

KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE 2/2012

TOUKOKUU

| | |
|--|--------|
| Kehittämistä ja muutoksia | sivu 1 |
| Työuria venytettävä myös kuntasektorilla | sivu 2 |
| Kansallinen strategia tähtää työurien pidentämiseen | sivu 2 |
| Usein kysyttyä | sivu 3 |
| Erimielisyyttä ts-sopimuksen mukaisesta palkasta? | sivu 4 |

Kehittämistä ja muutoksia

Vaikka kunnan virka- ja työehtosopimukset ulottuvatkin aina 28.2.2014 saakka, maassamme on vireillä monia kehittämis- ja muutosprojekteja, jotka toteutuessaan vaikuttavat kaikkien työelämään.

Maan hallituksen ohjelmaan sisältyy mm. työelämän kehittämisstrategia, josta tarkemmin tässä lehdessä. Toinen hallitusohjelmaprojekti on johtamisen kehittämisverkoston perustaminen, jonka sosiaali- ja terveysministeriö on käynnistänyt yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa. Sen tavoitteena on levittää hyvän johtamisen ja esimiestyön käytäntöjä, luoda laatukriteerit hyvälle johtamiselle julkisella sektorilla, vahvistaa ikäjohtamisen periaatteiden toteutumista päivittäisessä johtamisessa sekä kehittää johtamiskoulutuksen laatua ja tasapuolista saatavuutta.

Myös raamisopimuksen ympärillä on vielä neuvoteltavia asioita. Esimerkiksi neuvottelut yhteisestä näkemyksestä koulutuksen kehittämisen ja kolmen päivän oikeuden osalta eivät ole tätä kirjoitettaessa ratkenneet. Työurien pidentämisen osalta sen sijaan saatiin sopimus aikaan maaliskuussa. Akavalaisen näkemyksen mukaan sen linjaukset pidentävät merkittävästi työuria ja pienentävät näin julkisen talouden kestävyysvajetta.

Kuntasektorin työmarkkinaosapuolet ovat käyneet tuloksellisuuden kehittämis-kampanjaa, jossa kevään aikana oli alueellisia tilaisuuksia. Tavoitteena on, että työnantajan ja henkilöstön intressit yhdistyisivät tuloksellisten palvelujen kehittämisessä.

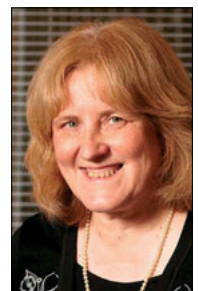
Viimeisenä, muttei vähäisempänä on kiistelty kuntauudistus, jossa tavoitellaan vahvoihin peruskuntiin pohjautuvaa elinvoimaista kuntarakennetta.

Akava ja neuvottelujärjestömme JUKO ovat vaikuttamassa kaikissa näissä kehittämisprojekteissa. Meille on tärkeää se, että henkilöstön asema tulee turvattua muutostilanteissa ja että heidän asiantuntemustaan käytetään suunnittelun kaikissa vaiheissa.

Jatkuva kehittäminen rasittaa usein arjen työtä ja jaksamista. Siksi on oikeus odottaa, että nämä uudistukset konkretisoituessaan johtavat työskentelyolosuhteiden paranemiseen.

Tärkeää on, että kaikki ylätasolla valmistellut hyvät strategiat ja uudistukset jalkautetaan erityisesti sinne, missä niitä kaikkein eniten tarvitaan.

Kesä ja loma tuovat onneksi tauon työnteolle. Silloin meillä on täysi oikeus tehdä jotain ihan muuta tai laiskotella...



Arja Laine, asiamies
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

*Kuntatiimi
toivottaa lukijoilleen
hauskaa kesää!*

Työuria venytettävä myös kuntasektorilla

Moni kuntien asiantuntija tulee lähivuosina eläkeikään, joten työuria tulee koittaa pidentää kaikin keinoin.

Työurien pidentäminen on ajan-kohtaista myös kuntasektorilla. Kuntien palveluksessa olevista noin 420 000 työntekijästä 30 prosenttia jää eläkkeelle vuoteen 2020 mennessä. Samaan aikaan työmarkkinoille tulee entistä pienempiä ikäluokkia. Kunnat joutuvat kilpailemaan osaavasta työvoimasta yksityissektorin kanssa. Erityisen haasteellista on saada terveydenhoitoon ja sosiaalitoimeen koulutettuja asiantuntijoita.

Kuntasektorilla on merkkejä ihmisten halusta jatkaa työssään lakisääteisen eläkeiän saavuttamisen jälkeen. Osittain jatkamishalu voi johtua eläkejärjestelmästä: 63–68-vuotiaiden eläkekertymän superkarttumasta ja toisaalta elinaikakertoimesta, joka vaikuttaa tulevaisuuden eläkkeitä heikentävästi.

Työkyvyttömyyden ehkäisyyn tulee pohtia keinoja. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät ovat paitsi pois työvoimasta, kunnille myös suora taloudellinen rasite. Kunnat maksavat ennenaikaisesti työkyvyttömyyseläkkeelle siirtävistä ns. varhe-maksua. Jos kuntoutuksella, työhyvinvoinnin lisäämisellä, joustavilla työaikajärjestelyillä ja muilla työkykyä ylläpitävillä toimilla ehkäistään tai lykätään työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä, on siitä kunnille suoraa taloudellista hyötyä.

Työuria on pidennettävä myös keskeltä. Erityistä huomiota pitää kiinnittää sairauslomalla olleiden työhönpalukseen. Jotta paluu onnistuisi, pitää työterveyshuollon toimintaa tehostaa. Tällaista tehostamisen varaa on mm. työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyössä.

Työurat tuloksellisuuskampanjan painopisteinä

Entä miten työmarkkinaosapuolet ovat kuntasektorilla käsitelleet työurien pidentämistä ja mitä keinoja asiaan on kehitetty?

KT:n ja pääsopijajärjestöjen keväällä 2011 käynnistämään tuloksellisuuskampanjaan kuuluu olennaisena painopisteinä työurien pidentäminen. Tuloksellisuustyöryhmä ja työuratyöryhmä ovat saaneet asiantuntija-apua Kevasta ja Työterveyslaitokselta. Kuntiin on maaliskuussa 2011 lähetetty KT:n yleiskirjeen liitteenä muistio, jossa käsitellään mm. työhyvinvoinnin taloudellista merkitystä ja ennen-aikaisen eläköitymisen taloudellisia vaikutuksia. Tänä keväänä ovat valmistuneet muistiot tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisystä ja kuntoutuksesta sekä masennuksen varhaisesta havaitsemisesta työpaikoilla.

Työpaikat ovat avainasemassa työurien pidentämisessä. Tuloksellisuuskampanjan jalkauttamiseksi KT ja pääsopijajärjestöt toteuttivat kevättalvella viisi aluutilaisuutta, johon kut-

suttiin alueen kuntien työnantajien ja henkilöstön edustajia.

Mikä on JUKOn kanta?

Edustettavamme ovat korkeasti koulutettuja. He työskentelevät vaativissa asiantuntija- ja esimiestehtävissä. Ammattitaidon ylläpitäminen ja osaamisen kehittäminen auttavat viihtymään ja jaksamaan työssä. Esimiehet tarvitsevat koulutusta koko työuransa ajan. Asiantuntijoiden ja esimiesten osaamisen kehittäminen on ensisijaista, jotta organisaation tavoitteet toteutuisivat. Tämän toivoisimme myös kuntatyönantajien tiedostavan. ■

Simo Kekki

järjestöpäällikkö

Julkisalan koulutettujen

neuvottelujärjestö JUKO ry

Kansallinen strategia tähtää työurien pidentämiseen

Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelmaan sisältyy kirjaus työelämän kehittämisstrategiasta. Kansalliselle työelämän strategialle on asetettu useita tavoitteita. Strategian ja sen pohjalta käynnistettävän kehittämisohjelman tulee nostaa työllisyysastetta sekä parantaa työelämän laatua, työhyvinvointia sekä työn tuottavuutta. Kehittämisohjelman tulee kattaa kaikki toimialat sekä kaikenkokoiset yritykset ja työorganisaatiot.

Työministeri Lauri Ihalainen käynnisti strategian valmistelun marraskuussa 2011 ja strategian loppuraportti hyväksyttiin johtoryhmässä huhtikuussa 2012. Kehittämisstrategian visioksi on asetettu tavoite kehittää suomalaista työelämää siten, että se voidaan arvioida Euroopan parhaimmaksi vuoteen 2020 mennessä. Näin siksi, että työelämän laadusta on tullut yhä tärkeämpi kansantalouden kilpai-

lutekijä. Hyvällä työelämän laadulla ja maineella pystytään houkuttelemaan ammattitaitoista ja osaavaa työvoimaa. Hyvä työelämän laatu nostaa työllisyysastetta ja pidentää työuria.

Neljä painopistettä, neljä tasoa

Kehittämisstrategian loppuraportti määrittää tulevien vuosien suomalaisen työelämän kehittämisen neljä painopistettä. Kehittämistyöllä voidaan tukea työvoiman osaamista, työntekijöiden työhyvinvointia ja terveyttä, parantaa työorganisaatioiden innovointikykyä ja tuottavuutta sekä luotamusta ja yhteistyötä. Toinen strategiassa valittu lähtökohta on, että tuki ja kehittämistoimenpiteet voivat olla erilaisia riippuen siitä millä kehittämis-tasolla kukin työorganisaatio kehittämistukea hakiessaan on.

TYÖELÄMÄN KEHITTÄMISSTRATEGIA 2020

on laadittu laajassa yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön ja työministeri Lauri Ihalaisen johdolla. Johtoryhmään ja sen asettamaan työjaokseen ovat osallistuneet eri ministeriöiden lisäksi kaikkien työmarkkinakeskusjärjestöjen puheenjohtajat ja Tuottavuuden pyöreän pöydän sihteeristö. Lisäksi mukana ovat olleet Tekes, Työterveyslaitos, Työsuojelurahasto ja Työturvallisuuskeskus.

Kehitystasoja on myös neljä. Osa suomalaisista työorganisaatioista on edelleen luokiteltava kuuluvaksi joukkoon, joka ei yllä 'Hyvään perustasoonkaan' asti. Hyvään perustasoon kuuluvat organisaatiot, joissa arjen perusasiat ovat jo kunnossa. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että työpaikalla toimitaan lakien ja työ- ja virkaehtosopimusten mukaan.

Kolmas taso on niin kutsuttu 'Kehittäjä'-taso. Näissä työorganisaatioissa on jo ryhdytty panostamaan kehittämiseen – aluksi vaikkapa yksittäisiin kehittämishankkeisiin. Näissä toimitaan esimerkiksi aktiivisesti työ- ja perhe-elämän yhteen sovittamiseksi. Näissä on myös ymmärretty, että johtamisen ja esimiestyön kehittämiseen tulee panostaa määrätietoisesti.

Neljänteen eli ylimpään luokkaan kuuluvat 'Edelläkävijä'-organisaatiot. Tässä ryhmässä on työorganisaatioita, joiden toiminta on ketterää ja kilpailukykyistä. Ne tuottavat korkeatasoisia palveluita ja tuotteita. Kehittämistyö on jatkuvaa. Näistä työorganisaatioista löytyy innovatiivisia työaikatarkoituksia, joilla voidaan räätälöidä työaikoja työn luonteen ja yksilöllisten tarpeiden mukaan. Kaikkia kehitystasoja on mahdollista löytää kaikilta toimialoilta.

Strategian tehtävänä on toimia eräänlaisena viitekehystenä ja näyttää yleistä työelämän kehittämisen suuntaa. Sen puitteissa on myös tarve käynnistää erilaisia toimenpiteitä, kehittämis- ja rahoitusohjelmia. Suurin haaste on siinä, että todellinen kehittäminen on aina tehtävä työn arjessa eli ihan oikeilla työpaikoilla. Tähän tehtävään tarvitaan palkan-

saaja- ja työnantajajärjestöjä, joilla on jäsenistönsä kautta yhteys oikeille työpaikoille asti. ■

Ulla Aitta
asiantuntija, Akava



Aktiivisen ikääntymisen ja sukupolvien välisen solidaarisuuden eurooppalainen teemavuosi 2012



AINA OIKEA IKÄ!

Eurooppa viettää kuluvaan vuoteen teemalla Aina oikea ikä! Teemavuosi korostaa eri-ikäisten osallistamista ja vahvuuksia sekä elämässä yleensä että työpaikalla.

Monet järjestöt, organisaatiot ja yksittäiset ihmiset ovat jo mukana ideoineen, hankkeineen ja tapahtumineen, joihin voi tutustua teemavuoden nettisivuilla www.ttl.fi/activeaging.

Ennen kaikkea teemavuoden toivotaan toteutuvan paikallisesti kunnissa, organisaatioissa ja työpaikoilla. Teemavuoden tapahtumia voivat järjestää eri tahot omaehtoisesti.

EU-tasolla teemavuodelle on rakennettu omat nettisivut, jotka on käännetty kaikille EU-kielille. Sivun osoite on: <http://ec.europa.eu/social/ey2012.jsp>

Suomessa teemavuodesta vastaa sosiaali- ja terveysministeriö ja käytännön koordinoinnista Työterveyslaitos.

Teemavuoden tehtäviä

- Työurien tukeminen ja pidentäminen niiden alku-, keski- ja loppupäästä. Hyvään työelämään kuuluu muun muassa eri-ikäisten osaamisen ja yhteistyön kehittäminen, ikäjohtaminen ja sukupuolten tasa-arvo.
- Elinikäisen oppimisen tukeminen. Tällä tarkoitetaan muun muassa ikääntyvien tietotekniikan käytön hallintaa ja ikäihmisen yliopistojen toiminnan näkyvyyden lisäämistä.
- Aktiivisen ikääntymisen tukeminen ja nopeasti kasvavan väestöosan potentiaalinen parempi tunnistaminen ja hyödyntäminen. Miten senioripalvelujen avulla voidaan turvata aktiivinen toimijuus ja osallisuus itselle mielekkäällä tavalla?
- Sukupolvien välisen oikeudenmukaisuuden tukeminen. Tämä tapahtuu edistämällä kaikenikäisten kohtaamisia eri tavoin.

USEIN KYSYTTYÄ

Liittojen asiantuntijat vastaavat tällä palstalla jäsenten usein esittämiin kysymyksiin.

Vuosiloma ja perhevapaat

Kysymys: Olen ollut perhevapailta kaksi vuotta: ensin äitiys- ja vanhempainvapaalla sitten hoitovapalla. Olenko ansainnut vapaan aikana ollenkaan vuosilomaa?

Vastaus: KVTES:n 4 luvun 4 §:n 3 kohdan mukaan erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa ovat vuosiloman ansainnan kannalta ns. työsäälön veroista aikaa. Tältä ajalta ansaitset vuosilomaa niin kuin olisit normaalisti töissä.

Hoitovapaa ei enää ole työsäälön veroista aikaa, joten tässä vaiheessa vuosiloman ansainta keskeytyy siihen asti kunnes olet palannut takaisin töihin.

Harri Ikonen lakimies, Akavan Erityisalat

Erimielisyyttä ts-sopimuksen mukaisesta palkasta?

TS -sopimus on juridisesti virka- ja työehtosopimus ja siksi palkasta päättäminen ei ole pelkästään työnantajan harkinnassa vaan se on sopimuksen määräyksillä sidottua. Myös kuntatasolla syntyneiden palkkausta koskevien erimielisyyksien käsittelystä on omat sääntönsä ja menettelynsä, joita osapuolten tulee noudattaa.

Erimielisyytapauksia on jatkuvasti vireillä ja niissä on yleensä kyse tehtäväkohtaisen palkan määräytymisestä tai suuruudesta. Tyypillisiä tapauksia ovat esimerkiksi, että tehtäväkohtaista palkkaa ei ole nostettu vastaamaan vaativammiksi muuttuneita tehtäviä tai että kahdella samassa kunnassa samantasoista työtä tekevällä on erisuuruiset tehtäväkohtaiset palkat. Ongelmana voi myös olla se, että ko. kunnassa ei ole lainkaan toimivaa TS-palkkausjärjestelmää.

Mitä sitten tehdä, jos viranhaltija tai työntekijä on tyytymätön palkkukseensa tai tuntee tulleen väärin kohdelluksi palkasta päätettäessä? Asiasta kannattaa aivan ensimmäiseksi keskustella oman esimiehen kanssa ja sen jälkeen olla yhteydessä jäsentä edustavaan luottamusmieheen, joka käynnistää asian selvittelyn työnantajan kanssa.

Selvittelyvaiheen jälkeen käydään ensimmäiseksi kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti ns. välitön neuvonpito, jossa yleensä luottamusmies ja työnantajan edustaja pyrkivät paikallisesti selvittämään tulkinta- tai soveltamiserimielisyyden. Tässä vaiheessa osapuolet yleensä konsultoivat omia liittojaan saadakseen vahvistusta kannalleen ja tietoa mahdollisista samankaltaisista tapauksista.

Ellei välillinen neuvonpito johda osapuolia tyydyttävään ratkaisuun, on seuraavana vaiheena paikallisneuvottelu. Luottamusmiehen tulee tehdä paikallisneuvottelupyynnö kirjallisesti ja itse neuvottelusta täytyy tehdä pöytäkirja, josta ilmenee erimielisyyden kohde ja osapuolten näkemykset perusteluineen.

Mikäli erimielisyyttä ei paikallisneuvotteluissakaan saada ratkaistua, seuraava vaihe on neuvottelujärjestöjen välinen keskusneuvottelu. Neuvotteluosapuolina toimivat näin ollen JUKOn ja KT Kuntatyönantajien edustajat. Keskusneuvottelu on käytävä kolmen kuukauden kuluessa paikallisneuvotteluiden päättymisestä.

Viimeinen mahdollisuus ratkoa erimielisyyttä on viedä se neuvottelujärjestön toimesta työtuomioistuimen käsittelyyn. Varsin harvat tapaukset ovat loppujen lopuksi päättyneet työtuomioistuimen ratkaistaviksi, koska sopimuksen lähtökohtana on, että palkkauserimielisyydet saataisiin ensisijaisesti selvitettyä paikallisesti.

Arja Varis

edunvalvontapäällikkö

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalot, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalot.fi
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestyminen vuonna 2012:
helmikuu, toukokuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto

LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIEHET

Agronomiliitto

Mari Raininko, asiamies, puh. (09) 2511 1642
mari.raininko@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalot

Jaakko Korpisaari, asiamies, puh. 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalot.fi
www.akavanerityisalot.fi

Driftingsenjörsförbundet i Finland rf DIFF

Kristina Morberg, vt. toiminnanjohtaja,
puh. (09) 4767 717 vaihde
kristina.morberg@diff.fi
www.diff.fi

Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Kirsi-Marja Valariutta, asiamies,
puh. (09) 2511 1663
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

Tuomas Viskari, asiamies,
puh. 0201 299 252
tuomas.viskari@sefe.fi
www.sefe.fi

Suomen Lakimiesliitto

Tarja Niemelä, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 8561 0346
tarja.niemela@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Arja Laine, asiamies, puh. 010 231 0355
arja.laine@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

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

Tradenomiliitto TRAL

Esa Schön, johtava lakimies, puh. 020 155 8808
esa.schon@tral.fi
www.tral.fi

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

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