

Salon kaupungin lausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain voimaantulosäännöksen ja lain siirtymäsäännöksen muuttamisesta ja eräiden muiden lakien muuttamisesta ja täydentämisestä

Työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain (1269/2020) voimassaolon jatkaminen 31.12.2024 asti

Salon kaupunki kannattaa ns. kokeilulain jatkamista siihen asti, kunnes TE-palveluiden pysyvä siirto kuntiin toteutuu. Mikäli kokeilua ei jatketa tähän asti, asiakkaat ja TE-henkilöstö siirtyisivät joksikin aikaa takaisin valtion TE-palveluihin. Siirto edes takaisin aiheuttaisi ylimääräistä työtä ja asiakaspalvelu häiriintyisi. Tilanne toisi henkilöstölle ylimääräistä kuormitusta. Kunnan palvelu pitäisi ajaa alas ja sitten taas pian käynnistää uudelleen. Kokeilun jatkaminen toisi kaivattua lisäaikaa palveluiden kehittämiseen ja pysyvään toimintamalliin valmistautumiseen. Näin olleen esityksessä kaavailtu nykyisten kokeilukuntien velvoittaminen jatkamaan kokeilua on pääosin perusteltua.

On kuitenkin syytä huomioida, että kokeiluajan jatkaminen aiheuttaa kuntakokeiluissa jälleen uusia toimenpiteitä mm. henkilöstön ja tilojen suunnittelun osalta. Kokeilujen toiminta ja fasilitetit ovat nyt suunniteltu nykyiselle kokeiluajalle ja esimerkiksi Salossa kokeiluun palkatun oman henkilöstön ja lisävuokratilan sopimukset ovat voimassa vain 30.6.2023 asti. Nämä kaikki lisäsuunnittelut Pohjoismaisen mallin voimaan tuleminen 2022 mukaan lukien aiheuttavat kokeiluissa valtavasti lisää työtä etenkin kokeilun johdolle. Tämä aikaresurssi on pois jostain muusta olennaisesta, esim. kokeilun ja palvelujen kehittämisestä. Esimerkiksi Pohjoismaisen mallin mukaisia tarvittavia toimitiloja henkilöstömäärän kasvu ja asiakkaiden kasvokkain tapahtuvan palvelun lisääntyminen huomioiden ei voitu huomioida lainkaan kokeilun suunnittelussa, koska tämä esitys tuli, kun kokeilut olivat jo alkaneet. Pohjoismaisen mallin valmistelu aiheuttaa kokeilun aikana lisätyötä ja osin jo tehty suunnittelutyö joudutaan tekemään uudestaan. Tieto toiminnan siirtymisestä vakituisesti kuntiin kannustaa kuitenkin eri tavalla nyt suunnittelutyöhön, jossa voidaan osaltaan jo lähteä luomaan pysyvää toimintamallia.

Salossa on sitouduttu kokeilun toteuttamiseen 30.6.2023 asti. Kokeiluajan jatkaminen tuo väistämättä myös jonkin verran lisää kustannuksia kuntiin vuosille 2023–2024. Salon kaupunki on panostanut monin tavoin kokeilun toteutukseen esim. palkkaamalla kokeiluajalle kahdeksan työntekijää ja vuokraamalla lisätilaa kokeilua varten. Kohtuullista olisi, että myös TE-toimistosta siirtyneitä henkilöstöresursseja tarkistettaisiin uudestaan kokeilun jatkoajalle 1.7.2023-31.12.2024. Tässä huomioitava, että kokeilun asiakasmäärän suhteellinen osuus voi kasvaa ajan myötä, kun kerran kokeiluun tulleet pysyvät jatkossakin kokeilussa, vaikka ansiöpäivärahaedellytys täyttyisi.

Muutostilanteet tuovat väistämättä mukanaan myös muita haasteita. Kuntakokeilussa haasteita tuo nykyisellään se, että kokeiluhenkilöstö on kahden työnantajan palveluksessa. Kokeilun johtamista hankaloittaa se, että merkittävä osa henkilöstöstä on valtion työnantajan palveluksessa, vaikka operatiivinen johtaminen tapahtuu kunnassa. Kokeilulla ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa siihen, ketkä henkilöt siirtyivät kokeilun laatimia tehtävänkuvia tekemään. TE-taustaiset työntekijät työskentelevät valtion verkossa, jolloin kunnan omien ohjelmien käyttö ei ole luontevaa tai edes mahdollista. Kuntakokeilun kuntahenkilöstö ei pääse valtion verkkoon. Kunnan ja valtion virkaehtosopimuksissa on jonkin verran eroja. Kaikki rekrytoinnit, kehityskeskustelut, TE-intra (työohjeet ym.) ja henkilöstöhallinnolliset järjestelmät ovat valtiolla eli joitakin merkittäviä johtamisen välineitä ei ole saatu kunnan käyttöön.

Kahden työnantajan alaisuudessa työskentely voi kuormittaa henkilöstöä ja tuoda lisää epävarmuutta siihen, mihin he tässä kokonaisuudessa kuuluvat ja kumpi työnantaja hoitaa missäkin kohtaa heidän henkilöstöhallinnollisia asioitaan. On syytä muistaa, että kokeiluissa työskentelee runsaasti myös kunnan omaa henkilöstöä TE-siirtyneiden kollegoiden rinnalla. TE-henkilöstö osallistuu valtion työnantajan infoihin ym. tilaisuuksiin, joihin kuitenkin ei kunnan henkilöstöllä ole pääsyä eli kunnan henkilöstö voi joutua eriarvoiseen asemaan. Muutostilanteen lisäksi nämä erilaiset asetelmat tuovat sen, että kokeilun johtamisessa tulee koko ajan kiinnittää erityistä huomiota henkilöstön jaksamiseen ja työhyvinvointiin, koska taustalla on myös hankala työtilanne pandemiasta johtuen. Toisaalta nykytieto toiminnan siirtymisestä kokonaan kuntiin lisääisi myös henkilöstön ymmärrystä ja sitoutumista, kun kyseessä ei olisi enää pelkästään kokeiluajalle tapahtuva väliaikainen siirtyminen.

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 9 luvun 1 §:n 3 momentin voimassaolon jatkaminen 31.12.2024 asti. Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.7.2023.

Oikeus kulukorvaukseen. Kannatetaan esitystä koskien harkinnanvaraisen kulukorvauksen myöntämisen jatkamista kokeilun jatkamisen myötä.

Työttömyysturvalain (1290/2002) 2 a luvun 13 a §:n voimassaolon muuttaminen 30.6.2025 asti. Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2024.

LIITE

Työvoimapoliittisesti moitittava menettely, kustannukset palveluun osallistumisesta. Kannatetaan esitystä kokeilun jatkamisen myötä.