

KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE 3/2009



Syyskuu 2009

Sisältö

Edessä erityisen vaikea kierros.....	sivu 1
Tehy-sopimus neuvottelujen taustalla	sivu 2
Mikä hinnoitteleman?	sivu 2
Työsuojeluvuorot kunnissa syksyllä 2009.....	sivu 2
Paikallisista eristä osataan jo neuvotella.....	sivu 3
Teknisen sektorin kuulumisia.....	sivu 4

Edessä erityisen vaikea kierros

Työmarkkinoilla on odotettu, että jollakin merkittävällä sopimusosalalla saavutettaisiin sopimus, jota voitaisiin pitää ns. pääntuottajana neuvottelukierrokselle. Teknologia-alan neuvotteluita käytiin pitkään ja elokuun loppupuolella päästiin ratkaisuun. Tuskin tätäkään sopimusta voi silti pitää suunnannäyttäjänä muille neuvotteluille. Alan ratkaisu on kolmivuotinen ja siinä sovittiin ensimmäiselle vuodelle vain 0,5 %:n korotuksesta, josta siitäkin voidaan paikallisesti luopua.

On tietysti selvä, että neuvotteluissa työnantajapuolelta tullaan esittämään sangen tiukkoja ehtoja ja alhaista korotustasoa. Samalla totta on myös, että monilla aloilla on paljon ongelmia.

Julkisen sektorin sopimukset päättyvät kaikki 31.1.2010. Valtion, kirkon ja kunnan neuvotteluissa viime kierroksella sovittiin varsin hyvätasoisista ratkaisuista. Lisäksi alhainen inflaatiotaso edisti sopimusten positiivista vaikutusta palkansaajille.

Viime kierros sai erityisesti EK:n leimaamaan julkisen sektorin palkkajohdajaksi ja korostamaan, ettei näin saa jatkua. Julkisen sektorin palkkatasoselvitykset osoittavat kuitenkin edelleen, ettei palkkajohdajaksi suinkaan pidä paikkaansa. Yksi neuvottelukierros ei palkka-kuoppaa vielä suuresti täyttänyt! Lisäksi on valitettavasti todettava, ettei kuntasektorin viimeaikainen kehitys ole ollut erityisen hyvä.

Kuntasektorilla on monia tekijöitä, jotka tekevät tulevasta neuvottelukierroksesta erityisen vaikean. Kuntatalouden ongelmat ja lomautukset vaikuttavat varmasti neuvotteluihin. Lisäksi taustalla painavat Tehyn sopimuksessa olevat palkan korotukset ja muiden järjestöjen paineet tässä asiassa.

Sopimuksia on tuskin syytä tehdä kovin pitkiksi, koska tuleva taloudellinen kehitys on tällä hetkellä vielä hämärän peitossa. Orastavat merkit paranemisesta ovat vielä epävarmoja, mutta toisaalta taloudellinen tilanne saattaa kohentua nopeastikin. Pitkissä sopimuksissa

sidottaisiin helposti myös tekstikysymykset koko ajaksi ja työelämän kehittäminen pysähtyisi näiltä osin koko sopimuskaudeksi.

Tätä kirjoittaessani 1.9.2009 on omalta osaltani takana 29 vuotta akavalaista edunvalvontaa ja edessäni eläkepäivät. Kiitän kaikkia näin yhteisesti yhteistyövuosista ja mukavista muistoista. Toivotan kaikille terveyttä ja onnea tulevina vuosina sekä menetystä työssä ja tulevalle neuvottelukierroksella.



*Esa Eriksson
lakimies
Suomen
Lakimiesliitto*

Tehy-sopimus neuvottelujen taustalla

KVTES-sopimusneuvottelujen taustalla Tehyn edellisellä kierroksella sopimat palkankorotukset vuosille 2010 ja 2011, sopimuskausien erimittaisuus ja Tehyn asema sopimusjärjestelmässä.

Kuntasektorin sopimusneuvottelut ovat olleet mielenkiinnon kohteena jo viime keväästä alkaen. Syyskuussa ovat pääsopijaosapuolet linjanneet tulevia tavoitteitaan. Keskeinen kysymys on, kuinka voidaan yhdistää ns. Tehy-pöytäkirjan sopimuskorotukset ja kunta-alan uusi sopimus. Kuntasektorin työehtosopimukset päättyvät 31.1.2010, mutta Tehyn palkkapöytäkirjassa on sovittu sopimuskorotuksia vuosille 2010 ja 2011.

Työntekijäjärjestöt hakevat omilleen Tehy-pöytäkirjaa vastaavia korotuksia. Kunnallinen työmarkkinalaitos taas painostaa useampi-voitoseen, hyvin maltilliseen palkkaratkaisuun. Työnantaja korostaa kriisitietoisuuden tärkeyttä ja painottaa, että mitä kalliimmaksi tuleva sopimus tulee kunnille, sitä suuremmaksi kasvaa tarve lisätä paikallisia säästöjä ja sopeuttamistoimenpiteitä.

Mukana ovat myös järjestöpoliittiset jännitteet. Tehy ei ole mukana pääsopijana kuntaneuvotteluissa.

Tuleva väentö palkankorotuksista ajoittunee loppusyksyyn ja saattaa mennä vuodenvaihteen ylikin. Sopimusaika ei tule todennäköisesti pidemmäksi kuin Tehy-pöytäkirjan päättymisaika 31.12.2011. ■

*Jaakko Korpisaari
asiamies
Akavan Erityisalat*

Mikä hinnoittelematon?

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) määrittää palkkausta sopimuksen palkkausluvun määräyksillä ja palkkahinnoittelulitteiden ammattiryhmäkohtaisilla peruspalkoilla. Niiden pohjalta on muodostunut ammattiryhmän peruspalkkataso.

Peruspalkka on minimiansio, joka kyseiselle ammattinimikkeelle voidaan työehtosopimuksen mukaan maksaa. Todellinen tehtäväkohtainen palkka on yleensä korkeampi kuin peruspalkka, joissakin ryhmissä jopa huomattavasti suurempi.

Joidenkin ammattiryhmien palkkaedunvalvonnassa on pyritty viime vuosikymmeninä vapaampaan työn hinnoitteluun, koska usein matalan peruspalkan on koettu estävän palkkakehitystä. Sen vuoksi ryhmiä on siirretty pois palkkahinnoittelulitteista. Näistä ryhmistä käytetään nimitystä hinnoittelemattomat.

Etenkin kunnan johto- ja hallintotehtävissä toimivien ammattiryhmien palkkauksen määrittelyä on siirretty hinnoittelun ulkopuolelle. Osa ammattiryhmistä on sellaisia, ettei niistä ole koskaan ollut mainintaa sopimuksen palkkahinnoit-

telulitteistä. Kuntatyönantaja on suhtautunut myönteisesti ammattiryhmien siirtämiseen hinnoittelemattomaksi.

Lisätietoa luottamusmiehelle

KVTES:n piirissä on 31 000 jukolaista, joista hinnoittelemattomia on neljäsosa eli noin 8 500. Vaikka ryhmä on lukumääräisesti suuri JUKOn sisällä, on nimikkeiden kirjo kuitenkin valtava ulottuen projektitehtävistä markkinointiin ja terveydenhuollon erityisammattiryhmiin. Se on vaikeuttanut luottamusmiesten työtä, sillä aina ryhmiä ei tunnusteta edunvalvonnan piiriin kuuluviksi ja toisaalta tehtäväkohtaisen palkkataso määrittely voi olla haastavaa.

Jos kuulut hinnoittelemattomien ryhmään, sinun kannattaa ottaa yhteyttä paikalliseen luottamusmieheen ja toimittaa hänelle materiaalia palkkataso määrittelyn avuksi. ■

*Suvi Liikkanen
asiamies
Luonnontieteiden Akateemisten Liitto
LAL*

Työsuojeluvaalit kunnissa syksyllä 2009

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaation jäsenten valinta perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimukseen. Vaaleja koskevat Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän ohjeet ovat saatavissa Työturvallisuuskeskuksen Internet-sivuilta (www.ttk.fi/tyosuojeluvaalit).

Työsuojelupäällikön tehtävänä on huolehtia, että valintojen valmistelutoimet käynnistyvät riittävän ajoissa tämän valintaohjeen ja säännösten mukaisesti. Pääluottamusmiehet osallistuvat vaalien järjestämiseen.

Henkilöstö valitsee työpaikoille yhteisesti sovittavalla tavalla

- työntekijöitä ja toimihenkilöitä edustavat työsuojelualtuutetut/sekä 1. ja 2. varavaltuutetun
- työsuojelutoimikuntien työntekijöitä ja toimihenkilöitä edustavat jäsenet/varajäsenen.

Akavalaitosten liittojen kannalta keskeistä on

- saada heitä edustavia työsuojelualtuutettuja
- saada omia jäseniä työsuojelualtuutetuiksi ja työsuojelutoimikuntien jäseniksi.

Jaakko Korpisaari

Paikallisista eristä osataan jo neuvotella

Neuvottelukulttuuri kunnissa on parantunut. Valtaosassa kuntia käytiin onnistuneet neuvottelut toukokuun paikalliseristä.

KVTES:n allekirjoituspöytäkirja ohjeistaa neuvottelemaan paikalliseristä seuraavasti: ”Asianomainen kunnallinen viranomais- ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisen järjestely-erän käyttämisestä. Neuvotteluissa on tarkoituksena antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia.”

Viime kevään paikallisina erinä KVTES-alueella jaettiin 0,3 %:n järjestelyerä ja 0,5 %:n samapalkkaerä. JUKO lähetti kuntien ja kuntayhtymien pääluottamusmiehillä kyselyneuvottelujen tuloksista. Kysely suljettiin 17.6. Vastanneita pääluottamusmiehiä oli 226, ja heidän edustamansa jäsenet kattavat noin 79 % jäsenistöstämme.

Yli 94 % vastanneista kertoi paikalliseriä koskeneen ratkaisun syntyneen neuvottelujen tuloksena. Erityisen ilahduttavaa on se, että tämä prosenttiosuus on kasvanut vuosi vuodelta. Kunnissa on siis kyetty kehittämään neuvottelukulttuuria parempaan suuntaan.

Poikkeuksiakin toki on – joissain kunnissa neuvotteluveloitte laiminlyödään, ja työnantaja päättää jaosta yksipuolisesti. On luultavaa, että nämä ovat pieniä kuntia, joissa osapuolten taidoissa olisi paljonkin kehittämistä.

Erien suuntaaminen

Sopimuksen allekirjoituspöytäkirja ohjeistaa suuntaamaan järjestelyerää palkkausjärjestelmän kehittämiseen paikallisesti siten, että korotuksilla tuetaan toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyä. Lisäksi muistutetaan esimiesten palkan oikeasta suhteesta alaisiin nähden. Vastausten mukaan sekä hinnoittelemattomat että esimie-

het pärjäisivät varsin mainiosti erien jaossa.

Samapalkkerä tuli pöytäkirjan mukaisesti käyttää siten, että erällä pyritään edistämään naisvaltaisten alojen palkkakilpailukykyä sekä poistamaan naisten ja miesten perusteettomia palkkaeroja kohdentamalla korotuksia koulutetuille naisvaltaisille ryhmille.

Kuinka sitten onnistuimme?

Lähes 75 % vastanneista arvioi saavuttaneensa tavoitteet erinomaaisesti tai hyvin. Tulos on kaikkien aikojen paras. Luultavasti allekirjoituspöytäkirjan ja samapalkkapöytäkirjan ohjeistus erien suuntaamisesta on hyödyttänyt pääluottamusmiehiämme ja siten myös jäsenkuntaa.

Poikkeuksiakin on: parissa keski-suudessa kunnassa työnantaja esitti samapalkkaerän tasajakoa. Molemissa kunnissa muut pääsopijajärjestöt suostuivat esitykseen, vain JUKO vastusti. Tasajako ei missään tapauksessa vastaa erän kohdistusohjetta. Takana lienee Tehy-pöytäkirja: tasajalla työnantaja halusi tasoittaa palkkaeroa samoissa tehtävissä. Hyötyjinä olivat lisäksi myös kouluttamattomat miehet. Huonoa lopputulosta ei voi riitauttaa, koska lopullinen päätösoikeus on työnantajalla.

Palkkausjärjestelmää kehittämään

Tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen osaamiseen perustuva palkkausjärjestelmä on ollut käytössä vuodesta 2002. Useissa kunnissa on järjestelmää päivitetty viime vuosina, mutta vastauksista kävi ilmi, että pääluottamusmiehet näkevät kuntansa arvointijärjestelmässä kehittämistarpeita. Mikäli arvointijärjestelmä ei toimi, syntyy

palkkausvääristymiä. Tehtävät ovat vuosien varrella muuttuneet vaativimmiksi, mutta vaativuuden nousua ei ole asianmukaisesti otettu huomioon palkkauksessa. On huomionarvoista, että vaikka paikalliset erät olivat tänä keväänä poikkeuksellisen suuria, 14 % vastanneista kertoi kuntansa käyttäneen näiden lisäksi ylimääräistä työnantajarahaa. Tämä kertoo varsinkin tässä taloustilanteessa suurista palkkausellisista epäkohdista.

Luottamusmiehet tarvitsevat työkaluja ja tukea

Tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen osaamiseen perustuvan palkkausjärjestelmän toimivuus edellyttää jatkossakin paikallisista eristä käytäviä neuvotteluja.

Neuvottelujen käyminen on usein työlästä ja aikaa vievää. Tulevalla keskustason neuvottelukierroksella on kiinnitettävä erityistä huomiota luottamusmiesten ajankäytön parantamiseen. Neuvottelutoiminta on vaativaa ja sitä varten luottamusmiehen on saatava riittävästi vapautusta omista työtehtävistään. Lisäksi henkilöstön asemaa tasavertaisena neuvotteluosapuolena on vahvistettava.

Kuntien palkkausjärjestelmä suo yksittäiselle palkkolliselle mahdollisuuden vaikuttaa palkkaukseensa – kannattaa siis olla aktiivinen pääluottamusmiehen suuntaan ja tuoda esille omia näkemyksiään. Luottamusmiehet vievät sitten asioita eteenpäin. Onnistuminen riippuu ratkaisevasti jäsenistön vankkumattomasta tuesta valitsemilleen luottamusmiehillä. ■

*Simo Kekki
neuvottelupäällikkö
Julkisalan koulutettujen neuvottelu-
järjestö JUKO*

Teknisen sektorin kuulumisia

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS-07) päättyy 31.1.2010. Sopimuksen piirissä on JUKOssa yhteensä noin 1 500 henkilöä. Tekniikan Akateemisten Liitto TEKissä heistä on reilu 1 000, Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL:ssä noin 300 sekä Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL:ssa noin 150. Lisäksi muissa liitoissa on pienempiä ryhmiä ja yksittäisiä jäseniä.

Talouden taantuman vuoksi edessä tulee olemaan haasteellinen neuvottelukierros myös kuntien teknisen sopimuksen osalta. Neuvottelutavoitteiden kartoittamiseksi on aloitettu toimenpiteet.

Helpottavaa on, että sopimuksen kehittämisestä on jo ollut hyvin pitkälle yhteisiä näkemyksiä esillä sopimuksen voimassaoloaikana sekä työnantaja- että työntekijäliittojen välillä. Toisaalta taas tietyt erimielisyydet estivät jo uuden sopimuksen solmimisen kesken sopimuskauden.

Nämä asiat tulevat olemaan jälleen kivinä neuvotteluissa. Kuitenkin on selvää, että kaikkien sopimusosapuolten kannalta järkevää on saada sopimusta vieläkin selkeämmäksi ja ”kansankielisemmäksi”. Sellaiseksi että kaikki, jotka sitä joutuvat soveltamaan tai joihin sitä sovelletaan, ymmärtäisivät sen sisällön ilman suurempia vaikeuksia ja osaisivat soveltaa sitä oikein.

Sopimusneuvotteluista ovat vastanneet TEKistä Anja Helin, YKL:stä Arja Varis ja LAL:sta Suvi Liikkanen. TEKin neuvottelijaksi vaihtui allekirjoittanut Anja Helinin jäätyä vuorotteluvapaalle.

Uskon vahvasti, että yhdessä saamme luotua vakaan pohjan uuden TS-sopimuksen synnylle ja mikä tärkeintä, myös sopimuksen tulevaisuudelle. ■

*Kai-Tapani Wahlberg
asiamies, VT*

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

www.kuntatiimi.fi

Kuntatiimille avattiin omat internet-sivut 1.9.2009. Sivuilta voit jatkossa lukea Kuntatiimi-julkaisuja sekä suomeksi että ruotsiksi. Sieltä löytyvät myös aiemmat numerot vuodesta 2003 lähtien.

Kuntatiimin nettisivujen tavoitteena on myös tiedottaa liittojen kuntasektorin edunvalvonnasta JUKO ry:n luottamusmiehillä. Liittojen kannan välittyminen luottamusmiehillä on tärkeää mm. paikallisten järjestelyerien kohdentamisessa.

Jäsenet saavat edelleen Kuntatiimin myös paperilehtenä.

Mainosta Kuntatiimi-sivuja omalle luottamus- ja pääluottamusmiehellesi!

Kommunteamet – Kuntatiimi ruotsiksi

Kuntatiimi on ilmestynyt vuoden ensimmäisestä numerosta alkaen myös ruotsiksi. Kommunteamet on luettavissa liittojen nettisivuilla ja www.kuntatiimi.fi -sivuilla. Osa liitoista on toimittanut ruotsinkielisille jäsenilleen Kommunteamet pdf-version sähköpostilla.

Saadun palautteen perusteella pohdimme vuoden vaihteessa toimitustapaa ja mahdollista painamista. Anna palautetta liittosi asiamiehelle!

Jaakko Korpisaari

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

Nina Norrman, vt. toiminnanjohtaja
puh. (09) 47 677 346
nina.norrman@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, VT
puh. (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi

Suomen Ekonomiliitto SEFE

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

Suomen Lakimiesliitto

Kati Virtanen, lakimies, VT
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, VT
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