

Komplettering till social- och miljöutskottets betänkande nr 9/1992-93

Till Social- och miljöutskottet

Undertecknad har på utskottets vägnar tillställts Landskapsstyrelsens framställning nr 28/1992-93 med förslag till lagstiftning om samordning av hälso- och sjukvården. Jag har ombetts ge ett utlåtande rörande de personalpolitiska delarna av lagförslaget, särskilt stadgandena i förslaget till landskapslag om ikraftträdande (ikraftträdandelagen) av landskapslagen om hälso- och sjukvården. Med anledning härav framför jag högaktningsfullt följande.

Enligt förslaget till ikraftträdandelagen § 7 skall den som vid den nya lagstiftningens ikraftträdande är anställd vid Ålands folkhälsoförbund eller i vissa uppgifter vid Ålands vårdförbund överflyttas, om han samtycker, till motsvarande anställning hos landskapet vid hälso- och sjukvårdsmyndigheten. Enligt förslaget § 10 överflyttas på motsvarande sätt anställda vid centralsjukhuset till anställning vid hälso- och sjukvårdsmyndigheten.

Förslagets genomförande kompliceras av att vi här har att göra med tre olika grupper av anställda:

- 1) Tjänstemän på vilka tillämpas tjänstemannalag för landskapet Åland (61/1987)
- 2) Kommunala tjänstemän (kommunallag för landskapet Åland 5/1980)
- 3) Arbetstagare i arbetsavtalsförhållande (arbetsavtalslagen)

På basen av mig tillgängligt material kan jag inte bedöma hur de olika grupperna av anställda antalsmässigt fördelar sig på nämnda kategorier.

Rättsläget för de anställda i arbetsavtal är i detta sammanhang relativt klart. Fråga är i arbetsrättsligt hänseende om överlåtelse av rörelse och med stöd av arbetsavtalslagen § 7.2 övergår rättigheterna och skyldigheterna till den nya arbetsgivaren.

Med stöd av lag föreslås att såväl landskapstjänstemän som kommunala tjänstemän skall överflyttas till den nya hälso- och sjukvårdsmyndigheten med "bibehållande av de förmåner och skyldigheter som följer av den anställning från vilken han överförs". Förfarandet motsvarar vad som gäller enligt arbetsavtalslagen och det förefaller mig ändamålsenligt. Det innebär att man separat inom den nya myndigheten kan utarbeta en lämplig tjänstestruktur efter det att verksamheten kommit igång. Förutsättningar härför ges i förslaget till landskapslag om hälso- och sjukvården § 11. 3 där myndigheten ges befogenhet att inrätta och indra samtliga tjänster med undantag för förvaltningschefen.

Det förfarande rörande tjänster som föreslagits måste delvis betecknas som tungrott och byråkratiskt. Det är därför skäl att i förarbetena till lagen betona att avsikten med arrangemanget inte är att låsa fast personalpolitiken och anställningsvillkoren inom den nya myndigheten vid tidigare rådande förhållanden, utan att myndigheten på sikt måste kunna förenhetliga anställningsvillkor och eventuellt företa personalminskningar (vilket ju framhävs i motiven till lagförslaget).

Den nya myndigheten har enligt min uppfattning tillräckliga befogenheter för att på lång sikt genomföra en enhetlig personalpolitik. Härvid är myndigheten dock naturligtvis bunden vid tjänstemannalagens regler och förfaranden t.ex. om opartiskt bemötande av tjänsteman samt även den åländska jämställdhetslagens regler om diskrimineringsförbud m.m.

Det föreslagna arrangemanget är dock behäftat med en begränsning. Omplaceringsmöjligheterna enligt tjänstemannalagen inskränker sig till landskapstjänster. Det innebär att hälso- och sjukvårdsmyndigheten inte i framtiden har laglig möjlighet att förflytta tjänsteman till kommunal tjänst, vilket i föreliggande fall kanske kan aktualiseras. Detta innebär att man i fall där det kan bli aktuellt med dylika förflyttningar borde genomföra dem före 1.1.1994. Den andra möjligheten är att skilt stadga om att reglerna i kap. 5 i tjänstemannalagen även skall tillämpas på förflyttning till tjänst i kommun, då fråga är om tjänsteman som övergått till

övergått till hälso- och sjukvårdsmyndigheten från kommunal anställning. Förutsättningen är då naturligtvis att myndigheten i samråd med kommunen kan anvisa en dylik tjänst till vilken person kan förflyttas.

Trots att det föreslagna arrangemanget alltså är något "tungrott" tror jag det är mer ändamålsenligt än den tänkbara lösningen att lediganslå samtliga nya tjänster (vilket förutsätter uppsägning av all personal i de organisationer som upplöses). Ett dylikt förfarande utlöser lätt stor osäkerhet och konflikter bland personalen samtidigt som den nya myndigheten på ytterst kort tid måste fatta beslut om inrättande av en lång rad tjänster samt om deras besättande. Samtidigt uppstår det problem såtillvida att det inte är möjligt att automatiskt uppsäga de som redan från tidigare är landskapstjänstemän. För deras del kommer uppsägning i fråga endast om de inte kan omplaceras enligt tjänstemannalagen (§ 38). För de flesta torde dylik omplacering komma i fråga, varför tillräcklig uppsägningsorsak ej föreligger. Som ovan framgått förflyttas också arbetsavtalsanställda automatiskt med stöd av lag till den nya organisationen.

Slutligen önskar jag fästa uppmärksamhet vid lagförslagets (ikraftträdandelagen) passus om att i de nya anställningsförhållandena skall beaktas "vad om villkoren i ifrågavarande anställdas anställningsförhållande avtalas".

För arbetsavtalsanställda innebär detta en möjlighet till individuellt antal, för landskapstjänstemän (andra än tjänstemän med avtalslön) endast en möjlighet till avtalslösningar genom tjänstekollektivavtal. Det är här inte otänkbart att det uppstår en "konflikt" mellan rätten att bibehålla förmåner och tjänstekollektivavtalets bestämmelser. Fram till ingående av nytt tjänstekollektivavtal gäller härvid uppenbarligen "gamla förmåner och skyldigheter", därefter tillämpas det nyinångna tjänstekollektivavtalet fullt ut.

Helsingfors den 11 maj 1993



Niklas Bruun

jur.dr., professor