Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö

18.3.2021

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

HE 241/2020 vp
Hallituksen esitys eduskunnalle hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi sekä Euroopan paikallisen itsehallinnon peruskirjan 12 ja 13 artiklan mukaisen ilmoituksen antamiseksi

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry haluaa kiinnittää huomiota erityisesti hallituksen esityksen voimaanpanolakiin sisältyviin henkilöstön asemaan liittyviin seikkoihin.

Väliaikaishallinnon (8 § Hyvinvointialueen väliaikainen valmistelutoimielin) aikana tulee säätää myös työsuojeluyhteistoiminnasta hyvinvointialueita perustettaessa. Henkilöstön on saatava ajantasaista tietoa ja päästävä vaikuttamaan muutoksen tekemiseen jo prosessin aikana. Väliaikaishallintoon on asetettava myös henkilöstön edustus, ja muutosprosessissa on huomioitava työsuojelu- ja luottamusmiesorganisaatioiden perustaminen.

Perustettaville hyvinvointialueille (15 § Hyvinvointialueen ja Hus-yhtymän toiminnan valmistelun rahoitus) on jo käynnistämisvaiheessa turvattava riittävä valtion rahoitus kattamaan mm. palkkaharmonisaatioista syntyvät kustannukset. Vallitsevan oikeuskäytännön mukaisesti liikkeenluovutuksella siirtyvän henkilöstön palkkaus on korjattava 2-3 vuoden kuluessa kunkin palkkaryhmän korkeimpiin palkkoihin.

Liikkeenluovutus on voimaanpanolakiin (18 § Henkilöstön asema) kirjattu, mutta vaikutusarvioinneissa palkkaharmonisaatiossa on liian pitkä siirtymäaika. Vallitsevan oikeuskäytännön mukaisesti liikkeenluovutuksella siirtyvän henkilöstön palkkaus on korjattava 2-3 vuoden kuluessa kunkin palkkaryhmän korkeimpiin palkkoihin. Palkkaharmonisaatioon on varattava riittävä valtion rahoitus, eikä voimaanpanolaissa voida edellyttää työmarkkinakorotusten käyttöä lakisääteisiin velvoitteisiin.

Voimaanpanolaki jättää myös avoimeksi mahdollisiin perustettaviin yhtiöihin siirtyvän henkilöstön lisäeläketurvan: laissa tulee turvata myös jatkoliikkeenluovutuksella sote-yhtiöihin siirtyvän henkilöstön lisäeläkkeet sekä aiemmat alhaisemmat eläkeiät.

Voimaanpanolaissa tulee säätää työsuojeluyhteistoimintavelvoite jo hyvinvointialueita perustettaessa, kuten työsuojelulaki edellyttää. Muutosprosessin aikana on huolehdittava myös työturvallisuudesta ja -terveydestä. Väliaikaishallintoon on asetettava myös henkilöstön edustus.

Esityksessä todetaan, että välttämätön palvelutuotanto turvataan siirtymätilanteessa, mutta henkilöstöstä huolehtimista ja johtamisen tärkeyttä ei mainita. Edellisen sote-uudistuksen valmistelun yhteydessä henkilöstö koki jo paljon epävarmuutta ja epätietoisuutta asemastaan. Henkilöstö tulee nyt ottaa mukaan uusien toimintojen suunnitteluun, ja muutoksen vaikutuksia esim. työhyvinvointiin tulee arvioida osana muutosprosessia. Valtakunnallisia asiantuntijaorganisaatioita, esim. Työterveyslaitos, THL ja työeläkeyhtiöt, tulee hyödyntää muutoksen aikana ja seurannassa.