Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Tehy ry:n asiantuntijalausunto 18.4.2017

Asiassa: **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**

Henkilöstön asemasta sote- ja maakuntauudistuksessa

Ehdotettu uudistus vaikuttaa voimakkaalla tavalla nykyisin kunnissa ja kuntayhtymissä sosiaali- ja terveydenhuollossa työskenteleviin työntekijöihin. Noin 200 000 sosiaali- ja terveysalan työntekijän työnantaja vaihtuu. Osa henkilöstöstä siirtyy maakuntien ja niiden perustamien yhtiöiden palvelukseen ja osa tulevan valinnanvapauspäätöksen laajuudesta riippuen yksityisten työnantajien palvelukseen.

Liikkeen luovutuksen periaatteesta ja sen ”automaattisen” noudattamisen määräajasta

Henkilöstön siirto ehdotetaan toteutettavaksi liikkeen luovutuksen periaatteita noudattaen, siirtyipä henkilöstö maakuntaan tai sen perustamiin yhtiöihin. Liikkeen luovutuksen periaatteen noudattaminen on oikea ja siirtohetkeä huomattavasti selkiyttävä ratkaisu. Liikkeen luovutuksen periaatteen noudattamisen ilman selvitystä ehtojen täyttymisestä tulisi kuitenkin ulottua koskemaan kaikkia tilanteita, jotka johtuvat tosiasiallisesti kyseessä olevasta uudistuksesta. Esimerkiksi sote-ulkoistusten myötä yksityisille työnantajille jo siirtyneet työntekijät eivät ole ”automaattisesti” liikkeen luovutuksen piirissä.

Liikkeen luovutuksen periaatteen noudattaminen turvaa työsuhteen jatkumista vain siirtymähetken. Aiemman kokemuksemme perusteella yhteistoimintaneuvotteluja henkilöstön vähentämiseksi on aloitettu pian työnantajan vaihtumisen jälkeen. Hoitohenkilökunnan työsuhteet muuttuvatkin jatkossa aiempaa epävarmemmiksi. Erityisesti määräaikaisten työntekijöiden (joita sote-henkilöstössä on yli 20 %) asema muutoksessa on erityisen huolestuttava. Uudistus voi käsityksemme mukaan lisätä sote-työntekijöiden työttömyyttä.

Liikkeen luovutuksen periaatteen suoraan laissa säädetylle noudattamiselle ehdotetaan vain kahden vuoden määräaikaa. **Määräaika on henkilöstön näkökulmasta liian lyhyt,** koska uudistuksen valtavasta laajuudesta ja mahdollisen valinnanvapausratkaisun porrastuksesta johtuen yhtiöitä perustetaan erittäin todennäköisesti vielä määräajan 31.12.2020 jälkeenkin. Tällöin määräajan jälkeen perustettuihin

yhtiöihin siirtyviin henkilöihin ei automaattisesti noudatettaisi liikkeen luovutuksen periaatetta, vaan liikkeen luovutuksen tunnusmerkistön täyttyminen ratkaistaisiin tapauskohtaisesti.

Sama kahden vuoden määräaika on kytketty myös lisäeläketurvan säilymiseen. Myös tästä näkökulmasta on tärkeää, että liikkeen luovutuksen periaatteen noudattamisen aikaa jatketaan. Uudistuksesta ei saa aiheutua heikennyksiä työntekijöiden eläketurvaan.

Tehy ry ehdottaa, että liikkeen luovutuksen periaatteita noudatettaisiin kaikkiin tosiasiallisesti sote- ja maakuntauudistuksesta johtuviin henkilöstösiirtoihin ilman määräaikaa. Vaihtoehtoisesti määräaikaa tulee pidentää usealla vuodella.

Valinnanvapaus ja yhtiöittämisvelvoite

Nyt lausunnolla olevan hallituksen esityksen lisäksi valmistelussa on esitys sote-palveluiden valinnanvapaudesta. Se, että valinnanvapautta koskeva lakiesitys on valmistelussa erikseen hankaloittaa asian käsittelyä. Kyseessä on kuitenkin kokonaisuus, ja siksi Tehy ry pitää tärkeänä tuoda jo tässä vaiheessa esille sen, että valinnanvapauteen liittyvä rahoitusmalli ja asiakkaan mahdollisuus vaihtaa sote-palveluntuottajaa vuoden välein tuo riskejä henkilöstön aseman ja työsuhteiden ehtojen huononemisesta tulevaisuudessa. Henkilöstön määrä ja työsuhteiden kesto muodostaa todennäköisen joustovaran ja on oletettavaa, että ns. epätyypilliset työsuhteet (määräaikaiset, nollasopimukset, vuokratyö) lisääntyvät. Näin käy erityisesti, mikäli valinnanvapautta koskevat määräykset toteutuisivat tämän hetkisen tiedon mukaisesti. Kun nykyisissä sote-ulkoistuksissa henkilöstö siirtyy palveluntuottajalta toiselle liikkeen luovutuksessa ns. vanhoina työntekijöinä, ehdotetussa valinnanvapaudessa siirtyminen tapahtuisi markkinaehtoisesti irtisanomisten ja uusien rekrytointien kautta. Sote-alan vetovoima on jo nyt heikohko muun muassa työn raskauden ja matalan palkkauksen vuoksi. Tähän asti alan yleisesti ottaen vakaat työpaikat ovat olleet vetovoimatekijä. Nyt ehdotettu yhtiöittämispakko ja ehdotetun kaltainen valinnanvapaus uhkaavat heikentää alan vetovoimaa vakavasti.

Yhtiömuotoisella työnantajalla voi olla houkutus ryhtyä ns. työehtosopimus-shoppailuun ja valita ”halvempi” yksityissektorin työehtosopimus. Tämä tarkoittaisi työntekijöiden työsuhteen ehtojen, kuten palkkauksen heikkenemistä. Palkan alentuessa myös eläke-edut huononevat. Työehtosopimus-shoppailu johtaa usein myös työmarkkinahäiriöihin.

Tehy ry vastustaa lakiehdotukseen sisältyvää laajaa yhtiöittämisvelvoitetta ja sote-uudistukseen liittyvää valinnanvapautta sellaisena kokonaisuutena kuin nyt on esitetty.

Palkkaharmonisaatio ja tasa-arvo

Lakiehdotuksen valmistelussa ei ole tehty kattavaa henkilöstövaikutusten arviointia. Näin suurta henkilöstömäärää koskevassa uudistuksessa se olisi pitänyt ehdottomasti tehdä. Käsityksemme mukaan

uudistuksen vaikutukset tulevat olemaan lähinnä negatiivisia. Paine säästöihin on kova ja oletettavaa on, että säästöjä pyritään saamaan aikaan henkilöstömenoista säästämällä. Henkilöstö on kuitenkin sote-uudistuksen toteuttamisen tärkein voimavara. Sen vuoksi palkkojen harmonisointiin on varattava riittävästi taloudellisia resursseja. Palkkaharmonisaatio voidaan toteuttaa nykylainsäädännön pohjalta, mutta toteutusaikataulu ei saa venyä liian pitkäksi.

Muutoksista päättäessä on huomioitava, että päätökset koskettavat valtaosin naisia. Mikäli edellä mainitut uhkakuvat toteutuvat, uudistuksen negatiiviset seuraukset lisäävät entisestään naisten ja miesten välistä epätasa-arvoa suomalaisessa työelämässä.

Yhteistoiminnan merkitys korostuu valtavassa uudistuksessa. Tällä hetkellä henkilöstön keskuudessa on jo pitkään ollut epätietoisuutta tulevasta. Henkilöstö on otettava mukaan uudistuksen maakuntatason valmisteluun, koska vain siten sitoutuminen onnistuu. Noudatettavalla henkilöstöpolitiikalla on suora vaikutus uudistuksen onnistumiseen ja työntekijöiden työhyvinvointiin.

Lisätietoja:

Vt. johtaja Riikka Rapinoja, puhelin 0400 – 952 162, sposti riikka.rapinoja@tehy.fi

Vt. neuvottelupäällikkö Matias Nyman, puhelin 0400 - 463 744, sposti matias.nyman@tehy.fi