29.3.2017

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Viite: Kirjallinen kuulemispyyntönne 19.4.2107 tilaisuuteen / HE 15/2017

Hallituksen esitys eduskunnalle maakuntien perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi sekä Euroopan paikallisen itsehallinnon peruskirjan 12 ja 13 artiklan mukaisen ilmoituksen antamiseksi

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n lausunto koskien henkilöstön asemaa koskevia säännösehdotuksia maakuntien perustamiseen ja sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisen uudistamiseen liittyvissä lakiehdotuksissa (HE:ssä 15/2017 vp)

Pyydettynä lausuntonaan Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry esittää kunnioittaen seuraavaa:

Maakuntauudistuksessa siirretään noin 215 000 työntekijän ja viranhaltijan tehtävät kunnista ja kuntayhtymistä maakuntien ja niiden omistamien yhtiöiden hoidettavaksi. Kyse on poikkeuksellisen laajasta yhteiskunnallisten palvelujen uudelleenjärjestelystä ja samalla merkittävästä julkisen sektorin työmarkkinoiden rakennemuutoksesta. Tämän vuoksi kuntien ja kuntayhtymien henkilöstön työpaikkojen turvaamista, työ- ja virkasuhteiden katkeamatonta jatkumista ja palvelussuhteen ehtojen määrittämistä koskevien siirtymäajan pelisääntöjen kirjaaminen lakiin on välttämätöntä. Maakuntalain ja sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain voimaanpanolakiin tarvitaan selkeät henkilöstön asemaa koskevat siirtymäajan säännökset paitsi työntekijöiden ja viranhaltijoiden aseman turvaamiseksi myös sosiaali- ja terveyspalvelujen keskeytymättömän ja kitkattoman saatavuuden varmistamiseksi.

Henkilöstön asemaa koskevia siirtymäsäännöksiä on valmisteltu valtiovarainministeriön alaisissa työryhmissä. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry on pitänyt myönteisenä, mutta myös välttämättömänä sitä, että julkisen sektorin työmarkkinajärjestöjen edustajat ovat voineet osallistua näiden valmistelutyöryhmien työskentelyyn joko asiantuntijoina tai työryhmien jäseninä.

1. Siirtymävaihetta koskevat lakiehdotukset

Henkilöstön asemasta kuntien ja kuntayhtymien sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen palvelujen siirtyessä maakuntiin ehdotetaan säädettäväksi laissa maakuntalain, sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain ja pelastustoimen järjestämisestä annetun lain voimaanpanosta (voimaanpanolaki).

Henkilöstöä koskeva voimaanpanolain 14 § 1 ja 2 momentit

Henkilöstön kannalta tärkein maakunta- ja sote-uudistukseen liittyvä tavoite on työpaikkojen säilyttäminen. Tämä edellyttää, että kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa olevat viranhaltijat ja työntekijät siirretään heidän palvelusuhteidensa katkeamatta niiden maakuntien tai maakuntien omistamien yhtiöiden palvelukseen, joihin heidän tehtävänsä siirtyvät.

Kuten edellä on todettu, henkilöstön sujuva ja sovittuihin pelisääntöihin perustuva siirtyminen kunnista ja kuntayhtymistä maakuntakonserneihin on välttämätöntä myös sen varmistamiseksi, ettei sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastuspalvelujen saatavuuteen ja palvelujärjestelmän toimivuuteen tule katkoksia maakuntakonserniin siirryttäessä eikä muutoksen yhteydessä tapahdu palvelujen laadun heikentymistä.

Edellytykset henkilöstön aseman turvaamiselle ja palvelujen saatavuuden varmistamiselle luodaan siten, että henkilöstön siirtoa koskevaa ns. liikkeenluovutusperiaatteen noudattamisvelvollisuus perustuu suoraan voimaanpanolakiin.

Tämän mukaisesti voimaanpanolakiehdotuksen 14 §:ssä todetaan, että sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen tehtävien ja niiden tukitehtävien siirto maakuntakonserniin katsotaan voimaanpanolain nojalla liikkeenluovutukseksi.

JHL ei ainoastaan puolla voimaanpanolain 14 §:n säätämistä, vaan pitää säännösehdotusta välttämättömänä edellytyksenä maakunta- ja sote-uudistuksen onnistuneelle toimeenpanolle.

(Liikkeenluovutus-käsite on sinänsä vakiintunut työ- ja virkamiesoikeudessa. Tästä huolimatta esitämme harkittavaksi, tulisiko voimaanpanolakiehdotuksen 14 §:n 1 momentin sanamuotoon lisätä viittaus **työsopimuslain 1 luvun 10 §:n** ja kunnallisesta viranhaltijasta/ **kunnan ja maakunnan viranhaltijasta annetun lain 5 luvun 25 §:n** tarkoittamaan liikkeenluovutukseen).

Yhtiöiden perustaminen ja henkilöstön siirto yhtiöihin (voimaanpanolain 14 §:n 4 momentti)

Voimaanpanolain 14 §:n 4 momentissa ehdotetaan, että liikkeenluovutusperiaatetta sovelletaan henkilöstön siirtoon myös mikäli sosiaali- ja terveydenhuollon tai pelastustoimen tehtäviä tai niiden tukitehtäviä siirretään sellaisen maakunnan tai maakuntien omistaman yhtiön hoidettavaksi, joka perustetaan 31.12.2020 mennessä. Tällä säännöksellä on tarkoitus järjestää henkilöstön asema siinä vaiheessa kun valinnanvapauden piiriin kuuluvat maakuntien palvelut on pakko yhtiöittää. Säännöstä on tarkoitus soveltaa myös silloin kun maakunta joutuu yhtiöittämään palvelujaan maakuntalain 15 luvun 112 §:n perusteella (maakunnan toiminta kilpailutilanteessa markkinoilla).

JHL pitää tärkeänä, että kaikissa niissä yhtiöittämis- tai palvelujen ulkoistamistilanteissa, jotka ovat seurausta maakunta- ja sote-uudistusta koskevan lainsäädännön toimeenpanosta, turvataan henkilöstön asema siten, että liikkeenluovutusperiaatteen noudattamisvelvoite kirjataan lakiin.

Liikkeenluovutusperiaatetta tulee soveltaa riippumatta siitä, missä järjestyksessä maakuntien organisaatioita perustetaan. Voimaanpanolakiehdotuksen 14 § 4 momentissa säädettävä ns. jatkoyhtiöittämisiä koskeva liikkeenluovutusperiaate välttämätön sekä henkilöstön aseman turvaamiseksi että palvelujen saatavuuden varmistamiseksi myös maakunnan toimintojen yhtiöittämistilanteissa.

JHL kuitenkin katsoo, että lakiehdotukseen sisältyvä määräaika yhtiöittämisiin liittyvälle liikkeenluovutusperiaatteen noudattamiselle on liian lyhyt.

Lisäksi katsomme, että maakuntalain 15 luvun 112 §:n tarkoittamissa pakkoyhtiöittämistilanteissa liikkeenluovutusperiaate tulisi olla samalla tavoin pakottavaa oikeutta kuin yhtiöittämisvelvoitekin riippumatta siitä, milloin kilpailutilanteesta johtuen yhtiöittäminen joudutaan tekemään.

Muutosehdotus:

JHL esittää, että voimaanpanolain 14 §:n 4 momenttiin sisältyvää liikkeenluovutusperiaatteen noudattamista koskevaa määräaikaa pidennetään tai 14 §:n 4 momentti kirjoitetaan siten, että sen mukaan liikkeenluovutusperiaatetta on noudatettava aina silloin kun maakunnan tai sen liikelaitoksen tehtäviä siirretään joko maakuntakonserniin kuuluvan yhtiön tai muun yhtiön tai yhteisön hoidettavaksi maakuntauudistusta koskevan lainsäädännön seurauksena.

Lisäksi esitämme, että joka tapauksessa voimaanpanolain 3 luvun 14 §:ään lisätään uusi 5 momentti, jossa todetaan, että maakunnan yhtiöittäessä palvelujaan maakuntalain 15 luvun 112 §:n nojalla, katsotaan yhtiöittäminen työsopimuslain (26.1.2001/55) 1 luvun 10 §:ssä ja kunnan ja maakunnan viranhaltijasta annetun lain (…..) 5 luvun 25 §:ssä tarkoitetuksi liikkeenluovutukseksi.

Lisäeläketurvaa koskeva voimaanpanolain 15 §

JHL puoltaa voimaanpanoa koskevan lakiehdotuksen 15 §:n säätämistä.

Maakunta- ja sote-uudistuksessa on kyse julkisten yhteisöjen tehtävien lakisääteisestä uudelleenorganisoinnista siten, että julkisen sektorin sisällä vastuu palvelujen järjestämistä ja tuottamisesta siirretään lain nojalla yhdeltä julkisyhteisön toimijalta toiselle. Olisi kohtuutonta, jos tämäntyyppinen järjestely johtaisi henkilöstön eläke-etuuksien heikkenemiseen.

Kuten edellä on voimaanpanolain 14 §:n 4 momenttia koskevan lakiehdotuksen kohdalla todettu, on siirtymä- ja yhtiöittämisjärjestelyihin liittyvä kahden vuoden määräaika mielestämme liian lyhyt. Myös lisäeläke-etuuden osalta hallitus esittää, että yhtiöiden tulisi turvata lisäeläke-etuudet vain, mikäli maakunnan toimintojen yhtiöittäminen tapahtuu 31.12.2020 mennessä. Mielestämme lisäeläke-etuuksien turvaamiseen liittyvä määräaika tulee olla ehdotettua pidempi.

Lisäksi JHL katsoo, että lisäeläketurvaa koskevassa 15 §:ssä tulisi huomioida myös se mahdollisuus, että henkilöstöä on siirtynyt ensin kunnista tai kuntayhtymistä valtion perustamiin palvelukeskuksiin ja vasta tämän jälkeen henkilöstöä siirtyy maakuntiin. Koska palvelukeskukset eivät ole Kevan jäsenyhteisöjä vielä siinä vaiheessa, kun ne ovat yksinomaan valtion omistuksessa, tulisi 15 §:ään lisätä maininta, jonka mukaan myös valtion omistaman palvelukeskuksen henkilöstölle tulee turvata lisäeläke-etuus.

Lienee epätodennäköistä, että valtion omistaman palvelukeskuksen palveluksesta henkilöstöä siirtyisi suoraan johonkin muuhun maakunnan omistamaan yhtiöön (kuin palvelukeskukseen). JHL kuitenkin esittää harkittavaksi, että tämäkin mahdollisuus huomioidaan lisäeläketurvaa koskevassa 15 §:ssä.

Muutosehdotus:

JHL esittää, että voimaanpanolain lisäeläketurvaa koskevaa 15 §:ää muutetaan siten, että **valtion omistuksessa olevan, maakuntalain 16 luvussa tarkoitetun palvelukeskuksen** ja maakuntakonserniin kuuluvan tai maakuntien määräysvallassa olevan **31.12.2025** mennessä perustetun yhteisön on huolehdittava tässä lainkohdassa tarkoitetun lisäeläke-etuuden säilymisestä henkilöillä, jotka siirtyvät niiden palvelukseen maakuntauudistuksesta johtuvan järjestelyn johdosta Kevan jäsenyhteisön tai valtion omistaman palvelukeskuksen palveluksesta.

Valtion omistuksessa olevan palvelukeskuksen henkilöstön lisäeläke-etuuden säilymisestä tulee huolehtia valtion omistaman palvelukeskuksen siirtyessä maakunnan omistukseen.

JHL perustelee edellä mainittua muutosehdotusta sillä, että voimaanpanolakia koskevan hallituksen esityksen perustelujen mukaan maakuntien valtakunnallisten palvelukeskuksien perustamisen on tarkoitus tapahtua valtiovallan toimesta. Hallituksen esityksen perusteluissa (s. 512) on todettu, että jos näihin palvelukeskuksiin palkataan henkilöstöä sinä aikana, kun yhtiön osakeomistus on vielä valtiolla, olisi kunnista ja kuntayhtymistä siirtyvän henkilöstön lisäeläketurvan säilymisestä säädettävä erikseen.

Hallituksen lakiehdotuksen 15 ja 16 §:iä koskevat perustelut huomioon ottaen on epäselvää, riittääkö hallituksen esityksen mukainen 15 §:n lisäeläketurvasäännös turvaamaan henkilöstön lisäeläke-etuudet myös siinä tapauksessa, että henkilöstö on siirtynyt ensin valtion omistaman palvelukeskuksen palvelukseen ja vasta myöhemmin palvelukeskus siirretään maakuntien omistukseen tai henkilöstöä siirtyy suoraan. Vai onko niin, että viime mainitun tilanteen varalta 15 §:ään tulisi sisällyttää myös valtiota velvoittava erityismääräys lisäeläke-etuuden säilymisestä huolehtimisesta?

Palvelukeskuksen henkilöstön eläketurva (voimaanpanolaki 16 §)

JHL puoltaa sitä, että voimaanpanolakiehdotuksen 16 §:ssä säädetään maakuntien valtakunnallisten palvelukeskusten mahdollisuudesta liittyä Kevan jäsenyhteisöksi.

Palkkaharmonisointia koskeva ehdotus:

Maakuntien perustaminen tarkoittaa sitä, että kuhunkin maakuntaan siirretään työntekijöitä ja viranhaltijoita useista eri kunnista ja kuntayhtymistä. Vaikka kunnissa ja kuntayhtymissä työskentelevän henkilöstön vähimmäispalkat perustuvat valtakunnallisten työ- ja virkaehtosopimusten vähimmäispalkkamääräyksiin, on kaikissa kunnissa ja kuntayhtymissä olemassa oma paikallinen työn vaativuuteen perustuva palkkausjärjestelmänsä.

Kunta-alan nykyisestä palkkausjärjestelmästä seuraa, että kunkin maakunnan palvelukseen tulee henkilökuntaa erilaisten paikallisten palkkausjärjestelmien piiristä. Tämä puolestaan johtaa siihen, että maakunnissa samoissa tai yhtä vaativissa tehtävissä tulee olemaan työntekijöitä ja viranhaltijoita, joilla on erisuuruinen euromääräinen tehtäväkohtainen palkka.

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Vastaava tasapuolisen kohtelun periaate sisältyy myös kunnan ja maakunnan viranhaltijaa koskevan lakiehdotuksen 3 luvun 12 §:n 1 momenttiin.

Tasapuolisen kohtelun periaate edellyttää, ettei työnantaja maksa erisuuruista tehtäväkohtaista palkkaa samaa tai samanarvoista työtä tekeville työntekijöille ja viranhaltijoille. Maakuntien on siten kohtuullisessa ajassa maakuntien perustamisen jälkeen ryhdyttävä toimenpiteisiin palveluksessaan olevan henkilöstön palkkojen yhdenmukaistamiseksi.

Muutosehdotus:

JHL katsoo, että palkkojen yhdenmukaistamisvelvoitteesta tulisi ottaa yleissäännös maakuntalain, sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain ja pelastustoimen järjestämisestä annetun lain voimaanpanoa koskevaan lakiin. Palkkaharmonisointia koskevan voimaanpanolain säännöksen tarkoituksena olisi varmistaa, että maakunnat ja maakuntien omistamat yhtiöt ryhtyvät toteuttamaan ilman tarpeetonta viivytystä ja yhdenmukaisesti kaikkien eri ammattiryhmien osalta palkkojen harmonisointia.

Palkkaharmonisointi on oikeuskäytännössä vahvistettu työnantajan lakisääteinen velvoite eikä sitä koskevan säännöksen sisällyttäminen voimaanpanolakiin rajoittaisi millään tavoin työmarkkinaosapuolten sopimusvapautta, koska yhdenmukaistamisvaade perustuu olemassa olevien, euromääräisten palkkojen yhdenmukaistamiseen.

2. Maakunnan väliaikainen valmistelutoimielin ja henkilöstön osallistumisoikeudet:

Voimaanpanolakiehdotuksen 7 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan maakunnan väliaikaisen valmisteluelimen keskeinen tehtävänä on selvittää maakunnille siirtyvä henkilöstö ja valmistella maakuntavaltuustolle ehdotukset henkilöstön siirtosuunnitelmaksi ja -sopimuksiksi.

JHL katsoo, että siirtosuunnitelmat ja -sopimukset ovat sellaisia henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia päätöksiä, joiden valmistelu tulee tapahtua yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla tulee olla mahdollisuus osallistua siirtosuunnitelman ja -sopimuksen valmisteluun.

Valtiovarainministeriön työryhmässä, joka alkuvuodesta 2016 valmisteli maakuntien henkilöstöä koskevien työ- ja virkaehtosopimuslakien, viranhaltijalain, yt-lain ja voimaanpanolain pykäläluonnoksia, hyväksyttiin väliaikaishallintoa koskeva yhteistoimintaperiaate. Työryhmässä todettiin, että väliaikaishallinnon tulee käsitellä henkilöstön siirtosuunnitelma ja sopimus yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa. Tämän vuoksi JHL katsoo, että asiasta tulee ottaa määräys väliaikaishallintoa koskevaan voimaantulolain 2 lukuun.

Muutosehdotus:

Voimaanpanolakiin tulee sisällyttää säännös, jonka mukaan väliaikaisen toimielimen valmistellessa voimanapanolain 1 luvun 7 §:n 2 momentin 1 -kohdassa tarkoitettuja henkilöstön siirtosuunnitelmia ja -sopimuksia, tulee väliaikaisen valmistelutoimielimen varata henkilöstöjärjestöjen edustajille oikeus osallistua näiden suunnitelmien ja sopimusten valmisteluun.

Lisäksi voimaanpanolakin tulisi ottaa yleissäännös siitä, että väliaikaisen toimielimen tulee muutenkin kutsua henkilöstöjärjestöjen edustajia osallistumaan maakunnan toiminnan ja hallinnon käynnistämisen valmisteluun.

3. Maakunnan palveluksessa olevan henkilöstön asema:

Tukipalvelut tulee organisoida osaksi palveluketjuja

Maakunnan tukipalveluja on suunniteltu organisoitavaksi kolmeen valtakunnalliseen palvelukeskukseen, jotka tuottavat palvelut maakunnille. Osa tukipalveluista siirtyy maakuntaan ja sen liikelaitokseen sekä liikelaitoksen alaisiin yhtiöihin. Yksityiset yritykset, jotka tuottavat sosiaali- ja terveyspalveluja valinnanvapauden piirissä, eivät olisi velvoitettuja käyttämään palvelukeskusten tuottamia tukipalveluja.. Vaarana on, että tukipalvelujen laadusta pyritään säästämään ja niiden osuus palvelutuotantoketjusta katkaistaan.

Tukipalvelujen kilpailuttaminen hinnan osalta minimiin on epätervettä ja johtaa katkenneisiin palveluketjuihin ja kohonneisiin kustannuksiin myöhemmin. Valinnanvapausmallin huonoihin puoliin kuuluu pirstaleisuus ja todennäköisen epätasa-arvon kasvaminen. Tukipalvelujen integroinnilla voitaisiin välttää osa tästä.

Tukipalveluista välinehuolto, puhtaanapito ja ruokahuolto on erityisesti kytkettävä osaksi palveluketjuja, eli niiden tekijät tulee palkata sairaaloihin, palvelulaitoksiin ja terveyskeskuksiin. Kuntien ja maakuntien välinen yhteistyö tukipalvelujen tuottamisessa on mahdollistettava.

Henkilöstön asemaa koskeva maakuntalain 11 luvun 75 §

Tämän pykäläehdotuksen mukaan maakuntien henkilöstö olisi joko virkasuhteessa tai työsopimussuhteessa sen mukaan, kuuluuko maakunnan palveluksessa olevan henkilön tehtäviin julkisen vallan käyttöä vai ei.

Sääntely vastaa voimassa olevaa kuntalakia. JHL:n käsityksen mukaan kahden eri palvelusuhteen järjestelmä on perusteltu paitsi perustuslaista johtuen myös sen vuoksi, että julkisen vallan käyttöön liittyvän osittain erilaisen vastuun vuoksi virkasuhteen käyttö on omiaan korostamaan ja selkeyttämään myös henkilöstölle tämän vastuun olemassaoloa.

Maakuntalakia koskevan hallituksen esityksen perusteluissa on kuvattu erilaisia julkisen vallan käyttöön liittyvä työtilanteita. Sen sijaan maakuntalaissa tai muuallakaan valtion ja kuntien hallintoa koskevassa lainsäädännössä ei ole määritelty julkisen vallan käsitettä.

Julkista valtaa käyttävä henkilö on määritelty virkarikoksia koskevan rikoslain 40 luvun 11 §:n 5 -kohdassa. Muuten julkisen vallan käsite on jossakin määrin epäselvä ja tulkinnanvarainenkin. Tämän vuoksi tulisikin harkita, olisiko lainsäädännössä tarpeen ja mahdollista määritellä julkisen vallan käsitettä ja sisältöä muutenkin kuin mainitussa rikoslain säännöksessä.

Viran perustamista ja lakkauttamista koskeva maakuntalain 76 §

JHL:llä ei ole huomauttamista tämän lakiehdotuksen suhteen.

Maakuntalain 77 §, joka koskee viran muuttamista työsuhteeksi

JHL:llä ei sinänsä ole huomauttamista tähän pykäläehdotukseen sisältyvään viran työsuhteeksi muuttamista koskevaan periaatteeseen.

Lakiehdotuksessa tai sen perusteluissa ei kerrota, mitä palvelussuhteelle tapahtuu, jos viranhaltija ei hyväksy uutta työsopimusta. Työsuhteen syntyminen kuitenkin edellyttää työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaan työnantajan ja työntekijän välistä sopimista työnteosta. Voidaanko pykäläehdotuksessa tarkoitettua tilannetta tulkita siten, että työsuhteeseen siirtymisestä syntyy ns. hiljainen sopimus, jos viranhaltija /työntekijä jatkaa työntekoa siitä huolimatta, ettei hän ehkä nimenomaisesti ole hyväksynyt virkansa muuttamista työsuhteeksi eikä allekirjoittanut uutta työsopimusta? Mikäli näin on, olisi tämä tulkinta ehkä tarpeen lisätä hallituksen esityksen perusteluihin.

Lisäksi katsomme, että 77 §:ään tulisi sisällyttää työnantajan velvollisuus varata viranhaltijalle tilaisuus tulla kuulluksi ennen kuin virkaa ryhdytään muuttamaan työsuhteeksi. Hallituksen esityksen mukaan työnantajalla olisi velvollisuus antaa työntekijälle selvitys uuden työsuhteen ehdoista. Tämä on sinänsä tarpeellinen säännös, mutta kuitenkin eri asia kuin viranhaltijan kuuleminen siinä vaiheessa kun muutosta virkasuhteesta työsuhteeseen valmistellaan. Tämän vuoksi esitämme kuulemisvelvoitteen kirjaamista lakiin.

Muutosehdotus:

> JHL esittää, että maakuntalakiehdotuksen 77 §:ään lisätään 2 momentti, jonka mukaan viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen kuin työnantaja tekee 1 momentissa tarkoitetun päätöksen viran muuttamisesta työsuhteeksi.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta

Hallitus esittää, että maakuntien viranhaltijoiden ja työntekijöiden asema, oikeudet ja velvollisuudet järjestetään kunnallisen palvelussuhdelainsäädännön mukaisesti. Tässä tarkoituksessa kunnallisia viranhaltijoita koskevaa lainsäädäntöä esitetään muutettavaksi siten, että sitä sovelletaan myös maakuntien palveluksessa oleviin viranhaltijoihin.

JHL puoltaa kunnallisia viranhaltijoita koskevan lain muuttamista hallituksen esittämällä tavalla.

Laki kunnallisista työehtosopimuksista annetun lain muuttamisesta ja laki kunnallisen virkaehtosopimuslain muuttamisesta

Toimivat neuvottelusuhteet ja kattava sopimusjärjestelmä ovat ensiarvoisen tärkeitä sekä maakuntatyönantajien että maakuntien palveluksessa olevan henkilöstön kannalta. Kun maakuntien tehtävistä suuri osa muodostuu maakunnille kunnista ja kuntayhtymistä siirretyistä tehtävistä, on luontevaa, että maakuntien edunvalvontaa tulee jatkossa hoitamaan nykyisen Kunnallisen työmarkkinalaitoksen varaan rakennettava Kunta- ja maakuntatyönantajat KT.

Työmarkkinoiden sopimusvapausperiaatteesta johtuen lainsäädännössä ei määritellä nimenomaisesti sitä, mitkä ovat ne viranhaltija- ja työntekijäjärjestöt, joiden kanssa työnantajajärjestö neuvottelee ja solmii työ- ja virkaehtosopimuksia. Kunnallisen virkaehtosopimuslain 2 luvun 3 §:n 4 momentin perusteella kunta-alalla on kuitenkin solmittu Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja kunta-alan edustavimpien henkilöstöjärjestöjen kesken ns. pääsopimus, jossa on sovittu, mitkä ovat ne viranhaltija- ja työntekijäjärjestöt (ns. pääsopijajärjestöt), joiden kanssa Kunnallinen työmarkkinalaitos on neuvottelut ja sopinut kunta-alan työ- ja virkaehtosopimukset. JHL:n käsityksen mukaan neuvotteluosapuolet määrittävää pääsopimusta tarvitaan maakunta- ja kunta-alalla jatkossakin neuvottelu- ja sopimustoiminnan yhtenäisyyden, vakauden ja jatkuvuuden turvaamiseksi

Edellä mainituista syistä JHL puoltaa kunnallisista työehtosopimuksista annetun lain muuttamista ja kunnallisen virkaehtosopimuslain muuttamista koskevien hallituksen esitysten hyväksymistä.

Maakunnat voivat tehdä paikallisia työ- ja virkaehtosopimuksia Kunta- ja maakuntatyönantajat ry:n ja pääsopijajärjestöjen solmimien valtakunnallisten työ- ja virkaehtosopimusten sallimissa rajoissa. Voimassa olevien kunta-alan työ- ja virkaehtosopimusten mukaan paikallisten työ- ja virkaehtosopimusten solmimismahdollisuus on erittäin laaja. Kaikista valtakunnallisten työ- ja virkaehtosopimusten määräyksistä voidaan poiketa paikallisin sopimuksin lukuun ottamatta peruspalkkaa, säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta ja sairaus- ja äitiysloma-etuuksia koskevia määräyksiä.

Kunnan ja maakunnan työehtosopimuksia koskevan lakiehdotuksen 2 §:stä ja kunnan ja maakunnan virkaehtosopimuksia koskevan lakiehdotuksen 3 §:n 2 momentista seuraa, että kunnat, kuntayhtymät ja maakunnat eivät voi ilman Kunta- ja maakuntatyönantajat ry:n valtuutusta tehdä paikallisia työ- tai virkaehtosopimuksia sellaisista palvelusuhteen ehdoista tai palvelusuhteisiin liittyvistä muista asioista, joista ei ole määräyksiä valtakunnallisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa. Lakiehdotuksen em. pykälät ovat voimassa olevan lainsäädännön mukaisia.

JHL esittää harkittavaksi, tulisiko lakiin sisällyttää mahdollisuus, jonka mukaan kunnat, kuntayhtymät ja maakunnat voisivat solmia paikallisia työ- ja virkaehtosopimuksia ilman Kunta- ja maakuntatyönantaja ry:n valtuutusta sellaisista palvelussuhteen ehtoihin liittyvistä sopimuksenvaraisista asioista, joista ei ole olemassa määräyksiä kulloinkin voimassa olevissa valtakunnallisissa sopimuksissa. Tämäntyyppisten paikallisten sopimusten tarvetta voi olla esimerkiksi tilanteissa, joissa kunnan, kuntayhtymän tai maakunnan toimintoja uudelleen järjestellään ja henkilöstön asemasta työnantajavaihdoksen yhteydessä on tarpeen sopia paikallisesti ns. siirtosopimuksin.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain muuttamisesta

JHL puoltaa kunta-alan yhteistoimintalain muuttamista siten, että sen soveltamisalaan sisällytetään myös maakuntien ja niiden henkilöstön välinen yhteistoiminta.

Laki kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä:

JHL puoltaa kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonnan järjestämistä koskevan hallituksen lakiesityksen hyväksymistä.

JHL pitää myönteisenä lakiehdotuksen 4 §:n 2 momenttiin sisältyvää kunnallisten osakeyhtiöiden ja vastaavien yhteisöjen mahdollisuutta liittyä jatkossa Kunta- ja maakuntatyönantaja ry:n jäseniksi. Kunnat ja osittain kuntayhtymätkin ovat laajasti yhtiöittäneet toimintojaan ja on todennäköistä, että yhtiöittäminen ei tule olemaan vierasta myöskään maakunnille. Nykyinen kuntia ja kuntayhtymiä ja toisaalta niiden omistamia yhtiöitä koskeva erillinen sopimusjärjestelmä ei ole parhaalla mahdollisella tavalla yhteensopiva kunta- ja maakuntakonsernirakenteen ja siihen liittyvän omistajaohjauksen kanssa. JHL uskoo, että kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvontaa koskevan lakiesityksen 4 §:n 2 momentti mahdollistaa kunta- ja maakuntakonsernien kannalta nykyistä toimivamman ja tehokkaamman sopimusjärjestelmän kehittämisen.

Laki KEVAsta annetun lain muuttamisesta

Kevalain 19 c §:ssä säädetään nykyisen eläkemenoperusteisen korvaavasta tasausmaksusta. Hallituksen lakiesityksen mukaan tasausmaksu jaetaan kuntien ja maakuntien välillä sen mukaisesti mikä niiden osuus eläkejärjestelmän kokonaispalkkasummasta on. Ensimmäisen kerran jako tehdään vuosille 2019–2028, eli tasausmaksun jaon perusteet ovat määräaikaisia. JHL:n mielestä tasausjakson jaon säätämistä toistaiseksi voimassaolevaksi määräaikaisuuden sijaan puoltavat eläkerahoituksen kestävyyteen ja sitä kautta työntekijöille annetun eläkelupauksen pitämiseen liittyvät näkökohdat.

Määräaikainen palkkaperusteinen jakoperuste on omiaan luomaan kannusteen palveluiden yksityistämiselle, kun kunnat/ maakunnat voivat vähentää maksurasitettaan pienentämällä osuuttaan eläkejärjestelmän kokonaispalkkasummasta määräajan loppuun mennessä. Jakoperusteen määräaikaisuus aiheuttaa lisäksi epävarmuutta eläkejärjestelmän rahoituksen ennustettavuuteen.

Sote-uudistukseen liittyvä eläkejärjestelmien siirtymävaiheen 2019 - 2025 ratkaisua koskeva työryhmätyö on parhaillaan käynnissä. Työtä ollaan jatkamassa lähiaikoina laajemmalla julkisen ja yksityisen sektorin eläkejärjestelmän erillisyyttä selvittävällä työllä. Tästä selvitystyöstä on sovittu jo eläkeuudistuksen yhteydessä.

Lisäksi kiinnitämme huomiota työeläkemaksun määräämiseen julkisella sektorilla poiketen nykyisestä. Jatkossa Valtiovarainministeriö vahvistaisi Kevan esityksestä kuntien ja maakuntien vastuulla olevan tasausmaksun suuruuden. VM voisi myös palauttaa asian uudelleen valmisteluun Kevaan. On huomioitava, että myös julkisessa eläkejärjestelmässä ja sen eläkevaroissa on ensisijaisesti kyse työntekijöiden lakisääteiden eläketurvan järjestämisestä ja sen turvaamisesta.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry



Päivi Niemi-Laine
puheenjohtaja

Håkan Ekström
toimialapäällikkö

Lisätietoja: Lakimies Keijo Karhumaa, keijo.karhumaa@jhl.fi, puh.010 7703 212