

# KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE 2/2007



Kesäkuu 2007

## Sisältö

<b>Kuka saa ”tasa-arvotupon”?</b> .....	sivu 1
<b>Edessä on haastava neuvottelukierros</b> .....	sivu 2
<b>Liitot hakevat uudistuksia työaika- ja matkakorvauksiin</b> .....	sivu 2
<b>Kuntauudistus: Myös henkilöstövoimavaroista suunnitelmat elokuussa</b> .....	sivu 3
<b>Teknisten sopimus: Sopimustavoitteiden aika</b> .....	sivu 4

## Kuka saa ”tasa-arvotupon”?

Kuntasektorin sopimukset päättyvät yleisen tupo-kauden mukaisesti syyskuun lopussa 2007. Eduskuntavaalien jälkeen yleiseen keskusteluun ovat nousseet tulevan työmarkkina-syksen odotukset. Lisän keskusteluun toi maan uusi hallitus. Sen ohjelmaan kirjattiin palkkatasa-arvon edistämisen yhdeksi keinoksi mahdollinen kuntasektorin ylimääräinen valtionosuus. Valtio sitoutuu korotettuun valtionosuuteen, jos sopimukset tukevat koulutettujen naisvaltaisten kuntasektorin alojen palkkauksen parantamista.

Kunta-alan neuvottelujen odotetaan käynnistyvän vasta kesälomien jälkeen. On myös arveltu, että neuvottelukierroksesta tulee pitkä ja vaikea. Osittain on jopa harmiteltu politiikan ja median sekaantumista työmarkkinaneuvotteluihin.

Tupo jäi tulevan syksyn osalta toteutumatta. Liittokierros ei kui-

tenkaan vaikuta kuntasektorilla-kaan ongelmallisemmalta kuin perinteisesti julkista sektoria suosivaksi katsottu tupo. Tähän vaikuttaa etenkin hallitusohjelman kirjaus valtion korotetusta valtionosuudesta.

Erän kohdentumisesta on käyty julkisuudessa kärkeästä mielipiteenvaihtoa. Ammattijärjestöjen kesken on keskusteltu vilkkaasti siitä, kuinka erä tullaan jakamaan ja mihin ryhmiin se kohdentuu. Esillä ovat olleet hoitoalan ammattiryhmien lisäksi kulttuuri- ja opetusalat.

Yhtenä mahdollisuutena on hallitusohjelman kirjauksen liittäminen paikallisilla neuvotteluilla jaettavaan kunta-alan palkkaohjelmaan. Tällöin keskustasolla ohjeistetaan vain sopimustekstillä erän neuvottelija ja varsinainen vääntö jää paikallistasolle. Jäsenet ja luottamusmiehet joutuvat käymään kunnissa

ja kuntayhtymissä todellisen taistelun muiden järjestöjen edustajien kanssa.

Koulutettuja naisvaltaisia aloja hyödyttävän ratkaisun piiriin tulee ehdottomasti kuulua Kuntatiimin liittojen edustamat alat. Neuvottelukierroksen etenemisestä riippuen liitot saattavat joutua jättämään työtaisteluvaroituksen, että pääsevät mukaan neuvottelemaan erän kohdennuksesta. ■



*Jaakko Korpisaari  
Asiamies  
Akavan Erityisalat*

# Edessä on haastava neuvottelukierros

Kunta-alalla odotukset kohdistuvat reiluihin yleiskorotuksiin, palkkaohjelmiin ja hallituksen ”tasa-arvotupoa” koskevaan kirjaukseen.

Kevään aikana on käynyt selväksi työnantajapuolen haluttomuus tuolopoliittisen kokonaisratkaisun solmimiseen. Jo usealla yksityissektorin teollisuusalalla on tehty sopimuksia tuleviksi vuosiksi. Nyt odotellaan, kuinka monta yksityissektorin sopimusta valmistuu juhannukseen mennessä.

Julkinen sektori on perinteisesti seurannut, millaista tasoa yksityissektorin palkankorotuksissa noudatetaan. Tällä vuosikymmenellä ovat sekä valtio- että kuntatyönantaja lisänneet palkankorotusvaroja toteuttamalla sopimusten oheen palkkaohjelmia.

Palkkaohjelmilla on pyritty korjaamaan julkisen sektorin palkkauksen jälkeensä jääneisyyttä. Ohjelmat ovat nostaneet julkisen sektorin palkankorotustason eturiviin, mutta palkkaongelmien ratkaiseminen

on jäänyt puolitiehen. Korkeasti koulutetuissa asiantuntijatehtävissä on edelleen lukuisia ryhmiä, joiden palkkaus ei vastaa tehtävien vaativuutta.

## Neuvottelukierroksen luonne

Tällä kierroksella myös kuntapuolella palkankorotuksiin odotetaan tavallista reilumpaa yleiskorotusta yksityissektorin sopimusten mukaisesti. Siellähän korotustaso on ollut noin 4–6 prosentin vuositasolla. Yleiskorotusten lisäksi kunta-alalle toivotaan palkkaohjelman jatkamista ja hallitusohjelman kirjauksen vaikutuksia.

Kunta-alan palkkaohjelma 2003–2007 päättyy nykyisen sopimuskauden lopussa ja sen viimeinen erä (0,5 %) maksetaan 1.9.2007. Palkkaohjelman vaikutus on ollut

noin 4 prosentin palkankorotus. Ohjelman ansiosta kuntasektorin ansiot nousivat parina viime vuotena muita sektoreita enemmän. Palkkaohjelma on kohdentunut hyvin esimies- ja asiantuntijatehtäviin. Palkkaukseltaan jälkeensä jääneiden koulutettujen alojen tasokorotusta sen avulla ei ole pystytty saamaan.

Kunta-alan työntekijäjärjestöt ovat esittäneet palkkaohjelman jatkamista. Kunnallinen työmarkkinalaitos on myös esittänyt ohjelman jatkamahdollisuutta. Ohjelman kohdennuksesta ollaan kuitenkin eri mieltä. Työntekijäpuoli kohdentaisi ohjelman palkkausjärjestelmien kehittämiseen mm. tehtävän vaativuuden arviointiin ja henkilökohtaisen lisän käyttöön oton jatkamiseen. Työnantaja varautuisi tulevien kuntarakenteen uudistusten mukana tuleviin eri kuntien palk-

## Liitot hakevat uudistuksia työaika- ja matkakorvauksiin

Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien työaika- ja matkakorvausten ulkopuolelle jäävää ryhmää tulisi kuntasektorilla supistaa. Useat akavalaisia edustavat liitot ovat korostaneet, että ryhmä tulisi määritellä selkeämmin, sillä tällä hetkellä käytännöt vaihtelevat kunnittain.

Nykyiset määritelmät eivät esimerkiksi erottele suuria ja pieniä kuntia, vaikka tehtäväkuvat voivat vaihdella näissä merkittävästi. Työntekijät, joiden työaika määritellään etukäteen työvuorolistassa tai sitä seurataan muuten luotettavalla tavalla, eivät pääsääntöisesti ole työaika- ja matkakorvauksissa itsenäisessä asemassa. Lisäksi esimerkiksi nuoriso- ja kulttuuritoi-

menjohtajat tulisi rajata työaika- ja matkakorvausten ulkopuolelle ainoastaan, jos he kuuluvat kunnan tai kuntayhtymän johtoryhmään.

Merkittäviä muutoksia aiheuttavat myös meneillään olevat kunta-liitokset. Jatkossa työskentelyalueet kasvavat ja työhön liittyvä matkustaminen esimerkiksi toimipisteiden välillä lisääntyy. Siksi onkin tärkeää, että tällä kierroksella kiinnitetään erityistä huomiota työhön liittyviin matkakorvauksiin. Työajan ulkopuolelle sijoittuva matkustaminen tulisi korvata lisätyönä. Lisätyönä korvaaminen tarkoittaa sitä, että matka-aika lukeutuu työaikaan ns. tunti tunnista mutta ylitöitä se ei kuitenkaan kerrytä.

Kuntasektorin päivärahakäytännöt kaipaavat myös uudistusta. Sekä päivärahojen tuntirajat että matkakustannusten korvauskäytännöt eivät nykyisellään noudata verohallinnon ohjeita. Näkemyksemme mukaan ne tulisi yhdenmukaistaa seuraavaa työehtosopimusta solmittaessa. Tällöin osa- ja kokopäivärahojen tuntirajoja laskettaisiin siten, että raja olisi osapäivärahan osalta kuusi tuntia ja kokopäivärahan osalta kymmenen tuntia. Lisäksi kilometrikorvauksen alentumisen 5 000 kilometrin raja tulisi poistaa.

*Johanna Lähteenmäki  
Asiamies  
Suomen Ekonomiliitto SEFE*

kausjärjestelmien yhteensovittamisen kuluihin.

Kolmas palkkoja korottava elementti on uuden hallitusohjelman kirjaus. Valtio sitoutuu siinä korotettuun valtiosuuteen, jos kunta-alan sopimukset tukevat koulutettujen naisvaltaisten kuntasektorin alojen palkkauksen parantamista. Kirjauksessa ei ole määritetty valtiosuuden määrälle rajoituksia eikä mille koulutetuille ryhmille ratkaisun tulisi kohdentua.

Kuntasektorin osalta syksyn neuvottelukierroksen mielenkiintoisin vääntö käydään hallitusohjelman kirjauksen kohdentumisesta. Kertaheitolla ei varmaan minkään koulutetun ryhmän palkkausta korjata kuntoon. On siis odotettavissa useamman vuoden palkkaohjelma, jonka kohdentamiseen myös akavalaiset asiantuntijaryhmät on saata-va mukaan. ■

*Jaakko Korpisaari  
Asiamies  
Akavan Erityisalat*

”Hallituksen tavoitteena on naisten ja miesten välisten palkkaerojen selkeä kaventaminen tällä vaalikaudella. Hallitus sitoutuu kolmikantaiseen samapalkkaisuusohjelmaan, jonka toimenpidekokonaisuus toteutetaan vaalikauden aikana. Ohjelman toteuttamiselle turvataan riittävät resurssit.”

”Hallitus on valmis tukemaan korotetulla valtiosuudella sellaista kuntasektorille syntyvää palkkaratkaisua, joka edistää naisvaltaisten alojen palkkojen kilpailukykyä. Korotetun valtiosuuden suuruus riippuu siitä, kuinka selkeästi kuntasektorilla tehtävää palkkaratkaisua onnistutaan kohdentamaan koulutetuille, naisvaltaisille aloille, joiden palkkaus ei vastaa työn vaatavuutta.”

*Pääministeri Matti Vanhasen  
II hallituksen ohjelmasta*

Kuntauudistus:

# Myös henkilöstövoimavaroista suunnitelmat elokuussa

Kunnan on sisällytettävä valtioneuvostolle annettavaan toimeenpanosuunnitelmaan myös suunnitelma henkilöstövoimavaroista. Se on valmisteltava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Viime helmikuussa voimaan tulleeseen lakiin kunta- ja palvelurakennemuutoksesta (ns. puitelaki) sisältyy useita kuntia koskevia velvoitteita. Kuntien tulee muun muassa laatia elokuun loppuun mennessä toimeenpanosuunnitelmat palveluiden järjestämisestä.

Puitelain tarkoittamat uudelleenjärjestelyt sekä toimeenpanosuunnitelman valmistelu on toteutettava yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Toimeenpanosuunnitelmien tulee sisältää myös suunnitelmat henkilöstövoimavarojen riittävydestä ja kehittämisestä.

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja kunta-alan pääsopijajärjestöt antoivat maaliskuussa yhteisen muistion henkilökunnan aseman järjestämisestä uudistuksessa. Siinä ohjeistetaan myös henkilöstöstrategian suunnittelua ja tehtävämuutoksia.

Kunnalta edellytetään suunnitelmaa siitä, mitä uudella tavalla järjestetty palvelutuotanto edellyttää henkilöstörakenteelta ja henkilöstön osaamiselta. On siis selvitettävä, mitä vakansseja laajentuvassa tai uudessa kunnassa taikka isäntäkunnassa tarvitaan, ketkä siirtyvät niitä hoitamaan ja minkälaista lisäkoulutusta mahdollisesti tarvi-

taan. Pohdittavia asioita ovat mm. palkkausjärjestelmien ja palkkojen yhteensovittaminen, työaikajärjestelmät ja henkilöstön edustuksen järjestäminen.

## Tehtävän muuttuminen voi vaikuttaa palkkaan

Henkilöstöresurssitarpeen selvittämisen jälkeen on syytä pohtia, miten henkilöstön sijoittelu uusiin tehtäviin suoritetaan. Vaikka uusi työnantaja päättää mahdollisesti tarvittavista siirron jälkeen toteutettavista organisaatio- ja tehtävämuutoksista sekä niihin liittyvistä henkilöstöjärjestelyistä, tulee tehtävän muutoksen vaikutukset esimerkiksi palkkaan selvittää. Mikäli tehtävien vaatavuuteen tulee olennaisia muutoksia, määritellään toimihenkilön tehtäväkohtainen palkka uudelleen siten, että se vastaa muuttuneita tehtäviä.

Henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavia palvelutoiminnan muutoksia sekä olennaisia muutoksia työtehtävissä, töiden ja työtilojen järjestelyissä pitää käsitellä myös yleissopimuksen (jatkossa kunnallisen yhteistoimintalain) mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä. ■

*Arja Varis  
Edunvalvontapäällikkö  
Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto  
YKL*

# Sopimustavoitteiden aika

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusneuvottelut ovat alkamassa. Sopimuksen voimassaoloaika päättyy 30.9. JUKO ja KTN asettavat tulokierrokselle yhteiset tavoitteet.

Koska tulopoliittista kokonaisratkaisua ei tällä kierroksella saatu sovituksi, palkat ja muut palvelussuhteen ehdot neuvotellaan liitto-kohtaisesti. Kuntien teknisen henkilöstön osalta tämä tarkoittaa neuvotteluja Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn, Kunta-alan unionin sekä Tekniikan ja peruspalvelujen neuvottelujärjestö KTN:n välillä.

Erikoista tällä kierroksella on se, että akavalaisiin liittoihin kuuluvia jäseniä edustaa neuvotteluissa kaksi neuvottelujärjestöä, JUKO ja KTN. STTK:lainen KTK ja akavalainen IL yhdistyivät ja näin syntynyt Uusi insinööriliitto päättyi AKAVAN jäseneksi. Kuitenkin neuvottelutoiminta hoituu KTN:n kautta.

Näin JUKO on menettänyt ja KTN lisännyt painoarvoaan TS-sopimuspöydässä. Jatkossa lienee välttämätöntä, että akavalaisten kuntien teknistä henkilöstöä edustavien liittojen on tehtävä valinta JUKOn ja KTN:n välillä.

## Neuvottelut vauhtiin kesän jälkeen

Osa yksityisen sektorin liitoista pyrkii saamaan sopimukset valmiiksi jo alkukesästä. Julkinen sektori ei tule olemaan ensimmäisten joukossa, vaan neuvottelut käydään pääsääntöisesti syksyllä.

Tavoitteiden asettelu on käynnissä, ja JUKO ja KTN jatkavat vuonna 2003 solmittua yhteistyösopimusta, jonka perusteella neuvottelujärjestöt asettavat yhteiset sopimustavoitteet.

Kuntatyönantaja on esittänyt näkemyksensä teknisen sopimuksen kehittämisestä. Työnantaja haluaa huomioidavaksi TS-sopimuksessa palvelujen kilpailuttamisen ja työvoimasta kilpailemisen. Lisäksi työnantaja haluaa lisätä tuottavuutta ja joustavuutta sekä yksinkertaistaa itse sopimusta. Palkkaryhmistä ja tehtäväkohtaisen palkan vaativuustekijöistä tullaan varmasti keskustelemaan, samoin erillislisen yksinkertaistamisesta ja niiden poistumisen aikataulusta. Myös tulospalkkausta on tarkoitus edistää.

*Anja Helin  
Asiamies  
Tekniikan Akateemisten Liitto TEK*

## LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIEHET

### Agronomiliitto

Tuula Nordström, järjestösihteeri  
puh. (09) 2511 1642  
tuula.nordstrom@agronomiliitto.fi  
www.agronomiliitto.fi

### Akavan Erytysalat

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

### Driftingsjörfsförbundet i Finland rf DIFF

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

### Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Miina Kajos, asiamies  
puh. (09) 2511 1668  
miina.kajos@luonnontieteilijat.fi  
www.luonnontieteilijat.fi

### Metsänhoitajaliitto

Tapio Hankala, toiminnanjohtaja  
puh. (09) 6840 8112  
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi  
www.metsanhoitajat.fi

### Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

Kirsi-Marja Valariutta, työsuhteasiamies  
puh. (09) 5844 4206  
kirsi-marja.valariutta@safa.fi  
www.safa.fi

### Suomen Ekonomiliitto SEFE

Johanna Lähteenmäki, asiamies  
puh. 0201 299 287  
johanna.lahteenmaki@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

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

### Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö  
puh. (09) 6226 8540  
arja.varis@ykl.fi  
www.ykl.fi