

# KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE 4/2004



## Sisältö:

Pääkirjoitus	
Sopimukseen asiantuntija- ja esimiesammateille tärkeitä painotuksia.....	sivu 1
Eläkeuudistus tulee myös kuntasektorille.....	sivu 2
Kehityskeskusteluista kannustavuutta palkkaukseen.....	sivu 3
JUKOn ja KTN:n yhteistyö tiivistyy teknisellä sektorilla.....	sivu 4

Joulukuu 2004

## Sopimukseen asiantuntija- ja esimiesammateille tärkeitä painotuksia

Syksyn sopimusneuvottelukierrokselle lähettäessä liittojen keskeiset KVTES-sopimuksen tavoitteet liittyivät asiantuntija- ja esimiesammateissa toimivien työaikakorvausten ja tehtävän vaatavuuden arvioinnin huomioimiseen. Tavoitteena on saada harmaa ylityö vähentymään ja tehtävän vaatavuuden arviointi huomioimaan paremmin itsenäisiä asiantuntija- ja esimiesammattaita.

Korkeakoulutettujen tekemän run-



KUVA: VEIKKO SOMERPURO

saan harmaan ylityön saaminen yhä enenevästi työajan piiriin vaatii KVTES-sopimuksessa työaikakorvausten suorittamista myös johtavassa ja itsenäisessä asemassa oleville. Myös työaikapankkijärjestelmän käyttöönottoa kuntasektorilla on jouduttava ja sen käyttöönoton yhteydessä on mm. määritettävä, kuinka tämä harmaa ylityö saadaan kirjatuksi järjestelmään.

Kuntasektorilla on kahden edellisen sopimuskauden ajan työstetty tehtävän vaatavuuden arviointiin perustuva peruspalkkojen määrääntymistä. Yleinen johtopäätös tehdystä työstä on ollut, että arviointi onnistuu pääpiirteittäin ainakin kohtuullisesti. Kuitenkin itsenäisissä asiantuntija- ja esimiestehtävissä toimivilla on ollut vaikeuksia saada itselleen sopivaa vertailuryhmää. Tämän tyyppisten tehtävien arviointi tarvitsee lisää ohjeistamista.

Toinen yhteinen johtopäätös on ollut käytettävissä olevien rahojen riittämyys tarvittavien korjausten määrään verrattuna. Kunta-alan palkkaohjelman ja tupo-sopimusten järjestelyvaroja tarvitaankin vielä pit-

kään havaittujen epäkohtien korjaamiseen.

### Alipalkkakäsymys esillä

Marraskuun 23. päivä järjestettiin Helsingissä akavalaisten alipalkkattuja ammattiryhmiä edustavien liittojen tempaus Kolmen sepän patsaalla. Tempaukseen oli kutsuttu kansanedustajia pyörittämään symbolista alipalkkaeuroa, joka kuvaa näiden ammattien n. 20 % vajetta palkkatasossa vaatavuudeltaan vastaaviin ammattiteihin. Ongelman korjaaminen vaatii palkankorotusvarojen ja kunta-alan palkkaohjelman kohdentamista myös tähän kysymykseen.

*Jaakko Korpisaari  
asiamies*

*Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry*

### Ajankohtaisia kannanottoja

- AKAVAn kuntastrategia 2005-2008
- Kehittyvä asiantuntijuus - AKAVAn työelämän tavoitteet

[www.akava.fi](http://www.akava.fi) > Tutkimukset ja julkaisut > Edunvalvonta-asiakirjat

# Eläkeuudistus tulee myös kuntasektorille

Kunta-alan eläketurva ei jatkossa juurikaan poikkea muista. Uudistus kannustaa pysymään mahdollisimman pitkään työelämässä.

Ensi vuoden alusta voimaan tuleva eläkeuudistus toteutuu myös kuntasektorilla ja se sisältää pääosin samat eläketurvan muutokset kuin yksityiselläkin. Kunnallisen eläkejärjestelmän erityispiirteet, kuten ammattikohtaiset eläkeiät, kuitenkin säilytetään. Uudistuksen toteuduttua kunta-alan eläketurva ei juurikaan poikkea muiden alojen eläketurvasta. Jatkossa mm. siirtyminen työnantajasektorilta toiselle helpottuu, kun sen myötä ei tapahdu suuria muutoksia eläke-eduissa.

Uusien säännösten mukaisesti eläkettä karttuu 1.1.2005 alkaen. Vanhoista työssäolojaksoista lasketaan erikseen eläke entisillä säännöillä, eikä uudistus myöskään vaikuta nykyisiin jo maksussa oleviin eläkkeisiin.

## Laskutapa muuttuu

Vanhuuseläkettä karttuu jatkossa kaikesta 18-68 ikävuoden välillä tehdystä työstä ja myös palkattomien vanhempainvapaiden, työttömyyspäiväraha- ja vuorotteluvapaan sekä muiden ansiosidonnaisten päiväraha- ja opintopalkkion kertymisen ajalta. Myös palkaton hoitovapaa ja opiskelukertymät eläkettä tietyin edellytyksin.

Palvelussuhteen kestolla ei enää vuoden 2005 alusta alkaen ole eläkkeen määrän kannalta merkitystä, vaan eläke lasketaan kunakin vuonna saaduista ansioista. Eläkettä kertyy vuosiansioista 53 vuoden täyttämiseen saakka 1,5 %, siitä eteenpäin 63 vuoden täyttämiseen saakka 1,9 % ja

63-68 vuotiaana peräti 4,5 % vuosiansiosta. Ennen vuotta 1950 syntyneille kuntatyöntekijöille eläkettä karttuu 53-63 -vuotiaana 2 % vuosiansiosta. Uudistus kannustaa siten pysymään työelämässä mahdollisimman pitkään ja keskeinen tavoite onkin eläkkeellesiirtymisiän myöhentäminen. Mitä pidempään jatketaan työssä, sitä suuremman eläkkeen saat. Tällä hetkellä kunta-alalla siirrytään eläkkeelle keskimäärin 58-vuotiaana.

## Vanhuuseläkkeelle joustavasti

Eläkkeelle voi siirtyä edelleen henkilökohtaisessa vanhuuseläkeikässä eli 63-65 ikävuoden välillä tai valitussa ammatillisessa eläkeikässä. Vanhuuseläkettä voi kuitenkin saada myös ennen eläkeikänsä, mutta kuitenkin aikaisintaan 63-vuotiaana. Tällöin eläke on hieman pienempi kuin mitä se olisi ollut, jos työnteko olisi jatkunut henkilökohtaiseen eläkeikään saakka. Merkittävä uudistus on, että eläkettä voi kartuttaa huomattavasti jatkamalla työssä 68-vuotiaaksi. Kunnallisen eläkejärjestelmän erityispiirteet, kuten eläkkeen karttumaa ja eläkeikää koskevat suojaukset ajalta ennen 1.1.1995 kuitenkin säilytetään.

Varhennetulle vanhuuseläkkeelle voi jäädä viimeistään täytettyään 62 vuotta. Tällöin eläkkeeseen tehdään varhennusvähennys siten, että varhennuskuukausien määrä laskeaan 63 vuoden iästä, ja jokaista varhennettua kuukautta kohti vähennys on 0,6 % eläkkeen euromäärästä. Ne henkilöt, jotka olisivat halutessaan voineet jäädä varhennetulle vanhuus-

eläkkeelle ennen vuotta 2005 voimassa olevien sääntöjen mukaan, säilyttävät tämän oikeuden. Tämä koskee siis sellaisia ennen vuotta 1947 syntyneitä henkilöitä, joilla on vanhuuseläkeikänsä vuonna 2004 aikaa viisi vuotta tai vähemmän. Myös muut ennen vuotta 1960 syntyneet henkilöt voivat jäädä varhennetulle vanhuuseläkkeelle ennen 62 vuoden ikää, kuitenkin aikaisintaan kolme vuotta ennen omaa henkilökohtaista vanhuuseläkeikänsä. Ammatillisen eläkeiän valinnat voivat jäädä varhennetulle vanhuuseläkkeelle aikaisintaan 62-vuotiaana.

*Teemu Hankamäki  
asiames*

*Luonnontieteiden akateemisten liitto*

Eläkeuudistuksen sisältöön ja vaikutuksiin voi tutustua Kuntien eläkevakuutuksen internet-sivuilta osoitteessa [www.keva.fi](http://www.keva.fi). Sivuilta löydät mm. vastauksia usein esitettyihin kysymyksiin ja kohdasta "Tarkasta omat tietosi" saat tietää kunnallisen eläkkeesi kolmessa vaihtoehdoisessa eläkkeellelähtöissä.

Muita tutustumisen arvoisia sivuja ovat [www.etk.fi](http://www.etk.fi) (Eläketurvakeskus), [www.tyoelake.fi](http://www.tyoelake.fi) ja [www.valtiokonttori.fi](http://www.valtiokonttori.fi).

# Kehityskeskusteluista kannustavuutta palkkaukseen

Kehityskeskusteluilla on suuri merkitys nykyisen palkkausjärjestelmän kannustavuuteen ja oikeudenmukaisuuteen. Kuitenkin niitä käydään eri kunnissa ja kuntayhtymissä hyvin vaihtelevasti.

Kuntasektorin KVTES-sopimusalueella käynnistyi syksyllä 2001 palkkausudistus, jonka tavoitteena on saada kunta-alan palkat kilpailukykyisiksi sekä motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin. Palkka-  
taulukoista on luovuttu, ja palkan tulee määräytyä työn vaatavuuden sekä henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella. Varsinkin jälkimmäisen onnistumiseen liittyy saumattomasti kehityskeskustelujen käyminen säännöllisesti esimiehen ja alaisen välillä.

## Asiantuntija usein esimiestään perehtyneempi

Vaativissa asiantuntija- ja esimies-tehtävissä toimiva työntekijä on perehtyneempi omaan osaamisalueeseensa kuin esimiehensä. Siksi kehityskeskusteluissa on tuotava omat vahvuudet erikseen esille, jotta harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä saadaan oikeudenmukaiselle tasolle. Yleiset palkkausperiaatteet, joista työnantajan ja henkilöstön edustajien välisissä neuvotteluissa on mahdollisesti sovittu, eivät vielä riittävästi konkretisoi tulosta yksilötasolla (katso esim. Kuntatiimi 2/2004).

Kehityskeskustelun päätavoite on yleensä yksilön ja organisaation tavoitteiden yhteensovittaminen. Organisaatiolla on tietty strategia tai visio, jonka toteuttamiseksi kaikkien tulisi toimia mahdollisimman tehokkaalla tavalla. Yksilön tavoitteisiin puolestaan kuuluvat usein esimerkiksi mahdollisimman mielekäs työ, tehokkaat

työvälineet sekä oikeudenmukainen korvaus tehdystä työstä.

Kehityskeskustelujen tärkeyttä ei vähennä toimiva, jokapäiväinen kanssakäyminen esimiehen ja alaisen välillä. Kehityskeskustelun erottaa päivittäisestä keskustelusta ainakin sen tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus sekä päätösten kirjaaminen. Kehityskeskustelu tulisi käydä vähintään vuosittain, ja tällöin on hyvä systemaattisesti keskustella myös palkkauksen perusteista.

Palkkausjärjestelmä ei voi olla kannustava, jos palkan suuruutta määräävät tekijät eivät edes ole työntekijän tiedossa. Työtehtävien muuttuessa myös tarvittava osaaminen muuttuu, ja siksi ei riitä, että henkilökohtainen suoriutuminen on kerran arvioitu, vaan tietoja on päivitettävä säännöllisesti. Vastuuta tästä ei kannata sysätä yksinomaan työnantajalle, vaan jokaisen on myös itse huolehdittava omista eduistaan.

## Kunnissa nihkeästi kehityskeskusteluja

Yleisesti hyväksytty lähtökohta on, että säännöllisistä kehityskeskusteluista hyötyvät sekä työntekijä että työnantaja. Tätä vasten onkin yllättävää, kuinka nihkeästi kehityskeskusteluja edelleenkin esimerkiksi kunnissa käydään. Kunnallisen Työmarkkinalaitoksen (KT) kyselyssä 87 % kunnista vastasi käyttävänsä kehityskeskusteluja systemaattisesti, kun taas esimerkiksi Suomen Ekonomiliitto - SEFEn kuntasektorin kyselyssä vain noin puolet (53 %) vastaajista kertoi käyneensä kehityskeskustelun oman esimiehensä kanssa viimeisen vuoden aikana. Kuntien systemaattiset kehityskeskustelut eivät siis ulotu koko henkilöstöön, eivätkä - yllättävää kyllä - edes avainhenkilöstöön.

*Sari Nupponen  
asiamies*

*Suomen Ekonomiliitto - SEFE*

*Kehityskeskustelu tulisi käydä vähintään kerran vuodessa.*



# JUKOn ja KTN:n yhteistyö tiivistyy teknisellä sektorilla

Vuosi sitten solmittiin yhteistyösopimus Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn ja Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN ry:n välillä. Sopimuksen päällimmäisenä tarkoituksena on paikallisen edunvalvonnan vahvistaminen teknisen sopimuksen (TS) alueella.

Vuoden aikana yhteistyö on pikkuhiljaa käynnistynyt. Yhteistyösopimuksen mukaisesti monessa kunnassa KTN:n paikallisyhdistys on jo muuttanut sääntöjään sillä tavalla, että jukolaisten liittojen on mahdollista liittyä niiden jäseneksi.

Alkusyksystä pidettiin ensimmäinen yhteinen jukolaisten ja KTN:läisten luottamusmiesten seminaari Haikossa. Seminaariin oli kutsuttu luottamusmiehet ns. pilottikunnista, joissa yhteistyölle on nähty olevan tarvetta. Seminaari avasi keskustelun yhteistyösopimuksen ongelmista ja mahdollisuuksista. Ongelmaksi nähtiin, että jukolaiseen kulttuuriin ei kuulu aktiivinen luottamusmiestoiminta. Myös paikallisyhdistyksen nimi koettiin ongelmaksi. Nimethän ovat "KTN:n" paikallisyhdistyksiä.

Mahdollisuutena nähtiin se, että paikallistason osaaminen kasvaa ja että yhdessä ollaan enemmän eli edunvalvonta tehostuu. Koettiin, että TS-sopimusta voidaan kehittää paikallisesti vastaamaan paremmin koulutettujen asiantuntijoiden vaatimuksia vastaavaksi. Pidettiin tärkeänä, että yhteinen avoin keskustelu aloitetaan paikallistasolla ja että yhteisiä tilaisuuksi järjestetään paikallisen TS-sopimuksen kehittämiseksi. Jukolaiset TS-jäsenet täytyy kartoittaa ja informoida, ja tämä on luottamusmiesten ja liittojen tehtävä.

Seuraava vaihe on jukolaisten liittojen liittyminen ko. yhdistyksiin. Samassa yhteydessä on mietittävä yhdistyksille uudet nimet. Nimien tulisi olla neutraaleja, esim. kuntateknisten yhdistys tms. Jukolaisten liit-

tojen liittyminen näihin paikallisyhdistyksiin tarkoittaa sitä, että JUKOLle tulee yhdistyksen hallitukseen edustus. Tämän jälkeen voidaan nimetä yhteiset neuvottelijat ja luottamusmiehet TS-alueelle ko. kunnassa. Tällainen luottamusmies edustaa koko paikallisyhdistyksen piiriin kuuluvien liittojen jäsenkenttää TS-sopimuksen alalla.

Yhteisissä paikallisyhdistyksissä asetetaan neuvottelutavoitteet yhdessä, käydään paikallisneuvottelut yhdessä ja päätetään paikallisten neuvottelujen tuloksen hyväksymisestä yhdessä. Näin lisäntyy neuvotteluvoima ja luottamusmiehen asema vahvistuu.

## Vuoden 2005 koulutus

Yhteistyösopimuksen mukainen puheenjohtajatason tapaaminen on pidetty marraskuussa, ja ensi vuoden yhteisistä koulutustilaisuuksista on sovittu.

Uusi "Haikko" pidetään 14.-15.4. Tähän seminaariin kutsutaan taas pilottikuntien luottamusmiehet keskustelemaan ja kehittämään yhteistyön käytännön kuvioita.

Lisäksi järjestetään yhteisesti neljän päivän TS-peruskurssit sekä keväällä että syksyllä. Päivämäärät ovat 16.-19.5. ja 5.-8.9. Nämä ovat luottamusmiehille koulutussopimuksen mukaisesti palkallista koulutusta.

Muistathan lisäksi JUKOn omat luottamusmiesten TS-neuvottelupäivät, jotka pidetään 16.-17.2. ja 26.-27.10.

Tällä hetkellä käydään TS-neuvotteluja kuntatyönantajan kanssa. JUKO ja KTN ovat käyneet sopimustavoitteitaan läpi yhdessä ja ne ovat yhteisneväiset.

Anja Helin  
asiamies

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK 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, 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, työsuhdelakimies  
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