

30.1.2015

Eduskunnan valtiovarainvaliokunta

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

**JHL:n lausunto HE 324/2014 vp:n taloudellisista vaikutuksista**

### **Kuntatyön tuloksellisuus ja työhyvinvointi**

Kuntien on vastattava julkisen talouden kestävyysvajeen, ikääntymisen ja kuntapalvelujen kehittämisen haasteisiin. Siksi on tärkeää, että sote-uudistuksen valmistelussa ja toimeenpanossa huomioidaan kuntien tuloksellisuustyö sekä määritellään sellaiset tunnusluvut, jotka kuvaavat vaikuttavuutta, palvelun laatua, prosessien sujuvuutta ja henkilöstön aikaansaannoskykyä. Uudistuksen taloudellisten tavoitteiden toteuttamiseen tarvitaan tietoa johtamisen ja kehittämisen tueksi.

Suomessa on pitkä perinne kuntien toimivasta tuloksellisuustyöstä, jota on toteutettu yhteistyössä kuntatyönantajien ja työntekijöitä edustavien järjestöjen kanssa. Siksi lakiluonnoksessa tulee nostaa esille myös tuloksellisuus osana palveluiden kehittämistä. Pelkkä laadun edistäminen irrallisena resursseista ei vastaa nykyajan vaatimuksia. Kuntatalouden osalta vakautta ja kestävyttä edistetään nimenomaan mm. parantamalla kunnallisen toiminnan tuottavuutta ja vaikuttavuutta.

Uudistuksen rahoitusmallissa on huomioitava se, että kuntatuottajien tuloksellisuuden kehittämisen tulee olla kannattavaa. Asiansa hyvin hoitaneita kuntia ei saa panna maksamaan kalliimpien palvelurakenteiden kustannuksia.

Toinen tärkeä näkökulma liittyy henkilöstön mahdollisuuteen osallistua uudistuksen valmisteluun. STM:n julkistaman muistion mukaan (2014) menetetyistä työpanoksesta aiheutuu kustannuksia sekä yhteiskunnalle että työnantajille (työpanoksen menetys: esim. sairauspoissaolot  $\approx$  3,4 miljardia euroa, työkyvyttömyys  $\approx$  8 miljardia euroa). Selvityksiä ja laskelmia näistä kustannuksista on tehty mm. kansantalouden näkökulmasta. Työpaikka tasolle vietyä kyse on työn tuottavuuden ja työntekijöiden työhyvinvoinnin lisäämisestä.

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 tuloksellisuuden parantamisessa.

Henkilöstön asema ja osallistuminen on vahvistettava järjestämislaissa sekä uudistuksen toimeenpanoon liittyvässä voimaannpanolaissa. Henkilöstön on oltava vahvasti mukana kehittämistyössä. Vain kaikkien henkilöstöryhmien osallisuuden ja asiantuntemuksen hyödyntäminen johtaa toimiviin ja tehokkaisiin ratkaisuihin.

30.1.2015

## Integraatio syntyy monien henkilöstöryhmien työnä

Toistaiseksi sote-uudistuksessa on keskusteltu vain hallinnosta ja sen rajoista, mutta sisältö on auki. Kuitenkin palveluiden sisällön uudistaminen on yksi keskeinen tehtävä, jolla saadaan aikaan edellä mainittuja tavoitteita.

Lain taloudellisten vaikutusten arvioinnissa todetaan, että uudistus edellyttää päätöksentekijöiltä kykyä ja taitoa hyödyntää lakiesityksen mukaisen sosiaali- ja terveydenhuollon integraattorakenteen tarjoaman mahdollisuuden. Käytännön integraatio toteutetaan kuitenkin eri henkilöstöryhmien moniammatillisena työnä, josta asiakkaan tarpeisiin vastaavat palvelukokonaisuudet syntyvät.

Siksi on ensisijaisen tärkeää, että laissa vahvistetaan kaikkien henkilöstöryhmien asemaa ja mahdollisuutta osallistua. Tämä merkitsee mm. liikkeenluovutusperiaatteiden selkeyttämistä lainsäädännössä (erityisesti tuki- ja peruspalveluhenkilöstö), yhteistoimintalain velvoitteiden ulottamista uudistuksen ja toimeenpanon valmisteluun sekä toteuttamiseen.

## Henkilöstötarpeet eivät vähene

Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden tarve kasvaa tulevaisuudessa ja samaan aikaan henkilöstö ikääntyy ja työvoiman saatavuus heikkenee. Kunta-alalta siirtyy eläkkeelle noin 292 000 henkeä vuosina 2012–2030. Se on 57,9 prosenttia nykyisistä kunta-alan työntekijöistä. Eläkepoistumat ammattiryhmittäin vaihtelevat suuresti. esimerkiksi perus- ja lähihoitajia eläkepoistuma ko. ajankohtana on 56,5 %, siivoojat 74, 8 %, sairaala- ja hoitoapulaiset 72,4 %.

Henkilöstöstä vähentäminen ei julkisen talouden kestävyysvajetta pelasta. Sen sijaan moniammatillisen henkilöstön osaamisen kehittäminen vastaamaan uudistetun rakenteen mukaisia palveluiden sisältöjä ja tehtäviä tuo toivottavaa vaikuttavuutta ja palveluketjujen sujuvuutta.

## Harmonisointi ja työehdot

Uudistuksen muutuskustannusten arviointi kattaa lakiesityksessä kapeasti vain arviointiin ja laadun seurantaan liittyviä kuluja. Uudistuksella on kuitenkin merkittäviä henkilöstövaikutuksia: ei pelkästään lain perusteluissa esitettyjen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön osalta vaan laajemmin myös erilaisia tuki- ja peruspalvelutehtävissä työskentelevien ammattiryhmien osalta. 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 nykyisenlainsäädännön ja käytännön pohjalta mahdollisimman nopeasti.

## Ostopalveluihin harkintaa

Tällä hetkellä kuntien sote-menoista runsaat 10 miljardia euroa käytetään ostopalveluihin. Palveluntuottajina kuntayhtymillä on mahdollisuus koota yhteen silpuksi hajonneita palveluketjuja ja kehittää niiden kokonaisuutta ilman kilpailutusvelvoitetta.

Tuottajavastuulliselta kuntayhtymältä edellytetään kykyä vastata palveluiden kokonaisuudesta aina ehkäisevistä palveluista korjaaviin palveluihin. Lain myötä kuntayhtymissä kilpailuttamisen kipupisteistä ja kustannuksia nostavista virhearvioinneista voidaan päästä eroon. Kuntayhtymissä tulee entistä huolellisemmin palveluhankinnoissa ja niiden kilpailuttamisessa

30.1.2015

huomioida kuntalaisten tarpeet, näkemykset ja paikalliset olosuhteet, laadun painoarvo, kustannustehokkuuden seuranta ja kilpailutettavien kokonaisuuksien koko.

**Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry**

Jarkko Eloranta

Päivi Niemi-Laine

puheenjohtaja

toimialajohtaja

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