

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry:n asiantuntijalausunto 5.4.2017

Asiassa: HE 15/2017 vp Hallituksen esitys eduskunnalle maakuntien perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi sekä Euroopan paikallisen itsehallinnon peruskirjan 12 ja 13 artiklan mukaisen ilmoituksen antamiseksi

Henkilöstön asemasta sote- ja maakuntaudistuksessa

Ehdotettu uudistus vaikuttaa voimakkaalla tavalla nykyisin kunnissa ja kuntayhtymissä sosiaali- ja terveydenhuollossa työskenteleviin työntekijöihin. Noin 200 000 sosiaali- ja terveystalouden työntekijän työnantaja vaihtuu. Osa henkilöstöstä siirtyy maakuntien ja niiden perustamien yhtiöiden palvelukseen ja osa tulevan valinnanvapauspäätöksen laajuudesta riippuen yksityisten työnantajien palvelukseen.

Liikkeen luovutuksen periaatteesta ja sen ”automaattisen” noudattamisen määräajasta

Henkilöstön siirto ehdotetaan toteutettavaksi liikkeen luovutuksen periaatteita noudattaen, siirtypä henkilöstö maakuntaan tai sen perustamiin yhtiöihin. Liikkeen luovutuksen periaatteen noudattaminen on oikea ja siirtohetkeä huomattavasti selkiyttävä ratkaisu. Periaatteen noudattamisen ilman selvitystä ehtojen täyttymisestä tulisi kuitenkin ulottua koskemaan kaikkia tilanteita, jotka johtuvat tosiasiallisesti kyseessä olevasta uudistuksesta. Esimerkiksi sote- ulkoistusten myötä yksityiselle työnantajille jo siirtyneet työntekijät eivät ole ”automaattisesti” liikkeen luovutuksen piirissä.

Liikkeen luovutuksen periaatteen noudattaminen turvaa työsuhteen jatkumista vain siirtymähetken. Aiemman kokemuksemme perusteella yhteistoimintaneuvotteluja henkilöstön vähentämiseksi on aloitettu pian työnantajan vaihtumisen jälkeen. Hoitohenkilökunnan työsuhteet muuttuvakin jatkossa aiempaa epävarmemmiksi. Erityisesti määräaikaisten työntekijöiden (joita sote- henkilöstössä on yli 20 %) asema muutoksessa on erityisen huolestuttava. Uudistus voi käsityksemme mukaan lisätä sote- työntekijöiden työttömyyttä.

Liikkeen luovutuksen periaatteen suoraan laissa säädetyille noudattamiselle ehdotetaan vain kahden vuoden määräaika. **Määräaika on henkilöstön näkökulmasta liian lyhyt**, koska uudistuksen valtavasta laajuudesta ja mahdollisen valinnanvapausratkaisun porrastuksesta johtuen yhtiöitä voidaan perustaa vielä määräajan 31.12.2020 jälkeenkin. Tällöin määräajan jälkeen perustettuihin yhtiöihin siirtyviin henkilöihin ei noudatettaisi liikkeen luovutuksen periaatetta.

Sama kahden vuoden määräaika on kytketty myös lisäeläketurvan säilymiseen. Myös tästä näkökulmasta on tärkeää, että liikkeen luovutuksen periaatteen noudattamisen aikaa jatketaan. Uudistuksesta ei saa aiheutua heikennyksiä työntekijöiden eläketurvaan.

SuPer ry ehdottaa, että liikkeen luovutuksen periaatteita noudatettaisiin kaikkiin tosiasiallisesti sote- ja maakuntauudistuksesta johtuviin henkilöstösiirtoihin ilman määräaika.
Vaihtoehtoisesti määräaika tulee pidentää usealla vuodella.

Yhtiöittämisvelvoite

Esitykseen sisältyvä yhtiöittämisvelvoite tuo riskejä henkilöstön aseman ja työsuhteiden ehtojen huononemisesta tulevaisuudessa. On oletettavaa, että ns. epätyypilliset työsuhteet (määräaikaiset, nollasopimukset) lisääntyvät. Näin käy erityisesti, mikäli valinnanvapautta koskevat määräykset toteutuisivat tämän hetkisen tiedon mukaisesti.

Yhtiömuotoisella työnantajalla voi olla houkutus ryhtyä ns. tes-shoppailuun ja valita ”halvempi” yksityissektorin työehtosopimus. Tämä tarkoittaisi työntekijöiden työsuhteen ehtojen, kuten palkkauksen heikkenemistä. Palkan alentuessa myös eläke-edut huononevat.

SuPer ry vastustaa lakiehdotukseen sisältyvää yhtiöittämisvelvoitetta.

Vaikutukset kohdistuvat valtaosin naisiin

Lakiehdotuksen valmistelussa ei ole tehty kattavaa henkilöstövaikutusten arviointia. Näin suurta henkilöstömäärää koskevassa uudistuksessa se olisi pitänyt ehdottomasti tehdä. Käsityksemme mukaan uudistuksen vaikutukset tulevat olemaan lähinnä negatiivisia. Paine säästöihin on kova ja oletettavaa on, että säästöjä pyritään saamaan aikaa henkilöstömenoista säästämällä. Henkilöstön määrää pyritään vähentämään ja kustannuksia leikkaamaan.

Muutoksista päätettäessä on huomioitava, että päätökset koskettavat valtaosin naisia. Mikäli edellä mainitut uhkakuvat toteutuvat, uudistuksen negatiiviset seuraukset lisäävät entisestään naisten ja miesten välistä epätasa-arvoa suomalaisessa työelämässä.

Yhteistoiminnan merkitys korostuu valtavassa uudistuksessa. Tällä hetkellä henkilöstön keskuudessa on jo pitkään ollut epätietoisuutta tulevasta. Henkilöstö on otettava mukaan uudistuksen maakuntatason valmisteluun, koska vain siten sitoutuminen onnistuu. Noudatettavalla henkilöstöpolitiikalla on suora vaikutus uudistuksen onnistumiseen ja työntekijöiden työhyvinvointiin.

Lisätietoja: Edunvalvontajohtaja Anne Sainila-Vaarno, puhelin 050-310 1492 ja posti anne.sainila-vaarno@superliitto.fi