



# KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE

JOULUKUU

**Neuvottelurutistus loppiaisen jälkeen** sivu 1

**JUKOn Maria Löfgren:**

**Kuntien houkuteltava osajia – myös palkalla** sivu 2

**Ketkä neuvottelevat?** sivu 3

**Lakipalsta: Korkein oikeus linjasi**

**määräaikaisen työsuhteen pelisääntöjä** sivu 4

**KunTeko sai jatkoa** sivu 6

**Ympäristönsuojelusihteri Tommi Maasilta tekee omien arvojensa mukaista työtä** sivu 7

KUVA: ISTOCK

## PÄÄKIRJOITUS

### Neuvottelurutistus loppiaisen jälkeen

Sopimusneuvottelut kuntasektorilla käynnistyivät tiistaina 28.11., kun pääsopijajärjestöt JUKO, JAU ja KoHo irtisanoivat nykyiset sopimukset päättymään tammikuun lopussa 2018.

Sopimusten irtisanominen on tavallaan muodollisuus, mutta se merkitsee myös mahdollisuutta käyttää järjestövalmiutta. Irtisanominen on siis viesti työnantajalle siitä, että neuvotteluaikaa on tammikuun loppuun saakka ja järjestöt ovat sen jälkeen valmiita järjestövalmiuden käyttämiseen neuvottelujen vauhdittamiseksi.

JUKO on neuvotellut työnantajalle esitettävistä tavoitteista yhdessä muiden pääsopijajärjestöjen kanssa. Tavoitteista on päästy yhteisymmärrykseen ja ne annettiin työnantajalle joulun puolivälissä.

Joulun pyhien aikana ei ole neuvotteluja. Varsinainen neuvottelurutistus alkaa loppiaisen jälkeisellä viikolla tammikuussa. Neuvottelujen käymiseen jää aikaa kolme ja puoli viikkoa, minkä pitäisi kyllä riittää, jos osapuolten

näkemykset eivät ole kovin kaukana toisistaan. Toki samalla varaudutaan järjestövalmiuden tason nostamiseen, jos neuvottelut menevät helmikuulle.

#### Kiireinen vuosi takana

Kuluva vuosi 2017 oli kuntasektorin edunvalvonnan osalta ammattiliitossa varsin kiireinen. Maan hallituksen valmistelma maakunta- ja soteuudistus on työllistänyt: monenlaisia arviointia ja varautumista on riittänyt. Neuvottelujärjestö JUKOon perustettiin erillinen maakunnan neuvottelukunta alatyöryhmineen koordinoimaan liittojen yhteistä valmistautumista ja edunvalvontaa.

Vuosi 2018 ei näytä yhtään lepompimmalta. Sopimusneuvottelut heti vuoden alkuun ja maakunta- ja soteuudistuksen valmistelun jatkaminen ovat keskeiset alkuvuoden toimet.



**Jaakko Korpisaari**  
kuntasektorin asiamies  
Akavan Erityisalat

**Hyvää Joulua ja Onnellista Uutta Vuotta!**

**JUKOn Maria Löfgren:**

# Kuntien houkuteltava osaajia – myös palkalla

– Tällä neuvottelukierroksella työnantajan on sitouduttava korjaamaan palkkojen jälkeenjääneisyyttä, sanoo JUKOn uusi toiminnanjohtaja Maria Löfgren.



*Maria Löfgren*

## Kuka?

**Maria Löfgren**

- OTK 1992
- 1992–1996 perheen yrityksissä lakimiehenä
- 1996–2006 Suomen Ekonomiliitto, työ- ja virkasuhdelakimies
- 2006–2017 Akava, lakimies ja myöhemmin työelämäasioiden johtaja
- 1.9.2017– Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, toiminnanjohtaja

**S**opimusneuvottelut käynnistyivät kuntasektorilla marras-joulukuun vaihteessa. Palkankorotusten taso ei ole vielä ollut esillä neuvotteluissa.

– Olemme linjanneet JUKOn kaikkien sopimusalojen yhteisinä tavoitteina prosentuaaliset yleiskorotukset. Korotustasoon palataan tuonnempina, mutta tietenkin tarkastelemme vientiteollisuudessa ja muilla aloilla syksyn aikana muodostunutta linjaa. Edellyttämme, ettei julkinen sektori jää muita huonommaksi, JUKOn uusi toiminnanjohtaja Maria Löfgren sanoo kertoa.

Löfgrenin mukaan JUKOn keskeisiä tavoitteita on saada tällä kierroksella työnantajat sitoutettua palkkojen jälkeenjääneisyyden korjaamiseen.

– Nyt monet julkisen sektorin vaativat ja korkeaa osaamista edellyttävät tehtävät ovat palkkauksellisesti aliarvostettuja. Näin ei voi jatkua. Koko yhteiskunnan toimivuuden kannalta on tärkeää, että osaajat hakeutuvat jatkossakin julkiselle sektorille.

Toiseksi päätavoitteeksi Löfgren nostaa henkilöstöedustajien aseman korjaamisen.

– Sote- ja maakuntauudistuksen myötä henkilöstöedustajien tehtäviinsä käyttämän ajan riittävyys, toimivaltuuksien laajuus ja korvaustaso on saatava paremmiksi, jotta muutokset toteutuvat sujuvasti ja henkilöstön asema huomioon ottaen. Painotamme siis vahvasti henkilöstöedustajien asemaa.

## Jos työnantajan pelisilmä peittää...

Osa yksityissektorin työehtosopimuksista on tällä kierroksella jo saatu maaliin sopuisasti, mutta osassa neuvottelut ovat takkuilleet. Esimerkiksi rahoitusallalla akavalaiset aloittivat joulukuussa ylityökiellon vauhdittaakseen pari kuukautta junnanneita neuvotteluja. Siellä kiistakysymys koskee lauantai- ja sunnuntaityötä, jota työnantaja haluaisi paikallisen sopimisen sijasta teettää työnantajan määräyksellä. Syksyn aikana on nähty, että muutkin työtaistelut ovat liittyneet

pikemminkin muihin asioihin kuin varsinaisiin palkankorotuksiin.

Maria Löfgren korostaa, että järjestövalmius on työehtoedunvalvonnan luonnollinen osa.

– JUKO on vastuullinen työmarkkinatoimija ja etenemme aina ensisijaisesti neuvotellen. Mikäli jäsenistöemme kannalta kohtuulliseen sopimukseen ei päästäisi nykyisten sopimusten päättymiseen mennessä, joudumme arvioimaan, johtaako järjestövalmius käytännössä painostustoimiin, Löfgren sanoo.

– Painostustoimiin joudutaan vain, jos työnantajan pelisilmä peittää eikä

tarjous vastaa jäsenillemme kuuluvaa arvostusta.

## Tahti kiihtyy tammikuussa

Nyt joulukuun puolivälissä neuvottelut ovat jo käynnissä JUKOn kaikilla sektoreilla: kunnissa, valtiolla sekä yliopiston ja kirkon sektoreilla. JUKOlla on sopimukset myös Työterveyslaitoksen ja Kansalliskallian kanssa.

– Loppuvuosi menee neuvotteluisa todennäköisesti vasta lämmittelyyn ja omien tavoitteiden esittelyyn. Pyhiin jälkeen pöytiin palataan ja tahti kiihtyy, Löfgren arvioi. ■

## ”Edunvalvonta on joukkuelaji”

JUKO edustaa laajaa joukkoa julkisalan akavalaisia, sekä pieniä että isoja ammattiryhmiä useista eri liitoista. Miten varmistetaan JUKOn edustamien eri ryhmien äänen kuuluminen, toiminnanjohtaja Maria Löfgren?

– Edunvalvonta ei ole vain voimalaji. Se on myös joukkuelaji. Joukkueessa jokaisen on voitava sitoutua tavoitteisiin. Käytännössä tämä edellyttää avointa

ja vuorovaikutuksellista valmistautumista ja tiedonkulkua.

– Jos sisäisiä näkemyseroja ilmaantuu, niiden ratkaisemiseksi keskeisintä on ymmärtää näkemyserojen syyt ja taustat. Yhteisen ratkaisun hakeminen edellyttää kompromissikykyä kaikilta. Se kannattaa, koska yhtenäisenä joukkueena olemme vahvempia ulkoisia haasteita vastaan. ■

## Ketkä neuvottelevat?

KVTES-sopimuksesta neuvottelevat henkilöstöjärjestöjä edustavat pääsopijajärjestöt ja työnantaja edustava KT Kuntatyönantajat.

Akavalaisia edustaa Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, jonka päätöksenteossa ja valmistelussa akavalaiset liitot ovat mukana.

JUKOn kuntasektorin tavoitteista päätetään JUKOn kunnan neuvottelukunnassa. ■

### Kuntasektorin neuvotteluosapuolet

#### Työnantaja

##### KT Kuntatyönantajat

- Kunnat
- Kuntayhtymät

*Kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa on noin 421 000 viranhaltijaa ja työntekijää (lokakuu 2016). KVTES on kunta-alan suurin sopimusala ja sen piirissä on 310 000 palkansaajaa.*

#### Pääsopijajärjestöt

##### JUKO

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

- akavalaiset liitot

##### JAU

Julkisen alan unioni JAU ry

- Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

##### KoHo

Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo ry

- Tehy
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
- Suomen Palomiesliitto SPAL

# Korkein oikeus linjasi määräaikaisen työsuhteen pelisääntöjä

**K**orkein oikeus antoi elokuun puolivälissä 2017 merkittävän ennakkotapauksen KK 2017:55 määräaikaisiin työsopimuksiin liittyen. Tapauksessa pohdittiin muun muassa lakimääraisten kelpoisuusehtojen merkitystä määräaikaisuuksia käytettäessä sekä työnantajavelvoitteita määräaikaisen työsuhteen päättyessä.

## Tapauksen tausta

A oli työskennellyt 3.3.2003–31.12.2011 kuntayhtymän palveluksessa yhtäjaksoisesti 16 määräaikaisessa työsuhteessa sosiaalityöntekijänä. Hänellä ei ollut sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain mukaista kelpoisuutta tehtävään. Kuntayhtymällä katsottiin olleen lailliset perusteet solmia työso-

pimuksia A:n kanssa toistuvasti määräaikaisina.

Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla katsottiin, että kuntayhtymä oli laiminlyönyt työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa asiassa. Kun se oli päättänyt työsuhteen työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti, se veloitettiin maksamaan A:lle korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

## Kelpoisuusvaatimus ja määräaikaisuus

Asiassa oli riidatonta, ettei A täyttänyt sosiaalityöntekijältä edellytettyä kelpoisuutta (ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu pääaineopinnot tai pääai-

netta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä). Työsuhteiden aikana voimassa olleen kelpoisuuslain mukaan kyseisestä kelpoisuusvaateesta voitiin eräissä tilanteissa poiketa (nykyisessä laissa tämä ei ole enää mahdollista). Tuolloisen lain mukaan jos tehtävään ei saatu henkilöä, jolla on säädetty kelpoisuus, tehtävään voitiin ottaa enintään vuodeksi henkilö, jolla suoritettujen opintojen perusteella on riittävät edellytykset tehtävän hoitamiseen.

KKO katsoi, että työsuhteiden lukumäärä ja yhdenjaksoisuus osoitti työvoiman tarpeen pysyvyyttä, eikä tällaisessa tilanteessa lähtökohtaisesti ole ollut sallittua käyttää määräaikaisia työsuhteita. KKO:n mukaan työnantajalla oli kuitenkin kelpoisuuslaista johtuva hyväksyttävä syy käyttää

ja ketjuttaa työsopimuksia. KKO viittasi siihen, että kelpoisuuslain tarkoitus oli taata laadukas palvelu sosiaalihuollon asiakkaille. Lisäksi KKO totesi seuraavasti: ”Kun sosiaalityöntekijän tehtävään ei ole ollut saatavilla kelpoisuusvaatimukset täyttäviä sosiaalityöntekijöitä, on perusteltua katsoa, että epäpätevyys on tällaisessa tilanteessa työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettu perusteltu syy tehdä työsopimus määräaikaisena sosiaalihuollon kelpoisuuslain 12 §:ssä edellytetyllä tavalla enintään vuoden ajaksi”.

Olennaista tapauksessa oli se, että kyseinen kelpoisuusehto perustui suoraan lain määräykseen. Korkein oikeus viittasi samassa yhteydessä aikaisempaan ratkaisuunsa KKO 2015:65, jossa oli tuotu esiin, että työnantajan itse määrittelemillä kelpoisuusehdoilla ei voida kiertää määräaikaisuusien käyttöä koskevaa lainsäädäntöä.

### Määräaikaisen työntekijän asema työsuhteen päättyessä

Työsopimuslaissa on säädetty toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden tuotannollistaloudellisten päättämistilanteiden varalla työnantajan velvollisuudesta selvittää, onko työntekijän

irtisanominen vältettävissä sijoittamalla tai kouluttamalla työntekijä muihin tehtäviin. Puheena olevassa ratkaisussa erityisen uutta oli se, että KKO katsoi tämän velvoitteen koskevan tiettyissä tapauksissa myös määräaikaisia työsuhteita.

KKO viittasi perusteluissaan työsopimuslain mukaisen tasapuolisen kohtelun velvoitteeseen ja syrjintäkieltoon. KKO katsoi, että työntekijä tämän tapauksen olosuhteissa tuli rinnastaa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevaan työntekijään, mistä syystä asiassa olisi tullut soveltaa myös työn tarjoamista koskevaa velvoitetta.

KKO:n mukaan kuntayhtymä olisi ennen määräaikaisten työsopimusten päättymistä tullut selvittää, olisiko työntekijälle voitu tarjota muuta työtä tai järjestää hänelle uusien tehtävien edellyttämä tarkoituksenmukainen ja kohtuullinen koulutus. Huomionarvoista on, että KKO erikseen totesi, että työnantajan olisi jo lojaliteetti-velvoitteensa perusteella tullut omaloitteisesti selvittää tarjottavissa olevat työt.

Kun työsopimuslain mukaista velvoitetta loukattiin, merkitsi se samalla sitä, että työntekijän työsuhde oli päätetty työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti. Työntekijälle

tuomittiin 5 kuukauden palkkaa vastaava korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

Ratkaisun seurauksena työpaikoilla on hyvä kiinnittää huomiota erityisesti pitkiin määräaikaisuusketjuihin ja selvittää ennen viimeisimmän työsuhteen päättymistä, olisiko palvelussuhteen jatkaminen mahdollista sijoittamalla tai kouluttamalla määräaikainen työntekijä tarvittaessa muihin tehtäviin.

On syytä korostaa, että ratkaisu ei sinänsä koske kuntien virkasuhteita, joita sääntelee kunnallinen viranhaltijalaki. Joka tapauksessa kyseisestä oikeustapauksesta ilmenevät periaatteet on hyvä huomioida myös määräaikaisten virkasuhteiden käyttöä arvioitaessa. ■



**Petri Toiviainen**  
neuvottelupäällikkö  
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry



*Hauskaa Joulua  
ja Onnellista Uutta Vuotta!  
Toivottaa Kuntatiimin väki*

# KunTeko sai jatkoa

**K**unTeko 2020 – kunta-alan työelämän kehittämisohjelma tarjoaa kuntaorganisaatioille apua kehittämiseen, oppimiseen ja muutosten hallintaan.

Ohjelman päärahoittaja on Hämeen elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella. KunTekon ensimmäinen vaihe 2015–2017 sai hyvän palautteen ja jatkon rahoitus on nyt varmistunut.

Akavalaiset ovat mukana KunTekossa Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn kautta.

## Mikä KunTeko?

KunTekossa kuntatyöpaikat saavat asiantuntija-apua, sparrausta ja neuvontaa. Lisäksi ne voivat osallistua ohjelman oppimis- ja kehittämisverkostoihin sekä sisäisten kehittäjien

koulutuksiin. Ohjelman avainsanoja ovat tuottavuus, tuloksellisuus ja työelämän laatu.

KunTekon lähtökohtana on, että kehittäminen työpaikoilla tapahtuu yhteistoiminnallisesti niin, että siihen osallistuvat johto, esimiehet ja henkilöstö. KunTekossa ei tueta toimintaa, jonka tavoitteena on lomauttaminen tai irtisanominen.

Kuntalaisten tarvitsemat palvelut täytyy jatkossa tuottaa vaikuttavammin ja taloudellisemmin. Se tehdään parhaiten kehittämällä työkäytäntöjä ja työelämän laatua. Tehokasta kehittämistä tehdään siellä missä työtäkin tehdään – siksi syntyi KunTeko 2020.



## KunTekon tavoitteena on

- Tehdä näkyväksi kunta-alan kehittämistyö
- Levittää vaikuttavien työelämän kehittämisen käytäntöjä
- Parantaa kehittämisosaamista
- Käynnistää ja tukea uutta kehittämistoimintaa
- Syventää oppimista kuntakentästä nousevista teemoista
- Tuottaa kunta-alalle työelämän läpimurtoinnovaatioita

*KunTekon ensimmäisen kauden toiminta oli monipuolista ja sai hyvän palautteen. Kuviossa KunTekon avainlukuja 2015–2017.*

## KunTekolta raportti:

# Uuden kuntatyön tuloksellisuus ja työelämän laatu

**L**appeenranta-seminaarissa 2017 kunta-alan järjestöjohtajat sekä VTT:n tutkija **Mikko Dufva** osallistuivat pyöreän pöydän keskusteluun. Keskustelun aiheena oli ”Uuden kuntatyön tuloksellisuus ja työelämän laatu”. KunTeko 2020 -kunta-alan työelämän kehittämisohjelma on koonnut keskustelun sekä Mikko Dufvan esityksen raporttiin.

Keskustelu työelämän murroksesta oli vilkasta ja siinä nousivat esiin muun muassa luottamus, yhteistyö, yhteistoiminta, julkisen sektorin jatkuva muutos, kuntatyön arvostus, työn merkityksellisyys, tekoäly ja tulevaisuuden osaamistarpeet. Löydät tuoreen raportin KunTekon sivuilta, [www.kunteko.fi](http://www.kunteko.fi)

# AMMATISSA

**Ympäristönsuojelusihteeri  
Tommi Maasilta tekee**

## Omien arvojen mukaista työtä

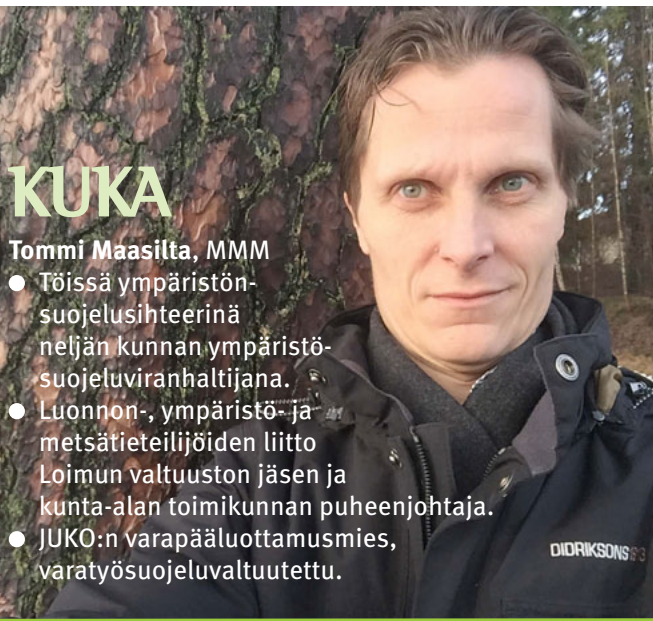
**Työskentelen** Askolan kunnan ympäristönsuojeluyksikössä neljän kunnan ympäristönsuojeluviranhaltijana. Toimin kuntien yhteisessä rakennus- ja ympäristölautakunnassa ympäristönsuojeluasioiden esittelijänä.

Tärkeimpiä viranomaistehtäviä ovat ympäristönsuojelulainsäädännön valvontatehtävät ja ympäristö- sekä maainesilupäätösten valmistelu, mutta työajasta suurin osa menee muihin ympäristönsuojelun asiantuntijatehtäviin kuten edustuksiin työryhmissä.

**Työssäni mielekkäintä** on sen monipuolisuus ja mahdollisuus tehdä omien arvojeni mukaista työtä. Joutuu eli pääsee sekaantumaan kaikenlaisiin asioihin ympäristöalalla ja pystyy vaikuttamaan ympäristöä koskevaan päätöksentekoon. Pieneltä osalta parantaa myös maailmaa.

**Vaikeinta** on oman työn johtaminen ja työtehtävien priorisointi. Kaikkia asioita ei ole mahdollista hoitaa sillä tasolla kuin haluaisi ja luvatut aikataulut venyvät joskus liikaa. Keskittyminen laajempien kirjallisten töiden kuten lupapäätösten valmisteluun on vaikeaa erilaisten akuuttien työtehtävien ristipaineissa.

**Menestymisen kannalta hyödyllisimpiä taitoja ovat** neuvottelutaito, kyky tehdä päätöksiä ja monitieteinen ympäristökysymysten osaaminen. Pitää olla mm. biologi, kemisti, insinööri, juristi ja usein myös psykologi. ■



### KUKA

**Tommi Maasilta, MMM**

- Töissä ympäristönsuojelusihteerinä neljän kunnan ympäristönsuojeluviranhaltijana.
- Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimun valtuuston jäsen ja kunta-alan toimikunnan puheenjohtaja.
- JUKO:n varapääluottamusmies, varatyösuojeluvaltuutettu.

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä  
Ilmestyminen vuonna 2018:  
helmikuu, toukokuu, syyskuu, joulukuu  
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto

### LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIEHET

#### **Agronomiliitto**

Outi Parikka,  
neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 2511 1642  
outi.parikka@agronomiliitto.fi  
www.agronomiliitto.fi

#### **Akavan Erityisalat**

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

#### **DIFF – Ingenjörerna i Finland**

Anne Granat-Jukakoski,  
toiminnanjohtaja/verksamhetsledare  
puh. 040 551 9497  
anne.granat-jukakoski@diff.fi  
www.diff.fi

#### **Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu**

Kirsi-Marja Valariutta, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 62268 544  
kirsi-marja.valariutta@loimu.fi  
www.loimu.fi

#### **Suomen Arkkitehtiliitto SAFA**

Tapani Wahlberg, asiamies  
puh. (09) 2291 2208  
tapani.wahlberg@tek.fi  
www.safa.fi

#### **Suomen Ekonomit**

Ted Apter, asiamies  
puh. 0400 602 439  
ted.apter@ekonomit.fi  
www.ekonomit.fi

#### **Suomen Lakimiesliitto**

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 8561 0328, 050 587 3528  
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi  
www.lakimiesliitto.fi

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

Tapani Wahlberg, asiamies  
puh. (09) 2291 2208  
tapani.wahlberg@tek.fi  
www.tek.fi

#### **Tradenomiliitto TRAL**

Elin Blomqvist-Valtonen, asiamies  
puh. 040 775 3040  
elin.blomqvist-valtonen@tral.fi  
www.tral.fi

#### **Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut**

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö  
puh. 010 231 0354  
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi  
www.yhteiskunta-ala.fi