



KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE

LOKAKUU

- Julkisen sektorin kustannuksia karsimassa** sivu 1
Miksi Akava haluaa jatkaa neuvotteluita? sivu 2
Julkisalan palkansaajat torjuvat lomaleikkaukset sivu 3
Avaintan Vesa Laine: Tehokas kouluttaminen lisää palkkausjärjestelmien toimivuutta sivu 4
Tyka-sopimuksen mukainen palkankorotus kuntasektorille 1.2.2016 sivu 5
KunTeko 2020 sparraa ja neuvoo kuntia sivu 5
Ammatissa: Olli Sjövall sivu 6

KUVA: SHUTTERSTOCK

PÄÄKIRJOITUS

Julkisen sektorin kustannuksia karsimassa

Ei ole erimielisyyttä siitä, etteikö Suomen talous olisi taantumassa. Työttömänä on yli 200 000 suomalaista ja työttömyysaste on pysynyt jo useamman vuoden yli 8 prosentissa. Työttömyys on koskettanut myös korkeakoulutettuja ammatteja. Tätä ovat lisänneet julkisen sektorin leikkaustoimenpiteet.

Maan talouden tila ja haasteet ovat olleet hyvin esillä mediassa. Maan hallitus on tuonut esille Suomen kilpailukyvyyn heikkoutta vertailumaihin nähden. Hallitus haluaa lisätä työpaikkoja työyksikkökustannuksia vähentävällä tuottavuusloikalla.

Maan hallituksen lääke talouden virkistämiseen on yritystoiminnan tukeminen. Toiveena on, että yritysten saatua helpotuksia, ne alkaisivat investoida kotimaahan ja työllistää. Nyt näyttäisi siltä, että tämä yritysten tukeminen rahoitetaan julkisen sektorin kustannuksella. Paraneeko Suomen talouden tila julkisen sektorin palveluja, työpaikkoja ja palkkoja leikkaamalla?

Kuntatiimin liitot edustavat kuntasektorin ammatteja kulttuurissa, hallinnossa ja teknisellä sektorilla. Valtion budjettiin suunnitellut määrärahojen leikkaukset kohdentuvat kipeästi myös näihin palveluihin. Leikkausten seurauksena työpaikat vähenevät, kun eläkkeelle jäävien tilalle ei oteta uusia ja määräaikaistuksia vähennetään.

Kannattaa koko ajan muistaa, että kyse ei ole Suomen julkisen sektorin huonosta toimivuudesta. Pärjäämme mainiosti kansainvälisessä vertailussa: julkinen sektorimme toimii hyvin eikä se ole kooltaan tai kustannuksiltaan vertailumaita suurempi. Suomen julkiset palvelut ovat hyvätaisoisia. Huolena on nyt pikemminkin palvelujen edellytysten turvaaminen. Tässä tarvitaan kustannustietoisuutta ja palvelujen kehittämistä.

Maan hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt neuvottelevat parhaillaan hallituksen esittämien ns. pakkolakien välttämistä työmarkkinasopimuksella. Akava ei hyväksy pakkolakeista seuraavaa julkisen sektorin naisvaltaisiin aloihin painottuvaa heikentämistä. Tämä oli hyvin esillä työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisessä mielenilmauksessa perjantaina 18.9.

Tätä kirjoitettaessa työmarkkinatilanne on yhä auki. Tilannetta on helpo seurata mediassa. Kannattaa katsoa palkansaajien näkemyksiä asioihin oman liiton, JUKOn ja Akavan kotisivuilta.



Jaakko Korpisaari
kuntasektorin asiamies
Akavan Erityisalat



Miksi Akava haluaa jatkaa neuvotteluja

Työmarkkinakeskusjärjestöt jatkavat pääministeri Juha Sipilän kehotuksesta neuvotteluita hallituksen tavoitteleman kilpailukykyhyypyn saavuttamiseksi.

Laajalle työmarkkinaratkaisulle ei ole sovittu tarkkaa määräaikaa, mutta aikaa tarvitaan arvioiden mukaan muutama viikko.

Mistä neuvotellaan?

Ennen tiistaita 29.9.2015 järjestöjen neuvotteluiden pohjana oli tehdä vaihtoehto hallituksen leikkauslistalle, jolla hallitus halusi saavuttaa viiden prosentin kilpailukykyhyypyn. Hallitus on esitellyt leikkauslistansa pienin muutoksin eduskunnalle, joten järjestöt pyrkivät edelleen sopimaan listalle vaihtoehdon.

Hallituksen listalla ovat loppiaisen ja helatorstain muuttaminen palkattomiksi vapaiksi, sairauskarensi, lomi-leikkaus 30 päivään sekä lomarahojen leikkaus 30 prosentilla. Hallitus on aikonut toteuttaa leikkaukset ns. pakkolainsäädännöllä, mikäli järjestöt eivät pääse ratkaisuun vaihtoehtoisesta paketista.

Tiistaina 29.9. hallitus muokkasi pakettia, josta se haluaa järjestöjen neuvottelevan. Yksikkötyökustannuksia viidellä prosentilla alentavan kilpailukykyhyypyn ohella tavoitteena olisi kuroa kilpailijamaiden etumatkaa kiinni myöskin viidellä prosentilla maltillisten palkkaratkaisujen avulla. Vuosien 2017–2018 palkkaratkaisujen ja kilpailukykyhyypyn yhteensä kymmenen prosentin vaikutusta voitaneen arvioida myös siten, että jos palkkaratkaisun vaikutukset arvioidaan yli viideksi prosentiksi, kilpailukykyhyppy voi vastaavasti olla pienempi.

Miksi Akava suostuu hallituksen ehtoihin?

Akavan näkemyksen mukaan maan hallitus on päättänyt toteuttaa kilpailukykytavoitteensa tavalla tai toisella, joten järjestöt eivät voi vain yksiselitteisesti vastustaa hallituksen tavoitteita ilman vaihtoehtoa. Puheenjohtaja

Sture Fjäder on muistuttanut, että kilpailukykyhyppy ei toteudu pelkillä hallituksen toimilla. Järjestöjen on sovittava siitä yhdessä.

Akava on vaatinut vaihtoehtoa hallituksen paketille, koska hallitus uhkaa pakkolaeillaan viedä lainsäädännön tielle, joka sotii Suomen ratifioimia kansainvälisiä sopimuksia, EU-direktiivejä sekä Suomen perustuslakia vastaan. Myös useat oikeusoppineet ovat kritisoineet hallituksen tapaa tehdä rakenneuudistuksia. Hallituksen muutettua pakkolaki-pakettia jätustaan määräaikaiseksi ei tämä perusongelma poistunut.

Julkisen sektorin rahoituskriisin vuoksi Akava on kannustanut maan hallitusta tekemään rakenneuudistuksia, kuten sote- ja kuntauudistuksen. Akava on vastustanut vain Sipilän hallituksen keinoja pyrkiä tekemään uudistuksia oikeusvaltion normien vastaisesti. Akava ei myöskään ole hyväksynyt esimerkiksi mittavia koulutusleikkauksia, koska ne eivät edistä osaamistaloutteen perustuvaa uutta nousua.

Mitä Akava tavoittelee?

Akava on vastustanut myös sitä, että hallituksen leikkauslista olisi kohdistunut lähinnä julkisen sektorin työntekijöihin ja erityisesti naisiin. Akavan keskeisiin arvoihin kuuluu tasa-arvo. Akavalaisilla julkisen sektorin aloilla työskentelee paljon naisia, joten Akava ei voinut hyväksyä heidän työehtoihinsa painottuvaa heikentämistä.

Maan hallitus teki esityksestään oikeudenmukaisemman vaihtamalla ylityö- ja viikonloppukorvaukset lomarahojen leikkaukseen. Akava esittää kuitenkin, että lomarahojen leikkauk-

sesta voitaisiin päättää laajalla työmarkkinaratkaisulla sopimalla asiasta alakohtaisesti eri toimialojen tarpeiden mukaan eikä lainsäädännöllä.

Akava ei voi myöskään hyväksyä sairauskarensia. Karensi johtaisi siihen, että ihmiset työskentelisivät entistä enemmän sairaina. Jo nyt sairaana työskentelystä aiheutuu sosiaali- ja terveysministeriön arvion mukaan vuosittain 3,4 miljardin euron kustannukset. Kustannukset ovat vähintään yhtä suuret kuin sairauspoissaolojen menot.

Akava esittää neuvotteluissa mallia, jossa kilpailukykyä haettaisiin kaikille yhteisillä sekä alakohtaisesti eri toimialoilla sovittavista keinoista. Kaikille yhteisenä keinona voisi olla esimerkiksi työajan lisääminen hallitusti. Vastineeksi Akava vaatii työaikapankkien laajentamista työpaikoilla sekä työaikalain uudistamista kolmikantaisesti siten, että laki palvelee nykyajan työelämää sekä työntekijöiden että työnantajien näkökulmasta.

Kaikkia koskevan esityksen lisäksi Akava neuvottelisi muiden järjestöjen kanssa keinovalikoiman, josta työntekijä- ja työnantajaliitot voisivat yhdessä sopien valita omalle toimialalleen parhaiten sopivat keinot.

Akavan mielestä laajassa työmarkkinaratkaisussa on oltava mukana maltillinen palkkaratkaisu, jossa järjestöt sopivat keskitetysti työ- ja virkaehtosopimuksista. Tämä malli kävisi myös muille työntekijäjärjestöille sekä Kuntatyönantajille. Elinkeinoelämän keskusliitto EK on vaatinut liittokierrosta. Niin kutsutun Ruotsin mallin tuominen ei ainakaan sellaisenaan sovi Suomen työmarkkinajärjestelmään. Neuvotteluissa voi olla kuitenkin tarkoituksenmukaista tarkastella,

miten avoimen sektorin tilanne ja esimerkiksi julkisen sektorin kilpailukykyinen palkanmuodostus voidaan yhdistää järkevällä tavalla ja löytää näin uusi Suomen malli.

Hallituksen esitykseen sisältyy yksityisen työnantajan sosiaalivaikutusmaksujen alennus. Lienee väistämätöntä, että tämä nousee neuvotteluissa esiin. Sen sijaan esimerkiksi työnantajan työttömyysvaikutusmaksun alentamiseen ei voida

ryhtyä, koska se johtaisi nykyisessä työttömyystilanteessa joko etuuksien leikkaamiseen tai palkansaajien vaikutusmaksujen nostoon. Tämä puolestaan näkyisi suoraan työntekijöiden ostovoiman heikkenemisenä. Eläkeuudistukseen kajoaminen olisi tässä tilanteessa epätarkoituksenmukaista eikä Akava voi sitä hyväksyä erityisesti nuorten eläkkeiden näkökulmasta.

Työaikapankkien lisäämisen ohella Akavan tavoitteina ovat irtisanottavi-

en muutosturvan parantaminen sekä henkilöstön tiedonsaantioikeuden, osallistumisoikeuden ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen paikallista sopimista laajennettaessa. Lisäksi Akavan tavoitteena on että yhteistointalaki korjataan sellaiseksi, että se vastaa lain alkuperäistä tarkoitusta aidon yhteistoiminnan hengessä. ■

Copyright © Akava



Julkisanalan palkansaajat torjuvat lomaleikkaukset

Julkisanalan palkansaajat torjuvat tiukasti hallituksen eduskunnalle antaman esityksen pisimpien vuosilomien lyhentämisestä. Järjestöt muistuttavat, että palvelussuhteen ehdot ovat kokonaisuus. Mahdollisuus pidennettyyn vuosilomaan on sitoutanut työntekijää pysymään kunnan tai valtion palveluksessa, ja sillä on kompensoitu heikompaa palkkatasoa sekä vähäisempiä uramahdollisuuksia.

- Pidemmän loman on voinut saada 15 vuoden palvelun jälkeen. Näin on sovittu neuvotteluissa työnantajien ja työntekijöiden kesken. Läheskään aina kunnalla tai valtiolla ei ole ollut rahaa palkankorotuksiin. Tällöin on rahan asemesta tarjottu vapaata ja saavutettu asiasta yhteisymmärrys.
- Palkkataso julkisen sektorin tehtävissä on erityisesti koulutetuilla työntekijöillä alempi kuin yksityis-sektorilla. Hieman paremmat lomamedut ovat hyvitys myös tästä. Julkisen alan työt ovat usein myös fyysisesti ja psyykkisesti kuormittavia. Pidempi loma on edistänyt

työssä jaksamista ja työurien jatkamista.

- Lomaleikkaus aiotaan tehdä, jotta sillä voidaan rahoittaa yksityisen työnantajan sava-maksun alennus. On sekä taloudellisesti että moraalisesti kohtuutonta panna pienipalkkaiset julkisanalan työntekijät maksamaan tämä lasku. Lomaleikkaus kohtelisi yhtä ryhmää eriarvoisesti muihin työntekijöihin nähden.
- Jos valtiovalta lailla puuttuisi työntekijän lomaan, se aiheuttaisi paineen nostaa vastaavasti palkkaa. Siksi on parempi, että hallitus luopuisi esityksestään. Palvelussuhteen ehdoista pitää vastakin neuvotella sopijaosapuolten kesken ja unohtaa työelämälle vieraat pakkolait. Hallitus on onneksi valmis luopumaan heikennysesityksistään, jos työmarkkinoiden keskusjärjestöt pääsevät yhteiseen esitykseen korvaavista toimista. Haemme siis neuvotellen ratkaisua tilanteeseen.

Pääsopijajärjestöt muistuttavat, että henkilöstön jatkuva vähentäminen ja taantuma ovat lisänneet työkuormaa

kansalaisille tärkeiden peruspalvelujen tuottamisessa. Työntekijät pyrkivät pitämään sosiaali-, terveys- ja koulutuspalvelut, turvallisuuspalvelut sekä kuntatekniikan kunnossa talouslaman ja kasvavien vaatimusten puristuksessa. Järjestöt huomauttavat, että tuottavuuden nostamisesta esimerkiksi kunta-alalla vallitsee yksimielisyys, ja sitä edistetään yhteisin hankkein järjestöjen ja kuntatyönantajan kesken.

Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO

puheenjohtaja Olli Luukkainen

Kunta-alan unioni

puheenjohtaja Jarkko Eloranta, JHL
puheenjohtaja Maija Pihlajamäki

Kuntien koulutettu hoitohenkilöstö KoHo

puheenjohtaja Silja Paavola, Super
puheenjohtaja Rauno Vesivalo, TEHY

Palkansaajajärjestö Pardia,

puheenjohtaja Niko Simola ■

Tehokas kouluttaminen lisää palkkausjärjestelmän toimivuutta

Avaintyönantajat AVAINTA ry saattaa olla joillekin kunta-alalla työskenteleville henkilöille hieman tuntemattomampi toimija. Kyse on kuitenkin jo useita vuosia työnantajapuolen edunvalvontaa harjoittaneesta yhdistyksestä, jonka työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden määrä on voimakkaassa kasvussa.

OTK Vesa Laine aloitti AVAINTA ry:n toimitusjohtajana alkuvuodesta 2015. Kuntatiimi jututti tuoretta toimitusjohtajaa.

1. Mikä on Avainta?

Avaintyönantajat AVAINTA ry on kuntaomisteisten yhtiöiden työnantajayhdistys. Entiseltä ja ehkä vielä tunnetummalta nimeltään yhdistys on PTY (Palvelulaitosten työnantajayhdistys).

Tällä hetkellä jäsenyhteisöjä on jonkin verran yli 600 ja määrä kasvaa jatkuvasti. Jäsenyhteisöt työllistävät noin 35 000 työntekijää.

Avainta on monialainen työnantajayhdistys. Jäseninämmme on muun muassa ammattikorkeakouluja, satamia, lämpö- ja vesi-yhtiöitä, kehitys-yhtiöitä, kiinteistö-, ravinto- ja siivouspalveluita tuottavia yrityksiä sekä erilaisia sosiaali- ja terveysalan palveluja tuottavia yhteisöjä.

2. Mikä on Avaintan asema työmarkkinakentässä?

Monialaisuudesta huolimatta Avaintalla on käytännössä kaksi työehtosopimusta: ns. yleinen Avaintes ja opeus- ja sivistysalan työehtosopimus. Tältä osin poikkeamme kunta-alan virka- ja työehtosopimusrakenteesta eli Avaintalla ei ole esimerkiksi lääkäreille tai teknisille omaa sopimustaan.

Avaintan työehtosopimukseen osal-

lisina ovat käytännössä samat järjestöt kuin kunta-alallakin, vaikkakaan Avaintan sopimusrakenteessa ei ole ns. pääsopijajärjestöjä.

Toimimme läheisessä suhteessa ns. kuntaperheen toimijoiden kanssa. Erytisen läheistä yhteistyömme on KT Kuntatyönantajien kanssa. Vaikka sopimuksemme eivät olekaan identtisiä, pyrimme pitämään tiettyjä asioita samansuuntaisina.

Tällä hetkellä Avaintalla ei ole täysin omaa ns. elinkeinopoliittista edunvalvontaa, mutta olemme aktiivisesti mukana Kuntaliiton ja KT:n kanssa myös tällä saralla.

Yhteydenpitomme Kevaan on myös säännöllistä. Tämä siksi, että erityisesti yhtiöittämissitilanteissa intressimme on yhteneväinen: kuntayhtiön tulisi järjestää eläkevakuuttaminen Kevan kautta ja työnantajajärjestäytyminen Avaintan kautta. Näin kuntakonserniin kuuluvan yhtiön kaikkalainen edunvalvonta on hoidettu samaan maaliin pelaavien toimijoiden kanssa.

3. Näkemyksesi Avaintes-sopimuksen palkkausjärjestelmästä?

Avaintan palkkausjärjestelmä poikkeaa KVTES:n vastaavasta. Avaintan työehtosopimuksen mukaisesti henkilön peruspalkka määräytyy tehtävän vaativuuden, henkilön ammattitaidon ja työsuorituksen perusteella. Mainitut tekijät arvioidaan kokonaisarviointina.

Näkemykseni mukaan Avaintan palkkausjärjestelmä on sinänsä toimiva. On kuitenkin muistettava, että pelkät järjestelmät eivät takaa mitään, vaikka ne olisivat kuin suoraan palkitsemisen oppikirjoista.

Palkkausjärjestelmän käyttäjinä ovat yrityksen johto, esimiehet ja työntekijät osaltaan. Järjestelmä ei



Vesa Laine siirtyi JUKOsta Avaintan toimitusjohtajaksi.

Vesa Laineella laaja työmarkkinakokemus

Vesa Laine tuli Avaintan palvelukseen JUKOn yliopistosektorin neuvottelupäällikön tehtävästä, jossa hän ehti toimia hieman yli kolme vuotta. Laine siirtyi JUKOon Puolustusvoimista, Pääesikunnan henkilöstöosaston toimialapäällikön tehtävistä. Ennen Pääesikuntaa Laine työskenteli KT Kuntatyönantajissa työmarkkinalakimiehenä.

Laine on työskennellyt kuntien, valtion ja yksityisen sektorin työmarkkina-tehtävissä molemmin puolin pöytä.

toimi, mikäli joku näistä osapuolista ei tunne palkkausjärjestelmän yritys-kohtaisia soveltamiskäytäntöjä.

Kysymys on myös palkkatietämyksestä eli siitä, kuinka järjestelmä periaatteineen on viestitty sen käyttäjille ja mitä odotuksia järjestelmää kohtaan on.

Pienikin katkos käyttäjaketjussa voi aiheuttaa sen, että järjestelmä vaikuttaa etäiseltä eikä sen soveltaminen motivoi. Jos näin käy, yleinen vaikutelma on helposti se, että koko järjestelmässä on vikaa.

4. Miten kehittäisit palkkausjärjestelmää?

Palkkausjärjestelmän kehittämisen kannalta olennaista on koulutuksen lisääminen. Sitä kautta päästäisiin pureutumaan sekä järjestelmän rakentamiseen että sen soveltamisen mahdollisiin ongelmiin. Olennaista on palkkausjärjestelmätuntemuksen lisääminen.

Oma haasteensa tässä on tietysti siinä, että Avaintan jäsenyhteisöjen kirjo on laaja. Suurimmilla jäsenyhteis-

söillä on enemmän henkilöstöresursseja järjestelmän kehittämiseen. Merkittävä osa jäsenyhteisöistä on kuitenkin niin pieniä, ettei niillä ole välttämättä varsinaista hr-henkilöstöä järjestelmän kehittämiseen. Kuitenkin palkkausjärjestelmä rakennetaan yhteisökohtaisesti työehtosopimuksen puitteissa. ■

Haastattelu:

Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutut



Tyka-sopimuksen mukainen palkankorotus kuntasektorille 1.2.2016

Kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 1.2.2016 lukien seuraavasti:

- Tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 16,00 eurolla kuukaudessa, jos tehtäväkohtainen palkka 31.1.2016 on alle 3404,26 euroa,
- Tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 0,47 prosentilla, jos tehtä-

väkohtainen palkka on 31.1.2016 vähintään 3404,26 euroa.

Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan euromääräinen korotus on samassa suhteessa alempi kuin työaika on täyttä säännöllistä työaika lyhyempi.

Harkinnanvaraista henkilökohtaista lisää korotetaan 0,47 prosentilla.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvaukset pyöristetään

seuraavaan ylempään euromäärään.

Lisäksi sovittiin KVTES-sopimusta kehittävien KT Kuntatyönantajan ja pääsopijajärjestöjen työryhmien työn jatkamisesta. Palkkahinnoittelutyöryhmä uudistaa ja kehittää palkkahinnoitteluliitteitä. Yleinen työaikatyöryhmä arvioi ja kehittää työaikajärjestelmiä ja työaikaan liittyviä määräyksiä.

KVTES-sopimus on voimassa 31.1.2017 saakka. ■



KunTeko 2020 sparraa ja neuvoo kuntia

KunTeko 2020 on kunta-alan työelämän kehittämisohjelma, jolla vastataan kuntien haasteisiin kehittämällä kuntatyötä. KunTeko tarjoaa vastauksiksi kuntaorganisaatioille kehittämisen, oppimisen ja muutosten hallinnan. KunTeko on KT Kuntatyönantajan ja kunta-alan palkansaajajärjestöjen yhteinen hanke. Hanke on saanut myös EU-rahoitusta.

Ohjelmassa jaetaan ideat, kokemukset ja kehittämistulokset kollegoiden ja työyhteisöjen kanssa yli kuntarajojen ja toimialojen. KunTekon keskus on Tekojen Tori osoitteessa www.kunteko.fi. Sinne kootaan tietoa kehittä-

mishankkeista, jaetaan ideoita ja tavataan asiantuntijoita eri puolilta Suomea.

KunTeko 2020 tarjoaa työyhteisöille, esimiehille ja päättäjille asiantuntija-apua, valmennusta, sparrausta ja neuvontaa. Lisäksi kuntatyöpaikat voivat osallistua ohjelman oppimis- ja kehittämisverkostoihin sekä sisäisten kehittäjien koulutuksiin. Kuntekossa ei tueta toimintaa, jonka tavoitteena on lomauttaminen tai irtisanominen.

Lue lisää ohjelmasta www.kunteko.fi.

Seuraa Kuntekoa Twitterissä ja tykkää Facebookissa! ■

Olli Sjövall työskentelee ympäristöterveyspäällikkönä Lohjan ympäristöterveyspalveluissa. Hän johtaa ympäristöterveydenhuollon yksikköä, toimii terveystarkastajien ja eläinlääkäreiden esimiehenä sekä vastuualueen esittelijänä ympäristöterveysjaostossa. Hän on elintarvikekemisti, FT Turun yliopistosta ja työskennellyt kunta-alalla noin 9 vuotta.



Mitkä tiedot/taidot ovat tehtävässä

menestymisen kannalta hyödyllisimpiä?

Työni vaatii sekä asiantuntemusta sekä sosiaalisia taitoja. Työhön liittyy oleellisesti mm. toiminta-alan lainsäädännön hallinta ja soveltaminen, kunnallishallinto, talousasiat, esimiestäidot ja päätöksentekokyky sekä käytännön viranomaisvalvontatyö.

Mikä työssäsi on mielekkäintä?

Työssä on mahdollisuus vaikuttaa elinympäristön turvallisuuteen sekä yksilö- että yhdyskuntatasolla. Työ on vaihtelevaa ja monipuolista sekä siinä sovelletaan lainsäädäntöä, ohjeita, tietoja, tutkimuksia ym. käytäntöön.

Mikä työssäsi on vaikeinta?

Ympäristöterveydenhuollon piirissä olevat asiat saattavat olla joskus hyvinkin ongelmallisia sekä vaikutuksiltaan laajoja. Tilanteet saattavat tulla vastaan äkillisesti ja vaativat nopeita toimenpiteitä ja päätöksiä. Yksittäisissä tapauksissa voi olla vaikeita ristiriitaitilanteita, joita pyritään ratkaisemaan vallitsevan lainsäädännön ja ohjeistuksen mukaisesti.

Miten työtehtävät tulevat muuttumaan lähitulevaisuudessa?

Ympäristöterveydenhuolto on ollut viime vuosina jatkuvan muutoksen kohteena ja muutokset jatkuvat edelleen: lainsäädäntö, valvontayksiköiden määrän vähentyminen valtakunnallisesti, Oiva-järjestelmä, tietojärjestelmät, raportointi, lomakkeet, tehtävien jako kunnan ja valtion välillä... Jatkuva muutos toimintaympäristössä ja -tavoissa vaatii jatkuvaa sopeutumista ja suunnitelmallinen asioiden vieminen eteenpäin on haastavaa. ■

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestyminen vuonna 2015:
maaliskuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto

LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIEHET

Agronomiliitto

Mari Raininko, neuvottelupäällikkö,
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

Driftingsjärsförbundet i Finland rf DIFF

Anne Granat-Jukakoski, toiminnanjohtaja
puh. 040 5519 497
anne.granat-jukakoski@diff.fi
www.diff.fi

Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Suvi Liikkanen, asiamies
puh. (09) 2511 1663
suvi.liikkanen@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 Ekonomit

Kosti Hyyppä, asiamies,
puh. 0201 299 253
kosti.hyyppa@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Suomen Lakimiesliitto

Tarja Niemelä, neuvottelujohtaja
puh. (09) 8561 0346, 050 340 2725
tarja.niemela@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

Elena Gorschkow-Salonranta, asiamies,
puh. 050-571 5655
elena.gorschkow-salonranta@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