

Lausuntopohja ja otsikot

1 luku. Yleiset säännökset (1-3 §)

Lausuntonne ehdotetuista säännöksistä:

2 luku. Varhaiskasvatuksen järjestäminen (4-11 §)

Lausuntonne ehdotetuista säännöksistä:

3 luku. Oikeus varhaiskasvatukseen (12-15 §)

Lausuntonne ehdotetuista säännöksistä:

4 luku. Menettelysäännökset (16-20 §)

Lausuntonne ehdotetuista säännöksistä:

5 luku. Varhaiskasvatuksen suunnittelu ja arviointi (21-24 §)

Lausuntonne ehdotetuista säännöksistä:

6 luku. Henkilöstö, kelpoisuusvaatimukset ja niiden siirtymäsäännökset (25-33 § + 75 §:n 2 momentti ja 76 § + asetusluonnos 3 §)

Lausuntonne ehdotetuista säännöksistä:

Katsomme samoin kuin Kuntaliitto, ettei ammattinimikkeistä tule säätää laissa. Päiväkotitoiminnan osalta henkilöstön jakautuminen kolmeen eri nimikkeeseen hankaloittaa varhaiskasvatuksen toteuttamista. Emme myöskään pidä tarkoituksenmukaisena eriyttää nykyisen yleisesti käytössä olevan lastentarhanopettaja -nimikkeen jakautumista varhaiskasvatuksen opettajaksi ja varhaiskasvatuksen sosionomiksi. Nimikkeen tulisi jatkossakin olla yhteinen. Kuten Kuntaliitto, myös KT Kuntatyönantajat esittää, että sekä kasvatustieteen kandidaatin, että sosionomin tutkinnoilla ja riittäväillä varhaiskasvatuksen opinnoilla saisi kelpoisuuden toimia varhaiskasvatuksen opettajana.

Mikäli lakiesityksen mukainen erottelu varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen sosionomien kesken toteutuu, tulee tehtävien erot määritellä. Varhaiskasvatuksen henkilöiden kelpoisuusvaatimukset ja nimike-erottelu tulevat voimaan heti lain voimaantullessa, jolloin myös mahdollisten tehtäväerojen tulisi olla selvillä.

KT Kuntatyöntekijät vastustaa esitystä, jonka mukaan vuodesta 2030 lähtien päiväkodin johtajan kelpoisuus edellyttää kasvatustieteen maisterin koulutusta eikä sosionomikoulutuksella ole enää jatkossa kelpoisuutta toimia päiväkodin johtajana. Katsomme samoin kuin Kuntaliitto, että tämä kapea-alaistaa

varhaiskasvatuksen johtamisosaamista ja johtajuutta. Myös KT Kuntatyönantajat esittää päiväkodin johtajan kelpoisuudeksi soveltuva ylemmää korkeakoulututkintoa ja riittävää johtamistaitoa.

Vastaavasti siirtymäsäädöksen osalta tulisi säilyttää nykyinen kelpoisuus päiväkodin johtajan tehtävien osalta eikä jättää sosionomin koulutuksen saaneita johtajan tehtävistä säädetyn kelpoisuusvaatimuksen ulkopuolelle. Tilastokeskuksen kuntasektorin palkkatilaston mukaan ylemmän korkeakouluasteen suorittaneita päiväkodin johtajia on kuntasektorilla vain 12,5 %. Nykytila huomioiden on epärealistista toteuttaa esityksen tavoitteet. KT Kuntatyönantajat esittää samoin kuin Kuntaliitto, että koko siirtymäajan päiväkodin johtajan kelpoisuus säilytetään nykyisen kelpoisuusvaatimuksen mukaisena.

Perhepäivähoitajan kelpoisuusvaatimuksena on tällä hetkellä soveltuva ammattitutkinto tai muu soveltuva koulutus. Säännös on jätetty työnantajan harkintaan, mitä se pitää soveltuvana ja riittävänä koulutuksena perhepäivähoitajan tehtäviin. KT Kuntatyönantajat pitää tärkeänä, ettei tämä käytäntö muutu ja että jatkossakin on työnantajan harkinnassa, mitä koulutusta se pitää soveltuvana ja riittävänä perhepäivähoitajan tehtäviin.

Lain 75 §:n mukaan vuoteen 2030 asti kelpoisuusvaatimuksina päiväkodin toiminnasta vastaavan johtajan tehtävään olisi lain voimaantulosäännösten mukaan kelpoisuus varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään sekä riittävä johtamistaito. KT Kuntatyönantajat katsoo, että säännöksessä tulisi tarkemmin tuoda esiin vaaditaanko myös ennen 1.1.2030 uuden varhaiskasvatustilain mukaista varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuutta vai riittääkö nykyisen lain mukainen kelpoisuus.

Lain 76 §:n 1 momentin mukaan, joka tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden säädösten mukaan on ollut kelpoinen toimimaan sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain (272/2005) 7 §:ssä tarkoitettuna lastentarhanopettajana, on kelpoinen toimimaan tehtävässä, jossa edellytetään 26 ja 27 §:ssä säädettyä kelpoisuutta. KT Kuntatyönantajat katsoo, että momentin sanamuotoa tulisi tarkentaa muotoon ”on kelpoinen toimimaan sekä tehtävässä, jossa edellytetään 26 §:ssä säädettyä kelpoisuutta, että tehtävässä, jossa edellytetään 27 §:ssä säädettyä kelpoisuutta”. Samanlainen sanamuototarkennus tulisi tehdä selvyiden vuoksi myös 2 momenttiin.

Lain 76 §:n 2 momentin mukaan myös lain voimaan tullessa tai vuoden kuluessa lain voimaantulosta hyväksytty opiskelemaan lastentarhan opettajan, varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin opintoja, saa 1 momenttia vastaavasti kelpoisuuden molempiin laissa säädettyjen kelpoisuusehtojen edellyttämiin tehtäviin, mikäli opinnot on saatettu loppuun 31.7.2023 mennessä. KT Kuntatyönantajat katsoo, että opintojen loppuunsaattamiseksi varattu aika on liian lyhyt, eikä ota huomioon mahdollisia poissaoloja, kuten perhevapaita tai sairauslomaa.

Lain 76 §:n 3 momentin mukaan, joka tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden säännösten mukaan on ollut kelpoinen toimimaan erityislastentarhanopettajana, on kelpoinen toimimaan varhaiskasvatuksen erityisopettajana. Poikkeuksena voimassa olevaan kelpoisuussääntelyyn olisi, että pohjakoulutuksena ei jatkossa enää olisi sosionomitutkinto, ellei henkilöllä ole siirtymäsäännösten vuoksi samalla kelpoisuutta lain 26 §:ssä tarkoitettua varhaiskasvatustajan opettajan tehtävään. KT Kuntatyönantajat katsoo, että myös varhaiskasvatuksen erityisopettajien osalta lakiin tulisi sisällyttää mahdollisuus opintojen loppuun saattamiseen määrättyyn aikaan mennessä.

Lain 76 §:n 5 momentissa säädettäisiin varhaiskasvatuksen ammatillisten ja hallinnollisten johtajien kelpoisuudesta toimia vastaisuudessa päiväkodin toiminnasta vastaavina johtajina. Kelpoisuuden säilyttäminen edellyttää, että johtaja on lain voimaan tullessa eli 1.8.2018 tai viisi vuotta tätä ennen ollut virka- tai työsuhteessa varhaiskasvatuksen ammatillisessa tai hallinnollisessa johtotehtävässä, ja hänet on katsottu kyseiseen tehtävään kelpoiseksi, eli poikkeuksia kelpoisuudesta ei ole myönnetty. KT

Kuntatyönantajat katsoo, että kelpoisuuden rajaamista työskentelyhetkeen ei tulisi tehdä, vaan kaikkien lain voimaan tullessa johtajiksi kelvanneiden tulisi säilyttää kelpoisuutensa myös jatkossakin.

7 luku. Henkilöstön mitoitus, rakenne ja täydennyskoulutus ja niiden siirtymäsäännökset (34-39 § + 75 §:n 3 momentti + asetusluonnos 1-2 §)

Lausuntonne ehdotetuista säännöksistä:

KT Kuntatyöntekijät näkee ongelmallisena lakiluonnoksen 37 §:n, jonka mukaan vähintään kahdella kolmasosalla päiväkodin kasvatus-, opetus-, ja hoitotehtävissä toimivalla henkilöstöllä tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, joista vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Säännös muuttaisi huomattavasti päiväkodin henkilöstön rakennetta nykyisestä ja johtaisi KT Kuntatyönantajien arvion mukaan tuhansien lastenhoitajien irtisanomisiin ja kelpoisten varhaiskasvatuksen opettajien saatavuusongelmiin. Pula kelpoisista varhaiskasvatuksen opettajista johtaisi toistuviin tilapäisiin poikkeamisiin kelpoisuusvaatimuksista ja lakiluonnoksen 33 §:n mukaiseen määräaikaisten työsuhteiden käyttöön.

Esityksen arvion mukaan henkilöstörakenteen muuttaminen tulee kasvattamaan kuntien päiväkotitoiminnan kasvatustieteiden kandiin ja sosionomien määrää yhteensä 9 000 henkilön verran sekä vastaavasti vähentämään lastenhoitajien määrää 9 000 henkilön verran. KT Kuntatyönantajien arvion mukaan henkilöstörakenteen muuttaminen uuden mitoituksen mukaiseksi tulee kasvattamaan kunnallisen päiväkotitoiminnan kasvatustieteiden kandiin ja sosionomien määrää yhteensä arviolta 9 500 henkilön verran sekä vastaavasti vähentämään lastenhoitajien määrää arviolta 9 500 henkilön verran tämän hetken tilanteen mukaisesti laskettuna. Arvio perustuu Tilastokeskuksen kuntasektorin palkkatilastoon (lokakuu 2016). Arviossa on mukana vain kunnallinen varhaiskasvatus. Henkilöstömitoitusmuutokset tulisivat koskemaan myös yksityisiä varhaiskasvatuksen järjestäjiä.

Vuoteen 2030 mennessä kuntien varhaiskasvatuksesta eläköityy arviolta 9 000 lastenhoitajaa. Koska varhaiskasvatuksen opettajia ei ole saatavilla, tänä aikana kunnalliseen varhaiskasvatukseen tullaan rekrytoimaan uusia lastenhoitajia. Koska kaikki nykyisen mitoituksen mukaiset lastenhoitajat eivät jää vielä siirtymäajan puitteissa pois työelämästä, ehdotettu henkilöstön rakennemuutos johtaisi tuhansien lastenhoitajien irtisanomisiin. Tulevan sote- ja maakuntauudistuksen myötä kunnilla ei tule olemaan tarjolla lastenhoitajille muuta koulutusta, ammattitaitoa ja kokemusta vastaavaa työtä.

KT Kuntatyönantajat pitää ehdotettua siirtymäaikataulua liian lyhyenä ja katsoo että, mikäli päiväkodin henkilöstön rakennemuutos toteutetaan, voitaisiin siirtymäaikaa pidentää. Tällä voitaisiin välttää osa irtisanomisista ja varmistaa henkilökunnan riittävä määrä.

Ei ole myöskään takeita siitä, että siirtymäajan aikana valmistuu riittävästi varhaiskasvatuksen opettajia. Lakiesityksen mukaan eläköityviä lastentarhanopettajia olisi vuoteen 2030 mennessä 3 730 (yliopistopohjainen koulutus + sosionomi AMK). KEVA:n selvityksen (Kuntien ja valtion työntekijöiden eläköitymisennuste 2017-2036) mukaan vuoteen 2031 mennessä eläköityvien lastentarhanopettajien määrä olisi 6 236. Esityksessä on myös tuotu esiin, että lähes puolet kaikista valmistuneista lastentarhanopettajista (yliopistopohjainen koulutus ja sosionomi AMK) ei siirry varhaiskasvatuksen alalle. Tämä on huomioitava arvioitaessa kelpoisten lastentarhanopettajien saatavuutta. Esityksessä ei myöskään ole otettu huomioon, että omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien lukumäärä vähenee rajusti. Esimerkiksi viimeisten kymmenen vuoden aikana kunnallisten omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien määrä on KT Kuntatyönantajien selvitysten mukaan puolittunut (vuonna 2008 perhepäivähoitajia oli n. 10 900 ja tällä hetkellä n. 5 000). Mikäli tämä kehitys jatkuu, tuo se lisää lapsia

päiväkotien varhaiskasvatuksen piiriin. KT katsoo, että todellinen koulutustarve on huomattavasti suurempi kuin lakiesityksessä esitetty arvio.

KT Kuntatyönantajat vaatii, samoin kuin Kuntaliitto, että mikäli muutos henkilöstön rakenteen osalta toteutetaan tulisi kaksi kolmasosaa työntekijöistä olla joko varhaiskasvatuksen opettajia tai varhaiskasvatuksen sosionomeja. Näiden ammattiryhmien keskinäistä suhdetta ei ole tarpeen määritellä tarkemmin. Tutkimuksissa ei ole osoitettu, että sosionomin ohjauksessa olevat lapset eivät saavuttaisi varhaiskasvatuksen tavoitteita tai että sosionomien koulutuksen omaavat eivät osaisi toimia lasten kanssa yhtä hyvin kuin kasvatustieteen kandidaatin tutkinnon suorittaneet.

KT Kuntatyönantajat pitää erityisen hyvänä, että esitykseen sisältyy perhepäivähoitajalle, joka on suorittanut perhepäivähoitajan ammattitutkinnon tai 1.1.2019 alkaen perhepäivähoitajan osaamisalan sisältäneen kasvatusta ja ohjausalan ammattitutkinnon, mahdollisuus täydentää kelpoisuuttaan varhaiskasvatuksen lastenhoitajaksi.

8 luku. Salassapito ja tietojen vaihto (40-42 §)

Lausuntonne ehdotetuista säännöksistä:

9 luku. Yksityisen palvelujen tuottajan järjestämä varhaiskasvatus (43-49 §)

Lausuntonne ehdotetuista säännöksistä:

10 luku. Hallinto ja valvonta (50-59 §)

Lausuntonne ehdotetuista säännöksistä:

11 luku. Rahoitus ja asiakasmaksut (60-61 §)

Lausuntonne ehdotetuista säännöksistä:

12 luku. Oikeusturvakeinot ja muutoksenhaku (62-64 §)

Lausuntonne ehdotetuista säännöksistä:

13 luku. Varhaiskasvatuksen tietovaranto ja sen käyttöönoton aikataulusta (65-74 § + 77 §)

Lausuntonne ehdotetuista säännöksistä:

Esityksessä on arvioitu kehittämis- ja ylläpitokustannuksia, mutta arvioitu kuntiin kohdistuvat toteuttamisvaiheen lisäkustannukset vähäisiksi. Käyttöönottovaiheen kuntien kustannusvaikutusten arviointi jää myöhemmäksi. KT Kuntatyönantajat on huolissaan kuntien kustannusvaikutusten arvioinnin puutteellisuudesta ja edellyttää, että uusista ja laajenevista tehtävistä valtio kompensoi kunnille aiheutuvat kustannukset täysimääräisesti.

On otettava huomioon, että tiedonsiirtoa koskeva uudistus aiheuttaa muutostarpeita myös kuntien tietojärjestelmiin. KT Kuntatyönantajat korostaa, että varhaiskasvatuksen järjestäjille aiheutuva

hallinnollinen työ ja kustannukset tulee kompensoida kunnille täysimääräisenä. Ennakoitua kustannussäästövaikutusta tulee vielä tarkemmin arvioida kuntien kustannusvaikutusten arvioinnin yhteydessä.

KT Kuntatyönantajat katsoo, ettei käyttöönoton aikataulujen eroavaisuudelle yksityisten ja julkisten toimijoiden välillä ole perusteita.

Lakiesityksen 70 § mukaan Kunnan, kuntayhtymän tai yksityisen palvelujen tuottajan on tallennettava tietovarantoon seuraavat varhaiskasvatuksen henkilöstöä koskevat tiedot:

- 1) nimi, muut yksilöimiseksi tarvittavat tiedot;
- 2) toimipiste ja tässä laissa tarkoitettu työtehtävä;
- 3) henkilön työsuhde sekä henkilön työaika;
- 4) lapsiryhmät, joissa henkilö toimii, sekä ryhmässä toimimisen alkamis- ja päättymispäivämäärä;
- 5) suoritettu tässä laissa tarkoitettun kelpoisuuden tuova tutkinto;
- 6) osallistuminen täydennyskoulutukseen;
- 7) työskentelykielet.

KT Kuntatyönantajat katsoo, ettei kohdissa 3 ja 4 esitettyjä tietoja ole perusteltua tallentaa tietovarantoon.

14 luku. Voimaantulo (75 §)

Lausuntonne lain voimaantuloajankohdasta ja 31 ja 37 § soveltamisajankohdasta:

Lain 75 §:n mukaan vuoteen 2030 asti kelpoisuusvaatimuksina päiväkodin toiminnasta vastaavan johtajan tehtävään olisi lain voimaantulosäännösten mukaan kelpoisuus varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään sekä riittävä johtamistaito. KT Kuntatyönantajat katsoo, että säännöksessä tulisi tarkemmin tuoda esiin vaaditaanko myös ennen 1.1.2030 uuden varhaiskasvatuslain mukaista varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuutta vai riittääkö nykyisen lain mukainen kelpoisuus.

KT Kuntatyönantajat pitää ehdotettua siirtymäaikataulua liian lyhyenä ja katsoo että, mikäli päiväkodin henkilöstön rakennemuutos toteutetaan, voitaisiin siirtymäaikaa pidentää. Tällä voitaisiin välttää osa irtisanomisista sekä varmistaa kelpoisen henkilökunnan riittävä määrä.

Liitelait

Kommentit lakiehdotuksista 2-5

Vaikutukset

Kommentit lakiehdotuksen vaikutusarviointeihin:

Esitetyn henkilöstörakennemuutoksen taloudelliset vaikutukset:

Esityksen kohdassa 4.1 Taloudelliset vaikutukset sanotaan, että henkilöstörakenteen muuttaminen tulee kasvattamaan kunnallisen päiväkotitoiminnan varhaiskasvatuksen opettajien ja sosionomien määrää yhteensä arviolta 9 000 henkilön verran sekä vastaavasti vähentämään lastenhoitajien määrää arviolta 9 000 henkilön verran. Palkkakustannukset kunnissa olisivat vuonna 2030 yhteensä arviolta 39 miljoonaa euroa korkeammat kuin vuonna 2017. Kuntasektorin palkkatilaston mukaan laskettuna lastentarhanopettajien työnantajakustannus on noin 39 600 euroa vuodelta ja lastenhoitajan noin 35 300 euroa, vuoden 2017 tasoon korotettuna. Palkkakustannuksissa on huomioitu nykyiset kilpailukyky sopimuksen aiheuttamat muutokset. Muutoksen on arvioitu vastaavan noin yhtä prosenttia varhaiskasvatuksen vuosittaisista kokonaiskustannuksista.

KT Kuntatyöntekijät pitää esityksen arviota palkkakustannusvaikutuksesta liian alhaisena. KT Kuntatyönantajien arvion mukaan henkilöstörakenteen muuttaminen tulee kasvattamaan kunnallisen päiväkotitoiminnan varhaiskasvatuksen opettajien ja sosionomien määrää yhteensä arviolta 9 500 henkilön verran sekä vastaavasti vähentämään lastenhoitajien määrää arviolta 9 500 henkilön verran tämän hetken tilanteen mukaisesti laskettuna. Palkkakustannukset kunnissa olisivat vuonna 2030 yhteensä arviolta 49,4 miljoonaa euroa korkeammat kuin tällä hetkellä. Tilastokeskuksen kuntasektorin palkkatilaston (lokakuu 2016) ansiotietoihin perustuen varhaiskasvatuksen opettajan ja sosionomin työvoimakustannus on noin 41 200 euroa vuodessa ja lastenhoitajan noin 36 000 euroa vuodessa. Työvoimakustannuksissa on huomioitu kilpailukyky sopimuksen aiheuttamat muutokset työnantajien sosiaalivakuutusmaksuihin (käytetty VM:n ennustetta vuodelle 2021). Työvoimakustannusten muutos vastaa 2,3 prosentin korotusta varhaiskasvatuksen vuosittaisiin henkilöstömenoihin. Työvoimakustannusten ja henkilöstön lukumäärien muutokset on laskettu tämän hetken tasossa. Todellinen kustannusvaikutus tulee olemaan huomattavasti suurempi.

Mikäli varhaiskasvatuksen opettajat ja varhaiskasvatuksen sosionomit eriytetään omiksi ammattiryhmiksi ja varhaiskasvatuksen kelpoisuusvaatimuksia yleisestikin korotetaan, voivat nämä toimenpiteet johtaa palkkakustannusten nousuun. Näitä ei ole otettu huomioon esityksen taloudellisissa vaikutuksissa.

KT Kuntatyönantajat korostaa, että lakimuutoksesta aiheutuva palkkakustannusten nousu tulee kompensoida kunnille täysimääräisenä.

Tietovaranto:

Esityksen mukaan varhaiskasvatuksen järjestäjille muodostuva työajan säästö tuottaisi kustannussäästöä 870 000 euroa, mistä valtion säästö olisi 221 000 euroa peruspalveluiden valtionosuusprosentilla laskettaessa. Laskelmissa ei tarkemmin kuvata mistä työajan säästö syntyy. KT Kuntatyönantajat suhtautuu työajan säästöä koskevaan laskelmaan varauksella.

Henkilöstömitoitus:

KT Kuntatyönantajien arvion mukaan kelpoisten varhaiskasvatuksen opettajien riittävydessä tulee olemaan pulaa huomioiden eläköityvien määrä, koulutuspaikkojen määrä, sekä alalle siirtyvien valmistuneiden alhainen prosentuaalinen osuus.

Lakiluonnoksen mukaan esitetään, että kasvatustieteen kandidaattikoulutuksen sisäänottomäärä olisi 1 000 opiskelijaa vuodessa vuodesta 2020 alkaen. Asian osalta ei kuitenkaan ole päätöksiä. KT Kuntatyönantajat on huolissaan kelpoisten työntekijöiden riittävydestä siirtymäajan jälkeen.

Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

Kommentit luonnoksen pääluvusta 4

Lausunnon keskeinen sisältö

Tiivistelmä lausunnostanne *

KT Kuntatyönantajat ei pidä hyvänä sitä, että ammattinimikkeistä säädetään laissa, eikä pidä tarkoituksenmukaisena eriyttää nykyisen yleisesti käytössä olevan lastentarhanopettaja -nimikkeen jakautumista varhaiskasvatuksen opettajaksi ja varhaiskasvatuksen sosionomiksi. KT Kuntatyönantajat esittää, että sekä kasvatustieteen kandidaatin, että sosionomin tutkinnoilla ja riittäväillä varhaiskasvatuksen opinnoilla saisi kelpoisuuden toimia varhaiskasvatuksen opettajana.

KT Kuntatyöntekijät vastustaa esitystä, jonka mukaan sosionomikoulutusohjalla ei ole enää jatkossa kelpoisuutta toimia päiväkodin johtajana. Esitämme päiväkodinjohtajan kelpoisuudeksi soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa ja riittävää johtamistaitoa.

KT Kuntatyöntekijät näkee ongelmallisena lakiluonnoksen 37 §:n, jonka mukaan vähintään kahdella kolmasosalla päiväkodin kasvatus-, opetus-, ja hoitotehtävissä toimivalla henkilöstöllä tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, joista vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Säännös muuttaisi huomattavasti päiväkodin henkilöstön rakennetta nykyisestä ja johtaisi KT Kuntatyönantajien arvion mukaan tuhansien lastenhoitajien irtisanomisiin ja kelpoisten varhaiskasvatuksen opettajien saatavuusongelmiin. Pula kelpoisista varhaiskasvatuksen opettajista johtaisi toistuviin tilapäisiin poikkeamisiin kelpoisuusvaatimuksista ja lakiluonnoksen 33 §:n mukaiseen määräaikaisten työsuhteiden käyttöön.

KT Kuntatyönantajat pitää ehdotettua siirtymäaikataulua liian lyhyenä ja katsoo että, mikäli päiväkodin henkilöstön rakennemuutos toteutetaan, voitaisiin siirtymäaikaa pidentää. Tällä voitaisiin välttää osa irtisanomisista ja taata kelpoisen henkilöstön riittävyys.

Mikäli muutos henkilöstön rakenteen osalta toteutetaan tulisi kaksi kolmasosaa työntekijöistä olla joko varhaiskasvatuksen opettajia tai varhaiskasvatuksen sosionomeja. Näiden ammattiryhmien keskinäistä suhdetta ei ole tarpeen määrittellä tarkemmin.

KT Kuntatyönantajat katsoo, että aikaa opintojen loppuunsaattamiselle kelpoisuuden saamiseksi tulisi pidentää laissa esitetystä.

KT Kuntatyöntekijät pitää esityksen arviota palkkakustannusvaikutuksesta liian alhaisena. KT Kuntatyönantajien arvion mukaan henkilöstörakenteen muuttaminen tulee kasvattamaan kunnallisen päiväkotitoiminnan työvoimakustannuksia 49,4 miljoonaa euroa, eli 2,3 prosenttia. Työvoimakustannusten ja henkilöstön lukumäärien muutokset on laskettu tämän hetken tasossa. Todellinen kustannusvaikutus tulee olemaan huomattavasti suurempi.

Mikäli varhaiskasvatuksen opettajat ja varhaiskasvatuksen sosionomit eriytetään omiksi ammattiryhmiksi ja varhaiskasvatuksen kelpoisuusvaatimuksia yleisestikin korotetaan, voivat nämä toimenpiteet johtaa palkkakustannusten nousuun. Näitä ei ole otettu huomioon esityksen taloudellisissa vaikutuksissa.

KT Kuntatyönantajat korostaa, että lakimuutoksesta aiheutuva palkkakustannusten nousu tulee kompensoida kunnille täysimääräisenä.

KT Kuntatyönantajat katsoo, ettei lakiehdotuksen 70 §:n kohdissa 3 ja 4 esitettyjä tietoja ole perusteltua tallentaa tietovarantoon.



Canelia Wessman

Työmarkkina-asiamies
KT Kuntatyöntajat