

# KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE 1/2007



Maaliskuu 2007

## Sisältö

Yhteisellä asialla .....	sivu 1
Kunta-alakin saa yhteistoimintalain .....	sivu 2
Laki herättelee yhteistoiminnan henkeen .....	sivu 2
Työmarkkinaosapuolilta yhteiset ohjeet	
Paras-hankkeen toteutukseen .....	sivu 3
TS-sektorilla järjestöllistä liikehdintää .....	sivu 4

## Yhteisellä asialla

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestön JUKOn jäsenyhdistysten neuvottelutavoitteita on kerätty yhteen jo viime vuoden puolella. Nyt on aika käydä läpi eri liittojen kantoja ja päättää, mitkä ovat ne tärkeimmät seikat, joihin kuntasektorilla on vaadittava ja saatava muutoksia sekä tupossa että työehtosopimuksissa.

Kaikki JUKOn jäsenliitot ovat kahdesta asiasta samaa mieltä: kunnan palkkaohjelmaa on jatkettava ja yleiskorotusten on oltava prosenttipohjaisia. Sen lisäksi vallitsee varsin selkeä yksimielisyys siitä, että on kiinnitettävä huomiota korkeaan koulutukseen nähden alipalkkattujen alojen palkkatason korjaamiseen sekä johto- ja esimiestehtävien ja korkeakoulutusta edellyttävien asiantuntijatehtävien palkkaukseen.

Palkkaukseen liittyvien kysymysten lisäksi eri liitoissa kannatusta on saanut määräaikaisten työ/virkasuhteiden käytön tiukentaminen ja nii-

tä koskevan valvonnan lisääminen sekä luottamusmiesten aseman parantaminen. Henkilöstön edut on myös pystyttävä turvaamaan ja henkilöstön edustus varmistettava palvelurakennemuutosten aiheuttamissa muutostilanteissa.

Yksi tärkeä kvtes-alueen tekstivoite on päivärahakäytäntöjen yhdenmukaistaminen verohallituksen päätöksen mukaiseksi. KVTES:n mukaisen osa- ja kokopäivärahan tuntirajoja tulee laskea siten, että raja on osapäivärahan osalta 6 tuntia (nykyisin 8) ja kokopäivärahan osalta 10 tuntia (nykyisin 12). Sen lisäksi työaikakorvausten ulkopuolelle jäävän, johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien ryhmää tulisi supistaa nykyisestä.

Matka-ajan lukeminen työajaksi on myös tarpeellinen tavoite, koska kunta- ja palvelurakennemuutuksesta voi mm. seurata, että työnteokopaikka muuttuu. Aiemman omasa kunnassa sijaitsevan toimipisteen

lisäksi voi joutua käymään töissä muiden kuntien toimipisteissä, jolloin matkustaminen lisääntyy merkittävästi.

Jäsen, ole yhteydessä aktiivisesti oman liittosi kuntasektorin asiamiseen, jos haluat olla vaikuttamassa siihen, että JUKOn kunnan neuvottelutavoitteet ovat nyt ja tulevaisuudessa yhteneväiset Sinun tavoitteitteesi kanssa. Vain yhdessä ja yhteistyöllä voimme saada parannuksia aikaan.

Edunvalvontaterveisin

*Sanna Knuuti*  
Työsuhdelakimies  
Tradenomiliitto  
TRAL ry



# Kunta-alakin saa yhteistoimintalain

Myös kunta-ala on saamassa oman yhteistoimintalakinsa. Siinä kuntien yhteistoiminnan perussäännökset nostetaan lain tasolle aiemman yleissopimuksen sijaan.

Yksityisellä sektorilla ja valtiolla on oma yhteistoimintalakinsa. Kunta-alan yhteistoiminta on tähän saakka perustunut vain sopimukseen, joka kuitenkin on vastannut oikeusvaikutuksiltaan virka- ja työehtosopimusta.

Kunnan yt-laissa on nyt otettu huomioon voimassa olevan yleissopimuksen lisäksi esitys laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja laki yhteistoiminnasta valtiolla. Laissa on huomioitu kunta-alan erityispiirteet, joten yhteistoimintamenettely on osin yksityistä sektoria väljempää. Lailla ei haluta kahlita luontevaa yhteistoimintaa.

Laki sisältäisi mahdollisuuden sopia työ- ja virkaehtosopimuksin toisin tietyistä lain kohdista. Näin yhteistoimintaa voitaisiin edelleen ke-

hittää paikallisiin olosuhteisiin ja tarpeisiin sopivaksi, eikä voimassa olevia paikallisia järjestelyjä tarvitsisi purkaa.

Lain tavoitteena on säätää yhteistoiminnalle vähimmäistaso. Käytännössä yhteistoimintaa voitaisiin kunnissa hoitaa lakia monimuotoisemminkin.

Yhteistoiminta tulisi järjestää siten, että henkilöstölle annetaan mahdollisuus osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa. Yhteistoimintalain mukaisesti henkilöstö pääsee myös vaikuttamaan omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun.

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat olisivat kutakuinkin samat kuin nykyisessä sopimuksessa. Uutta on

se, että määräaikaiset ja osa-aikaiset palvelussuhteet pitää selvittää tarkemmin. Yhteistoimintamenettelyssä on laadittava vuosittain suunnitelma, josta käyvät ilmi määrä- ja osa-aikaisten palvelusuhteiden käytön periaatteet. Lisäksi kunnan on annettava neljännesvuosittain henkilöstön edustajille heidän pyynnöstään selvitys määrä- ja osa-aikaisissa töissä olevien lukumäärästä.

Lakiin on myös otettu aiemmin sopimuksessa olleet muutosturvaa koskevat säännökset sekä säännökset yhteistoimintamenettelystä vuokratyövoiman käytössä ja liikkeen luovutustilanteesta.

Laissa on yksityisen sektorin ytlakia vastaavat säännökset hyvityksestä ja rangaistuksista. Jos työnantaja on laiminlyönyt yhteistoiminta-

## Laki herättelee yhteistoiminnan henkeen

– Toimikunnan työ ei ollut helppoa. Työskentelyn aikana kävi selväksi, että työnantajien ja palkansaajajärjestöjen käsitykset yhteistoiminnan toimivuudesta kunnissa poikkesivat toisistaan, kertoo JUKOn lakimies **Jouni Vattulainen**.

JUKOn luottamusmiehillään tekemän kyselyn mukaan yhteistoimintaneuvottelut ovat usein olleet vain muodollista kuulemistä. Aito yhteistoiminnan henki on puuttunut. Lisäksi tietojen saamisessa on kyselyn mukaan ongelmia.

– Toki on myös kuntia joissa yhteistoiminta koetaan toimivaksi, Vattulainen toteaa.

Vattulaisen mukaan yhteistoiminnan merkitys korostuu nyt, kun kuntien toimintaympäristössä on tapahtunut merkittäviä muutoksia. Kunnalliset palvelurakenteet ovat muuttuneet ja edelleen muuttuvat. Suuria myllerryksiä on tulossa myös vireillä olevasta kunta- ja palvelurakenteen uudistuksesta.

– Muutoshankkeiden onnistumisen ja kunnan tehokkaan toiminnan kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua asioiden valmisteluun, Vattulainen huomauttaa.

Kunta- ja palvelurakennemuutoksen puitelaisa kiinnitetäänkin erityistä huomiota yhteistoimintaan. Sen mukaan uudelleen järjestelyt, selvitykset ja suunnitelmat valmistellaan yhteistoiminnassa kuntien henkilöstön edustajien kanssa voimassa olevien YT-säännösten mukaan. Yhteistoiminta tulisi tällöin toteuttaa myös ylikunnallisella tasolla.

– Työnantajien herättely yhteistoiminnan henkeen tulee juuri oikeaan aikaan. Työnantajat eivät useinkaan miellä yhteistoimintasopimusta yhtä velvoittavaksi kuin lakia, joka nyt saatiin.

# Työmarkkinaosapuolilta yhteiset ohjeet Paras-hankkeen toteutukseen

menettelyn irtisanoessaan, lomauttaessaan tai osa-aikaistaessaan, työnantaja voidaan määrätä maksamaan hyvitystä enintään 30 000 euroa.

Lakiesitys työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa, joka on eduskunnan käsiteltävänä, perustuu kolmikantaisen toimikunnan yksimieliseen mietintöön. Toimikunnassa oli edustaja kaikista kunnallisista pääsopijajärjestöistä.

Lain sisältöä selvitetään tarkemmin JUKO:n tämän vuoden koulutustilaisuuksissa. ■

*Jouni Vattulainen*

*Lakimies*

*Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO*

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja kunta-alan pääsopijajärjestöt antoivat maaliskuussa yhteiset ohjeet henkilöstön aseman järjestämisestä kunta- ja palvelurakennemuutostuksessa. Kunnallinen työmarkkinalaitos on lähettänyt ohjeet yleiskirjeellä kunnille ja kuntayhtymille.

Ohjeissa on otettu huomioon kunta- ja palvelurakennemuutostusta koskeva puitelaki ja laki kuntajakolain muuttamisesta. Puitelain mukaiset uudelleenjärjestelyt, selvitysten ja suunnitelmien valmistelu sekä kuntajaon muuttamista koskeva valmistelu toteutetaan yhteistoiminnassa kuntien henkilöstön edustajien kanssa.

Mikäli uudelleenjärjestelyt johtavat työnantajan vaihtumiseen, se katsotaan liikkeenluovutukseksi. Tällöin henkilöstö siirtyy palvelussuhteen katkeamatta uuden työnantajan palvelukseen entisin ehdoin siten, että vanhan työnantajan tilalle tulee uusi työnantaja, jolle palvelussuhteisiin liittyvät velvollisuudet ja oikeudet siirtyvät.

## Irtisanomissuojan ehtoja

Kunta- ja palvelurakennemuutostuksen toteuttamisessa työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa henkilöstöä taloudellisin tai tuotannollisin perustein puitelain 5 ja 6 §:ssä tarkoitetuissa uudelleenjärjestelyissä. Samoin irtisanomissuoja koskee vuosien 2008–2013 alusta voimaan tulevia kuntajaon muutoksia.

Irtisanomissuoja on voimassa viisi vuotta kuntajaon muutoksen voimaantulosta tai henkilöstön siirtymisestä uuden työnantajan palvelukseen. Irtisanomissuoja ei ole ehdoton, vaan henkilöstöllä on velvoite ottaa vastaan koulutusta tai am-

mattitaitoaan ja kokemustaan vastaava työnantajan tarjoama uusi tehtävä.

Suurin osa siirtyvästä henkilöstöstä jatkaa todennäköisesti entisissä tehtävissään työnantajan vaihdoksesta huolimatta. Heti siirron tapahduttua on kuitenkin mahdollista toteuttaa uutta kuntaa tai ns. isäntäkuntaa koskevat organisaatio- ja tehtävämuutokset. Henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavia työtehtävien muutoksia on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä henkilöstön kanssa.

Kunta- ja palvelurakennemuutostuksen toteuttamisessa palkkausjärjestelmät, palkkojen yhteensovittaminen, työaikajärjestelmät ja henkilöstön edustuksen järjestäminen tulevat vaatimaan huolellista valmistelua ja paikallista käsittelyä.

– Tapa, jolla siirtymävaiheen muutokset hoidetaan, vaikuttaa olennaisesti muutoksen onnistumiseen, henkilöstön sitoutumiseen ja kunnan työnantajaimagoon, työmarkkinaosapuolet katsovat. ■

**Lisätietoja:** Kunnallisen Työmarkkinalaitoksen yleiskirje 4/2007, [www.kuntatyonantajat.fi](http://www.kuntatyonantajat.fi) → Ajankohtaista → Yleiskirjeet

# TS-sektorilla järjestöllistä liikehdintää

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS 2005–2007) ovat allekirjoittaneet Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Tekniikan ja peruspalvelujen neuvottelujärjestö KTN, Kunta-alan unioni ja Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO. Sopimuksen piirissä on noin 26 000 palkansaajaa.

Jos mitataan kyseisen sopimuksen piirissä olevien palkansaajien jakautumista eri neuvottelujärjestöjen kesken, eniten edustettavia on KTN:llä, jonka jäsenjärjestöistä selvästi suurin on vuoden alusta toimintansa aloittanut Uusi Insinööriliitto UIL. Vähiten jäseniä kunnan teknisellä sektorilla on JUKOn jäsenliitoilla.

Uusi Insinööriliitto syntyi viime vuoden lopulla Kuntien Teknisten (KTK) ja Insinööriliiton (IL) lyöttäytyttyä yhteen. Yksi keskeisimmistä syistä KTK:n ja IL:n fuusiolle oli edunvalvonnan tehostamisen tarve kunnan teknisellä sektorilla. UIL hyväksyttiin KTN:n jäsenjärjestöksi vuoden alussa ja näin ollen KTN:n painoarvo tulevissa teknisen henkilöstön sopimusneuvotteluissa on entistäkin suurempi. UIL on AKAVAn toiseksi suurin jäsenjärjestö.

## KIA siirtyi Tekniikan Akateemisiin

Yhtenä KTK:n ja samalla KTN:n jäsenjärjestönä oli toiminut akateemisen koulutuksen saaneiden järjestö, Kuntatekniikan Akateemiset KIA. KTK:n ja IL:n yhteistyöhankkeen edetessä nähtiin luontevaksi ohjata KIA ja sen jäsenet koulutuksellisesti ja ammatillisesti sopivimpaan akavalaiseen järjestöön eli Tekniikan Akateemisten Liitto TEKiin. Huomionarvoista tässä on se, että KIA jatkaa toimintaansa KTN:n jäsenjärjestönä. KTK:n jäsenyydestä se erosi viime vuoden lopulla. KIA:n jäsenet ovat vuoden alusta olleet myös TEKin jäseniä.

Kuluvan vuoden aikana on tarkoitus selkiyttää akavalainen kenttä kunnan teknisellä sektorilla. Jatkossa ei yhdellä keskusjärjestöllä voi olla kahta samalla alalla toimivaa neuvottelujärjestöä. Seuraavat sopimusneuvottelut hoidettaneen näillä näkymin kuitenkin kahden rinnakkaisen akavalaisen neuvottelujärjestön kautta.

*Samuli Myllyharju*

*Asiamies*

*Tekniikan Akateemisten Liitto TEK*

## LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIEHET

### Agronomiliitto

Tuula Nordström, järjestösihteeri  
puh. (09) 2511 1642  
tuula.nordstrom@agronomiliitto.fi  
www.agronomiliitto.fi

### Akavan Erityisalat

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

### Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Miina Kajos, asiamies  
Puh. (09) 2511 1668  
miina.kajos@luonnontieteilijat.fi  
www.luonnontieteilijat.fi

### Metsänhoitajaliitto

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

### Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

Kirsi-Marja Valariutta, työsuhteasiamies  
Puh. (09) 5844 4206  
kirsi-marja.valariutta@safa.fi  
www.safa.fi

### Suomen Ekonomiliitto SEFE

Johanna Lähteenmäki, asiamies  
puh. 0201 299 287  
johanna.lahtenmaki@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

Sanna Knuuti, työsuhdelakimies  
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