Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta **23.11.2022**

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

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n lausunto

Henkilöstön asemaan tarvitaan vahva turva

Uudistuksen on tarkoitus parantaa yhdessä muiden pohjoismaiseen työvoimapalvelumalliin liitettyjen uudistusten kanssa työllisyyttä kaikkiaan n. 7000–10000 henkilöllä. JUKO pitää tavoitetta nykyiseen henkilöstötilanteeseen nähden erittäin haastavana.

Henkilöstöä poistuu tällä hetkellä TE-toimistojen palveluksesta ennätysmäärä. Lähtevien joukossa on myös esimiehiä ja palvelupäälliköitä. Vaihtuvuus aiheuttaa paineita tehtävien huolelliselle hoitamiselle ja rasittaa organisaatioita jo tällä hetkellä. Tuleva muutos huolettaa, joten vaihtuvuuden voi ennustaa kiihtyvän.

Koska uudistuksessa on pitkä siirtymäaika ja tulevaisuus näyttää epävarmalta henkilöstön näkökulmasta, on henkilöstön suojaksi säädettävä irtisanomissuoja uudistuksen käynnistämisen yhteyteen ja henkilöstölle varmuus sijoittumisesta mahdollisuuksien mukaan nykyiselle työskentelypaikkakunnalle. Vain pitämällä nykyinen osaava työvoima, voidaan palvelut taata kansalaisille yhdenvertaisina. Perehtyminen ja tehtävän oppiminen vie kaikkiaan 1–2 vuotta työvoima- ja yrityspalvelujen monimutkaisten palveluvelvoitteiden ja lainsäädäntöpohjan vuoksi.

On siis varmistettava se, että siirtyminen tapahtuu vanhoina työntekijöinä uuden työnantajan palvelukseen niin, että palkkaus, lomat, muut työsuhteen ehdot ja eläkkeet pysyvät työsuhteen kestäessä. Liikkeenluovutuksen ja suojan piirissä on oltava myös niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden, jotka työskentelevät nyt kunnissa kuntatyönantajan palveluksessa työvoimapalvelujen parissa ja jotka siirtyvät uusille työllisyysalueille. Uudistuksen on oltava koko henkilöstön näkökulmasta yhdenvertainen. Asiasta on säädettävä henkilöstön siirtymäsäännöksen yhteydessä.

Myös hallituksen esityksessä on tunnistettu riski sille, että työntekijöitä lähtee muihin tehtäviin ennen uudistuksen voimaantuloa.

Lisäksi on huomioitava, että uuden työnantajan on maksettava samoista tai samanarvoisista tehtävistä henkilöstölle samaa palkkaa. Jos palkkauksessa tulee olemaan eroja työllistämisalueen sisällä, tulee työnantajan harmonisoida palkat oikeuskäytännön mukaan korkeimpaan tasoon viipymättä.

Henkilöstön asemaan liittyvät ehdotukset yksityiskohtaisesti

Lisätään voimaanpanolain 6 §:ään koko siirtyvää henkilöstöä koskeva kolmen vuoden irtisanomissuoja, palkkauksen takuu vähintään nykyisellä tasolla sekä siirtyminen kuntien järjestämisvastuulla oleville työllisyysalueille vanhoina työntekijöinä loma- ja eläkekertymän näkökulmasta. Lisätään samat seikat lain perusteluihin yllä tässä lausunnossa esitetyin perustein.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö

6 §, *lisäys loppuun*

Henkilöstön siirtyminen

Työvoima- ja yrityspalveluiden uudelleen järjestämisen yhteydessä kuntien järjestämisvastuulle siirrettävien tehtävien ja tehtäviä hoitavan henkilöstön siirto työ- ja elinkeinotoimistoista, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksesta kuntiin ja kuntayhtymiin katsotaan liikkeenluovutukseksi. *Liikkeenluovutus koskee myös sitä henkilöstöä, joka työskentelee työllisyyspalvelujen parissa kunnissa tällä hetkellä. Henkilöstöä ei saa irtisanoa taloudellisin ja tuotannollisin syin kolmen vuoden aikana uudelleen järjestämisen alusta lukien. Henkilöstöön sovelletaan palkkauksen ja lomakertymien osalta sitä, mitä heidän kanssaan on sovittu valtiolla tai kuntakokeiluissa niin pitkään, kuin palvelussuhteen katsotaan jatkuvan samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä uuden työnantajan palveluksessa. Siirtyvän henkilöstön eläketurva säilyy siirtohetken mukaisena. Luovutuksen saajan on harmonisoitava samaa tehtävää tekevän henkilöstön palkat samalle tasolle viipymättä.*

Siirtyvien luottamusmiesten tehtävä jatkuu uudessa organisaatiossa uudistuksen voimaantulon alusta lukien kahden vuoden ajan.

Muuta huomioitavaa hallituksen esityksestä

JUKO pitää esitettyä 20 000 työllisen rajaa välttämättömänä pohjana sille, että julkiset työvoima- ja yrityspalvelut voidaan toteuttaa koko Suomessa laadukkaasti ja yhdenvertaisesti. Henkilöstöllä on oltava riittävät mahdollisuudet hyödyntää asiantuntemustaan jokaisella alueella, joiden koko vastaa realistisesti työllistämiseen vaadittavaa aluetta ja sille varattua rahoitusta.

Työvoima- ja yrityspalvelut on rakennettava niin, että henkilöstön erityisosaaminen tulee tarvittaessa hyödynnetyksi myös yli järjestämisrajojen. Samalla riittävän iso alue pystyy pitämään riittävästi henkilöstöä ylläpitämään hyvää palvelutasoa henkilöstön jaksaminen huomioiden. Tällaisia erityisosaamista vaativia tehtäviä ovat ainakin muutosneuvotteluihin ja rakenneuudistuksiin liittyvät tehtävät.

Henkilöstön on päästävä alueellisiin valmisteluryhmiin ja vastaaviin mukaan, jotta kaikki näkökulmat tulee hyödynnetyksi. Alueellisessa valmistelussa on ilmennyt tiedon puutteita, jotka voivat vaikuttaa lopputulokseen. JUKO on ylipäänsä huolissaan siitä, ettei alueellisten kuntakokeilujen osalta ole vielä arviointituloksia käytettävissä, kun uudesta mallista tehdään päätöksiä.

Valtiolta siirtyy koko TE-toimistojen henkilöstö, sekä laajasti hallinnon henkilöstöä uusille työvoima- ja yrityspalveluista vastaaville järjestämisalueille. Yhteistoimintaneuvottelut käydään valtion vastuulla. On tärkeää, että yhteistoimintaneuvotteluihin rakennetaan yli julkisen hallinnon sektorirajojen ulottuva menettely, jossa otetaan mukaan alusta lähtien myös uusien työllisyysalueiden työnantajat vastuineen. Luottamusmiesten asema tulee ratkaista erillisellä siirtymäsäännöksellä työnantajan vaihtumisen yhteydessä. Luottamusmiesten tehtävän tulee jatkua uudessa organisaatiossa esimerkiksi kahden vuoden ajan, kunnes käydään uudet vaalit. Luottamusmiesten suojasta on tarpeen säätää erikseen, jotta siirtymä tapahtuu hallitusti.

Helsingissä 21.11.2022
JUKO ry

Lisätiedot neuvottelupäällikkö Minna Salminen, minna.salminen@juko.fi, p. 050 445 5350