



KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE

LOKAKUU

KUVALIITTEY: URPO HAAVALAINEN

Kuntasektorilla käynnissä tiiviit sopimusneuvottelut sivu 1

Yt-neuvottelut käynnissä monessa kunnassa sivu 2 **Mitä on yhteistoimintamenettely?** sivu 2

Tehy mukaan kuntaneuvotteluihin sivu 2 **Haku päällä!** sivu 4 **Vaikuta työsuojeluvaleissa!** sivu 4

PÄÄKIRJOITUS

Kuntasektorilla käynnissä tiiviit sopimusneuvottelut

Myös kuntasektorilla aikaistuivat sopimusneuvottelut elokuussa solmitun keskitetyn työmarkkinaratkaisun seurauksena. Kunta-alan neuvottelut keskusjärjestöjen työllisyys- ja kasvusopimuksen soveltamiseksi alkoivat 9. syyskuuta. Kaikilla sopimusaloilla on aikaa neuvotella 25. lokakuuta asti. Tuolloin tarkastellaan, onko aloja riittävästi mukana, jotta keskitetty sopimus katsotaan syntyneeksi.

Jos sopimukseen päästään, kuntasektorilla tehtäväkohtaisesti palkkoihin tulisi vuoden 2014 heinäkuussa yleiskorotus, jonka suuruus on 20 euroa kuukaudessa. Toisen sopimusvuoden korotus toteutuisi heinäkuussa 2015 ja sen kustannusvaikutus olisi 0,4 %. Tämä korotus toteutuisi joko yleiskorotuksena tai tekstimuutoksina.

Kiista 20 eurosta

Erimielisyys 20 euron korotuksesta jumitti työmarkkinaneuvotteluja heti alkuun. Palkansaajapuolen tulkinta voitti, kun korotuksen sovittiin lopulta heijastuvan myös palkanlisiin. Työnantaja olisi tulkinnut, että summan tulisi kattaa koko kustannusvaikutus.

Tulkinnalla on tärkeä merkitys kuntasopimuksissa, joissa henkilökohtainen lisä ja työkokemukselliset prosenttiperusteiset palkanlisät ovat prosenttiperusteisia palkanlisä. Sovitun mukaisesti 20 euron korotus tulisi yleiskorotuksena tehtäväkohtaiseen palkkaan, jonka noustessa myös prosenttiperusteiset palkanlisät nousevat.

20 euron korotuksen kustannusvaikutus vaihtelee eri kuntasopimuksissa: KVTES-sopimuksessa sen kustannus-

vaikutus on 0,88 prosenttia ja teknisten sopimuksessa 0,82 prosenttia. Kustannusvaikutuksen erot johtuvat prosenttiperusteisista palkanlisistä.

Uuden sopimuksen ensimmäinen jakso olisi kaksivuotinen, kuntasektorilla 22 kuukautta. Vuoden 2015 kesäkuussa olisi tarkistuspiste, jolloin katsottaisiin, onko edellytyksiä jatkaa sopimuksia vielä kolmannella vuodella. Sopimus olisi tällöin myös irtisanottavissa neljän kuukauden irtisanomisajalla.

Kuntatiimin painoon mennessä kuntaneuvotteluja käytiin tiiviisti ja esillä olivat muun muassa alustavat neuvottelutavoitteet ja sopimuksen rakenne. Myös sopimuksen toisen jakson pituus oli vielä auki.

Jäseniämme sopimuspyödyssä edustaa Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry. Syyskuussa myös Tehy saatiin jälleen kuuden vuoden jälkeen neuvottelupöytään. Työnantajaa edustaa KT Kuntatyönantajat.

Seuraa neuvottelujen etenemistä oman liittosi tai JUKOn verkkosivuilta, www.juko.fi. Lokakuun 25. päivä selviää, syntykö työllisyys- ja kasvusopimus.



Jaakko Korpisaari
asiamies
Akavan Erityisalat

Yt-neuvottelut käynnissä monessa kunnassa

Tänä vuonna lähes 30 kuntaa on käynyt lomautuksiin tähtääviä yhteistoimintaneuvotteluja. Syyskuun lopussa henkilöstön lomautuksen on toteuttanut 13 kuntaa. Lomautuksen pituus vaihtelee 1–3 viikon välillä.

Yt-neuvottelut käyty, lomautukset toteutetaan:

Joensuu, Jämsä, Kouvola, Liperi, Loimaa, Outokumpu, Raisio, Salo, Savukoski, Seinäjoki, Sonkajärvi, Teuva, Uusikaupunki

Lomautuksia koskevat yt-neuvottelut käynnissä:

Hamina, Juuka, Kokkola, Kristiinankaupunki

Yt-neuvottelut käyty, ei lomautusta:

Askola, Heinävesi, Hollola, Kajaani, Karkkila, Kaskinen, Kauhajoki, Kuhmo, Mänttä-Vilppula, Raisio, Rusko, Sotkamo

Lisäksi tänä syksynä jo viisi kuntaa on ilmoittanut henkilöstön vähentämiseen liittyvistä yt-neuvotteluista: Jyväskylä, Kouvola, Loimaa, Raasepori, Salo.

Henkilöstön vähentämiseen liittyvän keskustelun ajankohtaan vaikuttaa se, että Paras-hankkeen yhteydessä toteutettuihin kuntaliitoksiin

liittyvä viiden vuoden irtisanomissuoja on päättyvässä 27 kunnassa vuoden vaihteessa. Palvelussuhdeturvan voimassaolo jatkuu vielä viidessä kunnassa.

Jaakko Korpisaari
asiames
Akavan Erityisalat

Mitä on yhteistoimintamenettely?

Yhteistoimintamenettelystä kunnissa ja kuntayhtymissä säädetään työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/13.4.2007).

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen. Tarkoituksena on antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon

tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat ovat

1. henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat muutokset
2. palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteet, jos niillä on olennaisia henkilöstövaikutuksia
3. periaatteet ja suunnitelmat, jotka liittyvät henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen, henkilöstön tasarvoiseen kohteluun tai työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon

Tehy mukaan kuntaneuvotteluihin

Kuuden vuoden tauon jälkeen Tehy tuli mukaan kuntasektorin neuvottelujärjestelmään. Valtakunnansovittelija Esa Longan johdolla kuntasektorin pääsopijajärjestöt, KT Kuntatyönantajat ja Tehy sopivat 25.9.2013 Tehyn paluusta.

Tehy erosi vuonna 2007 Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö TNJ:stä. TNJ-neuvottelujärjestöön jäi yksin Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer.

Nyt tehdyn sopimuksen mukaan Tehy palaa yhteistyöhön SuPerin kanssa. Sopimuksen mukaan Tehy

- osallistuu syksyn kuntaneuvotteluihin
- saa edustajansa paikallisiin yhteistoimintaelimiin 25.9.2013 lähtien
- perustaa yhdessä SuPerin kanssa uuden pääsopijajärjestön 1.3.2014 mennessä.

TEHO-ryhmä

Tehyn mukaantulon yhteydessä sovittiin terveydenhuollon hoitohenkilöstön erityiskysymyksiin keskittyvän TEHO-ryhmän perustamisesta. TEHO-ryhmä on osa kuntasektorin neuvottelujärjestelmää.

TEHO-ryhmään nimeävät edustajansa KT Kuntatyönantajat (4), uusi pääsopijajärjestö (4, joista Tehy 2 ja SuPer 2), Kunta-alan Unioni (1) ja JUKO (1).

TEHO-ryhmä

- voi neuvotella hoitoalan palvelussuhteen ehtoja koskevia kysymyksiä, mm. palkkaus- ja työaikamääräyksiä. Palkkausmääräyksissä keskitytään hinnoitteluliitteeseen 3.
- neuvottelee uudet jaksotyömääräykset marraskuusta 2013 alkaen
- voi tehdä yhteisiä kannanottoja ja oppaita.

VAKA-ryhmä

Tehyn mukaan tullessa sovittiin myös varhaiskasvatushenkilöstön erityiskysymyksiä käsittelevän VAKA-ryhmän perustamisesta.

VAKA-ryhmään nimeävät edustajansa KT Kuntatyönantajat (4), JUKO (2), Kunta-alan Unioni (1) ja uusi pääsopijajärjestö (2, Tehy ja SuPer).

VAKA-ryhmä

- voi neuvotella varhaiskasvatuksen palvelussuhteen ehtoja koskevia kysymyksiä, mm. palkkaus- ja työaikamääräyksiä. Palkkausmääräyksissä keskitytään hinnoitteluliitteeseen 5.
- voi tehdä yhteisiä kannanottoja ja oppaita.

4. taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantava osa-aikaistaminen, lomauttaminen tai irtisanominen.

Lisäksi jos kunnan talousarvioehdotus todennäköisesti edellyttää 4. kohdassa mainittuja toimenpiteitä tai merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteen ehdossa, on näitä käsiteltävä yt-menettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee lopullisen talousarvioehdotuksen.

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat käsitellään sillä menettelytasolla, johon asia luonteensa ja laajuutensa perusteella kuuluu:

- Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään asianomaisen työntekijän ja hänen esimiehensä välillä.
- Henkilöstöryhmää koskeva asia käsitellään henkilöstöryhmän tai sen osan edustajan tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien sekä työnantajan edustajan välillä.
- Laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään yhteistoimintaelimessä.

Henkilöstöä voi yhteistoimintaneuvotteluissa edustaa työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja.

Neuvottelut aloitettava riittävän ajoissa

Yhteistoimintamenettelyssä käsitellään suunniteltujen toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja ennen kuin asiassa tehdään lopullinen päätös. Neuvottelut on aloitettava riittävän ajoissa, jotta henkilöstöllä olisi todellisia mahdollisuuksia vaikuttaa käsiteltävän asian lopputulokseen. Varsinaisen neuvottelumenettelyn aloittamisajankohta riippuu kuitenkin käsiteltävästä asiasta ja alustava valmistelu voidaan toteuttaa ilman neuvotteluja.

Ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista työnantajan on annettava työntekijäpuolelle asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Jos työnantaja harkitsee edellä 4. kohdassa tarkoitettua toimenpidettä, työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Yhteistoimintavelvoite on täytetty, kun on neuvoteltu yksimielisyyden saavuttamiseksi ja kun työnantaja on toimittanut tarpeelliset tiedot. Velvoitteen täytyminen ei kuitenkaan edellytä yksimielisyyden saavuttamista, vaan neuvottelut voivat päättyä myös erimielisinä.

Lisäksi irtisanomis-, lomauttamis- ja osa-aikaistamistilanteissa neuvotteluvetoisuuden täytyminen edellyttää erityisten määräaikojen noudattamista.

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirja.

Menettelysäännösten laiminlyönti on sanktioitu. Työnantaja voidaan tuomita maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle enintään 30 000 euron suuruisen hyvityksen. Muilta osin työnantajan edustaja voidaan tuomita yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. ■

Harri Ikonen
lakimies
Akavan Erityisalat



Kutsutaan palvelukseen työhyvinvoinnin lähettäjä

Tänä syksynä on jälleen työpaikoilla työsuojeluvaalit. Tarjolla on mielenkiintoisia yhteistoimintatehtäviä työelämän kehittämisessä.

- Työsuojelu kattaa nykyisin laajasti työhyvinvoinnin näkökulman perinteisen työturvallisuuden ohella.
- Työsuojeluvaltuutetun tärkein pätevyysvaatimus on kiinnostus tehtävään ja halu oppia uusia asioita, mikä tahansa pohjakoulutus sopii.
- Sinut perehdytetään ja koulutetaan tehtäviin. Samalla opit johtamiseen liittyviä asioita, joista voi olla hyötyä urasi myöhemmissä vaiheissa.
- Tehtävä ei ole ylimääräinen pesti, vaan saat vapautusta nykyisen työsi ja työaikasi puitteissa.
- Jos olet kiinnostunut parantamaan työoloja sekä tulet hyvin toimeen ihmisten kanssa, niin olet etsimämme henkilö.

Ota yhteyttä työpaikkasi työsuojeluhenkilöstöön.

Lisätietoa myös Työturvallisuuskeskuksesta
www.ttk.fi/tyosuojelun_yhteistoiminta

Parempi työ



Haku päällä!

Kaikissa kunta-alan työpaikoissa valitaan henkilöt työsuojeluorganisaatioon marras-joulukuussa seuraavaksi nelivuotiskaudeksi. Työntekijät valitsevat keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua.

Mitä työsuojeluvaltuutettu tekee?

Työsuojeluvaltuutettu on henkilöstön ääni turvallisuus- ja työhyvinvointiasioissa. Tehtävään kuuluu monipuolista yhteistyötä työpaikan työsuojeluun, työterveyshuoltoon ja työhyvinvointiin liittyvien toimijoiden ja viranomaisten kanssa. Työsuojeluvaltuutettu voi olla työpaikallaan yhtä aikaa kuuntelija, tiedon välittäjä, asiantuntija, neuvotteleva, esittelijä ja hyvän työyhteisön rakentaja.

Työsuojeluvaltuutettuna saat

- mielenkiintoisen ja monipuolisen tehtäväalueen
- toimia edustamasi henkilöstön työsuojelun asiantuntijana
- mahdollisuuden vaikuttaa edustamiesi henkilöiden turvallisuuteen ja työhyvinvointiin
- hyvän koulutuksen työsuojelutehtävään
- vapautusta omasta perustyöstäsi työsuojelutehtävien hoitamiseksi
- korotetun irtisanomissuojan
- hyviä kumppaneita oman työpaikkasi ja muista työsuojelutoimijoista.

Työsuojeluvaltuutetun koulutusta tarjoavat Työturvallisuuskeskus ja ammattijärjestöt. Koulutusaika on palkallista.

Kunta-alan työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön toimikausi on 2014–2017. Jäsenet valitaan marras-joulukuussa 2013. Valintaohjeet ja lisätietoa www.ttk.fi/tyosuojelun_yhteistoiminta

Vaikuta työsuojeluvaaleissa!

On tärkeää, että työsuojeluvaltuutetuiksi saadaan JUKOn jäsenjärjestöjen jäseniä. Työsuojeluvaltuutettuja valitaan sekä työntekijöille että toimihenkilöille (esimiehet).

- Asetu ehdolle työsuojeluvaltuutetuksi!
- Äänestä jukolaista ehdokasta työsuojeluvaaleissa!
- Ota selvää työpaikkasi työsuojeluvaaleista JUKOn luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta!

Työsuojeluvaalit marras-joulukuussa kunnissa ja kuntayhtymissä.

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



LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIEHET

Agronomiliitto

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

Akavan Erityisalat

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

Driftingsjörsförbundet 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

Tapani Wahlberg, asiamies, puh. (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.safa.fi

Suomen Ekonomiliitto SEFE

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

Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, lakimies, puh. (09) 8561 0328
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

Tapani Wahlberg, asiamies, puh. (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Katariina Tirri-Nuotto, työsuohdelakimies
puh. 020 155 8810
katariina.tirri-nuotto@tral.fi
www.tral.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Petri Toiviainen,
neuvottelupäällikkö, puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

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