

Nybondas-Kangas

1.3.2021

70/04.01.01/2021

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Eduskunta

Kuulemistilaisuus 1.3.2021

HE 241/2020 vp hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi sekä Euroopan paikallisen itsehallinnon peruskirjan 12 ja 13 artiklan mukaisen ilmoituksen antamiseksi

KT katsoo, että hyvinvointialueita koskeva työ- ja virkasuhdelainsäädäntöä koskeva kokonaisuus on kannatettava.

Liikkeen luovutuksen automaatio kannatettava

Sote-uudistuksessa kuntien ja kuntayhtymien henkilöstöstä noin 212 500 työntekijää ja viranhaltijaa siirtyy hoitamaan hyvinvointialueiden tehtäviä. Näistä työntekijöistä/viranhaltijoista noin 175 000 siirtyy uuden työnantajan palvelukseen. Tarvittavat henkilöstösiirrot on esitetty toteutettavaksi ns. **automaattisena liikkeen luovutuksena**

Henkilöstösiirrot on esitetty toteutettavaksi ns. **automaattisena liikkeen luovutuksena**. Tämä on kannatettavaa, mm. siitä syystä, että joillakin alueilla luovutuksia tapahtuu kymmenistä eri yksiköistä.

Hallituksen esitys ei enää sisällä palveluiden ns. valinnanvapautta. Näin ollen jatko-luovutuksia hyvinvointialueilta eteenpäin ei ennakoida tapahtuvat suuressa määrin. Mikäli hyvinvointialue perustaa yhtiöitä ym. yhteisöjä käytössä on normaalit työsopimuslain ja viranhaltijalain liikkeen luovutuksen periaatteet. Tämä on KT:n mielestä riittävää.

Kunta-alan työ- ja virkalainsäädäntö turvaa osaltaan jatkumon

Hallituksen esityksen mukaan kunta-alan työ- ja virkalainsäädäntö ulotetaan koskemaan myös hyvinvointialueita. Tämä koskee mm. yhteistoimintalakia, viranhaltijalakia ja työ- ja virkaehtosopimusten taustalainsäädäntöä. Esitys on kannatettava, koska kyse on julkisen hallinnon tasosta, jonka työvoima tulee kuntasektorilta. Valittu tapa turvaa osaltaan hallittua siirtoa hyvinvointialueille.

KT edustaa myös hyvinvointialueita

Hyvinvointialueista tulee Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n automaattisia jäseniä (lakiehdotus kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajatoiminnan järjestämisestä). KT on edustanut kuntia ja kuntayhtymiä puolen vuosisadan verran. KT on myös keskusjärjestö mm. EK:n tavoin. Hallituksen esitys turvaa muutosta, sillä jatkossa myös hyvinvointialueiden työnantajatoiminta hoidetaan sekä alan työ- ja virkaehtosopimukset neuvotellaan KT:n toimesta. Alan työntekijöitä edustavat samat järjestöt kuin kunta-alalla (kuntien ja hyvinvointialueiden pääsopijajärjestöt Sote ry, JAU ry ja JUKO ry). Sote-uudistuksen toteutuessa KT solmii näiden järjestöjen kanssa pääsopimuksen, jonka perusteella työ- ja virkaehtosopimustoiminta sekä paikallinen sopiminen mahdollistuu.

Uuteen KT:n hallintoon perustetaan kunta- ja hyvinvointialuejaostojen lisäksi myös yritysjaosto. Sekä hyvinvointialueiden että kuntien omistamat tai määräysvallassa olevat lakiehdotuksessa tarkemmin määritellyt yhteisöt voivat liittyä KT:n jäseniksi. Tämä on tärkeää mahdollisuus julkisyhteisölle muutostilanteessa, kun palvelutuotantoa halutaan kehittää hallitusti.

Eläkelaitoksena Keva

Hyvinvointialueista tulee Kevan jäseniä, samoin hyvinvointialueiden omistamat tai määräysvallassa olevat yhteisöt voivat järjestää eläkkeensä Kevan kautta. KT kannattaa ehdotusta.

Eläkemaksun osat ovat ehdotuksen mukaan työansioihin perustuva eläkemaksu ja työkyvyttömyyseläkemaksu. Eläkemaksu vastaisi rakenteeltaan nykyistä Kevan jäsenyhteisön palkkaperusteista eläkemaksua, joka muodostuu työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työkyvyttömyyseläkemaksusta.

Eläkemaksun lisäksi kunnat ja hyvinvointialueet maksaisivat tasausmaksua. **Tasausmaksun määräytymisen perusteet on hallituksen esityksessä, ja lain perusteissa aivan oikein tarkasti määriteltä eikä esitystä pidä muuttaa.** Ellei tasausmaksun määräytymistä säädellä tarkalleen hallituksen esityksen mukaisesti, kuntien ja hyvinvointialueiden eläkekustannusten nousun riski kasvaa.

Esityksen mukaan Keva päättäisi jäsenyhteisöiltä kerättävien eläkemaksujen ja tasausmaksun määrän. Eläkemaksujen tulisi olla jäsenyhteisöille keskimäärin samantasoiset kuin työntekijäin eläkelain mukainen keskimääräinen työeläkevakuutusmaksu. Hallituksen esityksen mukaan näin on käytännössä toimittu nykyäänkin Kevan jäsenyhteisöjen palkkaperusteisen eläkemaksun osalta.

Henkilöstö mukana valmistelemassa muutosta

KT pitää tärkeänä, että henkilöstö on mukana valmistelussa. Hallituksen esityksessä tätä turvaa moni seikka. Yhteistoimintalaki velvoittaa luovuttavat työnantajat käymään yhteistoimintaneuvottelut ennen luovutusta, samoin hyvinvointialueet luovutuksen saajina (Kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistoimintalaki 4 § ja 11 §). Myös väliaikaishallinnossa valmistellaan henkilöstösiirtoja, henkilöstösopimuksia ja muita henkilöstöön vaikuttavia strategioita (mm. organisaatorakenne, hallintosääntö). Myös väliaikaishallinnossa toimii yhteistoimintaelin, johon valitaan alueilta henkilöstön edustajat pääsopijajärjestöjen myötävaikutuksella.

KT ja pääsopijajärjestöt ovat myös antaneet suosituksen rakennemuutoksen aikaisesta luottamusmiestoiminnasta.

Muutenkin on tärkeää, että eri sote-ammattilaisten ääni kuuluu muutosprosessissa. Tätä turvaa vapaamuotoiset kommunikaatiotavat, jatkuva informaation jakaminen väliaikaishallinnon toimesta kuten myös henkilöstön ja esimiesten kouluttaminen muutoksen liittyen. KT on tehnyt mallinnusta henkilöstö- ja muutosjohtamisen prosesseista ja hyvistä käytännöistä Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarjassa 49/2017.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/79900>

Palkkaharmonisaation kustannukset

Työnantajamuutokset ja henkilöstösiirrot tulevat aiheuttamaan mittavia kustannuksia hyvinvointialueille.

Erillislainsäädännölle tarvetta

KT pitää edelleen tärkeänä, että yhteensovittamista koskeva kokonaisuus ratkaistaisiin voimaanpanolakiin tulevalla erillismääräyksellä. Hallituksen esitykseen tällaista määräystä ei sisälly.

KT esitti jo Sipilän hallituksen valmistellessa uudistusta mallin, jolla palkkauksen yhteensovittamisesta aiheutuvia kuluja rajoitettaisiin. KT:n malli perustuu siihen, että siirtyvän henkilöstön tehtävän vaativuutta koskeva palkanosa yhteen sovitetaan vaativuusryhmittäin ns. mediaanipalkkatason mukaan. Ylimenevä osa on siirtyvälle henkilöstölle siirtymäkauden lisää, niin kauan kuin tehtävä maakunnassa pysyy samana. Kenenkään palkkaa ei näin ollen hyvinvointialueille siirtymisen johdosta alenneta, mutta yhteensovittaminen (harmonisointi) tapahtuisi keskimmäisen palkan tasolle vaativuusryhmittäin.

On epätodennäköistä, että harmonisaatiotavasta ja -tasosta saavutettaisiin yksimielisyys KT:n ja hyvinvointialueita edustavien järjestöjen kesken neuvotteluteitse.

Muutoskulun suuruutta on vielä vaikea arvioida luotettavasti

Hallituksen esityksessä on arvioitu, että palkkaharmonisaation kustannukset olisivat noin 60 miljoonaa euroa jos palkat harmonisoidaan mediaaniin ja noin 560 miljoonaa euroa, jos palkat harmonisoidaan 9. desiiliin. Esityksessä on huomioitu se, että Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimi tai HUS ei liity yhteen muiden työnantajayksiköiden kanssa. Hallituksen arvio sisältää paljon epävarmuustekijöitä.

Tässä vaiheessa on epäselvää se, miten hyvinvointialue järjestää palvelut. Siirtykö palkansaajia konserniosakeyhtiöihin tai yhteisöihin, jolloin heihin sovellettava työehtosopimus muuttuu? Perustetaanko HY-alueiden yhteisiä toimijoita, joihin henkilöstöä siirretään?

Hyvinvointialueille neuvotellaan työ- ja virkaehtosopimukset (sote-sopimus, lääkärisopimus, alueiden yleinen sopimus). Tässä vaiheessa ei ole vielä tiedossa se, onko esim. sote-henkilöstön palkkausjärjestelmä rungoltaan sama kuin kunta-alalla ja jatketaanko työnantajakohtaisilla vaativuudenarviointijärjestelmillä.

Kustannuksen suuruuteen vaikuttaa myös se, miten isot erot saman vaatuvuusryhmän palkoissa on. Jo yksikin poikkeavan korkeata tehtäväkohtaista palkkaa saava työntekijä riittää aiheuttamaan suuren eron, joka on viime kädessä korjattava, mikäli lain-säädäntö ei tätä rajoita. Oikeuskäytännön valossa riskitekijät ovat kohonneet siihen nähden, mihin palkkatasoon harmonisaatio on tehtävä.

Yhteenvetona voidaan todeta, että kustannus voi hyvinkin olla yli hallituksen esityksessä esitetyn. Kustannusta ei kuitenkaan voida esittää vielä luotettavasti. Vaikka Uudenmaan ratkaisu toisaalta vähentää alueella tapahtuvia liikkeen luovutuksia, lisäkustannuksia näillekin yksiköille (Helsinki, HUS) voi tulla työehtosopimusten muutosten kautta (hyvinvointialueen palkkausjärjestelmät).

Joka tapauksessa tarvitaan pitkä siirtymäaika

Erilaiset siirtymäsäännökset ovat ehdottomasti tarpeen, jotta merkittävät muutokset rahoituksessa eivät ole kohtuuttomia niin kunta- kuin hyvinvointialueyönantajille.

Mikäli harmonisaatiota ei ole mahdollista rajoittaa, tulee siirtymäajan olla pitkä, viidestä kymmeneen vuoteen.

Mikäli edelleen katsottaisiin, ettei kustannuksia voida rajoittaa, valtion tulee kattaa harmonisaatiokulut täysimääräisesti hyvinvointialueille.

Tekninen korjaus KT-lakiin

KT pyytää korjausta KT-lakiin. Korjaustarpeesta on oltu yhteydessä myös VM:n valmistelijoihin, jotka ovat asiasta tietoisia.

Muutos koskee siirtymäsäännöstä (16 §), tarkoitus on yksinkertaistaa jäsenmaksujen perintää muutostilanteessa 2022-2023. Vuonna 2022 rahoitus KT:n toimintaan tulee, kuten tähänkin saakka, kunnilta. Vuodesta 2023 alkaen rahoitus tulee palkkasummien perusteella kaikilta KT:n jäsenyhteisöiltä.

Uusi ehdotus 16 §:

*Sen estämättä, mitä 11 §:ssä säädetään, Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n jäsenyhteisöjen maksuosuudet peritään **31 päivään joulukuuta 2022** kumotun kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta annetun lain 6 §:n mukaisesti. Vuoden **2023** maksuosuuksien ennakot määrätään jäsenyhteisöjen tammikuun **2023** palkkasummien perusteella.*

Vastaava muutos tulisi tehdä myös määräyksen perusteluihin.

KT KUNTATYÖNANTAJAT

Kunta-alan työmarkkinajohtaja

Markku Jalonen

Neuvottelupäällikkö

Henrika Nybondas-Kangas