

3.2.2015

Eduskunnan hallintovaliokunta

Viite: Asiantuntijalausunto HE 324/2014 vp eduskunnalle laiksi sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi

## **JHL:n asiantuntijalausunto**

### **Kuntalain veloitteet integroitava osaksi järjestämislakia**

Sosiaali- ja terveyspalveluiden järjestäminen viidellä sote-alueella tulee muuttamaan merkittävästi talouden ja toiminnan suunnittelua myös kunnissa. Sotejärjestämislain uudistamisen yhteydessä veloitetaan toimijat toteuttamaan pitkän aikavälin suunnittelua liittyen palvelutarpeisiin ja palvelurakenteeseen. Sote-uudistuksessa määritellyt veloitteet on huomioitava kuntalain uudistuksen yhteydessä niin, että ne sovitetaan yhteen kuntien strategisen suunnittelun kanssa.

### **Kuntien omistajaohjauksen ja valvonnan vahvistaminen**

Osana sote-uudistusta kuntia tulee velvoittaa aktiiviseen omistajaohjaukseen ja kuntalaisten etujen vaalimiseen kunnan omistamissa yhtiöissä, tai niissä yhtiöissä tai muissa yhteisöissä, joissa se on jäsenenä. Omistajaohjaus tulee ulottaa koko yhtiörakenteiden ketjuun, ja sen tulee noudattaa avoimuuden periaatetta. Henkilöstöllä on oltava oikeus osallistua ja vaikuttaa yhtiön asioihin omien henkilöstönedustajiensa kautta yhtiön hallinnossa.

Ulkoistettujen palveluiden valvontaa on vahvistettava ja siihen on varattava riittävät resurssit. Ulkoistettujen palveluiden taloudellisten-, toiminnallisten- ja laatuun liittyen vaikutusten arvioinnissa erityisesti sote-alueiden, STM:n ja eduskunnan tarkastusvaliokunnan roolia tulee vahvistaa.

### **Uudistuksen henkilöstövaikutusten arviointi**

Uudistuksen henkilöstövaikutusten arvioinnin tulee vastata todellisuutta: lakiluonnoksen perusteluissa esitetyt luvut eivät kata kaikkia sosiaali- ja terveydenhuollossa työskenteleviä henkilöstöryhmiä. Huomiotta on jäänyt kokonaisuudessaan kymmeniä tuhansia sosiaali- ja terveyspalveluiden toimeenpääntöön osallistuvia kunta-alan ammattilaisia esim. toimisto-, hallinto ja it-alan ammattilaiset, kuntien peruspalveluissa työskentelevät (puhdistuspalvelut, ruokahuolto, jne.), kuntien omistamissa liikelaitoksissa työskentelevät (kiinteis-

3.2.2015

tö, pesulat, logistiikka, kuvantamis- ja laboratoriopalvelut jne.). Kunnan toimialoista riippuen sote-palveluiden organisoimiseen osallistuvat henkilöstöryhmiä on huomattavasti enemmän kuin lakiesityksen perusteluissa on nostettu esille.

Tuki- ja peruspalveluja tuottavia työntekijöitä vähentämällä ei julkisen talouden ongelmia ratkaista. Sen sijaan, jos heitä laiminlyödään, haittaa se uudistusten onnistumista ja palvelujen laatua.

### **Palveluiden kokonaisuus monen eri ammattiryhmän työtä**

Lakiesityksen yksityiskohtaisten perustelujen mukaan palvelut tulisi toteuttaa tavalla, joka asiakkaan kannalta muodostaa hyvin toimivan kokonaisuuden.

Kuntalaisen näkökulmasta uudistuksen tavoitteena ovat sujuvammat palveluketjut ilman turhia pompotteluja: oikeat palvelut oikeaan aikaan ja turvaa pitkäaikaisista potilas- ja asiakassuhteista.

Palveluntuottajina kuntayhtymillä on mahdollisuus koota yhteen silpuksi hajonneita palveluketjuja ja kehittää niiden kokonaisuutta ilman kilpailutusveloitetta. Palveluketjut syntyvät monen ammattilaisen erilaisesta osaamisesta, siksi on myös huolehdittava peruspalvelujen/tukipalvelujen integroimisesta kiinteäksi osaksi sosiaali- ja terveystalouden palveluja.

### **Kuntatalous**

JHL pitää tärkeänä sitä, että lakiluonnoksen mukaan palvelujen tuottaminen pysyy vahvasti kuntien työnä, mikä on luotettava, kansalaisten tasa-arvoa lisäävä ja pitkän päälle kustannustehokkain ratkaisu. Laissa esitetyt kriteerit tuottamisvastuullisille kuntayhtymille varmistavat sen, että kuntayhtymä pystyy huolehtimaan kaikista sosiaali- ja terveystalouden palveluista ja näin varmistamaan sen, että erityisesti paljon eri palveluita käyttävien ja haavoittuvien asiakasryhmien palvelutarpeet tulee täytettyä toimivina palvelukokonaisuuksina.

Yli 10 kuntaa on ulkoistanut koko sosiaali- ja terveystaloutensa kuluneen vuoden aikana ja lisää on suunnitteilla. Samaan aikaan uudessa kuntalakiesityksessä on asetettu kunnille lisää velvoitteita taloudenpidon ja alijäämien kattamisen suhteen. Kunnat, jotka ovat kiinni yksityisten palveluntarjoajien kanssa pitkissä sopimuksissa, eivät välttämättä tule mitenkään selviämään velvoitteistaan. Tämä tulee aiheuttamaan sekasortoa sote-alueen sisällä toimivien tuottajavastuullisten kuntayhtymien ja jäsenkuntien välille sekä sote-alueiden välille.

On tärkeää huolehtia siitä, että kuntalaisten verovaroilla rahoitettua palvelujärjestelmä säilyttää asemansa ja kykenee täyttämään lakisääteiset velvoitteensa.

3.2.2015

sa. Lakisääteisten palveluiden velvoittavuus ei myöskään mahdollista taloudellisissa kriisitilanteissa säästöjen hakemista henkilöstöstä.

## Henkilöstön asema

Hallitusohjelman mukaan henkilöstön asema muutosprosesseissa turvataan nykylainsäädännön tasoisena. Sote-uudistuksella on merkittäviä henkilöstövaikutuksia. Hallinnolliset uudistukset palvelurakenteissa johtavat kymmenien tuhansien palkansaajien työnantajan vaihtumiseen.

Mikäli henkilöstön asemaa ei turvata, joutuvat kunta-alan palkansaajat keskenään täysin erilaiseen asemaan riippuen siitä, ovatko he kuntaliitosten kautta syntyneen uuden kunnan palveluksessa vai sote-uudistuksen myötä uusien kuntayhtymien palveluksessa.

Palvelussuhdeturva tulee säätää voimaanpanolain 11 §:ssä säätää vastavasti kuin kuntajakojenosalta kuntarakennelaisissa (478/2013). Palvelussuhdeturvan tulee sitoa vähintään ensimmäisen järjestämispäätöksen neljän vuoden määräaikaan.

Uudistuksen tueksi on valmisteltava toimenpiteitä, joilla voidaan parantaa palvelussuhdeturvaa erilaisissa muutostilanteissa tai rakennetaan siltaa työstä työhön lain voimaanpanon aikana ja myös sen jälkeen.

JHL huomauttaa, että 11§:n kirjaus liikkeenluovutuksesta ei koske kaikkia tukipalveluissa tai peruspalveluissa työskenteleviä ammattiryhmiä. Tämä epäkohta laissa on korjattava, ja varmistettava kaikkien henkilöstöryhmien tasavertainen kohtelu muutostilanteissa.

Liikkeenluovutuksen periaatteiden on toteuduttava kattavasti voimaanpanon aikana ja myös sen jälkeen kaikissa tilanteissa aina, kun toimenpiteet edellyttävät tuottamisvastuun siirtoja tai palveluverkossa tapahtuvia muutoksia, jolloin palvelupisteitä/toimintayksiköitä saatetaan alueella lakkauttaa tai yhdistää, henkilöstöä siirtyä mahdollisesti työnantajataholta toiselle (yksityinen julkinen /kunta-kuntayhtymä jne.).

Työnantajan vaihdostilanteissa palkka- ja työehdot on harmonisoitava. Viime kädessä valtion on varattava riittävästi varoja tähän tarkoitukseen korvamerkitusten valtionosuuksien muodossa. On kestävämpää, jos ollaan pitkään tilanteissa, jossa saman työnantajan palveluksessa samaa työtä tekevien henkilöiden työehdot poikkeavat toisistaan.

JHL esittää, lainsäädäntöön otetaan määräys, jonka mukaan harmonisoinnin tulee tapahtua nykyisenlainsäädännön ja käytännön pohjalta mahdollisimman nopeasti.

3.2.2015

Yhteistoiminnan osalta korostamme, että henkilöstö tulee paikallisesti ja ylikunnallisesti ottaa alusta pitäen mukaan uudistuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Yhteistoimintavelvoite on ulotettava myös sote-alueiden kuntayhtymiin aina kun ne valmistelevat järjestämispäätöstä. Siinä sovitaan monesta henkilöstöön vaikuttavasta tekijästä (mm. palvelurakenne, kilpailuttamisen periaatteet jne.), jotka edellyttävät yhteistoimintaneuvotteluja. Lisäksi sote-alueelle on laissa määritelty myös muita tehtäviä, joilla on vaikutuksia henkilöstön tehtäviin (järjestämislain 13§:n 5.kohta henkilöstön tehtävärakenteet ja työnjako). Yhteistoimintavelvoitteiden sisällyttämien lainsäädäntöön varmistaa sen, että hyvää työnantajapolitiikkaa noudatetaan.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Jarkko Eloranta  
puheenjohtaja

Päivi Niemi-Laine  
toimialajohtaja

Lisätietoja: erityisasiantuntija Marjo Katajisto (010 7703 449, [marjo.katajisto@jhl.fi](mailto:marjo.katajisto@jhl.fi))