

# KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE 4/2005



## Sisältö

Vuosisadan uudistus .....	sivu 1
Kunta- ja palvelurakennehanke puhuttaa .....	sivu 2
Työsuojeluvaltuutettu edistää työhyvinvointia .....	sivu 3
TS-kysely: Palkkaryhmät edelleen tarpeellisia .....	sivu 4

Joulukuu 2005

## Vuosisadan uudistus

Kun ei toimita vapaaehtoisesti niin sitten "pakolla". Kuntarakenteen uudistamisesta on puhuttu vuosia, mutta kuntaliitoksia on toteutettu niukasti. Samoin kuntien yhteistyöjärjestelyjen tulokset ovat jääneet odotettua niukemmiksi.

Sisäasiainministeriö valmistele nyt kovalla kiireellä kunta- ja palvelurakennemuutosta. Tavoitteena on, että uusi järjestelmä on käytössä jo vuonna 2009. Uudistushanketta on luonnehdittu vuosisadan merkittävimmäksi paikallishallinnon uudistukseksi. Sitä se varmasti onkin, mutta siihen nähden uudistukselle on asetettu melko kireä aikataulu.

Mistä hankkeesta sitten on kysymys? Väestö vanhenee ja sen myötä palvelutarpeet kasvavat erityisesti hoitoalalla. Ikärakenteen muutos heijastuu työvoiman saatavuuteen. Palveluihin kohdistuvat vaatimukset kasvavat käyttäjien koulutustason ja varallisuuden kasvaessa. Väestön kasvu keskittyy harvoihin kasvukes-

kuksiin. Kuntien talous on kiristynyt. Nykymentolla loppuvat joiltakin kunnilta rahat eikä kuntalaisille voida tarjota kuntien vastuulla olevia peruspalveluita. Tästä on jo selviä merkkejä olemassa.

Peruspalvelut tulee kuitenkin jatkossakin hoitaa mahdollisimman tasapuolisesti koko maassa. Siksi uudistus on välttämätön, siitä ei lie ne olemassa kovin suurta erimielisyyttä. Mahdollisimman taloudellisen toiminnan varmistaminen vaatii radikaalia kuntien yhdistämistä ja lisääntyvää seutuyhteistyötä, joka tulee nivoa osaksi kuntien palvelustrategiaa.

Uudistushanke käynnistyi aluevaiheella, jossa on käsitelty kolmea pelkistettyä muutosmallia. Annettu- jen linjausten mukaan malleja tulee arvioida alueella niiden omista lähtökohdista käsin. Julkisuudessa on päättäjien suulla vakuutettu, ettei mitään esillä olevaa mallia sovelleta sellaisenaan vaan sovellutuksia sal-

litaan. Nähtäväksi kuitenkin jää, voiko palvelujen tuottamismalli olla erilainen eri puolilla maata?

Hanke etenee vauhdilla ja julkinen keskustelu veloo puolesta ja vastaan. Poliitikot ja virkamiehet kuitenkin viime kädessä päättävät. Valittiinpa sitten mikä hallintomalli tahansa, tulee vastuun hyvinvointipalveluista säilyä kunnilla. Mikään ei tästä huolimatta estä käyttämästä apuna yksityissektorin palveluita.



Tuula Nordström  
Järjestösihteeri  
Agronomiliitto  
[tuula.nordstrom@agronomiliitto.fi](mailto:tuula.nordstrom@agronomiliitto.fi)

# Kunta- ja palvelurakennehanke puhuttaa

Ammattiliittojen näkemyksissä palvelussuhdeturva on kuntahankkeessa taattava aiemman kohtuullisen käytännön mukaisesti. KT puolestaan esittää, ettei turvaa kannata taata.

Kunta- ja palvelurakennemuutos -hankkeen virallisena tavoitteena on, että "nykyisin kuntien vastuulla olevat palvelut saavat riittävän vahvan rakenteellisen ja taloudellisen perustan niiden järjestämisen ja tuottamisen turvaamiseksi tulevaisuudessa.

Uudistuksessa on ehdolla kolme erilaista kuntarakenteen muutosmallia. Nämä ovat vahvojen peruskuntien malli, sosiaali- ja terveystieteiden malli sekä aluekuntamalli.

Hankkeen aluevaiheen 19 maakuntatilaisuutta järjestettiin 11.10. – 2.11. Tilaisuuksiin osallistui yli 7 000 kuntien luottamushenkilöä, työntekijää ja ammattijärjestöjen edustajaa.

Aluevaiheen aikana tarkastellaan alueittain palvelujen tuottamistapaa, mahdollisia järjestämisvastuun siirtämistä kuntien ja valtion välillä (mm. ammattikorkeakoulut, pelastustoimi, huostaanotto, kuluttajaneuvonta) ja kuntarakennetta. Aluevaiheen johtopäätökset on tehtävä helmikuun puoleenväliin mennessä.

Hankeaika päättyi toukokuun lopussa 2006 ja silloin hallituksen tarkoitus tehdä ehdotuksensa hankkeen osalta. Ehdotukset koskevat vaadittavia lainsäädännöllisiä muutoksia (mm. rahoitus-, järjestämis- ja tuottamisrakenteet, kuntajakolaki), jotta uudistukset voidaan toteuttaa vuosien 2008–2009 aikana.

## Kuntien henkilöstö muutoksessa

Kunnallinen työmarkkinalaitos on linjannut kantansa työnantajan näkemyksistä Kuntatyöntekijä 5/2005 -lehdessä (ks. KT:n kotisivut). Työmarkkinalaitoksen linjaukset ovat varsin tiukkoja mm. palvelussuhde-

turvakysymyksessä, jossa KT esittää ettei turvaa kannata taata. Aiempi käytäntö kuntaliitoksissa on yleisesti ollut 5 vuoden palvelussuhdeturva.

Eri kuntien palkkausjärjestelmät voivat olla erilaisia niin tehtäväkohtaisen palkan määrittämisen kuin henkilökohtaisen lisän tai tulospalkkion käytön periaatteiden osalta. KT haluaisi varata järjestelmien yhteensovittamiseen usean vuoden siirtymäajan.

Ammattiliittojen näkemyksissä palvelussuhdeturva on taattava aiemman kohtuullisen käytännön mukaisesti. Palkkausjärjestelmien yhteensovittaminen tulee tehdä mahdollisimman nopealla aikataululla.

Henkilöstön näkökulmasta muutokseen varautumiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Henkilöstön edustajat on otettava mukaan jo varhaisessa vaiheessa muutosten valmisteluun. Muutosten yhteydessä on valmisteltava henkilöstöstrategia, jossa on huomioitava palkka-

usjärjestelmien yhteensovittaminen ja liittyvien kuntien työntekijöiden työehtojen muutokset.

Muutoksen onnistumisen edellytys on, ettei henkilöstö koe työsuhdeturvaansa uhatuksi. Henkilöstön vähennystarve on pyrittävä hoitamaan eläköitymisen ja vapaaehtoisten järjestelyjen avulla. Mahdollinen henkilöstön uudelleen sijoittaminen on toteutettava uudelleenkoulutuksella.

*Jaakko Korpisaari*

*Asiamies*

*Akavan Erityisalat*

*jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi*

## Lisätietoa:

Sisäasiainministeriön hankkeen kotisivut: [www.intermin.fi/kuntaja-palvelurakenne](http://www.intermin.fi/kuntaja-palvelurakenne)  
Kuntaliiton näkemykset: [www.kunnat.net/paras](http://www.kunnat.net/paras)  
Kunnallisen työmarkkinalaitoksen kotisivut: [www.kuntatyonantajat.fi](http://www.kuntatyonantajat.fi)

## Kunta- ja palvelurakennehankkeen eteneminen

- Hankeaika 11.5.2005 – 31.5.2006
- Ehdotukset kuntien ja valtion välisen tehtäväjaon muuttamiseksi 31.12.2005 mennessä
- Aluevaiheen johtopäätökset helmikuun puoleenväliin mennessä
- Ehdotukset palvelujen järjestämisvastuusta ja tuottamistavasta toukokuuhun 2006 mennessä
- Hallituksen ehdotukset touko-kesäkuussa 2006
- Lainsäädännön valmistelu vuoden 2006 aikana
- Muutokset voimaan vuosien 2007–2009 aikana

# Työsuojeluvaltuutettu edistää työhyvinvointia

Korkeasti koulutettujen kohdalla työsuojelutyössä korostuu erityisesti henkinen hyvinvointi. Henkilöstöä edustavat työsuojeluvaltuutetut.

Työsuojelutyöhön kuuluu paitsi työn fyysisen turvallisuuden ja terveyden myös henkisen työhyvinvoinnin edistäminen. Vastuu työturvallisuudesta on työnantajalla, mutta työsuojelu onnistuu ennen kaikkea yhteistyöllä. Työsuojelua toteutetaan yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä.

Työnantajaa yhteistoiminnassa edustaa työsuojelupäällikkö, ja henkilöstön edustajina toimivat työsuojeluvaltuutetut sekä mahdollisesti työsuojeluasiamiehet. Työsuojeluvaltuutetulla on samanlainen irtisanomissuoja kuin luottamusmiehellä.

Työsuojeluvaltuutettu on jäsenenä työsuojelutoimikunnassa, joka toimii työnantajan ja työntekijöiden yhteistyöelimenä työsuojeluasioissa. Työsuojelutoimikunnassa mm. käsitellään työolosuhteiden tilaa ja kehitystä sekä työterveyshuoltoa. Toimikunnan tulee myös suunnitella ja tehdä esityksiä päihteiden aiheutta-

mien haittojen vähentämiseksi työympäristössä.

## Työsuojeluvaltuutetulla ja luottamusmiehellä eri roolit

Työsuojeluvaltuutettu edustaa henkilöstöä nimenomaan työnteon turvallisuutta ja terveellisyttä koskevis- sa asioissa, kun taas muissa asioissa henkilöstön edustajina toimivat luottamusmiehet. Kun siis kyse on työ- ja virkaehtosopimuksen soveltamiseen liittyvästä asiasta, oikea taho on luottamusmies, työhyvinvointiin liittyvissä asioissa puolestaan työsuojeluvaltuutettu.

Ero työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen tehtävien välillä ei kaikissa tilanteissa ole selkeä. Käytännössä pääasia onkin, että ongelmatilanteissa yhteyttä otetaan viipymättä jompaankumpaan henkilöstön edustajaan. Hänen tehtävänsä on ohjata tarvittaessa eteenpäin.

## Uudet valtuutetut aloittavat

Kunnissa ja kuntayhtymissä valitaan uudet, henkilöstöä edustavat työsuojeluvaltuutetut vuoden loppuun mennessä. Nykyisten työsuojeluvaltuutettujen toimikausi päättyy vuoden vaihteessa, ja seuraava toimikausi on nelivuotinen, 1.1.2006 – 31.12.2009.

Työsuojeluvaltuutettujen vaaliin voivat asettua ehdolle kaikki kunnassa virka- tai työsopimussuhteessa valinnan/vaalien toimittamisaikana olevat henkilöt, eivät kuitenkaan työnantajan edustajat. Työsuojeluhenkilöstön vaalit järjestetään siinä tapauksessa, että ehdokkaita on enemmän kuin paikkoja. Äänioikeus on kaikilla vaalikelpoisilla henkilöillä.

Käytännön järjestelyistä sekä ehdokasasettelun että vaalien suhteen vastaavat pääsääntöisesti paikalliset pääluottamusmiehet. Omalta jukolaiselta pääluottamusmiehelläsi saatkin lisätietoa asiasta.

Tarkempaa tietoa työsuojeluhenkilöstön tehtävistä ja valinnasta löytyy myös esimerkiksi työsuojelu- piirien sekä Työturvallisuuskeskuksen Internet-sivuilta:

[www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi)  
[www.tyoturva.fi](http://www.tyoturva.fi)

## Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

Henkilöstöä edustavan työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on mm.

- osallistua työpaikan työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen
- perehtyä työsuojelusäännöksiin, -määräyksiin ja -ohjeisiin
- tarkkailla työpaikan olosuhteita työnteon turvallisuuden ja terveellisuuden näkökulmasta ja ilmoittaa havaituista puutteista esimiehille
- osallistua työkykyä ylläpitävään toimintaan työpaikalla
- osallistua hoitoonohjaustoiminnan kehittämiseen.

*Sari Nupponen*

*Asiamies*

*Suomen Ekonomiliitto -SEFE*

*sari.nupponen@sefe.fi*

# TS-kysely: Palkkaryhmät edelleen tarpeellisia

Osana Teknistä sopimusta 2005–2007 sovittiin, että TS-työryhmä selvittää 31.1.2006 mennessä palkkaryhmien tarkoituksenmukaisuutta. Tarkastelun pohjaksi Kunnallinen työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt sopivat kunnille ja kuntayhtymille tehtävästä kyselystä. Kyselyn jake-lu toteutettiin kuntien palkka-asiamiesten kautta ja heidän piti toimittaa kysely myös allekirjoittajajärjestöjen pääluottamusmiehille.

Kyselyn mukaan palkkaryhmät ovat edelleen tarpeellisia. Niiden poistaminen ei paranna JUKOLAisten palkkakehitystä. Jos palkkaryhmät poistettaisiin, osassa kunnista jouduttaisiin tekemään iso työ uuden järjestelmän luomiseksi. Tällöin palkkaväaristymät voisivat lisääntyä ja päälinjat hämärtyä.

JUKOLAiset pääluottamusmiehet esittävät kuitenkin mm. erityisasiantuntijoiden huomioimista palkkaryhmissä. Palkkaryhmien määrittelyitä ja porrastusta pitää siis muuttaa tukemaan koulutettujen erityisasiantuntijoiden palkkausta.

Palkka-asiamiehistä 56 % pitää palkkaryhmiä tarkoituksenmukaisina. Puolet tehtäväkohtaisen palkan määräytymisjärjestelmistä perustuu erilaisiin pisteytysjärjestelmiin ja runsas 40 % kokonaisarviointiin.

JUKOLAisten pääluottamusmiesten mukaan TS-sopimus sinänsä mahdollistaa paljon. Ongelmat ovat työnantajan maksukyvyssä. Henkilökohtaisesta lisästä piti tulla merkittävä ja kannustava palkanosa, mutta tavoite ei ole toteutunut.

Työnantajista 48 %:n mukaan TS:n palkkausjärjestelmä toimii hy-

vin muuttuvissa tilanteissa. Vastavasti pääluottamusmiehistä vajaan viidenneksen mielestä se toimi hyvin.

Sopimuksen mukaan tehtäväkohtaisen palkan määrittelyn pitää perustua kirjallisiin tehtäväkuvauksiin. Työnantajien vastausten mukaan määrittely perustuu lähes 60 %:lla kirjallisiin tehtäväkuvauksiin. Vieläkin 7 %:lla ei ole kirjallisia tehtäväkuvia.

JUKOLAisten pääluottamusmiesten vastauksissa todetaan mm. että tehtäväkuvaukset on tehty suurpiirteisesti, eikä niitä päivitetä säännöllisesti. Tosiasialliset työtehtävät eivät ilmene tehtäväkuvista.

Palkka-asiamiehistä yli 60 % näkee paikallisen yhteistoiminnan toimivan yleisesti ottaen hyvin TS-sopimuksessa. Pääluottamusmiehistä vajaa kolmannes on samaa mieltä. Vain kolmannes palkka-asiamiehistä näkee muutostarpeita paikallisessa järjestelmässä. Pääluottamusmiehistä sen sijaan näitä tarpeita näkee yli puolet.

Kaikkiaan TS-kyselyyn vastasi yli 300 kuntatyönantajan edustajaa, mutta palkansaajapuolen vastauksia saatiin huomattavasti vähemmän. Vastausten suhteesta voi päätellä, että ilmeisesti kysymyksiä ei ole toimitettu kaikille pääluottamusmiehille. Tämä osoittaa, että paikallisessa yhteistoiminnassa on paljon kehittämistä.

*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