

Jyтын lausunnon kooste valinnanvapaudesta henkilöstön osalta. Koko lausunto on luettavissa alueuudistus.fi – sivuilta sen jälkeen kun lausunnon pyytäjät ne ao. sivuille laittaa.

Hallitus on esittänyt asiakkaan valinnanvapauden lisäämistä osana sote- ja maakuntauudistusta. Valinnanvapauslain luonnos julkaistiin 19.10.2017 ja se on ollut lausunnolla 15.12.2017 saakka. Hallituksen on tarkoitus antaa eduskunnalle uusi esitys valinnanvapauslaiksi maaliskuussa 2018.

Sosiaali- ja terveysministeriö on pyytänyt Manner-Suomen kunnilta, kuntayhtymiltä, muilta sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen tuottajilta sekä eräiltä muilta toimijoilta (Jyty myös lausunnon antajana) lausuntoja asiakkaan valinnanvapautta koskevasta hallituksen esitysluonnoksesta. Myös muut organisaatiot voivat halutessaan antaa lakiluonnoksesta lausuntonsa.

Lausuntopyyntöön on vastattu sähköisellä kyselyllä.

Jyтын valinnanvapautta koskevan lausunnon lyhyt kooste, johon poimittuna henkilöstöä koskevia sisältöjä

Maakunnalla on oltava riittävästi asianmukaisen koulutuksen saanutta henkilöstöä hoitamaan maakunnalle asetettuja veloitteita (neuvonta, ohjaus, palvelutarpeen arviointi, asiakassuunnitelmat ym.) Pelkona on, että henkilöstöä ei palkata maakuntiin riittävästi eikä henkilöstön pätevyyttä, koulutusta ja asiantuntemusta huomioida tarpeellisella määrällä.

Sotokeskuksissa annettava sosiaalihuollon neuvonta ja ohjaus on sinänsä hyvä asia. Tämä neuvonta ja ohjaus edellyttää laillistetun sosiaalihuollon ammattihenkilön osaamista eli sosiaalityöntekijän, sosionomin, geronomin ja kuntoutuksen ohjaajan (AMK) pätevyyttä, valmiuksia ja koulutusta.

Uudistuksen vaikutuksia ei ole juuri ollenkaan arvioitu henkilöstön kannalta ja tämä lisää epäluottamusta ja huolta uudistuksesta. Tällä on myös suuri merkitys uudistuksen onnistumiseen, koska henkilöstö on se, joka kaiken toteuttaa.

Talous- ja hallinto henkilöstön asema

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jytyssä on toistakymmentä tuhatta talous- ja hallinnossa työskentelevää jäsentä. Tästä henkilöstöstä arviolta puolet tulee maakunta- ja sote-uudistuksen vuoksi vaihtamaan työnantajaa. Uudistuksella on siten suuri merkitys jäsenistöllemme.

Valtio on perustanut kesäkuussa valtakunnallisen talous- ja henkilöstöpalveluja järjestävän ja tuottavan Hetli Oy:n. Maakuntauudistuksen yhteydessä 1.1.2020 Hetli siirtyy kokonaan niiden maakuntien omistukseen.

Maakunnille on annettu 30.11.2017 asti aikaa ilmoittaa VM:lle/STM:lle valitsevatko ne talous- ja henkilöstöpalvelujensa tuottajaksi joko 1) Hetlin, 2) jonkun nykyisistä kuntien päättäjävallassa olevista yrityksistä, joita ovat mm. Kunnan Taitoa Oy, KuntaPro Oy, Monetra Oy, Saita Oy, Provincia Oy, Kuhilas Oy vai Siun Talous Oy vai 3) jonkun muun. Jos maakunta ei valitse Hetliä, vaan esimerkiksi 2-kohdassa mainitun yhtiön, em. yhtiö käy Hetlin kanssa omistusosuus ja osakassopimusneuvottelut ja Hetli saa ko. yhtiön osakkeita (osaomistus – tai tytäryhtiö) ja in house – aseman (edellyttää näin ollen Hetlin puolelta riittävää ohjausmahdollisuutta). Tämä pakkojäseneksi hyväksyminen ei liene osakeyhtiölain mukainen ja epäiltävissä on, ettei se ole myöskään perustuslain mukainen!

Tällä hetkellä yksikään maakunta ei ole liittymässä Hetlin asiakkaiksi. Valtakunnallisen Hetlin sijasta joissakin kunnissa on jo perustettu tai ollaan lähiaikoina perustamassa joko kuntien kokonaan omistamia tai kuntien

määräysvallassa olevia osakeyhtiöitä. Muun muassa Kunnan Taitoa Oy:lle ja KuntaPro Oy:lle on kunnista siirretty talous- ja henkilöstöhallinto. Kaavailtu Hetli-malli pakottaa siis maakunnat/kunnat toimimaan Hetlin kautta! Toivottavaa olisikin, että maakuntauudistuksen uudelleen valmistelussa vähintäänkin muutetaan Hetlin roolia ja annettaisiin kuntien ja maakuntien itse päättää, miten talous- ja henkilöstöhallinto järjestetään esimerkiksi maakunnittain. Se, että talous- ja hallintoasioita hoitaa kuntien omistama tai määräysvallassa oleva yhtiö, on parempi kuin yksityinen yhtiö, koska ensiksi mainituilla on pääosin kunnista siirtynyttä henkilöstöä. Tämä henkilöstö tuntee kuntien ves- ja tes-sopimusten määräykset ja niiden soveltamiskäytännöt. Kuntien ves- ja tes-määräykset tulevat suurimmaksi osaksi olemaan myös maakuntien ja niiden yhtiöiden tulevien sopimusten pohjana.

Jos kaavailtu toiminta Hetlin osalta toteutuu, Hetli voisi olla maakuntien talous- ja hallintoasioissa ohjaava ja neuvontaa antava taho maakunnille. Koordinointi ja ohjaus maakunnille myös talous- ja hallintoasioissa voisi lisätä myös maakuntien yhteistyötä.

Talous- ja henkilöstöpalveluiden keskittäminen edellyttää myös yhteneväisiä tietojärjestelmiä, joka ei tule toteutumaan vuoden 2020 alkuun mennessä. Tämänkin vuoksi talous- ja henkilöstöpalveluiden siirtäminen yhtiöihin, joissa on jo nyt toimivat tietojärjestelmät on järkevintä.

Yleistä henkilöstön asemasta

Tässä hallituksen esityksessä henkilöstöstä on vain pari lausetta. Tästäkin syystä on syytä korostaa asioita, jotka ovat olleet aikaisemmin lausunnoissamme esillä:

Henkilöstöön, joka vaihtaa työnantajan maakunta- ja sote-uudistuksen johdosta, tulee kaikissa tilanteissa soveltaa ns. liikkeen luovutusta koskevia periaatteita eli henkilöstö siirtyy ns. vanhoina työntekijöinä uuden työnantajan palvelukseen. Tämän osalta edellisessä lakipaketissa oli todettu, että 2019 lukien on 2 vuoden ns. turva-aika, jolloin em. liikkeen luovutus -periaatetta sovelletaan. Nyt, kun lain voimaantuloa on siirretty vuodella, tämä ns. turva-aika pitää olla vähintään voimassa 2021 vuoden loppuun asti. Koska uudistuksen johdosta työnantajavaihdoksia mm. talous- ja hallintohenkilöstön osalta saattaa tulla myöhemminkin, oikeudenmukaisinta olisi vain todeta, että liikkeen luovutus –periaatetta sovelletaan myöhemminkin, jos työnantajavaihdos johtuu maakunta- ja sote-uudistuksesta. Uudistus lisää myös kilpailutusta ja samalla henkilöstön siirtymisiä uudelle toimijalle, jolloin automaattisesti liikkeen luovutus –periaatetta pitäisi soveltaa, ilman, että joudutaan selvittämään täyttyvätkö työ sopimuslain mukaiset edellytykset.

Julkisen sektorin lisäeläkeoikeus on myös turvattava kaikissa tilanteissa, olipa uusi työnantaja julkinen tai yksityinen. Lisäeläkkeen määrä on Jytyn jäsenillä keskimäärin noin 160 € kuukaudessa, joka on pienipalkkaiselle henkilölle merkittävä.

Työnantajavaihdokset merkitsevät myös uusia työpisteitä ja tehtäviä. Jäsenistömme on luonnollisesti huolissaan säilyvätkö työpaikat, missä työpiste tulee sijaitsemaan (kuinka kaukana) ja onko uusiin/muuttuneisiin tehtäviin riittävää osaamista. Perehdytys uusiin tehtäviin, lisäkoulutus ja uudelleen koulutus pitää turvata ja tämänkin merkitys uudistuksen onnistumisessa pitää ottaa huomioon.

Lopuksi mutta ehkä tärkein asia: uudistuksen tavoitteena on useiden miljardien säästöt ja se vaikuttaa suoraan siihen, että henkilöstöä vähennetään. Henkilöstön määrä on jo nyt monissa työpaikoissa liian vähäinen ja samalla työhyvinvointi on heikentynyt sekä sairaslomat lisääntyneet. Henkilöstön riittävä määrä on uudistuksen onnistumisen kannalta oleellinen asia. Tämä asia on jäänyt täysin arvioimatta ja tähän arviointiin tarvitaan kaikilla tasoilla henkilöstön edustajia.

Linkki lausuntopyyntö sivulle: <http://alueuudistus.fi/lausuntopyynto-3-11-2017>