

# KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE 2/2006



Kesäkuu 2006

## Sisältö

Takkuaako tasa-arvosuunnittelu? .....	sivu 1
Paikallisten järjestelyerien kohdentaminen – KVTES 2005–2007 ..	sivu 2
Palkankorotukset KVTES-sopimusallalla 2006 .....	sivu 3
Sopimusiasiaa .....	sivu 4
Insinööriliitto ja Kuntien Tekniset sopimukseen .....	sivu 4
Palkankorotukset TS-sopimuksessa .....	sivu 4

## Takkuaako tasa-arvosuunnittelu?

Viime vuonna uudistetun tasa-arvo-lain myötä työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua täsmennettiin. Lain mukaan vähintään 30 henkilöä työllistävissä työpaikoissa on vuosittain laadittava tasa-arvosuunnitelma. Lain voimaan astumisesta on nyt kulunut vuosi, montako suunnitelmaa on tehty?

Tilastokeskus toteutti viime vuonna Tasa-arvovaltuutetun toimiston toimeksiannosta selvityksen tasa-arvosuunnittelusta julkisella sektorilla. Aineisto koostui ennen uuden lain voimaan astumista kerätystä materiaalista. Selvityksen mukaan vain noin kolmannes kaikista kunnista on tehnyt tai noudattanut tasa-arvosuunnittelua.

Määrä tuntuu pieneltä, sillä sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen työelämässä on ollut työnantajan lakisääteinen velvollisuus jo yli kymmenen vuotta. Tietääkseni vielä ei ole tehty tutkimusta siitä, onko täsmällisempi lainkirjaus nyt lisännyt työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua.

Luottamusmieskursseilta saadun palautteen perusteella se on kunta-sektorilla edelleen lapsen kengissä.

Tasa-arvosuunnittelua edistäisi hyvä tiedonkulku. Ensinnäkin olisi tärkeää saada työntekijät ajan tasalle ja kiinnostumaan asiasta. JUKO tekee tässä hyvää työtä luottamusmieskoulutuksen yhteydessä – sieltä tieto leviää eteenpäin. Mutta myös työpaikan sisäisellä tiedotuksella on tärkeä merkitys. Tällä hetkellä siihen ei ilmeisesti panosteta paljoakaan, sillä Tilastokeskuksen selvityksen mukaan työntekijöiden tietoisuus oman työpaikan tasa-arvosuunnittelusta on hämmästyttävän alhainen. Tilanne on erikoinen ainakin niissä työpaikoissa, joissa suunnitelma on tehty, sillä lain mukaan se tulee laatia yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Miksi tieto ei kulje?

Aloite tasa-arvosuunnitteluun voi tulla myös työntekijöiden taholta. Onko meidän työpaikalla tasa-arvosuunnitelma? Miksi ei? Milloin se tehdään?

Suunnitelman laatiminen ei ole monimutkaista, mutta laki asettaa sille tietyt vaatimukset. Lisätietoja ja ohjeita tasa-arvosuunnitelman tekemiseen saa esimerkiksi Sosiaali- ja terveysministeriön ja työmarkkinajärjestöjen yhteistyönä tehdystä esitteestä Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? tai internetistä osoitteista

[www.stm.fi](http://www.stm.fi) → Tasa-arvo  
[www.tasa.arvo.fi](http://www.tasa.arvo.fi)



Riikka Rönkkö  
asiamies

Suomen Ekonomiliitto - SEFE

# Paikallisten järjestelyerien kohdentaminen KVTES 2005–2007

Akavalaisten liittojen tavoitteena on saada järjestelyeriä kohdentumaan esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivien jäsentensä palkkausepäkohtien korjaamiseen.

Sopimuksessa hyväksytyjä paikallisia järjestelyeriä käytetään kunnissa ja kuntayhtymissä palkkausepäkohtien korjaamiseen. KVTES 2005–2007 sopimusten kirjauksilla ja työnantajan ohjeistuksella voidaan perustella korkeasti koulutettujen palkkausepäkohtien ensisijaisuutta. Järjestelyerillä on tarkoitus

- korjata tehtäväkohtaisten palkkojen epäkohtia
- rahoittaa henkilökohtaisen lisän käyttöönottoa.

Paikallisten järjestelyerien käyttöä ohjeistetaan Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirjeissä. Sopimusten ja KT:n ohjeistuksen mukaisesti tehtäväkohtaisten palkkojen epäkohtia korjataan kolmen periaatteen mukaan:

1. paikallisen (kunta-/kuntayhtymäkohtaisen) tehtävän vaativuuden arvioinnin perusteella
2. KUNPAS-selvityksen johtopäätösten mukaisesti
3. tasa-arvoeran (1.9.2006 0,5 %) jakamista ohjaavien kirjausten perusteella

## 1. Tehtävän vaativuuden arvioinnin perusteella

Tehtävän vaativuuden arvioinnin perusteella havaittuja epäkohtia on noussut esille poikkeuksetta enemmän kuin järjestelyerillä on ollut mahdollista korjata. Siksi korjaamisessa on tärkeää painottaa korkeakoulutettujen, esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivien ryhmien ensisijaisuutta.

Tätä voi perustella KT:n yleiskirjeiden lisäksi KVTES-sopimuksen palkkausluvun ohjeilla (KVTES s. 25–28). Varsinaisten vaatuvuustekijöiden (osaaminen, vaikutukset ja vastuu, yhteistyötaidot, työolosuhteet) lisäksi palkkausluvussa nostetaan erityisesti huomioon otaviksi koulutus, lisätehtävä tai -vastuu, esimiesasema ja palkkahinnoittelun ulkopuoliset ryhmät.

### Tehtävässä edellytettävä koulutus

Mikäli tehtävässä edellytetään korkeampaa koulusta kuin on palkkaryhmän pätevyysvaatimus, on tehtävässä oltava alarajaa korkeampi peruspalkka. Tehtävään vaaditun koulutuksen lisäksi hankittu korkeampi koulutus voi olla myös henkilökohtaisen lisän perusteena. Lisätehtävän ja -vastuun esimerkkinä on mm. johtajan tai esimiehen varamiehenä toimiminen.

### Esimiesten ja alaisten palkkauksen suhteet

Esimiesten ja alaisten peruspalkkojen pitää olla oikeassa suhteessa riippumatta siitä, kuuluvatko he samaan vai eri palkkaryhmään. Palkkahierarkian tulee toteutua myös eri sopimusten välillä. Epäkohtana on ollut mm. KVTES-sopimuksen alla olevien johtajien palkkaus verrattuna opettaja- tai lääkärisopimuksessa oleviin alaisiinsa. Pääsääntöisesti esimiesasemassa olevan peruspalkan pitää olla selvästi korkeampi kuin hänen alaisensa. Palkkaeron suuruus on riippuvainen esimiestasosta. Lähiesimiehen palkan on oltava aina-

kin 100 euroa alaisen palkkaa korkeampi. Päällikkötehtävissä olevilla eron alaisiin on oltava useampia satoja euroja.

### Palkkahinnoittelun ulkopuoliset ryhmät

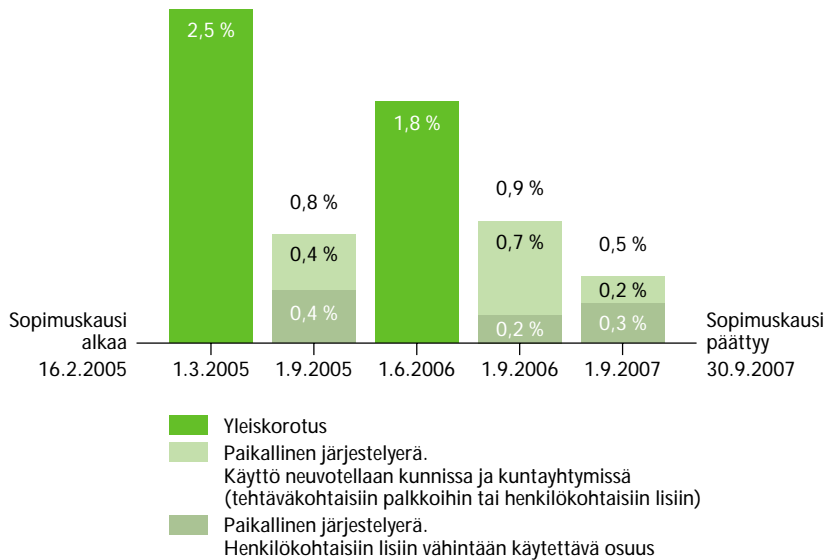
Palkkahinnoittelun ulkopuolisia ryhmiä on tarvittaessa verrattava vastaavaan hinnoittelussa olevaan palkkaryhmään. Luottamusmiesten on huolehdittava jukolaisten jäsenten osalta myös kunnan johtoryhmän palkkauksen oikeasta tasosta. Johtoryhmän palkantarkistukset eivät ole merkittävä tekijä kunnan palkkasummassa, mutta järjestelyeristä ne voivat lohkaista merkittävän osan. Siksi kunnan johtoryhmän palkantarkistukset olisi pyrittävä toteuttamaan järjestelyerien ulkopuolelta.

## 2. KUNPAS-selvityksen perusteella

Kunta-alan palkkatasoselvitys (KUNPAS-selvitys) valmistui v. 2001. Selvityksen perusteella voi todeta, että kunta-alan palkkaus on jäänyt jälkeen muiden sektoreiden palkkauksesta etenkin johto- ja asiantuntijatehtävissä. Palkkauksen jälkeenyys on johtotehtävissä ja useassa asiantuntijatehtävässä jopa yli 30 %.

Kunnallinen työmarkkinalaitos ohjeisti sopimuskaudella 2003–2004 korjaamaan KUNPAS-selvitykseen perustuen etenkin kuntien esimies- ja johtotehtävien palkkausta (KT:n yleiskirje 1/2003 liite 1). Selvitysten perusteella kunnissa onkin käytetty

## KVTES palkankorotukset 2005–2007



## Palkankorotukset KVTES-sopimusallalla v. 2006

### Kuntasektorilla yleiskorotus 1,8 %

Kuntasektorilla korotetaan palkkoja 1,8 %:n yleiskorotuksella 1.6.2006 lukien. Vähimmäispalkka nousee 1 213,59 euroon.

Elokuussa 2006 maksetaan 1,5 %:n kertakorvaus. Kertakorvaus maksetaan 1.6.2006–15.8.2006 ko. kunnan tai kuntayhtymän yhtäjaksoisessa palveluksessa olleelle. Kertakorvaus maksetaan niille, joilla on 15.8.2006 voimassa oleva palvelussuhde.

Kertakorvaus lasketaan heinäkuun 2006 varsinaisesta palkasta. Kysymyksessä on 1.9.2006 maksettavaksi siirretyn tasa-arvoeran takautuvasta maksamisesta kolmelta kuukaudelta.

### Järjestelyerä paikallisesti päätettävänä syyskuun alussa

Kunnan KVTES-sopimusallalla on 1.9.2006 käytettävissä 0,9 %:n suuruinen paikallinen järjestelyerä. Erä käytetään tehtäväkohtaisen palkkojen tarkistamiseen ja henkilökohtaisiin lisiin.

Järjestelyerä sisältää tulopoliittisen sopimuksen mukaisen tasa-arvoeran, jonka suuruus KVTES-sopimusallalla on 0,5 %. Tasa-arvoeran ohjaamisessa korostetaan, että sen jakamisella on erityisesti pyrittävä parantamaan niiden naisten palkkauksellista asemaa, joiden palkka ei ole sopusoinnussa tehtävän vaativuuteen ja vaadittuun koulutukseen nähden.

menneellä sopimuskaudella järjestelyeriä näiden ryhmien palkkauksen parantamiseen.

Jaettaessa tämän vuoden järjestelyeriä on syytä painottaa korjaamisessa korkeakoulutettuja asiantunti-

ja-ammattaja. Palkkauksen korjaaminen voidaan toteuttaa myös kokonaisen asiantuntija-ammattiryhmän peruspalkkauksen nostamisena.

KT:n yleiskirje 1/2005 liite 4 s. 3–4: Paikallisen järjestelyerän toimeenpano

*”Jos kunnassa/kuntayhtymässä on käytössä tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä, neuvotteluja voidaan käydä esim. arvioinnin tuloksen toteuttamisesta aikatauluineen. Samoin neuvotteluja voidaan käydä esim. joihinkin palkkaryhmiin kuuluvien tasokorotuksesta.”*

### 3. Tasa-arvoeran kohdentaminen 1.9.2006

Vuoden 2007 syyskuussa jaetaan sopimuskauden suurin järjestelyerä 0,9 %. Järjestelyerällä rahoitetaan henkilökohtaisten lisien käyttöönottoa 0,2 %:n verran.

Järjestelyerä sisältää tupo-sopimuksen mukaisen 0,5 %:n tasa-arvoeran, jonka kohdentaminen on ohjeistettu erikseen sopimuksessa. Ohjeistuksen perusteella tulee huomioida etenkin tehtävän vaatimaan korkeaan koulutukseen nähden alipalkkatut usein naisvaltaiset asiantuntija-ajat.

KT:n yleiskirje 1/2005 liite 4 s. 3–4: Järjestelyerä 1.9.2006

*”Järjestelyerä käytetään paikallisten palkkauseräkohtien korjaamiseen ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen. Tällöin on erityisesti pyrittävä parantamaan niiden naisten palkkauksellista asemaa, joiden palkka ei ole sopusoinnussa työn vaativuuteen ja vaadittuun koulutukseen nähden. Lisäksi otetaan huomioon kohdassa 1.6 (järjestelyerä 1.9.2005) mainitut perusteet.”*

Paikallisten järjestelyerien käyttöä ohjeistetaan Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirjeissä 1/2005 ja 12/2006. Voimassa on myös edellisellä KVTES 2003–2004 -sopimuskaudella käynnistyneen kunta-alan palkkaohjelman (Kunnallisen palkkausjärjestelmän kehittämistoimenpiteitä vuosina 2003–2007 -ohjelma) ohjeistus KT:n yleiskirjeessä 1/2003. Kunnallisen Työmarkkinalaitoksen yleiskirjeet löytyvät KT:n kotisivuilta [www.kuntatyonantajat.fi](http://www.kuntatyonantajat.fi) → Ajankohtaista → Yleiskirjeet.

Jaakko Korpisaari  
Asiamies  
Akavan Erityisalat ry

# Sopimusasiaa

Seuraavan sopimuksen neuvottelukierros on alkamassa. Järjestöjen ja Kunnallisen työmarkkinalaitoksen Teknisen sopimuksen työryhmän kokouksessa kesäkuun alussa sovitaan loppuvuoden neuvotteluaikeista. Asialistalla tulee edelleen olemaan palkkaryhmien tarkoituksenmukaisuus. JUKOn näkemyksen mukaan palkkaryhmät ovat tarpeellisia, koska ne antavat edes jonkinlaisen palkkatakuun. Työnantaja nostanee neuvotteluasiaksi erillisiä.

JUKOlaisille luottamusmiehillä tullaan tekemään kysely asioista, joita pitäisi nostaa TS-sopimuksen neuvottelupöytään. Tässä vaiheessa jäsenten on huolehdittava siitä, että luottamusmiehet ovat tietoisia teknisen sopimuksen ongelmakohtista.

Hyvää kesää!

*Juha Särkkä ja Anja Helin  
JUKOn TS-neuvottelijat*

## Insinööriliitto ja Kuntien Tekniset neuvottelutulokseen

Uusi tekniikan koulutettujen liitto on syntymässä. Insinööriliitto IL ry ja sen keskeiset jäsenyhdistykset saivat 21. toukokuuta asiasta aikaan neuvottelutuloksen, jonka myös Kuntien Tekniset KTK ry jäsenjärjestöineen hyväksyi.

Neuvottelutulos merkitsee uuden vahvan tekniikan koulutettujen keskusliiton syntymistä.

Uuden liiton nimi julkaistaan liittojen yhteisessä allekirjoitustilaisuudessa. ■

## Palkankorotukset TS-sopimuksessa

- 1.6.2006 yleiskorotus 1,8 prosenttia
- elokuussa 2006 kertakorvaus 0,3 prosenttia heinäkuun varsinaisesta palkasta
- 1.9.2006 paikallinen järjestelyerä 0,5 prosenttia (0,4 + 0,1)

1.9.2006 jaettava paikallinen järjestelyerä koostuu kunta-alan palkkaohjelman mukaisesta 0,4 %:n osuudesta ja TUPO-sopimuksen mukaisesta 0,1 %:n tasa-arvoerästä. Palkkaohjelman 0,4 % järjestelyerän jakamisesta on sovittu kehittämissopimuksessa, jonka mukaisesti erä käytetään tehtäväkohtaisissa palkkoissa olevien paikallisten epäkoh-

tien korjaamiseen ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen.

Tehtäväkohtaisia palkkoja korotettaessa ensisijaisena perusteena on korjata palkkoja niissä ryhmissä, joissa korjaustarve on suurin. Tällaisia ryhmiä ovat mm. vaativat asiantuntijatehtävät ja johtavassa tai esimiesasemassa olevat.

Tasa-arvoerä käytetään paikallisten palkkauseräkohtien korjaamiseen ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen. Tällöin on erityisesti pyrittävä parantamaan palkkauksellista asemaa niillä naisilla, joiden palkka ei ole työn vaativuuteen ja vaadittuun koulutukseen nähden sopu- soinnussa. ■

### LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIEHET

#### Agronomiliitto

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

#### Akavan Erityisalat

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

#### Insinööriliitto IL

Juha Särkkä, asiamies  
puh. 0201 801 843  
juha.sarkka@insinooriliitto.fi  
www.insinooriliitto.fi

#### Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Suvi Päivinen, asiamies  
puh. 0207 489 497  
suvi.paivinen@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

Riikka Rönkkö, asiamies  
puh. 0201 299 286  
riikka.ronkko@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, työsuhdelaikamies  
puh. 020 155 8808  
sanna.knuuti@tradenomiliitto.fi  
www.tradenomiliitto.fi

#### Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Arja Varis, toiminnanjohtaja  
puh. (09) 622 68540  
arja.varis@ykl.fi  
www.ykl.fi