

23.1.2023

Eduskunnan hallintovaliokunta
HaV@eduskunta.fi

HE 207/2022 vp Hallituksen esitys eduskunnalle julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden uudelleen järjestämistä koskevaksi lainsäädännöksi

Johdanto

JHL näkee hallituksen esityksessä sekä potentiaalia että kritisoitavaa. JHL ei vastusta TE-palveluiden siirtämistä kuntien vastuulle – kunnat tai kuntien yhteistoiminta-alueet voivat parhaimmillaan luoda toimivan ekosysteemin eri politiikkatoimien (kuten työllisyys-, koulutus-, asumis-, liikenne- ja maahanmuuttopolitiikka) synergialle ja yhteistyölle – mutta toteaa, että selkeää näyttöä nykyistä hajautetumman mallin eduista ei ole esitetty.

Suomalaisilla kunnilla on vaihtelevat valmiudet ottaa siirtyvät tehtävät vastuulleen. Erityisesti suuremmat kaupungit ja nykyisissä Työllisyyden kuntakokeiluissa mukana olevat kunnat ovat todennäköisesti hyvinkin valmiita integroimaan valtiolta siirtyvät tehtävät osaksi ekosysteemejään, mutta näin ei ole asia jokaisen kunnan kohdalla. Toiset kunnat ovat huomattavasti kokemattomampia työllisyyden hoidossa eivätkä myöskään automaattisesti osaa luoda tarvittavia ylikunnallisia verkostoja. JHL vaatii sen varmistamista, että kuntakenttä on mahdollisimman yhdenvertaisessa ja työllisyyspohjan osalta tukevassa asemassa ottamaan valtiolta siirtyvät tehtävät hoitaakseen.

Henkilöstön siirrossa on huomioitava nykyisten TE-asiantuntijoiden osaamisen hyödyntäminen täydessä potentiaalissa. Palveluiden käynnistämisvaiheessa erityisesti niissä järjestämisvastuualueissa, joissa ei parhailaan ole Työllisyyden kuntakokeilua käynnissä, on palveluiden tasaisuuden, laadun ja pysyväisluonteisuuden kannalta henkilöstön pysyvyys merkittävä turva. Tämän vuoksi JHL esittää liikkeenluovutuksen yhteydessä otettavaksi käyttöön 2–3 vuoden irtisanomissuojan.

Kuntien järjestämisvastuun määrittelyn vaikutus henkilöstöön

Jotta työvoimapalvelujen laatu ja yhdenvertaisuus eivät kärsisi, tulee tehtävät hoitaakseen ottavan kunnan tai kuntien yhteistoiminta-alueen hartioiden olla tarpeeksi leveät. JHL kannattaa hallituksen esityksessä esitettyä 20 000 työvoimapohjaa lähtökohtaisena minimitasona, jota ei ole syytä alittaa kuin poikkeustapauksissa – ja silloinkin vain valtioneuvoston erityisellä luvalla.

JHL:n näkemyksen mukaan leveillä hartioilla on myös taloudellista merkitystä. Suuret kaupungit tai kuntien yhteistoiminta-alueet kykenevät suorittamaan mm. tarvittavat työvoimapalveluihin liittyvät hankinnat pieniä kokonaisuuksia tehokkaammin ja taloudellisemmin. Suuremmat te-palveluiden järjestämisvastuualueet takaavat myös laajemman mahdollisuuden tuottaa yhdenmukaisesti palveluita ja hyödyntää koko te-asiantuntijoiden osaaminen täydessä laajuudessaan, kun toimintoja ja ihmisiä ei hajauteta liian pieniin ja liian laajaa osaamista vaativiin kokonaisuuksiin. Myös tämä on yksi syy siihen, että kuntien tai kuntien yhteistoiminta-alueiden laajasta työvoimapohjasta ei tule tinkiä.

Siirtyvän henkilöstön asema

Hallituksen esityksen mukaan TE-palveluiden siirto kuntiin katsottaisiin liikkeenluovutukseksi ja henkilöstö siirtyisi kunnan palvelukseen ns. vanhoina työntekijöinä. Kunta olisi velvollinen noudattamaan valtion työ- ja virkaehtosopimusta siirtohetkellä voimassa olevan sopimuskauden loppuun. Tämän jälkeen henkilöstö siirtyisi

kuntia koskevan sopimuksen piiriin. Tämä voi tarkoittaa muutoksia henkilöstön palkkauksessa ja työehdoissa. Henkilöstösiirrot saattavat johtaa laajasti myös työpaikan sijaintipaikkakunnan vaihtumiseen.

JHL pitää äärimmäisen tärkeänä sitä, että työntekijät siirtyvät kuntien palvelukseen vanhoina työntekijöinä säilyttäen voimassa olevat työ- tai virkaehtonsa voimassa olevan sopimuskauden loppuun asti. Mikään muu ei henkilöstön näkökulmasta näin merkittävän muutoksen yhteydessä voi tulla kyseeseen. Jo nyt henkilöstön keskuudessa leviää huoli siitä, kelpaako omaan tai vastaavanlaiseen tehtävään uuden TE-palveluiden järjestäjän palveluksessa. Muutoksen valmistelun kiireellisyys sekä aiheeseen liittyvä viestintä kuntakentältä aiheuttaa huolta siitä, ettei kunnat ole halukkaita vastaanottamaan TE-palveluiden henkilöstöä kokonaisuudessaan vastaan, vaan haluavat luoda kokonaan omanlaisensa, nykyisestä poikkeavat mallit järjestää TE-palveluita. TE-palveluiden uudelleen järjestäminen edellyttää laajoja YT-lain mukaisia muutosneuvotteluja työ- ja elinkeinotoimistoissa, ELY-keskuksissa ja KEHA-keskuksessa, koska niiden tehtäviä ja henkilöstöä siirtyy useisiin eri organisaatioihin.

Kuten hallituksen esityksessä mainitaan, mittavan muutoksen toteutus edellyttää vahvaa muutoksen johtamista ja henkilöstön tukemista valmistelun ja toimeenpanon eri vaiheissa. Muutos vaikuttaa henkilöstön työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. JHL on tyytyväinen siitä, että henkilöstön edustajat niin valtio- kuin kuntasektorilta on otettu mukaan muutosvalmennuksen ohjausryhmään. Muutosvalmennusta tarvitaan kuitenkin koko muutosvaiheen ajan, jatkuen muutoksen jälkeiseen aikaan. Ilman muutokseen sitoutunutta ja uusiin työympäristöihin kunnolla perehdytettyjä työntekijöitä koko uudistus on tuomittu epäonnistumaan.

YT-lain mukaisissa muutosneuvotteluissa on mm. oltava käytettävissä tieto liikkeenluovutuksen ajankohdasta, mihin valtiolta kuntaan tai kuntien yhteistoiminta-alueeseen henkilöstö on siirtymässä sekä luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset. Myös valtion sisäisissä siirroissa on tärkeä huomioida henkilöstön tarve tietää, mitä siirtyminen toiseen virastoon käytännössä tarkoittaa. Nykyisellään laaja etätyömahdollisuus tarkoittaa sitä, että henkilöstö erityisesti ELY:n ja KEHA:n osalta asuu hyvin kaukana virkapaikastaan. On siis tärkeää, että siirroissa taataan mahdollisuus työllistyä asuinpaikan, ei virkapaikan mukaisesti.

Mikäli tavoitteista huolimatta muutos aiheuttaa isoa vaihtuvuutta henkilöstössä, on haaste turvata TE-palveluiden laaja osaaminen joka TE-palveluiden järjestämisvastuualueella. Samalla kasvaa työn kuormittavuuden tasapainottamisen haaste. Perehdytyksen turvaaminen vaatii osaamisen jakamista, ei pelkkää itseoppimista materiaaleista. JHL edellyttää, että muutoksessa otetaan henkilöstön ja asiakkaiden yhdenvertainen kohtelu kaikilta edellä mainituin osin huomioon.

JHL korostaa, että laki ja oikeuskäytäntö ovat yksiselitteisiä siinä, että samasta ja samanarvoisesta työstä on maksettava samaa palkkaa, mikä määräytyy aina korkeamman palkan mukaan. Tämä on syytä huomioida, kun samoja tehtäviä tekevien virkamiesten, työntekijöiden tai kunnan viranhaltijoiden tehtävien palkkausta yhtenäistetään. JHL:n mukaan määräaikainen irtisanomissuoja 2–3 vuotta turvaisi palvelujen hallitun liikkeelle lähdön kuntatasolla.

Helsingissä 23.1.2023

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

puheenjohtaja Päivi Niemi-Laine
toimialajohtaja Håkan Ekström

Lisätiedot pääluottamusmies Sini Horttanainen, p.0295 045 158, sini.horttanainen@te-toimisto.fi