

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta, 13.2.2018

HE 15/2017 vp 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

HE 16/2018 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi asiakkaan valinnanvapaudesta sosiaali- ja terveydenhuollossa ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Antti Kauhanen

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos

Pyynnön mukaisesti kommentoin hallituksen esityksiä henkilöstövaikutusten näkökulmasta.

Sote-uudistuksen vaikutukset työvoiman kysyntään ovat epäselviä

Uudistuksen tavoitteena on kaventaa terveys- ja hyvinvointieroja ja parantaa palvelujen yhdenvertaista saatavuutta sekä pienentää julkisen talouden kestävyysvajetta hidastamalla sosiaali- ja terveyspalvelumenojen kasvua. Saatavuuden parantaminen ja menojen kasvun hillitseminen ovat keskenään ristiriitaisia tavoitteita ja siten uudistuksen vaikutukset työvoiman kysyntään ovat epäselviä.

Palveluiden saatavuuden parantaminen lisää työvoiman kysyntää. Jos tuottavuus kasvaisi merkittävästi, voisi olla mahdollista, että palveluiden saatavuutta voitaisiin parantaa olemassa olevalla, tai jopa pienemmällä, henkilöstömäärällä.

HE 16/2018 sivulla 188 todetaankin ”... sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus kokonaisuudessaan johtaisi henkilöstötarpeen pienenemiseen toiminnan tehostumisen kautta.”

En pidä tätä arviota uskottavana, sillä kuten hallituksen esityksessäkin todetaan, kustannusten kasvun hillitseminen riippuu olennaisesti uudistuksen toimeenpanosta. Näiden toimien vaikutusta tuottavuuteen tai työvoiman kysyntään on kuitenkin mahdotonta arvioida etukäteen.

Muut henkilöstövaikutukset

Toimintojen uudelleenorganisointi merkitsee sitä, että työn suorituspaikka, työnkuva ja palkkaus saattavat muuttua merkittäväällä osalla henkilöstöstä. Nämä lienevätkin merkittävimpiä henkilöstövaikutuksia ja nämä ovat yksilötasolla isoja muutoksia, jotka saattavat vaikuttaa työhyvinvointiin. Toisaalta vaikutusten suuruutta on etukäteen hankalaa arvioida.

Toisaalta uudistusten tavoitteiden saavuttaminen edellyttää henkilöstön liikkumista eri organisaatioiden välillä ja toimenkuvien uudistamista, sillä näillä muutoksilla voidaan nostaa tuottavuutta.

HE 15/2017 sivulla 291 arvioidaan, että ”Pitemmällä tähtäimellä epävarmuus määräaikaissa työsuhteissa kasvaa”. Tätä ei kuitenkaan perustella sen tarkemmin. On kuitenkin hyvin vaikeaa etukäteen arvioida, miten sote-uudistus vaikuttaa työvoiman käyttötapoihin eri organisaatioissa ja eri organisaatioiden markkinaosuuteen. Tätä arviota ei voi mielestäni pitää luotettavana.

Irtisanomissuojalle ei tarvetta

Uudistuksessa ei ehdoteta maakuntiin siirtyvälle henkilöstölle samanlaista irtisanomissuojaa, joka on aiemmin säädetty kuntarakennelaissa liitoskuntien viranhaltijoille ja työntekijöille. Tämä on oikea päätös. Irtisanomissuoja jäykistäisi tarpeettomasti työmarkkinoita ja täten haittaisi työvoiman kohdentumista tuottavampiin yksiköihin, mikä puolestaan haittaisi uudistusten tavoitteiden saavuttamista.

Muutuskustannukset merkittäviä

Henkilöstön palkkausjärjestelmien yhtenäistämisestä aiheutuu merkittäviä kustannuksia uudistuksen alussa. Näitäkin kustannuksia on hyvin hankala arvioida etukäteen ja arvioiden haarukka onkin suuri: 0.7-6.3% työvoimakustannuksista. Nämäkin kustannukset riippuvat lopulta toteutuvasta markkinarakenteesta, mikä tarkoittaa sitä, että vaikutukset voivat vaihdella alueittain.