

5.4.2017

Eduskunnan hallintovaliokunta

Asia: 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

### **Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n lausunto pyydettyyn asiaan**

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry (myöh. JHL) kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä liittyen maakuntaudistukseen ja tulla kuultavaksi hallintovaliokuntaan. JHL lausuu pyydettyyn teemaan henkilöstön asemasta:

### **Henkilöstön asemaan tulee useita epävarmuustekijöitä**

Organisaation toimivuuden ja palvelun laadun kannalta olennaista on hyvä henkilöstöpolitiikka ja toiminnan luotettavuus, joka vielä korostuu valinnanvapauden astuessa voimaan. Henkilöstön osaamisen kannalta on puolestaan ihan keskeistä se, miten ja mikä taho järjestää koulutuksen ja perehdytyksen tehtäviin. Henkilöstöllä on oltava myös oikeus päästä mukaan kehittämään hyviä toimintamalleja. Ne yritykset, joissa henkilöstö on mukana päätöksenteossa, menestyvät eri selvitysten mukaan parhaiten.

Vaikka kansalainen valitsee palveluntuottajan vuodeksi kerrallaan, on palveluntuottajan sitouduttava kehittämään henkilöstönsä osaamista pidemmäksi aikaa. Kestävä laatu syntyy osaavan henkilöstön työstä, eikä lyhytjännitteisyys sovi siihen.

**JHL esittää, että henkilöstön kouluttamiseen, perehdytykseen ja työsuhteiden laatuun on asetettava kriteerejä ja velvoitteita kaikille sosiaali- ja terveyspalveluja tuottaville toimijoille.**

Maakuntalakiin sisältyvä liikkeenluovutusperiaate on tämän hetkisen voimaanpanolain mukaan päättymässä jo vuoden 2020 lopussa, vaikka koko sote-uudistus on silloin vielä pahasti kesken. Nyt lausunnolla olevan lakiluonnoksen mukaan valinnanvapaus toteutettaisiin kahdessa osassa, joista jälkimmäinen päättyisi vuoden 2023 lopussa. Vasta silloin valinnanvapausjärjestelmä olisi käytössä koko suunnitellussa laajuudessa. Muutoksen vaikutukset henkilöstöön ulottuvat näin ollen voimaanpanolaissa sovittua liikkeenluovutussuojaa pidemmälle. Erityisesti julkisen palvelutuotannon yhtiöittämispakko tuo merkittäviä muutoksia henkilöstön työsuhteen ehtoihin ja työsuhdeturvaan.

**JHL esittää, että lainsäädäntöön on saatava henkilöstön aseman turvaavia pysyviä määräyksiä.** Valinnanvapauden ja palvelujen tuottamisen piirissä toimivien yhtiöiden täytyisi ensisijassa rekrytoida muista maakunnan sisällä toimivista yksiköistä vapautuvia henkilöitä. Näin ylläpidettäisiin jatkuvuutta ja tuettaisiin henkilöstön muutosmyönteisyyttä, mikä edesauttaisi ratkaisevasti valtavan uudistuksen sisäänajoa ja onnistumista.

Voimaanpanolaissa sovittu liikkeenluovutus tarkoittaa sitä, että henkilöstö siirtyy kunnista ja kuntayhtymistä maakuntiin ja vuoden 2019 aikana edelleen mahdollisiin yhtiöihin vanhoina työntekijöinä. Turva ei kuitenkaan takaa maakunnan palvelujen kunnollista organisoimista, johon menee useampi vuosi.

**JHL esittää**, että voimaanpanolain 14 §:n 4 momenttiin sisältyvää liikkeenluovutusperiaatteen noudattamista koskevaa määräaika pidennetään tai 14 §:n 4 momentti kirjoitetaan siten, että sen mukaan liikkeenluovutusperiaatetta on noudatettava aina silloin kun maakunnan tai sen liikelaitoksen tehtäviä siirretään joko maakuntakonserniin kuuluvan yhtiön tai muun yhtiön tai yhteisön hoidettavaksi maakuntauudistusta koskevan lainsäädännön seurauksena.

**Lisäksi esitämme**, että joka tapauksessa voimaanpanolain 3 luvun 14 §:ään lisätään uusi 5 momentti, jossa todetaan, että maakunnan yhtiöittäessä palvelujaan maakuntalain 15 luvun 112 §:n nojalla, katsotaan yhtiöittäminen työsopimuslain (26.1.2001/55) 1 luvun 10 §:ssä ja kunnan ja maakunnan viranhaltijasta annetun lain (.....) 5 luvun 25 §:ssä tarkoitetuksi liikkeenluovutukseksi.

#### **Lisäeläketurvaa koskeva voimaanpanolain 15 §**

Maakunta- ja sote-uudistuksessa on kyse julkisten yhteisöjen tehtävien lakisääteisestä uudelleenorganisoinnista siten, että julkisen sektorin sisällä vastuu palvelujen järjestämistä ja tuottamisesta siirretään lain nojalla yhdeltä julkisyhteisön toimijalta toiselle. Olisi kohtuutonta, jos tämäntyyppinen järjestely johtaisi henkilöstön eläke-etuuksien heikkenemiseen.

Kuten edellä on voimaanpanolain 14 §:n 4 momenttia koskevan lakiehdotuksen kohdalla todettu, on siirtymä- ja yhtiöittämisjärjestelyihin liittyvä kahden vuoden määräaika mielestämme liian lyhyt. Myös lisäeläke-etuuden osalta hallitus esittää, että yhtiöiden tulisi turvata lisäeläke-etuudet vain, mikäli maakunnan toimintojen yhtiöittäminen tapahtuu 31.12.2020 mennessä.

**JHL esittää, että lisäeläke-etuuksien turvaamiseen liittyvä määräaika tulee olla ehdotettua pidempi.**

**Lisäksi JHL esittää**, että lisäeläketurvaa koskevassa 15 §:ssä tulisi huomioida myös se mahdollisuus, että henkilöstöä on siirtynyt ensin kunnista tai kuntayhtymistä valtion perustamiin palvelukeskuksiin ja vasta tämän jälkeen henkilöstöä siirtyy maakuntiin. Koska palvelukeskukset eivät ole Kevan jäsenyhteisöjä vielä siinä vaiheessa, kun ne ovat yksinomaan valtion omistuksessa, tulisi 15 §:ään lisätä maininta, jonka mukaan myös valtion omistaman palvelukeskuksen henkilöstölle tulee turvata lisäeläke-etuus.

**JHL esittää**, että voimaanpanolain lisäeläketurvaa koskevaa 15 §:ää muutetaan siten, että valtion omistuksessa olevan, maakuntalain 16 luvussa tarkoitetun palvelukeskuksen ja maakuntakonserniin kuuluvan tai maakuntien määräysvallassa olevan 31.12.2025 mennessä perustetun yhteisön on huolehdittava tässä lainkohdassa tarkoitetun lisäeläke-etuuden säilymisestä henkilöillä, jotka siirtyvät niiden palvelukseen maakuntauudistuksesta johtuvan

järjestelyn johdosta Kevan jäsenyhteisön tai valtion omistaman palvelukeskuksen palveluksesta.

Valtion omistuksessa olevan palvelukeskuksen henkilöstön lisäeläke-etuuden säilymisestä tulee huolehtia valtion omistaman palvelukeskuksen siirtyessä maakunnan omistukseen.

### **Palkkaharmonisointia koskevat huomiot**

Maakuntien perustaminen tarkoittaa sitä, että kuhunkin maakuntaan siirretään työntekijöitä ja viranhaltijoita useista eri kunnista ja kuntayhtymistä. Vaikka kunnissa ja kuntayhtymissä työskentelevän henkilöstön vähimmäispalkat perustuvat valtakunnallisten työ- ja virkaehtosopimusten vähimmäispalkkamääräyksiin, on kaikissa kunnissa ja kuntayhtymissä olemassa oma paikallinen työn vaativuuteen perustuva palkkausjärjestelmänsä.

Kunta-alan nykyisestä palkkausjärjestelmästä seuraa, että kunkin maakunnan palvelukseen tulee henkilökuntaa erilaisten paikallisten palkkausjärjestelmien piiristä. Tämä puolestaan johtaa siihen, että maakunnissa samoissa tai yhtä vaativissa tehtävissä tulee olemaan työntekijöitä ja viranhaltijoita, joilla on erisuuruinen euromääräinen tehtäväkohtainen palkka.

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Vastaava tasapuolisen kohtelun periaate sisältyy myös kunnan ja maakunnan viranhaltijaa koskevan lakiehdotuksen 3 luvun 12 §:n 1 momenttiin.

Tasapuolisen kohtelun periaate edellyttää, ettei työnantaja maksa erisuuista tehtäväkohtaista palkkaa samaa tai samanarvoista työtä tekeville työntekijöille ja viranhaltijoille. Maakuntien on siten kohtuullisessa ajassa maakuntien perustamisen jälkeen ryhdyttävä toimenpiteisiin palveluksessaan olevan henkilöstön palkkojen yhdenmukaistamiseksi.

**JHL esittää**, että palkkojen yhdenmukaistamisveloitteesta tulisi ottaa yleissäännös maakuntalain, sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain ja pelastustoimen järjestämisestä annetun lain voimaansaantoa koskevaan lakiin. Palkkaharmonisointia koskevan voimaansaantolain säännöksen tarkoituksena olisi varmistaa, että maakunnat ja maakuntien omistamat yhtiöt ryhtyvät toteuttamaan ilman tarpeetonta viivytystä ja yhdenmukaisesti kaikkien eri ammattiryhmien osalta palkkojen harmonisointia.

Palkkaharmonisointi on oikeuskäytännössä vahvistettu työnantajan lakisääteinen velvoite eikä sitä koskevan säännöksen sisällyttäminen voimaansaantolakiin rajoittaisi millään tavoin työmarkkinaosapuolten sopimusvapautta, koska yhdenmukaistamisvaade perustuu olemassa olevien, euromääräisten palkkojen yhdenmukaistamiseen.

**Helsingissä 5.4.2017**

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Päivi Niemi-Laine', with a long horizontal flourish extending to the right.

Päivi Niemi-Laine

Håkan Ekström

puheenjohtaja

toimialajohtaja

**Lisätiedot:**

Erityisasiantuntija Minna Salminen, [minna.salminen@jhl.fi](mailto:minna.salminen@jhl.fi), p. 050 445 5350