

2 / 2014

KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE

KESÄKUU

KUVA: SHUTTERSTOCK



- Kiireinen neuvottelukevät** sivu 1
Vuosilomasäädökset muuttuivat kunnalla – palkkakuitti voi yllättää sivu 2
Sopu ensi vuoden korotuksista sivu 3
Vuorotteluvapaan ehtoihin tulossa tiukennuksia sivu 4
Teknisten sektorin kuulumisia – Uutta voimaa edunvalvontaan sivu 5

PÄÄKIRJOITUS

Kiireinen neuvottelukevät

Kuntasektorin neuvottelijoita ovat tänä keväänä pitäneet kiireisinä sekä neuvottelujärjestelmää että KVTES-sopimuksen jaksotyöaikaa ja palkkahinnoittelua koskevat neuvottelut. Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisissa kunta-alan neuvotteluissa sovittiin, että kyseiset neuvottelut on käytävä päättyneen toukokuun loppuun mennessä. Samalla sovittiin vuoden 2015 palkankorotuksen kohdentamisesta.

Neuvottelujärjestelmän uudistaminen toi kaksi merkittävää muutosta. Tehy palasi kuntasektorin neuvottelujärjestelmään ja Tekniikka ja Terveys KTN liittyi Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn jäseneksi. Muutoksista tarkemmin Kai-Tapani Wahlbergin artikkelissa.

KVTES-sopimuksen jaksotyöaikaa ja palkkahinnoittelua koskevat neuvottelut saatiin myös päätökseen. Tuloksesta hyötyvät tarkasteltujen palkkahinnoitteluliitteiden piirissä

olevat ja jaksotyöaikaa tekevät kuntatyöntekijät. Muille ei tule palkankorotusta vuonna 2015. Muutoksista tarkemmin artikkelissa ”Sopu ensi vuoden korotuksista”.

Kuntatiimi toivotta mukavaa kesää ja rentouttavaa loma-aikaa lukijoilleen!



Jaakko Korpisaari
kuntasektorin asiamies
Akavan Erityisalat

**KVTES-sopimuksen 1.7.2014 palkankorotus on
20 euroa tehtäväkohtaiseen palkkaan.
Korotus nostaa tehtäväkohtaisesta palkasta laskettavia kokemuslisä.**

Vuosilomasäädökset muuttuivat kunnalla – palkkakuitti voi yllättää

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) vuosilomaluvun määräyksiä on muutettu vastaamaan vuosilomalaissa tapahtuneita muutoksia. Vuosilomalain muutosten taustalla on työaikadirektiivin tulkinta.

Lomalla sairastunut voi nyt siirtää loman myöhempään ajankohtaan ja loma-ajan palkka määräytyy lomanmääräytymisvuoden työajan mukaan. KVTES:n muutokset tulivat määräykseen vuosiloman siirtämisestä ja säästämisestä sekä vuosilomapalkasta ja lomakorvauksesta.

Lomapalkka voi olla suurempi tai pienempi kuin normaali palkka

Määräykseen tuli uusi termi, lomanmääräytymisvuoden keskimääräinen työaikaprosentti. Tämä koskee henkilöitä, joilla työaika muuttuu lomanmääräytymisvuoden aikana esimerkiksi osa-aikaeläkkeen tai osittaisen hoitovapaan vuoksi. Kun työaika muuttuu osa-aikaiseksi, osa-aikaisuuden määrä muuttuu tai henkilö palaa takaisin kokoaikaiseksi, hänelle lasketaan lomanmääräytymisvuoden 1.4.–31.3. ajalle keskimääräinen työaikaprosentti.

Esimerkki. Mikäli henkilön työaika muuttuu kokoaikaisesta 100 prosentin työajasta 60 prosentin työaikaan puolessa välissä lomanmääräytymisvuotta, on hänen keskimääräinen työaika-prosenttinsa sille lomanmääräytymisvuodelle 80 prosenttia. Lomapalkka lasketaan kertomalla ensimmäisen vuosilomapäivän varsinaisen palkka keskimääräisellä työaikaprosentilla.

Tämä johtaa siihen, että jos henkilön työaika muuttuu osa-aikaiseksi kesken lomanmääräytymisvuoden,

maksetaan hänelle korkeampaa lomapalkkaa kuin lomakauden työajan palkan perusteella laskettaisiin. Jos henkilö taas palaa kokoaikatyöhön kesken lomanmääräytymisvuoden, maksetaan hänelle lomakaudella matalampaa lomapalkkaa kuin lomallelähtöhetken työajan perusteella maksettaisiin. Mikäli henkilön työaika on pysynyt koko lomanmääräytymisvuoden muuttumattomana, käytetään kuten ennenkin lomapalkan laskemisessa ensimmäisen vuosilomapäivän varsinaista palkkaa.

Joskus lomapalkkaa korjataan jälkikäteen

Vuosiloma voidaan erityistapauksessa pitää jo etukäteen lomanmääräytymisvuoden aikana ennen lomakauden alkua 1.1.–30.4. Mikäli viranhaltijan/työntekijän työaika ja vastaavasti palkka muuttuu loman pitämisen jälkeen ennen lomanmääräytymisvuoden päättymistä 30.4., vuosilomapalkka lasketaan uudelleen ja korjataan oikeaksi jälkikäteen. Tästä johtuen voidaan maksaa ylimääräinen korvaus tai peräliikaa maksettu osuus takaisin seuraavassa palkanmaksussa.

Lomakorvaus ja säästövapaat työajan muuttuessa

Mikäli palvelussuhteen päättyessä on vuosilomia pitämättä, maksetaan niistä lomakorvaus käyttämällä laskemisa-jankohdan varsinaista kuukausipalkkaa. Jos korvattavissa vuosilomissa on keskimääräisen työaikaprosentin avulla laskettuja vuosilomapalkkoja, käytetään näiden lomapäivien loma-

korvausta laskiessa samaa keskimääräistä työaikaprosenttia kuukausipalkkaan.

Kuntasektorilla voi säästää 15 vuosilomapäivää ylittävän osuuden lomakautta seuraavan lomakauden jälkeen pidettäväksi, esimerkiksi kesän 2014 lomista 1.10.2015 alkaen pidettäväksi. Mikäli henkilön työaika muuttuu olennaisesti ennen säästövapaiden pitämistä, menevät nämä pitämättä jääneet säästövapaat lomakorvauksena maksuun. Lomakorvaus maksetaan ennen työajan muutosta olleen varsinaisen palkan perusteella. Mikäli säästövapaa taas on kerätty lomanmääräytymisvuodelta, jonka lomapalkkaa varten määritetään keskimääräinen työaikaprosentti, käytetään samaa prosenttia myös säästövapaapäivien korvauksen yhteydessä.

Vuosiloman siirtämisen säännökset ovat olleet voimassa 1.3.2014 alkaen koskien siirrettävää vuosilomaa ja säästövapaa. Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen uudistuneita säännöksiä noudatetaan 1.4.2013 alkaneen lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittuihin lomiin eli muun muassa tämän vuoden kesälomiin. ■

Suvi Liikkanen

asiamies

Luonnontieteiden Akateemisten
liitto LAL

Sopu ensi vuoden korotuksista

Kuntasektorin pääsopijajärjestöt ja työnantajajärjestö KT Kuntatyönantajat saavuttivat kesäkuun alussa sovun vuoden 2015 palkankorotuksista. Kyseessä on työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisen KVTES-sopimuksen 1.7.2015 maksettavan 0,3 prosentin palkankorotuserän kohdennus.

Neuvottelutulos sisältää KVTES:n tiettyjen palkkahinnoitteluliitteiden sekä terveydenhoitoalaa koskevan jaksotyöajan määräysten uudistamisen. Samassa yhteydessä sovittiin kuntasektorin sopimusjärjestelmän muutoksista.

Ei yleiskorotusta 2015

Vuoden 2015 palkankorotuserä 0,3 prosenttia päätettiin kohdentaa tiettyjen epäkohtien poistamiseen. Jo syksyn 2013 työllisyys- ja kasvusopimusta seuranneissa kunta-alan neuvotteluissa käytettiin osa palkankorotusvarasta vuosilomamääräysten uudistamiseen.

Nyt sovittiin loppuerän käytöstä. Tuloksesta hyötyvät tarkasteltujen palkkahinnoitteluliitteiden piirissä olevat ja jaksotyöaikaan tekevät kunta-työntekijät. Muille ei tule palkankorotusta vuonna 2015.

Palkankorotuserän kohdentamiseen päädyttiin, koska yleiskorotuksena 0,3 prosentin korotus olisi ollut vähäinen. Esimerkiksi 3 000 euron kuukausipalkkaan se olisi merkinnyt 9 euron korotusta.

Palkkahinnoittelun uudistaminen

KVTES:n palkkahinnoittelua on uudistettu vuoden 2013 syksyllä alkaneella työryhmätyöllä. Työryhmä käsitteli seuraavia KVTES-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteitä

- 1 Kunnan johto ja sisäisen palvelutoiminnan henkilöstö
- 2 Sivistystoimen henkilöstö
- 7 Maataloushenkilöstö
- 8 Muu henkilöstö

Kaikkiaan KVTES-sopimuksessa on kahdeksan hinnoitteluliitettä. Palkkahinnoitteluliitteitä on uudistettu vähitellen. Nyt tarkastelussa olleisiin

palkkahinnoitteluliitteisiin on tehty aiemmin vain vähäisiä muutoksia.

KVTES-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteissä määritetään palkkahinnoittelukohtaan vähimmäisperuspalkka. Se tarkoittaa kansallisesti maksettavaa alinta mahdollista tehtäväkohtaista palkkaa. Palkkahinnoittelukohtadassa määritetään, mitä tehtäviä tai ammattiryhmiä ko. hinnoittelukohta koskee, mikä on asemapalkka (johto, esimies, asiantuntija, ammattitehtävä, peruspalvelutehtävä) ja mitä koulutusta hinnoittelukohtadassa edellytetään.

Millainen uudistus tuli?

Yleistä

- Hyvä, että palkkahinnoitteluliitteiden uudistaminen eteni.
- Kuntatiimin liitoille keskeisiä ovat KVTES:n palkkahinnoitteluliitteet 1 (Hallinto) ja 2 (Sivistystoimi).
- Palkkahinnoittelun vähimmäispalkat nousivat reilusti. Se on hyvä saavutus nykyisen matalan palkankorotustason aikana.
- Palkkahinnoittelun vähimmäispalkkojen nostaminen ei nosta kaikkien ko. hinnoittelun piirissä olevien palkkoja, vaan vain alarajalla tai sitä lähellä olevien palkkoja.

Tarkemmin liitekohtaisista uudistuksista

KVTES palkkahinnoitteluliite 1 Hallinto

- Hinnoittelukohta ”kunnan johto ja hallinto” hinnoittelun ulkopuolelle.
- Uusi palkkahinnoittelukohta: Hallinnon eräät asiantuntijatehtävät (01AS1040): Mukana edustamamme ammattinimikkeitä: suunnittelija, koulutussuunnittelija, taloussuunnittelija, henkilöstösuunnittelija, kehittämisen asiantuntija, kääntäjä, tiedottaja, viestinnäsuunnittelija.

KVTES palkkahinnoitteluliite 2 Sivistystoimi

- Laitosten ylin johto hinnoittelun ulkopuolelle, mm. kirjastotoimen-, museotoimen-, kulttuuritoimen-, liikuntatoimen-, nuorisotoimen- ja vapaa-aikatoimenjohtaja.

Kirjastopalvelut

- Kirjastotoimen porrastus suunnitteen entinen.
- Poistettu asukasluukuun ja lainausmääriin liittyvät hinnoittelumääräykset.
- Asiantuntijatehtävissä: Tehtävät edellyttävät soveltuvaan ylempää korkeakoulututkintoa.
- Palkkahinnoittelun alarajaa nostettu.

Museopalvelut

- Konservattorit museopalvelujen ammattitehtäviin. Soveltamisohjeeseen seuraava tarkentava teksti: Koulutus: Mikäli palkkahinnoittelukohtaan kuuluvalta edellytetään korkeampaa koulutustasoa kuin mitä on palkkahinnoittelukohtadassa todettu, on tämä yleensä osoitus siitä, että myös tehtävien vaativuus edellyttää selvästi peruspalkkaa korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa. Esimerkiksi palkkahinnoittelukohtadassa 02MUS060 olevalta konservattorilta edellytetään ammattikorkeakoulututkintoa. Ks. KVTES:n palkkausluvun 9 § 1 momentin soveltamisohjeen kohta 3.1 Koulutus
- Museotoimen henkilöstömäärä on niin pieni, ettei siihen saatu useampaa hinnoittelukohtaa.
- Palkkahinnoittelun alarajaa nostettu.

Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisosekä vapaa-aikapalvelut

- Aiempi yksi palkkahinnoittelukohta saatiin hajotettua kolmeen eri tasoon: johto- ja esimiestehtävät, vaativat ammattitehtävät, ammattitehtävät.
- Kuntatyönantaja ei suostunut siihen, että uusia palkkahinnoittelukohtia olisi tullut vielä lisää (esityksemme asiantuntijatehtävistä). Muut pääsopijajärjestöt (etenkin Kunta-alan Unioni [JYTY ja JHL]) vaativat pätevyysvaatimuksien lieventämistä. Ei nosta ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita selkeästi omaksi ryhmäkseen.
- Palkkahinnoittelun alarajaa nostettu ja muodostettu uusille palkkahinnoittelukohtalle alarajat. ■

Vuorotteluvapaan ehtoihin tulossa tiukennuksia

Vuorotteluvapaalle pääsee jatkossa vasta 16 vuoden työhistorialla.

Vuorotteluvapaa on järjestely, jossa työntekijä työnantajansa kanssa tekemänsä vuorottelusopimuksen mukaisesti jää määräaikaisesti vapaalle ja jossa työnantaja sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työ- ja elinkeinotoimistossa työtömänä työnhakijana olevan henkilön.

Vuorottelijalla on oikeus vuorottelukorvaukseen vuorotteluvapaan ajalta. Vuorottelukorvauksen suuruus on 70 prosenttia siitä työttömyyspäivärahasta, johon henkilöllä olisi oikeus työttömäksi jäädessään. Korvaus on 80 prosenttia, jos vuorottelijalla on vähintään 25 vuoden työhistoria ennen vapaan alkamista. Korvaus on veronalaista tuloa. Vuorotteluvapaa-järjestelmä on ollut eri muodoissaan käytössä vuodesta 1996 lähtien.

Maaliskuussa 2014 valmistuneessa työ- ja elinkeinoministeriön työryhmämietinnössä vuorotteluvapaan

ehtoihin esitettiin useita tiukennuksia. Maan hallitus antoi eduskunnalle 10.4.2014 työryhmämietintöön pohjautuvan lakiesityksen HE 36/2014, joka tätä artikkelia kirjoitettaessa näyttää menevän eduskunnassa läpi ilman sisällöllisiä muutoksia.

Vuorotteluvapaalle voisi jatkossa päästä vasta 16 vuoden työhistorian (nykyisin 10 vuotta) jälkeen eikä siltä voisi enää jäädä suoraan eläkkeelle.

Vuorotteluvapaalle jäävälle asetettaisiin tällä hetkellä 60 vuoden yläikäraja. Kyseinen ikäraja olisi jatkossa sidottu työeläkelainsäädäntöön. Yläikäraja koskisi vuonna 1957 ja sen jälkeen syntyneitä.

Lisäksi lakia ehdotetaan muutettavaksi niin, että työssäoloaikaan lasketaan myös sellainen työssäoloaika tai työssäoloaikaan rinnastettava aika, jonka henkilö on ollut vakuutettuna Euroopan unionin jäsenvaltiossa, Eu-

roopan talousalueeseen kuuluvassa valtiossa (Islanti, Liechtenstein, Norja) tai Sveitsissä.

Sijaisen työttömyysetho tiukentuu

Vuorotteluvapaan sijaiseksi palkattavalta edellytettäisiin vähintään 90 kalenteripäivän pituista työttömyyttä. Työttömyyden kesto laskettaisiin vuorotteluvapaan alkamista edeltäneen 14 kuukauden ajalta. Työttömyysetho ei koskisi alle 30-vuotiaita työttömiä työnhakijoita, joiden ammatti- tai korkeakoulututkinnon suorittamisesta on kulunut enintään vuosi. Yhden päivän työttömyys riittäisi myös, jos sijainen on vuorotteluvapaan alkaessa alle 25-vuotias tai yli 55-vuotias. Tällä hetkellä laissa ei ole määritelty sijaisen työttömyyden vähimmäiskesto.

Vuorotteluvapaan kesto nousisi 100–360 kalenteripäivään (nyt 90–359 kalenteripäivää). Vapaan saisi edelleen käyttää, miten haluaa. Tulevaisuudessakin uudelle vuorotteluvapaalle voi jäädä oltuaan viisi vuotta töissä. Vuorotteluvapaasta maksettava korvaus säilyisi myös ennallaan.

Vielä ehtii vanhoilla ehdoilla

Hallituksen esityksen mukaan uuden lain on tarkoitus tulla voimaan 1.9.2014. Jos vuorottelusopimus on tehty ennen ehdotetun lain voimaantuloa ja sopimuksen mukainen vuorotteluvapaa alkaa viimeistään 31 päivänä joulukuuta 2014, vuorotteluvapaaseen sovellettaisiin nykyisiä säännöksiä. Nykyisiä säännöksiä sovellettaisiin myös mainituilla ajanjaksoilla soveltuihin jaksotettuihin vuorotteluvapaisiin. Vuorotteluvapaan muutosten lopullinen voimaantuloaikataulu täsmentyy joka tapauksessa kesään 2014 mennessä. ■

Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut





Kunnallinen teknisen
henkilöstön virka-
ja työehtosopimus

Teknisten sektorin kuulumisia

Uutta voimaa edunvalvontaan

KTN on liittynyt JUKOn jäsenjärjestöksi. Sovitun mukaisesti KTN:n pääsopija-asema päättyy ja tehtäviä jatketaan yhdessä JUKOssa. Pääsopijajärjestöjen kesken on sovittu, että edustettavien määräänsä näin kasvattaneella JUKOlla on käytös- sään sekä neuvottelupöydissä että luottamusmiesten määrässä vastaava voima kuin mikä oli tilanne KTN:n ollessa itsenäinen pääsopijajärjestö.

Teknisen sektorin pääneuvottelupöytäan saamme ensi vuoden alusta toivottaa tervetulleeksi uuden pääsopijajärjestö Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHon neuvottelijan, joka tulee käytän- nössä edustamaan palo- ja pelastushenkilöstöä. Tämä on seura- usta siitä, että Palomiesliitto siirtyi KTN:stä viime vuoden lopulla silloin vielä perusteilla olleeseen KoHoon.

Moni mahtaa nyt miettiä, mitä JUKOn ja KTN:n yhdyntyminen teknisellä sektorilla tarkoittaa? Itse odotan positiivisia muutoksia, vaikka toiminta ei sinänsä perustaltaan juuri muutu. JUKO ja KTN ovat sopineet, että KTN:n nykyiset luottamusmiehet jatkavat JUKOn luottamusmiehinä 31.7.2015 saakka. Tämä jälkeen järjestetään JU- KOn luottamusmiesvaalit, joissa valitaan uusille kausille uudet luottamusmiehet. Odotan näiltä vaaleilta parannuksena sitä, että tekniselle sektorille saadaan enemmän oman alan luottamusmie- hiä. Nykyisin jonkun toisen kunnallisen sopimuksen alainen hen- kilö hoitaa usein myös teknisen sopimuksen edunvalvonnan. En halua arvostella nykyisiä luottamusmiehiä, vaan tuoda esiin sen, että oman alan asiantuntijoilla on jo lähtökohtaisesti parhaat edel- lytykset hoitaa oman alansa edunvalvontaa paikallisella tasolla.

JUKOn ja KTN:n yhdistyminen tuo tekniselle sektorille myös ju- kolaisittain aivan eri painoarvon kuin mitä se aiemmin henkilö- määrällä mitattuna on ollut. Teknisen sektorin jukolaisten määrä kasvaa 9 000 henkilön voimalla, jolloin JUKO edustaa 45 prosent- tia teknisen sopimuksen alaisesta henkilöstöstä. Käytännön elä- mään esimerkiksi keskusneuvottelupöydässä tällä ei kuitenkaan ole paljon vaikutusta, koska yhteisin näkemyksin olemme asioita edistäneet tähänkin saakka. Uskon, että paikallisesti asiat luoviu- tuvat ripeästi yhteisiin näkemyksiin, jos niissä eroja on aiemmin ollut.

Jukolaisten – niin uusien kuin vanhojenkin – on erinomaista jatkaa tästä kokonaisratkaisusta yhdessä eteenpäin! ■

Kai-Tapani Wahlberg

asiames, VT

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestyminen vuonna 2014:
maaliskuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto

LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIEHET

Agronomiliitto

Mari Raininko, neuvottelupäällikkö,
puh. (09) 2511 1642
mari.raininko@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalat

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

Driftenjöröförbundet i Finland rf DIFF

Anne Granat-Jukakoski, toiminnanjohtaja
puh. 040 5519 497
anne.granat-jukakoski@diff.fi
www.diff.fi

Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Suvi Liikkanen, asiamies
puh. (09) 2511 1663
suvi.liikkanen@luonnontieteilijat.fi
www.luonnontieteilijat.fi

Metsänhoitajaliitto

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

Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

Tapani Wahlberg, asiamies,
puh. (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.safa.fi

Suomen Ekonomiliitto SEFE

Antti Leino, asiamies,
puh. 0201299287
antti.leino@sefe.fi
www.sefe.fi

Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö,
puh. (09) 8561 0328
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

Tapani Wahlberg, asiamies,
puh. (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Katariina Tirri-Nuotto, työsuuhdelakimies
puh. 020 155 8810
katariina.tirri-nuotto@tral.fi
www.tral.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Petri Toiviainen,
neuvottelupäällikkö, puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö,
puh. (09) 6226 8510
arja.varis@ykl.fi
www.ykl.fi