

1.3.2007

HENKILÖSTÖN ASEMA KUNTA- JA PALVELURAKENNEUUDISTUKSESSA

SISÄLTÖ

1	Johdanto
2	Tiivistelmä
3	Henkilöstön asemaa koskevat uudet säännökset
4	Henkilöstön siirtyminen ja virkojen perustaminen
5	Henkilöstöstrategia ja tehtävämuutokset
6	Palkkausjärjestelmien yhteensovittaminen
7	Työaikajärjestelmät sekä virka- ja työvapaat
8	Henkilöstön edustajat
9	Paikalliset sopimukset

1 Johdanto

Kunta- ja palvelurakenneuudistuksesta annetun lain (169/2007, jäljempänä puitelaki) tarkoituksena on mm. vahvistaa kuntarakennetta yhdistämällä kuntia ja liittämällä osia kunnista toisiin kuntiin. Palvelurakenteita vahvistetaan kokoamalla kuntaa laajempaa väestöpohjaa edellyttäviä palveluja ja lisäämällä kuntien yhteistoimintaa. Tavoitteena on varmistaa koko maassa laadukkaat ja kansalaisten saatavilla olevat palvelut. Palvelurakenteen on oltava kattava ja taloudellinen, ja sen on mahdollistettava voimavarojen tehokas käyttö.

Puitelaisissa säädetään mm. järjestelyistä, jotka edellyttävät kuntien yhdistymistä tai yhteistoiminta-alueen muodostamista.

Kuntien yhdistyminen voidaan toteuttaa siten, että osa kunnista lakkautetaan ja liitetään toiseen, laajenevaan kuntaan tai että lakkaavat kunnat liittyvät perustettavaan uuteen kuntaan. Näissä kuntaliitoksissa sovelletaan kuntajakolakea, jossa on säännökset myös henkilöstön aseman järjestämisestä.

Puitelain mukaan yhteistoiminta-alueen tehtävien hoitamiseksi voidaan perustaa kuntayhtymä tai ne voidaan antaa – kuntalain mukaisesti – isäntäkunnan eli yhden kunnan hoidettavaksi. Isäntäkuntamallissa tehtävien hoitamista varten perustetaan alueen kuntien yhteinen toimielin, joka voi olla lautakunta, johtokunta tai toimikunta. Muiden sopijakuntien kyseessä olevia tehtäviä hoitava henkilöstö voidaan siirtää isäntäkunnan palvelukseen.

Ennen kuin kuntien yhdistyminen tai muu uudelleenjärjestely ja henkilöstön siirtäminen toteutetaan, kunnat ovat tehneet sopimuksen hallinnon ja palvelujen järjestämisestä ja suunnitelman palvelurakenteiden yhteensovittamisesta. Päätöksen ja toteuttamishetken välinen aika on eräänlainen siirtymävaihe, jossa on käynnissä kaksi rinnakkaista prosessia. Vanhat kunnat jatkavat toimintaansa, mutta samanaikaisesti tehdään suunnitelmia ja valmistelutyötä niistä toimenpiteistä, jotka toteutetaan kuntaliitoksen tai muun uudelleenjärjestelyn tapahtumisen jälkeen.

1.3.2007

Kunta- ja palvelurakennemuutoksen onnistumiseen vaikuttaa luottamushenkilöiden ja viranhaltijajohdon ohella koko henkilöstö.

Mitä näissä ohjeissa sanotaan kunnasta, koskee soveltuvin osin myös kuntayhtymää.

2 Tiivistelmä

Kunta- ja palvelurakennemuutosta koskevat lait tulivat voimaan 23.2.2007.

Henkilöstön asemasta säädetään puitelain 13 §:ssä sekä kuntajakolain 13 ja 15 §:issä (laki kuntajakolain muuttamisesta 170/2007). Puitelain säännöksiä sovelletaan 23.2.2007 lukien ja kuntajakolain uutta 13 §:ää 1.1.2008 ja sen jälkeen voimaan tuleviin kuntajaon muutoksiin.

Puitelain tarkoittamat uudelleenjärjestelyt sekä laissa tarkoitettujen selvitysten ja suunnitelmien valmistelu samoin kuin kuntajaon muuttamista koskevan päätöksen, hallinnon ja palvelun järjestämissopimuksen ja siihen liittyvän suunnitelman valmistelu toteutetaan yhteistoiminnassa kuntien henkilöstön edustajien kanssa.

Mikäli puitelaisissa tarkoitetut uudelleenjärjestelyt tai kuntajaon muutokset johtavat henkilöstön työnantajan vaihtumiseen, se katsotaan liikkeen luovutukseksi. Liikkeen luovutuksessa henkilöstö siirtyy palvelussuhteen katkaematta uuden työnantajan palvelukseen entisin ehdoin siten, että vanhan työnantajan tilalle tulee uusi työnantaja, jolle siirtyvät palvelussuhteisiin liittyvät velvollisuudet ja oikeudet.

Puitelain 5 ja 6 §:issä tarkoitettujen uudelleenjärjestelyjen perusteella ja vuosien 2008–2013 alusta voimaan tulevissa kuntajaon muutoksissa työnantajalla ei ole taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla oikeutta irtisanoa palvelussuhdetta. Irtisanomissuoja on voimassa viisi vuotta kuntajaon muutoksen voimaantulosta ja muissa tilanteissa viisi vuotta henkilöstön siirtymisestä uuden työnantajan palvelukseen. Irtisanomissuoja ei ole ehdoton, vaan suojaan liittyy velvoite ottaa vastaan henkilön koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaava työnantajan tarjoama uusi työsuhteinen tehtävä tai virka.

Suurin osa siirtyvästä henkilöstöstä jatkaa todennäköisesti työskentelyä entisissä tehtävissä työnantajavaihdoksesta huolimatta. Heti siirron tapahduttua on kuitenkin mahdollista toteuttaa laajennettua tai uutta kuntaa tai isäntäkuntaa koskevat organisaatio- ja henkilöstön tehtävämuutokset. Muutoksia on voitu valmistella jo ennen siirtoa palvelustrategiaa ja henkilöstöstrategiaa valmisteltaessa. Henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavia muutoksia työtehtävissä yms. pitää käsitellä yleissopimuksen (myöhemmin kunnallisen yhteistoimintalain) mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä ennen asian ratkaisemista.

1.3.2007

Siirtymävaiheen henkilöstöjohtamisen ja muutoksen hoitamistapa vaikuttaa olennaisesti mm. kunnan työnantajaimagoon, henkilöstön sitoutumiseen ja muutoksen onnistumiseen.

Palkkausjärjestelmät, palkkojen yhteensovittaminen, työaikajärjestelmät ja henkilöstön edustuksen järjestäminen tulevat vaatimaan huolellista valmistelua ja paikallista käsittelyä.

Henkilöstön siirtyminen kuntatyönantajalta toiselle kuntatyönantajalle ei vaikuta henkilöstön eläketurvaan.

3 Henkilöstön asemaa koskevat uudet säännökset

Henkilöstön asemasta säädetään puitelain 13 §:ssä ja kuntajakolain 13 §:ssä sekä kuntajakolain 15 §:ssä (kunnanjohtaja).

Puitelain 13 §:ää sovelletaan 23.2.2007 lukien ja kuntajakolain uutta 13 §:ää 1.1.2008 ja sen jälkeen voimaantuleviin kuntajaon muutoksiin. Puitelain säännöksiä ei sovelleta, jos laissa tarkoitetuista järjestelyistä on päätetty ennen 23.2.2007 eikä kuntajakolain 13 §:ää sovelleta 1.1.2007 voimaantuleviin kuntaliitoksiin.

Em. lakien 13 §:n säännöksissä on kolme asiakokonaisuutta:

- henkilöstön edustajien osallistuminen valmisteluun
- työnantajan vaihtuminen katsotaan liikkeen luovutukseksi ja
- viiden vuoden irtisanomissuoja.

Henkilöstön edustajien osallistuminen valmisteluun

Puitelain 13 §:n 1 momentin ja kuntajakolain 13 §:n 1 momentin säännösten mukaan puitelain uudelleenjärjestelyt sekä laissa tarkoitettujen selvityksen ja suunnitelmien valmistelu samoin kuin kuntajaon muuttamista koskevan päätöksen, hallinnon ja palvelujen järjestämissopimuksen ja siihen liittyvän suunnitelman valmistelu toteutetaan yhteistoiminnassa kuntien henkilöstön edustajien kanssa.

Hallituksen esityksen perustelujen mukaan yhteistoiminta tulee toteuttaa yhteisneuvotteluissa tai muussa yhteisessä valmistelussa ao. kuntien ja niiden henkilöstön välillä. Perustelujen mukaan kuntien valmistellessa ja suunnitellessa yhteistyössä uudelleenjärjestelyjä tulisi myös henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta toteuttaa ylikunnallisella tasolla.

Säännöksessä on jätetty avoimeksi, miten yhteistoiminta ja valmisteluun osallistuminen käytännössä toteutetaan. Olosuhteet vaihtelevat, eikä ole mahdollista antaa siitä yhtä yleistä toimintamallia. Näin ollen kunnat itse ratkaisevat, miten asia käytännössä hoidetaan. Kunnat joutuvat antamaan asiasta selvityksen valtioneuvostolle toimitettavassa toimintasuunnitelmassa 31.8.2007 mennessä (valtioneuvoston asetus kunta- ja palvelurakennemu-

1.3.2007

distusta koskevien tietojen toimittamisesta valtioneuvostolle 15.2.2007/173, 4 § 4 mom.).

Kunnat ovat velvollisia noudattamaan yhteistoimintamenettelyä koskevan yleissopimuksen tai mahdollisesti paikallisesti tehdyn yhteistoimintasopimuksen määräyksiä. Kunta-alalle ollaan säätämässä omaa yhteistoimintalakia. Lakiehdotus on hyväksytty eduskunnassa 13.2.2007. Lain voimaantulosta ja sisällöstä informoidaan aikanaan.

Erityisen vaikeassa taloudellisessa asemassa olevia kuntia koskevien toimenpide-ehdotusten valmistelussa arviointiryhmän tulisi kuulla henkilöstön edustajia (puitelaki 9 §).

Liikkeen luovutus

Mikäli puitelaisissa tarkoitetut uudelleenjärjestelyt ja kuntajakolaisissa tarkoitetut kuntajaon muutokset johtavat henkilöstön työnantajan vaihtumiseen, katsotaan ne liikkeen luovutukseksi (työsopimuslaki 1 luku 10 § ja laki kunnallisesta viranhaltijasta 25 §). Ne viranhaltijat, jotka eivät käytä julkista valtaa, voidaan siirtää vastaavaan työsuhteiseen tehtävään entisin ehdoin ilman palvelussuhteen keskeytystä. Liikkeen luovutuksessa henkilöstö siirtyy uuden työnantajan palvelukseen entisin ehdoin siten, että vanhan työnantajan tilalle tulee uusi työnantaja, jolle siirtyvät palvelussuhteisiin liittyvät velvollisuudet ja oikeudet. Henkilöstön erääntyneet palkkaetuudet ja muut etuudet esim. oikeus vuosilomaan sitovat uutta työnantajaa työnantajan vaihtumisen jälkeen.

Siirron tapahduttua voidaan toteuttaa organisaatio- ja henkilöstön tehtävämuutoksia. Mikäli tehtävien vaativuuteen tulee olennaisia muutoksia, määritellään tehtäväkohtainen palkka uudelleen siten, että se vastaa muuttuneita tehtäviä.

Viiden vuoden irtisanomissuoja

Puitelain ja kuntajakolain 13 §:n 3 momentin mukaan puitelain 5 ja 6 §:ssä tarkoitettujen toiminnan uudelleenjärjestelyjen perusteella ja vuosien 2008–2013 alusta voimaan tulevissa kuntajaon muutoksissa työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa palvelussuhdetta työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tai kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 §:ssä tarkoitetulla taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella. Työntekijä tai viranhaltija voidaan kuitenkin irtisanoa, jos hän kieltäytyy vastaanottamasta työnantajan hänelle tarjoamaa työsopimuslain 7 luvun 4 §:n tai kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 §:n mukaista uutta tehtävää tai virkaa.

Irtisanomissuoja on voimassa 5 vuotta kuntajaon muutoksen voimaantulosta ja muissa tapauksissa 5 vuotta henkilöstön siirtymisestä uuden työnantajan palvelukseen. Irtisanomissuoja koskee puitelain 5 ja 6 §:ssä tarkoitettujen uudelleenjärjestelyjen kohteena olevissa palveluissa uuden ja vanhan työnantajan palveluksessa työskentelevää henkilöstöä kokonaisuudessaan. Irtisanomissuoja koskee vain sellaisia kuntajaon ym. muutoksia, joissa henki-

1.3.2007

löstöä siirty toisen kunnan palvelukseen. Tällöin irtisanomissuoja koskee kaikkia kuntajaon muutoksessa mukana olevia kuntia ja kunnan koko henkilöstöä. Jos kuntajaon muutoksessa vain osa kunnan alueesta liitetään toiseen kuntaan ja henkilöstöä siirty toisen kunnan palvelukseen, irtisanomissuoja koskee vastaanottavassa kunnassa uudelleenjärjestelyjen kohteena olevissa palveluissa työskentelevää henkilöstöä kokonaisuudessaan.

Kysymyksessä on poikkeuksellinen erityissäännös, joka antaa kuntasektorin henkilöstölle määrääjäksi paremman irtisanomissuojan kuin muilla on.

Irtisanomissuojan piiriin kuuluvat vain ne tapaukset, joissa irtisanomisen perusteena olisi puitelain 5 tai 6 §:stä tai kuntajaon muutoksesta v. 2008–2013 johtuva uudelleenjärjestely. Irtisanomissuoja koskee vain kuntasektorin sisäisiä siirtoja kunnasta toiseen kuntaan tai kuntayhtymään. Säännös ei koske palvelutuotannon ulkoistamistilanteita, jollei ole kysymys puitelain 5 tai 6 §:ssä tarkoitettusta tapauksesta. Kilpailuttamisessa tarjouspyyntöön on taroituksenmukaista ottaa ehto henkilöstön siirtymisestä uuden työnantajan palvelukseen liikkeen luovutusta koskevien periaatteiden mukaisesti. Irtisanomissuoja ei siirry henkilöstön mukana uudelle työnantajalle. Säännös ei koske työnantajan suorittamia organisaatiouudistuksia, jotka eivät liity puitelain 5 tai 6 §:ssä tarkoitettuihin uudelleenjärjestelyihin tai v. 2008–2013 toteutettavaan kuntajaon muutokseen.

Irtisanomissuoja ei ole ehdoton. Työntekijä tai viranhaltija menettää irtisanomissuojan, jos hän kieltäytyy vastaanottamasta työnantajan tarjoamaa hänelle soveltuvaa uutta tehtävää tai virkaa. Ensisijaisesti tarjotaan entistä työtä vastaavaa työtä tai sitä lähellä olevaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle tai viranhaltijalle voidaan tarjota muuta työsuhteista tehtävää tai virkaa, johon hän koulutuksensa, ammattitaitonsa ja kokemuksensa puolesta on sopiva. Tällöin uusi työ voi poiketa aiemmista tehtävistä ja myös palkka voi muuttua.

4 Henkilöstön siirtyminen ja virkojen perustaminen

Henkilöstö siirtyy uuden työnantajan palvelukseen entisin palvelussuhteen ehdoin. Henkilöstön asema ei siirron vuoksi huonone eikä parane. Entisen työnantajan yksipuolisiin päätöksiin perustuvat henkilöstöpalvelut, työaikayms. järjestelyt, kuten työpaikkaruokailun tai työterveydenhuollon järjestelyt, eivät yleensä ole palvelussuhteen ehtoja eivätkä ne tällöin siirry, vaan niistä päättää uusi työnantaja.

Kuntien väliseen sopimukseen perustuvasta henkilöstön siirrosta ei välttämättä tarvitse tehdä muita päätöksiä, vaan sopimuksen hyväksymispäätökset riittävät. Sen sijaan virat eivät siirry kunnasta toiseen, vaan uusi työnantaja joutuu perustamaan toiminnan kannalta tarpeelliset virat siirrettyjä viranhaltijoita varten. Luovutuksensaajan tulee perustaa siirtävistä tehtävistä viroiksi ainoastaan ne, joissa käytetään julkista valtaa. Muut tehtävät solmitaan työsopimussuhteisina. Laajennetun tai uuden kunnan ao. viranomaisen on syytä tehdä selvyuden vuoksi päätös, josta käy ilmi siirretyn henkilöstön

1.3.2007

sijoittuminen perustettuihin virkoihin. Toimia ei tarvitse perustaa. Työntekijöille ei ole välttämätöntä tehdä uusia kirjallisia työsopimuksia, vaan siirtohetkellä työsopimus ja työsopimuksen mukaiset velvollisuudet ja oikeudet siirtyvät lain nojalla uudelle työnantajalle. Uudet työsopimukset ovat tarpeen, jos työtehtävissä tms. tapahtuvat muutokset edellyttävät työsopimuksen muuttamista.

Ne viranhaltijat, jotka eivät käytä julkista valtaa, voidaan siirtää vastaavaan työsuhteeseen tehtävään entisin ehdoin. Tällaisen henkilön kanssa on syytä tehdä kirjallinen työsopimus. Jollei kirjallista työsopimusta ole aikaansaatu, työnantaja on velvollinen antamaan työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä tarkoitetun kirjallisen selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta eli siirtymishetkestä.

5 Henkilöstöstrategian suunnittelu ja tehtävämuutokset

Puitelain 10 §:n 2 momentin 5)-kohdan mukaan kunnan on sisällytettävä valtioneuvostolle annettavaan toimeenpanosuunnitelmaan suunnitelma kunnan keskeisten toimintojen järjestämisestä sekä suunnitelma henkilöstövoimavarojen riittävydestä ja kehittämisestä. Henkilöstövoimavarojen riittävyttä arvioitaessa tarvitaan tietoa sekä kuntien henkilöstön määrästä ja osaamisesta että eläkkeelle siirtymisestä. Henkilöstön kehittämisen tarve perustuu lähinnä siihen, mitä osaamista palvelutuotannon muutokset edellyttävät.

Laajentuvalla tai uudella kunnalla on tarpeen valmistella hyvissä ajoin palvelustrategia ja sen pohjalta henkilöstöstrategia. Samalla kun selvitetään, mitä palveluja tuotetaan ja miten, pitää laatia myös suunnitelma siitä, mitä uudella tavalla järjestetty palvelutuotanto edellyttää henkilöstörakenteelta ja henkilöstön osaamiselta. Tällöin selvitetään, mitä vakansseja laajentuvassa tai uudessa kunnassa taikka isäntäkunnassa tarvitaan, ketkä siirtyvät niitä hoitamaan ja minkälaista lisäkoulutusta mahdollisesti tarvitaan. Lisäksi on pohdittava mm. palkkausjärjestelmiä ja palkkojen yhteensovittamista, työaikajärjestelmiä ja henkilöstön edustuksen järjestämistä (yhteistoimintaelimet, luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen lukumäärät, toimialueet ja ajankäyttö).

Henkilöstöresurssitarpeen selvittämisen jälkeen on syytä pohtia, miten henkilöstön sijoittelu uusiin tehtäviin suoritetaan. Tavoitteena on sijoittaa henkilöt mahdollisimman sopiviin tehtäviin ja saada toiminta käyntiin. Ensin todetaan esimiesvakanssien miehitys ja sen jälkeen muiden vakanssien miehitys, josta on syytä kuulla etukäteen uusia esimiehiä. Tehtävämuutokset ja henkilöstösiirrot uusiin tehtäviin tarvittaessa yli yksikkö- ja paikkakuntarajojen on syytä hoitaa nopeasti kuntaliitoksen tai puitelain mukaisen muun uudistuksen tapahduttua.

Toiminnan suunnittelun ja toteutuksen lisäksi tarvitaan muutostilanteissa informaatiota, jossa on olennaista viestin selkeys ja sen perillemeno. Tarvitaan kirjallista aineistoa, mutta lisäksi tulee olla mahdollisuus keskusteluun.

1.3.2007

Jos muutos toteutetaan liittämällä lakkaavat kunnat laajentuvaan kuntaan, vain lakkaavien kuntien henkilöstö siirtyisi uuden työnantajan palvelukseen ja laajentuvalla kunnalla olisi työnantajavastuu jatkossakin. Tällöin henkilöstörakennetta ym. koskeva valmisteluvastuu olisi jo olemassa olevan laajentuvan kunnan työnantajaedustajilla, jotka toimisivat yhteistyössä lakkaavien kuntien edustajien kanssa.

Sen sijaan jos perustetaan uusi kunta, henkilöstörakenteen ym. etukäteisvalmistelua harkittaessa on otettava huomioon mm. se, että tässä tapauksessa lakkaavien kuntien viranhaltijajohto ei kaikilta osin voi säilyttää aikaisempaa johtaja-asemaansa. Vanhat kunnanhallitukset tai kuntajakolain 29 §:ssä tarkoitettu järjestelytoimikunta määräävät tarvittaessa työnantajan edustajat (yksi tai useampia), jotka suorittavat henkilöstörakennetta koskevan valmistelun.

Yhteistoiminta-alueen ns. isäntäkuntamallissa on henkilöstön siirtoa koskeva valmisteluvastuu isäntäkunnalla.

Uusi työnantaja päättää mahdollisesti tarvittavista siirron jälkeen toteutettavista organisaatio- ja tehtävämuutoksista sekä niihin liittyvistä henkilöstöjärjestelyistä. Mikäli tehtävien vaativuuteen tulee olennaisia muutoksia, määritellään tehtäväkohtainen palkka uudelleen siten, että se vastaa muuttuneita tehtäviä (ks. kohta 6). Henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavia palvelutoiminnan muutoksia sekä olennaisia muutoksia työtehtävissä, töiden ja työtilojen järjestelyissä pitää käsitellä yleissopimuksen (myöhemmin kunnallisen yhteistoimintalain) mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä.

Henkilöstöstrategian yms. valmisteluun osallistuva henkilöstön edustus on harkittava tilannekohtaisesti. Pääsopijajärjestöt nimeävät henkilöstön edustajat.

6 Palkkausjärjestelmien yhteensovittaminen

Tehtäväkohtaiset palkat voivat vaihdella eri kunnissa samanlaisissakin tehtävissä, samoin kuin henkilökohtaiset lisät. Työnantajan vaihtumisesta johtuva mahdollisen uuden palkkausjärjestelmän rakentaminen, palkkojen koordinointi ja yhteensovittaminen tulee vaatimaan runsaasti työtä, huolellisesta valmistelusta ja paikallisia neuvotteluja. Palkkojen yhteensovittaminen vaatii riittävän siirtymäajan.

Palkkausjärjestelmien yhteensovittamisessa noudatettavia periaatteita ja menettelytapoja:

1. Jos lakkaavat kunnat liitetään laajentuvaan kuntaan, säilyvät yleensä laajentuvan kunnan olemassa olevat palkkausjärjestelmät edelleen laajentuneen kunnan palkkausjärjestelminä, joihin liittyvien kuntien palkkausjärjestelmät yhteen sovitetaan. On myös mahdollista kehittää laajentuvalla kunnalla uusi palkkausjärjestelmä, jos se kat-

1.3.2007

sotaan tarkoituksenmukaiseksi, esim. jos vanhaa palkkausjärjestelmää ei ole pidetty hyvänä ja toimivana.

2. Uudelle kunnalle kehitetään omat sopimusalohtaiset palkkausjärjestelmät, jotka korvaavat entisten kuntien palkkausjärjestelmät. Uusi palkkausjärjestelmä voi olla sellainen jo käytössä ollut palkkausjärjestelmä, jonka soveltamispiiriin kuuluu eniten yhdistyvien kuntien henkilöstöä edellyttäen, että tämä palkkausjärjestelmä täyttää hyvälle ja toimivalle palkkausjärjestelmälle asetettavat tavoitteet. Jollei tällaista palkkausjärjestelmää ole, kehitetään kokonaan uusi palkkausjärjestelmä. Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin, varmistaa palkkojen kilpailukyky ja palkkauksen oikeudenmukaisuus.
3. Yhteistoiminta-alueen isäntäkuntamallissa kukin työnantaja päättää omasta palkkausjärjestelmästä ja palkkauspolitiikastaan, mutta alueen kuntien on tarkoituksenmukaista pyrkiä yhtenäiseen palkkaspolitiikkaan.
4. Eri sopimusalojen palkkausjärjestelmät poikkeavat toisistaan. Eri sopimusaloilla on tarkoituksenmukaista noudattaa yhdenmukaisia palkkaspoliittisia periaatteita ottaen kuitenkin huomioon alakohtaisien sopimusten määräykset.
5. Tehtävämuutoksissa tapahtuvat tehtävien vaativuuden olennaiset muutokset on otettava huomioon tehtäväkohtaisessa palkassa siten, että palkka vastaa muuttuneita tehtäviä (esim. kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen II luvun 5 §:n 2 mom. ja kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen II luvun 9 §:n 2 mom.). Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtainen palkka voi pienentyä tehtävämuutoksissa vain siinä tapauksessa, että tehtävien vaativuus muuttuu olennaisesti aikaisempaa vähemmän vaativiksi uudelleenjärjestelyn seurauksena. Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on tehtävien olennaisesta muuttumisesta aiheutuva palkkasperusteiden uudelleen arviointi tai henkilöstä itsestään johtuva työtulosten huomattava huonontuminen.
6. Tavoitteena on, että entisten palkkausjärjestelmien mukaiset palkat yhteensovitetaan mahdollisuuksien mukaan valitun uuden palkkausjärjestelmän mukaisiin palkkoihin. Yhteensovittaminen aloitetaan tehtäväkohtaisista palkoista. Uusi palkkataso määräytyy uuden palkkausjärjestelmän tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän mukaisesti. Jos tehtäväkohtainen palkka on alempi kuin uusi palkkausjärjestelmä edellyttää, tarkoituksena on nostaa palkat asteittain uuden palkkausjärjestelmän edellyttämälle tasolle. Siirtymäajan pituus riippuu palkkaeroista, kustannuksista ja käytettävissä olevista palkankorotusvaroista. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta ja palkkojen yhteensovittamisesta uuteen palkkausjärjestelmään on syytä laatia suunnitelma aikatauluineen ja kustannusarvioineen.

1.3.2007

7. Jos vanha tehtäväkohtainen palkka ylittää uuden palkkausjärjestelmän mukaisen vastaavan palkan, eivätkä tehtävät ole olennaisesti muuttuneet, säilyy tehtäväkohtainen palkka ennallaan, jollei paikallisesti toisin sovita. Palkkausjärjestelmien erilaisuudesta johtuva palkkaero supistuu uuden palkkausjärjestelmän tehtäväkohtaisen palkan noustessa. Palkkaero ja sen peruste (kuntajakolain tai liikkeen luovutusta koskevat pakottavat säännökset) on syytä dokumentoida mm. mahdollisia syrjintävaihteita silmälläpitäen. Pakottavasta lainsäädännöstä (esim. kuntajakolain ja liikkeen luovutusta koskevat säännökset) johtuvan perusteen on oikeuskäytännössä katsottu olevan laillinen ja hyväksyttävä syy maksaa samastakin työstä erilaista palkkaa. Tavoitteena on tasapuolinen palkka yhtä vaativissa tehtävissä. Tämä tavoite on syytä ottaa huomioon palvelussuhteen ehtojen yhdenmukaistamista koskevassa suunnitelmassa ja palkkojen kehitystä koskevassa päätöksenteossa.
8. Paikallisesti joudutaan ottamaan kantaa mm. kalleusluokituksen vaihtumiseen palkkauksessa silloin, kun uuteen tai laajennettuun kuntaan yhdistyy eri kalleusluokkiin kuuluvia kuntia. Ongelma koskee erityisesti opetusalaa, mutta jossain määrin myös kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvia viranhaltijoita ja työntekijöitä. Kalleusluokituksesta johtuvien palkkaerojen mahdollisesta poistamisesta on syytä laatia suunnitelma aikatauluineen ja kustannusarvioineen.
9. Edellä mainituista asioista ja niiden toteuttamisesta neuvotellaan paikallistasolla uuden työnantajan ja pääsopijajärjestöjen edustajien kesken. Neuvottelujen toteuttamistavasta ja menettelytavoista sovi-taan tarkemmin paikallisesti.
10. Uudella, entistä laajemmalla kunnalla on aikaisempaa paremmat mahdollisuudet kehittää toimivia tulospalkkiojärjestelmiä.
11. Sovittaessa valtakunnallisista virka- ja työehtosopimuksista neuvotellaan samalla siitä, mikä osa käytettävissä olevasta palkankorotusvarasta suunnataan paikallisiksi järjestelyriksi, joita käytetään uusi-en palkkausjärjestelmien täytäntöönpanoon. Tähän tarkoitukseen voidaan lisäksi käyttää mahdollisuuksien mukaan paikallisesti päätettäviä ylimääräisiä järjestelyeriä.
12. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen edustajat seuraavat uudistusten henkilöstövaikutuksia ja sopivat tarvittaessa tarpeellisista toimenpiteistä.

7 Työaikajärjestelyt sekä virka- ja työvapaat

Työaikajärjestelmät perustuvat valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimukseen, jotka mahdollistavat joissakin samanlaisissakin tehtävissä erilaisten työaika-

1.3.2007

järjestelmien käytön. Tällöin uusi työnantaja voi tarvittaessa muuttaa työaika-järjestelmää.

Myös harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntämiskäytännöissä voi olla kuntakohtaisia eroja.

Työaikajärjestelmien soveltamiskäytännöt ja virka- sekä työvapaiden myöntämiskäytännöt on syytä selvittää ja harkita tarvittavat toimenpiteet.

Edellä mainittujen lisäksi voi olla muitakin erilaisia käytäntöjä, jotka on syytä selvittää ja harkita tarvittavat toimenpiteet.

8 Henkilöstön edustuksen järjestäminen

Henkilöstön edustus joudutaan järjestämään uudelleen laajentuvassa tai uudessa kunnassa. Lakkaavien kuntien yhteistoimintaelimet, luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut on valittu näitä kuntia varten ja kunnan toiminnan lakatessa myös yhteistoimintaelinten ja henkilöstön edustajien toimikausi päättyy.

Uudet yhteistoimintaelimet ja henkilöstön edustajat valitaan laajentuvaan tai uuteen kuntaan normaalissa järjestyksessä, tarvittaessa uusilla vaaleilla.

Jokaisella pääsopijajärjestöllä on oikeus asettaa kuntaan yksi pääluottamusmies, ellei paikallisesti muuta sovita. Paikallisesti sovitaan luottamusmiesten lukumäärästä ja tehtäväjaosta sekä ajankäytöstä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen VII luvun määräysten mukaisesti.

Työsuojelun organisoinnissa noudatetaan kunta-alan työsuojelu- ja työympäristösopimuksen määräyksiä. Työsuojeluvaltuutetulle annettavasta vapautuksesta ja ansionmenetyksen korvaamisesta noudatetaan asiasta tehdyn sopimuksen määräyksiä.

9 Paikalliset sopimukset

Paikallisesti on voitu sopia poikettavaksi valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksistä (pääsopimuksen 13 §). Paikallinen sopimus voidaan milloin tahansa irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluttua irtisanomisen tiedoksiantamisesta, minkä jälkeen noudatetaan asianomaisen valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä. Tämä koskee myös määräaikaisia sopimuksia, poikkeuksena työaikamääräykset.

Yleissopimuksen nojalla on ollut mahdollista tehdä paikallisia yhteistoimintasopimuksia, jotka ovat voimassa sovitun määräajan tai toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva yhteistoimintasopimus voidaan irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluttua, minkä jälkeen noudatetaan valtakunnallisen yleissopimuksen määräyksiä.

1.3.2007

Paikallisten sopimusten vaikutukset on syytä selvittää laajentuvassa tai uudessa kunnassa taikka isäntäkuntamallissa. Paikalliset sopimukset voivat johtaa mm. henkilöstön tasapuolisen kohtelun loukkaamiseen. Uuden työnantajan on kuitenkin yleensä noudatettava paikallisissa sopimuksissa olevia palvelussuhteen ehtoja entisessä laajuudessa, mikäli sopimusta ei ole irtisanoitu. Tämän vuoksi on harkittava, onko sopimukset tarkoituksenmukaista irtisanoa siten, että ne päättyvät ennen kuin henkilöstö siirtyy uuden työnantajan palvelukseen. Myös laajennettu tai uusi kunta tai siinä toimiva henkilöstöyhdystys voi tarvittaessa irtisanoa entisen kunnan paikallisen sopimuksen. Irtisanomisaika on kolme kuukautta.