

KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE 1/2004



Maaliskuu 2004

Sisältö:

Pääkirjoitus

Kuntatiimi uudistuu.....sivu 1

Palkankorotukset 1.3.2004.....sivu 1

Työaikapankki edellyttää paikallista sopimista..... sivu 2

Viranhaltijaa koskeva lainsäädäntö uudistui.....sivu 3

Teknisten palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen.....sivu 4

Kuntatiimi uudistuu

Kuntatiimi on ollut akavalaiden järjestöjen yhteistyössä julkaisema jäsentiedote, joka on keskitynyt käsittelemään kuntien KVTES-sopimusta. Nyt Kuntatiimi laajentuu kattamaan myös kuntien teknisten sopimuksen asioita akavalaiselta kannalta. Kuntatiimin julkaisemiseen on myös tullut mukaan uusia akavalaisia järjestöjä.

Kuntatiimissä käsitellään yleisiä kunta-alan työehtoihin liittyviä kysymyksiä. Lisäksi aineistona on ajankohtaisia työmarkkinoiden ja työelämän aiheita, joita käsitellään kunnissa ja kunta-yhtymissä työskentelevien akavalaiden näkökulmasta.

Tiedotetta julkaisevat Agronomiliitto, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK, Insinööriliitto IL, Luonnontieteiden akateemisten liitto LAL, Metsänhoitajaliitto, Suomen Arkkitehtiliitto SAFA, Suomen Ekonomiliitto - SEFE, Suomen Lakimiesliitto,

Suomen Valiotieteilijöiden Liitto SVAL, Tekniikan Akateemisten Liitto TEK, Tradenomiliitto TRAL ja Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL.

Kuntatiimi ilmestyy neljä kertaa vuodessa. Tiedote jaetaan julkaisijaliittojen kuntasektorin jäsenistölle kotiosoitteisiin.

Anna tiedotteestamme palautetta! Oman liittosi kuntasektorin asiamiehen yhteystiedot löydät tiedotteen viimeiseltä sivulta.

Jaakko Korpisaari

Asiamies

*Akavan Erityisalojen Keskusliitto
AEK ry*



Palkankorotukset 1.3.2004

■ **Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES)** piirissä olevan viranhaltijan/työntekijän peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.3.2004 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 26,72 euroa, mikäli peruspalkka on alle 1 571,76 euroa ja 1,7 prosenttia, mikäli peruspalkka on vähintään 1 571,76 euroa. Vähimmäispalkka nousi vastaavasti 1 155,14 euroon. Henkilökohtaista lisää korotettiin 1,7 prosentilla.

■ **Teknisten sopimuksen (TS)** piirissä olevat saivat 1,7 prosentin yleiskorotuksen tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Sekä KVTES:ssä että TS:ssä liittoerää siirrettiin käytettäväksi osin 1.12.2003 ja osin 1.9.2004.

Lähde: Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 1/2004, www.kuntatyonantajat.fi

Työaikapankki edellyttää paikallista sopimista

Tupotyöryhmä antoi maaliskuussa esityksensä yhteisistä pelisäännöistä. Suositus koskee myös kuntasektoria.

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat tehneet suosituksen työaikapankkijärjestelmän kehittämisestä työpaikoille. Vaikka AKAVAn työmarkkinatutkimuksen mukaan noin puolella kuntasektorilla työskentelevistä akavalaista on jo käytössä jonkinlainen ylityöpankki, yhteiset periaatteet on nyt ensimmäisen kerran neuvoteltu tulopoliittisen sopimuksen mukaisessa työryhmässä. Työryhmä jätti esityksensä maaliskuussa.

Työryhmässä oli edustettuna kaikki keskusjärjestöt, myös Kunnallinen työmarkkinalaitos, joten suositukset voidaan ulottaa kuntasektorillekin. Keskusjärjestöt korostavat sitä, että paikallisen sopimisen on tapahduttava työlaainsäädännön ja työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiä noudattaen. Työaikapankissa ei saa olla sopimusten vastaisia määräyksiä.

Samalla keskusjärjestöt kehottavat kaikkia työ- ja virkaehtosopimusosapuolia myös kehittämään työaikapankkeja.

- Joustavien työaikapankkijärjestelmien tehtävänä on tukea työyhteisöjen tuottavuutta ja kilpailukykyä, ottaa huomioon työntekijöiden yksilölliset työaikatarpeet ja lisätä näin työviihtyvyyttä ja hyvinvointia, järjestöt painottavat.

Keskusjärjestöt ovat laatineet työaikapankki-yleisnimikkeen alle suositukset niistä osatekijöistä, jotka on paikallista työaika-

pankkia luotaessa otettava huomioon. Monessa kohdin keskusjärjestöt joutuivat vain listaamaan ne kohdat, jotka paikallisessa sopimuksessa on otettava käsiteltäväksi. Tämä johtuu erityisesti siitä, että sekä lainsäädännön että työ- ja virkaehtosopimusten perusteella tilanteet eri sektoreilla ja työpaikoilla vaihtelevat, jolloin yksityiskohtaiset ohjeet ovat mahdollottomia.

Kaikille mahdollisuus osallistua

Työaikapankilla tarkoitetaan kaikkien osapuolten vapaaehtoisuuteen perustuvia työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joilla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan sopia säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti.

Keskusjärjestöt pitävät tärkeänä, että paikallisella tasolla sovittaessa työaikapankkijärjestelmistä riippumatta kaikilla henkilöstöryhmillä ja kaikilla työntekijöillä tulee olla mahdollisuus osallistua työaikapankista sopimiseen. Järjestelmän ulkopuolelle ei saa jättää perusteettomasti ketään.

Joka tapauksessa järjestelmä perustuu vapaaehtoisuuteen siten,

että jokainen voi henkilökohtaisesti päättää osallistumisestaan työaikapankkiin ja päättää myös, mitä eriä hän siirtää sinne. Vapaiden käyttöön liittyy kuitenkin järjestelykysymyksiä, joiden pelisäännöt on sovittava etukäteen.

Työpaikkatasolla työaikapankin käyttöönotosta ja laajuudesta neuvotellaan ja sovitaan alalla sovellettavan työ- tai virkaehtosopimuksen, yhteistoimintamenettelyn ja paikallisen sopimisen menettelyjen mukaisesti. Kunta-alan valtakunnallisista virka- ja työehtomääräyksistä voidaan jo nykyisin poiketa paikallisesti sopimalla työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän välillä, jos poikkeava järjestely koskee enintään



Joustavien työaikapankkijärjestelmien tehtävänä on tukea työyhteisöjen tuottavuutta ja työntekijöiden hyvinvointia.

neljää henkilöä. Muissa tapauksissa sopiminen tapahtuu työnantajan ja ao. luottamusmiehen tai sopijajärjestön kesken. Opetusallalla ves/tes-määräyksistä poikkeamista ei voida sopia paikallisesti.

Tällä hetkellä lainsäädännössä ja eri sopimuksissa on jo olemassa erilaisia joustavia järjestelmiä. Säännöllisen työajan tasoitusjaksoihin ja liukuvaan työaikaan liittyvät tasuserät, eri työaikojen lyhennyserät, vuosiloma ja lomarahat, lisä- ja ylityöt sekä vapaaajaksi muutetut työaikakorvaukset ovat käytetyimmät järjestelmät.

Suosituksen perusteella tullaan työaikapankkia käsittelemään kuntasektorilla sopijaosapuolten kesken ja tarvittaessa annetaan järjestelmän soveltamisohjeita.

Työaikapankkijärjestelmä on ollut AKAVAn pitkäaikainen tavoite. AKAVA on ajanut asiaa jo 80-luvulta alkaen.

Markku Lemmetty
Neuvottelupäällikkö
AKAVA

Työaikoihin liittyviä tutkimuksia:

- Vastavuoroisuus on valttia – tutkimus työaikojen joustojärjestelyistä, Työssä jaksamisen ohjelma, 2003. Tutkimus löytyy osoitteesta www.mol.fi/jaksamisohjelma/tutkimukset/index.htm
- Nuorten aikuisten työssä jaksaminen, Työssä jaksamisen ohjelma, 2003 www.mol.fi/jaksamisohjelma/tutkimukset/index.htm
- Palkansaajien viikkotyöajat, toiveet ja todellisuus. Palkansaajakeskusjärjestöjen tutkimus, SAK, AKAVA, STTK, 2003
- AKAVA/Eurocadres, Survey on Working Times on Professional and Managerial Staff in Finland, AKAVAAKA 3/2002, www.akava.fi/tutkimukset/akavaaka-raportit
- AKAVAn työmarkkinatutkimus 2002, www.akava.fi/tutkimukset/työmarkkinatutkimus

Viranhaltijaa koskeva lainsäädäntö uudistui

Virkasuhde varataan tehtäviin, joissa käytetään julkista valtaa.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta sekä siihen liittyvä kuntalain muutos tulivat voimaan 1.11.2003. Uudistus parantaa ja selkiyttää viranhaltijan asemaa ja lähentää virkasuhdetta työsuhteeseen niiltä osin kuin se on mahdollista. Uusi viranhaltijalaki sisältää paljon uusia aineellisia säännöksiä, mm. liikkeenluovutusuojan, joka vastaa työsopimuslain säännöksiä.

Kuntalain muutokseen sisältyy virkasuhteen muuttaminen työsuhteeksi. Virkasuhteen käyttämisen perusteita on täsmennetty siten, että tehtävää, jossa käytetään julkista valtaa, hoidetaan virkasuhteessa. Tähän liittyen lakiin sisältyy mahdollisuus muuttaa virkasuhde työsuhteeksi, mikäli tehtävään ei sisälly julkisen vallan käyttöä. Ratkaisevaa on tehtävien sisältö, ei virkanimike. Vaikka henkilön tehtäviin sisältyisi julkisen vallan käyttöä vain vähäisessä määrin, henkilön tulee olla virkasuhteessa.

Muutos yleensä sopimalla

Laki ei velvoita kuntia ryhtymään toimenpiteisiin eli muuttamaan em. tilanteissa virkasuhteita työsuhteiksi. Muutos voi tapahtua myös luonnollista tietä, jolloin viran tultua avoimeksi selvitetään, kuuluuko siihen julkisen vallan käyttöä. Ennen kuin kunta ryhtyy muuttamaan virkasuhteita työsuhteiseksi, tulee asiaa käsitellä yhteistoimintasopimuksen mukaisessa menettelyssä.

Kuntalain lähtökohtana on se, että muutos tapahtuisi yleensä

sopimalla eli työnantaja ja yksittäinen viranhaltija tekevät työ- sopimuslaissa tarkoitetun työ- sopimuksen ja sopivat työsuhteen ehdoista ja muista työsuhteen liittyvistä asioista. Ennen kuin viranhaltija tekee työ- sopimuksen on sopimus syytä tarkistaa oman järjestön asiamiehille, jotta on täysin selvillä siitä, mihin sitoutuu. Tehty sopimus sitoo molempia osapuolia, eikä sopimusta voi myöhemmin yksipuolisesti muuttaa.

Viranhaltijan ei ole pakko tehdä sopimusta. Mikäli työ- sopimuksen sisällöstä ei päästä sopimukseen, hän voi jättää virkasuhteen muuttamisen työsuhteeksi kunnan yksipuolisen päätöksen varaan. Ennen päätöksen tekemistä työnantajan tulee tarjota viranhaltijalle työsuhteista tehtävää vähintään entisillä palvelussuhteen ehdoilla ja antaa kirjallinen selvitys työn- teon keskeisistä ehdoista.

Palvelussuhteen ehdot eivät sisäl- lä virkasuhteesta itsestään johtuvia etuja kuten esim. jatkuvuus- peri-aatetta. Virkasuhteen muuttamista koskevassa päätöksessä tulee olla selvitys myös edellä mainituista seikoista. Päätökseen muuttaa virkasuhde työsuhteeksi voi hakea muutosta oikaisuvaati- muksella ja kunnallisvalituksella. Virkasuhde muuttuu työsuhteeksi päätöksen saatua lainvoiman.

Jouni Vattulainen
Lakimies

Julkisalan koulutettujen neuvottelu- järjestö JUKO ry

Teknisten palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen

Teknisellä sektorilla työskentelevään kuntien kuukausipalkkaiseen henkilöstöön sovelletaan Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta 2003-2004, (TS03).

Vuodesta 1995 lähtien teknisellä sektorilla on ollut käytössä tehtävän vaativuuteen perustuva palkkausjärjestelmä, jossa tehtävät on jaettu seuraaviin ryhmiin:

- I-ryhmä: ammattimiehet tavallisissa, vaativissa ja erittäin vaativissa ammattimiestehtävissä
II-ryhmä: välittömät ja välilliset esimiehet tai suunnitelu-, tarkastus- tai valvontatehtävissä toimivat
III-ryhmä: johtajat, vastuualueen esimiehet, erityisosaamista edellyttävissä vaativissa asiantuntijatehtävissä toimivat.

Ryhmien palkoille on määritelty alarajat mutta ei ylärajaa.

Yksittäisen henkilön palkkauksen perustan muodostavat tehtäväkohtainen ja henkilökohtainen palkka. Tehtäväkohtainen palkka muodostetaan ajantasalla olevan kirjallisen tehtäväkuvauksen pohjalta työn vaativuuteen perustuen. Henkilökohtainen osa perustuu henkilön taitoihin ja suoriutumiseen tehtävistä, se voi olla suuruudeltaan enintään 30 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta. Palkkaukseen kuuluu myös ammattialalisä, 3 vuoden palvelun jälkeen 5 prosenttia ja 5 vuoden jälkeen 9 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta. Palkan muita osia voivat olla esim. erillislisiä tai syrjäseutulisiä. Palkan tulososaan voi kuulua myös tulospalkkio.

Työryhmä valmistelee arviointijärjestelmät

Jokaisessa kunnassa pitää olla nimettynä TS-kehittämistyöryhmä, joka valmistelee arviointijärjestelmän sekä tehtävän vaativuuteen että henkilökohtaisen palkan osaan. Vaativuuden arviointijärjestelmän pitää olla objektiivinen, tasapuolinen ja johdonmukainen. Tehtäväkohtaisten palkkojen on oltava johdonmukaisia sekä toisiinsa nähden että arviointijärjestelmään nähden. Henkilökohtaisen palkan arviointijärjestelmän tulee perustua paikallisiin yleisiin periaatteisiin.

Tehtävän vaativuutta on arvioitava seuravilla kriteereillä

- tehtäviin kuuluva päätösvalta,
 - ratkaisujen merkittävyys ja vaikutukset
 - harkintavallan laajuus ja itsenäisyys
- töiden ja toimintojen järjestämistä koskevan vastuun laajuus,
- tehtävien vaatimat tekniset tiedot, taidot ja osaaminen,
- asema organisaatiossa,
- työnantajan edellyttämä koulutus,
- työnantajan edellyttämä kokemus,
- tehtävien edellyttämät vuorovaikutustaidot ja työolosuhteet.

Henkilökohtaista palkan osaa arvioitaessa otetaan huomioon mm. työtulokset, ammattitaito, työkokemus, koulutettavuus, monitaitoisuus, oma-aloitteisuus, vastuuntunto, yhteistyökyky, tehokkuus ja luovuus.

*Juha Särkkä
Asiamies
Insinööriliitto IL ry*

Liittojen kuntasektorin asiamiehet:

Agronomiliitto

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

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK

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

Insinööriliitto IL

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

Luonnontieteiden akateemisten liitto LAL

Teemu Hankamäki, asiamies
puh. (09) 150 2239
teemu.hankamaki@luonnontieteidenakateemiset.org
www.luonnontieteidenakateemiset.org

Metsänhoitajaliitto

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

Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

Tuula Paalimäki, apulaispääsihteeri
puh. 09 5844 4210
tuula.paalimaki@safa.fi
www.safa.fi

Suomen Ekonomiliitto - SEFE

Antti Hakala, työmarkkina-asiamies
puh. 0201 299 280
antti.hakala@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

Kati Ahtiainen, järjestösihteeri
puh. (09) 6850 8013
kati.ahtiainen@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 Vartiainen, työsuuhdelakimies
puh. 020 155 8808
sanna.vartiainen@tradenomiliitto.fi
www.tradenomiliitto.fi

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Kirsi-Marja Valariutta, asiamies
puh. (09) 622 68540
km.valariutta@ykl.fi
www.ykl.fi