



# KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE

MAALISKUU



**Kuntauudistus ei ole vain säästöautomaatti** sivu 1

**Tervetuloa Kuntatiimiin PTYTES** sivu 2 **Keskitetty sopimusratkaisu jo keväällä?** sivu 2

**Teknisten edunvalvontakieuroita** sivu 3 **Usein kysyttyä** sivu 3

**Uusi palkkausjärjestelmäopas on ilmestynyt** sivu 4 **Säästöjä ei saa säilyttää henkilöstön vastuulle!** sivu 4

## PÄÄKIRJOITUS

### Kuntauudistus ei ole vain säästöautomaatti

**K**untapolitiikassa viime aikoina on erityisesti puhuttanut maan hallituksen luonnos uudeksi kuntarakennelaiksi. Luonnoksessa esitetään kunnille velvollisuutta selvittää yhdistymistä, jos ainakin yksi kolmesta määritellystä kriteeristä täyttyy. Nämä kriteerit koskevat palveluiden järjestämistä edellyttävää väestöpohjaa, kunnan työpaikkaomavaraisuutta sekä työssäkäyntiä alueella ja kunnan taloudellista tilannetta. Esimerkiksi jos kunnassa on alle 20 000 asukasta tai sen työpaikkaomavaraisuus on korkeintaan 80 prosenttia, on sen käynnistettävä kuntaliitosselvitys.

Kuntarakennemuutostusta on useaan otteeseen ehditty moittia epäonnistuneeksi jo tässä vaiheessa. Erityisesti uudistuksen juoksuttaminen erillään sosiaali- ja terveystalouden uudistuksesta on kerännyt kritiikkiä. Kun samanaikaisesti on käynnissä uudistukset kuntarakenteeseen ja kuntien tärkeimpiin palveluihin, on luonnollista odottaa näihin keskinäistä koordinaatiota.

Toki kuntauudistukseen on pantu paljon toivoakin. Erityisesti usein odotetaan tarpeettoman hallinnon karsimista ja kustannussäästöjä. Vähemmälle huomiolle on kuitenkin jäänyt, että jo liitosprosessien läpivienti itsessään vaatii ammattitaitoista henkilökuntaa myös hallinnossa. Toimintoja voidaan tehostaa ja laatua kehittää, mutta siihen ei riitä vain kuntaliitos, vaan tarvitaan myös tekijöitä.

Kunnan tehtäviä on hoidettu eri kunnissa eritasoisesti. Tämän vuoksi erilaisten kuntien liittyessä toisiinsa myös

palvelutarve saattaa lisääntyä. Uuden kunnan palvelutasoa vakiinnutettaessa on huolehdittava, että resurssit kasvavat samassa suhteessa. Tämän vuoksi toiveet, että kuntaliitoksista aiheutuisi pelkästään kustannussäästöjä, eivät välttämättä toteudu.

Henkilöstön näkökulmasta on tärkeää, että uudessa organisaatiossa otetaan huomioon työn todellinen tarve. Kuntien koon kasvaminen voi lisätä työskentelypaikkojen määrää ja joissakin ammateissa tulee tarve liikkua laajemmalla alueella. Nämä lisäävät osaltaan työn kuormitusta, jolloin on oltava erityisen tarkkana varsinaisen työn henkilöstömitoituksessa.

Epäilemättä kriittisenkin lausuntokierroksen jälkeen hallitus vie kuntauudistusta eteenpäin. Jatkovalmistelussa on huolehdittava siitä, että myös kuntaliitosten jälkeen henkilöstö pystyy tekemään työnsä hyvin ja kohtuuttomasti kuormittumatta.



**Tuomas Viskari**

asiamies,

Suomen Ekonomiliitto

– Finlands Ekonomförbund – SEFE ry

# Tervetuloa Kuntatiimiin PTYTES

**K**untatiimiä julkaisevissa liitoissa päätettiin ottaa mukaan tiedotteen jakeluun myös PTYTES-sopimuksen piirissä olevat jäsenet. Lisää tiedotusta kaivataan, koska Palvelulaitosten työnantajyhdistyksen (PTY) työehtosopimuksen piiriin on siirtynyt yhä enemmän aikaisemmin kuntasektorilla olleita jäseniä.

## Mikä PTYTES?

Palvelulaitosten työnantajyhdistyksen työehtosopimusta pidetään kuntasopimusten kaltaisena. Sopimusneuvotteluissa PTYTES seuraa varsin tarkasti kuntasektorin neuvottelupöydän tuloksia.

PTYTES:n soveltamisalalla on hallinto- ja toimistohenkilöstöä, sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä sekä teknisen alan henkilöstöä.

Palvelulaitosten työnantajyhdistyksen (PTY) kanssa neuvotellun PTYTES-työehtosopimuksen työntekijäosapuolina ovat samat liitot kuin KV-TES-sopimuksen allekirjoittajina.

## Palvelulaitosten työnantajyhdistys ry (PTY) [www.ptyry.fi](http://www.ptyry.fi)

PTY:n jäsenenä on kuntien täysin tai osittain omistamia yhtiöitä, kuntien kanssa yhteistyössä toimivia osuus-kuntia, säätiöitä ja yhdistyksiä ja kun-

tapalveluitten kanssa samalla toimialalla toimivia yrityksiä.

Jäsenenä on mm. ammattikorkeakouluja, vesi- ja lämpölaitoksia, sosiaalialan ja päivähoidon palveluja tarjoavia yhdistyksiä ja yrityksiä.

PTY:llä on kunta-alan tuntemus ja läheiset yhteydet kunta-alan toimintaan ja kehittämiseen. PTY tekee yhteistyötä Kunnallisen työmarkkinailotuksen, Suomen Kuntaliiton ja Kuntien eläkevakuutuksen kanssa.

PTY ry neuvottelee ja solmii työehtosopimukset jäsenyhteisöilleen. Yhdistyksessä on yli 500 jäsenyhteisöä, joissa työntekijöitä on yhteensä yli 25 000. PTY on perustettu vuonna 1993.

PTY ry:n muita työehtosopimuksia ovat

- Kollektivavtal för Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening (SIAFKA)
- opetusalan työehtosopimus (PTYOTES)
- ammatillisten oppilaitosten ja ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen opetushenkilöstön työehtosopimus
- muusikkojen työehtosopimus

- PTY ry:n ja Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry:n työehtosopimus (TSNTES)

## Miksi kunnan yhtiö ei voi käyttää kunnallisen alan sopimuksia?

Kuntasektorin sopimuksia ei voi soveltaa yksityisellä sektorilla. Yhtiöt ja muut yhteisöt kuuluvat yksityiseen sektoriin vaikka ne olisivat kokonaan kunnan omistuksessa tai hallinnassa.

KT Kuntatyönantajat neuvottelee ja sopii vain kuntien ja kuntayhtymien puolesta kunnallisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden palvelussuhteen ehtoista.

PTY:n sopimusten piiriin kuuluminen on perusteltua kuntaomisteisilla yrityksillä, koska ne ovat kunnan konsernihjauksen piirissä. PTY:n työehtosopimukset tarjoavat samantasoiset palvelussuhteen ehdot koko kunta-konsernissa toimivalle henkilöstölle. ■

**Jaakko Korpisaari**  
asiames  
Akavan Erityisalat

## Keskitetty sopimusratkaisu jo keväällä?

**K**untatiimin painoon mennessä oli vielä auki, aletaanko jo keväällä neuvotella kokoavasta työmarkkinaratkaisusta.

Odotettua aikaisemmin alkaneet neuvottelut käynnistyivät maan hallituksen aloitteesta. Maan hallitus haluaa seuraaville vuosille talouden vakautta tukevan työmarkkinaratkaisun.

Myös työnantajapuoli on ilmoittanut valmiutta keskitettyä sopimusta koskeviin neuvotteluihin mutta palkankorotuksissa nollaratkaisun pohjalta. Työnantajapuolen kiirettä on lisännyt pelko tulevan syksyn sopimusneuvottelujen riitaisuudesta ja palkankorotustavoitteiden suuruudesta.

Kunta-alan työntekijöitä edustavat pääsopijajärjestöt ilmoittivat olevansa valmiit nopeallakin aikataululla sopimaan ratkaisusta. Keskitetty ratkaisu antaisi pääsopijoiden mielestä aikaa kuntauudistukselle, helpottaisi sen syntyä ja raivaisi esteitä kuntaremontin tieltä. Järjestöt korostivat kuitenkin, etteivät ne lähde neuvottelemaan nollasopimuksesta.

Kunta-alan sopimukset ovat voimassa 28.2.2014 saakka. Nyt neuvotellaan sopimuksista vuosille 2014 ja 2015.

Kuntasektorin akavalaisia neuvottelupöydässä edustaa Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry. Seuraa neuvottelutilannetta oman liittosi verkkosivuilta sekä [www.kuntatiimi.fi](http://www.kuntatiimi.fi) ja [www.juko.fi](http://www.juko.fi). ■

**Kuntatiimi netissä**  
[www.kuntatiimi.fi](http://www.kuntatiimi.fi)

**Kommunteamet**  
Kuntatiimi utkommer även på svenska.  
[www.kuntatiimi.fi](http://www.kuntatiimi.fi)  
Du kan fråga efter Infobladet i pdf-format från ditt fackförbund.

**Kerro Kuntatiimin kotisivuista omalle luottamus- ja pääluottamusmiehellesi!**  
[www.kuntatiimi.fi](http://www.kuntatiimi.fi)



Kunnallinen teknisen  
henkilöstön virka-  
ja työehtosopimus

# Teknisten edun- valvontakiiemuroita

**M**onelle jäsenelle tuntuu jääneen epäselväksi, miten kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus eli tutummin TS-sopimus toimii ja miten se nivoutuu kunnalliseen sopimusjärjestelmään. Aika usein esimerkiksi tiedustellaan, missä TS-sopimuksen kohdassa on sairauslomaa koskevat määräykset tai jokin muu yleinen työsuhteasia.

Kuntien teknisellä sektorilla työskenteleviin sovelletaan kuitenkin käytännössä kahta sopimusta: TS-sopimus on kuntien teknisen henkilöstön palkkausta koskeva sopimus ja kaikki ns. yleiset asiat, joita ovat mm. lomat, poissaolot tai työaikoihin liittyvät asiat, ovat puolestaan kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa eli KVTES:issä ja ne koskevat siis yhtälailla teknisen sektorin väkeä.

Nyt kun ollaan taas menossa kohti uutta neuvottelukierrosta, on hyvä palauttaa mieliin, miten teknisellä sektorilla työskentelevien akavalaiisten liittojen jäsenten etuja ajetaan.

## Tavoitteita kolmella tasolla

Neuvottelutavoitteet voidaan jakaa ns. yleisiin työelämän tavoitteisiin,

KVTES:iin liittyviin tekstitalvoitteisiin ja TS-sopimukseen liittyviin palkkatavoitteisiin.

Yleiset työelämän tavoitteet ovat sellaisia, joiden toteuttaminen ei onnistu pelkästään sopimuksia korjaamalla vaan ne edellyttävät myös lainsäädännöllisiä toimia. Tällaisia asioita ovat vaikkapa työn ja perheen yhteensovittaminen, vuorotteluvapaa tai eläkkeisiin liittyvät ratkaisut. Nämä tavoitteet ovat kaikille sektoreille ja sopimusaloille yhteisiä. Niitä edistetään usein keskusjärjestö Akavan toimesta ja niiden toteuttaminen liittyy yleensä keskustason sopimusten, kuten viimeksi raamiratkaisun, syntymiseen. Näitä tavoitteita on jo kovasti mietitty vaikka sopimuskautta onkin vielä vuoden verran jäljellä.

KVTES-pöydässä on sen omien palkkakysymysten lisäksi neuvotteltavana myös kunnan teknisiin vaikuttavia tavoitteita kuten vaikkapa määräaikaisiin sopimukseen liittyvät asiat, matkakorvaukset, työaikojen yhtenäistäminen tai loma-asiat. Me teknisten edustajat mietimme myös näitä tavoitteita ja esitämme niistä omat näkemyksemme.

Palkkaratkaisu puolestaan on TS-

sopimuksen oma. Tyypillisesti se seuraa kustannusvaikutuksiltaan isompien sopimusten linjaa, mutta mahdollistaa kuitenkin TS-sopimusalan omien erillistarpeiden huomioimisen vaihtelevassa määrin. Tämä osa neuvotellaan TS-neuvotteluryhmässä, jossa ovat edustettuina eri sopimusosapuolet. Ratkaisussa on pääsääntöisesti yleiskorotus ja kuntatasolla sovittava järjestelyvaraerä. Sopimusratkaisulla pyritään myös aina parantamaan TS-sopimuksen soveltamiseen liittyviä määräyksiä.

Yhteenvetona voin todeta, että todellisuudessa TS-sopimuksen piirissä olevat ovatkin sopimustoiminnan osalta kosketuksissa useampaan «neuvottelupöytään». Vaikutusmahdollisuudet niissä vaihtelevat, mutta yhteistyöllä ja aktiivisuudella voimme saavuttaa tuloksia. Oman paikkansa on teknisen sektorin henkilöstö kuntakentässä ansainnut! ■

**Arja Varis**

*edunvalvontapäällikkö  
Ympäristöasiantuntijoiden  
keskusliitto YKL ry*

## USEIN KYSYTTYÄ

### Saako työajalla käydä raskaudenaikaisissa terveystarkastuksissa ja tutkimuksissa?

**T**yösopimuslaissa (55/2001) on säädetty, että työnantajan on korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella. Kunnallisessa viranhaltijalaissa (304/2003) viitataan puolestaan perhevapaiden osalta työsuopimuslakiin. Sekä työsuopimussuhteisten että viranhaltijoiden osalta raskaudenaikaisten tutkimusten palkkaisuudesta säädetään siten samalla tavalla. Olennaista on se, että työaikana tapahtuvasta tarkastuksesta ei saa aiheutua ansionmenetystä.

Kuntasektorilla raskaudenaikaisista terveystarkastuksista on tarkentavasti sovittu KVTES:n III luvun 4§:n 2 momentissa. Kyseisessä momentissa todetaan, että

synnytystä edeltäviin lääketieteellisiin tutkimuksiin kulunutta aikaa ei lueta työajaksi, mutta tutkimuksia varten on järjestettävä vapautus työstä, mikäli tällainen tutkimus on suoritettava työaikana. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työpäivän aikana tutkimuksiin kulunutta aikaa ei oteta huomioon lisä- ja ylityön rajoja määritettäessä, mutta työntekijän normaalia palkkaa ei voida tutkimusten johdosta pienentää eikä tutkimuksiin kulunutta aikaa voida teettää takaisin. KVTES:n kyseisen pykälän soveltamisohjeissa on todettu, että mikäli raskaana olevan on käytävä tutkimuksissa työaikana, tulee tästä ilmoittaa työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista. Työnantaja voi tällöin osoittaa viranhaltijalle/työntekijälle toisen ajankohdan tutkimusta varten huomioon ottaen tutkimuksen kiireellisyys ja ajankohta, jolloin tutkimuksia tehdään. ■

*Petri Toiviainen, lakimies, Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut*



Kunnallinen yleinen  
virka- ja työehtosopimus

## Uusi palkkaus- järjestelmäopas on ilmestynyt

Toimiva palkkaus on kaikkien etu -oppaan tavoitteena on selkiyttää KVTES-sopimuksen palkkaukseen ja palkkausjärjestelmään liittyviä määräyksiä. Opasta on tarkoitus hyödyntää, kun kunnissa ja kuntayhtymissä kehitetään ja päivitetään tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmiä.

Lisäksi oppaassa käsitellään mm. henkilökohtaista lisää, työkokemulisää, tulospalkkiojärjestelmää ja palkkojen harmonisointia. Opas ei ole virka- ja työehtosopimus. Sopimusoikeudellisesti sitovat tekstit on kirjattu KVTES:n määräyksiin.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO jakaa opasta kursseilla JUKOn luottamusmiehillä. KT Kuntatyönantaja on lähettänyt oppaan kuntien ja kuntayhtymien palkka-asiamiehille.

Kiinnostuneet, kysykää opasta omalta esimieheltä tai liitosta!

Opasta voi tilata KT:n verkkokaupasta hintaan 6 euroa/kappale. Se ilmestyy ruotsinkielisenä verkkojulkaisuna myöhemmin keväällä.

Opas on ladattavissa myös sähköisesti [www.kt.fi](http://www.kt.fi) tai [www.juko.fi](http://www.juko.fi) ■



## Säästöjä ei saa sälyttää henkilöstön vastuulle!

**O**sa kunnista suosittelee työntekijöilleen vapaaehtoisia henkilöstösäästöjä, mm. lomarahojen vaihtamista vapaaksi. Neuvottelujärjestömme JUKO ei kuitenkaan neuvottele palkanalennuksesta – juuri palkanalennuksesta lomarahain vaihtamisessa on kyse.

On muistettava, että lomarahat ovat työehtosopimuksen kautta saatuja palkkaan kuuluvia osia, joiden muutoksista tulee sopimuksen mukaan neuvotella paikallisesti. Siksi sopimuksen piirissä olevat jäsenet eivät voi vaihtaa omalla päätöksellään lomarahoja vapaaksi.

JUKO ei myöskään suosittele jäsenille vapaaehtoisten palkattomien virka-/työvapaiden ottamista. Tämä on jäsenten omassa harkinnassa.

JUKO ry on ohjeistanut luottamusmiehiään ja jäsenliittojaan kuntien säästötoimiin osallistumisesta luottamusmieskirjeissään. Lue lisätietoja [www.juko.fi](http://www.juko.fi) tai oman liittosi verkkosivuilta.

**Huomaa, että vapaaehtoiset vapaat ilman sijaisten palkkaamista antavat väärän viestin siitä, että palvelutuotannossa olisi ylimääräisiä resursseja. Vapaaehtoiset vapaat kuormittavat myös kohtuuttomasti työhön jääviä ja heikentävät kuntapalvelujen laatua. ■**

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, [jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi](mailto:jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi)  
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä  
Ilmestyminen vuonna 2013:  
maaliskuu, toukokuu, lokakuu, joulukuu  
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto



441 338  
Painotuote

### LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIEHET

#### Agronomiliitto

Mari Raininko, asiamies, puh. (09) 2511 1642  
[mari.raininko@agronomiliitto.fi](mailto:mari.raininko@agronomiliitto.fi)  
[www.agronomiliitto.fi](http://www.agronomiliitto.fi)

#### Akavan Erityisalat

Jaakko Korpisaari, asiamies, puh. 0201 235 363  
[jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi](mailto:jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi)  
[www.akavanerityisalat.fi](http://www.akavanerityisalat.fi)

#### Driftingsjörsförbundet i Finland rf DIFF

Kristina Morberg, vt. toiminnanjohtaja,  
puh. (09) 4767 717 vaihde  
[kristina.morberg@diff.fi](mailto:kristina.morberg@diff.fi)  
[www.diff.fi](http://www.diff.fi)

#### Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Kirsi-Marja Valariutta, asiamies,  
puh. (09) 2511 1663  
[kirsi-marja.valariutta@luonnontieteilijat.fi](mailto:kirsi-marja.valariutta@luonnontieteilijat.fi)  
[www.luonnontieteilijat.fi](http://www.luonnontieteilijat.fi)

#### Metsänhoitajaliitto

Tapio Hankala, toiminnanjohtaja,  
puh. (09) 6840 8112  
[tapio.hankala@metsanhoitajat.fi](mailto:tapio.hankala@metsanhoitajat.fi)  
[www.metsanhoitajat.fi](http://www.metsanhoitajat.fi)

#### Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

Tapani Wahlberg, asiamies, puh. (09) 2291 2208  
[tapani.wahlberg@tek.fi](mailto:tapani.wahlberg@tek.fi)  
[www.safa.fi](http://www.safa.fi)

#### Suomen Ekonomiliitto SEFE

Tuomas Viskari, asiamies,  
puh. 0201 299 252  
[tuomas.viskari@sefe.fi](mailto:tuomas.viskari@sefe.fi)  
[www.sefe.fi](http://www.sefe.fi)

#### Suomen Lakimiesliitto

Tarja Niemelä, neuvottelujohtaja  
puh. (09) 8561 0346  
[tarja.niemela@lakimiesliitto.fi](mailto:tarja.niemela@lakimiesliitto.fi)  
[www.lakimiesliitto.fi](http://www.lakimiesliitto.fi)

#### Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

Tapani Wahlberg, asiamies, puh. (09) 2291 2208  
[tapani.wahlberg@tek.fi](mailto:tapani.wahlberg@tek.fi)  
[www.tek.fi](http://www.tek.fi)

#### Tradenomiliitto TRAL

Katariina Tirri-Nuotto, työsuhdelakimies  
puh. 020 155 8810  
[katariina.tirri-nuotto@tral.fi](mailto:katariina.tirri-nuotto@tral.fi)  
[www.tral.fi](http://www.tral.fi)

#### Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Arja Laine, asiamies, puh. 010 231 0355  
[arja.laine@yhteiskunta-ala.fi](mailto:arja.laine@yhteiskunta-ala.fi)  
[www.yhteiskunta-ala.fi](http://www.yhteiskunta-ala.fi)

#### Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö,  
puh. (09) 6226 8510  
[arja.varis@ykl.fi](mailto:arja.varis@ykl.fi)  
[www.ykl.fi](http://www.ykl.fi)