

Nybondas-Kangas

1.3.2021

60/04.01.01/2021

Valtiovarainvaliokunta
Eduskunta

Kuulemistilaisuus 2.3.2021,
kuulemisen teemana uudistuksen vaikutukset talouden näkökulmasta

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 yhteensovittamisen (harmonisaation) kustannukset ylittävät julkisen talouden kantokyvyn, ellei niitä lainsäädännöllä rajata. Valtion tulee varautua kattaamaan hyvinvointialueille aiheutuvat palkkaharmonisaatiokulut.

Henkilöstösiirto on historiallinen

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. Alueellisesti, kun henkilöstöä siirtyy usealta kymmeneltä työnantajalta yhteen, on selvää, että liikkeen luovutuksesta aiheutuu mittavia muutoskuluja.

Kunta-alan organisaatiot ovat harmonisoineet palkkoja työnantajien yhdistymisten yhteydessä ainakin paras- ja kuntauudistuksen ajoista eli 2000- luvun puolivälistä lähtien. Harmonisaatiosta on syntynyt oikeuskäytäntöä, jolla tulkitaan perustuslain, tasavertaisuuslain ja työsopimuslain sekä kunnallisen viranhaltijain tasapuolisen ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteita.

Erillislainsäädännölle tarvetta

KT pitää edelleen tärkeänä, että yhteensovittamista koskeva kokonaisuus ratkaistaisiin voimaannpanolakiin 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 vaatavuutta 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,

Kunnallinen työmarkkinalaitos

Toinen linja 14
00530 Helsinki
PL 200, 00101 Helsinki

Puhelin 09 7711
etunimi.sukunimi@kt.fi
www.kt.fi

Kommunala arbetsmarknadsverket

Andra linjen 14
00530 Helsingfors
PB 200, 00101 Helsingfors

Telefon 09 7711
fornamn.efternamn@kt.fi
www.kt.fi/sv

mutta yhteensovittaminen (harmonisointi) tapahtuisi keskimmäisen palkan tasolle vaatavuusryhmittäin.

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

Muutuskulun 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 vaatavuudenarviointijärjestelmillä.

Kustannuksen suuruuteen vaikuttaa myös se, miten isot erot saman vaatavuusryhmän palkoissa on. Jo yksikin poikkeavan korkeata tehtäväkohtaista palkkaa saava työntekijä riittää aiheuttamaan suuren eron, joka on viime kädessä korjattava, mikäli lainsäädäntö 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 esimerkiksi 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.

Eläkemaksut tulee pitää maltillisina ja kilpailukykyisinä yksityisen sektorin kanssa

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 peruste-luissa aivan oikein tarkasti määritelty, 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.

KT KUNTATYÖNANTAJAT

Kunta-alan työmarkkinajohtaja

Markku Jalonen

Neuvottelupäällikkö

Henrika Nybondas-Kangas