

KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE 2/2004



Toukokuu 2004

Sisältö:

Pääkirjoitus

Arvoa avaintehtävissä työskenteleville.....sivu 1

Kesälomat lähestyvät.....sivu 1

KVTES-sopimuksen henkilökohtainen

palkka uudistuu syyskuussasivu 2

Lisää paikallista neuvotteluvoimaa

JUKO ja KTN sopivat edunvalvontayhteistyöstä.....sivu 4

Arvoa avaintehtävissä työskenteleville

AKAVA on keskusjärjestöistä ainoa, joka kasvaa: viime vuonna kokonaisjäsenmäärä lisääntyi 12 000 henkilöllä. Osan kasvusta selittää yleinen koulutustason nousu, mutta myös järjestäytymistavalla on merkitystä. Koulutus- ja ammattikuntapohjainen järjestäytymistapa on omiaan palvelemaan työelämän mittaista edunvalvontaa, jossa myös työssä ja ammatissa kehittymisen kysymyksillä on erittäin tärkeä merkitys.

Kuntasektorilla työskentelee noin 111 000 akavalaisista. Kuntatiimin lukijoita heistä on 10 prosenttia. Nämä 11 000 edustavat hyvin erilaisia ammattiryhmiä - kirjastonhoitajia, ravitsemusterapeutteja, sisäisiä tarkastajia, kuluttajaneuvojia, lakimiehiä, maankäytön suunnittelijoita.... Kaikille on kuitenkin yhteistä korkea koulutus, vankka ammattiosaaminen ja työskenteleminen tehtävissä, jotka ovat keskeisiä joko kunnan palvelutoiminnan tai sisäisen toimivuuden kannalta. Kuntien taloudenhoito, informaatioteknologian kehittyminen, ympäristönsuojelua, rakennuttamista ja vaikkapa kilpailuttamista koskevat

säännökset jne. edellyttävät korkeaa osaamista, jota akavalaisilla on. Tälle osaamiselle on annettava arvoa - myös palkkauksellisesti.

Kuntatiimiä julkaisevien liittojen työtä on pitää huolta avaintehtävissä työskentelevien edunvalvonnasta. Tämä vuosi on sopimusneuvotteluvuosi, joten jälleen on mahdollisuuksia viedä tavoitteita eteenpäin. Se vaatii kuitenkin yhteistyötä, epäkohtien esille ottamista, vastuullista tavoitteenasettamista ja valmiutta tarvittaessa myös puolustaa tavoitteita. Kuten joku viisas on joskus todennut: edunvalvontaa ei voi hoitaa ostopalveluna, vaan siihen on itse osallistuttava.

Osallistu, anna palautetta ja tee ehdotuksia - oman liittosi kuntasektorin asiamiehen yhteystiedot löydät tästä tiedotteesta.

*Antti Hakala
Työmarkkina-
asiamies
Suomen
Ekonomiliitto
SEFE ry*



Kesälomat lähestyvät

Seuraavassa muistutukseksi lomaoikeudet kuntasektorilla:

Lomaoikeus määräytyy kokemuslisiin oikeuttavien palvelusvuosien ja lomamääräytymiskausien perusteella. Laskenta perustuu kolmeen eri taulukkoon:

Ensimmäiseen kuuluvat ne, joilla kokemuslisäaika oli kertynyt 31.3.2004 mennessä vähintään 15 vuotta ja ovat aloittaneet kunnassa työnsä viimeistään 1.10.2003 (yhdenjaksoista palvelua kuusi kuukautta). Näillä henkilöillä loman enimmäispituus on 38 päivää.

Toiseen ryhmään kuuluvat ne, jotka ovat aloittaneet työnsä viimeistään 1.4.2003 (vähintään vuosi palvelusta) sekä ne, joilla on vähintään viisi vuotta kokemuslisäaika ja ovat aloittaneet työnsä viimeistään 1.10.2003. Loman enimmäispituus on tällöin 28 päivää. Mikäli henkilöllä on kokemuslisäaika 10 vuotta saa hän kuitenkin vielä kaksi lisäpäivää eli heidän lomansa on yhteensä 30 päivää.

Kolmanteen ryhmään kuuluvat muut eli lähinnä ne, jotka ovat aloittaneet työnsä 1.4.2003 jälkeen. Heidän lomansa pituus määräytyy lomamääräytymiskausien perusteella kahdesta 23 päivään. Jos henkilö on aloittanut työnsä esim. 15.4.2003, saa hän tämän perusteella lomaa 12 kuukaudelta yhteensä 23 päivää.

KVTES-sopimuksen henkilökohtainen palkka uudistuu syyskuussa

Kokemuslisäjärjestelmä muuttuu ja kokemuslisät vähenevät. Henkilökohtaista lisää on käytettävä syyskuun alusta lähtien.

Ensi syyskuun alussa muutetaan KVTES-sopimuksen piirissä olevan henkilökohtaisen palkanlisän sisältöä. Uudistuksella vähennetään kokemuslisä, siirretään ensimmäinen kokemuslisä peruspalkkaan ja aktivoidaan henkilökohtaisen lisän käyttöä.

Kokemuslisien uudistuksesta ei tarvitse erikseen sopia. Sen sijaan henkilökohtaisen lisän määräytymisen perusteista tulee käydä paikallisesti neuvoteltut työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa. Yksimielinen näkemys lisän maksamisen perusteista on saatava.

Uudistukseen käytetään sekä virka- ja työehtosopimuksen 2003-2004 että Kunnallisen palkkausjärjestelmän kehittämistoimenpiteitä vuosina

2003-2007 -sopimuksessa sovittuja palkankorotusvaroja.

Uudistuksen tarkoituksena on parantaa kuntasektorin palkkakilpailukykyä, ja sen vaikutuksesta kuntien peruspalkat nousevat 5 %:lla. Tällä toimenpiteellä helpotetaan kuntien uusien työntekijöiden rekrytointia.

Kokemuslisistä vuosisidonnainen osa palkkaa

Nykyisin kokemuslisiä on kolme. Ne saadaan 4, 7 ja 10 palvelusvuoden jälkeen. Kukin kokemuslisä on ollut 5 %, joten työntekijä KVTES-sopimuksen piirissä on voinut saada kaikkiaan 15 %:ia henkilökohtaista kokemuslisää peruspalkkansa päälle.

Uudistuksella muutetaan kokemus-

lisäjärjestelmää niin, että 1.9. alkaen ensimmäinen kokemuslisä siirretään peruspalkkaan ja jäljelle jäävät kaksi kokemuslisää ansaitaan 5 ja 10 palvelusvuoden jälkeen.

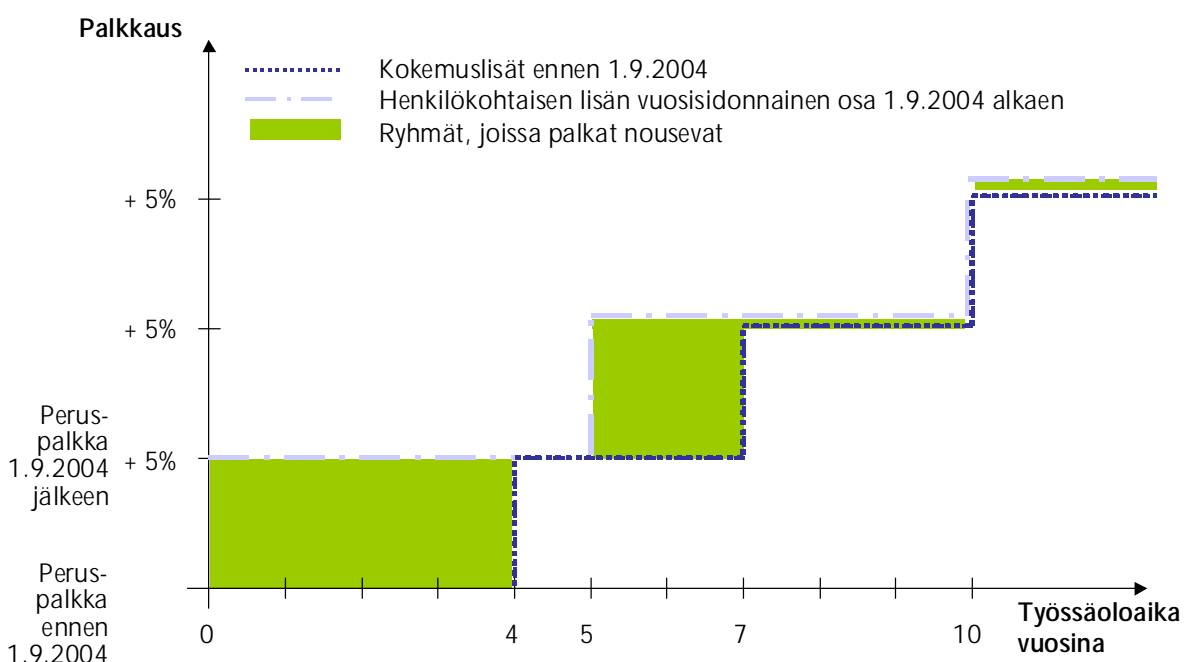
Tulevaisuudessa emme puhu enää kokemuslisästä, vaan henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaisesta osasta. Henkilökohtainen lisä on osa henkilökohtaista palkkaa, jota ansaitaan henkilökohtaisen työsuorituksen ja

Henkilökohtainen lisä

=

- harkinnanvarainen osa
- vuosisidonnainen osa

KVTES-kokemuslisäjärjestelmän muutokset 1.9.2004



Lähde: Kunnallinen työmarkkinalaitos

työkokemuksen perusteella. Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnainen osa on takuu, jolla työntekijälle taataan tietty määrä (5 ja 10 %) henkilökohtaista palkkaa 5 ja 10 palveluvuoden jälkeen.

Kokemuslisä uudistuksesta hyötyvät kuntaan uutena tulevat työntekijät. Hyötyjiä ovat myös alle neljä vuotta kunnassa töissä olleet tai yli viisi, mutta eivät vielä seitsemää vuotta työssä olleet. Näiden työntekijöiden palkkaus nousee viidellä prosentilla. Näille työntekijöille maksetaan tavaltaan kokemuslisät aiennettuina.

Pitkään eli yli 10 vuotta kunnassa työssä olleisiin kokemuslisä uudistuksen vaikutus on pieni. Peruspalkkojen 5 prosentin nousu aiheuttaa sen, että jäljelle jäävät kaksi "kokemuslisää" lasketaan tämän verran suuremmasta peruspalkasta. Näin "vanhat työntekijät" hyötyvät uudistuksesta 0,5 %:n palkankorotuksen.

Harkinnanvaraisen osan käyttöä lisätään

Syyskuun alun uudistuksella lisätään myös harkinnanvaraisen henkilökohtaisen lisän käyttöä. Tällä tavoitellaan kuntatyön tuloksellisuuden lisäämistä kannustavalla palkkauksella. Henkilökohtaisen osaamisen ja työtulosten huomioiminen palkkauksessa lisää työmotivaatiota.

Henkilökohtaisen lisän harkinnanvaraisen osan perusteista tulee käydä neuvottelut. Työyhteisöllä on oltava yksimieliset ja yksiselitteiset näkemykset siitä, kuinka henkilökohtaisella työsuorituksella voi vaikuttaa palkkaukseen.

Henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteita on ohjeistettu KVTES-sopimuksen liitteessä 8. Lisän ansaitsemisen pääasiallisena perusteena ovat henkilökohtaiset työtulokset eli se, mitä työntekijä saa työssään aikaan verrattuna tavoitteisiin. Hyvä työsuoritus edellyttää hyvää ammatinhallintaa ja osaamista. Myös työkokemus on keskeinen hyvän työsuorituksen ja ammatinhallinnan saavuttamisessa.

Harkinnanvaraisen osan perusteet määritellään paikallisesti

Neuvotteluissa työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa määritellään ne työsuorituksen osa-alueita kuvaavat perusteet, jotka ovat tärkeitä ko. yksikössä. Perusteet ja niiden painoarvot voivat vaihdella eri yksiköiden välillä, koska niiden tulee liittyä yksikön toimintaan ja tavoitteisiin.

Esimiehet tekevät henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin ja sen tulee perustua yhteisesti käytettyyn järjestelmään. Järjestelmän tulee olla oikeudenmukainen, helppotajuinen ja selkeä. Perusteiden tulee myös kohdistua tasapuolisesti työyksikön kaikkiin henkilöstöryhmiin.

Henkilökohtainen lisä voi olla joko toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen. Henkilökohtaiseen työsuorituksen perustuvan henkilökohtaisen lisän tulee pääsääntöisesti olla toistaiseksi voimassa oleva. Lisän poistaminen tai alentaminen on

mahdollista silloin, kun arvioinnin perusteena oleva työsuoritus muuttuu (heikkenee) radikaalisti tai kun työntekijä vaihtaa työyksikköä.

Vanhat henkilökohtaiset lisät säilyvät

Työntekijälle ennen 1.9.2004 maksetut henkilökohtaiset lisät säilyvät ennallaan uudistuksen jälkeen. Eli tällaiselle työntekijälle maksetaan 5 %:lla korotettu peruspalkka, palveluvuosien perusteella ansaitut henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiset osat ja vanha henkilökohtainen lisä euromääräisenä.

Tätä "vanhaa" henkilökohtaista lisää maksetaan niin kauan kuin maksamisen perusteet eivät muutu tai maksamisen määräaikaisuus loppuu. "Vanha" henkilökohtainen lisä siis säilyy ennallaan.

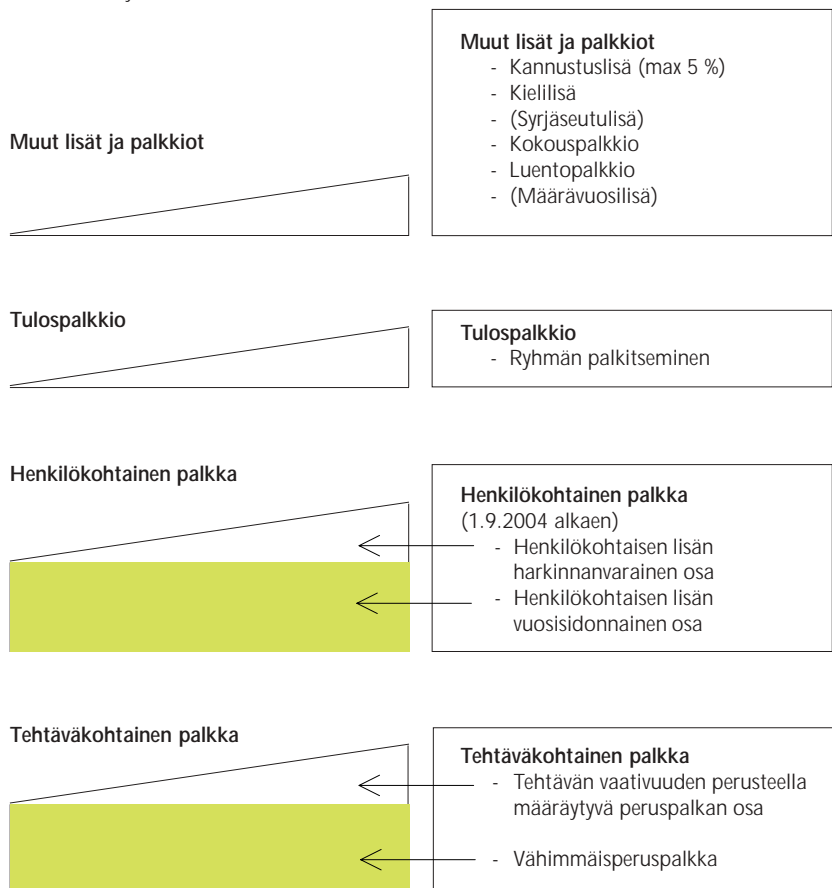
Jaakko Korpisaari

Asiamies

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry

Palkanosat KVTES-sopimuksessa 1.9.2004 lähtien

Lähde: AEK ry



Lisää paikallista neuvotteluvoimaa JUKO ja KTN sopivat edunvalvontayhteistyöstä

Viime vuoden lopulla Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO (entinen AKAVA-JS) ja Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN ry solmivat sopimuksen, joka tähtää järjestöjen edunvalvontatyön johdonmukaistamiseen, tiivistämiseen ja säännöllistämiseen.

Sopimuksella on tarkoitus parantaa ennen muuta paikallistason mahdollisuuksia huolehtia jäsenistön edunvalvonnasta kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen alalla. Samalla osapuolet selvittävät mahdollisuuksia lisätä yhteistyötä myös muilla yhteisillä sopimusaloilla.

Yhteinen luottamusmies, yhteiset neuvottelutavoitteet

Paikallisen yhteistyön tiivistämiseksi mahdollistetaan JUKOn liittojen jäsenyys KTN ry:n paikallisyhdistyksissä. Käytännössä nämä yhdistykset muuttavat sääntöjään, jotta liittyminen on mahdollista. Tämän jälkeen JUKOn jäsenliitto tai jäsenyhdistyksen (esim. JEA tai Vakava) jäsenliitto (esim. IL tai SAFA) voi halutessaan päättää liittyä paikallisten jäsentensä osalta sääntönsä muuttaneeseen KTN ry:n paikallisyhdistykseen, mikäli paikallisesti on näin sovittu. Tällöin he saavat edustuksen yhdistyksen hallintoon, voivat osallistua vaaleihin ja yhteisten luottamusmiesten valintaan kuntien teknistä henkilöstöä koskevalla sopimusalalla.

Tultuaan valituksi luottamusmies edustaa koko paikallisyhdistyksen piiriin kuuluvien liittojen jäsenkenttää TS-sopimuksen alalla. Luottamusmiesten ja varaluottamusmiesten toivotaan olevan vastavuoroisuusperiaatteella eri organisaatioista. Valinnoissa toivotaan kuitenkin päädyttävän parhaaseen mahdolliseen luottamusmieheen riippumatta siitä, mistä organisaatiosta hän on.

Yhteisissä paikallisyhdistyksissä voidaan asettaa neuvottelutavoitteet yhdessä, käydä paikallisneuvottelut yhdessä ja päättää paikallisten neuvottelujen tuloksen hyväksymisestä yhdessä. Päämääränä on siis neuvotteluvoiman lisääminen ja luottamusmiehen aseman vahvistaminen suhteessa työnantajaan ja naapurijärjestöihin.

Sopimus tiivistää yhteistyötä myös keskustasolla. On sovittu, että yhdessä selvitetään niitä tapoja, joilla neuvottelujärjestöjen ja liittojen toimistojen välistä yhteistyötä voidaan kehittää tukemaan paikallista edunvalvontaa. Tämä yhteistyö kohdistuu neuvottelutoimintaan, tilastoyhteistyöhön, luottamusmieskoulutukseen ja muille erikseen sovittaville yhteistyöalueille.

Kymmenen pilottikuntaa haussa

Parhailtaan molemmat neuvottelujärjestöt ovat haarukoimassa kuntia, joissa olisi selkeä tarve yhteistyöhön. Tavoitteena on löytää kymmenkunta pilottikuntaa, joissa yhteistyö aloitetaan. On kuitenkin muistettava, että sopimus antaa mahdollisuuden paikalliseen yhteistyöhön, mutta ei pakota siihen. Yhteistyötarpeen on aina lähdettävä paikallistasolta.

Ensi syksyksi on suunniteltu ensimmäinen JUKOn ja KTN ry:n yhteinen luottamusmieskurssi, johon kutsutaan luottamusmiehet yhteistyön aloittaneista kunnista.

*Anja Helin
Asiamies*

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

Liittojen kuntasektorin asiamiehet:

Agronomiliitto

Tuula Nordström, järjestösihtööri
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, apulaispääsihtööri
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, järjestösihtööri
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, työsuohdelakimies
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