Aaltonen 8.6.2017 98/10/2017

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Kuuleminen 9.6.2017

Hallituksen esitys 47/2017 vp eduskunnalle laeiksi asiakkaan valinnanvapaudesta sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä valtiontalouden tarkastusvirastosta annetun lain 2 §:n muuttamisesta

KT Kuntatyönantajat kannattaa valinnanvapauden hallittua laajentamista. Ehdotetulla valinnanvapausmallilla on kuitenkin vaikutuksia henkilöstön asemaan, työelämän pysyvyyteen sekä työnantajien työvoiman resursointiin. KT on pääpiirteissään samaa mieltä hallituksen esityksen vaikutusarvioinnista työntekijöiden asemaan ja työelämään.

Valinnanvapaus vaikeuttaa maakuntakonsernin työnantajien henkilöstöresursointia

Maakunnan tulee yhtiöittää sote-keskuksensa, mikäli se tuottaa valinnanvapauden alaisia palveluja. Tämä voi tarkoittaa sitä, että enintään puolet kaikista nyt kuntasektorilla työskentelevistä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä (ml. tukipalvelut) työskentelee jatkossa osakeyhtiöissä. Koska asiakas valitsee itse, meneekö hän julkisen sektorin osakeyhtiön tai yksityisen sektorin asiakkaaksi, on erittäin vaikea arvioida, miten henkilöstö liikkuu maakuntakonsernin ja yksityisen sektorin välillä vuodesta 2019 alkaen.

Ehdotettu valinnanvapausmalli lisää henkilöstön yli- ja aliresursoimisen riskiä, koska asiakkaiden valinnat määrittelevät sen, kuinka hyvin suoran valinnan palvelujen yhtiöt menestyvät markkinoilla. Koska henkilöstön määrässä tapahtuvia muutoksia on vaikea arvioida ennakolta, tämä vaikeuttaa myös henkilöstökustannusten määrän arviointia.

Työsuhteiden pysyvyyteen vaikuttaa merkittävästi se, että maakuntien yhtiöiden toiminnan tulee olla liiketaloudellisesti kannattavaa. Organisaatiossa voidaan joutua turvautumaan määräaikaisiin palvelussuhteisiin tai irtisanomisiin, kun palvelun tarjonta muuttuu jatkuvasti, vähintään vuosittain. Naisvaltaiselle alalle tämä tietää epätyypillisten työsuhteiden kasvua. Sote-sektorilla työskentelevistä lähes 90 % on naisia, joten valinnanvapausmallilla on merkitystä erityisesti naisten työelämään. Maakuntien välillä tulee olemaan eroja henkilöstöresursoimisen vaikeudessa, riippuen siitä syntyykö markkinoille kilpailua vai ei.

On myös mahdollista, että esimerkiksi lääkärit tai hoitohenkilöstö työskentelevät osa-aikaisesti sekä liikelaitoksessa että konsernin yrityksissä. Näin

Kunnallinen työmarkkinalaitos
Toinen linja 14
00530 Helsinki
PL 200, 00101 Helsinki
Puhelin 09 7711
Faksi 09 701 2239
etunimi.sukunimi@kuntatyonantajat.fi
www.kuntatyonantajat.fi

Kommunala arbetsmarknadsverket
Andra linjen 14
00530 Helsingfors
PB 200, 00101 Helsingfors
Telefon 09 7711
Fax 09 701 2239
fornamn.efternamn@kommunarbetsgivarna.fi
www.kommunarbetsgivarna.fi

ollen myös julkisen sektorin osa-aikaiset palvelussuhteet voivat lisääntyä nykytilanteeseen verrattuna.

Uudistuksessa henkilöstöä voi siirtyä yksityisiin terveyspalvelualan yrityksiin, mikä voi lisätä kustannuksia, koska eri sektorit kilpailevat työvoimasta.

Muut vaikutukset

Yhtiöittäminen johtaa entistä useammin työnantaja- ja työehtosopimusmuutoksiin. Työrauhariskit ovat mahdollisia tilanteissa, joissa työehtosopimukset vaihtuvat.

On todennäköistä, että pitkäjänteinen henkilöstöjohtamisen suunnittelu heikentyy esitetyssä mallissa, jossa työvoiman saatavuuteen liittyy vaihtelua ja epävarmuustekijöitä. Haasteena on myös julkisen työnantajan mahdollisuus kouluttaa henkilöstöään nykyisessä laajuudessa.

Laki kuntien ja maakuntien edunvalvonnan järjestämisestä

Hallituksen 5.4.2016 linjauksen mukaan KT on jatkossa kuntien ja kuntayhtymien lisäksi myös maakuntatyönantajien edunvalvoja. Lisäksi kunta- ja maakuntakonsernin osakeyhtiöt voivat valita työnantajajärjestökseen Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n. Hallituksen esitys vastaa asian valmistelua. Valinnanvapausmallilla ja yhtiöittämisellä on siten suuri merkitys työehtosopimusjärjestelmän kehittämiseen.

KT ja kunta-alan pääsopijajärjestöt ovat sopineet 18.4.2017 kuntasektorin sopimusten soveltamisesta maakunnissa sekä kuntasektorin ja maakunnan yhtiöitetyssä toiminnassa. Myös pilotointeihin osallistuvissa kunnissa ja kuntayhtymissä voidaan soveltaa kuntasektorin sopimuksia. Tämä turvaa toiminnan jatkuvuuden häiriöttä. Sopimuksia sovelletaan kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonnasta annetun lain voimaantulosta alkaen.

Kyseessä on väliaikaisratkaisu, jolla halutaan mahdollistaa sopimusoikeudet ja sovellettavat työehdot ennen kuin varsinainen uusi kuntien ja maakuntien sopimus- ja neuvottelujärjestelmä saadaan sovittua. Työnantajille tarjotaan tällä järjestelyllä mahdollisuutta säilyttää syntyvä uusi työnantajaorganisaatio kuntasopimusten piirissä siirtymäkauden ajan.

Sopimukset ovat voimassa, kunnes kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonnasta annetun lain (ns. KT-lain) mukaiset maakuntia ja yrityksiä koskevat työ- ja virkaehtosopimukset tulevat voimaan. KT ja pääsopijajärjestöt jatkavat edelleen neuvotteluja kuntien, maakuntien ja niiden yritysten uudeksi sopimus- ja neuvottelujärjestelmäksi. Määräaikaisten sopimusten soveltaminen päättyy kuitenkin viimeistään 31.1.2019.

Ohessa tiedoksenne selvitys Sote- ja maakuntauudistuksen henkilöstövaikutuksen ennakkoarvioinnista.

http://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=19901