

27.1.2015

Eduskunnan Sosiaali- ja terveysvaliokunta

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

JHL:n näkemyksiä sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä sekä uudistuksen voimaansäilytykseen liittyvistä laeista

Yleistä

Uudistusta valmisteleva Sosiaali- ja terveysministeriö korostaa omissa kannanotoissaan henkilöstön osallistumisen ja sitoutumisen merkitystä sote-uudistuksen onnistumisella (Kuntalehti 22.1.2015 / Kunta Tv 9.1.2015).

JHL on tästä mielipiteestä täysin samaa mieltä: tärkeintä sote-uudistuksessa on, että sekä kunnilla että henkilökunnalla on motivaatiota sitoutua uuteen järjestelmään ja kehittää sitä. Jos henkilöstö tulee mukaan väkisin, olemme pahassa pulassa ja uutta ei synny.

Henkilöstön asema ja osallistuminen on vahvistettava järjestämislaissa sekä uudistuksen toimeenpanoon liittyvässä voimaansäilytyksessä.

Käsittelyssä olevassa hallituksen esityksessä on JHL:n mielestä monia henkilöstön asemaan liittyviä täsmennettäviä pykäläiä.

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 toimeenpanoon osallistuvia kunta-alan ammattilaisia (laitoshuolto, erilaiset avustavat tehtävät), toimisto-, hallinto ja it-alan ammattilaiset, kuntien peruspalveluissa työskentelevät (puhdistuspalvelut, ruokahuolto, jne.) kunnan toimialajajasta riippumatta. Lisäksi uudistuksen arvioinnissa on huomioitava sairaanhoitopiireissä ja niihin kuuluvissa sairaaloissa kokonaisuudessaan työskentelevä henkilöstö.

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

Henkilöstön palvelussuhdeturva

Hallitusohjelman mukaan henkilöstön asema muutosprosesseissa turvataan nykyinsäädännön 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.

27.1.2015

JHL esittää, että henkilöstön asemasta ja yhteistoimintavelvollisuudesta sote-uudistuksen yhteydessä tulee säätää vastaavasti kuin kuntajakojenosalta kuntarakennelaisissa (478/2013).

Palvelussuhdeturva tulee säätää voimaanpanolain 11 §:ssä. 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.

Osaamisen kehittäminen, uudelleen koulutus, toimenkuvien laajentaminen ja isompien työnantajatahojen muodostamat laajemmat työmarkkinat tarjoavat paljon mahdollisuuksia. Sote-uudistuksen läpiviennissä Valtioneuvoston on osoitettava samanlaista aktiivisuutta ja valmiutta kuin valtion henkilöstön asemaan liittyvissä organisaation muutostilanteissa (VN:n periaatepäätös ja soveltamisohje VM/201/00.00.02/2012).

Harmonisointi ja työehdot

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

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

Liikkeenluovutuksen periaatteet

Voimaanpanolain 11 §:ssä säädettäisiin henkilöstön asemasta tilanteessa, joissa kuntien sote-tehtävissä ja hallinnossa olevat henkilöt siirtyvät muodostettavien tuottamisvastuussa olevien kuntayhtymien palvelukseen.

11 §:n kirjaus liikkeenluovutuksesta ei koske 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 siirtoa tai palveluverkossa tapahtuvia muutoksia, jolloin palvelupisteitä/toimintayksiköitä saatetaan alueella lakkauttaa tai yhdistää, henkilöstöä siirryy mahdollisesti työnantajataholta toiselle (yksityinen julkinen / kunta kuntayhtymä) ja jne.

Erityisesti liikkeenluovutuksen periaatteet nousevat esille lakiesityksessä mainittujen tukipalveluiden osalta. Ensinnäkin terminä tukipalvelut eivät ole kattava ilmaisu vaan jättää paljon tulkinnan varaisuutta. Toiseksi on huolehdittava siitä, että tuki- ja peruspalveluhenkilöstö säilyy tiiviinä osana sosiaali- ja terveyspalveluiden kokonaisuutta. Saman hallinnon ja budjetin alaisuudessa palvelukokonaisuuksien johtaminen ja kehittäminen mahdollistaa vaikuttavan ja tuloksellisen palvelutuotannon.

Henkilöstön edustus ja yhteistoiminnan velvoittavuus

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

27.1.2015

Yhteistoimintavelvoite on ulotettava myös sote-alueiden kuntayhtymiin ennen kuin ne valmis-televat 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).

Vaikka yhteistoimintarakenteita ei 1. järjestämispäätöstä valmisteltaessa ja hyväksyttäessä ole vielä olemassa, STM:n ohjeistuksella tulee varmistaa se, että väliaikaisen rakenteen turvin yt-velvoitteet hoidetaan.

Yhteistoimintaperiaatteiden noudattamisessa tulisi huomioida kuntatyöntekijän velvollisuus yhteistoimintaan asioissa, jotka koskevat alan henkilöstöä tai useamman kunnan/kuntayhtymän henkilöstöä. Kun sote-alueella valmistellaan sellaisia kehittämishankkeita tai päätöksiä, jotka koskevat koko sote-alueen sekä tuottamisvastuussa olevien kuntayhtymien henkilöstä, tulee asiaa valmisteluvastuullisen sote-alueen käynnistää yhteistoimintamenettely ennen päätöksentekoa. Henkilöstön edustajina yhteistoiminnassa ovat kuntasektorin pääsopijajärjestöjen nimeämät henkilöt.

Uudistuvien sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädännöllisten tavoitteiden tulee ohjata palveluiden sisällöllistä kehittämistä. Henkilöstön on oltava vahvasti mukana tässä kehittämistyössä. Vain kaikkien henkilöstöryhmien osallisuuden ja asiantuntemuksen hyödyntäminen johtaa toimiviin ja tehokkaisiin ratkaisuihin.

Järjestämispäätös

12§ säädetään järjestämispäätöksestä. Järjestämispäätöstä valmisteltaessa tulee aina myös arvioitava sen henkilöstövaikutukset. Henkilöstövaikutuksia on käsiteltävä myös henkilöstön edustajien kanssa.

Työsuojelu ja työhyvinvointi

Työsuojeluvaltuutetun asiantuntemus, kokemus ja erilaiset vaikutusmahdollisuudet (yhteys myös työterveyshuoltoon) on saatava tehokkaaseen käyttöön henkilöstön jaksamisen tukemiseksi muutoksen eri vaiheissa.

Organisaation, työjärjestelyjen ja henkilöstömäärän muutoksista aiheutuu fyysistä ja /tai psyykkistä kuormitusta, jolla voi olla monenlaisia vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja työkykyyn. Työhyvinvoinnista ja terveydestä on huolehdittava muutosten keskellä. Työsuojeluosapuolten osaamisen hyödyntäminen on yksi keino.

Kunta-alan työhyvinvointikyselyn mukaan jo nyt sote-aloilla henkilöstö on tiukoilla, jopa jaksamisensa ääri rajoilla. Henkilöstön vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet, yhteinen kehittäminen ja osaamisen lisääminen edesauttavat työurien pidentämisessä, jaksamisessa ja tulokellisuuden parantamisessa. (Julkisen alan työhyvinvointi 2014, Keva.)

JHL esittää, että uudistuksen yhteydessä työsuojelun yhteistoimintaorganisaatiot yhdessä työterveyshuoltoyksiköiden kanssa laatii erityissuunnitelman työterveyden ja työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Palveluiden kokonaisuus monen eri ammattiryhmän työtä

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

27.1.2015

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

Palveluntuottajina kuntayhtymillä on mahdollisuus koota yhteen silpuksi hajonneita palveluket- juja ja kehittää niiden kokonaisuutta ilman kilpailutusvelvoitetta. Palveluketjut syntyvät monen ammattilaisen erilaisesta osaamisesta, siksi on myös huolehdittava peruspalvelu- jen/tukipalvelujen integroimisesta kiinteäksi osaksi sosiaali- ja terveystalvveluja.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Jarkko Eloranta
puheenjohtaja

Päivi Niemi-Laine
toimialajohtaja

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