

<b>Sopimista kaikkien hyväksi</b> .....	sivu 1
<b>Kuntasektorin sopimukset katkolla tammikuussa</b> .....	sivu 2
<b>Tehy-sopimuksen korotukset 2011</b> .....	sivu 2
<b>Usein kysyttyä</b> .....	sivu 2
<b>Nyt kehittämään luottamusmiestoimintaa</b> .....	sivu 3
<b>Yhdistettyä paikallista neuvotteluvoimaa</b> .....	sivu 4

## Sopimista kaikkien hyväksi

**K**untasektorin neuvotteluja koskevat puheenvuorot on tapana aloittaa kertamalla, mitä TEHY on sopinut. Näin asetetaan tavoite omille neuvotteluille eli yhtä suuret korotukset siten, että tehyläiset eivät saa ylimääräistä. Voimassa olevassa Kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) korotukset ovat tulleet osalle vastaavasti ja osalle pienempinä kuin tehyläisille.

Hinnoittelemattomat eivät valitettavasti kuulu tähän onnellisten joukkoon, koska suuri osa heistä on jäänyt kokonaan ilman korotuksia. Vaikka järjestelyerien jakamisessa onkin menty parempaan suuntaan, jäi tänäkin vuonna liian moni hinnoittelematon ilman palkankorotusta, joka olisi sopimuksen määrittelemien edellytysten mukaan pitänyt maksaa. Suurelta osin tämä johtuu ohuesta luottamusmiesjärjestelmästä.

KVTES:ssa on vielä jäljellä sopimuksen häntä. Ensi tammikuun loppuun mennessä olisi sovittava 1.5.2011 tai sen jälkeen maksettavista palkankorotuksista. Neuvotteluihin ollaan hiljalleen valmistautumassa ja kaikissa kuulemissani keskusteluissa on jälleen viitattu TEHY-pöytäkirjaan. Sopimuksen tekeminen tammikuussa koetaan haastavaksi, koska silloin tehyläisten mahdolliset palkankorotukset eivät ole vielä tiedossa. Viime neuvotteluissa tuo oli vielä ymmärrettävää, mutta nyt ymmärrys alkaa loppua.

Toivon, että TEHY-keskustelu voitaisiin jo unohtaa. Eikö voitaisi sopia yleiskorotuksesta, vaikka saajina olisivat myös TEHYn jäsenet, joiden voidaan sanoa käytännössä taistelleen muiden korotukset tälle vuodelle? Minun mielestäni ei olisi katastrofi hieman tinkiä korotusten kymmenyksistä, jos korotus tulisi aidosti kaikille. Myös kaikille jukolaisille toisin kuin tähän asti.

**T**uloksellisuuden kehittäminen on asia, joka tulee esille jatkuvasti. Ajatus on hyvä ja tulee tarpeeseen. Kuntien huonossa jamassa oleva talous suorastaan huutaa kehittämistyötä ja parempaa tulosta.

Tänä vuonna neuvoteltiin paikallisesti tuloksellisuuserän jakamisesta syyskuun alusta lähtien. Neuvottelut olivat ensimmäiset laatuaan ja ne toteutettiin vaihtelevalla menestyksellä. Kaikissa kunnissa neuvotteluihin ei suhtauduttu riittävän vakavasti osin jaettavan summan pienuuden, osin aikatauluongelman takia. Muitakin syitä varmasti oli.

Toivottavasti neuvotteluista kuitenkin opittiin jotain ja tulevaisuudessa esimerkiksi kuntien taloutta hyödyttävien hankkeiden toteuttajat oikeasti palkitaan.



**Kosti Hyypä**  
asiamies

Suomen Ekonomiliitto SEFE

# Kuntasektorin sopimukset katkolla tammikuussa

Kuntasektorilla neuvotellaan ensi vuonna kaksi kertaa. Tammikuussa pitäisi sopia vuoden 2011 palkankorotuksista. KVTES 2010–2011 -sopimusaika päättyy 31.12.2010, joten syksyllä 2011 neuvotellaan jo uudesta KVTES 2012–? -sopimuksesta.

**K**untasektorin sopimusneuvotteluja käydään yhä edelleen poikkeuksellisissa oloissa. Talouden taantuma näyttää teollisuuden ja kaupan osalta jo olevan väistymässä, toki pilviä vielä edelleen on talouden taivaalla. Maailmantalouden ennuste ja EU-alueen vakaus on yhä epävarma.

Talouden taantuma tulee julkiselle sektorille viiveellä ja kestää kauemmin. Epävarmuus leimaa edessä olevia sopimusneuvotteluja. Työnantaja vaatii todennäköisesti kaikin keinoin malttia palkankorotusodotuksiin.

Työntekijäpuoli vaatii ostovoiman säilyttävää palkankorotustasoa, se olisi enemmän kuin arvioidun inflaation korjaaminen. Vaatimusten tueksi on varauduttava myös järjestöllisiin painostustoimiin jos KVTES-sopimus irtisanotaan.

## Vuoden 2011 palkankorotukset

KVTES 2010–2011 -sopimuksessa sovittiin palkankorotukset vain vuodelle 2010. Vuoden 2011 korotukset on tarkoitus sopia 31.1.2011 mennessä. Sopimus on irtisanottavissa viimeistään 31.1.2011 päättymään 28.2.2011 mennessä.

Kuntasektorilla pakkaa sekoittaa Tehy-sopimuksessa sovittu palkanko-

rotuserä 1.5.2010. Erän toteutuminen on sidottu sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön määrän kasvuun. Muu kuntasektori joutuu arvailemaan Tehy-erän toteutumista aiemmin keväällä tai siirtämään neuvotteluja huhti-toukokuulle.

On mahdollista, että jompikumpi osapuoli kiistää Tehy-erän laskentaperusteet. Selvitys voi siinä tapauksessa

mennä yli kesän 2011. Silloin alkavat jo seuraavan vuoden sopimusneuvottelut lähestyä.

Palkankorotukset vuodelle 2011 ovat maksussa aikaisintaan 1.5.2011.

**Jaakko Korpisaari**  
asiames  
Akavan Erityisalat

## Tehy-sopimuksen korotukset 2011

Tehy-sopimuksessa on sovittu palkankorotus 1.5.2011 ehdollisena siten, että se on sidottu sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön määrän kehitykseen. Paikallisena järjestelyeränä käytettävän erän vaihtoehdot:

- 1) Henkilöstön kokonaismäärä on pysynyt ennallaan tai laskenut, käytettävissä 2 % korotuksiin.
- 2) Henkilöstön kokonaismäärä on kasvanut keskimäärin enintään 1 300/vuosi, käytettävissä 1 %.

- 3) Henkilöstön määrä kasvanut enemmän kuin 1 300/vuosi, ei korotusta.

Vuoden 2010 sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön määrää verrataan vuoden 2006 tasoon. Henkilöstömäärän tarkastelussa otetaan huomioon ostopalveluna ja vuokratyönä tehtävän työn osuus. Tilastokeskuksen tilastojen perusteella lasketaan Tehy-pöytäkirjan henkilöstömäärän toteutuminen 31.4.2011 mennessä. ■

## USEIN KYSYTTYÄ

Liittojen asiantuntijat vastaavat tällä palstalla jäsenten usein esittämiin kysymyksiin.

### Saako määräaikaista palvelussuhteita ketjuttaa?

Toisiaan seuraavia määräaikaista palvelussuhteita ei saa olla ilman perusteltua syytä.

Kun tutkitaan, onko kyseessä lain vastainen määräaikaissuhteiden ketjuttaminen, on tarkasteltava määräaikaissuhteiden syiksi esitettyjä perusteluita. Laissa ei ole kuitenkaan määritelty mitään enimmäismäärää peräkkäisille määräaikaissuhteille.

Jos henkilö toistuvasti palkataan määräajoiksi hoitamaan samoja, jatkuvia tehtäviä, voidaan työ tulkita

luonteeltaan pysyväksi. Määräaikaisuus ei ole mahdollista työssä, jossa työvoiman tarve on pysyvä.

Toistuvat määräaikaiset palvelussuhteet ovat valitettavasti kunta-alallakin tyypillinen tapa hankkia työvoimaa. Kunnallinen työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt ovat tehneet muistion määräaikaisten palvelussuhteiden käytöstä. Siihen on koottu kuntien ja kuntayhtymien kertomia esimerkkejä hyvistä käytännöistä. Löydät muistion Kunnallisen työmarkkinalaitoksen nettisivuilta.

*Arja Laine, asiamies, Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVAL*

# Nyt kehittämään luottamusmiestoimintaa

Jäsen, ota yhteyttä omaan luottamusmieheen.  
Luottamusmiehen tulee tietää, keitä hän edustaa.

JUKOlla on kunnissa ja kuntayhtymissä tällä hetkellä 496 pääluottamusmiestä ja 1 033 luottamusmiestä. Periaatteessa jokaisessa kunnassa ja kuntayhtymässä on pääluottamusmies. Joissain pienissä kunnissa on sovittu kahden kunnan yhteisestä luottamusmiesorganisaatiosta. Suurissa, yli 50 000 asukkaan kunnissa, on tavallisin kaks tai useampia JUKOn valtuuttamia pääluottamusmiehiä.

Luottamusmiesten lukumäärä, toimialue ja ajankäyttö sovitaan paikallisella sopimuksella työnantajan kanssa.

## Vaalit edessä keväällä

JUKOn luottamusmiesten toimikausi kuntasektorilla on kolme vuotta. Ensi keväänä kaikissa kunnissa ja kuntayhtymissä järjestetään luottamusmienvaalit ja valittujen luottamusmiesten toimikausi alkaa 1.8.2011. Luottamusmiehet valitaan vaalikokouksessa tai uurnavaalilla.

On melkoisen luonnollista, että pääluottamusmies tulee valituksi suurimmasta jäsenryhmästä. Pääluottamusmieheksi valitaan kuitenkin aina eniten ääniä saanut. Ei siis ole estettä sille, että valinta kohdistuu johonkin muuhun kuin suurimpaan jäsenryhmään.

Akavan Erityisalojen jäsenkyselyssä kritiikkiä sai luottamusmiestoiminnan opettajakeskeisyys peruskunnissa ja lääkärikeskeisyys sairaanhoitopiireissä. Kaikki luottamusmiehet ovat kuitenkin JUKOn luottamusmiehiä. Jokaisella jäsenellä on häntä edustava luottamusmies, viime kädessä pääluottamusmies.

## Luottamusmiesten ajankäyttö

Yli 20 000 asukkaan kunnissa pääluottamusmies on osittain tai kokonaan vapautettu normaaleista työtehtävistään. Luottamusmiesten ajankäyttömääräyksiä on keskustasolla pystytty parantamaan siten, että 120 edustet-

tavaa tuottaa yhden työpäivän vapautuksen. Täysi vapautus työtehtävistä edellyttää siis noin 600 edustettavaa. Täyden vapautuksen voi saada tätä pienemmälläkin edustettavien määrällä, mikäli pääluottamusmiehellä on lisäksi esimerkiksi työsuojeluun ja yhteistoimintaan liittyviä tehtäviä.

Suurin osa pääluottamusmiehistä hoitaa luottamustehtävänsä ”oman toimen ohessa” uhraten tehtävään myös vapaa-aikaansa.

## Tiedottamisesta kritiikkiä

Jäsenkyselyssä kritiikkiä sai luottamusmiesten tiedottaminen. Tyytymättömyyden voi jaotella seuraaviin osiin:

1. Tiedottaminen puuttuu kokonaan tai on puutteellista.
2. Tiedotus ei tavoita kaikkia jäseniä.
3. Tiedotus on sattumanvaraista.

JUKO aikoo lisätä pääluottamusmieskoulutukseen osion tiedottamisesta.

Välineistä ei nyky maailmassa ole puutetta, joten ongelmana saattaa olla se, että pääluottamusmies ei tiedä kaikkia edustettaviaan. Tämän ongelman ratkaiseminen edellyttää yksittäisen jäsenen aktiivisuutta. On tärkeää ”ilmoittautua” itse luottamusmiehelle, varsinkin jos tilittää ammattiliiton jäsenmaksun itse. Ns. työnantajaperinnässä (työnantaja tilittää jäsenmaksun ammattiliitolle suoraan palkasta) olevista edustettavistaan luottamusmies saa automaattisesti listauksen.

Toisaalta on hyvä muistaa, että luottamusmies saa tehtävässään käsiinsä sellaista aineistoa, joka on salassapidettävää. Luottamusmies ei voi olla tiedotuksessaan niin avoin tai aktiivinen, että rikkoo tietosuojaa.

## Jäseniltäkin aktiivista otetta

Pienissä, alle 20 000 asukkaan kunnissa ja myös monissa tätä suuremmissa kunnissa JUKOlla on yksi pääluottamusmies. Tällöin hänellä on usein edustettavia kaikilta sopimusaloilta

lukuun ottamatta tuntipalkkaisia. Paikalliset neuvottelut vaativat siis kaikkien sopimusalojen asiantuntemusta ja vievät pääluottamusmieheltä paljon aikaa. Hallittavia aloja on paljon, joten jäsenen kannattaa itse tuoda esille oman alansa edunvalvontakysymyksiä.

Kaikkein pienimmissä kunnissa pääluottamusmiehillä on hyvin vähän edustettavia muulta kuin opetusosalta. Tilanne on muuttunut tällaiseksi viime vuosien kuluessa, kun sosiaali- ja terveystoimi on pienimmissä kunnissa siirretty kuntayhtymiin tai yhteistoiminta-alueille. Tällaisissa kunnissa yksittäisen jäsenen kannattaa olla erityisen aktiivinen pääluottamusmiehen suuntaan. ■

## Simo Kekki

*neuvottelupäällikkö*

*Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO*

## JUKOn luottamusmienvaalit keväällä 2011!

Ensi keväänä valitaan tehtäviinsä uudet Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn kuntasektorin luottamusmiehet. Luottamusmienvaalit järjestetään huhtikuun loppuun mennessä ja uusi luottamusmieskausi alkaa 1.8.2011. JUKOn luottamusmieskausi on kolmivuotinen päättyen 31.7.2014.

Luottamusmienvaalissa yksittäiset jäsenet pääsevät vaikuttamaan valintoihin. Äänioikeus on jokaisella JUKOn jäsenliittoon kuuluvalla.

Tavoitteena on, että eri liitoilla ja ammattiryhmillä olisi edustajanaan näiden asioita tunteva luottamusmies.

Oletko sinä halukas luottamusmieheksi? Ota yhteyttä omaan liittoosi (yhteystiedot takasivulla).

## Yhdistettyä paikallista neuvotteluvoimaa

JUKOn ja KTN:n edunvalvontayhteistyö näkyy kunnissa jo monin tavoin. Yhteinen luottamusmies ja yhteiset neuvottelutavoitteet tuovat paikallista voimaa teknisten edunvalvontaan.

Vuonna 2003 Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ja nykyinen Tekniikka ja terveys KTN ry solmivat sopimuksen, jonka tavoite oli parantaa teknisen henkilöstön edunvalvontaa erityisesti paikallistasolla.

Sopimuksen myötä jukolaisille liitoille avattiin jäsenyys KTN ry:n paikallisyhdistyksissä. Käytäntö otettiin käyttöön ns. pilottikokeiluin usean eri kunnan alueella ja kokemukset ovat olleet hyviä.

Jäseniksi liittyttyään JUKOn paikalliset jäsenet saavat edustuksen yhdistyksen hallintoon, voivat osallistua vaaleihin ja yhteisten luottamusmiesten valintaan. Tultuaan valituksi luottamusmies edustaa koko paikallisyhdistyksen piiriin kuuluvien liittojen jäsenkenttää TS-sopimuksen alalla. Luottamusmiesten ja varaluottamusmiesten toivotaan olevan vastavuoroisuusperiaatteella eri organisaatioista. Valinnoissa toivotaan kuitenkin päädyttävän parhaaseen mahdolliseen luottamusmieheen riippumatta siitä, mistä organisaatiosta hän on.

Yhteisissä paikallisyhdistyksissä voidaan asettaa neuvottelutavoitteet yhdessä, käydä paikallisneuvottelut yhdessä ja päättää paikallisten neuvottelujen tuloksen hyväksymisestä yhdessä. Päämääränä on siis neuvotteluvoiman lisääminen ja luottamusmiehen aseman vahvistaminen suhteessa työnantajaan ja naapurijärjestöihin.

On kuitenkin muistettava, että sopimus antaa mahdollisuuden paikalliseen yhteistyöhön, mutta ei pakota siihen. Yhteistyötarpeen on aina lähdettävä paikallistasolta.

### Keskustasollakin yhteistyötä

Sopimus on tiivistänyt yhteistyötä myös keskustasolla. KTN ja JUKO on jo yhdessä selvittänyt tapoja, joilla neuvottelujärjestöjen ja liittojen välistä yhteistyötä voidaan kehittää tukemaan paikallista edunvalvontaa. Yhteistyötä voidaan tehdä neuvottelutoiminnassa, tilastoinnissa, luottamusmieskoulutuksissa ja muilla erikseen sovittavilla yhteistyöalueilla.

JUKOn ja KTN ovatkin jo järjestäneet yhteisiä luottamusmieskursseja, johon kutsutaan luottamusmiehet yhteistyön aloittaneista kunnista. ■

### **Tapani Wahlberg**

asiamies

Tekniikan Akateemisten liitto TEK

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi

Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä

Ilmestyminen vuonna 2011:

helmikuu, toukokuu, syyskuu, joulukuu

Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto

### 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

#### **Driftingsjörsförbundet i Finland rf DIFF**

Kristina Morberg, vt. toiminnanjohtaja,  
puh. (09) 47 677 346  
kristina.morberg@diff.fi  
www.diff.fi

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

Kirsi-Marja Valariutta, asiamies  
puh. (09) 2511 1664  
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**

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

#### **Suomen Ekonomiliitto SEFE**

Kosti Hyyppä, asiamies, puh. 0201 299 253  
kosti.hyyppa@sefe.fi  
www.sefe.fi

#### **Suomen Lakimiesliitto**

Kati Virtanen, asiamies, puh. (09) 8561 0346  
kati.virtanen@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**

Maarit Rantala, lakimies, puh. 0201 55 88 10  
maarit.rantala@tral.fi  
www.tral.fi

#### **Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL**

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö,  
puh. (09) 6226 8510  
arja.varis@ykl.fi  
www.ykl.fi