

kuntatiimi

Jäsentiedote 1 | 2019 Helmikuu



Kirjastopalvelupäällikkö
Airi Nummelin:

**"Päluottamus-
pesti toi
varmuutta!"**

Sivu 4



**Luottamus-
vaalit maalis-
huhtikuussa
– ryhdy ehdolle!**

Sivu 3



Varapäluottamus-
mies
Erik Engberg:

**"Koen kollegojen
hyötyvän"**

Sivu 5

Pääkirjoitus:

**Kunta-alalle tärkeä
vaalikevät** Sivun 2

**Mikä muuttuu
työlainsäädän-
nössä 2019?**

Sivu 9



Vaalit ovat jukolaisille kevään parasta aikaa

Tuleva kevät 2019 on kuntasektorin korkeakoulutettujen kannalta monella tavalla merkityksellinen. Pitkään vireillä olleen maakuntauudistuksen kohdalo lienee tätä pääkirjoitusta luettaessa ainakin jossain määrin selvempi kuin mitä se oli tätä kirjoittaessani Valtterin päivänä 29.1.

Maakuntauudistuksen valmisteluun tähän mennessä kulutettu työmäärä on valtava. Toivottavaa onkin, että tehdyn työn hedelmiä voidaan käyttää tavalla tai toisella hyväksi, oli itse uudistuksen lopputulos mikä hyvänsä.

Kevät 2019 on myös useiden merkittävien vaalien aikaa. Uudesta eduskunnasta äänestetään 14.4. Sanomattakin on selvää, että vaalien tulos ja maan uusi hallitus vaikuttavat huomattavalla tavalla kuntasektorilla tehtävään työhön.

Useiden laihojen vuosien jälkeen on viime aikoina saatu rohkaisevia tietoja maan yleisestä talous- ja työllisyyskehityksestä. Ministeriöiden kansliapäälliköiden tammikuun lopussa laatiman raportin mukaan seuraavan hallituksen pitäisi tavoitella ennen kaikkea kolmea suurta päämäärää: yhdenvertaisuutta pitää edistää, yhteiskunta täytyy pitää turvallisena ja vakaana ja kasvun on oltava kestävä. Mielestäni kuntasektorilla ja sen työntekijöillä on aivan keskeinen rooli näiden tavoitteiden saavuttamisessa.

Myös toukokuulle 2019 on tiedossa vaaleissa vaikuttamista. Europarlamenttivaaleissa 26.5. valitaan Suomen edustajat Europarlamenttiin uudelle toimikaudelle. Iso-Britannian mahdollisen EU-eron seurauksena Suomen paikkamäärä näyttäisi olevan jatkossa 14. On selvää, että esimerkiksi ilmastonmuutoksen torjunnassa EU-tason yhteistyö on ensiarvoisen tärkeää.

Vaaleista puhuttaessa ei voi jättää huomiotta myöskään jukolaisia luottamusmiehesvaaleja, jotka järjestetään kunnissa ja kuntayhtymissä sekä AVAINTA-sopimusosalalla kevään aikana.

Tämä tiedote tarjoaa lukijoille useampiakin näkökulmia henkilöstön edustajan työhön nyt ja tulevaisuudessa. Jukolaiset luottamusmiehet edustavat kaikkia akavalaisia, ja heidän tekemänsä työ on monella tavalla korkeasti koulutettujen edunvalvonnan kulmakivi.

Valoisaa kevään odotusta ja muistakaa äänestää kaikissa mahdollisissa vaaleissa!



Petri Toiviainen
neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Liittojen kuntasektorin asiamiehet

Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalat

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

DIFF – Ingenjörerna i Finland

puh 040 585 0972
kansli@diff.fi
www.diff.fi

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Janet Virtanen, neuvontalakimies
puh. (09) 62268 553
janet.virtanen@loimu.fi
www.loimu.fi

Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

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

Suomen Ekonomit

Ted Apter, asiamies
puh. 0400 602 439
ted.apter@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 8561 0328, 050 587 3528
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

Elin Blomqvist-Valtonen, asiamies
puh. 040 775 3040
elin.blomqvist-valtonen@tral.fi
www.tral.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

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

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestyminen vuonna 2019:
helmikuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto

Luottamusmiesvaalit keväällä 2019!

Kuntiin uudet JUKOn luottamusmiehet kaudelle 1.8.2019–31.7.2022

Maalis-huhtikuussa valitaan tehtäviinsä uudet Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn kuntasektorin luottamusmiehet. JUKOn luottamusmiehet edustavat kaikkia työpaikan akavalaisia, myös Kuntatiimin liittojen jäseniä.

On tärkeää, että eri ammattiryhmillä ja eri liittojen jäsenillä on edustajanaan juuri heidän asiointaan tunteva luottamusmies. Siksi esimerkiksi kirjastonhoitajien, hallinnon asiantuntijoiden tai teknisten on hyvä valita oma luottamusmies.

Luottamusmiesvaalissa yksittäiset jäsenet pääsevät vaikuttamaan valintoihin. Äänioikeus on jokaisella JUKOn jäsenliittoon kuuluvalla.

Vaalit käytännössä

Luottamusmiesvaalit järjestetään huhtikuun loppuun mennessä. Uusi luottamusmieskausi alkaa 1.8.2019.

JUKOn luottamusmieskausi on kolmivuotinen päättyen 31.7.2022.

Vaalit järjestää työpaikkasi JUKOn pääluottamusmies. Ota yhteyttä pääluottamusmieheen ja kysy JUKOn vaaleista.

- Luottamusmiesvaalista on ilmoitettava jäsenille vähintään 5 päivää ennen pidettävää vaalia sähköpostilla, ilmoitustaululla tai muulla paikallisesti sovitulla tavalla.
- Vaalit järjestetään esimerkiksi vaalikokouksena
 - Jos ehdokkaita luottamuspaikoille on sama määrä kuin paikkoja, todetaan sopuvaalin tulos.
 - Jos ehdokkaita on useampia, järjestetään vaali.
- Vaalin tulos ilmoitetaan neuvottelujärjestö JUKOon.
- JUKO lähettää valtakirjan luottamusmiehelle ja ilmoittaa luottamusmiehet kuntiin.

Luottamusmies valvoo etujasi

Ammattiliittoon kuuluvia työntekijöitä edustaa työpaikoilla luottamusmies. Luottamusmiesten tehtävä on valvoa jäsenten etua, työehtosopimusten noudattamista ja neuvotella työehtosopimusten paikallisesta soveltamisesta.

Luottamusmies neuvoo ja tukee jäseniä ja auttaa mahdollisten ongelmatilanteiden ratkaisemisessa.

Luottamusmies edustaa jäsenistöä ja on mukana kehittämässä työyhteisöä henkilöstön näkökulmasta.

JUKOn luottamusmiehet

- JUKO on yksi kuntasektorin palkansaajien kolmesta pääsopijajärjestöstä. JUKO neuvottelee työ- ja virkaehtosopimuksista ja sillä on oma luottamusmiesjärjestelmänsä.
- Luottamusmiesten määrä ja toimialueet sovitaan työnantajan kanssa ennen vaalien aloittamista.
- Suurimmilla ammattiryhmillä on oma luottamusmiehensä.
- Luottamusmies saattaa edustaa useita ammattiryhmiä.
- JUKOn pääluottamusmies valitaan luottamusmiesten keskuudesta.



- Luottamusmies toimii yleensä oman toimensa ohella. Jos edustettavia jäseniä on runsaasti, saataan työstä vapautusaikaa jakaa pääluottamusmiehen lisäksi myös luottamusmiehille. ■

Jaakko Korpisaari
neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

Oletko kiinnostunut JUKOn luottamusmiestehtävästä?

- Ota yhteyttä työpaikkasi JUKOn pääluottamusmieheen ja kysy JUKOn vaaleista.
- Ilmoita kiinnostuksesi luottamusmiestehtävään.
- Juttele vaaleista työkavereidesi kanssa ja pyydä heidän tukensa ehdokkuudelle.

Luottamusmiehenä saat

- Vankan opin ja osaamisen työelämän erilaissa kysymyksissä.
- Mahdollisuuden verkostoitua oman alan ja muiden liittojen luottamusmiesten kanssa.
- Tilaisuuksia ja mahdollisuuksia vaikuttaa!

Luottamusmiehen apuna

- Saat koulutuksen luottamusmiehen tehtävään. Koulutukseen voi osallistua työajalla.
- Liiton toimistosta saa apua ja tukea.
- Paikallinen JUKOn luottamusmiesten yhteistyöryhmä tukee ja kannustaa.

Kysy liittosi asiamiehetä ohjeita, jos jokin asia luottamusmiesvaalissa on jäänyt epäselväksi.

”Luottamusmies rauhoittaa työkenttää”

Päáluottamusmiehen pesti tuo varmuutta, sanoo luottamusmieskonkari Airi Nummelin Sastamalasta.

”E n oikein tiedä, vaikuttiko päáluottamusmiehenä toimiminen siihen, että pääsin nykyiseen tehtävääni, kirjastopalvelupäälliköksi Nokialle.

Mahdollisesti, sillä Nokialle tullessani tulin myös vastuulliseen esimiestyöhön. Päáluottamusmiehen pestin kautta työhön oli helpompi päästä käsiksi. Oli varmuutta siinä mielessä, että tiesi miten neuvottelumekanismit toimivat ja mitkä ovat työ sopimuskäytännöt.

Ystäviä ja vertaistukea koulutuksista

Luonnollisesti päáluottamusmiehenä toimiminen oli vastuullista suhteessa jäsenistöön. Oli tiukkoja palkka-neuvotteluja ja puolustettiin jäsenistöä aina raastupaa myöten. Edustettavien joukko ei ollut silloinkaan korkeapalkkaista vaikkakin korkeasti koulutettua.

JUKO järjesti hyviä koulutuksia ja sitä kautta sai myös paljon uusia ystävyysuhteita ja vertaistukea. Ne perehdytykset on muuten syytä suorittaa alkeista alkaen!

Edustettavia oli niin paljon, ettei työtä voinut oikein enää tehdä työpaikan nurkkapöydällä. Kaupunki järjestikin minulle sitten omat tilat kaupungintalon takapihan hienosta entisen puutarhurin asunnosta. En ollut tästä ollenkaan pahoillani. Saattoihan luonani nyt käydä jäseniä ja sain käyttöön tietokoneen ja puhelimen. Oli rauha tehdä.

Toimin ensin luottamusmiehenä ns. sivistyspuolella ja edustettavani olivat kirjastonhoitajia. Päáluottamusmiehenä olin neljä vuotta ja edustin KVTES-sopimuksen piirissä olevia.

Halusin vaikuttaa työsuhteasioihin

Päädyn luottamusmieheksi, koska olin kiinnostunut ay-asioista ja halusin vaikuttaa palkkaus- ja työsuhteasioihin.

Toivon, että työnantaja ymmärtää luottamusmiehen tekemän työtään edustettaviensa parhaaksi. Tämä ei tarkoita, että toimitaan työnantajan ”vihollisena”.

Olen kokenut, että turhat työntekijöiden yhteydenotot HR:ään vähenevät, kun luottamusmies voi avata perusasioita edustettavilleen. Tämä rauhoittaa työkenttää.

Luottamusmiehen pestiä harkitsevalle sanon: Kannattaa ehdottomasti hakeutua, jos vain koet, että tehtävään on aikaa. Itselläni oli vaikeuksia ajan käytössä, sillä tuolloin päáluottamusmiehenä toimittiin pitkälti oman asiantuntijatyön ohella. Nykyisin sopimukseen on saatu jonkin verran enemmän työstä vapautusta luottamusmiehen tehtävän hoitamiseksi.

On muistettava, ettei kyse ole mistä tahansa harrastuksesta, jonka voi ottaa kevyesti. Työ on velvoittavaa nimenomaan edustettavia kohtaan.

Jäsen, pyydä Im paikalle!

On edustettavien etu, että voi lähellä työpaikkaansa ottaa yhteyttä luottamusmieheen aina tarvittaessa. Koska luottamusmiehiä on niukalti omalta ammattialalta, kannattaa jäsenten vaatia, että luottamusmies – vaikkakin eri työpisteestä – tulee käymään ja esittelee ajankohtaiset asiat edustettavilleen.

Luottamusmiehelle kannattaa kertoa omasta työstä ja sen keskeisistä vaativuustekijöistä. Aina ei ole itsestään selvää, että jäsenten työ tunnetaan. ■



Airi Nummelin, 63

- Kirjastopalvelupäällikkö, Nokian kaupunki
- Asuu Sastamalassa
- FM Tampereen yliopistosta, pääaineena kotimainen kirjallisuus/kirjastotiede ja informatiikka
- Kirjastoura alkoi vuonna 1977 Porin kaupungin kirjastossa, jossa järjestelyapulaisena

Diplomaatin työtä, ei aktivistin

En usko, että voi neuvotella menestyksekkäästi, jos etenee ilman empatiaa, pohtii Kokkolassa toimiva varapääluottamusmies Erik Engberg.

”Luottamusmiehen tehtävä tuntuu kunniatehtävältä. Se on mielestäni pyrkimystä olemaan ns. oikealla asialla.

Kyse ei välttämättä ole siitä, että ajaa yksittäisen työntekijän toiveita, vaan siitä, että pyrkii totuudenmukaisuuteen sekä huomioimaan kulloisenkin asian kaikki osapuolet ja näkökulmat. Jotta voi ajaa työntekijöiden intressiä, täytyy olla aidosti tietoinen myös velvollisuuksista työnantajaa kohtaan.

Luottamusmiestyö on mielestäni diplomaatin työtä, ei aktivistin. Täytyy olla aito ymmärrys osapuolten lähtökohdista, tilanteesta ja pyrkimyksistä. Aina ei ole selkeää pykälää mihin nojautua, ja etenkin silloin vaaditaan rakentavaa neuvottelua.

Koen, että työyhteisöni tukee minua roolissani. Koen kollegojen hyötyvän siitä, että tiedossa ja lähellä on ihminen, jonka puoleen voi kääntyä vaikeissakin asioissa. Luottamusmiehen täytyy olla valmis laittamaan itsensä likoon. Konflikteja ei aina voi välttää, mutta niihin voi löytää rakentavan ratkaisun.

Seuraavaksi haluaisin tutustua laajemmin edustettiin. Helposti tulee riittämättömyden tunne, koska en ole pystynyt huomioimaan kaikkia. Jokaisen pyyntöön ja yhteydenottoon olen totta kai aina vastannut.

Uskallan avata suuni

Vaikka nuorena ei aina ole eniten kokemusta ja tietoa asioista, se ei tarkoita sitä, ettei voisi huomata epäkohtia, joita muut eivät hoksaa. Silloin täytyy uskaltaa avata suunsa. Siitä se lähtee, ja muut osapuolet huomaavat, että tuossa on neuvottelija, joka on hereillä.

Osallistuin järjestelyvaraerä-neuvotteluihin 2018. Se oli mielenkiintoinen prosessi.

Heräsi lisääntynyt luottamusmiestehtävään! Tuli myös selväksi, että kouluttautuminen kaiken muun ohella on välttämätöntä, jotta itse voi antaa järkevän panoksen neuvotteluissa.

Neuvottelutilanteessa tulisi hankkia riittävät ennakkotiedot, kuulla kaikkia osapuolia rauhassa ja välttää liian kireitä aikatauluja. Kiire rasittaa asioiden käsittelyä.

Olen pitänyt tärkeänä sitä, että voin tarvittaessa käsitellä asioita paikallisesti, omassa yksikössäni. Työrauhan ylläpitäminen ja kipukohtien käsitteleminen on olennaista myös pienessä yksikössä.

Luottamusmiehen roolissa voin puhua edustettavien puolesta epämuodollisissakin tapaamisissa. Aina asioita ei tarvitse viedä ylemmälle tasolle, niitä voi ratkaista neuvottelemalla mutkattomasti työntekijöiden ja esimiehen kanssa.

Sovellunko tehtävään?

Lähdin Im-tehtävään suhteellisen vähäisten ennakkotietojen pohjalta. Ymmärsin kuitenkin, että sovellun tehtävään, koska olen kiinnostunut henkilöstöasioista, henkilöstön hyvinvoinnista, konfliktien ratkaisemisesta, neuvottelutilanteista ja työehtosopimuksen tulkinnoista.

Vanhempi kollega suositteli minua ja jatkoin suoraan hänen pestiään täydennysvaalien kautta. Kollega, johon luotan, ajatteli minun soveltuvan luottamusmieheksi – se antoi varmuutta.

Itse valinta tapahtui niin, että kysyin yksikköni ihmi-



Kuka?

Erik Engberg 32

- Tutkimusamanuenssi K.H.Renlundin museossa – Keski-Pohjanmaan maakuntamuseossa Kokkolassa
- FM, aineenopettaja, Åbo Akademi, pääaineena yleinen historia
- Asuu Kokkolassa
- JUKOn varapääluottamusmies Kokkolan kaupungin KVTES-sopimuksen osalta, luottamusmiehenä sivistystoimialalla ja konsernihallinnossa. Aloitti varaluottamusmiehenä 2014.

KUVA AJA TEEMU HUJANEN

- siltä, näkisivätkö he mielellään minut edustajanaan. Tuli vihreä valo, joten ilmoitin kiinnostuksestani. Vastaehdokkaita ei ollut.

Työnantajan tuki motivoi

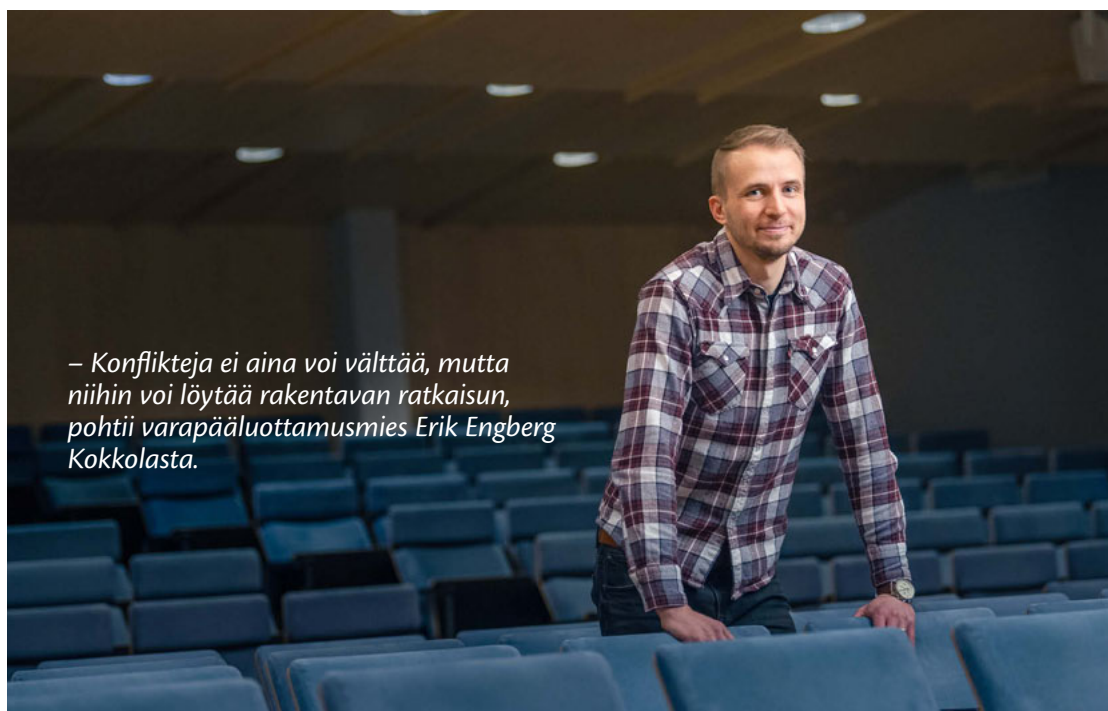
Kun luottamusmiestehtäviä "mainostetaan", todetaan usein, ettei tehtävä välttämättä vie paljon aikaa. Aina tämä ei pidä paikkaansa. Lm-toimintaan ei kannata ryhtyä, jollei ole kiinnostusta perehtyä asioihin tilanteen niin vaatiessa.

On oltava KVTES-tuntemusta ja tietoa työnantajan paikallisista säännöistä. Yksittäisissä "keisseissä" huomaa, että herkästä lähtee ajamaan jotakin tiettyä asiaa eteenpäin, vaikka ensin olisi syytä hankkia riittävän monipuolisesti tietoa.

Työroolin ja luottamusmiestehtävän yhdistäminen voi olla vaikeaa, jos esimies ja työnantaja suhtautuvat siihen nuivasti. Itse en ole tästä kärsinyt. Olen päinvastoin saanut tukea työnantajalta – se auttaa ja motivoi. Työnantajan tukea toivoisin jokaiselle luottamusmiehelle.

Roolien yhdistäminen on onnistunut muutenkin hyvin. Toki on haasteellista ennakoida eri tehtäviä nopeasti muuttuvissa tilanteissa. Se vaatii itsenäistä ja määrätietoista otetta. Kun työnantajan puolelta ei ole tiukkaa kontrollia, itsellä on oltava vastuuntuntoa.

Koska olen aidosti kiinnostunut tehtävästä ja myös siinä kehittymisestä, haasteet eivät ole aiheuttaneet ikäviä yllätyksiä. Olen leikkiin ryhtynyt, eikä toistaiseksi ole ollut syytä lopettaa. Pikemminkin päinvastoin, haluan kouluttautua lisää ja kehittyä. Lm-koulutuksista on hyötyä muutenkin elämässä ja työelämässä. ■



– Konflikteja ei aina voi välttää, mutta niihin voi löytää rakentavan ratkaisun, pohtii varapääluottamusmies Erik Engberg Kokkolasta.

JUKOn luottamusmiesvaalit AVAINTES työpaikoilla keväällä 2019

JUKO järjestää vaalit myös Avaintyönantajat Avainta ry:n työpaikoilla. Vaalit järjestetään loppukevästä 2019. Samalla pyritään jäseniä aktivoimaan myös uusien luottamusmiesten valintaa työpaikoille, joissa ei ole ollut JUKOn luottamusmiestä.

Jäsenille tulevat ohjeet AVAINTES vaalista myöhemmin keväällä!

Odotamme innokkaana luottamusvaalin tulosta!

JUKOlla on kuntasektorilla noin 1 600 pääluottamusmiestä ja luottamusmiestä tekemässä työtä jukolaisen jäsenistön eteen. He valvovat, että kunnallisen yleisen, ope- tushenkilöstön, lääkärin ja teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus- ten määräykset toteutuvat työpaikoil- la.

Mitkä ovat JUKOn luottamus- järjestelmän vahvuudet ja kehittämiskohteet, järjestöpäällikkö Jarmo Niskanen?

– Ehdoton vahvuus on luottamus- miesten osaaminen, jonka korkea koulutus tuo mukanaan. On helppoa aloittaa uusien luottamusmiesten kou- luttaminen, kun luvalla sanoen joskus hieman ”kryptiset” sopimus- ja lakitul- kinnat avautuvat koulutettaville nope- asti. Lisäksi pohjakoulutus ja vaativat työtehtävät ovat antaneet luottamus- miehille valmiuksia kestää painetta ja viedä joskus hyvinkin hankalia tilan- teita jäsenistön kannalta parhaaseen ratkaisuun.

– Kehittämiskohteena on saada luottamusmiestehtä- vät edelleenkin sellaisiksi, että parhaat tekijät hakeutuvat niihin. JUKOn ja sen jäsenyhdistysten koulutus on kyse- lyissä koettu tärkeäksi perusteeksi sille, että ryhtyy luot- tamusmieheksi ja myös jatkaa tehtävässä. Koulutuksen taso tulee siis säilyttää ja edelleen nostaa tasoa.

– Tietysti myös luottamusmiesten aseman vahvista- minen on erittäin tärkeää ja tulee olla JUKOn keskeisenä tavoitteena.

– Me JUKOssa ja sen jäsenyhdistyksissä odottele- me luottamusmiesvaalien tulosta ja alamme valmistella seuraavia sopimusneuvotteluja yhdessä valittujen luot- tamusmiesten kanssa. On hienoa, jos mahdollisimman moni jo kokemusta luottamusmiehenä saanut jatkaa tehtävässään. Hienoa, että myös uusia kasvoja saadaan mukaan. Uusia luottamusmiehiä tapaamme mm. pe- ruskursseilla ja muiden koulutusten yhteydessä. Näin jatkamme yhdessä tehtyä työtä entistä paremman työ- elämän puolesta kunta-alalla.

Mitä luottamusmies tekee?

– Luottamusmies toimii henkilöstön edustajana omas- sa kunnassaan tai työpaikallaan. Hän valvoo sopimusten toteutumista ja noudattamista sekä työrauhaa.

– Osana yhteistoimintajärjestelmää luottamusmies toimii neuvottelijana erilaisissa neuvottelutilanteissa



KUVAJA KIMMO RÄISÄNEN

– *Haluatko tehtävään, jonka kautta voit olla valvomassa oikeudenmukaisuuden toteutu- mista työpaikoilla. Jos vastaat kyllä, niin asetu ehdokkaaksi kevään kunta-alan luottamus- miesvaalissa, kehottaa JUKOn järjestöpäällikkö Jarmo Niskanen.*

työnantajan kanssa. Myös sopimuksiin liittyvät erimielisyydet ovat osa työtä, mutta yleensä asiat saadaan ratkaistua jo alkuvaiheessa käydyin neuvonpidon kautta ja työ jatkuu normaalisti, kuten järjestelmän tarkoitus on.

Miksi lähteä ehdolle luottamusmiesvaaliin?

– Olen toiminut itsekin luottamus- miehenä ja pääluottamusmiehenä. Oman kokemukseni pohjalta osaami- seni kasvoi etenkin sopimusasioissa ja työläinsäädäntöön liittyvissä perusasi- oissa. Tehtävän myötä tarjoutui mah- dollisuus nähdä asioita laajemmin, kun yhteistoiminnan kautta asioita käytiin läpi yhdessä työnantajan edustajan kanssa.

– Isoin asia oli kuitenkin luotta- musmiesverkoston tiivis me-henki. Säännöllisin väliajoin kokoontuva sa- manhenkinen porukka oli terveellinen vastapaino varsinaiselle työlle.

Mistä löytyy aika ja jaksaminen luottamusmiehenä toimimiseen?

– Sopimuksilla on pyritty varmistamaan, että luotta- musmiehen tehtävää voi hoitaa mahdollisimman hyvin ilman, että se aiheuttaa ylimääräistä työtä varsinaisen työtehtävän lisäksi. Mikäli edustettavien määrä on riit- tävän suuri, annetaan vapautusta varsinaisista työtehtä- vistä luottamusmiestehtävien hoitoon.

– Lähtökohta on, että mikäli edustettavien mää- rä oikeuttaa laskennallisesti vähintään kahden tunnin huojennukseen, se varataan muista työtehtävistä luot- tamusmiestehtävän hoitoon. Opettajilla on tästä oma sopimusmääräyksensä.

– Edustettavien määrän kasvaessa myös huojennuk- sen määrä kasvaa. JUKOlla on suuremmissa työyksiköis- sä kokonaan varsinaisesta viran- tai toimenhoidosta vapautettuja luottamusmiehiä. Nykyisen sopimuksen mukaan tämän mahdollistaa vähintään 525 edustetta- vaa.

Mitä pitäisi tietää ja miten tieto- ja taitotason voi hankkia?

– Luottamusmies auttaa jäseniä erilaisissa pulmatilan- teissa. Eniten kysymyksiä tulee palkkaukseen, työaikaan ja virka- ja työvapaisiin liittyen. Tarvittaessa jäsenliitot ja JUKOn toimisto auttavat ongelmassa.

– Lisäksi JUKO ja sen jäsenyhdistykset järjestävät runsaasti luottamusmieskoulutuksia, joissa perehdy-

●●● tetään sopimusasioihin ja tavataan toisia luottamusmiehiä. Tänä vuonna luottamusmieskoulutukseen on jukolaisille kunta-alalla varattu yhteensä yli 6 200 päivää. Oikeudesta osallistua koulutukseen on sovittu virka- ja työehtosopimuksella. ■

Lue lisää:

<http://www.juko.fi/?x18668=1437411>

<http://www.juko.fi/?x18668=1461768>

https://www.akavalainen.fi/akavalainen/arjessa/maoon_luottamusmies/mita_luottamusmiehet_oikein_tekevat

Onko luottamusmiehen asemaa saatu parannettua?

Kunnan sopimuksissa luottamusmiesten aseman turvaaminen ja parantaminen on JUKOn keskeinen neuvottelutavoite. Vaikka kehitettävää on edelleen, parannuksiakin on tullut.

Lisäaikaa ja parempi korvaus

Viime sopimusratkaisussa saimme lisättyä aikaa, jota luottamusmiehet voivat varata varsinaiselta työltä luottamusmiestehtäviin.

Lisäksi pääluottamusmiehelle tai vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle maksettavat korvaukset nousivat. Saimme myös korjattua ongelmakohtia, jotka liittyvät varsinaiseen palkkaan kokonaisena luottamusmiehenä toimittaessa.

Koulutukset saavat kiitosta

JUKO on yhdessä jäsenliittojen kanssa panostanut tehokkaasti luottamusmiesten koulutuksen kehittämiseen. JUKO on saanut sovittua Kuntatyönantajan kanssa haluamansa koulutusmäärät.

Koulutusta on kehitetty kohderyhmää mahdollisimman hyvin hyödyttävään suuntaan. Uusia menetelmiä (mm. monimuotokoulutus) on otettu käyttöön ja kehitystyö jatkuu.

Koulutus on palautteen mukaan myös vastannut odotuksia. Akavan luottamusmiesbarometrissä ilmeni, että JUKOn järjestämä koulutus koetaan kaikkein positiivisimmaksi asiaksi luottamusmiehenä toimimisessa. ■

Jarmo Niskanen

AJANKOHTAISTA

Kunnalliseen viranhaltijalakiin muutoksia

Uutta tuli koeaikaan ja pitkäaikaistyöttömien määräaikaisiin virkasuhteisiin.

Kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin tehtiin vuoden 2019 alusta lukien eräitä uudistuksia. Nämä muutokset liittyvät koeajan pidentämiseen sekä mahdollisuuteen palkata pitkäaikaistyötön enintään vuoden pituiseen määräaikaiseen virkasuhteeseen ilman laissa säädettyä perustetta. Vastaavia muutoksia tehtiin työsopimuslakiin vuonna 2017.

Jos kunnan viranhaltija on ollut koeaikana työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa viranotoimituksesta, viranomaisella on jatkossa oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Viranomaisen on ilmoitettava viranhaltijalle koeajan pidentämisestä kirjallisesti ennen koeajan päättymistä.

Pitkäaikaistyötön voidaan jatkossa ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen ilman viranhaltijalaissa säädettyjä määräaikaisuuden perusteita (esimerkiksi sijaisuus tai työn luonne määräaikaisena). Määräaikaisuus voi kestää enintään yhden vuoden. Määräaikaisuuksia voi olla enintään kolme ja niiden yhteenlaskettu kokonaiskesto ei saa ylittää yhtä vuotta.

Takaisinottovelvollisuus säilyi 9 kuukaudessa

Jos työnantaja tarvitsee viranhaltijaa tehtäviltään samankaltaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai yli kuusi kuukautta kestäväan virkasuhteeseen, työnantajan on tiedusteltava paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko tuotannollistaloudellisilla perusteilla irtisanottuja viranhaltijoita etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä. Myönteisessä tapauksessa työtä on tarjottava ensisijaisesti irtisanotuille kelpoisuusvaatimukset täyttävälle viranhaltijoille.

Maan hallitus esitti kyseisen takaisinottovelvoitteen lyhentämistä pääsääntöisesti neljän kuukauden mittaiseksi. Eduskunta päätti kuitenkin säilyttää takaisinottovelvollisuuden yhdeksän kuukauden mittaisena. Takaisinottovelvoitteen nykyrakenteen säilyttämistä esitettiin muun muassa ammattiliittojen eduskunnalle toimittamissa lausunnoissa. ■

*Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry*

Työlainsäädännön muutokset 2019

Irtisanomiskynnyksen madaltaminen pienissä yrityksissä

Kyseisellä lakimuutoksella muutetaan henkilöön perustuvia irtisanomisperusteita koskevaa työsopimuslain 7 luvun 2 §:n säännöstä. Tavoitteena on, että pienten työnantajien erityiset olosuhteet otetaan jatkossa riittäväällä tavalla huomioon arvioitaessa irtisanomisperusteita ja että pienten työnantajien työllistämiskynnys madaltuu tämän muutoksen seurauksena.

Jatkossa kokonaisarvioinnissa otetaan huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Toki tälläkin hetkellä tilanne on jo se, että irtisanomisperusteen täyttymistä on arvioitava kokonaisuutena. Asiallisen ja painavan syyn olemassaoloa edellytetään jatkossakin. Myöskään varoituksenantovelvollisuuteen tällä muutoksella ei ole vaikutusta.

Muutoksen on tarkoitus tulla voimaan 1.7.2019.

Työsuhteen päättämisen jälkeinen karenssi

Työttömyysturvalaissa säädettyä työsuhteen päättämisen perusteella asetettavaa korvauksetonta määräaika lyhennetään nykyisestä 90 päivästä 60 päivään tilanteissa, joissa työnantaja on päättänyt työsuhteen työntekijästä johtuvasta syystä. Ehdotettu 60 päivän korvaukseton määräaika koskisi kaikkia työntekijöitä riippumatta työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrästä.

Kannattaa kuitenkin muistaa, että korvauksettoman määräajan lyhentäminen ei koske niitä tilanteita, joissa työntekijä itse irtisanoutuu.

Muutoksen on tarkoitus tulla voimaan 1.7.2019.

Työttömille mahdollisuus opiskella työttömyysetuutta menettämättä

Työttömyysturvalakia muutetaan siten, että työnhakijalla olisi oikeus työttömyysetuuteen opintojen estämättä, jos hän on täyttänyt 25 vuotta ennen opintojen alkamista ja opinnot kestävät enintään kuusi kuukautta. Edellytyksenä on, että opinnot antavat ammatillisia valmiuksia tai tukevat yritystoimintaa.

Suurin muutos verrattuna aiempaan on se, ettei TE-toimisto tee arviota siitä, onko työnhakijalla koulutus-

tarvetta vai ei. TE-toimisto ei myöskään arvioi opintojen pää- ja sivutoimisuutta. Opinnoista huolimatta työttömällä työnhakijalla säilyy velvollisuus hakea ja olla valmis vastaanottamaan kokoaikatyötä.

Muutokset tulivat voimaan 31.12.2018.

Yrittäjän perheenjäsenen työttömyysturvaan parannuksia

Jatkossa yrittäjän perheenjäsenellä on oikeus työttömyysturvaan samoilla työvoimapoliittisilla edellytyksillä kuin palkansaajalla. Muutos koskee niitä henkilöitä, jotka työskentelevät perheyrietyksessä, mutta joilla ei ole ollut yrityksessä omistusta eikä määräysvaltaa vähintään 12 kuukauteen.

Yrittäjän perheenjäsenen työssäoloehto on 52 viikkoa. Kun työssäoloehto täyttyy, niin henkilöllä on oikeus työttömyyspäivärahaan.

Työssäoloehtoon luettavan työn tulee täyttää samat edellytykset, joita sovelletaan muihinkin palkansaajiin. Tässä ehdotettua työssäoloehtoa ja muita palkansaajia koskevaa 26 kalenteriviikon mittaista työssäoloehtoa ei kuitenkaan voi yhdistää.

Muutos tulee voimaan 1.7.2019.

Työllistämispalkkio edistämään työllistämistä

Työnantaja voi saada 4.000 euron työllistämispalkkion, kun tämä palkkaa palkkatuella pitkäaikaistyöttömän tai osatyökykyisen toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Edellytyksenä on, että työnantajan pitää harjoittaa elinkeinotoimintaa.

Työllistämispalkkio voidaan myöntää, kun työaika on enemmän kuin 80 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työajasta ja työsuhde on voimassa, kun palkkiota haetaan.

Työllistämispalkkio haetaan TE-toimistolta kolmen kuukauden kuluessa sen kalenterikuukauden päättymisestä, jonka aikana toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on tehty. Työllistämispalkkio on määräaikainen

kokeilu ja sitä voi saada 1.1.2019 – 30.6.2019. ■



Janet Virtanen
neuvontalakimies
Loimu