

# KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE 2/2008



## Sisältö

|   |        |
|---|--------|
| Tavoitteena turvallinen muutos.....   | sivu 1 |
| Henkilöstön asema keskeinen – Yhteistoiminnassa muutoksiin ....               | sivu 2 |
| Salon seudun haastava hanke .....   | sivu 3 |
| JUKOn Erkki Kangasniemi:<br>Eriaikainen kuntaratkaisu aiheuttaa ongelmia..... | sivu 4 |

Kesäkuu 2008

## Tavoitteena turvallinen muutos

**K**unta- ja palvelurakennemuutostuksessa on henkilöstön kannalta kyse mahdollisuudesta. Kuka kapa korkeakoulutettu asiantuntija ei olisi halukas tekemään oman alansa työtä mahdollisimman hyvin ja vaikuttavasti. Muutoksessa on mahdollisuus parempiin tehtävänkuviiin ja tuloksellisempaan palvelutuotantoon.

Ammattiliitossa korostamme, ettei muutos saa synnyttää epävarmuutta, etteivät työehdot saa heikentyä ja että uudistukset on toteutettava riittävällä resursoinnilla. Nämä asiat tulee ottaa huomioon, kun työnantajan ja ammattiliittojen kesken sovitaan uuden organisaation henkilöstöpoliittisista linjauksista.

### Muutos ei saa synnyttää epävarmuutta

Uusien organisaatioiden henkilöstölinjausten on vahvistettava henkilöstön työn tuloksellisuutta. Muutos ei saa synnyttää epävarmuutta. Sen ehkäisemiseksi uudistukset on

valmisteltava yhdessä henkilöstön kanssa.

Keskeistä on, että huolehditaan henkilöstön tiedonsaanti- ja vaikuttamismahdollisuuksista prosessin kaikissa vaiheissa. Ajantasainen tiedotus ehkäisee turhaa epätietoisuutta ja edesauttaa sitoutumista.

Yhdistyissä kunnissa voi olla päällekkäisiä työtehtäviä, joten ennististä vastaavia paikkoja ei välttämättä riitä kaikille. Haasteellista on saada paikat oikeasti avoimeen sisäiseen hakuun ja motivoida ”ranalle” jääneet uusiin tehtäviin.

### Työehdot eivät saa heikentyä

Uudelleenjärjestelyt eivät myöskään saa aiheuttaa työehtojen heikkenemistä. Ongelmaksi saattaa muodostua esimerkiksi matkustaminen aikaisemmin eri kunnissa sijainneiden palvelupisteiden välillä.

Yhdistyvien kuntien palkkausjärjestelmät pitää yhteensovittaa mahdollisimman nopeasti. Työyhteisöjä on turha rasittaa ristiriidoilla, joita aiheutuu, jos samoja tehtäviä teh-

dään erilaisella palkkauksella. Asian korjaamiseen on käytettävissä puitelain mukaiset porkkanarahat, joita liittyvät kunnat saavat.

### Riittävä resursointi takaa jaksamisen

Hallinto- ja suunnitteluhenkilöstön sitoutuminen muutokseen on kiinni myös siitä, miten heidän työtään arvostetaan. Perinteeksi muodostunut venyminen ja yliöiden tekeminen korvauksetta olisi nyt unohdettava ja vaadittava hankkeen valmisteluun riittävää resursointia.

Sama koskee henkilöstön edustajia. Pääluottamusmiehet joutuvat toimimaan muutostilanteessa monessa toimessa ja työryhmässä. Jos tähän työhön myönnetään tarpeeksi aikaa, luottamusmies pystyy aidosti osallistumaan.



*Jaakko Korpisaari  
kuntasektorin  
asiamies  
Akavan Erityisalat*

# Yhteistoiminnassa muutokseen

Kuntien uudistusten läpivienti on paljolti kiinni henkilöstön motivoitumisesta sekä toiminta- ja uudistumiskyvystä. Yhteistoiminta ja muutosviestintä luovat edellytykset käytännössä toimivalle uudistukselle.

**H**enkilöstön asemasta kunta-uudistuksissa säädetään kunta- ja palvelurakennemuutoksesta annetussa laissa (puitelaki) ja kuntajakolaissa. Mainituissa laeissa tarkoitetut henkilöstön työnantajan vaihtumiseen johtavat uudelleenjärjestelyt katsotaan liikkeenluovutukseksi.

Liikkeenluovutuksessa henkilöstö siirtyy uuden työnantajan palvelukseen entisiin ehdoin. Tällöin vanhan työnantajan tilalle tulee uusi työnantaja, jolle siirtyvät työ- ja virkasuhteisiin kuuluvat velvollisuudet ja oikeudet.

Puitelaissa säädetty viiden vuoden palvelussuhdeturva tarkoittaa, ettei työnantajalla ole oikeutta irtisanoa palvelussuhdetta taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Palvelussuhdeturva koskee vuosina 2008–2013

- kuntaliitoksia
- kuntien yhteistoiminta-alueita
- laajaa väestöpohjaa edellyttävistä palveluista vastaavaa kuntayhtymää.

Irtisanomiskielto on kuntajaon muutoksissa voimassa viisi vuotta muutoksen voimaantulosta ja muissa tapauksissa viisi vuotta henkilöstön siirtymisestä uuden työnantajan palvelukseen.

Irtisanomissuoja ei ole kuitenkaan ehdoton. Jos entistä tehtävää vastaavaa ei ole tarjolla, suojaan liittyy velvollisuus ottaa vastaan muuta työtä. Tarjotun työn on vas-

tattava henkilön koulutusta, ammattitaitoa tai työkokemusta.

### Tiivistä yhteistoimintaa tarvitaan

Puitelain tarkoittamat uudelleenjärjestelyt sekä selvityksen ja toimeenpanosuunnitelman valmistelu on toteutettava yhteistoiminnassa kunnan ja kuntayhtymän henkilöstön edustajien kanssa (puitelaki 13 §).

Kuntien yhteistoimintalaki (449/2007) ohjaa puitelain mukaista yhteistoimintaa valmistelu- ja toteuttamisvaiheissa. Kuntaliitoksia, yhteistoiminta-alueita tai kuntayhtymiä valmistelevien kuntien tulisi laatia yhteinen suunnitelma yhteistoiminnan toteutumisesta. Tätä edellyttää jo kunta- ja palvelurakennemuutoksesta koskeva asetus (173/2007), jonka mukaan kuntien pitää raportoida henkilöstön osallistumisesta rakennemuutoksiin.

Säännöksessä on jätetty avoimeksi, miten yhteistoiminta ja valmisteluun osallistuminen toteutetaan. Näin ollen kunnat päättävät siitä harkintansa mukaan. Vähintäänkin kuntaliitoksia ja muita uudelleenjärjestelyjä on syytä käsitellä kuntien yhteistoimintaelimissä.

Yhteistoiminnan ja henkilöstön osallistumisen osalta suositellaan seuraavia toimintatapoja:

- viestintä henkilöstölle samanaikaisesti ja riittävän varhaisessa vaiheessa
- henkilöstön osallistuminen valmisteluryhmiin kaikissa kunnissa, joita toimenpide koskee
- edustuksellisen yhteistoiminnan toteuttaminen: asian käsittely yhteistoimintaelimissä/henkilöstön edustajien kanssa

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat mm.

- olennaiset muutokset henkilöstön työtehtävissä ja töiden järjestelyissä
- henkilöstön kehittämisen periaatteet
- henkilöstöhallinnon periaatteet
- kilpailuttamisen periaatteet
- sisäisen viestinnän periaatteet
- tasa-arvosuunnitelmat
- työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet.

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja henkilöstöä edustavat järjestöt seuraavat yhdessä yhteistoiminnan toteutumista. ■

*Seppo Rautiainen  
lakimies  
Akavan Erityisalat*

## Kunta- ja palvelurakennemuutostus

**K**unta- ja palvelurakennemuutostus on suurin kunnallishallinnon ja -palveluiden uudistus Suomen historiassa. Kunnat toteuttavat uudistuksen yhteistyössä valtion kanssa vuoden 2012 loppuun mennessä.

Uudistuksen on tarkoitus vahvistaa kunta- ja palvelurakennetta, edistää uusia palvelujen tuotantotapoja ja organisoitua, uudistaa

### Lisätietoja

Kuntaliiton kotisivuilta [www.kunnat.net](http://www.kunnat.net)  
→ Kunta- ja palvelurakennemuutostus

Kuntaliiton ja Efeko Oy:n oppaita mm. Kunta- ja palvelurakennemuutostuksen toimeenpano, Kuntien yhdistyminen, Kunnat toteuttavat uudistuksen.

# Salon seudun haastava hanke

**H**enkilöstönäkökulmasta kunta- ja palvelurakennemuutoksen mallihankkeeksi on noussut Salon seutu, jossa kymmenen kuntaa yhdistyy ensi vuoden alussa. Luottamushenkilöt ovat saaneet suuruudistuksessa tärkeän roolin, ja koko henkilöstöllä on ollut alusta lähtien mahdollisuus vaikuttaa.

Uudistus eteneekin vauhdikkaasti. Syntymässä on uusi voimakas alue, jonka arvioidaan olevan erillisiä pikkukuntia merkittävästi elinvoimaisempi.

Salon jukolaisten pääluottamusmies **Antero Leppänen** vahvistaa, että henkilöstön kuulemista ja sitouttamista pidettiin yhdistyshankkeessa alusta asti ensiarvoisen tärkeänä.

– Selvitysmies **Arto Koski** vaikutti tähän merkittävästi. Hänelle oli selvää, että koko hanke on suurissa vaikeuksissa, ellei muutoksen keskeisintä tekijää oteta aidosti huomioon. Niinpä henkilöstön edustajat pääsivät mukaan myös muihin kuin henkilöstöasioita pohtiviin työryhmiin, Leppänen kertoo.

– Henkilöstön kuuleminen on mielestäni ollut enimmäkseen aitoa. Puutteita on jonkin verran aiheutunut ehkä siitä, ettei kaikkea esiin tulevaa kerta kaikkiaan ole osattu ennakoita.

## Kolme haastetta

Leppänen näkee Salon yhdistyshankkeessa kuitenkin kolme haastetta. Ensinnäkin, miten yhdistyvien kuntien virkamiehet saadaan sijoitettua uuteen organisaatioon riittävän haasteellisiin tehtäviin hallintoa paisuttamatta. Jokaisessa yhdistyvässä kunnassa toimii nyt esimerkiksi kunnaninsinööri ja paljon päällekkäistä hallintohenkilöstöä.

Toiseksi, miten nykyisen Salon ja nykyisten ympäristökuntien hallintohenkilöstö löytää yhteisen sävelen ja pystyy unohtamaan vanhat kuntarajat.

Kolmas haasteista voi Leppäsen mukaan olla edessä, mikäli joitakin toimintoja yhdistetään ja henkilöstöä joutuu siirtymään – omasta mielestään – liian pitkän työmatkan

päähän. Tästä ei ainakaan vielä ole konkreettista näyttöä.

## Luottamusmiehillä työtä

Leppänen myöntää, että henkilöstön edustajat ovat joutuneet tekemään hankkeen vuoksi töitä normaalia enemmän.

– Heidän työmääränsä olisi voinut kasvaa kohtuuttomaksikin ellei henkilöstö olisi suhtautunut tulevaan muutokseen järkevän rauhallisesti.

Kaksi pääluottamusmiestä, jotka ovat uutta kaupunkia rakentavassa järjestelytoimikunnassa, saivat viime syksystä kuluvaan vuoden loppuun yhden lisäpäivän vapautusta työtehtävistään. Leppäsen mielestä olisi tärkeää, että työnantaja myöntäisi vastaavan lisäresurssin myös 1.1.2009 aloittavan kaupungin ensimmäisen luottamusmieskauden ajaksi. Tällä hetkellä näyttää kuitenkin siltä, että vapautus tulee olemaan vain valtakunnallisen sopimuksen mukainen. ■

*Anna Joutsenniemi*

kuntien rahoitus- ja valtionosuusjärjestelmiä sekä tarkistaa kuntien ja valtion välistä tehtäväjako.

Henkilöstön asemasta säädetään helmikuussa 2007 voimaan astuneessa puitelaissa. Puitelaki ohjaa yhteistoiminnan toteuttamiseen, muutostilanteen hallintaan ja määrittää henkilöstön muutosturvan. Henkilöstöllä on uudelleenjärjestelyjen piirissä olevissa toiminnoissa viiden vuoden irtisanomisturva sillä edellytyksellä, että tarvittaessa ottaa vastaan soveltuvan uuden työn.

Laki kunta- ja palvelurakennemuutuksesta sekä lait kuntajakolain muuttamisesta ja varainsiirtoverolain muuttamisesta tulivat voimaan 23.2.2007. Samaan aikaan säädet-

tiin myös kaksi kunta- ja palvelurakennemuutoshankkeeseen liittyvää asetusta.

## Kunnista selvitykset

Kunta- ja palvelurakennemuutoksen puitelaki edellytti, että kaikki kunnat toimittivat valtioneuvostolle selvitykset ja toimeenpanosuunnitelmat elokuun loppuun 2007 mennessä. Suunnitelmassa selvitettiin, miten kunnat aikovat vuoden 2012 loppuun mennessä täyttää puitelain velvoitteet kunnan tai yhteistoiminta-alueen muodostamisesta ja laajaa väestöpohjaa edellyttävien palveluiden osalta.

Kuntien ja kaupunkiseutujen selvitysten ja suunnitelmien arviointi

toteutetaan laajassa yhteistyössä eri ministeriöiden ja Kuntaliiton kanssa. Kunta- ja palvelurakennemuutuksesta koskeva selonteko annetaan eduskunnalle vuonna 2009.

## Valtiovarainministeriö ohjaa kuntauudistusta

Vuoden alusta kunta- ja palvelurakennemuutoksen ohjaus siirrettiin valtiovarainministeriöön. Aiemmin hallinto hoidettiin sisäasiainministeriössä. Kuntauudistuksesta vastaa hallinto- ja kuntaministeri **Mari Kiviniemi**. ■

Ajankohtaista tietoa valtiovarainministeriön kotisivuilla [www.vu.fi/paras](http://www.vu.fi/paras).



– Seuraavalle neuvottelukierrokselle kannattaa jo valmistautua, kiirehti JUKOn puheenjohtaja Erkki Kangasniemi Akavan liittokokouksessa.

KUVA: MAARIT LEPPÄNEN

JUKOn Erkki Kangasniemi:

## Eriaikainen kuntaratkaisu aiheuttaa ongelmia

**V**iime syksynä tehty kunta-alan sopimusratkaisu tulee aiheuttamaan Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn puheenjohtajan Erkki Kangasniemen mielestä suuria paineita jo sopimuskauden aikana.

– Ongelmana on se, että samoissa tehtävissä maksetaan nyt eri palkkoja. Tämä johtuu muun muassa Tehyn palkkaratkaisun eriaikaisuudesta muuhun kunta-alaan nähden.

– Mikäli palkkaerot pyritään taivottamaan järjestelyvaroilla siten, että muiden koulutettujen naisvaltaisten ryhmien ongelmat jätetään hoitamatta, syntyy kestävä tilanne. Se johtaa pahimmillaan uusiin, naisvaltaisten ryhmien työtaisteluhkiin, Kangasniemi varoitti puhuessaan Akavan kevätlittokokouksessa Helsingissä 20. toukokuuta.

– On ollut epäselvyyttä myös siinä, kenellä on oikeus neuvotella

niin keskus- kuin paikallistasolla kunta-alan työntekijöiden nimissä. Uudistetun pääsopimuksen mukaan henkilöstöä edustaa neljä pääsopijajärjestöä. Toivottavasti löytyy malli, jossa myös Tehy voi palata mahdollisimman nopeasti johonkin pääsopijajärjestöön ja virallises- ti neuvottelupöytään.

Kangasniemi kiirehti julkisen alan koulutettuja työntekijöitä edustavia ammattiliittoja valmistautumaan jo nyt vuodenvaihteen 2009–2010 neuvottelukierrokseen. Neuvotteluista saattaa tulla todella hankalat. Hän esittää, että koulutettuja toimihenkilöitä edustavat ryhmät ryhtyisivät entistä tiiviimpään yhteistyöhön.

– Tulemme neuvottelemaan palkkaohjelmien jatkamisesta. Niitä tarvitaan julkisen sektorin palkkausellisen jälkeensä jääneisyyden korjaamiseksi, Kangasniemi painotti. ■

### LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIEHET

#### **Agronomiliitto**

Mari Raininko, asiamies  
puh. (09) 2511 1642  
mari.raininko@agronomiliitto.fi  
www.agronomiliitto.fi

#### **Akavan Erityisalat**

Jaakko Korpisaari, asiamies  
puh. 0201 235 363  
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
www.akavanerityisalat.fi

#### **Driftingsjöröförbundet i Finland rf DIFF**

Erik Karlberg, verksamhetsledare  
tel. (09) 47 677 346  
erik.karlberg@diff.fi  
www.diff.fi

#### **Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL**

Kirsi-Marja Valariutta, asiamies  
puh. (09) 2511 1663  
kirsi-marja.valariutta@luonnontieteilijat.fi  
www.luonnontieteilijat.fi

#### **Metsänhoitajaliitto**

Tapio Hankala, toiminnanjohtaja  
puh. (09) 6840 8112  
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi  
www.metsanhoitajat.fi

#### **Suomen Arkkitehtiliitto SAFA**

Sirpa Pasula, työsuhteasiamies  
puh. (09) 5844 4206  
sirpa.pasula@safa.fi  
www.safa.fi

#### **Suomen Ekonomiliitto SEFE**

Johanna Lähteenmäki, asiamies  
puh. 0201 299 287  
johanna.lahteenmaki@sefe.fi  
www.sefe.fi

#### **Suomen Lakimiesliitto**

Esa Eriksson, asiamies  
puh. (09) 8561 0313  
esa.eriksson@lakimiesliitto.fi  
www.lakimiesliitto.fi

#### **Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVAL**

Arja Laine, asiamies  
puh. (09) 6850 8020  
arja.laine@sval.fi  
www.sval.fi

#### **Tekniikan Akateemisten Liitto TEK**

Anja Helin, asiamies  
puh. (09) 2291 2209  
anja.helin@tek.fi  
www.tek.fi

#### **Tradenomiliitto TRAL**

Sanna Knuuti, työsuhtelakimies  
puh. 020 155 8808  
sanna.knuuti@tradenomiliitto.fi  
www.tradenomiliitto.fi

#### **Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL**

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö  
puh. (09) 6226 8540  
arja.varis@ykl.fi  
www.ykl.fi