

Tehy ry
PI 10
00060 Tehy

Lausunto
7.3.2013

Valtiovarainministeriö
valtiovarainministerio@vm.fi

Tehy ry:n lausunto Kuntarakennelakiluonnoksesta

Tehy ry kannattaa vahvoja peruskuntia, jolloin kunnat ovat kyvykkäitä kantamaan työnantajina vastuun tuloksellisesta toiminnasta ja pystyvät suuntaamaan riittävästi resursseja henkilöstön sekä työn kehittämiseen. Lisäksi pidämme tärkeänä sitä, että työssäkäyntialueiden yhdyskuntarakenteita kehitetään siten, että ne mahdollistavat kohtuuhintaisten omistus- ja vuokra-asuntojen rakentamisen sekä toimivat liikennejärjestelyt (esim. joukkoliikenne) työssäkäyntialueiden sisällä. Työpaikkojen vetovoimaisuuden näkökulmasta on myös tärkeää, etteivät työssäkäyntialueet ja työmatkat muodostu työntekijöiden kannalta kohtuuttomiksi.

Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden lähtökohtana tulee olla väestön tarpeet, yhdenvertainen oikeus hyvään hoitoon sekä terveyserojen kaventaminen. *Tehyn* näkemyksen mukaan terveys- ja sosiaalipalveluiden järjestämis- ja rahoitusvastuun on tulevaisuudessakin oltava julkisella sektorilla palveluiden laadun ja kattavuuden varmistamiseksi. *Tehyn* näkemyksen mukaan 20000- 50000 asukkaan väestöpohja ei ole riittävä perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon integraatioon.

Henkilöstön asema muutoksessa

Henkilöstön asema tulee turvata nykyisen tasoisena. Kuntarakennelakiluonnoksessa esitetään, että kuntajaon muutos, joka johtaa henkilöstön työnantajan vaihtumiseen, katsottaisiin edelleen liikkeen luovutukseksi. *Tehy ry* pitää tärkeänä, että kaikissa niissä tilanteissa, joissa henkilöstön työnantaja muuttuu, noudatetaan liikkeen luovutuksen periaatteita. Palvelussuhdeturvan tulee ulottua muutosten

myötä myös muun kuin kunnallisen työnantajan palvelukseen siirtyviin työntekijöihin.

Kuntarakennelakiluonnoksessa esitetty viiden vuoden irtisanomissuoja on kuntien henkilöstölle tärkeä asia, joka osaltaan sitouttaa henkilöstöä muutoksiin. Lakiluonnoksen mukaan työ- tai virkatehtävät voivat muuttua irtisanomissuojan estämättä. Myös näissä muutoksissa on noudatettava yhteistoimintamenettelyä sekä hyvää hallintotapaa. Tehy pitää tärkeänä, että henkilöstölle taataan mahdollisuus osallistua osaamisen varmistavaan henkilöstökoulutukseen erityisesti muutostilanteissa. Tehyn vuoden 2012 järjestötutkimuksen mukaan joka viides kuntasektorilla työskennellyt Tehyn jäsen oli jäänyt ilman täydennyskoulutusta.

Henkilöstön osallistuminen muutoshankkeiden suunnitteluun ja toteuttamiseen

Tehyn ry:n jäsenistä valtaosa, noin 80.000 työskentelee kunnissa ja kuntayhtymissä kuntien palvelutuotannon kannalta olennaisilla avainaloilla, joten pidämme erittäin tärkeänä sitä, että tehyläisillä toimijoilla on sekä lainsäädännön tasolla että käytännössä mahdollisuus osallistua paikallisten muutoshankkeiden suunnitteluun ja toteuttamiseen. Kunta- ja palvelurakennemuutostusta koskevassa lainsäädännössä on viitattu tältä osin kunnalliseen yhteistoimintalakiin, jossa määritellään henkilöstön osallistuminen kuntien ja kuntayhtymien päätöksenteon valmisteluun ja toiminnan kehittämiseen.

Nykymuodossaan kunnallisen yhteistoimintalain epätarkkuus on johtanut tapauksiin, joissa Tehyn edustaja on jäänyt lain 14 §:n mukaisen yhteistoimintaelimen kokoonpanon ulkopuolelle. Tehyn edustajan poissulkeminen on johtunut siitä, että kunnallista yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 267/2006) viitataan henkilöstön edustuksen osalta pääsopijajärjestöihin. Viittaus pääsopijajärjestöihin on joissakin kunnissa johtanut siihen, ettei Tehy ole saanut edustajaa yhteistoimintaelimeen, vaikka Tehy olisikin edustanut merkittävää osaa kunnan palveluksessa olevasta henkilöstöstä.

Kuntarakennelainsäädännössä onkin huolehdittava siitä, että kaikkien keskeisten henkilöstöjärjestöjen mukanaolo paikallisten muutosten valmistelussa turvataan – etenkin ottaen huomioon, että sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut tulevat olemaan uudistusten keskiössä. Henkilöstö onkin otettava valmisteluun mukaan heti muutosten alkuvaiheessa ja keskeisillä henkilöstöjärjestöillä on oltava edustus

kaikissa kunta- ja palvelurakennemuutoksiin liittyvissä työryhmissä. Parhaiten keskeisten henkilöstöjärjestöjen edustuksen turvaaminen toteutuisi siten, että kuntarakennelakiin kirjataan säädökset henkilöstön edustajien asemasta muutosprosessissa. Lakiin olisi lisäksi kirjattava sanktiot lain velvoitteiden laiminlyönneistä.

Lopuksi

Tehy ry pitää onnistuneen lopputuloksen kannalta tärkeänä sitä, että *Tehy ry.* voi myös jatkossa osallistua kuntarakennemuutosten jatkovalmisteluun.

Helsinki 7.3.2013



Jaana Laitinen-Pesola
puheenjohtaja
Tehy ry



Kirsi Sillanpää
johtaja
Tehy ry

Lisätietoja:

Kirsi Markkanen
kehittämispäällikkö
Tehy ry
0405337086
kirsi.markkanen@tehy.fi

Niina Nurminen
lakimies
Tehy ry
0405084378
niina.nurminen@tehy.fi