

**Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry:n asiantuntijalausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi asiakkaan valinnanvapaudesta sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä valtiontalouden tarkastusvirastosta annetun lain 2 §:n muuttamisesta**

**Valiokunnan toivomuksen mukaisesti tässä lausunnossa keskitytään henkilöstön asemaan ja koulutukseen sekä käsityksemme uudistuksen tavoitteiden toteutumisesta**

### **Henkilöstön asemasta sote- ja maakuntauudistuksessa**

Ehdotettu uudistus vaikuttaa voimakkaalla tavalla nykyisin kunnissa ja kuntayhtymissä sosiaali- ja terveydenhuollossa työskenteleviin työntekijöihin. Noin 200 000 sosiaali- ja terveystieteiden työntekijän työnantaja vaihtuu. Osa henkilöstöstä siirtyy maakuntien ja niiden perustamien yhtiöiden palvelukseen ja osa tulevan valinnanvapausratkaisun laajuudesta riippuen yksityisten työnantajien palvelukseen. Työnantajakenttä pirstaloituu siis huomattavasti nykyiseen verrattuna. Työnantajan lisäksi myös työtehtävät ja työskentelypaikka saattavat muuttua.

### **Liikkeen luovutuksen periaatteesta ja sen ”automaattisen” noudattamisen määräajasta**

Henkilöstön siirto ehdotetaan toteutettavaksi liikkeen luovutuksen periaatteita noudattaen, siirtyä 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 tai ennen vuotta 2019 siirtyvät työntekijät eivät ole ”automaattisesti” liikkeen luovutuksen piirissä. Pilotteihin liikkeen luovutuksen periaatteita kuitenkin noudatetaan.

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 automaattisesti liikkeen luovutuksen periaatetta. Henkilöstön tulee olla samanlaisessa asemassa olipa kyseessä pilotti tai vasta vuoden 2020 jälkeen tehtävä henkilöstön siirto, kun tosiasiallisesti on kyse sote- uudistuksesta johtuvasta työnantajan vaihtumisesta.



**SuPer ry ehdottaa, että liikkeen luovutuksen periaatteita noudatettaisiin kaikkiin tosiasiallisesti sote- ja maakuntauudistuksesta johtuviin henkilöstösiirtoihin ilman määräaika.**

**Vaihtoehtoisesti määräaika tulee pidentää usealla vuodella. Työntekijät eivät saa olla keskenään eriarvoisessa asemassa tulevien yhtiöittämisratkaisujen ajankohdasta riippuen.**

### **Työsuhteet muuttuvat epävarmemmiksi**

Liikkeen luovutuksen periaatteen noudattaminen turvaa työsuhteen jatkumista vain siirtymähetken. Aiemman kokemuksemme perusteella yhteistoimintaneuvottelut 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. Työ ei varmastikaan lopu, mutta palkataanko töihin riittävästi ammattitaitoista henkilökuntaa?

On oletettavaa, että ns. epätyypilliset työsuhteet (määräaikaiset, nollasopimukset, vuokratyö) lisääntyvät. Näin käy erityisesti, mikäli valinnanvapautta koskevat määräykset toteutuisivat tämän esityksen mukaisesti.

### **Yhtiöittämisvelvoite ja valinnanvapaus**

Uudistuksen peruspilareiksi on nostettu yhtiöittäminen ja valinnanvapaus. Tulevaisuudessa valinnanvapauden piirissä olevia sote-keskuksia eivät pysty ylläpitämään kuin suuret yritykset, jotka tulevat olemaan joko suurten pääomasijoittajien tai maakuntien omistuksessa. Säätiöt ja yhdistykset tuottavat palveluja korkeintaan yritysten alihankkijoina.

Esitykseen sisältyvä yhtiöittämisvelvoite tuo riskejä henkilöstön aseman ja työsuhteiden ehtojen huononemisesta tulevaisuudessa. Yksityisen palvelutuotannon osuus kasvaa merkittävästi. Tällä hetkellä emme vielä tiedä, mitä työ- ja virkaehtosopimuksia hoitohenkilökuntaan jatkossa sovelletaan. Yhtiöittämisvelvoitteen myötä suuri osa lähi- ja perushoitajista siirtyy yhtiöiden palvelukseen.

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.

Asiakkaan mahdollisuus vaihtaa palveluntuottajaa vaikuttaa myös työsuhteiden pysyvyyttä heikentävästi. Asiakkaiden ”äänestäessä jaloillaan” työntekijät irtisanotaan. Työsuhteiden pysyvyys on ollut kuntasektorilla vetovoimatekijä, jota työntekijät ovat arvostaneet. Valinnanvapaus uhkaa heikentää alaan vetovoimaa tältä osin.



**SUPER**

Yhtiömuotoisen toiminnan lisääntyessä täytyy myös kiinnittää huomiota tilanteisiin, joissa yritys joutuu maksuvaikeuksiin tai konkurssiin. SuPerin Edunvalvontayksikön hoidettavana on tapauksia, joissa yksityinen toimija on jättänyt veloitteensa täyttämättä niin asiakkaita kuin työntekijöitäkin kohtaan. Viime kädessä kustannukset jäävät valtion vastuulle.

**SuPer ry vastustaa lakiehdotukseen sisältyvää yhtiöittämisvelvoitetta, sillä siinä työntekijöiden eriarvoisuus tulee voimakkaasti lisääntymään.**

### **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 henkilöstöön 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.

### **Vaikutukset lähihoitajien koulutukseen**

Työsuhteiden epävarmuus ja heikkenevät työolot vähentävät nuorten kiinnostusta opiskella lähihoitajaksi, mikä voi pidemmällä aikavälillä johtaa työvoimapulaan.

Sote-uudistuksen myötä palvelujen saatavuus voi heiketä syrjäseudulla. Tällöin myös työssäoppimispaikat vähenevät. Ammatillista perustutkintoa suorittavien nuorten mahdollisuudet hakeutua suorittamaan tutkintoa omalla alueella heikkenevät. SuPerin näkemyksen mukaan on tärkeää, että ammatillinen koulutus on saavutettavissa maan kaikissa osissa.

Valinnanvapauden myötä työpaikat määräävät entistä enemmän koulutuksesta.



**SUPER**

## **Uudistuksen tavoitteet eivät tällä mallilla toteudu**

Sote-uudistukselle esitetyt edellisellä vaalikaudella puolueiden hyväksymät tavoitteet sekä osittain myös nykyisen hallituksen hallitusohjelmassa esiintyneet tavoitteet olivat hyvät. Niissä pyrittiin hyvällä sote-toimijoiden integraatiolla saamaan saumattomat palveluketjut, turvaamaan koko maahan toimivat ja tasa-arvoiset palvelut, sekä pienentämään sote-kustannusten kasvua ja kaventamaan kansalaisten terveyseroja.

Nyt esitettävässä mallissa integraatio ei toteudu kuin maksujen osalta ja uudeksi toimintamalliksi esitetään hyvin pirstaleista järjestelmää, missä asetettujen tavoitteiden toteutuminen ei tule toteutumaan ja saumattomista palveluketjuista ei näy edes pilkahduksia. Hallituksen oman arvion mukaisesti jopa säästöjen aikaansaaminen tulee olemaan epätodennäköistä ja useat ministerit ovat jopa suoraan todenneet esitetyn valinnanvapausmallin lisäävän soten kustannuksia.

SuPer esittää maakunta- ja sote-uudistuksen valmistelun jatkamista, mutta esittää uudistuksen toteutukselle nyt kaavailtuja pidempiä siirtymäaikoja. Uudistukseen liittyvän valinnanvapauden ja yhtiöittämisvelvollisuuden osalta esitetty malli on epäonnistunut jo suunnitteluvaiheessa. Se ei tule käytännössä olemaan toimiva ja kustannuksia säästävä eikä kansalaisia yhdenvertaisesti kohteleva malli.

Lisätietoja: Edunvalvontajohtaja Anne Sainila-Vaarno, puhelin 050-310 1492 ja sposti [anne.sainila-vaarno@superliitto.fi](mailto:anne.sainila-vaarno@superliitto.fi) , kehittämisjohtaja [jussi.salo@superliitto.fi](mailto:jussi.salo@superliitto.fi)



**SUPER**