

KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE 1/2010



Maaliskuu 2010

Sisältö

Palkankorotukset epätasaisesti.....	sivu 1
Tyydyttävät sopimukset kuntien koulutetuille työntekijöille	sivu 2
KVTES 2010–2011 -sopimus.....	sivu 3
Hinnoittelemattomille järjestelyerä 1.2.2010.....	sivu 6
Paikallinen järjestelyerä 1.9.2010.....	sivu 6
Teknisen sektorin kuulumisia.....	sivu 7

Palkankorotukset epätasaisesti

Uusi kunta-alan sopimus heittää monenlaisia ajatuksia. Toisaalta tyytyväisyyttä siitä, että neuvottelut sujuivat kuitenkin varsin nopeasti ja kivuttomasti. Toisaalta saatu tulos ei ole entisten sopimusten kaltainen. Uuteen on totuttelemista.

Ennakoasetelmat neuvotteluihin lähdeettäessä olivat sellaiset, ettei kovia palkankorotuksia odotettu. Osa kentän viesteistä oli jopa sellaisia, ettei korotuksia kuntien heikon taloustilanteen vuoksi olisi syytä pyytääkään.

Kuntaneuvottelujen molemmilla osapuolilla vaikutti kuitenkin olevan varsin voimakas halu sopimiseen. Kunta-alalla oli myös erikoinen tilanne Tehy-palkkapöytäkirjan kummitellessa taustalla. Kiistämättä Tehyn saamat palkankorotukset vaikuttivat muun kunta-alan neuvotteluihin. Hyvä, että tämä otettiin jo neuvotteluihin valmistauduttaessa selkeänä tosiasiana.

Palkankorotukset saatiin, mutta korotustapa on uusi. Sopimukseen ei sisälly kaikille tulevia yleiskorotuksia, vaan korotukset ovat järjestelyerien nimellä. Toki samapalkkaisuuden edistämiseen tarkoitettu järjestelyerä 1.2.2010 sisältää palkkahinnoitteluun kohdennettuja ko-

rotuksia, jotka tuntuvat aika tavalla samalta kuin yleiskorotuksen saisi.

Mutta uutta ja kateutta aiheuttavaa on se, että toiset ammattiryhmät saavat enemmän kuin toiset. Ja osa jää kokonaan ilman korotuksia helmikuun alussa.

Samapalkkaerä kohdennettiin koulutetuille naisvaltaisille aloille. Monissa kunta-ammateissa naisvaltaisuuden kriteerin täytyminen onnistuu helposti. Mutta akavalaisesta näkökulmasta koulutusasteiden painoarvo jäi pieneksi.

Mielellään olisi nähnyt painotettavan enemmän korkeakoulututkintoa edellyttäviä tehtäviä. Tässä tuli kuitenkin sopimusrealismi vastaan. Jotta saadaan kaikkien työntekijäpuolen järjestöjen allekirjoitukset, tulee myös kunkin järjestön saada jotakin.

Hyvä piirre samapalkkaerän kohdentamisessa oli hinnoittelemattomien huomioiminen. Kuntien hallinnon asiantuntija- ja esimiestehtävissä olevista suuri osa kuuluu tähän ryhmään.

Neuvottelutoiminta onnistui

Neuvottelujärjestömme JUKO ansaitsee hyvän arvosanan sopimusneuvottelujen läpiviemisestä. Toki

parannettavia asioita löytyy edelleen. Erittäin myönteistä JUKOn toiminnassa on, että edellisten neuvottelukierrosten palautteen perusteella on toimintaa kehitetty.

Neuvotteluissa JUKO osoitti jälleen tavoitteellista halua saada korotuksia omille jäsenilleen. Ilman tätä asennetta ei olisi saatu mitään. Täytyy uskaltaa vaatia. Ja vaatimusten tueksi on saatava sellaiset perusteet, ettei niitä saada helposti kumoon. Maan hallituksen samapalkkaisuusohjelma on hyvä taustatuki koulutettujen naisvaltaisten alojen palkkajälkeenjäneisyyden korjaamisessa.

Näissäkin neuvotteluissa vääditettiin järjestöllistä itsetuntoa, että uskalletaan olla eri mieltä sekä vastapuolen että median kanssa. Järjestöllinen itsetunto perustuu motivoituun jäsenistöön ja järjestön osaamiseen.



*Jaakko Korpisaari
asiamies
Akavan Erityisalat*

JUKO: Tyydyttävät sopimukset kuntien koulutetuille työntekijöille

Kunta-alan neuvotteluja käytiin tällä kierroksella poikkeusoloissa. Tulokseksi saatiin tyydyttävät sopimukset, vaikka monia epäkohtia jäi vielä ratkaisematta.

Kuntasektorin neuvottelut olivat Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn puheenjohtajan **Erkki Kangasniemen** mielestä lähtökohdiltaan ehdottomasti yhdet virkaehtosopimushistorian monimutkaisimmista. Kangasniemi on tyytyväinen sopimukseen, joka syntyi poikkeusoloissa.

Kangasniemi muistuttaa, että kuntien taloustilanne oli heikentynyt huolestuttavasti ja erot kuntien välillä olivat valtavat. Lisäksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK oli esittänyt voimakasta ja perusteetonta kritiikkiä kunta-alan viime aikojen palkkaratkaisuja kohtaan ja yrittänyt pakkosyöttää 0,5 prosentin ns. palkka-ankkuria.

– Sovittelulautakunnan valmistelema ns. Tehy-pöytäkirja oli sotkenut vakavalla tavalla kunta-alan palkkasuhteita ja johtanut jopa ”laittomaan tilaan”, joka piti korjata. Tiedotusvälineet edesauttoivat väärän mielikuvan luomista hoitajaratkaisun ja koko kuntasektorin edellisen sopimuksen tasosta, Kangasniemi sanoo.

– Näistä ennakoasetelmista huolimatta päästiin neuvottelemalla ratkaisuun, jossa kyettiin poistamaan valtaosa sovittelulautakunnan pöytäkirjan synnyttämistä epäkohdista.

Koulutetuille naisille korjausta

– Sopimus korjaa osaltaan työmarkkinakentän pahinta epäkohtaa eli julkisen sektorin koulutettujen naisvaltaisten ryhmien palkkauksellista jälkeenjääneisyyttä. Lisäksi ns. rinnakkaisopimuskiellolla vahvistetaan virallisten pääsopijajärjestöjen asemaa entisestään, Kangasniemi toteaa.

Hän myöntää, että kunta-alan koulutettujen ryhmien palkkauk-

seen ja palvelussuhteen ehtoihin jäi monia epäkohtia, jotka pitää hoitaa myöhemmin kuntoon.

– Kokonaisuutena oli tulos silti hyvinkin onnistunut.

Samoilla linjoilla on JUKOn neuvottelujohtaja **Risto Kangas**, joka yhdessä Kangasniemen kanssa neuvotteli sopimukset.

– Vuoteen 2011 ulottuva Tehy-pöytäkirja ja yhdenvertaisuudesta käyty keskustelu taustoittivat erikoisella tavalla tämänkertaista neuvottelukierrosta. Näissä oloissa tulosta voidaan pitää varsin tyydyttävänä, hän arvioi.

Tuloksellisuuserän ohjeistus maaliskuussa

Kankaan mielestä akuuttina haasteena on nyt syksyn tuloksellisuuserään liittyvä ohjeistus, joka on määrä saada valmiiksi 15.3. mennessä. Suuruudeltaan 0,7 prosentin erä tulee maksuun 1.9.2010 ja sen kohdentamisesta päätetään pai-

kallisesti. Toteutuminen edellyttää, että henkilöstö on mukana tuloksellisuushankkeissa.

– On pikaisesti sovittava kunnille ja kuntayhtymille annettavista ohjeista siten, että henkilöstö saadaan kattavasti tuloksellisuushankkeiden ja syksyn palkankorotuksen piiriin, Kangas sanoo.

Hinnoittelemattomillekin samapalkkaerä

Kevään samapalkkaerästä osa on jaettu keskustason ratkaisuilta, mutta hinnoittelemattomille erä jaetaan paikallisin päätöksin ja myös tätä koskevaa ohjeistusta on tehty JUKOssa kiireisellä aika-aululla. Erä tulee kohdentaa niille koulutetuille naisvaltaisille ryhmille, joiden palkka ei vastaa työn vaatavuutta. Kohdennus tulee toteuttaa siten, että hinnoittelemattomien ja hinnoittelussa olevien korotukset ovat samassa suhteessa. ■



– Uudet sopimukset korjaavat osaltaan työmarkkinakentän pahinta epäkohtaa, koulutettujen naisten palkkavääristymää, toteaa JUKOn puheenjohtaja Erkki Kangasniemi.



– Näissä oloissa onnistuttiin kohtuullisesti. Hyvä, että sopuun päästiin neuvottelemalla, arvioi JUKOn neuvottelujohtaja Risto Kangas tuoreeltaan sopimuksia.

KVTES 2010–2011 -sopimus

Kunta-alan neuvotteluissa sovittiin helmikuun alussa lähes kaksivuotiset sopimukset. Sopimusten voimassaoloaika on 1.2.2010 – 31.12.2011.

Neuvoittelussa haasteellisinta oli palkankorotusten kohdentuminen eri kuntasopimuksiin ja eri ammattiryhmille. Sopimusten kustannusvaikutus koko kunta-alalle oli 0,9 prosenttia.

Palkankorotukset on sovittu ainoastaan ensimmäiselle vuodelle. Vuoden 2011 korotuksista sovitaan 31.1.2011 mennessä. Jos tällöin ei päästä yksimielisyyteen, sopimus on irtisanottavissa päättymään 28.2.2011.

KVTES-sopimus ei sisällä yleiskorotuksia. Vuoden 2010 palkankorotukset ovat järjestelyerät samapalkkaisuuden ja tuloksellisuuden edistämiseksi.

KVTES-sopimuksen allekirjoituspöytäkirjan lisäksi allekirjoitettiin rinnakkaissopimiskielto. Sopimuksella estetään uusien virka- ja työehtosopimusten tekeminen esimerkiksi Tehyn kanssa. Samoin sovittiin kunta-alan neuvottelumenettelyä, sopijaosapuolia ja sopimukset määrittävän pääsopimuksen uudistamisesta.

Järjestelyerä samapalkkaisuuden edistämiseksi 1.2.2010

Tehy-palkkapöytäkirja vaikutti KVTES-neuvottelujen taustalla niin, että yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti muulle hoitoalalle tuli maksaa vastaavat korotukset. Samapalkkaisuusohjelman perusteella palkankorotuksia ohjattiin hoitoalan lisäksi muille koulutetuille naisvaltaisille aloille.

Tuloksena KVTES-sopimukseen tuli 1.2.2010 alkaen kolmentasoisia palkantarkistuksia: +1,3 %, +0,7 % ja +/- 0 %. Hoitoalan lisäksi korkeimman, 1,3 prosentin korotuksia kohdentui sosiaalialan, päivähoi-

don ja sivistystoimen ammattiryhmille.

Hinnoittelun ulkopuolella oleville kohdennettiin järjestelyerä. Myös se kohdennetaan koulutetuille naisvaltaisille aloille, joiden palkkaus ei vastaa työn vaativuutta. Järjestelyerän suuruus on 0,5 prosenttia hinnoittelemattomien palkkasummasta ja se maksetaan takautuvasti 1.2.2010.

Järjestelyerä tuloksellisuuden parantamiseksi 1.9.2010

Sopimuksen toinen palkantarkistus on 1.9.2010. Tämä tuloksellisuuden edistämiseen liittyvä järjestelyerä on suuruudeltaan 0,7 %. Erän käyttö päätetään paikallisesti ja se on sama kuin Tehy-pöytäkirjassa. Erän käyttöä ohjeistetaan 15.3.2010 mennessä.

Järjestelyerän tavoitteena on parantaa kunnan tai kuntayhtymän taikka sen toimintayksikön palvelutuotannon tuloksellisuutta. Työntantajan on tarjottava mahdollisuus osallistua tuloksellisuushankkeisiin kaikille tämän sopimuksen piirissä oleville.

KVTES-tekstimuutokset

Vähimmäispalkka on 1.2.2010 lukien 1 450 €. Vähimmäispalkkaa maksetaan harjoittelijaan tai tähän rinnastettavassa asemassa olevaan.

Vuosiloman pituutta määritettäessä työntekijän/viranhaltija äitiysvapaalla oloaika rinnastetaan työssäoloon.

Sairausloma-oikeuteen tuli uusi määräys. Mikäli lääkärintodistusta sairauslomasta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa todistuksen allekirjoittamisesta ilman pätevää syytä, on ensimmäinen sairauslomapäivä palkaton.

Jos määräaikainen viranhaltija/työntekijä vakinaistetaan, määräaikaisessa palvelussuhteessa maksetut sairausajan palkat huomioidaan kalenterivuoden aikana laskettaviin päiviin.

Tilapäisen hoitovapaan enimmäismäärä on 4 työpäivää riippumatta siitä kumpi vanhemmista vapaata käyttää. Myös etävanhemmalla on oikeus palkalliseen tilapäiseen hoitovapaaseen.

Suojavaatesopimuksen määräykset on siirretty KVTES:sen VI lukuun Kustannusten ja luontoisuoritusten korvaukset. Lukuun on täsmennetty työnantajan veloitteita hankkia virka/-työpuku tai suojavaateetusta ja huoltaa niitä.

Luottamusmiehen asemaan parannuksia

Luottamusmiesten asemaan saatiin merkittäviä parannuksia. Luottamusmiesten ajankäyttöä koskeva suositus muuttui sitovaksi sopimusmääräykseksi. Myös luottamusmieskorvaukset paranevat.

Suositus pääluottamusmiehelle annettavasta vapautuksesta on kirjattu sitovaksi sopimusmääräykseksi. Jollei paikallisesti toisin sovita, pääluottamusmiehelle (tai ellei sellaista ole, vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle) annettava kiinteä vapautus on vähintään keskimäärin työpäivä viikossa 120 hänen edustamaansa viranhaltijaa/työntekijää kohden.

Tällä määräyksellä ei heikennetä 1.2.2010 voimassa olevia paikallisia järjestelyjä, ellei paikallisesti toisin sovita. Mikäli kunnassa on käytetty suurempaa ajankäytön jakajaa kuin aikaisempi suositus on määritellyt, on syytä käydä pikaisesti ajankäyttöneuvottelut.

Luottamusmieskorvaus

Edustettavien lukumäärä	Korvaus €/kk
5 – 79	57,00
80 – 159	72,00
160 – 249	86,00
250 – 339	113,00
340 – 449	148,00
450 -	174,00

Työsuojeluvaltuutetun korvaukseen myös korotus

Työsuojeluvaltuutetun korvaus sovittiin erillisellä virka- ja työehtosopimuksella.

Työsuojeluvaltuutetun korvaus nousi 57 euroon kuukaudessa. Korvaus maksetaan varavaltuutetulle, kun varsinainen valtuutettu on ollut tilapäisesti estyneenä hoitamaasta tehtävää vähintään kuukauden.

Hinnoitteluliitteet

Hinnoitteluliitteisiin ei tullut merkittäviä muutoksia. Suurin muutos oli ruokapalveluhenkilöstöä koskevan liitteen 6 uudistaminen, jota valmisteltiin edellisen sopimuskauden aikana työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen yhteisessä työryhmässä. Keskeinen muutos oli,

että ruokapalvelun esimiestasolla luovuttiin suoritemääriin perustuvasta hinnoittelusta.

Tavoitteena oli myös irrottaa ruokapalvelun ylin johto (mm. ruokapalvelupäälliköt) hinnoittelusta ja tämä toteutui liitettä uudistettaessa.

KVTES-sopimuksen työryhmät

Sopimuskaudelle sovittiin kaksi KVTES-sopimuksen kehittämiseen liittyvää työryhmää. Toinen niistä käsittelee palkkausmääräyksiä ja toinen työaika määräyksiä.

Palkkaustyöryhmän tehtävänä on sopimuskauden aikana

- uudistaa ja kehittää palkkausmääräyksiä ja palkkahinnoitteluliitteitä sekä selvittää hinnoittelun ulkopuolisten palkkausmääräyksiä
- selkeyttää ja yksinkertaistaa sopimusmääräyksiä
- arvioida ja kehittää palkitsevuutta ja tuloksellisuutta edistäviä sopimusmääräyksiä.

Työaikatöryhmän tehtävänä on sopimuskauden aikana

- arvioida ja kehittää työaika järjestelmiä sekä niiden muutostarpeita siten, että selvitetään

mahdollisuuksia siirtyä pidemmällä aikavälillä yhteen yleiseen työaika järjestelmään tai nykyistä vähälukuisempiin työaika järjestelmiin

- arvioida ja kehittää työaika järjestelmiä, jotka edistävät työhyvinvointia ja palvelutoiminnan tuloksellisuutta.

Työryhmät työelämän kehittämiseksi

Työelämän kehittämistä koskevissa neuvotteluissa sovittiin kolme selvitystyötä sopimusajalle.

Sopimusaikana selvitetään

- työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä ja ansiomenetyksen korvaamista 31.12.2011 mennessä
- suojavaatetuksen määrittystä, sovellettavaa normistoa ja tarvetta eri henkilöstöryhmissä 31.12.2010 mennessä
- työurien jatkamista tukevien toimenpiteiden toteutumista 31.12. 2011 mennessä. ■

Palkankorotukset 1.2.2010 KVTES-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteissä 1–6

KVTES palkkahinnoitteluliitteet		Korotus %	Peruspalkka €/kk 1.2.2010
Liite 1	Kunnan johto ja sisäisen palvelutoiminnan henkilöstö:		
01HAL031	Kunnan johto ja hallinto, B palkkaryhmä: -15 000 asukasta	0,7	1 889,74
01HAL032	Kunnan johto ja hallinto, B palkkaryhmä: 15 001–25 000 asukasta	0,7	2 028,45
01HAL033	Kunnan johto ja hallinto, B palkkaryhmä: 25 000–75 000 asukasta	0,7	2 143,27
01TOI010	Toimistoala, palkkaryhmä I	0,7	1 746,53
01TOI020	Toimistoala, palkkaryhmä II	0,7	1 662,50
01VAH020	Virasto- ja laitospalvelut, peruspalvelutehtävät	0	1 497,20
01LÄH000	Lähetti	0	1 456,40
01ATK021	Tietotekninen ala, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät sekä käyttöpäällikkö	0	2 087,18
01ATK022	Tietotekninen ala, muut kuin edellä mainitut suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät	0	1 745,18
01ATK030	Tietotekninen ala, käyttö- ja tukitehtävät	0	1 712,05
Liite 2	Sivistystoimen henkilöstö:		
02KIR011	Kirjastotoimen johtaja: -15 000 asukasta	0,7	2 036,43
02KIR012	Kirjastotoimen johtaja: 15 001–25 000 asukasta	0,7	2 292,87
02KIR013	Kirjastotoimen johtaja: 25 001–75 000 asukasta	0,7	2 612,59

KVTES palkkahinnoitteluliitteet		Korotus %	Peruspalkka €/kk 1.2.2010
02KIR021	Kirjastonjohtaja, osastonjohtaja yms.	1,3	2 009,89
02KIR022	Kirjastonjohtaja, osastonjohtaja yms. vuosilainausten määrä 100 001–300 000	1,3	2 110,39
02KIR023	Kirjastonjohtaja, osastonjohtaja yms. vuosilainausten määrä yli 300 000	1,3	2 210,88
02KIR030	Kirjastonhoitaja	1,3	1 976,19
02KIR040	Kirjastovirkailija	1,3	1 701,74
02VAP000	Vapaa-aika- ja kulttuuritoimen sihteerit ja ohjaajat	1,3	1 788,41
02PER010	Sivistystoimen peruspalvelutehtävät	0,7	1 519,03
02MUS010	Museonjohtaja	0,7	2 082,98
02MUS020	Museoamanuenssi, tutkija museossa	0,7	1 980,20
02MUS030	Konservaattori	0,7	1 613,11
Liite 3	Terveydenhuollon hoitohenkilöstö:		
03HOI010	Terveydenhuollon hoitohenkilöstö, johtotehtävät	1,3	2 687,67
03HOI020	Terveydenhuollon hoitohenkilöstö, esimiestehtävät	1,3	2 349,43
03HOI030	Terveydenhuollon hoitohenkilöstö, vaativat hoitoalan ammatti- tehtävät	1,3	2 100,39
03HOI040	Terveydenhuollon hoitohenkilöstö, hoitoalan ammattitehtävät	1,3	1 817,72
Liite 4	Sosiaalihuollon henkilöstö, sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluhenkilöstö ja lääkehuollon henkilöstö		
04SOS030	Alue- ja palvelusyksiköiden johto- ja esimiestehtävät, ylempi korkea- koulututkinto	1,3	2 269,38
04SOS04A	Sosiaalityön asiantuntijatehtävät, ylempi korkeakoulututkinto	1,3	2 403,43
04SOS050	Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät, korkeakoulututkinto tai aikaisempi opistoasteen tutkinto	1,3	1 959,04
04SOS06A	Sosiaalihuollon ammattitehtävät, ammatillinen perustutkinto tai aikaisempi kouluasteinen ammatillinen..	1,3	1 817,72
04PER010	Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelutehtävät	0,7	1 588,33
04FAR01B	Johtava/vastaava farmaseutti	0,7	2 250,99
04FAR020	Lääkehuolto, vaativat ammattitehtävät	0,7	2 163,19
04FAR03A	Lääkehuolto, ammattitehtävät	0,7	1 777,82
04FAR03B	Lääkehuolto, peruspalvelutehtävät	0,7	1 588,32
Liite 5	Päivähoidon henkilöstö, koulun hoito-, ohjaus- ja kasvatustyön eräät ammattitehtävät sekä päiväkodin johtajien, lastentarhanopettajien ja kolmiperhepäivähoitajien työaikaa koskevat erityismääräykset:		
05PKO014	Päivähoidon johto- ja esimiestehtävät	1,3	2 342,02
05PKO011	Pienten päiväkotien tai päivähoidon muun toimintayksikön tai osa-alueen vastaavat viranhaltijat/työntekijät	1,3	2 115,94
05PKO02B	Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatustehtävät, tutkinto ja erikoistumiskoulutus	1,3	2 060,43
05PKO030	Varhaiskasvatuksen hoito- ja huolenpitotehtävät (ammattitehtävät)	1,3	1 817,72
05KOU010	Koulun hoito-, ohjaus- ja kasvatustyön ammattitehtävät	1,3	1 677,05
05PER010	Päivähoidon ja eräät koulun peruspalvelutehtävät	1,3	1 597,79
Liite 6	Ruokapalveluhenkilöstö:		
06RUO010	Ruokapalveluhenkilöstö, johtotehtävät	0,7	Poistettu*
06RUO020	Ruokapalveluhenkilöstö, yksikön ja vastualueen johto	0,7	1 809,92
06RUO040	Ruokapalveluhenkilöstö, välitön työnjohto	0,7	1 707,21
06RUO05A	Ruokapalveluhenkilöstö, vaativat ammattitehtävät	0,7	1 676,20
06RUO050	Ruokapalveluhenkilöstö, ammattitehtävät	0,7	1 626,20
06RUO060	Ruokapalveluhenkilöstö, peruspalvelutehtävät	0,7	1 576,44

*Poistettu hinnoittelusta 1.2.2010 alkaen.

Hinnoittelemattomille järjestelyerä 1.2.2010

Palkkahinnoittelun ulkopuolisille (ns. hinnoittelemattomat) on käytettävissä 0,5 %:n suuruinen paikallinen järjestelyerä 1.2.2010 lukien.

Erä lasketaan kunnan kaikkien hinnoittelun ulkopuolella olevien viranhaltijoiden/työntekijöiden palkkasummasta.

Korotukset suhteessa hinnoitteluun

KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 2 §:n 2 momentin mukaan erä tulee kohdentaa niille koulutetuille naisvaltaisille ryhmille, joiden palkka ei vastaa työn vaativuutta.

Paikallinen hinnoittelun ulkopuolisten järjestelyerä on osa sopimusratkaisun vuoden 2010 samapalkkaerää. Osa erästä on jaettu keskustason ratkaisulla hinnoittelun piirissä oleville koulutetuille naisvaltaisille ryhmille.

Paikallista järjestelyerää kohdennettaessa on huomioitava, että

- palkkasuhteet eivät saa heikentyä samapalkkaeran kohdennuksen perusteella

- hinnoittelemattomille ryhmille kohdennettavia korotuksia on verrattava hinnoittelussa olevien korotuksiin.

Hinnoittelun ulkopuolisten järjestelyerä tulee pyrkiä toteuttamaan siten, että korotukset ovat samassa suhteessa vastaaviin hinnoitteluliitteessä tapahtuneisiin korotuksiin. Liitteestä tai alasta riippuen korotukset olivat 0,7 tai 1,3 %.

Vertailuryhmä

Useimmilla palkkahinnoittelun ulkopuolella olevilla ammattiryhmillä on selkeä vertailuryhmä palkkahinnoittelussa. Osalle ammattiryhmiä selkeää vertailukohdetta ei löydy. Vertailuryhmä voi olla myös toisen kunnallisen sopimusalan piirissä.

Suuri osa hinnoittelemattomista ammattinimikkeistä on sellaisia, että niillä työskentelee vain muu-

tama henkilö. Tällöin näistä voidaan muodostaa ryhmiä tehtävän vaativuuden arviointia varten työn samankaltaisuuden tai tehtävien luonteen perusteella. Tällaisia ovat esimerkiksi hallintotehtävissä toimivat yksittäiset esimies- ja asian-
tuntijanimikkeet.

Korotukset hinnoitteluliitteittäin

Liite 1 Kunnan johto ja sisäisen palvelutoiminnan henkilöstö 0,7 %

Hallinnon hinnoittelemattomia ammattinimikkeitä on henkilöstö-, talous- ja yleishallinnon ryhmissä, mm. suunnittelijat, projektityöntekijät, tutkijat, lakimiehet, kääntäjät, arkistoalalla sekä tiedotus- ja markkinointitehtävissä toimivat.

Paikallinen järjestelyerä 1.9.2010

Järjestelyerä kohdennetaan tuloksellisuuden paranemisen perusteella ja erän suuruus on 0,7 %.

Syksyllä jaettavan paikallisen erän tavoitteena on parantaa kunnan tai kuntayhtymän taikka sen toimintayksikön palvelutuotannon tuloksellisuutta sekä hillitä menojen kasvua. Työnantajan on tarjottava mahdollisuus osallistua tuloksellisuushankkeisiin kaikille tämän sopimuksen piirissä oleville.

Erän maksamista varten asetetaan etukäteen tulos- tai toimintayksikölle kunnan tai kuntayhtymän strategisiin tavoitteisiin perustuvat tuloksellisuustavoitteet sekä määritellään niiden saavuttamista kuvaavat mittarit, suoritustasot ja

tarkastelujakso. Mittarit voivat olla tunnuslukuja tai esim. jonkin kehittämishankkeen toteuttaminen tuloksellisesti. Arviointi perustuu tuloksellisuuden kokonaisarviointiin.

Mikäli tavoitteet saavutetaan vain osittain, maksetaan erästä sen piiriin kuuluville vain saavutetuista tavoitteista vastaava osuus, ja loppuosa erästä käytetään tämän virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden ja viranhaltijoiden henkilökohtaisiin lisiin.

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt antavat tuloksellisuushankkeiden toteuttami-

sesta tarkemmat ohjeet 15.3.2010 mennessä ottaen huomioon kunta-alan uudistetun tuloksellisuussuosituksen.

Tuloksellisuus esille työpaikkakokouksissa

Koska syyskuun alkuun on vain kuusi kuukautta, ei tässä aikataulussa ehditä käynnistää hyvin valmisteluja uusia tuloksellisuushankkeita. Jos tuloksellisuushankkeita on valmisteltu jo aiemmin, on ne mahdollista käynnistää.

Aika riittää tuloksellisuutta edis-

Teknisille kaksivuotinen sopimus

Liite 2 Sivistystoimen henkilöstö 0,7 ja 1,3 % hinnoittelukohdasta riippuen

Sivistystoimen hinnoittelematomia ryhmiä mm. kirjastojen informaattikot, erikoiskirjastonhoitajat, palvelupäälliköt. Museoissa mm. intendentit. Kulttuuritoimissa mm. kulttuuri tuottajat.

Liite 3 Terveydenhuollon hoitohenkilöstö 1,3 %

Hinnoittelematomia ammattinimikkeitä sairaaloiden tutkimushenkilöstössä ovat mm. apulaisfysikot ja sairaalakemistit.

Liite 4 Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluhenkilöstö ja lääkehuollon henkilöstö 0,7 ja 1,3 % hinnoittelutunnuksesta riippuen

Hinnoittelematomia ammattinimikkeitä mm. ravitsemusterapeutit ja -suunnittelijat.

Liite 5 Päivähoidon henkilöstö 1,3 %

Liite 6 Ruokapalveluhenkilöstö 0,7 %

Ruokapalvelussa hinnoittelematon nimike on mm. ruokapalvelupäällikkö.

tävien toimenpiteiden kartoittamiseen. Yhtenä mahdollisuutena on järjestää työpaikkakokous, jossa henkilöstön on mahdollista osallistua tuloksellisuuden edistämiseen. Työpaikkakokouksessa henkilöstö tuo esille ehdotuksia toimintayksikön palvelujen vaikuttavuuden parantamiseksi.

Työpaikkakokouksen ehdotukset tulee kirjata, ehdotusten käsittelylle tulee laatia aikataulu ja sopia seurannasta. ■

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus eli TS 2010 syntyi vauhdikkaasti samaan tahtiin muiden kuntasopimusten kanssa. Sopimus on kaksivuotinen ajalla 1.2.2010 – 31.12.2011. Palkan korotuksista on sovittu vain ensimmäisen vuoden osalta. Toisen vuoden korotuksista neuvotellaan 31.1.2011 mennessä.

Neuvotteluita käytiin ahkerasti viime vuoden loppupuolella ja koko tammikuun. Neuvotteluosapuolet olivat yhdessä sitä mieltä, että TS-sopimusta tulisi uudistaa, mutta näkemykset olivat varsin kaukana toisistaan. Kun isommassa KVTES-pöydässä päätettiin, ettei tällä kierroksella tehdä muutoksia teksteihin eli asiakysymykset jätettiin neuvotteluista pois, päädyttiin samaan ratkaisuun myös TS-pöydässä.

Sopijapuolten välinen TS-työryhmä jatkaa kuitenkin sopimuksen kehittämistä ja edistää paikallisten palkkausjärjestelmien toimivuutta ottaen huomioon muun ohessa kunnallisen palvelutuotannon rakennemuutokset. Tämä TS-työryhmä käy osaltaan myös keskustelua TS:n soveltamisalasta.

Kaksi korotuserää tänä vuonna

Ensimmäisen sopimusvuoden korotukset kuntasopimuksissa koostuvat samapalkkaisuuserästä (1.2.2010) ja tuloksellisuuserästä (1.9.2010). Neuvottelutulos ei sisällä ensimmäiselle sopimusvuodelle yleiskorotuksia. Samapalkkaisuuserän suuruus vaihtelee 0,4–0,8 prosenttiin palkkasummasta sopimusalan naisvaltaisuus-

den perusteella, kuten päättyneissäkin kunta-alan sopimuksissa.

Teknisten sopimuksessa (TS) samapalkkaisuuserä on 0,4 prosenttia palkkasummasta johtuen alan miesvaltaisuudesta. Erä jaetaan paikallisesti samalla tavalla kohdennettuna kuin edellisessä sopimuksessa. Sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa on listattu esimerkinomaisesti niitä tehtäviä, joissa epäkohtia voi olla. Julkaisittain tällaisia tehtäviä ovat esimerkiksi arkkitehti, kaavoitus-arkkitehti, ympäristötarkastaja, ympäristösihteeri ja ympäristön-suojelusihteeri.

Tuloksellisuuserä 1.9.2010 on suuruudeltaan 0,7 prosenttia. Erän tarkoitus on parantaa palvelutuotannon tuloksellisuutta. Työnantajan on varattava koko henkilöstölle mahdollisuus osallistua tuloksellisuushankkeisiin. Lähtökohta on siis, että koko henkilöstö on osallisena tuloksellisuuserän jaossa. Tuloksellisuuserää koskevat sopimusmääräykset vaihtelevat sopimusaloittain. Tarkemmat soveltamisohjeet annetaan maaliskuun loppuun mennessä.

Neuvottelutulos parantaa henkilöstön edustajien asemaa. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun palkkioita korotetaan 7,5 prosentilla. Erittäin tärkeä muutos on luottamusmiehen ajankäyttösuositusten muuttaminen sitovaksi vähimmäisajan käytöksi. ■

Arja Varis
edunvalvontapäällikkö, YKL

Kuntatiimi

Kuntatiimi on 12 akavalaisen liiton yhteinen tiedote kuntasektorin KVTES- ja teknisen sopimuksen piirissä oleville jäsenille. Liittojen jäsenet toimivat kunnissa ja kuntayhtymissä hallinnon, sivistys-, terveys-, ympäristö- ja teknisen toimen asiantuntija- ja esimiestehtävissä.

Kuntatiimiä julkaisevat liitot ovat Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n jäseniä. JUKOn luottamusmiehet edustavat jäseniä työpaikalla työsuhteen ehtoja ja sopimusten tulkintaa koskeissa kysymyksissä. JUKOn toiminnasta ks. www.juko.fi.

Ota yhteyttä liitojen asiamiehiin!

Kuntatiimi netissä

Kuntatiimi on luettavissa myös internetissä. Sivuilta voi lukea Kuntatiimi-julkaisuja sekä suomeksi että ruotsiksi. Sieltä löytyvät myös aiemmat tiedotteet vuodesta 2003 lähtien.

Jäsenet saavat edelleen Kuntatiimin myös paperilehtenä.

Kerro Kuntatiimi-sivuista omalle luottamus- ja pääluottamusmiehellesi!

www.kuntatiimi.fi

Kuntatiimi på svenska

Kommunteamet utkommer också på svenska. Infobladen är i pdf-format. www.kuntatiimi.fi

Kommunteamet

LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIEHET

Agronomiliitto

Mari Raininko, asiamies, puh. (09) 2511 1642
mari.raininko@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalat

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

Driftingsjöröförbundet i Finland rf DIFF

Kristina Morberg, vt. toiminnanjohtaja,
puh. (09) 47 677 346
kristina.morberg@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 Ekonomiliitto SEFE

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

Suomen Lakimiesliitto

Kati Virtanen, asiamies, puh. (09) 8561 0346
kati.virtanen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVAL

Arja Laine, asiamies, puh. (09) 6850 8020
arja.laine@sval.fi
www.sval.fi

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

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

Tradenomiliitto TRAL

Esa Schön, johtava lakimies, puh. 020 155 8808
esa.schon@tral.fi
www.tral.fi

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö,
puh. (09) 6226 8510
arja.varis@ykl.fi
www.ykl.fi

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestyminen vuonna 2010:
maaliskuu, kesäkuu, syyskuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto