

# KUNTATIIMI

KUNTA-ALLIANSSIN JÄSENTIEDOTE 1/03

## Sisältö:

<b>Jälkimaininveja työmarkkinakierrokselta</b> .....	sivu 1
Työsuhde-etuuksia koskevaa pykälää vaikeaa sovittoa käytäntöön	
<b>Määräaikainen työsuhde ja TSL 1:5 §</b> .....	sivu 2
Riittävätkö 1 500 euroa ja kokemuslisät?	
<b>Projektiammatilainen palkkakuopassa</b> .....	sivu 3
<b>Laki kunnan viranhaltijan oikeusasemasta voimaan 1.11.2003</b> .....	sivu 4

## Jälkimaininveja työmarkkinakierrokselta

Uudet virka- ja työehtosopimukset ovat olleet jo jonkin aikaa voimassa ja sopimusten ensimmäisistä palkankorotushedelmistäkin on jo päästy nauttimaan. Hedelmien koosta ja makeudesta itse kullakin on varmasti oma mielipiteensä.

Kuntatyönantaja-lehden numerossa 1/2003 kunta-alan työmarkkinajohtaja Jouni Ekuri toteaa, että kuntatyönantajien mahdollisuudet harjoittaa kannustavaa palkkapolitiikkaa ovat tällä sopimuskaudella aiempaa merkittävästi paremmat. Samalla kuntatyönantaja myös toivoo näitä mahdollisuuksia käytettävän. Aika näyttää miten paikallistasolla tähän vetoamiseen suhtaudutaan.

Korkeasti koulutettujen kan-

nalta on lopultakin otettu askel oikeaan suuntaan, kun kuntasektorin palkankorotuksia on ohjattu johto- ja asiantuntijatehtäviin. KUNPAS-selvityksessä todettuihin palkkauksellisiin vääristymiin on nyt siis kiinnitetty huomiota. Oikaisutoimenpiteiden vaikutukset näkyvät kuitenkin vasta pidemmän ajan kuluttua.

Toinen kuntasektorille ominainen ongelma, johon tulisi toden teolla jo tarttua, ovat määräaikaiset palvelussuhteet. Samaisessa pääkirjoituksessa työmarkkinajohtaja Ekuri toteaa, että tulopoliittisten ratkaisujen myötä sovitut työelämän joustot ovat merkittävä syy määräaikaisiin palvelussuhteisiin. Tämän tulokinnan mukaan siis perhepäiden laajamittainen käyttö pakottaa kuntatyönantajat



AGRONOMILIITTO



AKAVAN ERITYISALOJEN KESKUSLIITTO  
AEK



METSÄNHOITAJALIITTO



SUOMEN EKONOMILIITTO



SUOMEN LAKIMIESLIITTO



SUOMEN VALTIOTIETEILIJÖIDEN LIITTO  
SVAL

palkkaamaan sijaisia. Tätä selitystä vähääkään aliarvioimatta on kuitenkin havaittavissa selkeämpikin epäkohta, joka liittyy hyvin useaan kuntasektorin määräaikaiseen palvelussuhteeseen: projektityö. Projekteihin ja niihin liittyvään rahoitukse- liseen epävarmuuteen vedoten

ihmisiä vedätetään vuodesta toiseen, vaikka projektirahoitus olisi käytännössä taattu koko projektin keston ajaksi. Liian löyhin perustein tapahtuva ”projektillistaminen”, joka aikaansaa jännitteitä myös henkilöstön keskuuteen, ei ole oikeudenmukaista henkilöstöpolitiikkaa.

Kuntatyönantajan listassa kuntasektorin kilpailuvalteista painotetaan nimenomaan oikeudenmukaista henkilöstöpolitiikkaa.

*Aurinkoista alkukesää  
Kuntatiimin lukijoille,  
Nuutti Pursiainen  
järjestösihteeri, SVAL*

**Työsuhde-etuuksia koskevaa pykälää vaikeaa soveltaa käytäntöön**

## **Määräaikainen työsuhde ja TSL 1:5 §**

Työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä säädetään siitä, miten työsuhde-etuudet kertyvät lyhytaikaisin keskeytyksin toistuvissa määräaikaisissa työsuhdeissa.

Pykälä kuuluu seuraavasti: ”Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhden jaksoisena”. Viranhaltijoita koskevaa vastaavaa säännöstä ei ole.

Tärkeimpiä pykälässä tarkoitettuja etuuksia ovat vuosiloman ansaintasäännöt ja palkallisen sairaus- ja äitiysvapaan nk. karenssiajat. Sen sijaan esimerkiksi KVTES:n kokemuslisäjärjestelmään pykälän soveltaminen ei vaikuta, koska siinä lasketaan mukaan kaikki työkokemus.

Jos henkilöllä on ollut kaksi tai useampia määräaikaisia työsuhdetta samaan työnantajaan, katsotaan ne pykälän

mukaan työsuhde-etuuksia laskettaessa yhdeksi, jos niiden välillä on vain lyhytaikainen katkos. Laissa ei ole määriteltä tarkemmin, mitä tarkoitetaan lyhytaikaisella keskeytyksellä, vaan se on ratkaistava tapauskohtaisesti kunkin työsuhde-etuuden tullessa ajankohtaiseksi. Pykälä on hyvin tulkinnanvarainen ja sen käytännön soveltaminen on vaikeaa.

### **Soveltamisesta ei päästy sopuun**

Työsopimuslain mukaan 1:5 §:stä voidaan sopia toisin valtakunnallisella työehtosopimuksella. Kuntasektorilla tämän pykälän soveltamisesta yritettiin sopia työryhmässä juuri viime neuvottelukierroksen alla.

AKAVA-JS pyrki neuvotteluissa siihen, että lyhytaikaisen keskeytyksen sallittu kesto olisi määriteltä tietyksi ajaksi. Esillä oli erilaisia malleja kaikkia etuuksia koskevasta yleisestä säännöstä etuuskohtaiseen tarkasteluun. Pyrimme lisäksi siihen, että samoja sääntöjä

olisi noudatettu myös viranhaltijoihin. Neuvotteluissa ei kuitenkaan päästy yksimielisyyteen.

Tilanne on tällä hetkellä se, että työsuhhteessa oleviin sovelletaan TSL 1:5 §:ä tapauskohtaisesti. Tulkintaselvennystä pykälään saadaan aikanaan oikeuskäytännön kautta, ellei Kunnallisen työmarkkinalaitoksen KT:n kanssa sovita sitä ennen toisin.

Viranhaltijoihin sovelletaan edelleen vanhaa käytäntöä. Sen mukaan palvelusuhteet katsotaan etuuksia määrättäessä yhdenjaksoisiksi vain, jos niiden välissä ei ole yhtään katkospäivää.

KT on esittänyt oman tulkintansa pykälän soveltamisesta Kuntatyönantajat 6/2002 -lehdessä. On kuitenkin muistettava, että lehdessä esitetty on KT:n yksipuolinen tulkinta, eivätkä pääsopijajärjestöt ole sitoutuneet siihen.

*Jouni Vattulainen  
lakimies, AKAVA-JS  
jouni.vattulainen@js.akava.fi*

Riittävätkö 1 500 euroa ja kokemuslisät ?

## Projektiammattilainen palkkakuopassa

“ Vedän erään kaupungin palveluksessa ammattioppilaitoksen toimintaan liittyvänä ESR-projektia. Sen sisältönä ovat opettajien työelämäjaksot ja työpaikkaohjaajien koulutus sekä yhteydet yritys-elämään.

Projektin kesto on kolme vuotta. Olen hankkeen ainut palkattu työntekijä, esimiehenäni toimii oppilaitoksen rehtori. Työsopimukseni on määraikainen, vuosi kerrallaan, mutta tosiasiaa työ kestää koko projektin ajan.

Koulutusta ja työkokemusta minulla on melkoisesti. Olen monin tavoin täydennyskoulutettu Huk, jolla on kasvatustiede pääaineena. Työkoke-musta on kertynyt kolmelta vuosikymmeneltä mm. tutki-mussihteerinä, kouluttajana, kansanedustajan avustajana ja koulutussuunnittelijana.

Siksi uskallankin nyt viimein vaatia ansaitsemaani palkkaa. Olen aina ollut “kiltti”, enkä ole asettanut rahaa mielekkäiden tehtävien edelle, mutta nyt tuntuu siltä, että olen todella pudonnut kuoppaan... ja kunnallahan niin tuntuu vaivattomasti käyvän!

Peruspalkkani on 1 488 euroa, minkä lisäksi saan kolme kokemuslisää eli bruttopalkkani on 1 711 euroa. Mitään luento- tai muita palkkioita en saa.

Olen kysellyt vertailutietoja

vastaavista tehtävistä muutamilta projektien hallinnoijilta ja palkkahaarukka näyttäisi olevan 1 800 – 2 500 euroa vaihdellen työntekijän koulutuksen ja kokemuksen mukaan. Olenko ihan kohtuuton odotuksissani, että voisin saada ammattijärjestön tukea, jotta palkkani nousisi vastaavalle tasolle?

Henkilökohtaista lisää en ole esimieheni anomuksesta huolimatta saanut. Se kilpistyi henkilöstöjohtajan toteamukseen, ettei muillekaan makseta. Sanallista kiitosta olen kyllä saanut työstäni.

### **Kukaan ei ymmärrä, mitä minun on osattava**

Tehtäväni on etsiä 15 työelämäjaksolleen lähtevälle opettajalle sopivia “työpaikkoja” jaksojensa ajaksi. Hoidan kaikki käytännön järjestelyt sopimuksista palautteisiin. Toimin koko ajan oppilaitoksen, opettajien ja yritys-kentän linkkinä mitä erilaisimmissa asioissa.

Vastaan myös oppilaitoksen työssäoppijoiden työpaikkaohjaajien ja osittain myös opettajien koulutuksesta, ohjeistuksen ja lomakkeiston laatimisesta, käytännön yhteyksistä eri hallinnoiviin yksiköihin ja viranomaisiin. Ainoastaan taloushallinnon kirjauksiin en puutu. Teen kaikki raportoinnit eri tahoille ja osallistun valtakunnallisiin tapahtumiin asiantuntijana,

joskus myös luennoitsijana.

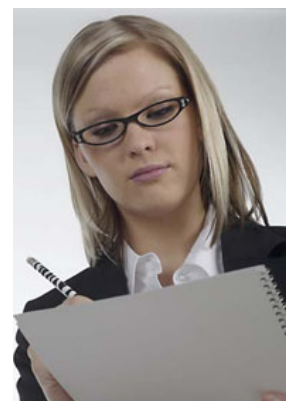
Työnkuvaa minulle ei varsinaisesti ole koskaan laadittu, vaan käytäntö ja ESR-ohjeistus ovat muovanneet työn sisällön. Koska pääomanani on laaja henkilöiden ja yritysten verkosto, saan vapaasti toteuttaa projektia. Mutta vapaudessa on se varjopuoli, ettei kukaan ymmärrä, mitä kaikkea todella joudun osamaan.

Pidän tehtävässäni välttämättömänä ainakin hyviä neuvottelu- ja vuorovaikutustaitoja, suunnittelu- & organisoitintaitoja, joustavuutta sekä teknisiä taitoja. Lisäksi tarvitaan paljon “hiljaisia taitoja” sekä tietoa, tietoa...

Näiden valmiuksien tulisi mielestäni olla myös TVA:n perusteina arvioitaessa palkkaani. Vaikka edellä oleva tuntuu ehkä omahyväiseltä, allekirjoitan sen silti osaltani. Siksipä toivon tämän antavan aiheita jatkotoimenpiteisiin...

\*\*\*\*\*

*Kirjoittaja haluaa esiintyä nimettömänä.*



# Laki kunnan viranhaltijan oikeusasemasta voimaan 1.11.2003

Eduskunta on helmikuussa hyväksynyt kunnallisen viranhaltijan oikeusasemaa koskevan uuden lain, joka tulee voimaan 1.11.2003. Samalla kuntalakiin on tehty eräitä henkilöstön asemaan liittyviä muutoksia.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa säädetään asioista, joista tähän asti on säädetty kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvalaissa ja kuntalaissa. Lisäksi uuteen lakiin on otettu määräyksiä kunnan tai kaupungin virkasäännöstä. Tarkoituksena on ollut, että uuteen lakiin otetaan kaikki viranhaltijoiden oikeusasemaan liittyvät säännökset.

Vaikka lakiin onkin koottu määräyksiä aikaisemmista säännöksistä, sisältyy uuteen lakiin myös selkeitä uudistuksia ja parannuksia. Esimerkkinä tästä mainittakoon liikkeen luovutusta koskevien määräysten ulottaminen myös kuntasektorille. Aikaisemminhan henkilöstö ei ole siirtynyt ns. vanhoina työntekijöinä toisen kunnan tai kuntayhtymän palvelukseen, jos toimintoja on siirretty kunnalta esim. toiselle kunnalle. Vanhojen etujen säilyminen on edellyttänyt erillistä paikallissopimusta, joita jatkossa ei enää välttämättä tarvita.

Kuntalain osalta merkittävin muutos liittyy siihen, milloin

kunnan on käytettävä virka- ja milloin työsuhdetta. Periaate on, että virkasuhdetta käytetään aina silloin, kun tehtävään sisältyy julkisen vallan käyttöä. Muussa tapauksessa käytetään työsuhdetta. Laki lähtee siitä, että kunta voi muuttaa työsuhteiseksi ne virat, joihin ei liity julkisen vallan käyttöä. Tällöin henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tulee säilyä vähintään entisellä tasolla. Koska virka- ja työsuhteisissa koskevilla palvelussuhteen ehdoissa ei ole enää juurikaan eroja, ei muutos tältä osin vaikuta henkilöstön asemaan muutostilanteessa.

Lakiteksteihin ja sen perusteluihin voi tutustua eduskunnan nettisivuilla, [www.eduskunta.fi](http://www.eduskunta.fi). Sieltä valitaan kohta "asiat ja asiakirjat" sekä "asian käsittelyvaiheet". Tämän jälkeen laitetaan kohtaan "asian tunnus" HE 196/2002 ja klikataan kohtaa "suorita haku", jolloin asiakirjoihin voi päästä lähemmin tutustumaan.

*Seppo Rautiainen  
lakimies, AEK*

## Liittojen kuntasektorin asiamiehet:

### **Agromiliitto**

Tuula Nordström, järjestösihteeri  
puh. (09) 2511 1642  
gsm 040 901 1642  
faksi (09) 2511 1610  
tuula.nordstrom@agromiliitto.fi  
[www.agromiliitto.fi](http://www.agromiliitto.fi)

### **Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry**

Seppo Rautiainen, lakimies  
puh. 0201 235 353  
gsm 040 582 2840  
faksi (09) 147 242  
seppo.rautiainen@aek.fi  
[www.aek.fi](http://www.aek.fi)

### **Metsänhoitajaliitto ry**

Tapio Hankala, toiminnanjohtaja  
puh. (09) 6840 8112  
gsm 0400 421 800  
faksi (09) 6840 8122  
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi  
[www.metsanhoitajat.fi](http://www.metsanhoitajat.fi)

### **Suomen Ekonomiliitto - SEFE ry**

Asko Repo, työmarkkina-asiamies  
puh. 0201 299 252  
gsm 040 762 9901  
faksi 0201 299 229  
asko.repo@sefe.fi  
[www.sefe.fi](http://www.sefe.fi)

### **Suomen Lakimiesliitto ry**

Esa Eriksson, asiamies  
puh. (09) 8561 0313  
gsm 041 458 0022  
faksi (09) 8561 0307  
esa.eriksson@lakimiesliitto.fi  
[www.lakimiesliitto.fi](http://www.lakimiesliitto.fi)

### **Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVAL ry**

Nuutti Pursiainen, järjestösihteeri  
puh. (09) 6850 8040  
gsm 040 575 8980  
faksi (09) 6850 8050  
nuutti.pursiainen@valtiotieteilijoidenliitto.fi  
[www.valtiotieteilijoidenliitto.fi](http://www.valtiotieteilijoidenliitto.fi)