

# KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE 3/2005



Syyskuu 2005

## Sisältö

Tasa-arvon toteutuminen edistyy? .....	sivu 1
Uusi luottamusmieskausi 1.8.2005 – 31.7.2008 .....	sivu 2
Kun lomautus uhkaa .....	sivu 2
Työllistymisohjelmalla korotettua työttömyyspäivärahaa .....	sivu 3
Liikelaitoksesta osakeyhtiöksi – Mitä ainakin pitää ottaa huomioon? .....	sivu 4

## Tasa-arvon toteutuminen edistyy?

Kesälomat ovat historiaa ja on taas aika keskittyä työhön. Tänä syksynä askarrellaan tasa-arvosuunnitelmien parissa.

Naisten ja miesten oikeudet ja velvollisuudet ovat yleensä lakien mukaan samanlaiset. Kuitenkin käytännössä naisten ja miesten asema on eri elämänalueilla erilainen. Ero näkyy varsinkin työelämässä: naiset ovat yleensä huomattavasti heikommissa ammattiasemassa ja heidän mahdollisuutensa edetä työssään ovat kehnommat. Nämä erot ovat pysyneet varsin samanlaisina vaikka yhteiskunnassa on muuten tapahtunut viime vuosikymmeninä suuria muutoksia.

Työmarkkinat ovat jakautuneet miesten ja naisten aloihin. Vain 15 % suomalaisista työskentelee aloilla, joilla on suunnilleen saman verran naisia ja miehiä. Työmarkkinoiden kahtiajakautuminen, työkokemus tai koulutus eivät yksin selitä palkkaeroja – jotka ovat edelleen 18 prosentin luokkaa miesten hyväksi – palk-

kaerot johtuvat siis myös sukupuolesta.

Kesän alussa astui voimaan uusi tasa-arvolaki. Muutoksessa tehtiin lain laaja kokonaisuudistus. Keskeisintä on tasa-arvolain uudistaminen vastaamaan Euroopan unionin lainsäädännön asettamia vaatimuksia. Lain valmistelussa otettiin huomioon myös muiden Pohjoismaiden tasa-arvolainsäädännön kehitys. Lisäksi lain soveltamisessa kotimaassa ilmenneet ongelmat johtivat eräisiin täsmennyksiin.

Keskeisimpiä uudistuksia ovat lain sisältämät täsmennykset tasa-arvosuunnittelua koskeviin säännöksiin. Aiemmin laissa ei ollut tarkempia määräyksiä tasa-arvosuunnitelman sisällöstä tai siitä, miten sen toteutumista seurataan. Nyt lisäksi tasa-arvosuunnittelun tehosteenä on mahdollisuus asettaa uhkasakko työnantajalle, joka laiminlyö suunnittelovelvollisuuden tasa-arvovaltuutetun antaman kehotuksen jälkeenkin.

Edistyykö tasa-arvon toteutuminen uuden lain myötä? Ainakin uudistunut laki antaa työpaikoille aikaisempaa täsmällisempää ohjausta.

Yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus edellyttää, että tasa-arvo toteutuu ja sukupuoleen perustuva syrjintä estetään kaikilla yhteiskuntaelämän aloilla ja että syrjitylle taataan tehokas oikeussuoja.

Hyvää syksyä kaikille ja työn iloa!

Anja Helin  
Asiamies  
Tekniikan  
Akateemisten  
Liitto TEK



# Uusi luottamusmieskausi 1.8.2005 – 31.7.2008

Akavalaisia julkisen sektorin työntekijöitä edustavat Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n luottamusmiehet on valittu uudelle kolmivuotiselle kaudelle 1.8.2005 – 31.7.2008. JUKO ry:n luottamusmiehiä kunnissa ja kuntayhtymissä on yhteensä noin 1 800.

Luottamusmiehet edustavat JUKOn jäsenliittojen jäseniä työnantajan kanssa käytävissä neuvotteluissa. Luottamusmiehet ovat mm. mukana paikallisesti työpaikoilla neuvottelemassa järjestelyerien jakamisesta, eri palkanosien edellyttämien vaatuuksien määrittämisestä ja ratkaisemassa erimielisyyteen johtaneita soveltamiskysymyksiä.

Luottamusmiestehtävässä toimitaan Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n edustajana, ei pelkästään oman liiton nimissä. Edustettava luottamusmiesalue on useimmiten sellainen, että mukana on usean jukolaisen liiton jäseniä.

## Neuvotteluissa huomioitava eri ammattiryhmien tavoitteet

Tavoitteena on, että jokaisella ammattiryhmällä on mahdollisuus vaikuttaa omaa ryhmää koskevissa palkkaukseen, tehtävien vaativuuden määrittämiseen ja muissa edunvalvontaan liittyvissä asioissa. Eri ammattiryhmien edunvalvonnan onnistumiseksi tulee huolehtia siitä, että eri ryhmillä on mahdollisuus esittää mielipiteensä ko. tehtävää koskevissa kysymyksissä.

Neuvotteluoikeudet omaava JUKOn pääluottamusmies edustaa yleensä suurinta ammattiryhmää – kunnissa opettajia ja kuntayhtymissä lääkäreitä. JUKOn pääluottamusmiehen tietoon on saatettava aktiivisesti eri ammattiryhmien tavoitteet. Eri alojen edustavuus voi-

daan toteuttaa myös niin, että oman alansa ulkopuolella käytävissä neuvotteluissa pääluottamusmies käyttää asiantuntijoina muiden alojen luottamusmiehiä tai työntekijöitä.

Etenkin paikallisia järjestelyeriä neuvoteltaessa on tarve saada esille eri ammattialojen näkemykset omasta tilanteestaan. Tarvittaessa voidaan muodostaa paikallisia edunvalvonnan taustaryhmiä, joissa JUKOn edustamat eri ammattiryhmät voivat tuoda tavoitteitaan esille. Tällaisena ryhmänä voi toimia JUKOn luottamusmiesten yhteistyöryhmä tai esim. asiakohteisesti koolle kutsuttu tiettyä ammattinimikettä koskeva kokous.

Liiton tavoitteet paikallisten järjestelyerien suuntaamiseen saat liiton asiamieheltä.

## Myös oma vastuu tärkeää

Jos et tiedä omaa luottamusmiestäsi, niin kysy asiaa JUKOn pääluottamusmieheltä. Pääluottamusmies saa tiedon edustamiensa jäsenten määräästä työnantajalta. Jos maksat jäsenmaksusi itse – työnantaja ei siis pidätä ay-jäsenmaksua suoraan palkastasi – sinun tulee itse ilmoittautua pääluottamusmiehelle.

Oman työn järjestelyihin liittyvistä kysymyksistä on neuvoteltava esimiehen kanssa. Työehtosopimuksen soveltamiseen tai omaan palkkaukseen liittyvissä kysymyksissä neuvotele esimiehesi ja luottamusmiehen kanssa. Luottamusmies voi neuvotella jäsenen puolesta mm. palkkauksen tarkistamisesta.

Tiedon työpaikkasi pääluottamusmiehestä saat tarvittaessa myös liittosi asiamiehen kautta.

*Jaakko Korpisaari  
Asiamies  
Akavan Erityisalat ry  
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi*

## Kun lomautus uhkaa

Lomautus on yksi keino hakea säästöjä kunnan talouteen. Lomauttaminen on mahdollista tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä. Se on irtisanomiseen verrattuna kuitenkin tilapäinen ratkaisu. Lomautus voidaan tehdä määräajaksi tai toistaiseksi. Tyypillinen lomautusai-ka kuntasektorilla on kuitenkin yhdestä neljään viikkoa.

Ennen lomautusilmoituksen antamista työnantajan on käytävä yhteistointaneuvottelut luottamusmiehen kanssa. Neuvotteluissa selvitetään lomautuksen perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Vaihtoehtoina lomautuksille työnantaja on esittänyt mm. lomarahojen vaihtoa vapaaksi. Tähän JUKO ry ei ole suostunut, koska se katsoo, että lomarahojen vaihtoa ei tule käyttää säästökeinona.

Yt-neuvotteluille on varattava aikaa 7 päivää. Mikäli lomautus olisi niin laaja, että se kohdistuisi yli 10 työntekijään yli 90 päiväksi, on neuvotteluaika 6 viikkoa. Näin laajoja lomautuksia kunnat eivät kuitenkaan yleensä tee.

Kun yt-neuvottelut on käyty, työnantaja voi antaa lomautusilmoituksen. Ilmoitusaika on yksi kuukausi, lomautus voi alkaa siten aikaisintaan kuukauden kuluttua lomautusilmoituksen antamisesta. Lomautusilmoituksen saatua jokaisen on toimitettava se paikalliseen työvoimatoimistoon, jossa työntekijälle annetaan ohjeet päivärahan hakemista varten. Lomautetulla työntekijällä on oikeus ansiosidonnaiseen päivärahaan seitsemän työpäivän pituisen omavastuuajan jälkeen. Korkeintaan seitsemän päivää lomautettava ei siis saa ansiosidonnaista päivärahaa.

*Seppo Rautiainen  
Lakimies  
Akavan Erityisalat  
seppo.rautiainen@akavanerityisalat.fi*

# Työllistymisohjelmalla korotettua työttömyyspäivärahaa

Työttömyysturvalaki ja laki julkisesta työvoimapalvelusta muuttuivat 1.7.2005 alkaen. Työttömille voidaan nyt maksaa työllistymisohjelmaan liittyen työllistymisohjelmallisaa, joka käytännössä merkitsee korotettua työttömyyspäivärahaa. Kokonaisuus liittyy muutosturvaan, josta sovittiin tulopoliittisissa neuvotteluissa syksyllä 2004.

## Työllistymisohjelman saa, mikäli

- työntekijän työsuhde on irtisanottu tuotannollisista tai taloudellisista syistä ja työssäoloaika on ollut saman tai eri työnantajien palveluksessa vähintään kolme vuotta tai
- työntekijän määräaikainen työsuhde yhteen työnantajaan on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kolme vuotta tai
- työntekijä on ollut samaan työnantajaan määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana tai
- lomautettu työntekijä on irtisanoutunut lomautuksen kestätyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää ja työssäoloaika on ollut vähintään kolme vuotta.

## Työnantajan velvollisuutena on

- selvittää taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanottavalle työntekijälle, minkälaisia palveluja työntekijällä on mahdollisuus saada työvoimatoimistolta
- ilmoittaa työvoimatoimistolle irtisanomisesta, kun irtisanotun työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään kolme vuotta.

## Työllistymisohjelma laaditaan työvoimatoimistossa

- Työvoimatoimisto kertoo palveluistaan, kun työntekijä rekisteröityy (ilmoittautuu) työvoimatoimistoon työnhakijaksi.

- Työvoimatoimisto laatii työllistymisohjelman työnhakijan kanssa viipymättä, kun työnhakija sitä pyytää.
- Pyyntö on esitettävä 30 päivän kuluessa työsuhteen päättymisestä.
- Työllistymisohjelmassa sovitaan mahdollisesta irtisanomiseen liittyvästä yhteistyöstä työnantajan kanssa, sovitaan omatoimisesta työnhausta, selvitetään työnhakijan työllistymis- ja koulutusmahdollisuudet sekä sovitaan muista ammatillisista valmiuksista kehittävästä toimenpiteistä.

## Työllistymisohjelmallisän saaminen edellyttää, että

- työllistymisohjelma on laadittu
- työnhakija on ollut työttömyyskassan jäsen vähintään 10 kuukautta, jona aikana hän on täyttänyt työttömyysturvalain mukaisen työssäoloehdon (43 viikkoa työtä viimeisen 28 kuukauden aikana tai 34 viikkoa työtä viimeisen 24 kuukauden aikana, jos hakija on saanut työttömyysetuutta 1.1.1997 jälkeen)
- työttömyyskassa tutkii muut työllistymisohjelmallisän saamisedellytykset

Esimerkkejä työllistymisohjelmallisälä korotetusta ansioon suhteutetusta etuudesta

Brutto-palkka €/kk	Normaali-ansioetus euroa/kk	Lisällä korotettu etus
1000	702	792
2000	1129	1409
3000	1367	1818
4000	1557	2174
5000	1747	2529

## Työllistymisohjelmallisän hakeminen ja maksaminen

- Työllisyysohjelmallisää voidaan

maksaa omatoimiseen työnhaakuun, työkokeiluun, työnhaakuun liittyvään valmennukseen ja työvoimapolitiittiseen aikuis-koulutukseen yhteensä enintään 185 päivältä 500 päivän enimmäisajan puitteissa.

- Jaksoon voi sisältyä omaehtoisia työnhakua enintään 20 päivää.
- Työllistymisohjelmallisää maksetaan työvoimatoimiston lausunnon mukaisilta jaksoilta.
- Työllistymisohjelmallisää haetaan työttömyyskassalta erillisellä lomakkeella.
- Työllistymisohjelmallisää maksetaan 1.7.2005 alkaen niillekin, joiden työsuhde on irtisanottu ajalla 16.2.-30.6.2005 ja joille on laadittu työllistymisohjelma.

## Työllistymisohjelmallisää ei makseta, jos

- hakija saa koulutuspäivärahaa
- hakija saa päivärahaa 500 päivän jälkeisiltä lisäpäiviltä
- hakija on päätoiminen yrittäjä
- työvoimatoimisto on määrännyt määrääjän, jolta etuutta ei makseta (karenssi).

Lomakkeen työllistymisohjelmallisän hakemista varten saat työvoimatoimistosta tai voit tilata sen Erityisalojen työttömyyskassasta Erkosta tai tulostaa [lomakkeen] kassan kotisivujen kohdasta Etuudet/Lomakkeet.

Muutosturvasta on valmistunut myös esite, joka on mm. AKAVAn sivuilla, [www.akava.fi](http://www.akava.fi). Tietoa myös [www.tyj.fi](http://www.tyj.fi).

Eero T. Anttila

Lakimies

Erityiskoulutettujen työttömyyskassa  
ERKO

[eero.t.anttila@erko.fi](mailto:eero.t.anttila@erko.fi)

# Liikelaitoksesta osakeyhtiöksi

## – Mitä ainakin pitää ottaa huomioon?

Kuntatekniikassa on tapahtunut muutoksia ja tulee tapahtumaan jatkossakin. Pelastustoimi siirtyi kunta-kohtaisesta koko maakunnan kattavaan toteutukseen. Työnantaja säilyi kunta/kaupunki/kuntayhtymänä, virka/työehdot määritellään edelleen kunnan teknisten sopimuksen (TS) perusteella. Toisaalta energiamarkkinainlain takia energialaitoksia muutetaan ainakin osin osakeyhtiöiksi.

Kunta-sektorin luottamusmiehet ovat tottuneet toimimaan tilanteissa, joissa työnantajana on kunta ja joissa sovelletaan kunnallisia sopimuksia sekä kuntalakiä. Osakeyhtiö toimii työsopimuslain, alan työehtosopimuksen ja osakeyhtiölainsäädännön mukaan.

### Luottamusmiesvalinnat viivyttämättä

Kunnallisen yleissopimuksen mukaan muutos liikelaitoksesta osakeyhtiöksi pitää käsitellä yhteistoimintamenettelyssä jo asian valmisteluvaiheessa ainakin niiden henkilöiden tai heidän edustajiensa kanssa, joita muutos koskee. Pelkkä kuntalain tarkoittama päätöksenteko ei riitä.

Yhtiöittämisen myötä työnantaja muuttuu kunta/kaupunki/kuntayhtymästä osakeyhtiöksi ja työehdot määritellään muun työehtosopimuksen kuin kunnan TS:n perusteella. Se mihin työnantajaliittoon osakeyhtiö liittyy, määrittää, ketkä ovat jatkossa sopijaosapuolia sekä liitto- että paikallistasolla.

Osakeyhtiöön pitää neuvotella luottamusmies- ja YT-järjestelmä sekä turvattava edunvalvonnan kannalta tietojen saanti. Osakeyhtiöön siirtymisen jälkeen luottamusmiesvalinnat on tehtävä viivyttämättä, jotta paikallinen sopiminen jatkuu.

Liikkeenluovutusmääräykset koskevat muutoshetkeä, mutta pidempi turva on sovittavissa. Jos esimerkiksi työaika muuttuu pidemmäksi, pitää sopia miten pidennys korvataan. Kunnan vuosilomamääräyksissä ja vuosilomalain pykälissä on eroja. Kuntasopimuksen mukaan esimerkiksi lomapäiviä on viikossa 5 ja vuosilomalain mukaan 6. Vanhoilla eli siirtyvillä työntekijöillä vuosilomaetuedut eivät saa heikentyä.

Lähellä eläkeikää olevien osalta pitää muutostilanne käydä erityisen tarkasti läpi, jottei tule yllätyksiä. Joissakin tapauksissa on sovittu, että tällaiset henkilöt eivät siirry osakeyhtiöön vaan jäävät kunnan ja kunnallisen eläkejärjestelmän piiriin.

### Apua ja tukea saa liitoista

Suurin osa muutostilanteesta voidaan ja pitää sopia ennen yhtiön perustamista ja viimeistään ennen henkilöstön siirtymistä osakeyhtiön palvelukseen.

Luottamusmiesten tehtävä on muutostilanteessa selvittää, keitä asia koskee ja millaisilla ehdoilla henkilöstö työskentelee. Yhtiöittämisen myötä täytyy tehdä ainakin edellä kuvattuja sopimuksia siirrosta.

Jos luottamusmies tuntee tilanteessa epävarmuutta, on hänen syytä olla yhteydessä liittoihin avun saamiseksi. Apua saa esimerkiksi tarvittavien sopimusten neuvotteluihin ja juridiseen tarkistamiseen.

*Juha Särkkä  
Asiamies  
Insinööriliitto IL ry  
juha.sarkka@insinooriliitto.fi*

#### LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIEHET

##### 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

Tuula Paalimäki, apulaispääsihteeri  
puh. 09 5844 4210  
tuula.paalimaki@safa.fi  
www.safa.fi

##### Suomen Ekonomiliitto – SEFE

Sari Nupponen, asiamies  
puh. 0201 299 253  
sari.nupponen@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

Kirsi-Marja Valariutta, asiamies  
puh. (09) 622 68540  
km.valariutta@ykl.fi  
www.ykl.fi