26.1.2023 13/04.01.01/2023

Eduskunnan hallintovaliokunta

Liikkeenluovutus turvaa henkilöstön aseman työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirtyessä kunnille

Hallituksen esityksen luonnoksen mukaan TE2024-uudistuksen myötä työ- ja elinkeinotoimistoista siirtyisi henkilöstöä kuntien palvelukseen. Lisäksi kuntiin ja kuntien perustamiin työvoimapalveluiden järjestämisestä vastaaviin kuntayhtymiin siirtyy henkilöstöä myös ELY-keskuksista ja KEHA-keskuksesta.

Hallituksen esityksen luonnoksen mukaan henkilöstönsiirto kuntiin katsottaisiin liikkeen luovutukseksi, eli henkilöstö siirtyisi kunnan palvelukseen niin sanottuina vanhoina työntekijöinä. Hallituksen esityksessä todetaan, että kunta olisi velvollinen noudattamaan valtion työ- ja virkaehtosopimusta siirtohetkellä voimassa olevan sopimuskauden loppuun. Tämän jälkeen henkilöstö siirtyisi kuntia koskevan sopimuksen piiriin. Lisäksi esityksessä todetaan, että tämä voi tarkoittaa muutoksia henkilöstön palkkauksessa ja työehdoissa. Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT pitää tärkeänä, ettei henkilöstön siirtoa koskien säännellä tätä tiukemmin.

Liikkeen luovutus merkitsee sitä, että työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista palvelussuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät uudelle työnantajalle. Näin ollen työntekijöiden ja viranhaltijoiden asema säilyy liikkeen luovutuksessa ennallaan. Liikkeen luovutuksella turvataan siirtyvän henkilöstön palvelussuhteen ehtojen säilyminen. Tämän lisäksi ei tarvita muita palvelussuhdeturvaa koskevia säännöksiä, jotka vaikeuttaisivat merkittävästi uuden palvelutoiminnan käynnistämistä ja asettaisivat myös henkilökunnan perusteettomasti eriarvoiseen asemaan.

Hallintovaliokunnan kuulemistilaisuudessa 25.1.2023 palkansaajajärjestöt nostivat esiin siirtyvän henkilöstön irtisanomissuojan. Irtisanomissuoja asettaisi tuleville työvoimaviranomaisille valtiolta liikkeenluovutuksella siirtyvän henkilöstön eriarvoiseen, parempaan asemaan verrattuna muuhun kunnassa työskentelevään henkilöstöön. Henkilöstön tasapuolinen kohtelu on muutoksen kriittinen menestystekijä. KT pitää erityisen tärkeänä henkilöstön tasapuolisen kohtelua. Jotta työnantajat voivat toteuttaa lakisääteisen velvoitteensa koskien henkilöstön tasapuolista kohtelua, siirtyvälle henkilöstölle ei tule säätää parempia työehtoja kuin vastaanottavien kuntien henkilöstöllä on.

Hallituksen esityksen luonnoksen mukaan*”(t)yövoimapalveluiden järjestämisvastuun siirtoa koskevan uudistuksen tavoitteena on kasvattaa työllisyyttä edistämällä työn kysyntää ja tarjontaa valtion ja kuntien välisellä yhteistyöllä sekä vahvistaa alueiden elinvoimaa ja kilpailukykyä asiakaslähtöisillä palveluilla hyödyntämällä kuntaekosysteemin mahdollisuuksia”.* KT:n näkemyksen mukaan tulevien työvoimaviranomaisten tarkoituksen mukainen palveluiden järjestäminen ja uudistuksen tavoitteiden toteutuminen vaarantuisi, jos siirtyvälle henkilöstölle säädettäisiin liikkeenluovutuksen takaamia oikeuksia laajemmasta palvelussuhdeturvasta. Mahdollinen irtisanomissuoja hankaloittaisi työvoimaviranomaisten lakisääteisten tehtävien hoitoa ja rajoittaisi merkittävästi tulevien työvoimaviranimaisten toimintamahdollisuuksia töiden organisoinnissa, mikä voi vaikuttaa haitallisesti resurssien tarkoituksenmukaiseen käyttöön ja työilmapiiriin sekä työhyvinvointiin. Lisäksi irtisanomissuojasta aiheutuisi KT:n arvion mukaan työvoimaviranomaisille tarpeettomia kustannuksia. Näin ollen irtisanomissuoja ei KT:n näkemyksen mukaan edistä uudistuksen tavoitteiden toteutumista.

PARAS - lainsäädännössä henkilöstölle säädettiin irtisanomissuoja. Kyseistä lainsäädäntöä koskevassa tutkimuksessa on viitattu kyseiseen irtisanomissuojaan. Tutkimuksissa irtisanomissuoja on nähty kankeana, kalliina, epätasa-arvoisena ja sen on katsottu estäneen kuntia järjestämästä toimintaansa tarkoituksenmukaisella tavalla. Myöskään hyvinvointialueita koskevaan voimaanpanolakiin ei ole säädetty irtisanomissuojaa.

KT korostaa, että liikkeen luovutuksen piiriin kuuluvan henkilöstön palkkaharmonisaation valmistelu tulee toteuttaa vasta sen jälkeen, kun siirtyvä henkilöstö on siirtynyt kunta-alan sopimusten ja sen mukaisen palkkausjärjestelmän piiriin. Tämä on olennaista kuntien työllisyyspalveluissa työskentelevän koko henkilöstön tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

Anne Kiiski

neuvottelujohtaja