

Asia: VN/31820/2023

Työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyyntö TE-palvelut 2024 - asetuskokonaisuudesta

Lausunnonantajan lausunto

Asetus 1: Valtioneuvoston asetus julkisista työvoimapalveluista

-

Asetus 2: Valtioneuvoston asetus työvoimapalveluiden ohjauksesta

-

Asetus 3: Valtioneuvoston asetus elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta

-

Asetus 4: Valtioneuvoston asetus työllistymisen monialaisesta edistämisestä

Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue kiittää mahdollisuudesta antaa lausunto ja antaa seuraavan lausunnon asetuskohdasta 4:

1§ Asetuksessa esitetään, että johtoryhmiä voi hyvinvointialueella olla useita eli esim. työllisyysalueita/työvoimaviranomaisia vastaava määrä. Tämä tarkoittaa hyvinvointialueen näkökulmasta useita eri johtoryhmiä, joka on hallinnollisesti epätarkoituksenmukainen ja resursseja vievää. Hyvinvointialue tarjoaa alueellaan palveluja yhdenvertaisesti kaikille alueen asiakkaille, eivätkä ne voi olla erilaisia eri työvoimaviranomaisalueella. TYM-verkostoja ja johtoryhmiä tulisi olla vain yksi/hyvinvointialue, jotta päästäisiin heikossa työmarkkina-asemassa olevien asiakkaiden kannalta tarkoituksenmukaiseen ja mahdollisimman vaikuttavaan lopputulokseen. Sekä lakia että asetusta tulee muuttaa siis siten, että hyvinvointialueella voi olla vain yksi TYM-verkosto ja siihen liittyvät hallintoelimet. Se, mikä työvoimaviranomainen asettaa johtoryhmän sekä johtoryhmän puheenjohtajan tulee erikseen asetuksella antaa.

Asetuksessa johtoryhmän toimikaudeksi esitetään viisi vuotta. Riittävän pitkä toimikausi mahdollistaa monialaiseen tukeen liittyvän asiantuntemuksen johtoryhmässä sekä tukee monialaisten palvelujen suunnitelmallista johtamista.

2§ Säännöksissä asetetaan ehdotetulle johtoryhmälle sellaisia tehtäviä ja toimintavaltuuksia, joita tällaiselle johtoryhmälle ei nähdäksemme voi asettaa. Johtoryhmä ei voi päättää, eikä sopia ohi hyvinvointialueiden hallintosäännön ja niille laissa asetetun päätöksentekorakenteen asioista, joita johtoryhmälle nyt asetetaan. Tällä viitataan siihen, että työvoimaviranomainen pyytää ensin hyvinvointialuetta nimeämään edustajan ja sitten johtoryhmän tehtäviin katsottaisiin kuuluvan, että sen pitäisi hyväksyä henkilöt ennen heidän nimeämistään. Tässä on ristiriita, joka edellyttää korjaamista.

Johtoryhmä voi hyvinvointialueen näkökulmasta olla valmisteleva toimielin, mutta suoraa sopimisoikeutta sillä ei ehdotetuista tehtävistä voi olla.

3§ Ehdotuksessa irtaantuminen tiloista ja seinistä on kaivattu moderni uudistus. Kohdan 2 mukaisen henkilöstöstä sopimisen osalta esitys on haastava. Näkemykset siitä, mikä on riittävä henkilöstöresurssi, voivat vaihdella suuresti. Yhteistoiminta ei myöskään edellytä sitä, että henkilöstöä olisi eri toimijoilta sama määrä, vaan henkilöstön eri toimijoiden määrät ja kokoonpano määräytyvät kunkin alueen erityispiirteiden mukaan. Henkilöstön osalta tulisi kiinnittää entistä enemmän huomioita siihen, että eri organisaatioiden edustajat edustavat eri ammattikuntia ja TYM-työskentelyssäkään kaikki asiakkaat eivät tarvitse samanlaista palvelua.

Lisäksi pykälässä ehdotetaan sopimuksen tarkistamista vuosittain. Nähdään, että tässä voitaisiin sopia sopimuksen tarkistamisesta jonkun osapuolen aloitteesta tarvittaessa. Kun jokainen toimija arvioi omaa henkilöstöresurssien riittävyyttä suhteessa omiin lakisääteisiin tehtäviinsä ja toisaalta yhteistyökumppanin resursseihin suhteutettuna, voidaan päätyä liian tiukalla sääntelyllä tilanteeseen, jossa sopimusta ei tosiasiallisesti saada solmittua lainkaan.

§4 Mikäli hyvinvointialueelle perustetaan vain yksi Tym-johtoryhmä, jossa mukana useampi työvoimaviranomainen, olisi toivottavaa, että asetuksessa määriteltäisiin tarkemmin, mikä työvoimaviranomaista tekee nimeämiset sekä johtoryhmän että johtavan henkilön osalta. Pykälän mukaan johtoryhmän on hyväksyttävä johtava henkilö, ennen hänen nimeämistään. Johtoryhmän kohdalla toki tämä tehtävä on jo laissa asetettu, mutta hyväksymismenettely henkilövalinnoissa jää nyt varsin avoimeksi ja koska valinnassa ja nimittämisessä ei enää lähtökohtaisesti edellytetä minkäänlaista yhteistyötä, mitä hyväksyminen tässä yhteydessä tarkoittaa. Johtavan henkilön toimikaudesta on myös syytä säätää ja tarkentaa, onko sovittu yhteen johtoryhmäkauden kanssa yhtäläisesti ja miten turvataan verkoston johtamisen jatkuvuus johtoryhmäkauden ollessa katkolla?

Johtavalla henkilöllä ei ole päätösvaltaa asioista, jotka on lainsäädännössä määritelty työvoimaviranomaisen, hyvinvointialueen ja Kansaneläkelaitoksen päätösvaltaan kuuluviksi. Johtava henkilö ei ole esimiesasemassa monialaisen tuen yhteistoimintamallissa työskenteleviin asiakastyötä

tekeviin työntekijöihin. Mitkä ovat verkostojohtajan käyttöoikeudet asiakastietojärjestelmiin? Jos johtaa vain toimintaa ja alueellista verkostotyötä (ei siis ammatillinen johtaja), eikä tee asiakastyötä, mihin perustuvat johtajan tiedonsaantioikeudet vai onko niitä? Oikeus vain kerätyn tiedon toisiokäyttöön? Johtavan henkilön rooli jää myös epäselväksi, mikäli alueella toimii esim. kolme työllisyydenhoidon aluetta. Voiko jokaisella työllisyyden hoidon alueella olla oma monialaisen tuen toimintamallista vastaava työntekijä, vaikka johtoryhmiä olisi vain yksi?

Asetus 5: Valtioneuvoston asetus työttömyysturvalain täytäntöönpanosta

-

Asetus 6: Työ- ja elinkeinoministeriön asetus työvoimapolitiittisen lausunnon antamisesta ja lausuntoon merkittävistä tiedoista

-

Asetus 7: Valtioneuvoston asetus aluehallintovirastoista annetun asetuksen 13 a §:n muuttamisesta

-

Saukko Päivi

Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue - Päivi Saukko, perhe- ja sosiaalipalveluiden toimialuejohtaja, Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue