



KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE

JOULUKUU

Sopimukset paketissa, uudet haasteet odottavat sivu 1
Uudet sopimukset: KVTES 1.3.2014–31.1.2017 sivu 2 TS 1.3.2014–31.1.2017 sivu 3
Teknisten sektorin neuvottelut sivu 3 PTYES 1.4.2014–31.1.2017 sivu 3 Usein kysyttyä sivu 4

KUVALIITER/HEIKKI NIKKI

PÄÄKIRJOITUS

Sopimukset paketissa, uudet haasteet odottavat

Työmarkkinasyksy huipentui lokakuun lopussa työllisyys- ja kasvusopimuksen toteutumiseen. Julkisen sektorin mukaantulo oli yksi sopimuksen toteutumisen edellytys. Tässä onnistuttiin!

Kuntasektorin neuvotteluissa osoitettiin myös vastuullisuutta ja huolta maan taloudellisesta tilanteesta sekä tekoja maan kilpailukyvyyn parantamiseksi. Vaihtoehdot olivat myös vähissä. Nykyisissä talousnäkymissä ei näyttänyt olevan mitään mahdollisuutta saavuttaa parempia korotusprosentteja.

Mistä neuvoteltiin? Tyka-sopimuksen mukaiset kunta-neuvottelut kestivät puolitoista kuukautta. Ensin jatkettiin 20 euron korotuksen heijastuksesta työkokemuksisään (se heijastuu). Sitten neuvoteltiin vuosilomalain muutosten heijastusten kustantamisesta.

EU:sta tullut paine muuttaa vuosilomalakia koski lomala sairastumista. Aiempi käytäntö karenssiajasta oli, että lomaa pystyi siirtämään vasta seitsemän sairauspäivän jälkeen. Nyt ei karenssia enää ole. KVTES-neuvotteluissa sovittiin, että karenssin poisto koskee myös lakisääteistä pitempää, KVTES:n mukaista vuosilomaa. Tämä maksoi työntekijäpuolelle osan korotuksista.

Mistä ei neuvoteltu? Neuvotteluaikaa ei käytetty KVTES-sopimuksen sisällön pohtimiseen. Mitään tavoitteita ei saatu eteenpäin, eikä niistä edes kunnolla neuvoteltu.

KVTES-palkkahinnoitteluliitteitä kehittävä työryhmä keskeytti työnsä lokakuun alussa, kun palkkahinnoitteluliitteiden korjaamiseen ei liiennyt vähistä korotusrahoista varoja. Jaksotyöaikaa käsittelevän työryhmän ehdotukset tulevat pöydälle ensi keväänä.

Haasteena kuntien taloustilanne Tänä vuonna lähes 30 kuntaa on käynyt lomautuksiin tähtääviä yhteistoimintaneuvotteluja. Syyskuun lopussa henkilöstön 1-4 viikon lomautuksen on toteuttanut 13 kuntaa. Tulevan vuoden talousarvioita käsiteltäessä kunnissa esitettiin myös henkilöstön vähentämisiä. Näihin liittyviä yt-neuvotteluja on käynnissä tai käyty kymmenessä kunnassa.

Henkilöstön vähentämiseen liittyvän keskustelun ajankohtaan vaikuttaa se, että Paras-hankkeen yhteydessä toteutettuihin kuntaliitoksiin liittyvä viiden vuoden irtisanomissuoja on päättymässä 27 kunnassa vuoden vaihteessa.

Ensi vuodelle lomautusuhkaa jo yli 30 kunnassa Tänä syksynä on aloitettu lähes 30 kunnassa yt-neuvottelut koskien mahdollisia lomautuksia tai henkilöstösäästöjä ensi vuonna. Tilanne elää koko ajan ja osassa kunnista ovat neuvottelut jo saattaneet raueta. Uutena asiana on myös terveys- ja sosiaalialan kuntayhtymien kiristyneet talousnäkyvät. Vuotta 2014 koskevia yt-neuvotteluja on käyty neljässä sote-kuntayhtymässä.



Jaakko Korpisaari
asiamies
Akavan Erityisalat

P.S. JUKOn luottamusmiestiedustajat järjestetään ensi keväänä! JUKOn luottamusmiehiä tarvitaan kunnissa ja kuntayhtymissä edustamaan jäseniämme. Liity mukaan jukolaiseen edunvalvontajoukkoon!

Rauhallista adventtia ja mukavaa joulun aikaa! t. Kuntatiimin väki

Uudet sopimukset

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja kunta-alan pääsopijajärjestöt pääsivät 24.10.2013 neuvottelutulokseen kunta-alan työehtosopimuksista. Sopimukset ovat työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisia. Sopimukset hyväksyttiin osapuolien hallinnoissa 25.10.2013.

KVTES 1.3.2014–31.1.2017

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus

KVTES 2014–2016 sopimuskauden

- 1. jakso on 1.3.2014 – 31.12.2015 (22 kk)
- 2. jakso on 1.1.2016 – 31.1.2017 (13 kk)

Palkankorotukset 1. jaksolla

- 1.7.2014 lukien tehtäväkohtaisia palkkoja korotetaan 20 euron suuruisella yleiskorotuksella. Korotus heijastuu työkokemuslisää korottavana. Osa-aikatyössä korotus on samassa suhteessa alempi, kuin työaika on täyttä säännöllistä työaika lyhempi. Henkilökohtaista lisää korotetaan 0,88 %:lla.
- 1.7.2015 lukien palkkoja korotetaan siten kuin osapuolet neuvottelevat 31.5.2014 mennessä. Palkankorotuserän 0,4 %:sta vähennetään KVTES vuosilomamääräysten*) aiheuttama kustannusvaikutus 0,1 %. Mikäli jäljelle jäävästä 0,3 %:sta ei päästä yksimielisyyteen, toteutetaan tämä korotus kokonaisuudessaan yleiskorotuksena.

*) KVTES:n vuosilomamääräyksiä muutettiin. Lomansa aikana sairastunut saa siirtää lomaansa heti ensimmäisestä sairauspäivästä alkaen, ja tämä muutos koskee myös lakisääteistä pitempää, KVTES:n mukaista vuosilomaa.

Sopimuskorotus 2. jaksolla

Työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat sopimuskauden 2. jakson palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta 30.6.2015 mennessä. Mikäli neuvottelut eivät johda tulokseen, sopimus voidaan irtisanoa 31.8.2015 mennessä päättymään 31.12.2015.

Sopimuskaudelle asetetaan kaksi työryhmää

- 1) Palkkahinnoittelutyöryhmä, jonka tehtävänä on uudistaa ja kehittää palkkahinnoittelulitteitä sekä palkkausluvun palkkahinnoitteluosuutta. Lisäksi työryhmän tehtävänä on selkeyttää, yksinkertaistaa ja ajanmukaistaa sopimusmääräyksiä.

- 2) Yleinen työaikatyöryhmä, jonka tehtävänä on arvioida ja kehittää työaikajärjestelmiä sekä työaikaan liittyviä määräyksiä. Tavoitteena on tehostaa työajan käyttöä ja lisätä toiminnan tuloksellisuutta. Lisäksi työryhmän tehtävänä on selkeyttää, yksinkertaistaa ja ajanmukaistaa sopimusmääräyksiä.

Muita KVTES:n sopimusmuutoksia 1.3.2014 lukien

- Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus siirtää vuosilomaa/säästövapaata sairauden, synnytyksen tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi ensimmäisestä työkyvyttömyyspäivästä lukien. Vuosiloman/säästövapaan siirto edellyttää, että viranhaltija/työntekijä pyytää siirtoa ilman aiheutonta viivytystä.
- Säännöllisen työajan ja palkan muuttuessa lomanmääräytymisvuoden aikana tai lomanmääräytymisvuoden päätyttyä ennen vuosiloman alkamista, vuosilomapalkan perusteena oleva kuukausipalkka määräytyy seuraavasti: lomallelähtöhetken täysi varsinainen palkka kerrotaan lomanmääräytymisvuoden keskimääräisellä työaikaprosentilla. Uutta määräystä sovelletaan lomanmääräytymisvuodelta 2013–2014 ja sen jälkeen ansaittuun vuosilomaan.
- Isyysrahaa maksetaan yhteensä enintään 54 arkipäivältä. Oikeus isyysrahaan jatkuu, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta (Sairausvakuutuslain muutos). Isyysvapaa on palkallinen enintään vapaan kuuden ensimmäisen arkipäivän osalta.
- Tehtävistään kokonaan vapautetun luottamusmiehen tehtäväkohtainen palkka on 1.3.2014 lukien vähintään 1 887 euroa ja 1.7.2014 lukien vähintään 1 907 euroa kuukaudessa.
- Pääluottamusmiehelle maksettava luottamusmiehenkorvaus nousee keskimäärin eurolla (korvaus porrastettu edustettavien määrän mukaan). ■

Suomen Terveystenhoitajaliitto STHL JUKOn jäseneksi

SUOMEN TERVEYDENHOITAJALIITTO STHL RY hyväksyttiin JUKOn jäseneksi 6.11.2013 alkaen. Terveystenhoitajaliitto erosi Tekniikka ja Terveys KTN:n jäsenyydestä.

Terveystenhoitajaliitolla on kuntasektorilla noin 4000 jäsentä. Terveystenhoitajaliiton jäsen, joka on toiminut KTN:n luottamusmiehenä, voi jatkaa jukolaisena luottamusmiehenä kuluvan JUKOn luottamusmiesten toimikauden loppuun, 31.7.2014 asti. Samoin KTN:n pääluotta-

musmiehenä toiminut Terveystenhoitajaliiton jäsen jatkaa jukolaisena luottamusmiehenä.

JUKOssa on Terveystenhoitajaliiton liittymisen jälkeen kahdeksan jäsenyhdistystä, joilla on henkilöjäseniä runsaat 200 000. Jäsenistöstä kuntien palveluksessa on noin 68 prosenttia, valtiolla noin 16 prosenttia, yliopistoissa ja yksityissektorilla noin 13 prosenttia ja seurakunnissa noin 3 prosenttia. ■

TS 1.3.2014–31.1.2017

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus

TS-14 sopimuskauden

- 1. jakso on 1.3.2014 – 31.12.2015 (22 kk)
- 2. jakso on 1.1.2016 – 31.1.2017 (13 kk)

Yleiskorotukset 1. jaksolla

- 1.7.2014 lukien tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa palkkaa korotetaan 20 euron yleiskorotuksella ja henkilökohtaista lisää sekä erillislisää korotetaan 0,82 %:lla.
- 1.7.2015 on vuorossa toinen sopimuskorotus, 0,3 %. Tämän korotuksen keskitetystä käytöstä sopimusosapuolet neuvottelevat 31.5.2014 mennessä. Mikäli neuvotteluis-

sa ei päästä yksimielisyyteen, toteutetaan jäljelle jäävä osuus kokonaisuudessaan yleiskorotuksena.

Vuosilomamääräyksiä muutettiin niin, että myös vuosilomalain mukaista lomaa pitempi loman osa voidaan siirtää, mikäli työntekijä/viranhaltija sairastuu loman aikana.

Sopimuskorotus 2. jaksolla

Työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat sopimuskauden 2. jakson palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta 30.6.2015 mennessä. Mikäli neuvottelut eivät johda tulokseen, sopimus voidaan irtisanoa 31.8.2015 mennessä päättymään 31.12.2015. ■

Teknisten sektorin neuvottelut

Palkankorotusten osalta ei tämän kierroksen lähtöasetelmissä hurrattu, sillä korotusvarat oli käytännössä lyöty lukkoon työmarkkinajärjestöjen keskusneuvotteluissa työllisyys- ja kasvusopimusta solmittaessa.

Ainoa avoinna oleva palkka-asia oli kysymys siitä, sisältävätkö palkanlisien kustannusvaikutukset 20 euron yleiskorotukseen. Kaikkien onneksi kunta-alalla lopulta päädyttiin siihen, että palkkausjärjestelmien lisät eivät kuuluneet 20 euron korotukseen, vaan tulivat sen lisäksi. Se toinen vaihtoehto ei olisikaan sopinut kunta-alan palkkausjärjestelmiin millään lailla!

Toive TS-sopimuksen kehittämisestä jäi siis käytännössä kustannusvaikutuksettomien tekstimuutosten varaan. Neuvottelujen lopputuloksena TS-sopimukseen syntyi uusi kertapalkkiopykälä, joka vastaa sisällöltään KVTES:in vastaavaa pykälää. Samassa yhteydessä poistettiin kokous- ja luentopalkkiopykälät. Tällä muu-

toksella osapuolet katsoivat, että lainsäädännön sisältämä ohjeistus ei enää ole este eläkekertymälle myös kokouksista maksettavista palkkioista. Uusi pykälä antaa myös työnantajalle mahdollisuuden palkita joustavammin yksittäistä viranhaltijaa/työntekijää tai ryhmää.

Kertapalkkiopykälän muutoksen oheen saimme neuvoteltua myös parannuksia henkilökohtaista lisää käsitteleviin kohtiin. Uusina kirjauksina sopimukseen tuli, että henkilökohtaista lisää maksetaan lähtökohtaisesti toistaiseksi (myös määräaikaisen ollessa mahdollinen) ja että henkilölle on annettava mahdollisuus työsuorituksensa parantamiseen, jos tämän henkilökohtaista lisää aiotaan alentaa.

Kaikkiaan TS-neuvottelut sujuivat hyvässä hengessä molempien osapuolten tarpeita kuullen. Tämä kantoi jälleen hedelmää vaikeassa neuvottelutilanteessa, jossa taloudellinen liikkumavara oli lyöty tiukasti kiinni. ■

*Kai-Tapani Wahlberg, asiamies, VT
Tekniikan Akateemisten Liitto TEK*

PTYTES 1.4.2014–31.1.2017

Palvelulaitosten työnantajajyhdistyksen työehtosopimus

PTYTES sopimuskauden

- 1. jakso on 1.4.2014 – 31.1.2016 (22 kk)
- 2. jakso on 1.2.2016 – 31.1.2017 (12 kk)

Palkantarkistukset 1. jaksolla

- 1.8.2014 yleiskorotus 20 euroa
- 1.8.2015 yleiskorotus 0,28 %.

Osa 1.8.2015 korotuserästä käytettiin vuosilomamääräysten muutoksiin. Vuosiloman aikainen sairauskarenssi poistui myös vuosilomalain ylittäviltä lomapäiviltä.

Sopimuskauden 2. jakson palkkaratkaisusta neuvotellaan keväällä 2015. Mikäli neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen 15.6.2015 mennessä, työehtosopimus on irtisanotavissa päättymään 31.1.2016.

Sopimuskaudelle asetetaan kaksi työryhmää.

- 1) Palkkaustyöryhmä, jonka tehtävänä on kehittää työehtosopimuksen palkkausmääräyksiä ja palkkaryhmittelyliitettä uudet toimialat huomioiden.
- 2) Työhyvinvointityöryhmä, jonka tehtävänä on selvittää mahdollisuuksia edistää työhyvinvointia ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä. Tavoitteena on työurien pidentäminen ja sairauspoissaolojen parempi hallinta. ■

USEIN KYSYTTYÄ

Miten ja kenelle lääkärintodistus tulee toimittaa sairastumistapauksissa?

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain mukaisena lähtökohdانا on, että työnantajalla on perusteltu syy terveystilatietojen käsittelyyn, mikäli se on tarpeen esimerkiksi sairausajan palkan suorittamiseksi tai sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy.

Kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) on määräykset sairauslomaan liittyvistä seikoista. KVTES lähtee siitä, että työkyvyttömyydestä on esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus. Lisäksi on sovittu siitä, että työkyvyttömyys voidaan osoittaa myös muulla luotettavalla tavalla enintään viisi päivää kestävästä työkyvyttömyyden osalta, jollei sairausloman myöntäjä katso lääkärintodistuksen esittämistä näissä tapauksissa erityisesti syystä tarpeelliseksi. Toimivaltaisen viranomaisen päätöksellä tämä voi päteä myös viittä päivää pitemmistä työkyvyttömyystapauksissa. Lisäksi toimivaltainen viranomainen voi päättää, että aivan lyhyissä sairauspoissaoloissa ei tarvita lääkärintodistusta, vaan esimiehen antama lupa riittää.

Määräajoissa kannattaa olla tarkkana

KVTES:ssä on sovittu siitä, että mikäli lääkärintodistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa lääkärintodistuksen alkikirjoituspäivämäärästä, sairausloman ensimmäinen päivä on palkaton. Sairausajan palkkaa ei kuitenkaan menetetä, mikäli lääkärintodistuksen viipyminen aiheutuu hyväksyttävästä syystä. Tällainen syy voi olla esimerkiksi se, että sairaus tai vamma on niin vakava, että lääkärintodistuksen toimittaminen ei ole mahdollista KVTES:ssä määritetyssä ajassa.

Mikäli lääkärintodistuksen toimittaa työnantajalle kirjepostina, kannattaa muistaa, että kirjeen perillemeno määräajassa on lähettäjän vastuulla. Tämä koskee myös työpaikan sisäistä postia. Tarvittaessa kannattaa siis turvautua kirjattuun kirjeeseen tai toimittaa lääkärintodistus työnantajan edustajalle henkilökohtaisesti.

Lainsäädännössä tai virka- ja työehtosopimuksissa ei ole yksilöity sitä, kenelle työnantajan edustajalle lääkärintodistus tulee tarkkaan ottaen toimittaa. Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä säädetään, että terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eivätkä sen päättymisen jälkeen.

Joka tapauksessa yksittäisen työntekijän on hyvä toimittaa lääkärintodistukset ja ylipäänsä sairauspoissaoloilmoitukset työpaikalla annetun ohjeistuksen mukaisesti. ■

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö,
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestymisen vuonna 2014:
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 Erityisalat

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

Driftingenjörnsförbundet 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, työsuhdelakimies
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