



Tehy ry  
PL 10  
00060 TEHY

Sosiaali- ja terveysvaliokunta  
[StV@eduskunta.fi](mailto:StV@eduskunta.fi)

## **Sosiaali- ja terveysvaliokunta 2.3.2021 / HE 241/2020vp / Asiantuntijakuuleminen ja -lausunto**

Sosiaali- ja terveysvaliokunta pyytää asiantuntijaa etäkuultavaksi ja kirjallista etälausunto liittyen HE 241/2020 vp Hallituksen esitys eduskunnalle hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi sekä Euroopan paikallisen itsehallinnon peruskirjan 12 ja 13 artiklan mukaisen ilmoituksen antamiseksi.

Kuulemisen **erityisteemana on henkilöstön asema uudistuksessa.**

### **Laki sosiaali- ja terveydenhuoltoa ja pelastustoimea koskevan uudistuksen toimeenpanosta ja sitä koskevan lainsäädännön voimaanpanosta**

#### **3 luku Henkilöstön asema**

Henkilöstön siirtyminen 18§:ssä on näkemyksemme mukaan esitetty säädettäväksi henkilöstön aseman näkökulmasta tarkoituksenmukaisesti. Henkilöstön siirtymisessä tulee noudattaa yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun velvoitetta samalla tavoin kuin kaikissa muissakin liikkeenluovutuksissa. Pidämme kannatettavana, että työsopimuslain tai kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain liikkeenluovutussäännöksiä sovellettaisiin kaikkiin uudistuksen yhteydessä toteutettaviin työnantajan vaihtumista merkitseviin muutoksiin riippumatta siitä, täyttyvätkö niissä työsopimuslaissa ja kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa liikkeenluovutukselle säädetyt tunnusmerkit. HUS sairaanhoitopiirin henkilöstön siirtymisen osalta pidämme kannatettavana 19§:n toteamusta, että henkilöstön palvelussuhteet jatkuisivat Hus-yhtymässä aiempien palvelussuhteen ehtojen mukaisesti.

Pyydämme valiokuntaa kiinnittämään huomiota ulkoistussopimusten mitätöinti - ja irtisanomistilanteissa tapahtuviin ns. takaisinottoihin. Myös nämä tilanteet ovat Tehy ry:n näkemyksen mukaan liikkeen luovutuksia, mutta selvyiden vuoksi myös takaisinottotilanteet pitäisi säätää liikkeen luovutuksiksi lailla. Tällöin palvelutoiminnan jatkuminen häiriöttä toteutuu parhaalla mahdollisella tavalla, eikä henkilöstöllä ole epävarmuutta työsuhteiden jatkumisesta työnantajan vaihtuessa.

Kuntien yhteisten tukipalvelujen osalta esitetään, että henkilö siirtyy hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän palvelukseen, mikäli henkilön nykytehtävistä vähintään puolet kohdistuu kunnan sosiaali- tai terveyspalveluihin. Terveystuella tukevien laboratorio- ja kuvantamispalvelujen osalta tulee erityisesti varmistaa, että siirrossa ei tule väliinpuotoajia. Pidämme tärkeänä, että henkilöstöresurssit turvataan siten, että sekä hyvinvointialueilla että kunnilla on toimiva tukipalveluverkosto myös jatkossa.



Määräaikaisten työntekijöiden osalta esitetään, että henkilöstö siirtyy määräaikansa loppuun. Tämä ei saa aiheuttaa tilannetta, jossa määräaikaisten työntekijöiden työsopimuksia tehtäisiin keinotekoisesti 31.12.2022 saakka.

Kaiken kaikkiaan henkilöstön siirtymisen valmistelu tulee aloittaa hyvissä ajoin, jotta palvelut jatkuvat sujuvasti, mutta myös osaamisen siirto tulevalle hyvinvointialueelle varmistetaan.

Hallituksen esityksessä todetaan sotehenkilöstön kuuluvan Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES:n piiriin. Vuoden 2020 neuvottelukierroksella Kuntatyönantajat KT ja pääsopijajärjestöt sopivat uudesta Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksesta eli ns. Sote-tessistä, joka tulee ensimmäisen kerran voimaan 1.9.2021 alkaen. Sopimuksen soveltamisalan piiriin siirtyy pääosin sama henkilöstö, joka siirtyy tulevien hyvinvointialueiden palvelukseen vuoden 2023 alusta, mikäli uudistus toteutuu.

Hyvinvointialueiden on uusina työnantajina toteutettava ns. palkkojen harmonisointi eli samasta tai saman vaativuustason tehtävästä on maksettava sama palkka koko sen toiminta-alueella. Palkkaharmonisoinnista aiheutuvia muutuskustannuksia on vaikea etukäteen määrittää, kuten hallituksen esityksessäkin on kuvattu. Tehy ry pitää välttämättömänä, että valtio myöntää hyvinvointialueille lisärahoitusta palkkaharmonisoinnin toteuttamiseen parhaan käytettävissä olevan arvion (esityksessä 124–434 milj. euroa vuosina 2023–2027) mukaisesti. Palkkojen harmonisointi on toteutettava kohtuullisessa ajassa hyvinvointialueiden toiminnan aloittamisen jälkeen.

Lainsäädännön arviointineuvosto kiinnitti arviossaan 9.11.2020 huomiota palkkojen harmonisoinnin mahdollisiin heijastusvaikutuksiin yksityiselle sektorille. Julkisen sektorin työnantajavaihdos ei aiheuta harmonisointivelvollisuutta yksityisen sektorin työnantajille. Heijastusvaikutuksia voi toki myöhemmin olla, mutta Tehy ry näkemyksen mukaan ne ovat pieniä.

#### **Laki kunnan ja hyvinvointialueen työehtosopimuksista**

Lakiesitys on linjassa siltä osin, että sosiaali- ja terveystoimen sekä pelastustoimen toiminta siirtyy hyvinvointialueella tai hyvinvointiyhtymälle.

#### **Laki kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista**

Lakiesitys on linjassa siltä osin, että sosiaali- ja terveystoimen sekä pelastustoimen toiminta siirtyy hyvinvointialueella tai hyvinvointiyhtymälle.

#### **Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella**

Kuten lain 4§:ssä todetaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään mm. henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä. Tämä on erittäin tärkeä asia. Henkilöstöllä tulisi aidosti olla mahdollisuus osallistua tämän historiallisen suuren muutoksen valmisteluun jo tässä vaiheessa, kun alueet valmistelevat sekä rakenteellisia-, että sisällöllisiä uudistuksia. Vain siten voidaan yhteistoiminnan mukaisesti saavuttaa hyvä lopputulos ja sitouttaa henkilöstö osaksi tätä muutosta. Valitettavasti joillakin alueilla on ollut haasteita saada nimettyjä henkilöstönedustajia mukaan valmisteluryhmiin.



Lain 6§ liittyen tietojen antamiseen kuvaa, että Kunnan ja hyvinvointialueen on vuosittain esitettävä henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys kunnassa tai hyvinvointialueella sovellettavista periaatteista tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) 2 pykälän 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä. Selvityksestä tulee käydä ilmi työkohteet, työtehtävät sekä ajanjaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään. Voimaantulosäännöksessä esitetään, että hyvinvointialueen tämän lain 6 §:n 2 momentissa säädetty tietojen antamisvelvollisuus tulee sovellettavaksi vasta vuoden kuluttua tämän lain voimaantulosta. Pidämme tärkeänä, että vuosi on ehdoton takaraja tietojen antamiselle.

Keskityimme lausunnossamme henkilöstön asemaan muutoksessa, mutta toteamme, että kokonaisuutena hallituksen esitys on kannatettava. Sosiaali- ja terveyspalvelut tulee tuottaa asiakaslähtöisesti, kustannustehokkaasti, koulutetun hoitohenkilöstön osaamista hyödyntäen ja työnjakoa rohkeasti uudistaen. Henkilöstön on oltava mukana toimintatapojen ja työnjaon kehittämisessä uudistuksen eri vaiheissa. Alan ammattilaisten mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen ja kehittymiseen työuran eri vaiheissa on turvattava. Muutoksen vaikutuksia esim. työhyvinvointiin tulee arvioida läpi muutosprosessin. Edellytämme, että riittävät johtamisen ja esihenkilötyön resurssit on varmistettava kaikilla hyvinvointialueen tasoilla. Lähiesihenkilötyöllä on merkittävä rooli muutoksen toteutuksessa yhdessä henkilöstön kanssa.

Helsinki 1.3.2021

Millariikka Rytkönen  
puheenjohtaja  
Tehy ry

Kirsi Sillanpää  
johtaja  
Tehy ry

Lisätietoja Sari Viinikainen, kehittämispäällikkö Tehy ry [sari.viinikainen@tehy.fi](mailto:sari.viinikainen@tehy.fi)