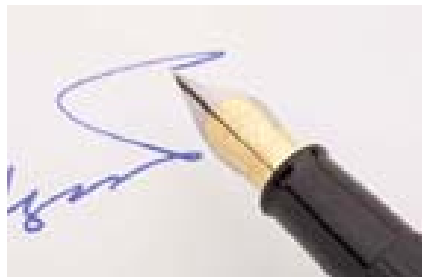


KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE 3/2004



Syyskuu 2004

Sisältö:

Pääkirjoitus

Sopimuskauden umpeutuessa.....sivu 1

Kokonaispalkka - uusi ehdot selkeästi!.....sivu 2

Uusi tietosuojalaki:

Työnantajalle säännöt huume- ja sähköpostin

käyttöön.....sivu 3

Ajankohtaista teknisten sopimuksesta.....sivu 4

Sopimuskauden umpeutuessa

Kunta-alan viime vuoden sopimuskorotukset olivat keskimäärin 4,2 % palkkasummasta. Tänä vuonna kunta-alan ansiokehityksen arvioidaan olevan 3,8 %.

KVTES-alueen palkkausjärjestelmien kehittämisohjelma jatkuu. Suurin muutos toteutui 1.9., jolloin palkkoja korotettiin keskimäärin 1,6 %. Samasta ajankohdasta muuttuivat myös kokemusosat henkilökohtaisten lisien vuosisidonnaisiksi osiksi. Tuolloin tuli jakoon myös paikallinen järjestelyvaraerä, 0,5 % palkkasummasta. Tästä erästä oli käytettävä vähintään 0,2 % harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin.

Kokoaikaisten kuukausipalkkaisen keskiarvot (lokakuu 2003) sopimusaloittain ovat:

KVTES 1 930 euroa, opetusala 2 777 euroa, tekniset 2 320 euroa ja lääkärin 5 183 euroa ja koko kunta keskimäärin 2 207 euroa.

KVTES-alue jää selvästi jälkeen. Siksi onkin paikallaan se työ, jota koulutustasoonsa nähden alipalkkattuja ammattiryhmiä edustavat liitot tekevät palkkatason korjaamiseksi. Asiaa on viety eteenpäin koko sopimuskauden ajan, jotta ongelman korjaaminen saataisiin osaksi AKAVAn tupo-tavoitteita. Asiaa on pidetty ja pidetään esillä AKAVAn hallituksessa. Tavoitteena on saada se myös kunta-sektorin sopimusaloittain osaksi tavoitteeksi.

Kaikkien palkansaajien keskiarvo tilastokeskuksen mukaan oli 2 322 euroa (lokakuussa 2003). Ei voi olla oikein, että korkeasti koulutetut, erityisen vaativaa ja vastuullista työtä tekevät asiantuntijaryhmät jäävät tästä satojen eurojen päähän. Tämä tulisi niin kuntatyönantajien kuin oman keskusjärjestön ymmärtää ja tehdä asialle tosiaan jotakin. KUNPAS-selvitykseen perustuva palkka-

ohjelma on alku, mutta ei riittävä.

Työmarkkinajohtaja Jouni Ekuri on todennut, että julkisen sektorin kilpailukyky palkkausasioissa on säilynyt ja jopa parantunut aikaisempiin vuosiin verrattuna. Näin saattaa osittain olla. Lähi-vuosina eläköityminen kuitenkin kiihtyy ja kunnat joutuvat toisinaan kilpailemaan ammattitaitoisesta työvoimasta. Ovatko kuntien tarjoamat palvelussuhteen ehdot tuolloin riittävän kilpailukykyiset? Ekuri on itsekin todennut kuntien talouden olevan erityisen ahtaalla. Mistä siis kilpailukykyiset palkat?



Tuula Nordström
järjestösihteeri
Agronomiliitto

Kokonaispalkka – sovi ehdot selkeästi!

Työsopimus kannattaa aina tehdä huolellisesti. Erityisen tarkkana on syytä olla kokonaispalkkaa koskevissa kirjauksissa.

Kokonaispalkan ja sopimuspalkan käyttäminen on lisääntynyt kuntasektorilla viime aikoina. Syyinä tähän ovat lisääntyneet määräaikaiset ja projektiluonteiset työt. Myös johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien sopimuspalkat on usein sovittu KVTES-sopimuksen palkkausta koskevista määräyksistä poikkeavasti.

Kokonaispalkkausta käytetään mm. projektitehtävissä, jotta voidaan ennakoida projektin palkkauskustannukset koko projektin toiminta-ajalta. Näin on määritetty projektin työntekijöille kokonaispalkkaus, jonka työnantaja olettaa pysyvän samana sovitun ajan.

Käytännöt epäselviä

Kokonaispalkan käyttämisessä on kuitenkin ollut epäselvyyttä. Ammattiliittoon on otettu yhteyttä tapauksissa, joissa työntekijä ja työnantaja ovat eri mieltä siitä, mitä kokonaispalkkaan sisältyy. Myös eri työnantajilla on esiintynyt erilaisia käytäntöjä kokonaispalkan käyttämisessä.

Syy epäselvyyteen ja erilaisiin käytäntöihin on se, ettei KVTES-sopimus tunne kokonaispalkkakäsitettä. Ei sen, eikä sopimuspalkan määräytymistä ole ohjeistettu KVTES:n palkkausluvussa. Tekstistä löytyy ainoastaan maininta mahdollisuudesta sopia sopimuspalkkaisen viranhaltijan palkkauksesta paikallisesti. Pääosin kokonaispalkkaa on kuitenkin käytetty työsuhteissa.

Kokonaispalkka sisältää kokemuslisät

Pääsääntöisesti kokonaispalkkaan luetaan tehtäväkohtainen palkka ja työntekijän tehtävään soveltuvasta työkokemuksesta ansaitsemat kokemuslisät. Kokonaispalkka on määritettävä niin, että se vastaa KVTES-sopimuksen hinnoittelussa olevien verrannollisten tehtävien hinnoittelua.

Kokonaispalkkaa ei voi käyttää niin, että sen määrä olisi pienempi kuin KVTES-sopimuksen hinnoittelusta löytyvä vertailupalkan vähimmäisperuspalkka. Vertailupalkan tason lisäksi kokonaispalkkaan tulee siis sisällyttää mahdolliset kokemuslisät.

Palkankorotukset ja työaika-korvaukset ongelmallisia

Työnantaja käyttää kokonaispalkkaa ennakoidakseen työvoimakustannuksia. Siksi työntekijä on saattanut kohdata nihkeyttä valtakunnallisia palkankorotuksia perätessään. Toisin kuin monet yksityissektorin ylemmät toimihenkilöt, kuntasektorin työntekijät kuuluvat työehtosopimusten piiriin. Näin sopimukseen kuuluvat yleiskorotukset tulevat myös kokonaispalkkauksessa oleville työntekijöille.

Epäselvyyttä on esiintynyt myös siitä, kuuluvatko kokonaispalkkaan erilaiset työaika-korvaukset. Näitä ovat lisä-, ylityö-, ilta-, yö-, vuoro-, lauantai- ja sunnuntaityön sekä varallaolon korvaaminen. Työaikalain lähtökohta on, että

näistä korvauksista ei pääsääntöön mukaisesti voida sopia niin, että ne sisältyisivät kokonaispalkkaan. Vain johtavassa asemassa olevat voivat sopia, että ylityöstä maksetaan korvaus erillisenä kiinteänä kuukausikorvauksena.

Kirjaa työsopimukseen, mitä kokonaispalkkaan sisällytetään

Työsopimukseen kirjataan, mitä kunnan työehtosopimusta noudatetaan. Yleisimmin käytössä on Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES). Jos työsopimukseen ei kirjata KVTES:n mukaisia työaika-muotoja, niin sitten noudatetaan työaikalain säännöksiä. Työsopimukseen kannattaa kirjata myös, kuinka työaika-korvaukset suoritetaan. Kirjaamisen yhteydessä kannattaa varmistaa, ettei KVTES-sopimuksen työaika-korvausten maksamista koskevia rajoituksia sovelleta.

Työntekijän on kiinnitettävä huomiota työsopimuksen kirjauksiin kokonaispalkkaa määritettäessä. Palkkavaatimus kannattaa asettaa sellaiselle tasolle, että se varmasti on verrannollinen KVTES-sopimuksen hinnoitteluliitteessä oleviin vertailupalkkoihin. Tietoa vertailupalkoista saa omasta ammattiliitosta. Tehtävään soveltuva työkokemus sisällytetään KVTES:n kokemuslisäjärjestelmän mukaisesti tehtäväkohtaisen palkan päälle.

*Jaakko Korpisaari
asiames*

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry

Uusi tietosuojalaki: Työnantajalle säännöt huumetestien ja sähköpostin käyttöön

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä eli työelämän tietosuojalaki täydentyy 1.10.2004 säännöksillä huumetestien ja kamera-valvonnan käytöstä sekä työnantajan oikeudesta lukea työntekijän sähköpostia.

Uuden lain mukaan työnantajalla on oikeus velvoittaa työntekijä esittämään huumetestistä koskeva todistus sekä työhön otettaessa että työsuhteen aikana. Tämä koskee töitä, jotka edellyttävät erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä ja joissa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena voi vaarantaa mm. työ- tai liikenneturvallisuutta, valtion turvallisuutta, lisätä merkittävien ympäristövahinkojen riskiä tai vahingoittaa tietosuojaa tai työnantajan liike- ja ammattisalaisuutta.

Työsuhteen aikana todistusta voidaan vaatia työntekijältä kuitenkin vain, jos työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on ollut huumeainei-

den alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista. Lisäksi työhön otettaessa todistus voidaan pyytää myös mm. silloin, jos työnhakija tulisi toimimaan alaikäisten parissa.

Sähköpostia koskevat uudet säännökset ovat hieman vaikeaselkoisia. Työnantajalla on työntekijän poissa ollessa tietäen edellytyksin oikeus hakea esille tai avata työntekijän sähköpostiosoitteeseen lähetettyjä tai työntekijän lähettämiä sähköposteja. Tämä oikeus on silloin, jos työnantajan on välttämätöntä tarkistaa tietty viesti toimintaansa liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojensa turvaamiseksi, eikä asiakasta viivytystä.

Työpaikoille yhteisesti sovitut pelisäännöt

Huumeausainetestaukset ja työntekijöiden sähköpostien suoja liittyvät kiinteästi työntekijöiden perusoikeuksiin. Ne vaikuttavat myös työpaikan ilmapiiriin sekä

työnantajan ja työntekijöiden väliseen luottamukseen.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO on korostanut luottamusmiehillään, että uusien säännösten myötä työpaikoille tulee saada pikaisesti yhteisesti sovitut pelisäännöt siitä, miten työntekijöiden valvonta käytännössä kullakin yksittäisellä työpaikalla hoidetaan. Tämä edellyttää aitoa yhteistoimintaa työnantajan ja työntekijöiden välille.

Lain mukaan työnantajan on mm. ennen päätöksentekoa varattava työntekijöilleen tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi heihin kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoituksesta, käyttöön otosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin käytöstä.

Lakimuutoksesta lisää <http://www.tietosuojafi/18578.htm>

*Sanna Vartiainen
työsuhdelakimies
Tradenomiliitto*

KVTES-sopimuksen 1.9. voimaan tulleen kokemuslisäauudistuksen vaikutukset ennakoitua pienemmät

Kokemuslisäjärjestelmän uudistuksesta sovittaessa ennakoitiin järjestelmän muutoksen vaikutukset yläkanttiin. Nyt vaikutukset on laskettu uudestaan.

Ohessa uudet laskelmat siitä, kuinka paljon työntekijä hyötyy kokemuslisäjärjestelmän muutoksesta. Työntekijän saama hyöty riippuu hänen työkokemusvuosistaan.

Työkokemus/ vuosia	Palkan- muutos %
alle 4	5
4	0
5-6	5
7-9	0,23
10 yli	0,43

Ajankohtaista teknisten sopimuksesta

Tulopoliittisen sopimuksen mukaisesta 0,5 prosentin suuruisesta liittoerästä käytettiin 0,3 prosentin suuruinen erä 1.12.2003 lukien paikallisena järjestelyvaraeränä. Sopimusteitse ko. erä ohjattiin tehtäväkohtaisissa palkoissa olevien epäkohtien korjaamiseen ja henkilökohtaisten palkkojen maksamiseen. Ensisijalla oli tuolloin korjata niitä johtavassa asemassa olevien palkkoja, joissa korjaustarve oli suurin ottaen huomioon KUNPAS-selvityksestä tehtävät johtopäätökset.

Tupon mukaisesta liittoerästä jäljellä oleva 0,2 prosentin suuruinen erä käytettiin 1.9.2004 lukien paikallisena järjestelyvaraeränä henkilökohtaisten palkkojen maksamiseen. Lisäksi 1.9.2004 lukien käytettiin kunnallisen palkkausjärjestelmän kehittämistoimenpiteisiin liittyvä 0,5 prosentin suuruinen järjestelyerä. Tällä erällä korjataan ko. sopimuksen mukaisesti johtavassa tai asiantuntija-asemassa olevien palkkausta. Paikallisten järjestelyvaraerien suuruus lasketaan teknisen sopimuksen piirissä olevien maaliskuun 2004 palkkasummasta.

Henkilöstöasioiden hoitaminen kuntien välisenä yhteistyönä

Tänä vuonna solmittu virka- ja työehtosopimus kuntien yhteistä luottamusmiehistä ja yhteistoimintaelimistä mahdollistaa sen, että kahdessa tai useammassa kunnassa tai kuntayhtymässä voi olla yhteisiä pääluottamusmiehiä, luottamusmiehiä sekä yleissopimuksessa että kunnallisen alan työsuojelu- ja työympä-

ristösopimuksessa tarkoitettuja edustuksellisia yhteistoimintaelimiä.

Edellytykset yhteistyölle ovat seuraavat:

- Asianomaiset kunnat ja kuntayhtymät ovat sopineet järjestelyistä.
- Asianomainen pääsopijajärjestö tai sen alayhdistys nimeää edellä mainitun sopimuksen mukaisesti kunnille ja kuntayhtymille yhteisen pääluottamusmiehen ja/tai luottamusmiehen.
- Asianomaisten kuntien ja kuntayhtymien henkilöstö valitsee yhteiset jäsenet yhteistoimintaelimeen.

Luottamusmiesten ym. työnantaja pysyy aina samana yhteistoimintajärjestelystä huolimatta.

Sopimusta tehtäessä tulee kiinnittää erityistä huomiota luottamusmiesten ajankäyttöön ja matkakustannusten korvaukseen.

JUKO ja KTN kurssittaa

Ensimmäinen JUKOn ja KTN:n yhteistyössä toteutettava luottamusmieskurssi järjestetään syyskuun lopussa. Kurssilla on tarkoitus selvittää muun muassa, miten paikallisessa edunvalvonnassa voidaan parhaiten hyödyntää yhteistyösopimuksen luomia mahdollisuuksia.

*Kirsi-Marja Valariutta
asiamies*

*Ympäristöasiantuntijoiden
keskusliitto YKL 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

Sari Nupponen, työmarkkina-asiamies
puh. 0201 299 253
sari.nupponen@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 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