

Eduskunta
Sosiaali- ja terveysvaliokunta

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry:n lausunto

HE 16/2018 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi asiakkaan valinnanvapaudesta sosiaali- ja terveydenhuollossa ja eräksi siihen liittyvistä laeista

Teema: Henkilöstön ja henkilöstöjohtamisen näkökulma

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry kiittää mahdollisuudesta esittää näkemyksensä asiakkaan valinnanvapaudesta. Keskitymme lausunnossamme erityisesti henkilöstön asemaan liittyviin kysymyksiin.

Henkilöstövaikutukset

Uudistuksella on merkittäviä vaikutuksia, joita ei pystytä kuitenkaan lakiehdotuksen mukaan arvioimaan, koska markkinatilanne ja mahdollisesti tulevien maakuntien tekemät ratkaisut eivät ole arvioitavissa lain valmisteluvaiheessa. Lakiesityksestä selviää kuitenkin, että julkisella sektorilla työskennelleen työntekijän työnantajana ei olisi välttämättä jatkossa julkinen sektori. Uudistuksen työllisyysvaikutukset voivat olla jopa negatiivia.

On kohtuullista ja uudistuksen onnistumisen kannalta hyödyllistä, että henkilöstölle turvataan palvelussuhteen irtisanomissuojaa, joka olisi voimassa vuoteen 2025 saakka. Irtisanomissuoja toimii kannustimena maakunnissa tarvittavan työvoiman varmistamisessa. Epävarmuuden väheneminen työpaikan menettämisestä edistää myös työntekijöiden valmiuksia sopeutua muutokseen sekä vähentää muutosvastarintaa ja parantaa uuden suunnittelua ja toteuttamista.

Henkilöstön sitouttamiseen ja siirtymiseen työstä työhön on hyvä luoda julkisen sektorin yhtenäistyömarkkinat siirtymäajaksi vuoteen 2025 asti. Tällä turvataan osaavan työvoiman saatavuus ja laadukas palvelutoiminta. Samalla ehkäistään työttömyysasteen nousu. Tarvitaan myös työttömyysuhan alla olevia työntekijöitä koskeva muutosturvaohjelma, jolla pidetään huoli henkilöstön siirtymisestä työstä työhön. Muutoksen toimeenpanija on valtio lainsäädäntömuutoksen kautta, joten siksi se on luonteva taho organisoimaan ja rahoittamaan ohjelmaa. Hallituksen on varattava muutosturvaohjelmalle tarvittava rahoitus. Ohjelma koskee kaikkia julkisen

25.5.2018

2 (5)

sektorin työnantajia, joiden työntekijöitä on irtisanomisuhan alla. Ohjelma valmistellaan työmarkkinaosapuolten ja valtion kanssa.

Lakiehdotuksiin liittyvät aikarajat

Hallituksen esityksissä olevat työntekijän suojaksi asetetut suoja-aikojen aikarajat poikkeavat julkisuudessa todetuista ajoista esimerkiksi liikkeenluovutuksen osalta. Myös maakuntalain voimaantulon 14 ja 15 §:ssä, joissa on säädetty liikkeenluovutuksesta ja lisäeläketurvan järjestämisvelvollisuudesta maakuntien yhteisöjen (Oy) osalta viitataan aikaan, mikä ei ole muuttunut asian viipymisestä huolimatta. Kirjauksessa todetaan 31.12.2020.

Työntekijän suojaksi asetettuja määräaikoja tulee pidentää niin, että ne ovat riittävän pitkät huomioiden muutos aika.

Tukipalvelut

Sote-sektorilla tarvittavat tukipalvelut muodostavat tärkeän osan toiminnasta. Tukipalvelut vaikuttavat ja mahdollistavat laadukkaiden sote-palvelujen toteuttamisen. Lakien tulee mahdollistaa sosiaali- ja terveys- ja muiden peruspalvelujen toteuttamisessa tarvittavien tukipalvelujen toteuttaminen siten, että maakunnan, kuten myös kunnan ei tarvitse kilpailuttaa tukipalveluja. Tukipalvelujen ammattilaisten merkitystä ei ole huomioitu riittävästi sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistuksessa, vaikka heidän työnsä on erityisesti terveyspalveluissa oleellinen osa toimintaa. Tukipalveluhenkilöstön asema maakuntauudistuksessa tulee ottaa nykyistä keskeisempään tarkasteluun.

Eräs epäkohta koskee laissa olevaa rajausta siitä, että vain ne tukipalvelutehtäviä hoitavat, joiden työstä vähintään 50 % on sote:een liittyviä ja jotka siirtyvät maakuntiin, maakuntakonserniin kuuluvien tai maakuntien määräysvallassa olevien yhteisöjen palvelukseen, koskee liikkeenluovutus-periaate (2020 loppuun tai 2021 loppuun saakka?) sekä lisäeläketurvan säilyminen ensimmäisen työnantajavaihdoksen osalta?!

Esimerkiksi talous- ja hallintotehtäviä hoitavista työntekijöistä moni tekee soteen liittyviä töitä alle 50 % ja heidät kuitenkin siirretään maakunta- ja sote-uudistuksen johdosta maakuntaan tai maakunnan määräysvallassa olevaan yhteisöön. Näissäkin tapauksissa pitää noudattaa liikkeenluovutusperiaatetta ja lisäeläketurvaa, koska työnantajavaihdos johtuu uudistuksesta! Tämä pitää kirjata lakiin.

Myöskään edellä mainitut aikarajat eivät tule turvaamaan ko. henkilöiden työsuhde-etuja/eläke-etuja, koska työnantajavaihdoksia on jo tehty ja tullaan tekemään em. aikarajojen jälkeenkin.

25.5.2018

3 (5)

Maakunta- ja sote-uudistus tulee vaikuttamaan merkittävästi myös tukipalveluhenkilöstön työmarkkina-asemaan. Huolena on, että uudistus lisää työttömien määrää ja määräaikaistyösuhteet tulevat lisääntymään, etenkin sote-työssä.

Sote-palvelujen palveluketju on pidettävä eheänä potilasturvallisuuden turvaamiseksi. Tukipalveluja ei voida pitää toimintana, jossa toimitaan kilpailuilla markkinoilla ja tämän tulee näkyä lakiehdotuksissa.

Eläke-edut

Maakunta- ja sote-uudistuksen valmisteluissa on koko ajan valmistelijoiden/ministeriöiden virkamiesten ja lakiluonnosten osalta tähdennetty, että julkisen sektorin ns. lisäeläke-edut säilyvät kaikilla, joiden työnantaja vaihtuu em. uudistuksen johdosta.

Kirjaus, jonka mukaan kunnista, kuntayhtymien tai valtion palveluksesta yhtiöön siirtyvien lisäeläkkeen maksamisen edellytyksenä olisi, että siirtyneen henkilön palvelussuhde tulisi jatkua yhdenjaksoisesti eläketapahtumaan saakka siinä yhtiössä, johon henkilö on siirtynyt, ei ole linjassa sen kanssa, mitä valmistelussa on todettu lisäeläkkeiden osalta. Lisäeläketurvan on jatkuttava mahdollisista työnantajavaihdoksista huolimatta.

Nyt jo on nähtävissä esimerkiksi tukipalveluhenkilöstön osalta (mm. talous- ja hallinto- ja henkilöstö), että kuntien ja kuntien omistamien osakeyhtiöiden välillä tapahtuu henkilöstösiirtoja eli työnantajavaihdoksia tapahtuu puolin ja toisin ja vaihdokset lisääntyvät koko ajan. Työnantajavaihdosten taustalla on maakunta- ja sote-uudistus, joten lisäeläketurvan on jatkuttava riippumatta siitä, kuinka monta työnantajavaihdosta on kyseessä.

Tasa-arvo, samapalkkaisuus ja palkkaharmonisointi

Sukupuolten tasa-arvoasia on otettava huomioon sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksessa ja maakuntauudistuksessa.

Henkilöstön edustajien mahdollisuus osallistua tasa-arvotyöhön on varmistettava maakuntauudistuksen toteuttamisessa.

Palkkojen yhdenmukaistamisveloitteesta tulisi laatia yleissäännös. Palkkaharmonisointi ei ole työnantajalle vapaaehtoinen, vaan velvoite, jonka toteuttamiseen tulee varautua myös taloudellisesti Palkkaharmonisoinnin osalta KT ja kunnan pääsopijajärjestöt ovat osapuolia, jotka tulevat neuvottelemaan palkkaharmonisoinnista.

Lainsäädäntö ei saa aiheuttaa maakunnalle taloudellisia vaikeuksia. Maakunnan mahdollisuudet turvata palvelut ja työntekijöidensä palkanmaksu ovat perusasioita, jotka on varmistettava myös käsittelyssä olevien lakien säätämisessä.

Maakunnan rahoitusvastuun ja palvelujen järjestämiseen liittyvän vastuun kantamiseksi maakunnille tulisi antaa verotusoikeus, joka mahdollistaisi rahoitusvastuun kantamisen esitettyä paremmin. Nyt riskinä on, että rahoitukseen liittyvä epävarmuus johtaa jopa määräraikaisten työsuhteiden määrän kasvuun. Tulevien maakuntien muutosta ei olla tukemassa riittävästi. Rahojen riittävyys vaikuttaa jopa palkkaharmonisoinnin toteuttamiseen.

Liikkeenluovutus

Henkilöstön ja koko uudistuksen onnistumisen kannalta tärkein maakuntauudistukseen liittyvä tavoite on työpaikkojen sujuva vaihtaminen ja työpaikkojen säilyttäminen.

Tämä edellyttää, että kuntien ja kuntayhtymien sekä valtion palveluksessa olevat viranhaltijat ja työntekijät siirretään heidän palvelusuhteidensa katkeamatta maakunnan palvelukseen.

Liikkeenluovutus koskee siis niitä henkilöjä, jotka täyttävät laissa mainitut ehdot. Näidenkin henkilöiden osalta liikkeenluovutuksen turva koskee vain siirtymähetken tilannetta. Mikäli maakunnassa organisoidaan palveluja uudelleen, liikkeenluovutus koskisi myös näitä tilanteita vuoden 2021 loppuun asti. Huomion arvoista on se, että liikkeenluovutus ei koske kuntien yhtiöitä, joissa työskentelee merkittävä määrä erityisesti tukipalveluhenkilöstöä.

On erittäin huolestuttavaa, että kaikkia tukipalvelutyöntekijöitä ei koske maakuntauudistukseen liittyvät henkilöstön siirtoperiaatteet, eikä siten myöskään liikkeenluovutuksen periaatteet.

Henkilöstön sujuva ja sovittuihin pelisääntöihin perustuva siirtyminen kunnista ja kuntayhtymistä ja mahdollisuuksien mukaan myös kuntien yhtiöistä sekä valtiolta maakuntakonserneihin on välttämätöntä. Sillä on vaikutusta myös sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastuspalvelujen saatavuuden sekä palvelujärjestelmän toimivuuteen.

Henkilöstön asema maakunnissa

Uuden organisaation rakentaminen on kaikkien kannalta iso asia, jossa onnistumisessa henkilöstön osallisuus vaikuttaa. Se, kuinka henkilöstö on mukana muutoksessa, vaikuttaa työhyvinvointiin, tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen sekä palvelujen laatuun. Henkilöstö tarvitsee tukea ja riittävää yhteistoimintaa muutosprosessissa. Työsuojelua ja työhyvinvointia ei saa unohtaa muutosprosessissa. Paras yhteistyökumppani olisi Kunteko2020, jonka toteuttaminen tulee turvata.

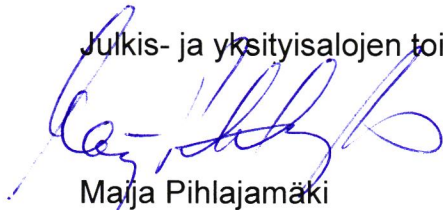
Tärkeää on panostaa hyvään muutosjohtamiseen, yhteistoimintaan henkilöstön kanssa ja hyvään henkilöstöpolitiikkaan. Tuloksellinen organisaatio ja tarvittavat palvelut syntyvät parhaiten henkilöstön osaamisen jalostamisen kautta.

Koulutus ja perehdytys ja yhteistoiminta

Henkilöstön perehdyttämiseen ja koulutukseen tulee panostaa erityisesti.

Maakuntiin on perustettava yhteistoimintaelimet nykyisten kuntapääsopijoiden pohjalta mahdollisimman pian, jotta uudistus lähtee jouhevasti käyntiin heti ja luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille on annettava tarvittava aika uudistamisen tekemiseen.

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry



Maija Pihlajamäki
puheenjohtaja



Marja Lounasmaa
edunvalvontajohtaja