

## 20. Muut vapaamuotoiset huomiot hallituksen esitysluonnoksesta

Valinnanvapauslakiluonnokseen ei suoranaisesti sisälly henkilöstön asemaan vaikuttavia lakipykälä, mutta koko valinnanvapauden toteuttamisen välilliset henkilöstövaikutukset ovat huomattavia. Lisäksi henkilöstövaikutusten arviointi on sisällöltään suppea ja epämääräinen, eikä siinä riittävällä tasolla ole selvitetty todellisia vaikutuksia henkilöstön asemaan ja palvelussuhteen ehtoihin.

Kyseessä on suomalaisen työmarkkinakentän suurin liikkeenluovutus, jonka seurauksia on tämän lakiesityksen pohjalta äärimmäisen vaikea arvioida. Uudistus vaikuttaa satojen tuhansien työntekijöiden ja viranhaltijoiden asemaan ilman, että lakiluonnoksessa säädettäisiin palvelussuhteen ehdoista mitään. Uusien palvelutuottajien ja valinnanvapauden lisääminen aiheuttavat myös sekavuutta ja epäjatkuvuutta niin kansalaisten palvelujen saumattomuuden kuin työntekijöidenkin palvelussuhteiden kannalta, vaikka alun perin koko uudistuksen tavoite oli palvelujen integraatio.

Henkilöstövaikutuksia tulee arvioida jo osana valinnanvapauden pilotointia. Arvioinnissa on kyettävä määrittelemään, miten palvelutuotannon siirtyminen yksityiselle palveluntuottajalle vaikuttaa henkilöstön työehtoihin, työolosuhteisiin, työhyvinvointiin ja pidempiaikaisesti henkilöstön eläkkeisiin. Sosiaali- ja terveyspalvelut ovat Suomen työmarkkinoiden naisvaltaisin ala, joten lakiesityksen sukupuolivaikutukset on arvioitava kattavasti.

Lakiluonnoksen edellyttämät toimintatapojen muutokset ovat asiakaslähtöisiä ja vaikuttavia ja niissä on huomioitava myös henkilöstön työhyvinvointi. Terveyden- ja sosiaalihuollon ammattihenkilöiden osaamisella, ammatillisella johtamisella ja yhteistyöllä on olennaisen tärkeä asema asiakkaiden hyvinvoinnin turvaamisessa ja palveluprosessien kehittämisessä. Henkilöstö on otettava mukaan, ja heille on annettava mahdollisuus tosiasiallisesti vaikuttaa kaikissa uudistuksen suunnittelu- ja toteutusvaiheissa.

Kustannusten hillitseminen ei saa johtaa henkilöstöressurssien leikkaamiseen eikä palvelussuhteen ehtojen heikentämiseen. Jo nyt monissa sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijatehtävissä on alueellista ja palvelusektorikohtaista henkilöstövajetta, eikä kustannussäästöillä saa perustella esim. kelpoisuusvaatimuksista tinkimistä palvelun laadun ja vaikuttavuuden kustannuksella.

Eryteisesti ennaltaehkäisevien palveluiden osalta palvelutuottajan valinta kuuden kuukauden välein ei ole tarkoituksenmukainen eikä toimiva ratkaisu henkilöstön näkökulmasta. Ennaltaehkäisevät palvelut edellyttävät pidempään turvattua asiakkassuhdetta, jotta palveluilla olisi vaikuttavuutta. Samoin myös henkilöstötarpeen arviointi ja oikea mitoitus tulevat ennakoimattomiksi, jos asiakas saisi kuuden kuukauden välein vaihtaa palveluntuottajan. Tältä osin vuoden jakso olisi tarkoituksenmukaisempi.

JUKO ry edellyttää, että valinnanvapauslain toimeenpanovaiheessa valmistellaan selkeitä palvelussuhteen ehtoihin liittyviä pykälä siten, että työntekijät ja viranhaltijat eivät joudu vuosikausia elämään tietämättömyydessä siitä, kuka heidän työnantajansa on, ja miten palvelussuhteen ehdot määräytyvät. Samoin on selkeästi määriteltävä henkilöstön osallistumismahdollisuudet uudistuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Voimaantulolain liikkeenluovutusta koskevat siirtymäsäännökset tulee päivittää vastaamaan valinnanvapauslain mukaisia siirtymäaikoja aina vuoteen 2024 asti. Valinnanvapauslain perusteella maakuntiin ja maakuntakonsernin yhteisöihin siirtyvän henkilöstön osalta lisäeläketurvasta on vastattava erikseen säädettävän lainsäädännön mukaan.