PÄIJÄT-HÄMEEN
hyvinvointikuntayhtymä

LAUSUNTO

12.6.2017

TyV@eduskunta.fi

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausuntopyyntö

HENKILÖSTÖN SIIRTYMINEN SOTE- JA MAAKUNTAUUDISTUKSESSA

Eduskunnan Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa, koskien henkilöstön siirtoa Sote- ja maakuntauudistuksessa (HE 47/2017 ja HE 15/2017). Lausunto esitellään valiokunnalle 13.6.2017. Lausunto annetaan erityisesti pyynnön mukaisesti henkilöstön siirtämisestä sote- ja maakuntauudistuksessa.

Vaikutukset maakuntaorganisaatioihin ja sitä kautta henkilöstön toimintaan

Maakunnassa järjestäminen ja tuottaminen suunnitellaan aiemmin annettujen lakiesitysten perusteella erotettavaksi toisistaan. Maakunnan perustasoiset sosiaali- ja terveyspalvelut tuotettaisiin tulevaisuudessa nk. suoran valinnan palveluina sosiaali- ja terveyskeskuksissa. ~~ja~~ muut palvelut tuottaisi maakunnallinen liikelaitos tai ne hankittaisiin ostopalveluna. Palvelujen käyttäjä saisi ne käyttöönsä henkilökohtaisella budjetilla tai asiakassetelillä.

Julkisesti rahoitettujen palvelujen tuotantorakenne muuttuu tämän seurauksena kokonaisvaltaisesti nykyisten kuntien ja kuntayhtymien järjestämien sosiaali- ja terveyspalvelujen siirtyessä suoran valinnan, henkilökohtaisen budjetin ja asiakassetelin piiriin, eli maakunnasta irrallisten yhtiöiden ja muiden toimijoiden tuottamiksi. Se mitä tuottajat tarjoavat, riippuu pitkälti lainsäädännössä määritellyistä ja maakuntien erikseen asettamista ehdoista ja erityisesti tuottajakorvauksista. Lisäksi palvelujen käyttäjät ohjaavat järjestelmää omilla valinnoillaan. Tämä vahvistaa toteutuessaan merkittävästi järjestelmän asiakaskeskeisyyttä ja aitoa kilpailua.

Vielä ei kuitenkaan tiedetä mm. sitä, kuinka paljon henkilöstöä siirtyy liikelaitoksiin ja kuinka paljon vastaavasti maakunnallisiin osakeyhtiöihin. ~~–~~Tämä riippuu asiakkaiden valinnanvapauden laajuudesta.

Avoinna on myös mm. se, kuinka erikoissairaanhoito kannattaa järjestää; kuinka suuri osuus erikoissairaanhoitoa yhtiöitetään ~~tai~~ myydäänkö erikoissairaanhoidon palveluita muille maakunnille. Lakiesityksen mukaan uudistus tuo kaikki toimijat samalle viivalle ja toisaalta menestyvä työnantajatoiminta vaatii toimijoiden näkökulmasta, mahdollisuuden valita toimintatapansa.

Menestyäkseen uusilla sote-markkinoilla, organisaatioiden tulee olla kilpailukykyisiä niin laadun kuin kustannustehokkuuden suhteen. Tämä vaatii oikeanlaista henkilöstörakennetta, asennetta ja osaamista. Henkilöstön osaamisen kehittämiselle tulee uusia haasteita, kun peruspalveluiden osaamista tullaan vahvistamaan.

Johtamisen ja työnantajamaineen parantamisen merkitys korostuu, koska työnantajat kilpailevat ammattitaitoisesta henkilöstöstä.

Henkilöstön siirtyminen liikkeenluovutuksella maakuntiin sekä maakuntien liikelaitoksiin ja yhtiöihin

Henkilöstön siirto liikkeenluovutuksella tarkoittaa sitä, että henkilöstö siirtyy nykyisillä palvelusuhteen ehdoilla uuden työnantajan palvelukseen. Liikkeen luovutus – järjestelmä on selkeä ja tuttu menetelmä useille kuntien/kuntayhtymien henkilöstölle, aikaisempien palvelutuotannon uudelleenjärjestelyjen vuoksi.

Henkilöstön asema siirrossa turvataan liikkeen luovutuksella. Henkilöstö säilyttää siirtymähetken työ- tai virkasuhteeseen liittyvät oikeudet tai velvollisuudet liikkeen luovutusmenettelyn yhteydessä, voimassa olevien työ- ja virkaehtosopimusten voimassaolon loppuun saakka. Sen jälkeen siirrytään noudattamaan tarkoituksenmukaisinta työ- tai virkaehtosopimusta. Muutoksia henkilöstön suhteen tulee myös kun työnantajat, tehtävät, asemat, palkkaus sekä työntekopaikka muuttuvat.

Sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöllä on lähtökohtaisesti hyvä työllisyystilanne suuren eläköitymisen ja palvelujen kysynnän kasvun myötä. Perättäiset työnantajavaihdokset voivat lisätä epävarmuutta henkilöstössä ja lisätä sairauspoissaoloja ja tuoda sitä kautta kustannuksia lisää. Perättäiset työnantajavaihdokset voivat lisätä myös määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä toiminnan uudelleenjärjestelyjen vuoksi – kohdistuen nyt naisvaltaiseen alaan (noin 88 % on naisia).

LAUSUNTO

12.6.2017

Henkilöstömenojen hillitseminen muutosten yhteydessä

Uudistuksella haetaan 3 miljardin euron kustannussäästöjä. Henkilöstömenot ovat noin 2/3 kuntien ja kuntayhtymien kustannuksista. Joten kustannussäästötavoite tarkoittaa tässä yhteydessä sitä, että henkilöstömenojen tulee laskea 2 miljardia euroa. Tähän päästäkseen, tulee palvelutuotantoa tehostaa (esim. palvelumuotoilu/digitaaliset palvelut), pitkiin irtisanomissuojiin ei ole varaa. ~~sekä~~ henkilöstömäärän kasvun hillitsemisessä tulee voida lisäksi hyödyntää henkilöstön vaihtuvuutta (eläköitymistä).

Palkkojen yhteensovittaminen perustuu syrjintää koskevaan lainsäädäntöön eli tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin sekä työsopimuslain tasapuolisen kohtelun periaatteeseen. Palkkojen harmonisoinnin tarve syntyy, kun vaativuudeltaan samanlaisesta tehtävästä maksettavan palkan tasot vaihtelevat. Arvioitu on, että palkkojen yhteensovittaminen nostaa palkkakustannuksia 0,7 – 6,7 % laskentatavasta riippuen. Palkkakustannusten nousun hillitsemiseksi olisi ensiarvoisen tärkeää, että nykyinen kunta-alan palkkajärjestelmää voidaan kehittää niin, että nyt käytössä oleva palkkasumma voidaan jakaa uudella tavalla. Palkkojen harmonisointiin uusissa työnantajaorganisaatioissa vaikuttavat sovellettavat työ- ja virkaehtosopimukset.

Toisaalta asiakkaiden siirtyminen julkiselta palvelutuottajalta yksityisen palvelutuottajan asiakkaaksi voi aiheuttaa henkilöstön vähennystarpeen julkiselle palvelutuottajalle. Toisaalta jos julkinen palvelutuottaja ei saa palvelutuotantoa tehokkaaksi, palvelujen kysynnän kasvu voi johtaa henkilöstömäärän kasvuun.

Yhteistoimintamenettelyn toteuttaminen sote- ja maakuntauudistuksessa

Sote- ja maakuntauudistuksessa on kyse sekä henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavasta palvelutuotannon muutoksesta ja liikkeenluovutuksesta (Yt-laki 4 § ja 11 §). Muutoksessa noudatetaan lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yh

teistoiminnasta kunnassa. Laki laajenee koskemaan myös maakuntia ja väliaikaishallinnon aikaa.

Uudistuksessa voidaan tarvita kolmentasoista yhteistoimintamenettelyä; ennen henkilöstösiirtoja kunnasta/kuntayhtymästä maakuntaan, kuntaan jäävän henkilöstön kanssa (jos muutoksia kunnan palvelutuotannossa) ja sitten luovutuksen saajan eli maakunnan kanssa. Maakuntakonsernin tai palvelukeskuksen osakeyhtiö käy omat yhteistoimintaneuvottelunsa. Todennäköistä on, että neuvotteluja on lisäksi käytävä useassa eri vaiheessa, jos henkilöstöä siirtyy ensiksi maakuntaan ja myöhemmin maakuntakonsernin muihin yksikköihin. Uudistuksesssa korostuu luovuttavan ja vastaanottavan työnantajan saumaton ja hyvä yhteistyö, jotta henkilöstön siirtymiseen liittyvät asiat tulevat hoidetuksi hyvin.

Johtamisen haasteet

Nykyinen aikataulu voi olla haasteellinen maakunnille, joissa alueen kunnalliset Sote-toimijat ovat vielä erillään. Tyypillistä on, että fuusioissa tukipalveluihin: henkilöstö-, talous- ja ICT –palvelut, kohdistuu suuria odotuksia (mm. johtamisen raportoinnin suhteen). Henkilöstöjohdon tärkein tehtävä on varmistaa, että palkat saadaan maksettua 1.1.2019. Palkanmaksuihin liittyy useita erilaisia riskitekijöitä, jotka tulee varmentaa.

Uudistuksen johtamisessa tarvitaan lisäksi ammattitaitoista strategista johtamista, kokonaisuuksien hallintaa; on ajateltava sekä maakunnallisesti että pitkällä tähtäimellä, liiketoimintaosaamista, päätöksentekokykyä ja toimeenpanoa, palvelutarpeen arvioinnin- ja monituottajaverkoston johtamista sekä henkilöstön valmentamista ja sitouttamista uudistukseen.

PÄIJÄT-HÄMEEN HYVINVOINTIKUNTAYHTYMÄ

Erja Saari
henkilöstöjohtaja