Hallintovaliokunnalle 26.1.2023

JUKO, JHL, PRO yhteinen täydennys hallintovaliokunnan käsittelyyn

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

- TE-toimistojen henkilöstön siirtymishalukkuutta ei voi täysin sellaisenaan suoraan mitata, mutta varsinkin tulovaihtuvuus on tilastoidun aineiston perusteella huomattavaa. Vanhuuseläkkeelle jääminen on kasvanut + 57 % ja muu lähtövaihtuvuus tuplaantui. Pohjana tilinpäätösaineisto, jossa verrataan vuosia 2019, 2020, 2021 ja ennakkotiedot vuodelta 2022. Vaihtuvuuden määrä on valtion yleistä keskiarvoa suurempi.

- TE-toimistojen henkilöstön sairauspoissaolot ovat kasvaneet keskimääräisestä 8,8 työpäivästä/htv 9,9 työpäivään/htv yhdessä vuodessa. Mukana on niin 1–3 päivän sairauspoissaoloja, kuin pitkiä 4–60 päivän poissaoloja. Pitkissä poissaoloissa yksittäisten tapausten henkilömäärä on kasvanut lähes 300 henkilöllä. Näiden perusteella voi päätellä kuormituksen kasvaneen. Valtion keskimääräinen sairauspoissaolomäärä on 7,3 tpv/htv.

- Liikkeenluovutus on lakisääteinen velvoite, joka perustuu EU-direktiiviin, eikä työnantaja voi siitä itsenäisesti päättää. Kun kokonainen toiminto siirtyy toiselle työnantajalle, on siirrossa noudatettava liikkeenluovutusta. Liikkeenluovutuksessa henkilöstö siirtyy vanhoina työntekijöinä ja heihin sovelletaan siirtohetkellä voimassa olevan työehtosopimuksen ehtoja sopimuskauden loppuun asti. Tämä on järjestöjen näkökulmasta asia, jota ei voi sivuuttaa.

- Järjestöjen esittämä siirtosuoja olisi signaali henkilöstölle uuden työpaikan vastaanottamisen tärkeydestä. Koska sairauspoissaolot ovat isoja ja vaihtuvuus suurta, on todennäköinen riski, että henkilöstöä ei ilman suojaa siirry uuden työnantajan, eli kuntien ja niiden muodostaminen yhteistoiminta-alueiden palvelukseen tai pysy siirtohetkeen asti. Valtio maksaa kuntien valtionosuuksina työvoimapalvelujen järjestämisen jatkossakin, joten kuntien huoli henkilöstön siirtymisestä siirtosuojan kanssa ei ole perusteltu.

- Palkkojen harmonisointi on työnantajan lakisääteinen tehtävä, eikä siitä voi lailla tai tahtotilalla poiketa. Palkoissa on eri vaativuusluokat huomioiden vähintään n. 200 euron erotus valtion ja kuntien välillä. TE-toimistojen työntekijöistä 80 % on naisia, joten harmonisaation tekemättä jättäminen osana uudistusta olisi suoraan naisvaltaisen alan palkanalennusprosessi. Harmonisaation kustannukset eivät osana kokonaisuutta järjestöjen arvion mukaan kohoa merkittäviksi. Myös kunta joutuu järjestämisvastuun siirtymisen jälkeen kilpailemaan osaavasta työvoimasta palkkauksella ja työsuhteen ehdoilla.