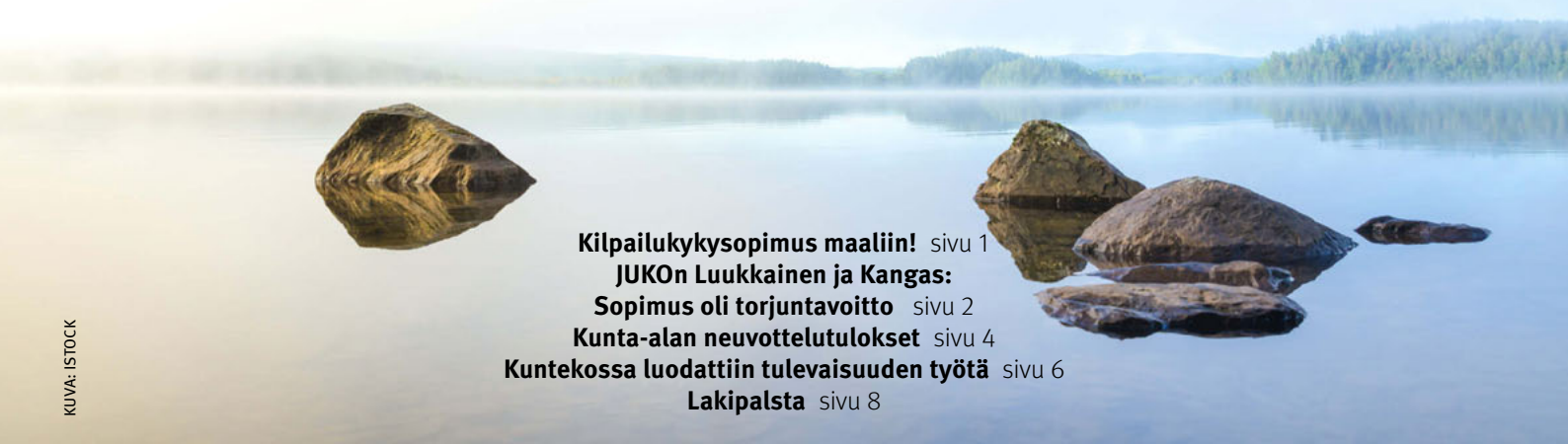




KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE

KESÄKUU



Kilpailukyky sopimus maaliin! sivu 1
JUKOn Luukkainen ja Kangas:
Sopimus oli torjuntavoitto sivu 2
Kunta-alan neuvottelutulokset sivu 4
Kuntekossa luodattiin tulevaisuuden työtä sivu 6
Lakipalsta sivu 8

KUVA: ISTOCK

PÄÄKIRJOITUS

Kilpailukyky sopimus maaliin!

Pitkään neuvoteltu kilpailukyky sopimus saatiin maaliin perjantaina 10. kesäkuuta, kun varmistui muiden neuvotteluosapuolten odottama Metalliliiton hyväksyntä. Pitkä ja monivaiheinen polku. Se osoittaa, kuinka vaikeaa on neuvotella tilanteessa, jossa saavutettuja etuja ryhdytään leikkaamaan.

Nyt maksajan rooli lankesi julkiselle sektorille. Kansantalouden kokonaisuudessa julkisen sektorin osuus on kasvanut, koska yksityinen sektori on yskinyt. Nyt hillitään julkisen sektorin menoja. Toivottavasti viesti tavoittaa myös kansainväliset kansantaloutemme arvioijat.

Bussi rangaistusalueen eteen

Nyt Ranskan jalkapallon EM-kisojen aikaan mennyttä neuvottelukierrosta kuntasektorilla voi hyvin verrata huuhaajienkin käyttämään puolustustaktiikkaan: Koko miehistö parkkeerataan maalin eteen, vastustaja saa pomputella palloa kuinka paljon vaan, mutta maalia varjellaan.

Näin suunnilleen kävi myös neuvotteluissa. Ehdotetut kuntasektorin – ja koko julkisen sektorin – leikkaukset olivat tuntuvasti rajumpia kuin ne, mitkä lopulta neuvottelujen päätteeksi kirjattiin sopimukseen.

Tottakai lomarahojen leikkaus on tiukka toimenpide ja iskee kuntasektorin työntekijöiden arkeen. Mutta sekin

leikkaus kirjattiin määräaikaiseksi. Työajan pidennystä esitettiin kokonaisina päivinä, esitettiin myös lomapäivien vähentämistä. Nyt työajan pidentäminen kirjattiin varsin hyvin työntekijäpuolta tyydyttävästi.

Julkinen sektori maksumiehenä

Myös kuntatyönantajaa edustava KT Kuntatyönantajat huomautti heti tuoreeltaan 31.5.2016 neuvottelutuloksen varmistuttua, että kilpailukyky sopimus rahoitetaan julkisen sektorin säästöillä. Kilpailukyky sopimukseen liittyvät työntekijöiden työeläkemaksujen, työttömyysvakuutusmaksun ja sosiaaliturvamaksun alentaminen rahoitetaan mm. julkisen sektorin työaikaan ja lomarahoihin liittyvillä säästöillä.

Kuntien talouden vahvistumiseen ei tehdyllä ratkaisulla ole merkittäviä vaikutuksia. Kuntatalouden vahvistuminen edellyttää kansantalouden elpymistä ja siten työllisyyden kasvua ja verotulojen lisääntymistä.



Jaakko Korpisaari
asiamies
Akavan Erityisalat

Kilpailukyky sopimus oli torjuntavoitto

Viimein maalin saatu kilpailukyky sopimus kuritti julkisen sektorin työntekijöitä vielä enemmän kuin muita palkansaajia. Silti sopimus kannatti tehdä.

JUKOn **Olli Luukkainen** ja **Risto Kangas** eivät peittele ”kiky-savotan” jälkeistä ärtymystään. Historiallisella sopimuksella heikennettiin palkansaajan työehtoja. Lomaraha-leikkaus, onneksi väliaikainen, rokotti lisäksi pelkästään julkista sektoria.

– Kiky oli tulonsiirto palkansaajilta ja erityisesti julkisen sektorin työntekijöiltä yksityisen sektorin ja erityisesti vientiteollisuuden työnantajille, kiteyttää JUKOn puheenjohtaja Olli Luukkainen.

Taustalla näkyi koko neuvottelujen ajan pyrkimys ajaa Suomeenkin ns. Ruotsin mallia, jossa vientiteollisuus määrittää palkankorotusten tahdin.

– Maan hallituksella, työnantajien EK:lla ja yksityisen sektorin palkan-

saajapuolella oli tässä yhteistakin agendaa. Jäi sellainen mielikuva, että haluttiin kurittaa ”helppoissa töissä olevaa, lyhyttä työpäivää tekevää, pitkistä lomista nauttivaa ja hyvin palkattua” julkisen sektorin työntekijää, Luukkainen sanoo.

– Työnantajapuolen tavoitteet määritteli maan hallitus. Palkansaajat edustajiensa välityksellä asettivat yhteiskunnan edun ja erityisesti työttömien ja vähäosaisten edun oman etunsa edelle, kuvailee JUKOn neuvottelujohtaja Risto Kangas.

– Palkansaajien puolelta kyseessä oli viivytystaistelu, jossa ennakkoon tiedettiin, että poikkeuksellisesti joudutaan luopumaan joistakin saavutetuista eduista. Neuvottelujahan käytiin

myös ennätyksellisen pitkään, runsas vuosi.

Parempi kuin pakkolait

Katkerasta kalkista huolimatta JUKOn johtajat ovat yhtä mieltä siitä, että kilpailukyky sopimus kannatti tehdä. Kunta-alalla työskentelevien tai muidenkaan akavalaisten näkökulmasta parempia vaihtoehtoja ei kerta kaikkiaan ollut.

– Mitkään ennusteemme eivät tukenneet sitä, että julkisen sektorin kannattaisi jäädä pohtimaan jotakin muuta vaihtoehtoa, Kangas kertoo.

– Maan hallitus esitti jo viime vuoden lopulla ns. pakkolakipaketin, jolla palkansaajien etuuksia, mm. arkipy-



*Palkansaajat ovat joustaneet, nyt katseet kääntyvät työnantajiin.
– Ratkaisevaa on, syntyykö kikyn myötä uusia työpaikkoja, sanovat JUKOn puheenjohtaja Olli Luukkainen (vas.) ja neuvottelujohtaja Risto Kangas.*

hiä, ylityö- ja sunnuntaityökorvauksia sekä julkisen sektorin vuosilomia leikattaisiin. Hallituksen esitys sisälsi lisäksi leikkauksia sosiaalietuuksiin ja merkittävät verojen korotukset. Ilman kiky-sopimusta hallitus olisi joutunut toteuttamaan esittämänsä kokonaisuuden. Nyt leikkauksilta säästettiin.

– Neuvottelemalla Kiky saavutettiin paljon parempi lopputulos kuin pakkolakien kautta olisi tullut. Lomaraha-leikkauksia lukuun ottamatta ratkaisu oli myös tasapuolinen, Luukkainen sanoo.

– Suomi tarvitsi kilpailukyky sopimuksen, mutta nyt katseet kääntyvät työnantajiin. Ratkaisevaa on, että tämän sopimuksen seurauksena syntyy investointeja ja tulee uusia työpaikkoja. Jos näin ei käy, tulee ennätysellisen vaikea ja lakkoherkkä seuraava sopimuskierrös. Lakkoherkkänä on myös julkinen sektori, koska me maksoimme kilpailukyky sopimuksella muiden hyvää, Olli Luukkainen sanoo.

Paineita palkankorotuksiin

Luukkainen ja Kangas edellyttävät, että nyt jäädytetyt palkkakorotuk-

set nousevat seuraavan kierroksen agendalle. Myös viime vuosien sopimuksissa jalkoihin jääneiden ns. tekstikysymysten eli muitten työehtomuutosten on seuraavaksi päästävä neuvottelupöydälle.

– On erittäin epätodennäköistä, että julkinen sektori tekisi seuraavaa sopimusta ilman tekstien etenemistä, ilman palkankorotuksia tai ilman palkkaohjelmia. Kaikille julkisen sektorin palkansaajille on saatava jaettavaa.

Luukkainen ja Kangas ennustavat, että julkinen sektori on jatkossakin tikunnokassa. Eri suunnista pyritään kurittamaan julkisen sektorin työntekijöitä – ja lomien leikkaukset, työajat ja lomarajat nousevat esille.

– Paikallista sopimista edistetään ja sitä tultaneen lisäämään. Sen tulee olla aitoa yhdenvertaista sopimista, ei työnantajan sanelua eikä uhkailua.

Suomen mallin sovittava kaikille

Sopimusjärjestelmän muuttamista koskeva keskustelu jatkuu vilkkaana. EK on ilmoittanut kieltäytyvänsä

keskitetyistä sopimuksista, joiden sijaan halutaan toimiala- tai liittokoh- taisia ratkaisuja.

– On todennäköistä, että jonkin- laista ventialoja korostavaa Suomen mallia haetaan jo vuoden 2017 lop- pupuolella alkavalle seuraavalle sopi- muskierrokselle. Ehdoton tavoitteem- me on rakentaa malli sellaiseksi, että myös julkinen sektori saa jaettavasta hyvästä riittävän osan.

Erikoisesta kilpailukyky sopimus- kierroksesta jäi Kankaan mukaan kah- talainen perintö.

– Perinnöksi jäi sopimisen malli, joka on aina parempi kuin ”pakkomal- li tai lakkomalli”. Mutta perinnöksi jäi myös sopimista, jossa luovutaan jos- takin jo saavutetusta. Se ei ole ammat- tihdistysliikkeen perimmäisen tarkoi- tuksen mukaista ja siitä on päästävä eroon. ■

Anna Joutsenniemi

viestintäpäällikkö

Akavan Erityisalat

JUKO®

JUKO neuvottelee akavalaisten sopimukset kunta-alalla

Kuntasektorin sopimusneuvotteluissa palkansaajia edustavat pääsopijajär- jestöt ovat Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo ry ja Kunta-alan unioni ry. Työnantajaa edustaa KT Kuntatyönantajat.

Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry on pääsopijajärjestö, joka edustaa kunta-alalla 130 000 palkansaajaa. JUKO on sopijaosapuolena neljällä kuntasektorin sopimusallalla. Nämä ovat opetusalan virka- ja työehtosopimus, kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), lääkärin virkaehtosopi- mus ja teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus. ■

Kilpailukyky sopimus kunta-alalla

JUKOn hallitus hyväksyi kunta-alan kilpailukyky sopimuksen mukaiset neuvottelutulokset toukokuun lopussa. Sopimuskausi on 1.2.2017 – 31.1.2018.

Kilpailukyky sopimuksen mukaisesti vuosittaista työaika pidentetään keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta. Työajan pidentymisen toteuttamistapa vaihtelee eri kunta-alan sopimuksissa. KVTES-sopimuksessa viikkotyöaikoihin lisätään 30 minuuttia. Viikkotyöajan pidentymisen tulee pääsääntöisesti suunnitella työvuoroluetteloon tehtäväksi yhtenä päivänä.

Lomarahoja leikataan kilpailukyky sopimuksen mukaisesti julkisella sektorilla 30 prosenttia vuosina 2017 – 2019.

Paikallinen sopiminen on kunta-alalla jo entuudestaan laajasti käytössä. Nyt täsmennettiin työaikapankkia koskevaa ohjeistusta.

Kilpailukyky sopimuksen mukaisen selviytymislausekkeen soveltamisessa täsmennettiin nykyisiä mahdollisuuksia sopia palvelussuhteen ehdoista

paikallisten olosuhteiden mukaan. Tässä osana on työnantajan heikkoon taloustilanteeseen liittyvä oheistus. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi tilannetta, jossa kunnan talous on heikko ja työpaikat uhattuna. Tällöin voisi paikallisesti sovittaessa palkkoja laskea määrääjäksi. Vastineeksi työnantaja sitoutuisi pidättäytymään osa-aikais- tamisista, lomautuksista ja irtisanomista määrääjäksi. ■



Kunnallinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2017

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus

Muutokset

- Sopimus voimassa 1.2.2017 – 31.1.2018.
- Toteutettu työmarkkinakeskusjärjestöjen 29.2.2016 Kilpailukyky sopimus-neuvottelutuloksen mukaisena.
- Ei palkankorotusta vuonna 2017
”... ei tehdä palkkaa tai muita kustannusvaikutteisia työehtoja koskevia muutoksia, poikkeuksena ovat 4 §:ssä (lomarahan vähentäminen ja työajan pidentäminen) ja 5 §:ssä (paikallisen sopimisen edistäminen) sovitut rakenteelliset muutokset”
- Lomarahan vähentäminen
 - Lomarahoja leikataan 3 vuotena 30 %:lla. Määräaikainen leikkaus kohdistuu lomanmääräytymisvuosien 2016-2017, 2017-2018 ja 2018-2019 lomarahoihin.
 - Kilpailukyky sopimuksen mukaisesti julkisen sektorin (valtion, kunnan, kirkon, Kelan, Kevan ja Suomen Pankin) lomarahoja vähennetään 30 prosentilla nykyisestä tasosta. Vähennys koskee vuosina 2017–2019 päättyvien lomanmääräytymisvuosien aikana ansaituihin vuosilomiin liittyviä lomarahoja.
- Erillinen virkaehto-/työehtosopimus määräajaksi 1.2.2017-30.9.2019.
- Työajan pidentäminen
 - Viikkotyöaikoihin lisätään 30 minuuttia.
 - Muutos tulee voimaan 1.2.2017 lukien.
 - Kilpailukyky sopimuksen mukaisesti vuosittaista työaika pidentetään keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista

ansiotasoa muuttamatta.

- KVTES työaikaluvun 7, 8, 9 ja 10 §:ssä määrättyihin työaikamuotojen viikkotyöaikoihin lisätään 30 minuuttia.
- Viikkotyöajan pidentymistä ohjeistetaan soveltamisohjeella.

”Viikkotyöajan pidentymisen 30 minuutilla KVTES 2014–2016 mukaisesta työajasta tulee pääsääntöisesti suunnitella työvuoroluetteloon tehtäväksi yhtenä päivänä.

Työnantaja voi suunnitella työvuorot käyttäen työaikaluvun mukaisia tasoittumisjaksoja taikka sopimalla 3 §:n mukaisella sopimuksella tavanomaista pidemmästä tasoittumisjaksosta. Pidempi tasoittumisjakso mahdollistaa sen, että työajan pidentymisestä kertynyt työaika voidaan tehdä yhtenä päivänä. Työajan pidentymisen voidaan suunnitella työvuoroluetteloon myös siten, että joinakin päivinä teetetään tavanomaista pidemmät työvuorot.”

- Paikallisen sopimisen edistäminen
 - Kunnan vaikeassa taloudellisessa tilanteessa voidaan paikallisella sopimisella hakea ratkaisuja, joilla turvataan työpaikat.
 - KVTES-sopimukseen ei tehdä muutoksia. Asiasta ohjeistetaan yleiskirjeellä.
 - Paikallisten ratkaisujen edistäminen työnantajan vaikeassa taloudellisessa tilanteessa.
 - ▶ Yhteistoimintamenettelyn yhteydessä
”..., kun työnantaja joutuu käynnistämään yhteistoimintamenettelyn vaikean taloustilanteensa vuoksi. Työvoiman käytön vähen-

tämisen vaihtoehtona on yhteistoimintamenettelyn yhteydessä hyvä käsitellä myös palvelussuhteen ehtojen sopeuttamista koskevan paikallisen sopimisen mahdollisuus.”

- ▶ Luottamusmiehellä annettava vapautus ”KT Kuntatyönantajat ja kunta-alan pääsopijajärjestöt pitävät tärkeänä, että luottamusmiehillä on riittävät mahdollisuudet perehtyä neuvottelujen kohteena olevaan materiaaliin ja osallistua neuvotteluihin.”
- ▶ Tarkoituksenmukaisuusharkinta paikallisesti ”Paikallinen sopimus ei tarvitse tullakseen voimaan liittotason hyväksyntää...”
- ▶ Tavoitteena työpaikkojen turvaaminen ”Mikäli paikallinen työ- ja virkaehtosopimus säästötoimenpiteistä saadaan kunnassa/kuntayhtymässä aikaan, voi työnantaja sen vastineeksi sitoutua pidättäytymään osa-aikaistamisista, lomautuksista ja irtisanomisista taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla määräytyksi ajanjaksoksi.”

- Työaikapankki
- Työaikapankin käyttöönottamisesta ja käytöstä uusi ohjeistus.

Työajan pidentäminen

Lähes kaikista työaikamuodoista on sovittu KVTES:ssä. Sovittua työaikaa on pidennetty lähtökohtaisesti 30 minuuttia viikossa, joka on keskimäärin kilpailukyky-sopimuksen mukainen 24 tuntia vuositasolla. Työajan pidennys ei vaikuta ansiotasoon.

Työajan pidennys toteutetaan seuraavasti eri työaikamuodoissa (suluissa aikaisempi työaika):

Yleistyöaika:

- viikkotyöaika 38 t 45 min (38 t 15 min)
- arkipyhäviikon työaikaa lyhennetään 7 t 45 min/arkipyhäpäivä (7 t 39 min)

Toimistotyöaika:

- viikkotyöaika 36 t 45 min (36 t 15 min)
- arkipyhäviikon työaikaa lyhennetään 7 t 21 min/arkipyhäpäivä (7 t 15 min)

Jaksotyöaika

- 2 viikon työaikajaksossa 77 t 30 min (76 t 30 min)
- 3 viikon työaikajaksossa 116 t 15 min (114 t 45 min)
- 4 viikon työaikajaksossa 155 t (153 t)
- mikäli palvelussuhde ei kestä koko työaikajaksossa, työaika kalenteripäivää kohden 7 t 45 min (7 t 39 min) ja enintään 38 t 45 min (38 t 15 min) kalenteriviikkoa kohden
- arkipyhäviikon työaikaa lyhennetään 7 t 45 min/arkipyhä (7 t 39 min)

Säännöllinen työaika 37 t 30 min (37 t)

- arkipyhäviikon työaikaa lyhennetään 7 t 30 min/arkipyhäpäivä (7 t 24 min)

Johtavassa tai itsenäisessä asemassa olevien työaikakorvaukset

- ylityörajoihin tehty 30 minuutin lisäys viikkotyöaikaan

Viikoittaiset ylityöraajat ovat muuttuneet työajan pidentämisen mukaisesti. Yleistyöajassa ja toimistotyöajassa viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 45 minuuttia (38 t 15 min).



Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus

Teknisten sopimuksessa lisäksi

Keskeytymätön kolmivuorotyö (TS liite 5)

- Työaikaa ei pidennetä, vaan vastaava kustannusvaikutus aikaansaadaan siten, että arkipyhäviikon työaikakorvausta pienennetään 7,2 tunnista 4,7 tuntiin.

TS:n liitteen 2 työaikamuodoista 40 viikkotuntia tai poikkeusluvan mukaista työaikaa (42 h/vko) tekevien työaikaa ei pidennetä, eikä arkipyhäviikon työaikakorvausta pienennetä, koska työaika on jo määritelty vähintään työaikalain maksimiin.



Avaintyönantajat AVAIN TES ry:n työehtosopimus 2017

Avaintyönantajat AVAIN TES ry:n työehtosopimus

- Sopimuskausi on 1.2.2017 – 31.1.2018.
- Säännöllistä työaikaa pidennetään 30 min/viikko kaikissa työaikamuodoissa.
- Ei palkankorotusta vuonna 2017.
- Lomarahat maksetaan täysimääräisinä.
- Paikallisen sopimisen osalta ei tehty muutoksia, koska AVAIN TES sisältää jo laajat paikallisen sopimisen mahdollisuudet.
- Lisäksi uudistettiin työaikapankkia koskeva ohjeistus.

Kuntekossa luodattiin työn tulevaisuutta

Millaista on tulevaisuuden työ julkisissa palveluissa? Tekesin asiantuntija Tuomo Alasoini esitteli oman näkemyksensä uuden Kunteko-oppimisverkoston avauksessa toukokuussa.

Työn muutosta ja työn uusia muotoja tutkinut Alasoini esitteli yleisesti tulevaisuuden työtä koskevia trendejä, joiden arvioi pätevän myös julkisiin palveluihin.

Taustaksi Alasoini muistutti, että hyvinvointivaltion säilyttäminen edellyttää talouskasvua, jota saadaan tuottavuuden kasvattamisella. Tuottavuuskasvu taas perustuu uusien teknologisten mahdollisuuksien hyödyntämiseen.

Uuden teknologian hyödyntäminen on ensinnäkin prosessien sujuvoittamista ja automaation käyttöä. Se on kuitenkin vasta ensimmäinen askel. Seuraavana askeleena on uuden teknologian mahdollisuuksien hyödyntäminen innovaatioissa – liike-

toiminnassa, organisaatioissa ja sosiaalisesti.

– Tämä tarkoittaa esimerkiksi asiakaskokemuksen hyödyntämistä, vuorovaikutteista palvelujen kehittämistä tai työpaikan hajautumista sähköiseksi organisaatioksi, Alasoini havainnollisti.

Kaikkia työtehtäviä ei voi kuitenkaan automatisoida, vaan yleensä vain yksittäisiä toimintoja. Automaatiota on erityisen vaikea hyödyntää tehtävissä, joihin sisältyy luovaa tai sosiaalista älykkyyttä. Tällaisen tietotyön sisältönä on tiedon vastaanottaminen, käsittely ja uuden tiedon tuottaminen.

Etenkin asiantuntija-ammateissa tulevaisuuden työ on yhä enemmän

tietotyötä ja sen kehittäminen edellyttää digitalisaation hyödyntämistä.

– Organisaatioiden on pohdittava kuinka toisaalta hyödynnetään teknologian mahdollisuuksia ja toisaalta hyödynnetään ihmisten osaamista.

Alasoini hahmotteli tulevaisuuden työn sellaiseksi, jota tehdään ”mobiilia digitaalitekniikkaa hyödyntäen entistä moninaisemmin, hajautetummin ja yksilöllisemmin tavoin vaihtelevasti erilaisissa paikoissa, erilaisina aikoina sekä osana erilaisia yhteisöjä ja verkostoja”. Tällaista olisi tulevaisuuden työ yhä useammin myös julkisissa palveluissa. ■

Jaakko Korpisaari
asiames, Akavan Erityisalat

Tuomo Alasoini: Uuden työn keskeisiä trendejä

1. Merkityksellisyys

Työn merkityksellisyydestä tulee tärkeämpi onnistuneen työsuorituksen edellytys sekä hyvinvoinnin lähde tieto- ja palveluvaltaistuvassa työssä.

Kehityshaaste: Miten tehdä työstä tekijälleen merkityksellistä ja mielekästä.

2. Jatkuva oppiminen

Oppiminen muuttuu ubiikiksi. Työn ja muun elämän väliset ajalliset ja fyysiset rajat hälvänevät. Sama koskee oppimista. Tietovaltaistunut ajattelutyö on jatkuvaa oppimista.

Kehityshaaste: Miten tehdä työstä ja työympäristöstä sellaista, että se tukee mahdollisimman hyvin tekijänsä oppimista.

3. Itseohjautuvuus

Työroolit ajatellaan uusiksi. Perinteinen ohjaava esimiestyö korvautuu valmennuksella sekä työntekijöiden, tiimien ja verkostojen jaetulla johtajuudella ja itseohjautuvuudella.

Kehityshaaste: Miten jakaa johtajuutta ja tukea itseohjautuvuutta.



4. Teknososiaalisuus

Ihmisen ja teknologian ominaisuuksien toisiaan täydentävyydestä tulee tärkeämpi prosessien suunnittelun periaate ja "seurustelusta" älykkään koneen kanssa osa työtä.

Kehityshaaste: Miten edistää työntekijöiden kykyä luovaan ja sosiaaliseen älykkyyteen sekä uudenlaiseen "teknososialisuuteen".

5. Yksilöllistyminen

Työn subjektivoituminen johtaa yksilöllisempiin ratkaisuihin työnteon tavoissa ja ehdoissa, jotta ihminen voisi hallita

elämäänsä ja työn kuormitusta sekä pitää yllä työn imua.

Kehityshaaste: Miten yksilöllisillä työnteon tapoja ja ehtoja koskevilla ratkaisuilla voisi samanaikaisesti edistää toiminnan tuloksellisuutta ja työntekijöiden hyvinvointia.

6. Uustyöyhteisöt

Työnteon tapojen lisääntyvä hajautuneisuus koskien paikkoja, aikoja ja yhteisöllisiä muotoja murentaa perinteisiä työyhteisöjä, mutta synnyttää kirjavan joukon uustyöyhteisöjä.

Kehityshaaste: Miten tunnistaa uudenlaisia yhteisöllisyyden muotoja, edistää niiden kehittymistä ja hyödyntää niitä systemaattisesti. ■

Liity mukaan oppimisverkostoon!

KunTeko käynnisti toukokuussa uuden Tulevaisuuden työ julkisissa palveluissa (TUJU) -oppimisverkoston. Oppimisverkostossa jaetaan ratkaisuja siitä, millaista työ on tulevaisuudessa ja miten omaa työtä voi uudistaa julkisissa palveluissa. Oppimisverkosto on avoin kaikille kiinnostuneille.

Kuntatalolla Helsingissä järjestettiin oppimisverkoston avausseminaari tiistaina 10.5. Seminaarin seuraaminen onnistui myös suorana verkkolähetyksenä Kuntatv:n kautta.

Seminaarin tallenne ja aineistot löytyvät KunTekon-sivuilta ja oppimisverkostosta.

Seminaarin lisäksi oppimisverkostossa järjestetään erilaisiin teemoihin liittyviä keskustelutilaisuuksia ja webinaareja. Oppimisverkoston osallistujat voivat verkostoitua ja keskustella omassa verkkoympäristössä.

Liity mukaan oppimisverkostoon KunTeko-sivujen kautta.

KunTeko 2020 – kunta-alan työelämän kehittämisohjelma tarjoaa kuntaorganisaatioille apua kehittämiseen, oppimiseen ja muutosten hallintaan.

www.kunteko.fi/palvelut/oppimisverkostot



Hae erinomaista palautetta saanutta sparrausta!

Jo lähes 30 kunta-alan organisaatiota on hyödyntänyt Kuntekon sparrausta. Palaute on ollut erinomaista: 4,8/5. Sparrauksia toteuttavat Kuntekon kilpailuttamat asiantuntijat. Kunteko maksaa ensimmäisen sparrauspäivän, joka kestää 2–7 tuntia. Hakija päättää sparrauksen teeman. Toistaiseksi sparraus on liittynyt mm. työyhteisötaitoihin, työhyvinvoinnin johtamiseen ja digitalisaatioon. ■



Petri Toiviainen
neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulututut

Uusi laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä tuli voimaan 1.3.2016 ja vanha kelpoisuuslaki kumottiin.

Uuden lain tarkoituksena on edistää asiakasturvallisuutta sekä asiakkaan oikeutta laadultaan hyvään sosiaalihooltoon ja kohteluun. Tähän pyritään varmistamalla ja valvomalla, että sosiaalihuollon ammattihenkilöillä on ammattitoiminnan edellyttämä koulutus, riittävä ammatillinen pätevyys ja ammattitoiminnan edellyttämät valmiudet sekä mahdollisuus kehittää ja ylläpitää ammattitaitoaan.

Uudistuksen yhteydessä kumottiin laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005) 1.5.2016 alkaen.

Lain voimaantulon jälkeen Sosiaalija- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira myöntää hakemuksen perusteella oikeuden harjoittaa sosiaalihuollon ammattia laillistettuna ammattihenkilönä.

Valvira voi myöntää kolmenlaisia ammatinharjoittamiseen liittyviä oikeuksia: 1) oikeuden toimia laillistettuna sosiaalihuollon ammattihenkilönä, 2) oikeuden käyttää nimikesuojattua ammattinimikettä ja 3) rajoitetun ammatinharjoittamisluvan.

Laillistettuja sosiaalihuollon ammattihenkilöitä ovat jatkossa sosiaalityöntekijä, sosionomi ja geronomi.

Hakemus hyvissä ajoin Valviraan

Kaikki henkilöt, jotka ovat olleet aiemmin voimassa olleiden säädösten mukaan kelpoisuusehdot täyttäviä, ovat oikeutettuja toimimaan kyseisen laillistettavan ammattihenkilön tehtävissä kunnes heidän ammattioikeushakemuksensa on Valvirassa käsitelty. Oikeus toimia tehtävässä ilman laillistusta tai nimikesuojausta on voimassa kuitenkin enintään 31.12.2017 asti.

Työelämässä jo olevia ammattihenkilöitä kehoitetaan toimittamaan laillistusta tai nimikesuojausta koskeva hakemus Valviraan hyvissä ajoin ennen siirtymäajan päättymistä, jotta hakemus ehditään käsitellä ennen 31.12.2017. Valviralla on lain mukaan 6 kuukautta aikaa käsitellä hakemus.

Kaikki sosiaalihuollon laillistettut ja nimikesuojatut ammattihenkilöt merkitään Valviran ylläpitämään sosiaalihuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriin. Rekisteri on käytössä viimeistään 1. päivänä elokuuta 2016.

Tarkemmat tiedot uudistuksesta löytyvät Valviran kotisivuilta osoitteesta (www.valvira.fi). ■

Osittaiselta hoitovapaalta äitiysvapaalle – Miten palkka määräytyy?

Työtuomioistuin antoi viime joulukuussa merkittävän tuomion (TT:2015–139) työntekijän oikeudesta keskeyttää osittainen hoitovapaa uuden äitiysvapaan vuoksi.

Kyseisessä tapauksessa A oli työskennellyt toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa sairaanhoitajana sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän palveluksessa. A:n ensimmäinen lapsi oli syntynyt elokuussa 2012. A oli hakenut osittaista hoitovapaata, jota on myönnetty hänelle ajalle 2.9.2013 – 25.6.2014. Osittainen hoitovapaa myönnettiin lyhentämällä A:n viikoittaista työaikaa kolmeenkymmeneen tuntiin. A:n työaika oli osittaisen hoitovapaan alusta lukien ollut 78,43 prosenttia täydestä työajasta ja palkka vastaavasti 78,43 prosenttia kokoaikaisen työn palkasta.

A oli joulukuussa 2013 hakenut osittaisen hoitovapaan keskeyttämistä 27.3.2014 alkaen sillä perusteella, että hän oli tullut uudelleen raskaaksi ja uusi äitiysvapaa oli alkanut 28.3.2014.

Työnantaja ei kuitenkaan keskeyttänyt A:n osittaista hoitovapaata. A:lle oli maksettu äitiysvapaan palkkaa 78,43 prosenttia siitä määrästä, joka hänelle olisi maksettu, jos hän olisi jäänyt äitiysvapaalle suoraan kokoaikaisesta työstään tai suoraan kokoaikaiselta hoitovapaalta.

Työtuomioistuimen tuomiossa oli kyse ennen kaikkea kahdesta seikasta:

- 1) Millä edellytyksillä työsuhteen 4 luvun 4 §:ssä tarkoitettu osittainen hoitovapaa on mahdollista keskeyttää?
- 2) Onko osittaiselta hoitovapaalta uudelle äitiysvapaalle siirtyvällä



työntekijällä tai viranhaltijalla oikeus siihen palkkaan, jota hän sai ennen osittaiselle hoitovapaalle jäämistään, vai määräytyykö äitiysvapaan palkka osa-aikatyön mukaisen palkan perusteella?

Työtuoimioistuin vastasi ensimmäiseen kysymykseen, että osittainen hoitovapaa on mahdollista keskeyttää siitä ajankohdasta lukien, jolloin työntekijän oikeus työsopimuslaissa tarkoitettuun äitiysvapaaseen alkaa. Tällaista tulkintaa puoltaa myös Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö. Sen mukaan työntekijöitä, jotka ovat valinneet osa-aikaisen vanhempainloman kokoaikaisen sijasta, ei saa asettaa heikompaan asemaan, koska muuten loukattaisiin vanhempainvapaadirektiivillä tavoiteltua pyrkimystä kannustaa jäsenvaltioita ottamaan käyttöön uusia joustavia työaikajärjestelyjä.

Uuden äitiysvapaan ajalta maksettavasta palkasta työtuoimioistuin totesi, että työn osa-aikaisuuden päätyttyä työntekijän työehdot palautuvat osittaista hoitovapaata edeltävien työehtojen mukaisiksi. Näin uuden äitiysvapaan palkan tulee vastata sitä palkkaa, jota työntekijä sai ennen kuin hän jäi osittaiselle hoitovapaalle.

Laintulkinta koskee sekä työntekijöitä että viranhaltijoita. Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 29§:n mukaan viranhaltijalla on oikeus saada virkavapaata perhevapaiden vuoksi siten kuin työsopimuslain 4 luvussa on säädetty. ■

Kuntien viranhaltijoiden saatavat viivästyskoron piiriin

Kunnalliset viranhaltijat ovat saaneet 1.4.2016 lukien työsopimussuhteisia vastaavan oikeuden korkolain mukaiseen viivästyskorkoon palkka-saatavan viivästyessä. Maan hallitus katsoi muutosesityksessään, että virkasuhteen julkisoikeudellinen luonne ei ole peruste viranhaltijoiden ja työsopimus-suhteisen henkilöstön erilaiseen kohteluun viivästyskoron maksuvelvollisuuden suhteen. Valtion virkamies-ten saatavat tulivat viivästyskoron piiriin jo vuonna 2014. Kunnallisen viranhaltijalain uusia viivästyskorko-säännöksiä (56 a§) sovelletaan vain lain voimaantulon jälkeen erääntyneisiin saataviin. ■

Kaikille oikein aurinkoista kesän aikaa!

t. Kuntatiimin väki

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestyminen vuonna 2016:
maaliskuu, huhtikuu, 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

DIFF – Ingenjörerna i Finland

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

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

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