

KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE 4/2006



Marraskuu 2006

Sisältö

Takana vilkas edunvalvontavuosi	sivu 1
KVTES:n sukupuolivaikutukset arvioitiin	sivu 2
Mitä on suvaus?	sivu 2
Kunta- ja palvelurakennemuutoksessa siirryttiin uuteen vaiheeseen	sivu 3
Työnantajalla halua murentaa teknisten palkkausjärjestelmää	sivu 4

Takana vilkas edunvalvontavuosi

Kuluneena vuonna esillä on ollut isoja kysymyksiä sekä yleisesti työmarkkinoilla että erityisesti kuntasektorilla. Työministeriön nimeämän määraikaistyöryhmän raportin valmistuttua selvitysmies Palanko-Laakan ehdotukset herättivät paljon kiivasta keskustelua.

Vuoden aikana tuli voimaan kaikkia työntekijöitä koskeva uusi työsuojelun valvontalaki, mikä on luonut enemmän mahdollisuuksia työsuojelun periaatteiden toteutukseen ja valvontaan. Työpaikoille on valittu myös uudet työsuojeluvaltuutetut, joiden nelivuotinen toimikausi kestää vuoden 2009 loppuun.

Myös yhteistoimintaan liittyvän lainsäädännön ympärillä on kiehunut. Yksityisen sektorin uusi kattavampi yhteistoimintalaki sai Suomen hallitukselta hyväksyntänsä vasta marraskuun alussa.

Myös kuntasektorille on pohdittu kattavampaa yt-lakia muiden sektoreiden tapaan. Kunnallinen työmarkkinalaitos katsoi pelkän yleissopimuksen riittävän edelleen, kun taas

pääsopijajärjestöt näkivät velvoittavamman lainsäädännön olevan ehdoton edellytys kuntasektorin muutostilanteissa.

Kuntasektori muutoksissa

Kunta- ja palvelurakenteen uudistamisesta on tullut kuluneen vuoden aikana uutisten arkipäivää. Uudelleenjärjestelyihin on tarjottu rahallisia porkkanoita, mikä onkin saanut monet kunnat aktivoitumaan. Työmarkkinaosapuolten yhdessä laatimat toimintaohjeet selkeyttivät henkilöstön asemaa kuntaliitoksissa. Osa kuntasektorin uudistuksista, kuten palveluiden liikelaitostaminen ja yksityistäminen, eivät kuitenkaan liity puhtaasti kuntaliitoksiin, ja myös niihin kaivattaisiin vastaavia ohjeistuksia.

Teknisen sopimuksen piirissä yhteistyötä on tiivistetty yli keskusjärjestörajojen, kun JUKOn ja KTN:n jo aikaisemmin tekemä yhteistyösopimus on saatu vähitellen paikalliselle tasolle. Riihimäki on ensimmäinen

paikkakunta, jonne voidaan valita teknisen sopimuksen piiriin JUKOn ja KTN:n yhteiset luottamusmiehet.

Järjestökentässä merkittävin uudistus on Uuden Insinööriliiton todennäköinen muodostuminen 2007 alusta alkaen, mikä vaikuttanee muihin teknisen sopimuksen piirissä toimiviin akavalaisiin liittoihin jo loppuvuoden 2006 aikana.

Ensi vuodesta tulee vähintäänkin yhtä mielenkiintoinen jo tuponeuvotteluiden vuoksi.

Toivotan kaikille lukijoille iloisia joulun odotusta ja satoisaa tulevaa vuotta!



*Suvi Päivinen
Asiamies
Luonnontieteiden
Akateemisten
Liitto LAL*

KVTES:n sukupuolivaikutukset arvioitiin

Palkansaajajärjestöt löysivät sopimuksesta useita syrjiviä säännöksiä. Työnantaja oli toista mieltä.

Viime tuossa työmarkkinaosapuolet suosittelivat jäsenliitoilleen, että työehtosopimusten sukupuolivaikutuksia arvioitaisiin eli suvattaisiin järjestelmällisesti. Tämän kehotuksen seurauksena kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES suvatettiin viime keväänä.

Työnantajapuoli eli Kunnallinen työmarkkinalaitos ilmoitti suvauksen jälkeen, ettei se katso nykyisessä KVTES-sopimusmääräyksissä olevan tasa-arvolain välittömän tai välillisen syrjintäkiellon vastaisia määräyksiä.

Palkansaajajärjestöt, kuten Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO puolestaan katsoivat, että KVTES:stä löytyi useampiakin säännöksiä, jotka johtavat käytännössä sukupuolten väliseen erilaiseen kohteluun sopimusta sovellettaessa.

Vuosilomalaskennassa epäkohtia

JUKOn puolesta työryhmään osallistunut OAJ:n työmarkkina-asiamies Kristiina Johansson pitää sopimuksessa tärkeimpänä korjausta vaativana epäkohtana vuosilomalaskennan siirtymistä B-taulukkoon perhevapaan vuoksi.

KVTES:n määräys siitä, että henkilöön sovelletaan B-taulukkoa, ellei hän lomavuoden lomakautena ole töissä kuutta työpäivää, johtaa vuosiloman lyhenemiseen perhetilanteen vuoksi. Tämä on tasa-arvolain ja EU-tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella kiellettyä syrjintää. Näin ollen tämä KVTES:n määräys tulisi viipymättä muuttua sellaiseksi, ettei perhevapaalla olleiden vuosiloma lyhene.

Palkansaajajärjestöt huomauttavat myös, että KVTES:n määräys, jonka mukaan vuosiloma voidaan

määrätä perhevapaan (paitsi palkallisen äitiysvapaan) kanssa samanlaisesti, syrjii perhevapailla olevia. Vaikka vapaalla oleva saa rahallisesti saman etuuden kuin vuosilomansa muuna ajankohtana pitävä, lyhentää vuosiloma tosiasiallisesti perhevapaan pituutta.

Muita ongelmallisia määräyksiä olivat mm. koulutuksen lukeminen työaikaan sekä päivittäisten lepoaikojen soveltamisohjeet. Palkansaajajärjestöjen mukaan miesten ja naisten kohdalla on käytännössä eroa siinä, millainen koulutus luetaan työaikaan. Eroa on myös koulutuskustannusten korvaamista koskevissa käytännöissä.

Lisäksi päivittäisten lepoaikojen soveltamisohjeet siitä, milloin lepoaikaa ei voida virka- tai työtehtävien laadun vuoksi järjestää, ohjaavat rajaamaan työaikaan ruokailun mahdollisuuden vain miesvaltaisille aloil-

le. Esimerkkinä tällaisesta poikkeustilanteesta näet mainitaan vain "koneiden jatkuva tarkkailu tai muu vastaava syy".

KVTES:n päälainjoista neuvotteleva Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen pääneuvotteluryhmä eli yleinen neuvotteluryhmä on saanut keväällä 2006 tehdyn suvaus-raportin käsiteltäväkseen ja todennut, että raportissa mainittuihin seikkoihin palataan mahdollisesti seuraavan sopimuskierroksen aikana. Tällä hetkellä neuvotteluryhmässä ei olla valmiita parantamaan KVTES:n määräyksiä, etenkin jos muutokset tuottaisivat kustannuksia. ■

*Sanna Knuuti
Työsuhdelakimies
Tradenomiliitto TRAL*

Mitä on suvaus?

Sukupuolivaikutusten arvioinnissa eli suvauksessa tulee perusteellisesti pohtia ja selvittää, onko työehtosopimuksen määräyksillä erilaisia vaikutuksia miehiin ja naisiin. Syrjiviä voivat olla myös näennäisesti neutraalit säännökset. Suvauksen perusteella pyritään siihen, että työehtosopimuksen mahdolliset syrjivät määräykset paikannettaisiin ja muutettaisiin sellaisiksi, ettei työehtosopimusta sovellettaessa aiheutettaisi välillisesti syrjiviä sukupuolivaikutuksia.

Tasa-arvolaki kieltää sekä vä-

littömän että välillisen syrjinnän sukupuolen perusteella. Välillistä syrjintää voi tapahtua, jos henkilöt asetetaan eri asemaan sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla. Syrjintää tapahtuu, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Välillisenä syrjintänä pidetään myös eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Kunta- ja palvelurakennemuudistuksessa siirryttiin uuteen vaiheeseen

Puitelaki ohjaa nyt kuntauudistusta. Laki määrittää, että valmistelu on tehtävä henkilöstön kanssa yhteistoiminnassa.

Kunta- ja palvelurakennemuudistuksen toinen vaihe käynnistyi syksyllä. Syyskuussa syntyi sopimus puitelaiksi ja lokakuussa käynnistyi uudistuksen valmisteluvaihe, joka päättyy täytäntöönpanon aloittamiseen vuoden 2009 alusta.

Syksyn aikana valmistellaan puitelain sisältö ja lain tavoitteita konkreettinen asetusta. Tarkoituksena on saada puitelaki voimaan 1.1.2007 alkaen. Laki olisi määräaikainen ja se olisi voimassa vuoden 2012 loppuun.

Palveluille laajaa väestöpohjaa

Kunta- ja palvelurakennemuudistus toteutetaan vahvistamalla kuntarakennetta kuntaliitoksilla tai liittämällä osia kunnista toisiin kuntiin. Kuntaliitoksissa kannustetaan asukasmäärältään suurempiin, useita kuntia käsittäviin ja nopeasti toteutettaviin hankkeisiin.

Palvelurakenteita vahvistetaan mm. määrittämällä laajaa väestöpohjaa edellyttäviä palveluja ja lisäämällä kuntien yhteistoimintaa.

Perusterveydenhuollosta ja siihen kiinteästi liittyvistä sosiaalitoimen tehtävistä vastaavassa kunnassa tai yhteistoiminta-alueessa olisi oltava vähintään 20 000 asukasta. Vastuu ammatillisesta koulutuksesta edellyttäisi vähintään 50 000 asukkaan väestöpohjaa.

Jokaisen kunnan tulee lisäksi kuulua kuntayhtymään, jonka vastaa erikoissairaanhoidolaissa ja kehitysvammaisten erityishuollosta annetussa laissa määritetyistä palveluista.

Kaikkien kuntien on vastattava 31.6.2007 mennessä puitelain asetuksessa esitettäviin kysymyksiin kunnan suunnitelmasta selvitä talouden, henkilöstövoimavarojen ja palvelurakenteiden haasteisiin vuoteen 2025 saakka.

Kunnilta valtiolle siirytävät tehtävät

Kunnilta valtiolle siirytävät tehtävät

Esityksessä ehdotetaan eräiden tehtävien järjestämistä tai rahoitusvastuun siirtämistä kunnilta valtiolle. Tällaisia tehtäviä olisivat kuluttajaneuvonta, elatustuki, holhustoimen edunvalvonta, ulkomailla asuvien terveydenhuolto, lasten seksuaaliseen hyväksikäyttöön liittyvät selvitykset ja oikeuspsykiatriset selvitykset. Sen sijaan hallitus on luopunut ammattikorkeakoulujen asemaa koskevista esityksistä.

Pääkaupunkiseutu ja maakuntakeskukset

Pääkaupunkiseudun ja maakuntakeskusten ympäryskuntineen on laadittava suunnitelma maankäytön, asumisen ja liikenteen yhteensovittamisesta sekä siitä, miten palvelujen käyttöä kuntarajat ylittäen parannetaan. Yhteistyösuunnitelmat on esitettävä 31.8.2007 mennessä.

Näin kuntauudistus etenee

Suunnitteluvaihe
toukokuu 2005 – syyskuu 2006

Täytäntöönpanon valmisteluvaihe
lokakuu 2006 – joulukuu 2008

Täytäntöönpanovaihe
tammikuu 2009 – joulukuu 2021

Lain valmistelussa erityistä poliittista kädenvääntöä käytiin 16 maakuntakeskuksen ympäristökuntien nimeämisestä. Lopullinen lista sisältää lähes 100 kunnan nimet.

Uudistuksen vaikutukset kuntien henkilöstöön

Toteutuessaan kunta- ja palvelurakennemuudistus merkitsee suuria organisatorisia ja palveluiden järjestämistapaa koskevia muutoksia. Nämä vaikuttavat olennaisesti henkilöstön sijoittumiseen, tehtäviin ja oikeuksiin.

Puitelakiin on kirjattu, että uudistuksen valmistelu tulee toteuttaa yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Esitys turvaa henkilöstön palvelussuhteiden pysyvyyden uudistuksessa. Viiden vuoden irtisanomissuojan edellytyksenä on, että työntekijä suostuu tarvittaessa ottamaan vastaan työnantajan hänelle osoittaman soveltuvan uuden työtehtävän tai viran. Henkilöstön tehtävät, työn tekopaikka ja palkka saattavat kuitenkin muuttua.

Muutokset työehdoissa vaativat asian käsittelyä paikallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa. Luottamusmiesten kautta on tuotava esille kysymyksiä, joissa on epäilyjä työsuhteen ehtojen heikentymisestä. Henkilöstöjärjestöjen tavoitteena on saada muutoksesta myönteinen prosessi, jossa avoimen tiedotuksen ja yhteistoimintamenettelyn kautta työn teon ehtoja ja edellytyksiä parannetaan. ■

Jaakko Korpisaari
Asiamies
Akavan Erityisalat

Työnantajalla halu ja murentaa teknisten palkkausjärjestelmää

Valmistautuminen seuraavan sopimuskierron neuvotteluvaiheeseen on pikkuhiljaa alkamassa myös kunnallisen teknisen henkilöstön virkaja työehtosopimuksen osalta. Kunnallinen työmarkkinalaitos KT on esittänyt alustavia kaavailujaan lähinnä palkkausjärjestelmän kehittämistä alkusyksyn aikana käydyissä työryhmäkeskusteluissa.

KT:n näkemyksen mukaan TS-sopimuksen tulisi profiloitua kehittämällä voimassa olevaa palkkausjärjestelmää joustavan ja kannustavan sekä tehokkuutta ja tuloksellisuutta korostavan mallin suuntaan. Työnantajan näkemys pitää sisällään järjestelmän yksinkertaistamisen ja palkkaelementtien vähentämisen. On väläytelty jopa yksilölliseen hinnoitteluun perustuvaa "könttäpalkka-mallia".

Ajatus tuottavuuden lisäämisestä on sinänsä kannatettava, mikäli ajatuslogiikka tähän suuntaan kulkee työn kannustavuuden lisäämisen kautta. Tuottavuus-ajattelun sisältö julkisella sektorilla riippuu kuitenkin näkökulmasta ja näin ollen käytännössä etujärjestön nimestä.

Tuottavuuden korostaminen ei palkansaajajärjestöjen mielestä voi tarkoittaa palkkakehityksen jumittamista, henkilöstövähennyksiä tai työnteon kannustavuuden heikentämistä. Neuvottelujen yhdeksi lähtökohdaksi tuleekin ottaa tulospalkka-järjestelmän kehittäminen ja hyvien käytäntöjen tuominen järjestelmän

käyttöönottoa harkitsevien tietoon.

Teknisten sopimuksen palkkausjärjestelmä on toki moniosainen vaatavuusryhmittelyineen ja lisineen. Käytäntö on kuitenkin osoittanut, että kolmiportainen vaatavuusryhmittely on kunnissa vain runko, jonka pohjalta monet useamman portaan järjestelmät on toteutettu.

Järjestelmän joustavoittaminen ja yksinkertaistaminen ei siis käytännössä tule jalkautumaan käytännön tasolle kovin nopeasti. Yksinkertaistamisen sijaan kuntatyönantajan tulisivat keskittyä kannustavuuden ja palkkakilpailukyvyyn lisäämiseen.

Järjestelmän pohjana olevan tehtäväkohtaisen palkan osalta sopimuksessa on mukana kattava soveltamisohje. Järjestelmän oikeaoppinen käyttö vaatii kuitenkin soveltajien kouluttamista ja paikallista neuvottelukulttuuria.

Tehtävän arvioinnin ja toisaalta sopimuksessa olevan henkilökohtaisen lisän perusteiden arvioinnin sisältämä kahtiajaottelu (tehtävä – henkilö) toimii kehikkona, jota ei keskustason sopimusratkaisulla sovi murentaa. Kannustavuutta, tehokkuutta ja tuloksellisuutta tulisivat tuoda paikalliselle tasolle tukemalla nykyistä järjestelmää ja kehittämällä tulos-elementin käyttöä järjestelmän kolmantena peruspilarina.

Samuli Myllyharju

Asiamies

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIET

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

Insinööriliitto IL

Juha Särkkä, asiamies
puh. 0201 801 843
juha.sarkka@insinooriliitto.fi
www.insinooriliitto.fi

Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Suvi Päivinen, asiamies
puh. 0207 489 497
suvi.paivinen@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, työsuhdeasiamies
Puh. (09) 5844 4206
kirsi-marja.valariutta@safa.fi
www.safa.fi

Suomen Ekonomiliitto – SEFE

Riikka Rönkkö, asiamies
puh. 0201 299 286
riikka.ronkko@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