



# KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE

LOKAKUU

KUVA: SHUTTERSTOCK

**Työn sankaruudesta** sivu 1  
**Arjen hyvät käytännöt esille** sivu 2 **Usein kysyttyä** sivu 3  
**Muutoksessa mukana oleville esimiehille on avattu uusi verkkosivusto** sivu 3  
**Kiusaamiselle nollatoleranssi!** sivu 4 **KVTES: Palkankorotukset 2014 ja 2015** sivu 4  
**JUKO eläkeratkaisusta: Naiset ja koulutetut sivuutettiin** sivu 5  
**PTYTES on nyt AVAINTES** sivu 5 **TS-sektorin palkankorotus 2015** sivu 5

## PÄÄKIRJOITUS

## Työn sankaruudesta

**T**yömarkkinasyksy on alkanut hektisesti. Vaikka varsinaista työehtosopimusten neuvottelukierrosta saamekin odotella ainakin ensi vuoteen, eläkeneuvottelut ovat tuoneet muistutuksen suomalaisten työmarkkinajärjestöjen asemasta ja merkityksestä. Ratkaisua voidaan sanoa hyväksi valtionalouden kannalta, mutta monet akavalaiset, etenkin korkeakoulutetut naiset, häviävät ratkaisun myötä suhteettoman paljon.

Akavan hylkäämässä eläkeratkaisussa uutuutena oli työuraeläke, joka tunnetaan myös ”työn sankarit” -asetuksena. Työuraeläkkeelle pääsy edellyttää 38 vuoden työuraa henkisesti tai fyysisesti raskaassa työssä. Onkin kiinnostavaa seurata, mitä etenkin henkisesti raskaalla työllä tullaan varsinaisesti tarkoittamaan. Mitkä ovat sen mittarit?

Kunnissa ja julkishallinnossa työskentelemistä voidaan sanoa huomattavasti monimutkaisemmaksi kuin yksityisellä sektorilla. Jatkuvan tulospaineen ja tehokkuuden vaatimusten lisäksi julkisella sektorilla toimitaan poliittisen kontrollin ja julkisen paineen alaisuudessa. Kuntien talouden jatkuva heikkeneminen, henkilöstön ikääntyminen ja esimerkiksi sähköisten palvelujen kysynnän kasvu edellyttävät julkiselta hallinnolta innovatiivisuutta, tehokkuutta

ja aikaisempaa nopeampaa reagoitua. Miten parantaa tuottavuutta jatkuvan niukkuuden vallitessa? Siinä missä yksityisellä sektorilla tulos syntyy kaupankäynnistä, kunta-sektorilla tulos syntyy yhteisten julkisten palveluiden luomisesta ja tehostamisesta. Arvonlisäystä on vaikea määritellä, koska monilla julkisilla palveluilla ja tuotteilla ei yleensä ole varsinaisia markkinoita.

Olivat työuraeläkkeen raskaaseen työhön liittyvät tulkinat millaisia tahansa, on hyvä pitää mielessä, että kaikille yhteisten palveluiden kehittäminen, parantaminen ja ylläpitäminen on todellista työn sankaruutta.



**Antti Leino**  
asiames  
Suomen Ekonomiliitto SEFE ry

# Arjen hyvät käytännöt esille

Kunta-alalle on valmisteilla työelämän kehittämisohjelma, jonka tavoitteena on tehdä näkyväksi kuntatyöpaikoilla tehtävä hyvä kehittämistyö ja edistää työelämän kehittämistä osana kuntasektorin isoja uudistuksia.

**KT** Kuntatyönantajat ja kunta-alan pääsopijajärjestöt käynnistivät tammikuussa yhteisen työelämän kehittämisohjelman valmistelut. Tavoitteeksi on asetettu, että Suomessa on Euroopan parhaat kuntatyöpaikat ja kuntasektorin työpaikoilla on kyky vastata kuntatyön tulevien vuosien haasteisiin.

Kunteko 2020 -ohjelmassa lähdetään siitä, että näkyväksi tehdään kaikesoista työelämän kehittämis-työtä. Ohjelman kautta näkyvyyttä saa yhtä hyvin pieni, arkinen työpaikka-kohtainen parannus kuin aivan uusi, innovatiivinen ja toimialarajat ylittävä palveluratkaisu. Ohjelman kautta voi jakaa omia kokemuksia. Se antaa myös mahdollisuuden soveltaa muu-alla hyväksi koettuja oppeja omaan toimintaan.

Yksi kehittämisohjelman kantavista ajatuksista on kerätä järjestelmällisesti tietoja hyvistä kokemuksista ja kiinnostavista käytännöistä, jotta ne saadaan kaikkien käyttöön. Toinen

ajatus on edistää mahdollisten muutosten keskelläkin yhteistoiminnallista ja pitkäjänteistä kehittämistä.

Kunteko ei ole hankkeille, joilla tavoitellaan henkilöstön irtisanomisia ja lomautuksia.

## Jo tehty työ hyödynnetään

Tuottavuuden, tuloksellisuuden ja työelämän laadun yhteistoiminnalliselle kehittämiselle on pitkät perinteet kuntasektorilla. Kun tuottavuutta parannetaan kestäväällä tavalla, huomiota kiinnitetään myös palvelujen laatuun ja vaikuttavuuteen, prosessien sujuvuuteen sekä henkilöstön aikaansaannoskykyyn ja hyvinvointiin.

Tämä edellyttää kuntalaisten ja henkilöstön osallistamista palvelutoiminnan kehittämiseen. Tässä on nykyisin suurta vaihtelua eri organisaatioiden ja yksiköiden välillä.

Kunteko 2020 -kehittämisohjelman valmistelussa on hyödynnetty laajasti kuntatyöpaikkojen tulokselli-

**KUNTEKOa EI ole tarkoitettu hankkeille, joilla tavoitellaan henkilöstön irtisanomisia ja lomautuksia.**

suustyöstä ja työurien pidentämisestä kertyneitä kokemuksia. Valmisteluille asetettiin tammikuussa seuraavat suuntaviivat:

- tavoitteeksi tuloksellisuuden ja työelämän laadun samanaikainen kehittäminen
- jatkoksi kunta-alalla jo tehdyille tuottavuus- ja tuloksellisuustyölle
- lähtökohdaksi kuntaorganisaatioiden omista tarpeista lähtevät kehityshankkeet ja niiden tukeminen
- kohderyhmäksi kaikentyyppiset ja -kokoiset kuntaorganisaatiot
- sateenvarjoksi kansallinen Työelämä 2020 -strategia

KT Kuntatyönantajat ja kunta-alan pääsopijajärjestöt hyväksyivät ohjelmalle kesäkuussa ohjelmasuunnitelman. Ohjelman nimi "Kunteko 2020" julkistettiin elokuussa Lappeenranta-seminaarissa.

## Ota yhteyttä!

Mikäli olet kiinnostunut seuraamaan Kunteko 2020 -ohjelman valmistelujen etenemistä, ota yhteyttä työelämän kehittämisen asiantuntijaan Niilo Hakoseen (niilo.hakonen@kt.fi) tai projektipäällikkö Maria Ojakoskeen (maria.ojakoski@kt.fi). Lisätietoja julkaisuille antavat JUKOn järjestöpäällikkö Simo Kekki, simo.kekki@juko.fi, puh. 040 562 4516 ja OAJ:n työelämä-asiames Riina Länsikallio, riina.lansikallio@oaj.fi, puh. 050 316 6446. ■

*Kunteko 2020 -ohjelman sateenvarjona on Kansallinen työelämän kehittämisstrategia ja sen viisi ulottuvuutta.*



Lähde: Työelämä 2020 -hanke

# USEIN KYSYTTYÄ

## Voiko työnantaja muuttaa virkasuhteeni yksipuolisesti työsuhteeksi?

**K**untasektorilla on käytössä kaksi palvelussuhtemuotoa, työsuhde ja virkasuhde. Virkasuhde on julkisoikeudellinen ja työsuhde puolestaan yksityisoikeudellinen palvelussuhde. Virkasuhteisiin sovelletaan kunnallista viranhaltijalakia (304/2003) ja työsuhteisiin työsopimuslakia (55/2001). Kuntien henkilöstöstä noin 72 prosenttia on työsuhteessa ja 28 prosenttia virkasuhteessa.

Tehtävät, joissa käytetään julkista valtaa, tulee hoitaa virkasuhteessa. Muutoin henkilöstö palkataan työsuhteeseen. Kunnalliset virka- ja työehtosopimukset koskevat pääsääntöisesti henkilöstöä palvelussuhteen laadusta riippumatta. Joitakin sopimusmääräyksiä sovelletaan kuitenkin vain viranhaltijoihin ja joitakin vain työntekijöihin.

Kuntalain (365/1995) 46§:ssä säädetään mahdollisuudesta muuttaa virkasuhde yksipuolisesti työnantajapäätöksellä työsuhteeksi. Ensisijaisesti palvelussuhtemuodon muuttamisesta tulisi kuitenkin päästä

sopimukseen viranhaltijan kanssa ja yksipuolista päätösvaltaa tulee käyttää vain, jos sopimuksen tekeminen ei onnistu.

Työnantaja voi yksipuolisesti päättää virkasuhteen muuttamisesta työsuhteeksi mikäli kyseessä olevan viran tai virkasuhteen tehtäviin ei kuulu julkisen vallan käyttöä. Yksipuolinen päättäminen edellyttää lisäksi, että työnantaja on tarjonnut työsuhteista tehtävää vähintään entisillä palvelussuhteen ehdoilla ja antanut viranhaltijalle työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaisen selvityksen työsuhteen keskeisistä ehdoista. Ellei päätösvaltaa palvelussuhtemuodon muuttamisesta delegoida, asiasta päättää valtuusto.

Viranhaltija voi hakea muutosta työnantajan yksipuoliseen päätökseen kuntalain mukaisesti oikaisuvaatimuksella ja kunnallisvalituksella. Muutoksenhaku voi koskea kaikkia niitä seikkoja, jotka ovat sääntöksen perusteella työsuhteeksi muuttamisen edellytyksiä. Virkasuhde muuttuu työsuhteeksi päätöksen tultua lainvoimaiseksi. Näin ollen jos päätöksestä valitetaan, työsuhde syntyy vasta tuomioistuimen ratkaisun saatua lainvoiman. ■

*Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö, Yhteiskunta-alan korkeakoulutut*

## Muutoksessa mukana oleville esimiehille on avattu uusi verkkosivusto

**E**simiehenopasmuutokseen.fi -sivusto tarjoaa esimiehille tukea ja apua muutostilanteissa ja kehittämisen koukeroissa sekä antaa vinkkejä ihmisten johtamiseen muutoksessa.

Sivustolta löytyy monipuolinen valikoima erilaisia muutoksen työkaluja, joita esimies voi hyödyntää yksin tai jakaa ne koko työyhteisön kesken.

Esimiehenopasmuutokseen.fi on tarkoitettu etenkin julkisella alalla toimiville esimiehille, mutta siitä hyötyvät myös monet muut, kuten henkilöstöasioista vastaavat, henkilöstön kehittäjät, ja työsuojelun yhteistyötoimijat.

Sivuston ovat toteuttaneet Keva, Kirkkohallitus, Kuntaliitto, TTK:n Kuntaryhmä ja FCG Konsultointi Oy. Mukana suunnittelussa ovat olleet Akavan Erityisalat, JHL – Julkisten ja hyvinvointialojen liitto ja KT – Kuntatyönantajat.

Keskustele aiheesta Twitterissä @esimiehenopas <https://twitter.com/Esimiehenopas> ■

**[www.esimiehenopasmuutokseen.fi](http://www.esimiehenopasmuutokseen.fi)**

Valikko

**Esimiehen OPAS MUUTOKSEEN**

Hae sivustolta...

### Esimiehenä muutoksessa



Lähiesimies on tärkeä muutoksentekijä organisaatiossa. M  
vaatii aikaa, sitoutumista ja hyvää johtamista. Erilaisten työkalujen avulla esimies voi edesauttaa muutoksen onnistumista.

Esimies on omalla tavallaan myös yksi työkalu muiden joukossa. Ajattelun apuvälineet johdattavat sinut tarkastelemaan itseäsi muutoksen esimiehenä.

[Lue lisää](#)

- Esimiehenä muutoksessa
- Oma työyhteisöni
- Mistä saan tukea?
- Päätöksenteko
- Asukkaat ja asiakkaat
- Yhteistyö ja luottamus
- Seuranta ja arviointi
- Työkalupakki

# Kiusaamiselle nollatoleranssi!

**K**enenkään ei tulisi joutua kiusatuksi työssä. Kuitenkin yli 100 000 palkansaajaa kokee joka päivä olevansa kiusaamisen kohteena työpaikallaan. Työpaikoille tarvitaan kiusaamisen nollatoleranssi, organisaatiokulttuuri, jossa kiusaamisen hyväksymättömyys ja suvaitsemattomuus on yhteinen arvo.

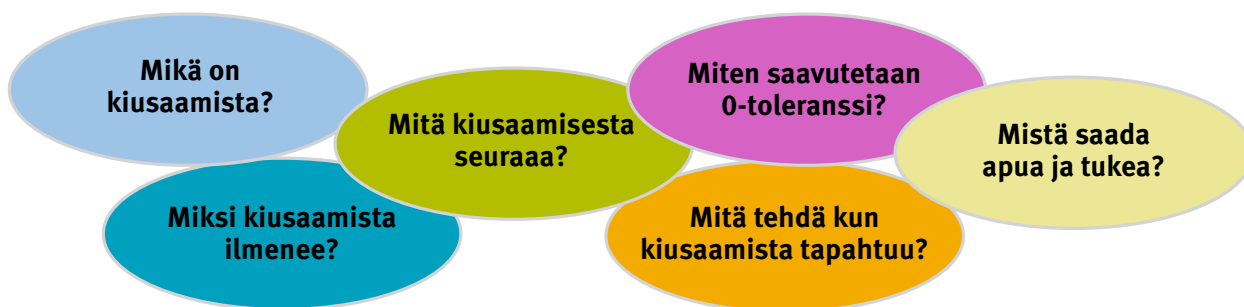
- jokainen, joka havaitsee epäasiallista ja kiusaavaa kohtelua puuttuu siihen.
- kiusaamista kokeva nostaa asian viipymättä puheeksi. Häntä rohkaistaan siihen ja tuetaan siinä.
- työnantajan tietoon tulleet tilanteet otetaan puheeksi ja selvitetään viipymättä ja asianmukaisesti.

## Kiusaamisen nollatoleranssi tarkoittaa, että

- johto viestittää, että minkäänlaista häirintää tai kiusaamista ei hyväksytä.
- organisaatiossa panostetaan epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen ennalta ehkäisyyn koko organisaation tasolla.

Sopuisa työyhteisö -hankkeessa koottiin Työterveyslaitoksen verkkosivuille helposti omaksuttava tieto- ja vinkkipaketti työpaikkakiusaamisen vähentämiseksi ja kiusaamiskokemuksiin puuttumisen edistämiseksi. Sivuston osoite on [www.ttl.fi/sopuisa](http://www.ttl.fi/sopuisa). ■

*Kattava kiusaamista koskeva tietopaketti löytyy osoitteesta [www.ttl.fi/sopuisa](http://www.ttl.fi/sopuisa).*



## Palkankorotukset 2014 ja 2015

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus

- KVTES-sopimuksen palkkoja korotettiin 20 eurolla 1.7.2014
- Vuoden 2015 0,4 prosentin korotuksen käyttämisestä sovittiin viime kesäkuun alussa seuraavasti
  - 0,1 prosenttia käytettiin lomalla sairastumisen karenssin poistamiseen KVTES-sopimuksen vuosilomalakia pidemmän loman osalta
  - Jaksotyöaikamääräysten uudistamiseen käytettiin 0,19 prosentin osuus
  - KVTES-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteiden osittaiseen uudistamiseen käytettiin 0,11 prosentin osuus
- Vuonna 2015 ei siis tule yleiskorotusta kaikille sopimuksen piirissä oleville

### KVTES-palkkahinnoittelun osittainen uudistaminen 2015

- Uudistus koski KVTES palkkahinnoitteluliitteitä 1 (Kunnan johto ja sisäisen palvelutoiminnan henkilöstö), 2 (Sivistystoimen henkilöstö), 7 (Maataloushenkilöstö) ja 8 (Muu henkilöstö).

- Uudistuksen yhteydessä myös hinnoittelukohtien alarajoja tarkistettiin. Myös hinnoitteluliitteissä 4 (Sosiaali-toimi) ja 5 (Päivähoito) tarkistettiin alarajoja.
- Uudistus tulee voimaan 1.7.2015.
- KT Kuntatyönantajat ohjeistaa uudistusta yleiskirjeellään lokakuussa 2014.
- Katso uudistuksesta tarkemmin Kuntatiimi 2/2014 [www.kuntatiimi.fi](http://www.kuntatiimi.fi)

### Muita uudistuksia

- Vuorotteluvapaan sääntöjä tiukennettiin 1.9.2014 alkaen
- Vuosilomasäännöksiin muutoksia 1.3.2014 alkaen
  - Lomalla sairastumisen karenssi poistui. Loma siirtyy ensimmäisestä sairastumispäivästä lukien, kun asiasta ilmoittaa.
  - Loma-ajan palkka määräytyy loman ansainta-ajan työssäoloajan mukaan.
- Katso uudistuksista tarkemmin Kuntatiimi 2/2014 [www.kuntatiimi.fi](http://www.kuntatiimi.fi) ■

## JUKO eläkeratkaisusta: Naiset ja koulutetut sivuutettiin

**T**yönantajien ja kahden työntekijäkeskusjärjestön neuvotteleva eläkeratkaisu on täystyrmäys naisvaltaisille aloille ja korkeasti koulutetuille työntekijöille. Ratkaisu ei myöskään kannusta jatkamaan työuria pidempään, mikä oli eläkeuudistuksen keskeinen tarkoitus. Samaten työelämän laadun parannukset jäivät uupumaan, arvioi Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn puheenjohtaja Olli Luukkainen syyskuussa syntynyttä eläkeratkaisun neuvottelutulosta, jonka Akavan hallitus hylkäsi yksimielisesti.

Lue lisää: [www.juko.fi](http://www.juko.fi), [www.akava.fi](http://www.akava.fi), [www.eläkeuudistus.fi](http://www.eläkeuudistus.fi) ■



Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimus

## PTYTES on nyt AVAINTES

- Palvelulaitosten työnantajayhdistyksen PTY ry muutti nimensä keväällä Avaintyönantajat AVAINTA ry:ksi
- AVAINTAn jäsenenä on kuntien täysin tai osittain omistamia yhtiöitä, kuntien kanssa yhteistyössä toimivia osuuskuntia, säätiöitä ja yhdistyksiä ja kuntapalveluitten kanssa samalla toimialalla toimivia yrityksiä mm. ammattikorkeakouluja, vesi- ja lämpölaitoksia, sosiaalialan ja päivähoidon palveluja tarjoavia yhdistyksiä ja yrityksiä.
- Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimusta pidetään kuntasopimusten kaltaisena. Sopimusneuvotteluissa AVAINTA seuraa varsin tarkasti kuntasektorin neuvottelupöydän tuloksia.

### Palkantarkistukset 2014 ja 2015

- 1.8.2014 yleiskorotus 20 %
- 1.8.2015 yleiskorotus 0,28 % ■

## TS TS-sektorin palkankorotus 2015

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus

**TS-RYHMÄ ON SOPINUT**, että vuoden 2015 palkantarkistus 0,29 % toteutetaan paikallisena järjestelyvaraeränä.

Luottamusmiehet neuvottelevat erän käytöstä paikallisen palkkausjärjestelmän puitteissa ja korotus tulee kohdistaa tehtäväkohtaisten palkkojen ja henkilökohtaisten lisien korotuksiin.

Mikäli erän käytöstä ei päästä kunnassa yhteisymmärrykseen, maksetaan korotus tasasuuruisuena 0,29 % yleiskorotuksena kaikille. ■

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 2014:  
maaliskuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu  
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto

### LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIEHET

#### Agronomiliitto

Mari Raininko, neuvottelupäällikkö,  
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)

#### Driftingsjörfsförbundet i Finland rf DIFF

Anne Granat-Jukakoski, toiminnanjohtaja  
puh. 040 5519 497  
[anne.granat-jukakoski@diff.fi](mailto:anne.granat-jukakoski@diff.fi)  
[www.diff.fi](http://www.diff.fi)

#### Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Suvi Liikkanen, asiamies  
puh. (09) 2511 1663  
[suvi.liikkanen@luonnontieteilijat.fi](mailto:suvi.liikkanen@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

Antti Leino, asiamies,  
puh. 0201299287  
[antti.leino@sefe.fi](mailto:antti.leino@sefe.fi)  
[www.sefe.fi](http://www.sefe.fi)

#### Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö,  
puh. (09) 8561 0328  
[kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi](mailto:kirsi.venalainen@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

Elina Halkola, asiamies  
puh. 020 155 8801  
[elina.halkola@tral.fi](mailto:elina.halkola@tral.fi)  
[www.tral.fi](http://www.tral.fi)

#### Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Petri Toiviainen,  
neuvottelupäällikkö, puh. 010 231 0354  
[petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi](mailto:petri.toiviainen@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)