

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?**

-

**1. Onko teillä yleistä lausuttavaa palveluprosessista?**

Yleisesti ottaen asiantuntijan harkintavallan lisääminen on kannatettavaa, sillä nykyinen malli on jäykkä eikä mahdollista resurssien kohdentamista asiakastarpeiden mukaisesti. Ehdotetut muutokset lisäävät pääosin palveluprosessin asiakaslähtöisyyttä ja mahdollistavat työllisyysalueen resurssien harkitumman kohdentamisen asiakkaille, jotka tarvitsevat enemmän palvelua ja ohjausta työllistymisen edellytysten parantamiseksi.

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

Kyllä, pidempi määräaika antaa mahdollisuuden työvoimaviranomaiselle järjestellä alkuhaastattelun järjestäminen erityisesti ruuhkatilanteissa, tavoite kuitenkin on edelleen järjestää alkuhaastattelu viipymättä. Pidempi määräaika mahdollistaa myös sen, että tulkkivusteisesti asioiville asiakkaille pystytään useammin järjestämään alkuhaastattelu määräajan puitteissa.

**3. Onko täydentävien työnhakukeskustelujen perustuminen asiakkaiden palvelutarpeeseen mielestänne tarkoituksenmukaista?**

Kyllä, sillä kaikki asiakkaat eivät hyödy alkuvaiheen vahvasta yhteydenpidosta. On hyvä, että keskusteluiden määrää voidaan arvioida asiakkaan palvelutarpeen ja tilanteen mukaisesti. Asiakkaan tilanteessa voi tapahtua muutoksia ensimmäisen kolmen kuukauden aikana, jolloin alkuhaastattelussa sovittu täydentävien työnhakukeskusteluiden määrä voi muuttua palveluprosessin aikana. Tämän vuoksi laissa ei tulisi olla liian tarkasti määritelty, että miten ja missä asiakkaan palveluprosessi tulee olla kirjattuna. Lisäksi täydentävien työnhakukeskusteluiden järjestäminen myöhemmin työnhaun aikana ilman pakollista määrää tai aikamäärettä mahdollistaa resurssien käytön niihin työnhakijoihin, jotka tarvitsevat enemmän tukea työnhakuun ja työllistymisen edellytysten parantamiseen.

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

Muistutuksesta luopuminen on kannattavaa, koska se on hallinnollisesti työläs, vaatii manuaalista työtä sekä on myös kuluera, kun muistutus lähtee kirjeenä. Lisäksi muistutus on asiakkaalle vaikeaselkoinen ja aiheuttaa turhia yhteydenottoja työvoimaviranomaiseen. Lisäksi se postinkulusta johtuen saapuu asiakkaalle usein viiveellä, jolloin asiakas ei ymmärrä sen merkitystä.

Työnhaun voimassaolon päättyminen ensimmäisestä asioinnin laiminlyönnistä johtuen on tietyissä tilanteissa kannatettava. Niiden asiakkaiden kohdalla, joiden tavoittaminen on vaikeaa, tämänhetkinen laki toistuvuuden vaatimuksineen aiheuttaa turhaa hallinnollista työtä, kun asiakas kutsutaan toistuvasti tapaamiselle ja siihen varataan resurssia, vaikka jo tiedetään, ettei asiakas todennäköisesti saavu paikalle. Toistuvuus asetettiin lakiin työnhakijan suojaksi erityisesti alkuvaiheessa, ettei työnhaku katkeaisi epähuomiossa heti alkuvaiheessa. Nykyinen malli muutti työvoimaviranomaisen toimintatapoja eli asiakkaalle lähetetään entistä enemmän velvoittavia kutsuja sekä puhelimitse että kasvokkain tapahtuviin keskusteluihin. Ennen nykyistä lainsäädäntöä erityisesti puhelimitse asiakkaalle varattiin harvoin velvoittavaa puhelua, joten puheluun vastaamatta jättämisellä ei ollut vaikutusta. Nykyisellä mallilla velvoittavuutta on lisätty. Mikäli toistuvuus poistuu, on pohdittava, lisääntykö työnhaun päättyminen radikaalisti ja vaatiiko tämä lisää resursseja päivystysluonteiseen palveluun, kun asiakkaan pitää tulla paikan päälle käynnistämään työnhakunsa. Laissa on määritelty, että ”Työvoimaviranomainen voi rajoittaa henkilön oikeutta käynnistää työnhaku sähköisesti siihen tarkoitettussa verkkopalvelussa”, mutta käytännössä asiakastietojärjestelmä tekee tuon rajoituksen automaattisesti, joka tarkoittaa sitä, että kaikki asioinnin laiminlyöntiin päättyvät työnhaut vaativat asiakkaan saapumista paikan päälle käynnistämään työnhakunsa.

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

Työllistymissuunnitelmassa tulee selkeästi käydä ilmi työnhakuvelvollisuuden asettamisen sekä asettamatta jättämisen peruste. Teknisesti järjestelmä vaatii tämän jo nyt. Kuten aiemmin lausutussa on tuotu esille, asiakkaan tilanteessa voi tapahtua muutoksia ensimmäisen kolmen kuukauden aikana, jolloin alkuhaastattelussa sovittu täydentävien työnhakukeskusteluiden määrä voi muuttua palveluprosessin aikana. Tämän vuoksi laissa ei tulisi olla liian tarkasti määritelty, miten ja missä asiakkaan palveluprosessi tulee olla kirjattuna. Tärkeää on myös muistaa, että työllistymissuunnitelma tehdään ennen kaikkea sen vuoksi, että se edistäisi työnhakija-asiakkaan työllistymistä. Asiakkaiden tilanteet saattavat vaihdella merkittävästi.

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

Keskusteluiden sisältöä ei tule liian tarkasti määritellä. Työnhakijat ovat hyvin erilaisissa tilanteissa ja keskusteluiden sisältö tulee olla yksilöllinen ja asiakkaan palvelutarpeen mukainen. Lakiehdotuksen mukaan alkuhaastattelussa ”on laadittava työnhakijalle työllistymissuunnitelma, ellei työnhakijalla ole voimassa olevaa työllistymissuunnitelmaa korvaavaa suunnitelmaa”. Työnhakijoilla saattaa olla

tilanteita, jolloin työnhaku on voimassa vain hyvin lyhyen aikaa (päivästä pariin viikkoon), jolloin työllistymissuunnitelman laatiminen ei ole tarkoituksenmukaista. Tämän vuoksi sanamuodon ei pitäisi olla ehdoton.

Lisäksi lakiehdotuksessa on kirjattu, että työnhakukeskustelussa ”työvoimaviranomainen ja työnhakija tarkistavat tai laativat työnhakijan työllistymissuunnitelman” ja täydentävässä työnhakukeskustelussa ”Keskustelussa voidaan myös tarkistaa työllistymissuunnitelma”, joka ilmeisesti rajaa mahdollisuutta päivittää työllistymissuunnitelmaa täydentävässä työnhakukeskustelussa, mikäli tarkistaa-sanalla työllistymissuunnitelmaa ei voida laatia? Kuitenkin toisaalla lakiehdotuksessa sanotaan, että ”Täydentävä työnhakukeskustelu tulee järjestää tarvittaessa myös palvelutarvearvion ja työllistymissuunnitelman tarkistamista sekä työnhakuvelvollisuuden asettamista varten.” Termit tarkistaa ja laatia tulisi tarkentaa, sillä työnhakuvelvollisuuden asettaminen vaatii työllistymissuunnitelman laatimisen.

### **1. Onko teillä yleistä lausuttavaa työnhakuvelvollisuutta koskevista muutoksista?**

Osa-aikatyössä olevalle sekä työaikaa lyhentämällä lomautetuille tulisi edelleen asettaa työnhakuvelvollisuus nykyisen lainsäädännön mukaisesti. Kuitenkin tarvittaessa töihin kutsuttavan ja vaihtelevaa työaikaa olevan (ns. 0-tuntisopimus) työnhakuvelvollisuuden pääsäännöstä tulisi voida poiketa asiakkaan tilanteen ja työvoimaviranomaisen harkinnan mukaan. Harkinnassa tulisi ottaa huomioon asiakkaan tosiasialliset työtunnit ja mikäli tunteja on säännöllisesti vähintään neljä tuntia viikossa, niin asiakkaalle voisi asettaa työnhakuvelvollisuuden osa-aikatyössä olevan mukaisesti. Mikäli tunteja on vähän ja epäsäännöllisesti, tulisi työnhakuvelvollisuuden olla pääsäännön mukainen.

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

Mikäli osa-aikatyössä ja työaikaa lyhentämällä lomautetuille asetetaan työnhakuvelvollisuus pääsäännön mukaisesti, tulisi alentamisen perusteena olla myös asiakkaan työtunnit. Työnhakijalle, joka työskentelee esimerkiksi vähintään 25 tuntia viikossa tai enemmän, tulisi olla mahdollisuus alentaa työnhakuvelvollisuutta työtuntien perusteella.

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

Työnhakuvelvollisuudessa on monia poikkeuksia, jotka lakiehdotuksessa säilyvät ennallaan. Osa-aikatyössä olevan sekä työaikaa lyhentämällä lomautetun työnhakuvelvollisuuden poikkeussäännöstä luopuminen ei juurikaan yksinkertaista työnhakuvelvollisuuden asettamista, mutta todennäköisesti lisää turhia työhakemuksia, kun asiakkailta on jo olemassa työ, johon he lähtökohtaisesti ensisijaisesti pyrkivät työllistymään. Tällä hetkellä tilastoja vääristää tarvittaessa töihin kutsuttavan ja vaihtelevaa työaikaa olevan (ns. 0-tuntisopimus) työnhakuvelvollisuus, joka asetetaan osa-aikatyössä olevan mukaisesti, vaikka heidän statuksensa on työtön.

Lisäksi lakiehdotuksessa on ”Työnhakuvelvollisuutta ei aseteta lainkaan, jos työnhakijan työttömyys päättyy kuukauden kuluessa muusta syystä kuin työvoimakoulutuksen tai 9 luvussa tai kotoutumisen

edistämisestä annetun lain 28-31 §:ssä tarkoitetun työttömyysetuudella tuetun omaehtoisen opiskelun takia taikka hän kuukauden kuluessa aloittaa varusmies- tai siviilipalveluksen tai perhevapaan; työnhakuvelvollisuus jätetään asettamatta sen tarkastelujakson osalta, jonka aikana työttömyys päättyy taikka varusmies- tai siviilipalvelus tai perhevapaa alkaa.” Lisäyksenä kyseiseen kohtaan olisi hyvä saada: ”jos työnhakijan työttömyys tai työnhaku päättyy”, sillä on myös tilanteita, joissa työnhakuvelvollisuuden asettaminen ei ole tarkoituksenmukaista, koska asiakkaan työnhaku päättyy (esimerkiksi vanhuuseläkkeelle jääminen).

#### **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?**

Emme pidä tätä kannatettava, sillä alentamisen perusteina ei ole huomioitu osa-aikatyötä eikä tulevaa työnhaun myönteistä muutosta, jolloin alentaminen työkokemuksen, koulutuksen ja osaamisen, työkyvyn ja mahdollisen ammattitaitosuojan perusteella ei välttämättä ole perusteltua ja kyseisillä asiakkailla tulisi olla pienempi työnhakuvelvollisuus.

Lainsäädäntöön ehdotetut muutokset työnhakuvelvollisuuden sisällyttämisestä työllistymissuunnitelmaan tilanteissa, joissa työnhakijalla on tiedossa myönteinen muutos työnhaun tilanteessa, näyttäytyy osin ristiriitaisena voimassa olevan lainsäädännön kanssa. Nykyinen lainsäädäntö mahdollistaa työnhakuvelvollisuuden sisällyttämättä jättämisen tilanteissa, joissa työttömyys päättyy kolmen kuukauden sisällä vähintään kolmeksi kuukaudeksi, huomioiden kuitenkin mahdollisuuden työllistyä lyhytkestoiseen työhön. Työnhakuvelvollisuuden asettaminen pääsäännön mukaisesti ei näyttäydy tarkoituksenmukaisena tilanteissa, joissa työnhakijalla on tiedossa työllistyminen osaamistaan tai koulutustaan vastaavaan työhön. Työnhakuvelvollisuuden asettaminen pääsäännön mukaan ohjaa työnhakijoita hakemaan vastaavia paikkoja, johon on jo varmuudella työllistymässä, joka osaltaan lisää myös ns. turhia hakemuksia työnantajille. Vuosittain toistuvana esimerkkinä tästä kohderyhmästä on opettajat, joista osalla työnhakuvelvollisuuden asettamiseen vaikuttaa ammattitaitosuoja, osalla kuitenkin ei.

#### **1. Onko teillä yleistä lausuttavaa työtarjouksiin tehtävistä muutoksista?**

Pidämme esityksestä poiketen tiedottavaa työtarjousta velvoittavuutta parempana vaihtoehtona. Näkemystä on perusteltu seuraavan kysymyksen yhteydessä.

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

Mielestämme tämä ei tue tarkoituksenmukaista toimeenpanoa, mikäli velvoittavan työtarjouksen perusteella haetulla työllä ei voi täyttää työnhakuvelvollisuutta. Asiakkaat olisivat eriarvoisessa asemassa riippuen heille tehtyjen työtarjousten määrästä; työnhakuvelvollisuuden lisäksi voisi olla velvollisuus hakea useaakin työtä, mikäli työvoimaviranomainen tekee usean velvoittavan työtarjouksen saman tarkastelujakson aikana. Ohjauksen ja neuvonnan kannalta tämä olisi myös vaikea selittää asiakkaalle, miksi työvoimaviranomaisen tekemä työtarjous ei täytä työnhakuvelvollisuutta.

Lähtökohtaisesti olisi tärkeää, ettei työtarjousten velvoittavuuksissa olisi nykyisen lainsäädännön mukaista rajoitetta, koska käytännön työssä pitää joka kerta tarkistaa, milloin alkuhaastattelu on tehty ja onko nykyisen tarkastelujakson työmahdollisuudet jo ilmoitettu, jotta voi tehdä työtarjouksen lain mukaan oikein tiedottavana tai velvoittavana. Näkisimme, että työtarjouksien tulisi olla aina tiedottavia. Tiedottavan työtarjouksen tekeminen on selkeästi asiakasta auttavaa ja positiivista palvelua. Velvoittavien työtarjousten tekemisen voi nähdä erityisen ongelmallisena nykyisessä työmarkkinatilanteessa, jossa kaikille työnhakijoille ei löydy avoimilta työmarkkinoilta tehtävää, jota voisi tarjota ja työnhakijoita on huomattavasti enemmän kuin avoimia paikkoja. Työtarjousten velvoittavuuden lisääntyminen lisäisi selvityspyyntöjen määrää ja työvoimaviranomaisen hallinnollista työtä.

Velvoittavien työtarjousten tekeminen on myös työnantajien kannalta ongelmallista. Velvoittavat työtarjoukset johtavat siihen, että työnhakijat lähettävät työnantajille näennäisiä työhakemuksia, koska heidän on pakko hakea tarjottua paikkaa siitäkin huolimatta, että työnhakija ei ole oikeasti kiinnostunut tarjotusta työstä. Näennäiset työhakemukset turhauttavat ja kuormittavat työnantajia. Pahimmassa tapauksessa tämä voi johtaa siihen, että työnantajat ovat haluttomia julkaisemaan avoimia työpaikkojaan Työmarkkinatorilla. Työnhakijalla tulisi olla vapaus päättää itse, mitä työpaikkoja hän hakee. Näin ollen työnhakija on motivoituneempi ja panostaa laadukkaaseen työhakemukseen ja työnantajat välttyvät turhien näennäisten työhakemusten aiheuttamalta kuormitukselta.

### **3. Selkeyttääkö työtarjouksiin ehdotetut muutokset kokonaisuutena työtarjouksia koskevaa sääntelyä?**

Ehdotetut muutokset selkeyttäisivät lähtökohtaisesti tällä hetkellä voimassa olevaa työtarjouksia koskevaa sääntelyä, mutta työtarjouksia koskevaa työttömyysturvajärjestelmää tulisi tarkastella kokonaisuutena, kuten olemme edellä lausuneet.

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

Pidämme kannatettavana, että Työmarkkinatorille saataisiin työnhakuprofiilien luomisen velvoittavuuden kautta luotua valtakunnan laajin tietovaranto, jonka avulla työnantajat pystyisivät etsimään sopivia työntekijöitä. Esitetyn pohjalta on kuitenkin mahdollista, että työnhakuprofiilien laatu laskee, koska kaikki työnhakijat eivät välttämättä koe laadukkaan työnhakuprofiilin laatimista omassa tilanteessaan tarkoituksenmukaiseksi. Työnantajien puolelta voi olla merkittäviäkin alakohtaisia eroja siinä, onko työnantajalla halua/tarvetta etsiä potentiaalisia työntekijöitä Työmarkkinatorin profiilien kautta. Työvoimaviranomaisen tulisi siis jatkossa informoida asiakasta selkeästi työnhakuprofiilin tarkoituksesta ja mahdollisuuksista sekä kannustaa työnhakijaa laatimaan laadukas profiili. Olennaisessa asemassa on myös Työmarkkinatorin markkinointi työnantajille.

Esityksen ongelmakohtana on se, että työnhakija-asiakas on velvollinen laatimaan työnhakuprofiilin, mutta sen laatimatta jättämisestä ei seuraa minkäänlaista sanktioita. Tämä ei ole linjassa muun lainsäädännön kanssa, koska käytännössä kaikesta muusta, mikä on lain mukaan velvoittavaa

työnhakijalle, seuraa työttömyysturvalain mukainen sanktio. Lisäksi ehdotus, että työnhakuprofiili tulee laatia työvoimaviranomaisen toimesta, jollei asiakas laadi sitä määräajassa, lisää työvoimaviranomaisen työtä sekä tulkitsemisesta aiheutuvia kustannuksia, ellei automatiikka tätä hoida. Työmarkkinoiden ja työnvälityksen kannalta näin toteutettujen työnhakuprofiilien laatu on oletettavasti heikko.

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

Ei lausuttavaa.

**3. Onko teillä lausuttavaa työnhakuprofiilien tietovarantoa koskevista muutoksista?**

Ei lausuttavaa.

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

Pidämme kannatettavana, että esityksen mukaisesti työnhakuprofiilien tarkastelumahdollisuuksia laajennettaisiin.

**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.**

Lakiehdotuksessa ammattikouluttamattoman alle 25-vuotiaan nuoren koulutukseenhakuvelvollisuus muuttuisi siten, että hakuvelvollisuutta voi täyttää myös muilla kuin ammatillisia valmiuksia antavaan tutkintoon johtavilla koulutuksilla. Tällaisia koulutuksia ovat työhön ja itsenäiseen elämään valmistava koulutus (TELMA) ja kansanopistojen ja liikunnan koulutuskeskusten päätoimiset koulutukset. Näiden lisäksi työllistymissuunnitelmassa voidaan sopia hakeutumisesta ammatillisten perustutkintojen tutkintojen osiin, tutkintokoulutuksen valmentavasta koulutuksesta (TUVA) sekä työnantajan kanssa yhteishankintana hankittuun työvoimakoulutukseen.

Koulutukseenhakuvelvollisuutta täyttävien koulutusten laajentaminen edistää yhä useamman nuoren mahdollisuuksia täyttää koulutukseenhakuvelvollisuutta ja siten pääsyä työttömyysturvan piiriin. Aiemmin näiden nuorten toimeentulo on ollut pääsääntöisesti toimeentulotuen varassa, joten toteutuessaan muutokset voivat vähentää nuorten työnhakija-asiakkaiden toimeentulotukikuluja ja vähentää nuorten syrjäytymisriskiä.

Toisaalta on hieman ristiriitaista, että koulutukseenhakuvelvollisuutta voi täyttää opinnoilla, joista valmistuttuaankin on edelleen koulutukseenhakuvelvollisuuden piirissä. Tällöin on myös mahdollista, että osa nuorista työnhakijoista hakeutuu vuodesta toiseen opintoihin, joista ei suoraan valmistu ammatilliseen tutkintoon. Nämä muutkin kuin tutkintoon suoraan johtavat opinnot voivat edistää mahdollisen myöhemmän tutkinnon suorittamista ja ehkäistä syrjäytymistä, mutta osalla nuorista työnhakija-asiakkaista muiden kuin tutkintoon johtaviin opintoihin hakeutuminen ja

kyseisten opintojen suorittaminen tutkintotavoitteisten opintojen sijaan voi myös pidentää opintoihin käytettyä aikaa ja hidastaa tutkintotavoitteiseen koulutukseen päättymistä.

Jos koulutukseenhakuvelvollisuutta täyttävät opinnot laajenevat myös merkittävästi tutkintotavoitteisuuden ulkopuolelle, on odotettavissa myös kasvua työvoimaviranomaisen neuvontaan ja koulutukseenhakuvelvollisuuksien selvittelyyn liittyvissä kysymyksissä. Todennäköistä neuvonnan tarvetta aiheuttaa erityisesti se, että koulutukseenhakuvelvollisuutta ei voi täyttää kaikilla työvoimakoulutuksilla, vaan tiettyihin, suunnitelmassa sovittuihin, työnantajan kanssa yhteishankintana toteutettuihin työvoimakoulutuksiin hakeutumalla. Tämä kohta ja edellytys tietystä hankintamuodosta voi olla vaikeaselkoinen niin viranomaistyötä tekevillekin kuin työnhakija-asiakkaillekin. Näiltä osin lakiesitystä voisi olla syytä tarkistaa. Esityksessä koulutukseenhakuvelvollisuutta täyttävien koulutusten ulkopuolelle on myös edelleen rajattu muut kuin työnantajan kanssa yhteishankintana toteutetut työvoimakoulutukset, vaikka muissa työvoimakoulutuksissa on tutkintotavoitteisia koulutuksia, joihin ohjaaminen olisi edelleen ammattikouluttamattoman nuoren tilanteen kannalta kannattavinta.

Viranomaisen neuvontavastuun osalta haastavalta tuntuu myös laajennus siitä, että hakeutuminen ns. TELMA-koulutukseen voisi täyttää nuoren koulutukseen hakeutumiselvöllisyyttä siinä tapauksessa, jos nuorella on sellainen vamma tai sairaus, joka estää siirtymisen suoraan tutkintotavoitteiseen koulutukseen. Tällöin työvoimaviranomaisella tulisi koulutukseenhakuvelvollisuuden täyttymisen tarkistamiseksi olla näkemys siitä, miten määritellään sellainen vamma tai sairaus, joka estää siirtymisen tutkintotavoitteeseen koulutukseen. Tämä voi lisätä työvoimaviranomaisen tarvetta edellyttää asiakkailta lääkärinlausuntoja, joissa otetaan kantaa nuoren työnhakija-asiakkaan opiskelukykyyn. Esityksessä todetaan myös, että TELMA-koulutus ei useinkaan johda jatko-opintoihin tai työelämään vaan enemminkin tuettuun työhön tai eläkkeelle siirtymiseen, joten esitetyn toimen tarkoituksenmukaisuus jää epäselväksi.

Esityksessä korostetaan myös, että työnhakija-asiakkaan kanssa voidaan näiden muutosten lisäksi sopia etukäteen poikkeavasta opiskelupaikan hakemisesta tai toimesta, jolla korvataan koulutukseen hakeutumista, jos syy siihen on nuoren terveydentila, oppimisvaikeudet, kielitaito, erityinen suuntaaminen muihin opintoihin tai muu vastaava. Tämän mahdollisuuden käyttäminen on kytköksissä resursseihin, nuoret työnhakijat tulisi ehtiä tavata ja sopia heidän kanssaan poikkeavasta velvollisuudesta ennen kuin koulutukseen hakeutumista tarkastellaan vuosittain työttömyysturvan osalta. Toisaalta esitetty täydennys 2 luvun 15 § 2 momentiksi säädetystä ajasta poikkeamisesta ennen työnhakijaksi rekisteröitymistä koskevalta ajalta on hyvä ja antaa joustonvaraa sellaisissa tilanteissa, joissa nuori on jo ennen työnhakija-asiakkuuttaan tehnyt toimia, joista olisi voitu sopia työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa.

## **2. Onko teillä lausuttavaa työttömyysturvaseuraamuksia koskevista muutoksista?**

Olemme jo edellä lausuneet näkemyksemme koskien työtarjouksia ja niiden velvoittavuutta. Esitetyt muutokset työttömyysturvalakiin koskien työtarjousten velvoittavuutta eivät ole kannatettavia. Se, että jatkossa asiakkaalle tehtäisiin suunnitelmaan asetetun työnhakuvelvollisuuden lisäksi

velvoittavia työtarjouksia työttömyyden alusta alkaen ja että tarjotun työn hakemista ja työnhakuvelvollisuuden toteuttamista tarkastellaan toisistaan erillisinä asioina, monimutkaistaa ja hankaloittaa työttömyysturvan seuraamusjärjestelmän toimeenpanoa. Kuten edellä olemme lausuneet, velvoittavat työtarjoukset tulevat lisäämään selvityspyyntöjen ja työvoimaviranomaisen hallinnollista työtä todennäköisesti merkittävästi.

### **3. Onko teillä lausuttavaa muista työttömyysturvamuutoksista?**

Lukuun ottamatta nuorten koulutukseen hakuvelvollisuutta ja työtarjousten velvoittavuutta koskevia muutoksia, muut ehdotetut muutokset työttömyysturvalakiin ovat merkitykseltään vähäisiä.

Yliopistojen jatko-opintojen laajuutta käsittelevän kohdan täsmentäminen on hyvä ja kannatettava, sillä opintosuunnitelmien kirjaamisen nykykäytännöt vaihtelevat paljon korkeakouluittain, ja käytännön työssä yliopistojen jatkotutkintoja on voitu tulkita monin eri tavoin. Esitetty muutos toivottavasti yhtenäistää tulkintoja.

#### **1. Onko teillä lausuttavaa työllisyysvaikutusarvioihin?**

Arvioimme esityksen varsinaiset työllisyysvaikutukset vähäisiksi.

#### **2. Onko teillä lausuttavaa liittyen työvoimaviranomaisvaikutuksiin?**

Työvoimaviranomaisen harkintavaltaa lisäävät esitykset ovat kannatettavia. Ne tukevat työvoimaviranomaisen resurssien kohdentamista paremmin asiakkaan palvelutarpeen mukaisesti ja lisäävät palveluprosessin joustavuutta.

#### **3. Onko teillä lausuttavaa muista vaikutusarvioista?**

Ei lausuttavaa.

#### **Muuta lausuttavaa?**

Lakiehdotuksen 34 §:ssa sanotaan ”Työvoimaviranomaisen on järjestettävä työttömälle työnhakijalle, työttömyysuhan alaiselle työnhakijalle ja työnhakijalle, jonka työsopimuksessa sovittu työaika on enintään 80 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta työnhakukeskustelu kolmen kuukauden kuluessa alkuhaastattelusta ja sen jälkeen aina, kun edellisestä työnhakukeskustelusta on kulunut kolme kuukautta.” Tähän tulisi lisätä vielä työaikaa lyhentämällä lomautettu, mikäli heillekin on tarkoitus järjestää täydentäviä työnhakukeskusteluita kolmen kuukauden välein.

Korhonen Mirva  
Jyväskylän kaupunki - työllisyysjohtaja Hanna Lähteelä