Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö

Helsinki 18.4.2017

HE maakuntien perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi 15/2017vp

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksen henkilöstön asemaan liittyvistä kysymyksistä, ja kiinnittää huomiota seuraaviin seikkoihin:

Laki maakuntalain ja sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain voimaanpanosta

Lakiesityksen 6 § käsitellään väliaikaishallinnon muodostamista. Vaikka lakiuudistus koskee yli 200 000 kunnissa ja kuntayhtymissä työskentelevää henkilöä, ollen näin historian suurin liikkeenluovutus, kyseissä lakipykälässä ei ole lainkaan huomioitu henkilöstön edustusta väliaikaisia toimielimiä muodostettaessa. Se, että laissa työantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain muuttamisesta on voimaantulon kohdalla maininta siitä, että ”voimaanpanolain 2 luvussa säädetyn väliaikaishallinnon ajan työnantajan ja henkilöstön edustajat valitaan maakunnan yhteistoimintaelimeen siten, että tämän lain 14 § mukainen yhteistoimintaelin kootaan tarkoituksenmukaisessa laajuudessa samoja periaatteita noudattaen kuten kunnan yhteistoimintaelin. Henkilöstöä edustavat tämän lain 19 §:ssä tarkoitettujen yhdistysten tai niiden rekisteröityjen paikallisten alayhdistysten nimeämät maakunnalliset edustajat, kunnallisten pääsopijajärjestöjen tarkemmin ohjeistamalla tavalla.” ei ole riittävä tässä yhteydessä.

JUKO ry esittää, että ko. 6 § liitetään oma momentti, jossa säädetään henkilöstön edustuksesta kunnallisen yhteistoimintalain mukaisesti myös väliaikaishallinnon aikana.

Saman lain 3 luvun 14 § käsitellään henkilöstön asemaa liikkeenluovutuksen periaatteilla. Kunnista maakuntiin ja niiden yhtiöihin siirtyvän henkilöstön liikkeenluovutukseen on kirjattu siirtymäaika 31.12.2020 mennessä. Epäselvää on, miten tämän jälkeen tapahtuvissa yhtiöittämisissä menetellään, kuten myös, miten yhtiöiden noudattamien työ- ja virkaehtosopimusten määrittelemät palvelussuhteen ehdot muotoutuvat. Liikkeenluovutuksen johdosta siirtyvän henkilöstön tehtäviin ja työntekopaikkoihin tulee mahdollisesti uudistuksen seurauksena suuriakin muutoksia. Henkilöstön työhyvinvointia ja jaksamisen varmistamista ei uudistuksen valmistelussa ole lainkaan huomioitu. Psykososiaalisen kuormituksen hallinnan kannalta on erityisen tärkeää, että muutosvaiheessa tehdään asianmukaiset riskikartoitukset ja turvataan näin

henkilöstön työssä jaksamisen tuki muutosvaiheessa. Uudistuksen yhteydessä on varmistettava työsuojeluorganisaation riittävä kattavuus. Koska siirtyvä henkilöstö on laajasti naisvaltainen, on toteutettava myös sukupuolivaikutusten arviointi.

Yhtiöihin siirtymisen seurauksia on vaikea arvioida henkilöstön näkökulmasta, koska on täysin epäselvää, mihin työantajaliittoon maakuntien perustamat yhtiöt liittyvät. Vaikka Laki kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä 4 § antaakin myös maakuntien osakeyhtiöille mahdollisuuden liittyä Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n jäseniksi, on epävarmaa, toteutuuko tämä. Henkilöstölle tämä saattaa aiheuttaa mittavia muutoksia nykyisten työ- ja virkaehtosopimusten määrittelemiin palvelussuhteen ehtoihin, mikäli osakeyhtiöt lähtevät etsimään palvelussuhteen ehtoja heikentäviä työehtosopimuksia.

Risto Kangas, neuvottelujohtaja
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry
risto.kangas@juko.fi