

Valtiovarainministeriö

Viite: lausuntopyyntö VM 162:00/2011

Kunta-alan palkansaajia edustavien pääsopijajärjestöjen lausunto kuntarakennelakiluonnoksesta

Yleistä

Kunta-alan pääsopijajärjestöt kannustavat jatkamaan ja tehostamaan kuntauudistusta ripeällä aikataululla. Uudistusten tavoitteena tulee olla elinvoimaisen ja toiminnallisen kuntarakenteen muodostuminen. Muutokset kunnissa ja kuntarakenteessa ovat tarpeellisia ja välttämättömiä. Kuntarakennelain tavoitteiden lähtökohdat ovat oikeat. Huoltosuhteen sekä ikä- ja elinkeinorakenteen muutokset ja muuttoliike pakottavat etsimään uusia toimintamalleja.

Kuntauudistus on muutakin kuin rajojen siirtelyä. Samalla on ratkaistava kuntien tehtävien rahoituspohja. Kuntatyönantajan ja -työntekijöiden yhteistä tuloksellisuustyötä on jatkettava, ja siinä on painotettava julkisen palvelutuotannon erityispiirteitä sekä hankkeiden jalkautusta kuntien arkeen. Mekaaninen tuottavuuden mittaaminen ei siihen sovi. Koko henkilöstön osaamisen kehittämiseen on panostettava. Työn vaativuuden ja tuloksellisuuden kasvun tulee näkyä myös palkitsemisessa. Pääsopijajärjestöt puolustavat myös henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia, sillä ne turvaavat osaamista ja palvelujen laatua sekä kansalaisten yhdenvertaisuutta.

Kuntapalveluille tulee laatia selkeät taso- ja laatukriteerit. Kuntien perustehtävät ja niiden rahoitus on arvioitava uudelleen, jotta kuntalaisille voidaan taata laadukkaat palvelut sekä terveellinen ja turvallinen elinympäristö asuinpaikasta riippumatta. Lähipalvelujen, kuten varhaiskasvatuksen, perusopetuksen, perusterveydenhuollon ja ennaltaehkäisevän työn saatavuus on taattava laajasti.

Pääsopijajärjestöt pitävät erinomaisena työpaikkaomavaraisuuden, työssäkäyntialueen ja yhdyskuntarakenteen huomioimista kuntarahoituksen uudistamisessa. Tämä pakottaa myös työssäkäyntialueiden vaurastuneet ympäryskunnat ottamaan huomioon koko alueen tarpeet.

Rakennemuutososaaminen, välineet ja niiden käyttö tulee ulottaa myös julkiselle sektorille. Muutosta valmistelevaan hallintoon on varattava tarvittavat ja asiantuntevat resurssit. Hallinnossa on oltava organisointitaitoa ja kokemusta muutosjohtamisesta. Erityisesti tietojärjestelmien harmonisoinnilla voidaan saavuttaa merkittäviä säästöjä ja siten voimavaroja palveluiden tuottamiseen.

Henkilöstön asema muutoksessa

Suomen tulevasta kuntajaotuksesta riippumatta kunta-alan henkilöstön asema, osaamisen hyödyntäminen ja vaikutusmahdollisuudet muutoksissa on turvattava. Pääsopijajärjestöt eivät ole tyytyväisiä rooliinsa kuntarakenneuudistuksessa. Esitämme, että henkilöstöasioita selvittämään ja pohtimaan tulee perustaa oma työryhmänsä. Se edistäisi ja vauhdittaisi muutosta. Kuntarakenneuudistuksen ja sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistusten yhteydessä on tehtävä kokonaisvaltaista kuntatyön ja kuntatyöntekijöiden aseman ja tulevaisuuden arviointia. Tämä on tärkeää paitsi palvelutuotannon kannalta myös kunnallisen eläkejärjestelmän kannalta. Kuntaeläkkeiden rahoitus on riippuvainen vakuutettujen määrästä ja jos vakuutettujen määrä laskee johtaa se kunnallisen eläkejärjestelmän rahoituspohjan heikkenemiseen. Laajat palvelutuotannon ulkoistukset ovat rahan siirtoa kunnallisesta eläkejärjestelmästä yksityisten työeläkkeiden rahoitukseen. Kunta-alan palkansaajajärjestöjen vahva yhteinen tahto on, että kuntauudistus pitää nyt kerralla ja kunnolla viedä läpi, eikä pitää henkilöstöä jatkuvien muutosten kourissa.

Kuntarakennemuutosten onnistumisen sekä laadukkaiden palveluiden säilymisen ja kuntien toiminnan tuloksellisuuden kannalta tärkeää on osaava, motivoitunut ja koulutettu työvoima. Kuntien henkilöstön korkea ammattitaito ja osaaminen tulee turvata jatkossakin, sekä taata henkilöstölle hyvät työskentelyolosuhteet. Henkilöstön osaaminen on varmistettava jatkossa säännöllisellä henkilöstökoulutuksella. Laadukkaiden palveluiden edellytyksenä on henkilöstön korkea ammattitaito.

Pääsopijajärjestöt pitävät erittäin tärkeänä, että kuntarakennelaissa säädettäisiin luonnoksen mukaisesti velvollisuudesta toteuttaa niin yhdistymisselvityksen kuin kuntien yhteisen esityksenkin valmistelu yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstön konkreettiset tiedonsaanti- ja vaikuttamismahdollisuudet on turvattava, kun toimintoja ja rakenteita uudistetaan. Henkilöstö on otettava alusta asti mukaan uudistamaan rakenteita, toimintaa ja tuloksellisuutta.

Pääsopijajärjestöt pitävät erittäin tärkeänä, että kuntarakennelaissa säädettäisiin luonnoksen tavoin, että kuntajaon muutos, joka johtaa henkilöstön työnantajan vaihtumiseen, katsotaan liikkeenluovutukseksi.

Pääsopijajärjestöt pitävät erittäin tärkeänä, että kuntarakennelaissa säädettäisiin luonnoksen mukaisesti, ns. viiden vuoden palvelussuhdeturvasta.

Yhteistoimintavelvollisuus, liikkeenluovutusperiaate ja viiden vuoden palvelussuhdeturva ovat osaltaan merkittävästi helpottaneet ja edistäneet kunta- ja palvelurakenneuudistusta. Olemme varmoja siitä, että nämä elementit ovat välttämättömiä myös nyt toteutettavalle kuntauudistukselle. Kiinnitämme jo tässä vaiheessa huomiota myös siihen, että tuleva sote-uudistus edellyttää mitä todennäköisimmin vastaavia säännöksiä.

Kuntaliitokset aiheuttavat palkkaharmonisoinnin tarvetta, mikäli eroja esiintyy yhdistyvien kuntien välillä. Katsomme, että kuntarakennelaissa tulisi säätää velvollisuudesta toteuttaa palkkaharmonisointi viipymättä, kuitenkin viimeistään kahden vuoden kuluessa kuntaliitoksesta.

Kuntien pinta-alan kasvu lisää henkilöstön virantoimitusmatkoja ja useissa työpisteissä työskentelyä. Virka- ja virantoimitusmatkoja koskevia sopimusmääräyksiä on kehitettävä niin, että matkustaminen tapahtuu työaikana. Työaika määräyksiä on kehitettävä siten, ettei työhön sidonnaisuus kasva kohtuuttomaksi. Työhön liittyvän matkustamisen lisääntyminen vie työaikaa, mikä vaatii työtehtäviin lisää resursointia.

Etätöiden ja etäkokousten käyttöä on lisättävä, ja tähän on panostettava. Kuntakoon kasvu edellyttää myös, että luottamusmies- ja työsuojeluorganisaatiota kehitetään ja niiden toimintaedellytyksiä parannetaan. Kuntarakennemuutostuksessa olisikin veloitettava pääsopijajärjestöt sekä työnantajat selvittämään em. muutostarpeet. Kuntauudistusta tehtäessä tulee osoittaa riittävä rahoitus uudistuksen johdosta syntyneisiin tarpeisiin uudistaa virka- ja työehtosopimuksia.

Työhyvinvoinnin turvaamiseksi ja muutosten hallitsemiseksi on luotava yhteiset valtakunnalliset pelisäännöt kuntauudistusten käytännön toteuttamiseen. Henkilöstön aseman turvaamiseksi on myös luotava erillinen lainsäädännössä säädetty toimenpideohjelma. Ohjelman tulisi olla periaatteiltaan samanlainen kuin rakennemuutospaikkakunnilla olevat toimenpideohjelmat. Henkilöstön uudelleen koulutuksilla tulee turvata se, että kunta-alan työntekijät sijoittuvat sellaisiin tehtäviin uusissa organisaatioissa, joissa he pystyvät tekemään laadukasta ja tuottavaa työtä myös tulevina vuosina.

Korostamme lopuksi vielä sitä, että edellytämme saavamme osallistua jatkossa entistä paremmin kuntarakennemuutostuksen samoin kuin sote-uudistuksen jatkovalmisteluun.

Helsingissä 7. päivänä maaliskuuta 2013

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

KUNTA-ALAN UNIONI RY

TEKNIikka JA TERVEYS KTN RY

TOIMIHENKILÖIDEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ TNJ RY