

Sosiaali- ja terveystoimikunta

Ammattiliitto Jyty ry:n lausunto sote-uudistuksesta HE 241/2020

Sosiaali- ja terveystoimikunta on pyytänyt mm. Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry:ltä (nykyään Ammattiliitto Jyty ry) lausuntoa koskien HE 241/2020.

Uudistuksen tavoitteena on kaventaa hyvinvointi- ja terveyseroja, turvata yhdenvertaiset ja laadukkaat sote-palvelut kaikille, parantaa palveluiden saatavuutta ja saavutettavuutta ja turvata ammattitaitoisen työvoiman saanti. Tavoitteet ovat luonnollisesti hyviä ja välttämättömiä.

Uudistuksen keskeinen sisältönä on 21 sote-maakunnan perustaminen, joille siirretään kuntien vastuulla nykyisen olevat sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen tehtävät. Uudellamaalla sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen järjestämisvastuu poikkeaa muun maan ratkaisusta siten, että neljän Uudenmaan sote-maakunnan lisäksi Helsingin kaupungilla on tehtävien järjestämisvastuu. HUS-maakuntayhtymällä on terveydenhuollossa järjestämisvastuu (erikseen sovitulla tavalla).

Sote- ja pelastustoimen henkilöstö (lukuun ottamatta Helsingin kaupungin henkilöstöä) siirtyvät sote-maakuntien palvelukseen liikkeenluovutuksen periaatteiden mukaisesti (eli ns. vanhoina työntekijöinä). Myös opiskeluhuollon kuraattorit ja psykologit siirtyvät sote- maakunnan palvelukseen. HUS-shp henkilöstö siirtyy HUS-maakuntayhtymälle. Lisäksi sote-tukipalvelutehtävissä työskentelevät siirtyvät sote-maakunnan työntekijöiksi, jos heidän työtehtävistään vähintään puolet on kunnan sote-tukitehtäviä. Tukipalveluiksi katsotaan kaikki sote- ja pelastustoimintaa tukevat tehtävät, kuten talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut, ICT-palvelut, keskitetty ruokahuolto, siivous, lääketieteelliset laboratoriot ja kuvantamispalvelut.

Keva-lain muutos

Sote-maakunnat, sote-maakuntayhtymät ja KT lisätään Kevan lakisääteisiksi jäsenyhteisöiksi. Jäsenyhteisöiksi voivat liittyä em. tahojen kokonaan omistamat tai määräysvallassa olevat yhtiöt, yhdistykset, säätiöt ja osuuskunnat (kuten nykyisin on säädetty kuntien osalta). Henkilöstön lisäeläke-etuudet säilyvät, kun työ jatkuu Kevan jäsenyhteisön palveluksessa.

Tämä Keva-lain muutos on tarpeellinen ja välttämätön.

Jytyn näkemyksiä henkilöstön asemasta sote-uudistuksessa!

Sote-palvelut pidettävä eheänä kokonaisuutena ja liikkeenluovutus-periaate ulotettava kaikkiin, joiden työnantaja vaihtuu uudistuksen vuoksi

Sote-palvelujen palveluketju on pidettävä eheänä potilasturvallisuuden ja siihen liittyvän tietoturvan vuoksi. Tämän vuoksi tukipalveluja ei pidä erottaa muusta sotepalvelusta.

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 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 vuoksi maakuntaan tai maakunnan määräysvallassa olevaan yhteisöön. Näissäkin tapauksissa pitää noudattaa liikkeenluovutus- periaatetta ja lisäeläketurvaa, koska työnantajavaihdos johtuu uudistuksesta! Tämä pitää kirjata lakiin.

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.

Liikkeenluovutusperiaatteen rajaaminen vain 1. työnantajavaihdokseen pitäisi muuttaa siten, että liikkeen luovutusperiaatetta sovelletaan 2-3 vuotta siitä, kun ensimmäinen työnantajavaihdos on tehty.

Liikkeenluovutus-periaatteen lisäksi vähintään parin vuoden palvelussuhdeturva työnantajavaihdoksesta lukien turvaisi riittävän henkilöstömäärän ajaksi, jolloin muutoksia ovat vielä käynnissä. Samalla ko. turva poistaisi näin mittavan uudistuksen aiheuttamaa epävarmuutta ja vähentäisi sen aikaansaamia sairaslomia ja työkyvyn heikkenemisiä.

Sote-maakuntien toiminnassa tulee varmistaa, että sosiaali- ja terveystaloudissa tarvittavia tukipalveluja voi hankkia jatkossakin kilpailuttamatta.

Uudenmaan erillISRatkaisu poikkeaa valtakunnallisesta sote-maakuntamallista. Ratkaisu on perusteltu Uudenmaan erityispiirteiden vuoksi. Mallin toimivuutta tulee tarkastella käytännössä ja varmistaa, että palvelut toimivat kaikilla tasoilla.

On mahdollista, että sopimuksen mitätöimisen vuoksi joudutaan irtisanomaan henkilöstöä. Sopimusten mitätöimisen yhteydessä tulisikin tarkastella sitä, mitä tapahtuu henkilöstölle ja onko esim. uudelleen koulutus mahdollista. Maakunnilla tulee olla velvollisuus palkata ensi sijassa ulkoistamissopimuksen mitättömyyden johdosta irtisanomisuhan alaiseksi joutuvaa yhtiön henkilöstöä, jos maakunnalla itsellä on tarve rekrytoida palvelukseensa ao. henkilöstöä.

Palkkaharmonisointi ei ole työnantajalle vapaaehtoinen, vaan velvoite, jonka toteuttamiseen tulee varautua myös taloudellisesti. Harmonisointi tulee voida toteuttaa viimeistään kahden vuoden kuluessa henkilöstön siirtymisestä. Kun yli 210.000 henkilöä vaihtaa työnantajaa, palkkaharmonisointi tulee olemaan mittavaa tasoa, samoin kuin siihen tarvittavat palkkarahat ja valtiolta on tultava tähän rahoitus. Palkkaharmonisoinnin osalta KT ja kunnan pääsopijajärjestöt ovat osapuolia, jotka tulevat neuvottelemaan palkkaharmonisoinnista.

YT-elimet on otettava mukaan jo valmisteluvaiheessa ja kaikilla valmistelun tasoilla. Uuden organisaation rakentaminen on kaikkien kannalta iso asia ja henkilöstön osallistuminen valmisteluun vaikuttaa oleellisesti siihen, että saadaan mahdollisimman onnistunut ja toimiva kokonaisuus. Sote-uudistuksen valmisteluelimissä on toteutettava

KT:n ja kuntien pääsopijajärjestöjen yhteistä soveltamisohjetta eli 2+2+2-mallia eli kaikilla pääsopijajärjestöillä on 2 edustajaa valmisteluryhmissä. Se, kuinka henkilöstö on mukana muutoksessa, vaikuttaa todistettavasti työhyvinvointiin, tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen sekä palvelujen laatuun.

Henkilöstön perehdyttämiseen ja koulutukseen tulee panostaa erityisesti ja tähän on myös oltava riittävät taloudelliset ja henkilöresurssit

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

Maakuntien ja maakuntien omistamien yhtiöiden työnantajaedunvalvonnan antaminen KT:n hoidettavaksi on hyvä ja tarpeellinen uudistus.

Ammattiliitto Jyty ry

Helsingissä 19.2.2021

Ammattiliitto Jyty ry



Jonna Voima
puheenjohtaja



Marja Lounasmaa
edunvalvontajohtaja