

# KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE 2/2009



Toukokuu 2009

## Sisältö

Järkeä säästöihin ja parannusta talousosaamiseen!.....	sivu 1
Jäsenen asema kuntien säästötoimissa.....	sivu 2
Luottamusmiestä ei voi lomauttaa.....	sivu 2
Sairastuminen voi viedä ylityökorvaukset.....	sivu 3
Teknisen sektorin kuulumisia.....	sivu 4

## Järkeä säästöihin ja parannusta talousosaamiseen!

**K**untatalous ja sen synkät tulevaisuudennäkymät ovat jatkuvasti esillä julkisuudessa. Keskustelun ytimessä ovat etenkin seuraavan sopimuskauden palkankorotukset. Maamme hallituskin on katsonut tarpeelliseksi puuttua kuntasektorin palkankorotusneuvotteluihin kiristämällä kuntien työntekijöitä pitkäaikaiseen sopimukseen, jossa palkankorotukset olisivat hyvin maltillisia. Sektorin jälkenjääneet palkat ja osaajien saamisen varmistaminen ovatkin yhtäkkiä toisarvoisia seikkoja.

Mitään uutta hallituksen toiminnassa ei ole. Kunnat ovat viime vuosina velkaantuneet ennätysvauhtia paljolti juuri valtion kunnille asettamien lisävelvoitteiden seurauksena. Nämä velvoitteet ovat syöneet kuntien varoja, eikä valtio ole vastapalveluksena korvannut lisääntyneitä kuluja läheskään riittävästi. Kun velkaantuminen on ollut rajua pitkällä nousukaudella, tulee taantuma nyt tuskastuttavan huonoon aikaan. Vain lisäraha voi pelastaa 1990-luvun laman virhei-

den toistamiselta. Ilman sitä ollaan jälleen tilanteessa, jossa vain sammutellaan tulipaloja ennaltaehkäisevä toiminta unohtaen. Vai olisiko tämä kuitenkin kunnille hyvä tilaisuus miettiä talouttaan uusiksi ja parantaa talousosaamistaan?

Kunnilla on kyllä kyky leikata menojaan – ainakin juustohöylällä. Kuntatalous kokonaisuudessaan oli ylijäämäistä edellisen laman pahimpina vuosina, mutta silloin karsittiin liian usein vääristä kohteista. Nyt kunnissa haetaan säästökohteita kaikesta mahdollisesta ja tilanne saa jo surkukupaisia piirteitä. Kuntatyönantaja-lehti pisti parastaan viime numeron säästöliitteessään. Tekopirteän kellertävä, reilu 16 sivun tietopaketti hehkuttaa palkattoman vapaan ihanuutta ja kannustaa vaikeuttamaan rekrytointiprosesseja. Lisäksi voi hivenen kyseenalaistaa lehden kohderyhmän johtamis- ja esimiestaitoja, jos tieto ylitöiden teettämisen korkeammista kustannuksista ja töiden suunnittelun tärkeydestä oikeasti tuottavat ahaa-elämyksen lukijalleen.

Kuntien työntekijät voivat työssään onneksi jatkuvasti paremmin, mutta vielä on töitä tehtävänä työhyvinvoinnin eteen. Ymmärrän hyvin, että kuntatyönantaja haluaa ratsastaa vuoden 2008 työolobarometrin positiivisilla tuloksilla. Samalla voisi kuitenkin mainita, että kuntasektori on monella työelämän laadun mittarilla selvästi valtiota ja yksityistä sektoria jäljessä. Kunnisakin voitaisiin jo herätä siihen, että joskus kustannukset tuovat säästöjä ja säästöt kustannuksia. Mietin myös, miksi juuri työntekijöiden olisi kärsittävä eniten kuntien taloustilanteesta? Eikö ongelma kuitenkin ole kaikkien kuntalaisten yhteinen?



*Kosti Hyypä  
asiamies  
Suomen  
Ekonomiliitto SEFE*

# Jäsenen asema kuntien säästötoimissa

Kunnat etsivät nyt säästöjä henkilöstömenoista.  
JUKO ei suostu vapaaehtoiisiin säästötoimiin.  
Vastuu kunnan taloudesta ja palveluista työnantajalla.

**T**aloudellinen taantuma on johdantanut myös kuntatalouden näkymien heikentymiseen. Talouslama on aiheuttanut yrityksille kysynnän vähentymisen seurauksena paineita lomauttaa ja irtisanoa työntekijöitä. Kuntasektorilla talouslama vaikuttaa rahoitustilanteen heikkenemiseen mm. verotulojen vähentymisessä. Kuntien palvelujen kysyntään lama vaikuttaa usein tarvetta lisäävästi.

Kunnissa etsitään nyt keinoja talouden tasapainottamiseksi. Kuntien palvelujen tuottaminen on työvoimavaltaista. Siksi kunnissa kiinnitetään erityistä huomiota henkilöstömenoihin, joissa pyritään saamaan säästöjä. Kuntien menoista yli 60 prosenttia on henkilöstömenoja.

Kuntien ratkaisut poikkeavat toisistaan. Osassa kuntia ei henkilöstöön kohdistuvia säästöjä ole suunnitteilla, osa kunnista suositelee vapaaehtoisia henkilöstösäästöjä ja osa suunnittelee lomautuksia. Irtisanomisuhaasta ei kuntasektorilla ole vielä merkkejä näkyvissä.

Liittojen kuntasektorin sopimus-  
edunvalvontaa ja luottamusmies-  
toimintaa hoitaa Julkisalan koulu-  
tettujen neuvottelujärjestö JUKO  
ry. JUKO on ohjeistanut luottamus-  
miehiään ja jäsenliittojaan kuntien  
säästötoimiin osallistumisesta luot-  
tamusmieskirjeissään 18.3.2009 ja  
1.4.2009.

JUKO ry:n ei anna suostumusta tehdä paikallista sopimusta lomarahojen vaihtamiseksi vapaaseen. Koska lomarahojen vaihto on sovittu palkan alentamista, se edellyttää paikallisen sopimuksen asiasta. Joten JUKO ry:n jäsenliittojen jäsenet eivät voi vaihtaa lomarahoja vapaaksi.

JUKO ry ei myöskään ole mukana suosittelemassa jäsenilleen vapaaehtoisten palkattomien virka-/työvapaiden ottamista. Vapaaehtoisten virka-/työvapaiden ottaminen on jäsenten omissa harkinnassa.

## Perusteita kannalle:

- Työntekijäjärjestöt eivät ole päättämässä kuntien talousarviosta. Työnantajan on päätettävä myös säästöistä.
- Vapaaehtoisten vapaiden ottaminen ilman sijaisia ja niin että ne eivät vaikuta palvelujen laatuun antaa väärän viestin siitä, että palvelutuotannossa olisi ylimääräisiä resursseja.
- Vapaaehtoisia vapaita otettaessa siirtyä lisää työtehtäviä työhön jääneille. Työn määrä ja rasitus lisääntyvät.
- Lomarahat ovat sopimisen kautta saatuja palkkaan kuuluvia osia.
- Liitot vaativat tulevalle sopimus-  
kierroksella palkankorotuksia. Vapaaehtoisesti palkasta luopumisella annetaan väärä viesti työnantajalle.

– Korkeatasoiset kuntapalvelut edellyttävät korkeakoulutettujen asiantuntijoiden ja esimiesten työpanosta.

## Kuinka jäsen voi toimia:

- Lomarahoja ei voi vaihtaa vapaaksi.
- Palkatonta virka-/työvapaata voi ottaa oman harkinnan mukaan. Vaikka työnantaja ehdottaa tätä lomautuksen vaihtoehtoksi, ei se välttämättä takaa lomautusten ulkopuolelle jäämistä.
- Lomautettaessa jäsen on oikeutettu ansiosidonnaiseen työttömyyskorvaukseen 7 omavastuupäivän (työpäiviä) jälkeen. Eli kahden viikon lomautuksessa ansiosidonnaiseen korvaukseen on oikeutettu kolmena päivänä (10 työpäivää, josta vähennetään 7 päivää karenssia). Jos lomautetaan jaksoittain, esim. yhden viikon jaksoissa kerrallaan, lomautusten tulee olla kahdeksan peräkkäisen viikon sisällä, jottei omavastuuajan kertymä vanhentuisi.
- Epäselvissä tilanteissa kannattaa ottaa yhteyttä JUKO:n paikalliseen luottamusmieheen. ■

*Jaakko Korpisaari  
asiamies  
Akavan Erityisalat*

## Luottamusmiestä ei voi lomauttaa

JUKO:n luottamusmiehenä toimivaa jäsentä ei voi lomauttaa. Työsopimuslais-  
sa säädetään, että työnantaja saa lomauttaa luottamusmiehen vain samoin pe-  
rustein kuin irtisanomisessa. Luottamusmies voidaan irtisanoa, jos hänen työn-  
sä loppuu kokonaan, työnantaja ei voi järjestää ammattitaitoa vastaavaa uutta  
työtä eikä voi kouluttaa uusiin tehtäviin (TSL 5 luku 4 § ja 7 luku 10 §).

Lomauttamistilanteessa työ ei lopu kokonaan. Käytäntönä on ollut muun  
muassa, että luottamusmies on sijaistanut lomautettuina olevien töissä.

# Sairastuminen voi viedä ylityökorvaukset

Kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa on neljä erilaista työaikamuotoa. Ne ovat yleis-, jakso- ja toimistotyöaika sekä 37 viikkotunnin työaika.

**Y**leis- ja toimistotyöajassa voi muodostua päivittäistä ylityötä 9 tunnin työajan jälkeen. Sen sijaan jaksotyössä ja neljännessä, 37 tunnin työaikatyyppissä, syntyy pelkästään viikoittaista ylityötä. Seurantajakson pituus voi olla viikko tai pidempi aika, jolloin ylityötä syntyy täyden työajan täyttymisen jälkeen. Esimerkiksi 37 tunnin työajassa kolmen viikon seurantajaksoilla täysi työaika on 111 tuntia (3 vko x 37 h), jonka täyttymisen jälkeen vasta voi syntyä korvattavaa ylityötä.

Kun työaikamuodossa seurataan pelkästään viikoittaista tai jakson pituuden mukaista työaikaa, seurantajakson keskeytyminen tuottaa ongelmia. Jos esimerkiksi työviikon alkupuolella tekee ylityötä ja sairastuu loppuviikolla, eivät viikoittaiset ylityörajat täyty. Tämä johtuu siitä, että ylityöraja säilyy luullisesta poissaolosta huolimatta entisellään, vaikkei työpäivien tuntikertymää voi syntyä poissaolon vuoksi. Tämä johtaa ylityökorvausten menettämiseen. Riski on sitä

suurempi, mitä pidempiä tasoittumisjaksoja käytetään. Erityinen ongelma tämä on 37 tunnin viikko-työajassa, mutta myös yleis- ja toimistotyöajassa on ollut samanlaisia tilanteita. Jaksotyössä ongelmaa ei ole, sillä siinä on selkeät säännöt keskeytyneen jakson työaikarajoihin ja ylityökorvauksiin.

Suvi Liikkanen  
asiamies

Luonnontieteiden Akateemisten Liitto  
LAL

## KVTES työaikamuodot

KVTES-sopimuksen työaikoja koskevat määräykset ovat sopimuksen luvussa III Työaika. Työnantaja päättää työntekijään sovellettavasta työaikamuodosta työaikaluvun määräysten mukaisesti. Eri tehtävissä käytetään toisistaan poikkeavia työaikamuotoja.

### Yleistyöaika

- Työaika 7 t. 39 min.
- Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 38 tuntia 15 minuuttia viikossa.
- Tasoittumisjakso enintään 6 viikon ajanjaksossa.

### Toimistotyöaika

- Työaika 7 t. 15 min.
- Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 36 tuntia 15 minuuttia viikossa.
- Tasoittumisjakso enintään 6 viikon ajanjaksossa.
- Pääasiallisesti virasto- ja toimistotyössä, sekä mm. kirjasto-henkilöstö.

### Jaksotyöaika

- Työaika 7 t. 39 min.
- Säännöllinen työaika on 3 viikon pituisena työaikajaksona enintään 114 tuntia 45 minuuttia.
- Tasoittumisjakso voi olla myös 2 viikkoa, tai kaksi peräkkäistä 2 tai 3 viikon tai kolmen peräkkäistä 2 viikon työaikajaksoa.
- Jaksotyöaikaa koskevia määräyksiä voidaan soveltaa vain työaikalain 7 §:ssä mainituissa töissä ja toimintayksiköissä, joita ovat mm. sairaalat, huoltolaitokset, terveyskeskukset, ympäri vuorokauden toimivat lasten päiväkodit mukaan luettuna ryhmäperhepäiväkodit ja vammaisten asuntolat, kesäsiirtolat, pakolaiskeskukset, vanhusten palvelutalot sekä kotipalvelu (Työaikalaki 7 § 1 mom. 7 kohta).

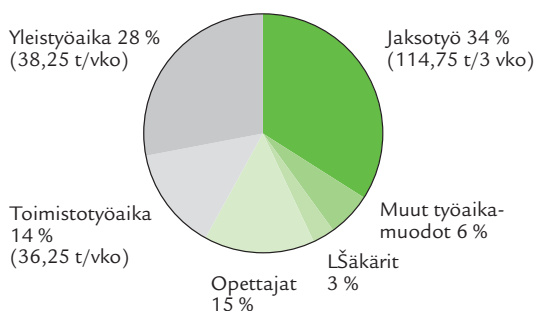
### Ns. muodollinen jaksotyöaika

- Työaika 7 t. 39 min.
- 3 viikon tai 2 viikon työaika on enintään sama kuin edellä.
- Käytetään em. sairaaloissa ja huoltolaitoksissa niissä tehtävissä, joissa ei ole tarvetta kolmivuorotyöhön. Lauantai ja sunnuntai ovat pääsääntöisesti säännölliset vapaat.
- Ei varsinaisesti sopimuksen mukainen työaikamuoto.

### Säännöllinen työaika 37 tuntia viikossa

- Työaika 7 t. 24 min.
- Säännöllinen työaika on enintään 37 tuntia viikossa tai keskimäärin mainittu viikkotyöaika enintään 6 viikon ajanjaksossa:
- Seuraavat ammattiryhmät: 1) sairaalafyysikot, -kemistit ja -mikrobiologit, 2) sairaalassa, mielenterveystoimistossa, terveyskeskuksessa, kasvatusneuvolassa, kehitysvammalaitoksessa sekä muussa hoito- ja huoltolaitoksessa työskentelevät psykologit, 3) koulupsykologit, 4) terveyskeskuksen johtavat hoitajat, 5) ylihoitajat (ei koske apulaisylivoitajia), 6) sosiaalityöntekijät ja sosiaaliterapeutit, 7) koulukuraattorit, 8) terveystarkastajat sekä pääasiassa terveys- ja ympäristöolojen, valvontatehtävissä toimivat kemistit, laborantit ja maidontarkastajat (näytteidenottaja, mikroskopisti, maidontarkastaja) sekä 9) mielenterveystoimistossa työskentelevä hoitohenkilökunta.

Kunnallinen henkilöstö työaikamuodoittain 2007 (%)



Lähde: Kunnallinen työmarkkinalaitos

# Teknisen sektorin kuulumisia

**K**unnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS-07) mukaisten 1.5.2009 järjestely- ja samapalkkaerien paikallisneuvottelut ovat käynnissä. Samaan aikaan uuden TS-sopimuksen tavoiteasettelu on ajankohtaisista: neuvottelut käydään näillä näkymin syksyllä.

Sopimuskauden aikana työnantajan kanssa päästiin jo varsin pitkälle sopimuksen sitovuuden (voidaan maksaa – on maksettava) parantamisessa. Samoin yhteinen näkemys on löytynyt siitä, että sopimuksessa on oltava selkeät ohjeet paikallisiksi arviointijärjestelmiksi. Näistä tavoitteista pidämme edelleen kiinni. Neuvotteluissa tulee eteen ammattialalisan, henkilökoh- taisen lisän ja betoninsuojauspykä- län roolit.

Julkisalan koulutettujen neuvot- telujärjestö JUKO päättää TS:n so-

pimustavoitteista. JUKO-KTN -yh- teistyösopimuksen mukaisesti ta- voitteista neuvotellaan myös KTN:n kanssa ja pyritään yhteiseen linjaan. Joka tapauksessa TS-sopimusta on kehitettävä, kuten nyt voimassa olevassa sopimuksessa on todettu.

JUKO-KTN -yhteistyösopimus antaa myös mahdollisuuden pai- kalliseen yhteistoimintaan siten, että jukolaiset järjestöt voivat liittyä KTN:n paikallisyhdistyksiin. Sen jäl- keen, kun Kunta-TEK (entinen KIA) siirtyi KTN:stä TEKkiin, näitä liit- tymisiä on tehty useita muutaman hiljaisen vuoden jälkeen. TEK on myös kehittämässä ja parantamas- sa omaa paikallistoimintaansa. ■

Anja Helin  
asiamies  
Tekniikan Akateemisten  
Liitto TEK ry

Hyvää kesää  
Kuntatiimin lukijoille!

## 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

Suvi Liikkanen, asiamies  
puh. (09) 2511 1663  
suvi.liikkanen@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

### Suomen Ekonomiliitto SEFE

Kosti Hyypä, asiamies  
puh. 0201 299 253  
kosti.hyypa@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

www.tradenomiliitto.fi

### Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

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