

KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE 1/2009



Maaliskuu 2009

Sisältö

Talouslama varjostaa kuntasektorin neuvotteluvuotta	sivu 1
Kuntien tuloksellisuutta kehitetään	sivu 2
KVTES-sopimuksen palkankorotukset 2009	sivu 2
Työaikapankki käyttöön paikallisesti sopien.....	sivu 3
Kommentti: Vielä on matkaa joustaviin työaikajärjestelyihin	sivu 3
Teknisen sektorin kevät	sivu 4

Talouslama varjostaa kuntasektorin neuvotteluvuotta

Kuntasektorin sopimusneuvotteluihin valmistaudutaan monenkirjavissa tunnelmissa. Kuluva sopimuskausi on miesmuistiin paras palkankorotustasoltaan. Palkkoja korotettiin 2 vuoden 4 kuukauden sopimuskaudella keskimäärin yli 11 prosenttia. Hyvää tulosta varjosti kuntakentän työntekijäjärjestöjen keskinäinen kiistely Tehyn asemasta.

Kuntasektorin työehtosopimukset päättyvät 31.1.2010. Nykyisen sopimuksen kaltaisia palkankorotuksia ei tulevalta kierrokselta odoteta. Julkisuudessa on käyty keskustelua kuntasektorista työehtoneuvottelujen avaajana. Tavoitteeksi on nimetty pitkä ja matalatasoinen palkkasopimus. Yksinään kuntakenttä tuskin neuvotteluja avaa.

Oma lisänsä muun kuntakentän sopimusneuvotteluihin tuo edellisen kierroksen Tehyn irrottautuminen omalla palkkapöytäkirjallaan. Tehyn palkkapöytäkirjan palkankorotukset eivät eroa KVTES-sopimuksen korotuksista vuosien 2007–2009 osalta. Palkkapöytäkirja ulottuu kuitenkin vuosille 2010–2011.

Tehyn palkkapöytäkirjassa on yleiskorotus 1.1.2010 sekä paikalliset järjestelyt tuloksellisuuden (2010) ja tuottavuuden (2011) edistämisen perusteella. Palkanko-

rotusten sitominen tuottavuuden ja tuloksellisuuden toteutumiseen ovat uusia muotoja sopimuksissa ja ne ovat herättäneet pohdintaa palkankorotusten kohdentumisesta.

Eryyisesti tuottavuuden mittaaminen vain henkilöstömäärän muutoksella ja ilman palvelujen pitkäjänteistä kehittämistyötä on vaikeaa ja sattumanvaraista. Hyvinvointipalvelujen tuottavuuden mittaaminen huomioimatta vaikuttavuutta on liian yksioikoista.

Tuloksellisuuden kehittämiseen on kuntapalvelujen eri osa-alueilla suhtauduttava vakavasti. On erinomaisen tärkeää, että kuntapalvelut tuotetaan pitkäjänteisellä, kestäväällä tavalla, tehokkaasti ja kuntalaisten tarpeista lähtien. Kuntien koulutetut asiantuntijat ovat tuloksellisuuden kehittämisen keskiössä. Pontta kehittämiseen tuonee tulevien sopimusten palkankorotusvarojen mahdollinen kohdennus tuloksellisuustyöhön.

Palkankorotukset ja säästöt

Parin vuoden takaiseen nousukauden verrattuna kansantalouden lama vaikuttaa nyt kuntien talouden verotulojen vähentyessä. Monessa kunnassa kuluvan vuoden talousarvio on aukaistu ja ryhdytty

pohtimaan menojen vähennyksiä. Henkilöstömenot ovat kuntien suurin menoerä, joten myös ne ovat joutuneet tarkastelun alle.

Neuvottelujärjestömme Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry on suhtautunut kielteisesti paikallisiin sopimuksiin henkilöstösäästöistä. Näitä ovat olleet mm. lomarahavaihtosopimukset. Kannalla JUKO on halunnut viestittää, että talouden säästöt ovat kuntatyönantajan päätöksiä ja vastuulla. JUKO ei suostu luopumaan saavutetuista palkkaeduista samalla kun ollaan hakemassa lisää korotuksia.

Talouden lamasta huolimatta tavoitteena sopimusneuvotteluihin on jatkaa kuntasektorin palkkauksen tason korotusta, jotta etenkin koulutettujen naisvaltaisten alojen palkkauksen jälkeensä jääneisyys kaivautuisi. Ratkaisuna tähän voisi olla uusi kunta-alan palkkaohjelma.



Jaakko Korpisaari
asiamies
Akavan Erityisalat

Kuntien tuloksellisuutta kehitetään

Kuntien on kehitettävä samanaikaisesti tuloksellisuutta ja työelämän laatua, korostaa uusittu suositus.

Kunnallinen työmarkkinalaitos on valmistellut yhdessä kuntalan pääsopijajärjestöjen kanssa uusitun suosituksen tuloksellisuuden ja tuottavuuden kehittämiseksi kunnissa ja kuntayhtymissä (KT:n yleiskirje 24/2008). Suositus on kohdistettu poliittiselle ja virkamiesjohdolle sekä henkilöstölle.

Suosituksen perusajatus on, että tuloksellisuuden ja työelämän laadun samanaikainen kehittäminen on edellytys kestäväälle tuottavuuskasvulle. Tuottavuuden on kasvettava, koska palvelutarpeet lisääntyvät ja niiden vastaamiseen käytettävissä olevat resurssit ovat rajalliset. Suosituksessa korostetaan, että tulokselliseen toimintaan päästään parhaiten, kun toimintoja kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa.

Kuntien palvelutuotannon kehittämiseen vaikuttavat palveluorganisaation oman kehitystyön lisäksi talouden kehitys, poliittinen vaikuttaminen ja asiakastarpeiden muuttuminen. Nyt taloudellisen taantumien aikaan kuntien talouden turvaaminen on noussut muiden tarpeiden edelle. On toivottavaa, etteivät lyhyen tähtäimen ratkaisut romuta palvelujen pitkän ajan kehittämisen edellytyksiä.

Kirjoittaja oli Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n edustajana tuloksellisuussuosituksista valmisteleavassa työryhmässä.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen verkkosivuilla on tuottavuustyöhön liittyvää tietoa

(www.kuntatyonantajat.fi → Työelämän kehittäminen → Tuloksellisuus).

Yleiskirje 24/2008 www.kuntatyonantajat.fi → Ajankohtaista → Yleiskirjeet.

Työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt järjestävät myös esittelytilaisuudet viidellä paikkakunnalla: Hämeenlinna 20.3., Kouvola 26.3., Kuopio 27.3., Seinäjoki 2.4. ja Rovaniemi 3.4.

Henkilöstö voi vaikuttaa parhaiten kuntien palveluorganisaation kehittämiseen. Siis omaan työhönsä. Henkilöstö on kuntatalouden suurin menoerä ja tärkein tuotantotekijä. Siksi tuloksellisuussuosituksessa korostetaan henkilöstön sitouttamista mukaan kehitystyöhön.

Vastaus kasvaviin palvelutarpeisiin

Miksi tuloksellisuutta ja tuottavuutta pitää kehittää? Tarve kuntapalveluille on kasvava mm. väestön ikääntymisen myötä. Poliittisen päätöksenteon kautta on luotu myös uusia hyvinvointipalveluja ja palvelujen tasovaatimuksia on nostettu. Kaikki nämä aiheuttavat lisäpanostuksen tarvetta.

Lisääntyviin palvelutarpeisiin ei voi saada jatkuvasti kasvavia resursseja. Kuntien palveluksessa olevien työntekijöitten määrän ei ennusteta kasvavan. Jo nykyisen työntekijämäärän rekrytointi Suomen työikäisten määrän vähentymisestä on haasteellista. Samoin rahaa on käytössä rajallisesti. Ja poliittisesti Suomi on sitoutunut Euroopan Unionin tavoitteisiin, joissa rajataan julkisten menojen osuutta kansantalouden menoissa.

Tuloksellisuuden ja tuottavuuden kasvattaminen on keino vastata kasvaviin palvelutarpeisiin ja rajallisiin resursseihin. Tavoitteena on tuottaa enemmän, parempia ja oikein kohdistuvia palveluja rajatuilla resursseilla.

Tuloksellisuussuosituksen kehittämistyökalu on tasapainoitettu mittaristo (balanced score card). Työkalun nimestä huolimatta kyse ei ole mekaanisesta mittaamisesta, vaan kehittämisen edellyttämien näkökulmien laajentamisesta talouden lisäksi henkilöstöön, toi-

mintaprosesseihin ja asiakasnäkökulmaan.

Suosituksessa on haluttu nostaa keskeiseksi tavoite kuntien palvelujen vaikuttavuudesta. Mihin asiakastarpeisiin ollaan vastaamassa! Siksi korostetaan, että kehittämissuositus edellyttää suunnittelua ja tavoitteiden asettamista pitkällä aikajänteellä. Kehittämistyön tulisi ulottua läpi kuntaorganisaation valtuustotasolta työyksikkö- ja työntekijätasolle asti. ■

*Jaakko Korpisaari
asiamies*

Akavan Erityisalat

KVTES-sopimuksen pa

KVTES 2007–2009 -sopimuksen mukaisesti tänä vuonna korotetaan palkkoja 1. toukokuuta 0,8 prosentin paikallisella järjestelyerällä ja 1. syyskuuta 2,4 prosentin yleiskorotuksella.

Paikallinen järjestelyerä 1.5.2009 koostuu kahdesta eri sopimuksen palkankorotuksesta: KVTES-sopimuksen 0,3 prosentin järjestelyerästä ja samapalkkaisuuspyötkirjan 0,5 prosentin erästä.

Järjestelyerän kohdennus neuvotellaan kunnassa työnantajan ja pääsopijajärjestöjen kanssa. Tehy ry:n luottamusmiehellä ei ole oikeutta osallistua KVTES-alueen neuvotteluihin.

Järjestelyerien kohdentamisen periaatteet on kirjattu sopimukseen. KVTES 2007–2009 -sopimuksen allekirjoituspyötkirjan 3 §:n mukaan 0,3 prosentin järjestelyerä käytetään palkkauseräkohtien korjaamiseen ja palkkausjärjestelmän kehittämiseen siten, että korotuksilla tuetaan toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjä. Kohdennuksessa on myös huomioitava, että esimiesasemassa olevien palkkaus on

Työaikapankki käyttöön paikallisesti sopien

Työaikapankkeja otetaan vähitellen käyttöön myös kunnissa ja kuntayhtymissä. Tavoitteena on tukea työyhteisön menestymistä ja henkilöstön hyvinvointia.

Työaikapankin ehdoista ei ole olemassa valtakunnallisia sopimuksia. Näin ollen kunnissa ja kuntayhtymässä on paikallisesti ratkaistava, otetaanko työaikapankki käyttöön ja millä ehdoilla.

Järjestelyt edellyttävät useimmiten poikkeamista valtakunnallisista sopimuksista. Siksi työaikapankkia varten on pääsääntöisesti solmittava paikallinen virka- ja työehtosopimus. Sopimuksia raamittavat joulukuussa laaditut KT:n ja pääsopijajärjestöjen yhteiset ohjeet työaikapankkien käyttöönotosta.

Sopimukseen tulee kirjata muun muassa, mitä pankkiin voidaan

säästää, miten vapaa pidetään tai korvataan sekä miten pankin voi lopettaa. Tarkasti on määriteltävä sopimuksen soveltamisala eli henkilöpiiri, jota sopimus koskee.

Työaikapankkiin voidaan kerätä tyypillisesti eri työaikakorvauksia ja säästövapaata. Sopimuksessa tulee määritellä vapaan enimmäispituus sekä se, minkälaisissa jaksoissa se voidaan pitää.

Järjestely voi koskea koko kunnan tai kuntayhtymän henkilöstöä tai vain osaa henkilöstöstä. Työaikapankkiin liittymisen tulee olla vapaaehtoista.

Työaikapankilla tarkoitetaan vapaaehtoisia järjestelyjä, joilla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaaajaksi muutettuja rahamäärisiä

etuuksia voidaan paikallisesti sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pidemmällä aikavälillä.

Järjestelmän tavoitteena on lisätä työyhteisön tuottavuutta ja kilpailukykyä. Työaikapankin myötä henkilöstön työaikatavoitteet voidaan ottaa entistä paremmin huomioon. Tämä helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja lisää parhaimmillaan työhyvinvointia. ■

Työaikapankkia koskevat ohjeet. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 21/2008 (16.12.2008).
www.kuntatyonantajat.fi
→ Ajankohtaista → Yleiskirjeet

Ikankorotukset 2009

oikeassa suhteessa heidän alaistensa palkkaan nähden.

Samapalkkaisuuden edistämistä koskevassa sopimuksessa määritetään 0,5 prosentin järjestelyerän kohdentaminen. Erä tulee käyttää naisten ja miesten perusteettomien palkkaerojen poistamiseen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaamiseen ja palkkakilpailukyyn ylläpitämiseen. Palkkaeroja poistetaan kohdentamalla palkkojen korotuksia koulutetuille naisvaltaisille ryhmille.

JUKOn järjestelyeriä koskevassa tavoitteenasettelussa korostetaan, että jäsenistössä on runsaasti nimikkeitä, joiden palkka jää jopa alle KVTES-alueen keskiansion. Näitä nimikkeitä on mm. päivähoidossa sekä sosiaali-, sivistys- ja kulttuuritoimissa. Tätä palkkausepäkohtaa on paikallisissa järjestelyeräneuvotteluissa pyrittävä korjaamaan.

Erien jakamisessa on huomioitava myös palkkahinnoittelun ulkopuolella olevat ns. hinnoittelemattomat ammattiryhmät samojen periaatteiden mukaisesti. ■

Kommentti:

Vielä on matkaa joustaviin työaikajärjestelyihin

Kuntien työaikapankkia koskeva ohjeistus tuli vihdoon valmiiksi joulukuussa 2008. Mitään uutta avautua ei ohjeistus tuonut. Työryhmässä hankalana koetut asiat mm. vuosiloman karttumista koskien jäivät auki.

Mutta on jo muutama kaupunki tehnyt sopimuksen työaikapankin käyttöönotosta. Paikallisissa sopimuksissa on onneksi otettu väljempi kanta mm. liukumasaldon ja työaikapankin saldon kokonaisuutena. Suosituksen 40 tuntia yhteensä tuntuu aika vähäiseltä.

Asiantuntija- ja esimiesammateissa työaikapankin käyttöönoton on toivottu auttavan harmaan ylityön paremmin työaikalaskennan piiriin. Asiantuntijatehtävissä on kiireiset valmisteluajat ja tuntuu vä-

hintään kohtuulliselta saada siirtää kertyneet ylimääräiset tunnit vaikkapa kesäloman jatkoksi. Toki ylityöden korvaaminen rahana on myös saatava normaalisti käytännöksi. On tehtäviä, joissa vapaa-aikaa ei pysty pitämään enempää kuin normaalin vuosiloman määrän.

Työaikapankkia koskevassa sopimuksessa kannattaa ottaa huomioon mm.:

- Oikeus siirtää liukumasaldon ylitykset työaikapankkiin.
- Työaikapankin saldo yli 40 t.
- Vuosiloman kertyminen työaikapankkia käytettäessä. ■

*Jaakko Korpisaari
asiamies
Akavan Erityisalat*

Teknisen sektorin kevät

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus 2007–2009 on voimassa tammikuun loppuun 2010, joten uuden sopimuksen neuvottelut aloitetaan ensi syksynä. Nyt on siis aika alkaa koota tavoitteita seuraavaa neuvottelukierrosta varten. Ts-sektorin luottamusmiehet kokoontuvat neuvottelupäiville 18.–19.3. ja siellä on myös tavoiteasettelu mukana ohjelmassa.

Sopimusta on sovittu kehitettävän, jotta se jatkossakin voisi olla kuntasektorin tiennäyttäjää. Lähtihän tehtävän vaativuuden arviointi liikkeelle juuri teknisten sopimuksesta, missä se otettiin ensimmäisen kerran käyttöön vuonna 1995. Nykyisen sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa me allekirjoittajajärjestöt sovimme kuntatyönantajan kanssa, että sopimusta kehitetään sopimuskauden aikana. Tätä tarkoitusta varten jätettiin osa järjestelyvarojen kohdentamisesta sopimatta, ja näillä varoilla piti viime joulukuun puoliväliin mennessä saada aikaan selkeitä suuntaviivoja sopimuksen kehittämiseksi. Neuvottelut kuitenkin kariutuivat. Toivon mukaan uusi kierros on antoisampi, ja saamme aikaan todellisia uudistuksia, jottei jouduta viettämään sopimuksen hautajaisia.

Kaksi palkkaerää toukokuun alussa

Voimassa olevan sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa on sovittu järjestelyeristä 1.5.2009. Ensinnäkin on ”tavallinen” 0,3 prosentin järjestelyerä, joka käytetään paikallisten palkkauseräkohtien korjaamiseen ja palkkausjärjestelmän kehittämiseen paikallisesti siten, että korotuksilla tuetaan toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjä. Järjestelyerää

kohdennetaan niihin yksiköihin, jotka ovat toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyillä parantaneet toiminnan laatua ja tehokkuutta. Järjestelyerästä päätettäessä on myös otettava huomioon, että esimiesasemassa olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa palkkaan nähden. Erä käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksiin ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen.

Samaan aikaan, 1.5.2009 tulee jakoon myös allekirjoituspöytäkirjan 6 §:n (pöytäkirja samapalkkaisuuden edistämiseksi) 0,5 prosenttia. Tämä 0,5 prosenttia käytetään naisten ja miesten perusteettomien palkkaerojen poistamiseen kohdentamalla palkkojen korotuksia koulutetuille naisvaltaisille ryhmille tai paikallisten palkkauseräkohtien korjaamiseen tai palkkakilpailukyvyn ylläpitämiseen. Tämä erä käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen. On myös jälleen otettava huomioon, että esimiesasemassa olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa palkkaan nähden.

Jaossa on siis yhteensä 0,8 prosenttia ja kahden erän kohdentamisohjeet eroavat vain hiukkasen (yleiskirje 2/2009). Samapalkkaerän osalta on tärkeää ottaa huomioon se, että jos kunnassa on perusteettomia palkkaeroja naisten ja miesten välillä, tätä rahaa on käytettävä näiden erojen poistamiseen. Silloin kun palkkausjärjestelmä on kunnossa, tällaisia eroja ei pitäisi olla. Silloin kohdennus käytetään muiden epäkohtien korjaamiseen.

*Anja Helin
asiamies
Tekniikan Akateemisten Liitto TEK*

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

Erik Karlberg, verksamhetsledare
tel. (09) 47 677 346
erik.karlberg@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

Anja Helin, asiamies
puh. (09) 2291 2209
anja.helin@tek.fi

Suomen Ekonomiliitto SEFE

Kosti Hyypä, asiamies
puh. 0201 299 253
kosti.hyypa@sefe.fi
www.sefe.fi>www.sefe.fi

Suomen Lakimiesliitto

Esa Eriksson, asiamies
puh. (09) 8561 0313
esa.eriksson@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

Anja Helin, asiamies
puh. (09) 2291 2209
anja.helin@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Sanna Knuuti, työsuhdelakimies
puh. 020 155 8808
sanna.knuuti@tradenomiliitto.fi
www.tradenomiliitto.fi

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

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