

**TYÖELÄMÄ- JA TASA-
ARVOVALIOKUNNAN LAUSUNTO
4/2010 vp**

**Valtioneuvoston selonteko kunta- ja palvelurak-
kenneuudistuksesta**

Hallintovaliokunnalle

JOHDANTO

Vireilletulo

Eduskunta on 24 päivänä marraskuuta 2009 lähettäessään valtioneuvoston selonteon kunta- ja palvelurakennemuutoksesta (VNS 9/2009 vp) valmistelevalle hallintovaliokunnalle samalla päättänyt, että muut erikoisvaliokunnat voivat halutessaan antaa lausuntonsa hallintovaliokunnalle.

Asiantuntijat

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- neuvotteleva virkamies Inga Nyholm, valtiovarainministeriö
- kehitysjohtaja Ulla-Maija Laiho, työ- ja elinkeinoministeriö
- hallitusneuvos Riitta-Maija Jouttimäki, hallitusneuvos Päivi Salo ja suunnittelija Erkki Papunen, sosiaali- ja terveysministeriö

- pääsihteeri Hannele Varsa, tasa-arvoasiain neuvottelukunta
- erityisasiantuntija Erja Lindberg, Suomen Kuntaliitto
- kehittämisspäälikkö Pirjo Pulkkinen-Närhi, Työterveyslaitos
- eläke- ja työura-asioiden päälikkö Kaija Kallinen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- johtaja Jukka Ahtela, Elinkeinoelämän keskusliitto EK
- toiminnanjohtaja Markku Hassinen, Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Lisäksi kirjallisen lausunnon ovat antaneet

- Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
- Akava ry
- Suomen Yrittäjät ry.

VALIOKUNNAN KANNANOTOT

Perustelut

Yleistä

Kunta- ja palvelurakennemuutoksen lähtökoh-
tana on turvata palvelujen saatavuus ja laatu
koko maassa vahvistamalla palvelujen järjestä-
misen ja tuottamisen rakenteellista ja taloudel-

lista perustaa. Uudistus on katsottu tarpeelliseksi, koska kunnat tulevat kokemaan lähivuosina voimakkaita rakenteellisia muutoksia. Väestön vanheneminen ja kuntien henkilöstön voimakas eläköityminen, palvelukysynnän kasvu, sisäinen muuttoliike sekä työvoiman riittävyys vaativat vahvaa yhteistyötä kuntien kesken sekä julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin välillä.

Kunta- ja palvelurakennemuutoksen vaikutukset näkyvät selonteon mukaan toistaiseksi erityisesti hallinnollisten rakenteiden kehittämisessä. Palvelujen sisältöjen ja tuottamistapojen uudistamiseen Paras-hanke ei ole vielä juuriin vaikuttanut.

Valiokunta yhtyy selonteossa esitettyyn käsitykseen, jonka mukaan kestävien ja strategisten hallinnollisten sekä palvelujen kehittämistä koskevien ratkaisujen toteutus vaatii kunnissa vahvaa muutosjohtamista, yhteistä visiota ja tahtotilaa, hyvää osaamista sekä taitavaa henkilöstöjohtamista.

Työvoiman saatavuus

Suomea lähivuosina uhkaava, väestörakenteesta johtuva ikääntyminen lisää kunnissa samanaikaisesti palvelujen ja kunta-alan henkilöstön tarvetta. Kunta-alan työntekijöistä eläkkeelle siirtyy vuosina 2008—2025 noin 55 prosenttia. Alueellisesti eläkkeelle siirtymisessä ja tulevasa työvoiman tarpeessa on kuntien välillä suuria eroja. Eniten eläkkeelle jääviä, yli 60 % työntekijöistä, on Kainuussa ja Lapissa.

Väestön ikääntymisen ja työvoiman vähentymisen sekä palvelutarpeen kasvun seurauksena palveluiden järjestämisessä korostuu tuottavuusvaatimus. Jos palveluiden käyttö ja sosiaali- ja terveystoimen tuottavuus kehittyy kuten tähän asti, pelkästään sosiaali- ja terveystoimiin tarvitaan vuoteen 2040 mennessä 200 000 uutta työntekijää. Tuottavuuden parantamisella voidaan vaikuttaa merkittävästi alan työvoimatarpeisiin. Työ- ja elinkeinoministeriön laskelmien mukaan tuottavuuden puolen prosentin vuotuisen kasvu vähentäisi sosiaali- ja terveystoimen henkilöstön lisäystarvetta vuoteen 2040 mennessä 200 000 henkilöstä 80 000 henkilöön.

Valiokunta korostaa, että tuottavuuden lisäksi on kyettävä parantamaan ja mittaamaan myös kuntien toiminnan tuloksellisuutta. Toiminnan tuloksellisuuteen voidaan vaikuttaa organisaatioon, sen johtamiseen, työprosesseihin, henkilöstön osaamiseen ja teknologioiden käyttöönottoon samanaikaisesti kohdistettavilla kehittämistoimenpiteillä.

Valiokunta katsoo, että henkilöstön saaminen kunta-alalle turvataan parhaiten alan houkuttelevuutta ja vetovoimaisuutta kehittämällä. Kunta-alan työtä on kehitettävä kokonaisuutena siten, että työn sisällöstä ja työolosuhteista tulee paras valttikortti kilpailussa osaavasta työvoimasta. Kuntien henkilöstöpolitiikan tulee olla avointa ja pitkäjänteistä ja siinä tulee huomioida työurien pidentäminen ja työhyvinvoinnin osat alueet. Hyvinvoivassa ja houkuttelevassa kunta-työyhteisössä työntekijä tulee kuulluksi, hänellä on mahdollisuus itsensä ja työnsä kehittämiseen sekä uralla etenemiseen. Johtamiseen ja esimiestyön kehittämiseen on kunnissa kiinnitettävä erityistä huomiota. Erityisesti on huomioitava erikäisten johtaminen ja yhteistyö sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen ja tasa-arvoinen kohtelu. Hyvin johdettu organisaatio on myös tuottava organisaatio.

Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että kuntien tulisi huonosta taloudellisesta tilanteesta huolimatta rekrytoida myös uusia, juuri koulunsa päättäneitä nuoria työntekijöitä, koska siten kunnissa voidaan osaltaan varmistaa pysyvän osaavan työvoiman saaminen. Työvoiman saatavuudesta tulee huolehtia myös henkilöstörakenteen suunnittelulla ja työn organisoinnilla siten, että kaikissa tehtävissä ei edellytetä laajaa koulutusta, vaan että tehtäviin voidaan rekrytoida myös henkilöitä, joilla ei ole ammatillista koulutusta tai joiden tehtäviin perehdyttämisestä huolehditaan lyhytkestoisella koulutuksella.

Kuntien on jatkossa haettava työvoimaa myös muualta kuin nuorista. Työvoimaa on haettava alan vaihtajista, työvoiman ulkopuolella olevista ja työttömistä sekä maahanmuuttajista. Valiokunta korostaa ikääntyvien työvoiman parantamista ja turvaamista. Eläkkeelle siirtymistä tulee voida lykätä ottamalla käyttöön joustavia työaikatarkoituksia ja -järjestelyjä. Samoin on edistettävä työkyvyttömyyseläkkeelle sekä vanhuuseläkkeelle siirtyneiden ja pitkään työmarkkinoilta poissaolleiden mahdollisuuksia palata takaisin työelämään edes osa-aikaisesti. Osa-työkykyisten ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevien mahdollisuuksia osallistua työmarkkinoille tulee vahvistaa.

Kuntien eläkevakuutuksen tilastojen mukaan vuonna 2008 kunnallisista virka- ja työsuhteista jäi ennenaikaiselle eläkkeelle runsaat 5 600 henkilöä. Masennuksen takia työkyvyttömyyseläkkeelle jäätiin keskimäärin jo 52-vuotiaana ja muista syistä eläkkeelle siirryttiin noin 55-vuotiaana. Valiokunta painottaa, että työvoiman saatavuuden turvaamiseksi on erittäin tärkeää, että henkilöstön hyvinvointia ja työssäjaksamista tuetaan siten, että ikääntyvän henkilöstön työkyky, työhyvinvointi ja motivaatio riittävät työssä käymiseen ja työelämässä pysymiseen vanhuuseläkkeelle siirtymiseen saakka.

Työvoimapulan arvioidaan tulevaisuudessa kohtaavan erityisesti Lapin ja Kainuun kuntia, joissa kuntatyöntekijöiden eläköityminen tapahtuu aikaisemmin kuin muualla Suomessa ja joissa väestömäärä vähenee sisäisen muuttoliikkeen seurauksena. On mahdollista, että tulevina vuosina työvoimapulasta kärsivät erityisesti ne kunnat, joissa työttömyyttä on tällä hetkellä eniten. Valiokunta katsoo, että Paras-hankkeen jatkotoimenpiteissä ja linjauksissa ei ole riittävästi kiinnitetty huomiota ammattitaitoisen ja palvelut turvaavan työvoiman saatavuuteen harvaan asuissa ja väestöltään vähenevissä kunnissa.

Nuorisotyö ja työllistymispalvelut

Työpajatoiminta

Suomessa on noin 250 kuntien, säätiöiden sekä erilaisten yhdistysten ja yhteisöjen ylläpitämää työpajaa, joissa on vuosittain noin 10 000—12 000 työelämään valmentautujaa. Työpajatoiminnan tarkoituksena on tavoittaa erityisesti nuoria, jotka ovat vaarassa jäädä työelämän ulkopuolelle. Työpajatoiminta on työllistymistä ja elämänhallintaa tukeva palvelukokonaisuus, jossa yhteistyötä tekevät mm. työhallinto ja sosiaalitoimi. Moniammatillinen yhteistyö on koettu hyväksi keinoksi ehkäistä nuorten syrjäytymistä.

Selonteossa arvioidaan, että työpajatoiminnan edellytykset ovat parantuneet erityisesti pienissä liitoskunnissa. Kuntaliitosten yhteydessä on syntynyt uusia toimintayksiköitä, ja aikaisemmin vain suurissa kunnissa olleet työpajapalvelut ovat yhdistymisen jälkeen olleet myös

liitoskuntien käytettävissä. Valiokunta huomauttaa, että työpajapalveluiden saavutettavuuteen tulee edelleen kiinnittää huomiota. Esimerkiksi pitkät etäisyydet kuntakeskuksiin saattavat vaarantaa erityisesti osatyökykyisten ja vaikeasti työllistettävien palveluihin osallistumisen.

Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että työpajatoiminnan rahoitus ja hallinto eivät muodosta kunnissa selkeää yhtenäistä kokonaisuutta. Valtaosa työpajoilla aloittavista valmentautujista tulee työpajoihin työhallinnon kautta, mutta asiakkaat tarvitsevat usein myös sosiaali- ja terveyspalveluita sekä opetustoimen palveluja. Työpajat edustavat kunnissa monialaista, asiakkaan eri palvelutarpeet huomioivaa toimintaa ja viranomaistoiminnan yhteistyötä. Valiokunta pitää tärkeänä, että työpajatoiminnan monialaiset työllistymistä tukevat palvelut ja niiden kehittäminen kunnissa turvataan.

Etsivä työparitoiminta

Kunnissa aloitettiin vuonna 2008 opetusministeriön tuella työpajatoimintaan osittain linkittyvä ns. etsivä työparitoiminta. Työparien toimintaa on ollut 148 kunnassa, ja se on vuonna 2008 tavoittanut lähes 2 000 nuorta, joista noin 1 500 ohjattiin työpajoihin tai koulutukseen. Selonteon mukaan kuntien yhdistyessä pienten liitoskuntien nuoret saadaan luontevasti mukaan myös tämän palvelun pariin. Valiokunta pitää tätä kehitystä hyvänä ja korostaa, että myös etsivän työparitoiminnan kehittämisessä tulee palvelun saavutettavuuteen kiinnittää erityistä huomiota.

Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttavassa työtoiminnassa selvitetään asiakkaan työ- ja toimintakyky ja työhön kuntoutuminen. Tavoitteena on edistää ja tukea asiakkaan työllistymisedellytyksiä ja siirtymistä avoimille työmarkkinoille.

Kuntouttavan työtoiminnan järjestämistä rajoittavat kuntien rahatilanne ja työtoiminnan järjestämiseen sopivien työpaikkojen ja ohjaajaresurssien puute. Kuntouttavasta työtoiminnasta annetussa laissa kielletään kuntouttavan työtoi-

minnan hankkiminen yrityksiltä. Sosiaalisilla yrityksillä voisi kuitenkin valiokunnan käsityksen mukaan olla erityisosaamista, jota olisi järkevää käyttää kuntouttavan työtoiminnan järjestämisessä. Valiokunta pitää tärkeänä, että kunta- ja palvelurakenteen jatkotoimenpiteissä varmistetaan kuntien toiminnalliset ja taloudelliset mahdollisuudet kehittää ja järjestää kuntouttavaa työtoimintaa.

Työvoiman palvelukeskukset

Työvoiman palvelukeskusten toiminta perustuu kuntien, työhallinnon ja Kelan vapaaehtoiseen yhteispalvelusopimukseen perustuvaan moniammatilliseen yhteistyöhön. Palvelukeskukset toimivat palvelupisteinä vaikeasti työllistyvillä työnhakijoille. Ne tarjoavat asiakkaille yksilöllisiä ja räätälöityjä palveluja työ- ja toimintakyvyn sekä työllistymisen edistämiseksi. Palveluun kuuluu olennaisena osana se, että kunnan ja työvoima- ja elinkeinotoimiston virkailijat ottavat asiakkaita vastaan työparina tai laajemmassa kokoonpanossa.

Valiokunnan saaman selvityksen mukaan paikallishallinnon viranomaisyhteistyö on osoittautunut toimivaksi ja toiminnasta saadut kokemukset ovat olleet kohtalaisen hyviä. Vapaaehtoisuuteen perustuvan palveluyhteistyön heikkona puolena on kuitenkin se, että toimintamuoto on haavoittuvainen ja taloudellisen taantuman kohdatessa palvelukeskuksen resursseja on helppo vähentää.

Valiokunta pitää tärkeänä, että Paras-hankkeen jatkotyössä työvoiman palvelukeskuksia ja niiden taloudellisia resursseja vahvistetaan sekä niiden moniammatillista osaamista vahvistetaan siten, että asiakkaan yksilöllinen palvelu paranee.

Kunnallinen työterveyshuolto

Kunnallisesta työterveyshuollosta vastaavat yhä useammassa kunnassa kunnalliset liikelaitokset ja osakeyhtiöt, joiden asiakkaina on tällä hetkellä noin 60 prosenttia kunnallisen työterveyshuollon kaikista asiakkaista. Valiokunnan saaman selvityksen mukaan työterveyshuollon jär-

jestäminen kunnallisissa liikelaitoksissa ja osakeyhtiöissä on vaikuttanut positiivisesti palvelujen saatavuuteen ja laatuun.

Kunnallisesta työterveyshuollosta vastaavat monissa kunnissa edelleen terveyskeskuksissa toimivat pienet työterveyshuoltoyksiköt. Näillä yksiköillä on ollut vaikeuksia saada työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksen saanutta ja muuta työterveyshuoltoon erikoistunutta henkilöstöä ja vastata asiakkaiden tarpeisiin. Valiokunta pitää tärkeänä, että myös pienten työterveyshuoltoyksiköiden toiminta turvataan edelleen. Kuntia uhkaavan työvoimapulan ja henkilöstön jaksamisen vahvistamiseksi on erittäin tärkeää, että kunnallinen työterveyshuolto pystyy tukemaan ikääntyvän ja muutosten keskellä jaksamisensa kanssa painiskelevan kuntahenkilöstön työhyvinvointia.

Henkilöstön asema

Puitelain 13 §:n mukaan kunnan henkilöstöllä on kuntarakenteiden muutoksessa viiden vuoden irtisanomissuoja. Palvelussuhdeturva koskee uudelleenjärjestelyjen kohteena olevissa palveluissa työskentelevää henkilöstöä sekä uuden että vanhan työnantajan palveluksessa.

Palvelussuhdeturvaa on pidetty ongelmallisenä erityisesti suurissa kunnissa, joissa on omia liikelaitoksia, yhtiöitä ja purkautuvia kuntayhtymiä ja niissä paljon henkilökuntaa. Näissä kunnissa henkilöstön siirtyminen uuden työnantajan palvelukseen ja sijoittuminen uusiin tehtäviin voi olla ongelmallista. Valiokunta toteaa, että viiden vuoden palvelussuhdeturva on ollut tärkeä edesauttaessaan kuntarakenteiden uudistamista ja muutosten toteuttamista yhdessä henkilöstön kanssa.

Valiokunta korostaa, että viiden vuoden suoja-aikana henkilöstöllä tulee olla kannustavia vaihtoehtoja sijoittua ja kouluttautua uusiin tehtäviin paitsi kuntiin myös kuntasektorin ulkopuolelle. Henkilöstölle tulee tarjota mahdollisuus osaamisensa kehittämiseen ja ammatinvaihtamiseen uudelleen kouluttautumisen avulla. Näin voidaan parhaiten turvata henkilöiden työllistyminen myös suoja-ajan jälkeen.

Puitelain 13 §:n mukaan laissa tarkoitetut uudelleenjärjestelyt sekä selvitysten ja suunnitelmien valmistelu tulee toteuttaa yhteistyössä henkilöstön kanssa. Yhteistoimintaan sovelletaan kunnallisen yhteistoimintalain säännöksiä. Selonteossa todetaan, että uudistuksen toteutusta ohjanneissa työryhmissä on yleensä ollut viranhaltija-, luottamushenkilö- ja henkilöstöedustus. Henkilöstön mukanaoloa alusta saakka on pidetty tärkeänä ja sen on nähty edesauttavan henkilöstön sitoutumista uudistukseen.

Valiokunta pitää henkilöstön osallistumismahdollisuuksia Paras-hankkeeseen erittäin tärkeinä sekä uudistuksen onnistumisen että henkilöstön jaksamisen kannalta. Henkilöstön edustajien toimintaedellytysten sekä henkilöstön tiedonsaanti- ja vaikuttamismahdollisuuksien turvaaminen on erityisen tärkeää juuri muutostilanteissa, joihin sopeutumiseen on henkilöstölle annettava aikaa ja mahdollisuus. Tiedonsaanti- ja vaikuttamismahdollisuuksista on huolehdittava prosessin kaikissa vaiheissa.

Valiokunta korostaa, että myös kunnallisten liikelaitosten ja yhtiöiden hallinnossa tulee olla henkilöstön edustus. On tärkeää, että näihin organisaatioihin siirtyvän henkilöstön osallistumismahdollisuudet ja henkilöstön kuuleminen turvataan jo uuden organisaation perustamisvaiheissa.

Uudistuksen vaikutukset sukupuolten väliin tasa-arvoon

Selonteossa todetaan, että syvällistä sukupuolivaikutusten arviota palvelujen käyttäjiin, yhteiskunnalliseen osallisuuteen tai henkilöstöön ei uudistuksen tässä vaiheessa voi tehdä. Valiokunta huomauttaa, että sukupuolivaikutusten arviointi olisi tarpeellista aloittaa heti uudistuksen alusta lähtien. Siten saatavaa tietoa voitaisiin käyttää jo uudistusprosessin aikana ja tarvittaessa ohjata toimenpiteitä sukupuolten tasa-arvon toteutumisen kannalta parempaan suuntaan.

Suomen työllisistä naisista kolmasosa työskentelee kuntasektorilla. Kuntien henkilöstöstä noin 80 prosenttia on naisia. Paras-hankkeen

vaikutuksilla on siten erityisen suuri vaikuttavuus kunnissa työskenteleviin naisiin. Valiokunta katsoo, että uudistuksen sukupuolivaikutuksia arvioitaessa tulee erityistä huomiota kiinnittää nais- ja miesvaltaisten alojen työhön ja työoloihin sekä naisten ja miesten palkkakehitykseen. Myös palvelujen ulkoistamisen ja tilaaja-tuottaja-mallin käytön vaikutukset henkilöstöön sekä miehiin ja naisiin tulee arvioida. Koska uudistuksessa muutetaan työpaikkojen organisatorakenteita, tulee tarkastella myös työntekijöiden ja erityisesti naisten vaikutusmahdollisuuksien kehittymistä ja johtajuutta.

Kunnan palvelujen käyttäjinä miehet ja naiset, tytöt ja pojat ovat erilaisia, ja osin he käyttävät eri palveluita. Naiset käyttävät monia kunnallisia palveluita enemmän kuin miehet. On tärkeää tarkastella, miten nais- ja mieskuntalaiset kokevat kunnallisten palveluiden tuottamisen eri vaihtoehdot ja minkälaiseksi he arvioivat palveluiden laadun.

Uudistuksen keskeinen tavoite on turvata avoin ja läpinäkyvä demokraattinen päätöksenteko, kun rakenteita uudistetaan. Valiokunta korostaa, että hallintorakenteiden läpinäkyvyydestä ja poliittisen ohjauksen toimivuudesta on huolehdittava paitsi kunnissa ja kuntien yhteistoiminnassa myös kunnallisissa liikelaitoksissa ja yhtiöissä. Sekä naisten että miesten osallistuminen poliittiseen päätöksentekoon on tärkeää. Kuntakoon muuttuminen ja kuntien yhdistyminen voi aiheuttaa muutoksia äänestysaktiivisuuteen, poliittiseen edustuksellisuuteen, päätöksentekoon osallistumiseen ja valtarakenteisiin. Muutoksella voi myös olla vaikutuksia politiikkojen toimintaedellytyksiin.

Selonteossa esitetään Suomen Kuntaliiton selvitykseen perustuvia tietoja muutoksista sukupuolten edustuksessa kuntien johdossa. Vaikka kuntien henkilöstö on hyvin naisvaltainen, ovat naiset aliedustettuina kuntien viranhaltijajohdossa. Selonteossa todetaan, että vuoden 2009 tammikuussa maan kaikista kunnan- ja kaupunginjohtajista vain 14 prosenttia on naisia. Naiskunnanjohtajien suhteellinen osuus on suurin pienissä kunnissa. On merkillepantavaa, että kaikkien yhdistyneiden kuntien ykkösviran

haltijaksi on valittu mies. Valiokunta pitää tärkeänä, että naisten sijoittumista erityisesti suurten kuntien johtajiksi seurataan.

Kunta- ja palvelurakennemuutoksen toimeenpanossa noudatetaan tasa-arvolain kiintiösäännöstä, jonka mukaan välillisesti valittavissa kunnan toimielimissä tulee olla vähintään 40 prosenttia kumpaakin sukupuolta. Kiintiösäännös ei kuitenkaan vaikuta puheenjohtajien valintaan. Naisten osuus onkin ollut valtuustojen ja lautakuntien puheenjohtajistossa pieni verrattuna naisten osuuteen vastaavissa toimielimissä. Puolet uusista liitoskunnista on valinnut sekä valtuuston että hallituksen ykköspuheenjohtajaksi miehen. Noin neljäsosa liitoskunnista on valinnut valtuuston puheenjohtajaksi naisen, ja noin viidesosa kunnanhallitusten puheenjohtajista on naisia.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää erittäin tärkeänä, että sukupuolivaikutusten arviointi kunnissa tulee tehdä jo kunta- ja palvelurakennemuutoksen toimeenpanovaiheessa. Valiokunta katsoo, että Paras-hankkeen jatkotoimpiteenä tulee välittömästi ryhtyä arvioimaan uudistuksen sukupuolivaikutuksia.

Valtioneuvosto on laatinut kunnille oppaan sukupuolen huomioon ottamisesta Paras-hankkeessa. (Kunta- ja palvelurakennemuutos: sukupuolen huomioon ottaminen uudistuksen toimeenpanossa alueilla. Opas/Käsikirja 31.10.2006.) Valiokunta pitää tärkeänä, että valtioneuvosto tiedottaa oppaasta kunnille.

Palvelujen kehittäminen ja tuottaminen

Valiokunta pitää erittäin tärkeänä, että palvelujen järjestämisessä ja hankinnassa ensisijaisena kriteerinä on kuntalaisen etu. Kuntien tulee määritellä palvelujen laatu- ja muut vaatimukset ja palvelujen hankinta ja järjestämistavat kunnan palvelustrategiassa.

Valiokunta korostaa, että palvelujen hankinnassa ja kilpailuttamisessa hinta ei saa olla ainoa ratkaiseva tekijä vaan palvelun tuottajalta on edellytettävä myös hyvää palvelun laatua. Palvelujen hankintakilpailuja järjestettäessä tulee valintakriteerit asettaa ja valita niin, että valittavalta palveluntuottajalta voidaan edellyttää ammatitaitoista ja osaavaa henkilökuntaa ja työntekijöiden asiallisia palvelussuhteen ehtoja myös silloin, kun tarjouskilpailuun osallistuu ulkomaisia yrityksiä, koska tilaajavastuulaki velvoittaa myös kuntia. Palvelujen hankinnassa on otettava huomioon myös hankinnan vaikutukset alueen työllisyyteen.

Valiokunta pitää tärkeänä, että palvelumarkkinoilla julkisen ja yksityisen sektorin keskinäistä asemaa arvioidaan ja kehitetään siten, että osapuolet voivat toimia markkinoilla yhdenvertaisina ja myös toistensa kumppaneina. On myös huolehdittava siitä, että kilpailu- tai hankintasäännöksillä ei vaikeuteta kolmannen sektorin ja sosiaalisten yritysten toiminnan tarkoitusta.

Kunta- ja palvelurakennemuutos on monelle kunnalle konkretisoitunut eläkepoistuman merkityksen, ja johdonmukainen eläkepoistuman seuranta on levinnyt lähes joka kuntaan. Kilpailu työvoimasta tulee kiristymään sekä yksityisen sektorin kanssa että kuntien välillä. Valiokunta korostaa, että kunnissa on entistä johdonmukaisemmin paneuduttava palvelustrategioihin ja strategiseen henkilöstövoimavarojen suunnitteluun. Palveluja suunniteltaessa tulee pystyä ennakoidaan mahdollisimman hyvin tarvittavan henkilöstön määrä ja laatu.

Lausunto

Lausuntonaan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta esittää,

että hallintovaliokunta ottaa edellä olevan huomioon.

Helsingissä 26 päivänä maaliskuuta 2010

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj.	Arto Satonen /kok	Sanna Perkiö /kok
vpj.	Jukka Gustafsson /sd	Paula Sihto /kesk
jäs.	Arja Karhuvaara /kok	Katja Taimela /sd
	Johanna Karimäki /vihr	Kimmo Tiilikainen /kesk
	Merja Kyllönen /vas	Jyrki Yrttiaho /vas
	Esa Lahtela /sd	vjäs. Juha Rehula /kesk.
	Jari Larikka /kok	

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

neuvotteleva virkamies Marjaana
Kinnunen.