiin myöntää yhteensä enintään 12 kuukauden ajalle. Edellä mainittu starttirahan myöntäminen jaksoissa vastaisi nykyistä soveltamiskäytäntöä. Säännöksessä ei suoraan rajoitettaisi jatkojaksojen määrää kunhan 12 kuukauden yhteenlaskettu enimmäiskesto ei ylitä. Tarkoitus kuitenkin olisi, että työvoimaviranomainen harkitsee jatkojaksoa myöntäessään jatkon tarkoituksenmukaisen keston ja että starttirahan jatko myönnettäisiin yhdellä kertaa. Jatkohakemus tulisi jättää työvoimaviranomaiselle ennen edellisen jakson päättymistä.

Järjestämislaissa ei säädetä, että jatkohakemus tulee jättää työvoimaviranomaiselle ennen edellisen jakson päättymistä. Hallituksen esityksen mukaan näin on kuitenkin tarkoitettu toimittavan. Jos on tarkoitettu, että kielteinen starttirahapäätös voitaisiin tehdä sillä perusteella, että jatkohakemus on saapunut edellisen jakson päättymisen jälkeen, tästä olisi tarkoituksenmukaista säätää järjestämislaissa.

Järjestämislain 101 §:n 2 momentin mukaan: Starttiraha myönnetään kuudeksi kuukaudeksi päätoimisen yritystoiminnan aloittamisesta tai sivutoimisena harjoitetun yritystoiminnan päätoimiseksi laajentamisesta lukien. Starttirahalle voidaan myöntää jatkoa siten, että starttirahajaksojen yhteenlaskettu kesto on enintään 12 kuukautta. Jos yritystoiminnan harjoittaminen starttirahakauden aikana keskeytyy perustellusta syystä, keskeytysaikaa ei lueta edellä tarkoitettuun enimmäiskesto.

Säännöstä koskevien lain esitöiden (HE 207/2022 vp) mukaan: Perusteltuna syynä pidettäisiin esimerkiksi yrittäjän starttirahakaudelle ajoittuvaa van-hempainvapaata tai pitkäkestoista sairauslomaa, jonka aikana yritystoiminta on kokonaan keskeytyneenä. Perusteltu syy voisi olla myös esimerkiksi tilanne, jossa yritystoiminta tilapäisesti estyy viranomais määräyksen vuoksi.

Järjestämislaissa ei säädetä tarkemmin starttirahan keskeyttämisen prosessista. Järjestämislaissa eikä asetuksessa säädetä siitä, että tilapäisen keskeytyksen ajalta starttirahan maksatus keskeytetään.

Aiemmin voimassa olleessa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun valtioneuvoston asetuksen 18 §:n 1 momentissa todettiin seuraavaa: Starttirahaa maksetaan niiltä päiviltä, joina starttirahaa saava henkilöasiakas työskentelee yrityksessään.

Nyt tällaista vastaavaa kohtaa ei järjestämislaissa eikä asetuksessa ole, vaan järjestämislain 101 §:n mukaan starttirahan määrä on päivää kohti työt-tömyysturvalain 6 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettun peruspäivärahan suuruinen. Starttirahaa maksetaan viideltä päivältä kalenteriviikossa.

Jos on tarkoitettu, että tilapäisen keskeytyksen ajalta starttirahaa ei maksettaisi, asiasta tulee säätää erikseen.

3. Laki tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta

Järjestämislain 114 §:n perusteella henkilöasiakkaasta voidaan käsitellä seuraavia tietoja:

11) sellaiset tulotietojärjestelmästä annetussa laissa (53/2018) tarkoitettuun tulorekisteriin ilmoitetut tiedot, joita käytetään 33 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetun työllistymistodennäköisyyden arvioimiseen.

Tuon arvion tekeminen kuuluu järjestämislain ko. säännöksen sanamuodon mukaan työvoimaviranomaisen tehtäviin.

Järjestämislain 112 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan asiakkaiden ja työvoimapalvelujen tuottajien tietoja voidaan käyttää tässä laissa tarkoitettujen palvelujen ja tehtävien järjestämiseen ja tuottamiseen.

Järjestämislaki 120 §:n mukaan kehittämis- ja hallintokeskus vastaa työvoimapalvelujen valtakunnallisen tietovarannon, palvelualustan ja asiakastieto-järjestelmäkokonaisuuden sekä asiakastietojärjestelmäkokonaisuuteen liittymiseksi tarvittavien rajapintojen kehittämisestä ja ylläpidosta (työvoima-palvelujen valtakunnalliset tietojärjestelmäpalvelut).

Esityksen säännöskohtaiset perustelut s. 96, Järjestämislaki 127 §: "Palvelualustalla olevien työnhakuprofiilien käytettävyyttä työnhakijan ja työnantajan näkökulmasta tullaan kehittämään yhdessä sidosryhmien kanssa. Kehittämisen painopisteenä vuonna 2025 on asiakaslähtöinen ja asiakasymmärrykseen pohjautuva palvelualustan kehittäminen. Asiakkaiden osaamisen ja työnantajien osaamistarpeiden tunnistamisessa käytettäviä tekoälyratkaisuja (kohtaantotoiminnallisuus) kehitetään jatkuvasti. Kehitystyöllä, josta palvelualustan ylläpitäjä, eli KEHA-keskus vastaa, pyritään osaltaan takamaan, että palvelualustalla voidaan toteuttaa sen tarkoituksen mukaista tehtävää, eli perustuslain 18 §:n 2 momentissa julkiselle vallalle säädettyä velvollisuutta."

KEHA-keskuksen näkemyksen mukaan esitystä on syytä täsmentää. Lainsäädännöstä tulee ilmetä selkeästi, että KEHA-keskuksella on oikeus käyttää tulotietojärjestelmästä annetussa laissa (53/2018) tarkoitettuun tulorekisteriin ilmoitetut tietoja "segmentointityökalun" kehittämisessä.

Säännöksen sanamuoto on kirjoitettu niin, että se koskisi vain työvoimaviranomaisen tehtäviin kuuluvaa palvelutarvearvion tekemistä.

4. Lain voimaantulo

Asiakaspalvelumallia keventävät toiminnallisuudet voidaan viedä tietojärjestelmässä tuotantoon 1.1.2026 mennessä. Ennakollisen informoinnin tarvitsema tekstiviestijärjestelmä alkuvuoden 2026 aikana. Työmarkkinatorin työnhakuprofiilin laatimisen velvoittavuutta koskevat muutokset tuotantoon vasta 1.9.2026.

Petäjaniemi Marjo
KEHA-keskus