

KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE 4/2008



Joulukuu 2008

Sisältö

Edessä muutosten neuvottelukierros	sivu 1
Mikä hinnoittelematon?	sivu 2
Hinnoittelemattomat kattavammin edunvalvonnan piiriin	sivu 2
Ekonomikysely: Hinnoittelujärjestelmä jäsenille epäselvä	sivu 2
Sairaalafyysikko Tapani Korppi-Tommola on lähes tuhannen akavalaisen luottamusmies	sivu 3
JUKOn luottamusmiehet	sivu 4

Edessä muutosten neuvottelukierros

Tällä hetkellä koko suomalainen yhteiskunta on muutoksessa, joka vaikuttaa suuresti myös henkilöstöön kaikilla julkisen sektorin lohkoilla. Oman lisänsä tuovat talouden yleiset uhkakuvat. Niiden osalta tulevaisuus on vielä arvailujen varassa. Maan hallitus ja keskusjärjestöjen edustajat kokoontuvat joulukuun alussa tarkastelemaan tilannetta sopimustoiminnan kannalta. Taloudellinen tilanne on vaikea neuvottelukierrostakin ajatellen.

Myös itse neuvottelutoiminnassa ollaan muutosten edessä. Elinkeinoelämän Keskusliiton linjaukset siitä, että keskitettyjen ratkaisujen aika on ohi, merkitsee myös akavalaisessa kentässä uutta tilannetta. Neuvottelujärjestöjen, Julkisan neuvottelujärjestö JUKOn ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n, asema korostuu. Aiemminkin on toki käyty ns. liittokierroksia, mutta jatkossa eivät pohjana olisi enää keskusjärjestöjen käymät tunnustelutkaan.

Julkisen sektorin voimassa olevat

sopimukset päättyvät kaikki kolme 31.1.2010. Merkittävää neuvottelutoiminnan kannalta on ilmeisestikin jo se, miten keväällä käytävät teknologiateollisuuden neuvottelut etenevät. Ensimmäinen yksityissektorin sopimus luo helposti pohjaa myös julkisen sektorin kierrokselle.

Kuntasektorilla on menossa kuntien yhdistämishankkeet, jotka vaikuttavat myös laajasti henkilöstöön - sekä tehtäviin että sijoittumiseen. Keskustasolla on edelleen esillä kunnallisen pääsopimuksen neuvottelut ja erityisesti Tehyn asema.

Seuraava neuvottelukierros lähestyy. Kaikilla sopimusaloilla on edessä jokaisen neuvottelukierroksen vaatima työtaistelunvalmiuden tiivistäminen. Järjestöillä tulee olla kunnossa oleva valmius puolustaa omia oikeutettuja vaatimuksiaan ja omia asemiaan. Tämä koskee kaikkia järjestöjä.

Neuvottelukierroksen haasteita käsiteltiin JUKOn hallituksen järjestämässä kehittämisseminaarissa

marraskuun alussa. Yhteisesti todettiin, että muutokset toimintakentässä ovat haasteellisia. JUKOn tulee edelleen kehittää yhteistyötä ja organisaatiota vastaamaan näihin haasteisiin.



*Esa Eriksson
asiamies
Suomen
Lakimiesliitto*

Mikä hinnoittelematon?

Moni kuntasektorin akavalainen toimii ammatissa, jota ei ole sopimuksessa hinnoiteltu. Mitä tarkoitetaan, kun puhutaan hinnoittelemisesta tai toisaalta hinnoittelun ulkopuolisista?

Hinnoittelemisella tarkoitetaan sitä, että KVTES-sopimuksen palkkahinnoittelulitteissa on määritetty vähimmäisperuspalkkatietyille ammattiryhmille. Näitä hinnoiteltuja ovat esimerkiksi hallinnon, sivistystoimen, terveydenhuollon, sosiaalitoimen, päivähoidon, ruokapalvelun ja peruspalvelujen eri ammattiryhmät.

Ammattiryhmittäiset palkat ilmoitetaan hinnoittelukohdissa. Niissä ilmoitetaan, mitä tasoa kyseisen ammattiryhmän palkkauksessa on vähintään noudatettava. Kyse on alarajasta.

Useimmiten kunnissa ja kuntayhtymissä maksetaan huomattavasti alarajaa korkeampia palkkoja. Palkallisen tehtävän vaativuuden arvioinnin perusteella eri vaativuuden omaavista työtehtävistä maksetaan erilaista tehtäväkohtaista palkkaa.

Hinnoittelematon on ammatti, jota ei ole määritetty KVTES-sopi-

muksen palkkahinnoittelulitteissa. Hinnoittelemattomien ryhmään kuuluvat ammatit ovat saattaneet olla alun perinkin sellaisia, ettei niille ole hinnoittelukohtaa (esim. projektityöt). Osa ammateista on siirretty pois hinnoittelusta, koska ammattiryhmä on niin pieni tai esim. ammattiliitto on katsonut, että palkkahinnoittelun ulkopuolella ryhmällä on paremmat mahdollisuudet hyvään palkkakehitykseen.

Myös työnantaja on käyttänyt hinnoittelusta irrottamista, kun on ollut tarvetta väljempään palkkahinnoitteluun esim. uuden ammattiryhmän syntyessä. Esimerkiksi kirjastoalalla informaattikkojen ammattiryhmä erkaantui kirjastonhoitajan perustehtävästä työtehtäviltään vaativampina ja palkkaukseltaan parempina.

Hinnoittelemattoman ammatin palkkaus määritetään paikallisesti työnantajan toimesta. KVTES-so-

pimuksen palkkaus-luvussa olevia määräyksiä palkkauksen perusteista sovelletaan kuitenkin myös hinnoittelemattomiin.

Myös hinnoittelemattomien ammattien kohdalla palkkauksen on perustuttava tehtävän vaativuuden arviointiin. Palkkatasoa määritettäessä voidaan vertailuryhmäksi ottaa esimerkiksi palkkahinnoittelussa oleva vertailukelpoinen ammattiryhmä. Esimiesten ja alaisten palkkasuhteen on oltava oikea. Kun lisätehtävä tai -vastuu lisää tehtävän vaativuutta, se on otettava huomioon tehtäväkohtaisessa palkassa. ■

*Jaakko Korpisaari
asiames
Akavan Erityisalat*

Hinnoittelemattomat kattavammin edunvalvonnan piiriin

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n KVTES-sopimusalan kysymyksiin keskittynyt jaosto teki kyselyn liittojen ns. hinnoittelemattomista nimikkeistä kesällä 2008.

Esille nousi kaksi hinnoittelemattomien ammattiryhmiä koskevaa edunvalvonnallista ongelmaa. Hinnoittelemattomiin ei ole aina kohdennettu sopimuksen mukaisia harkinnanvaraisia järjestelyeriä. Toiseksi yhteys JUKOn luottamusmiesjärjestelmään on ollut heikko. Kysely osoittaa, että liitoilla on vielä työtä, jotta myös hinnoittelemattomat pääsevät kattavasti edunvalvonnan piiriin.

On kuitenkin huomattava, että suurella osalla hinnoittelemattomista ei ilmennyt erityisiä edunvalvonnallisia ongelmia.

Kyselyn perusteella 15 liitolla oli KVTES-sopimusalueella hinnoittelemattomia ammattiryhmiä. Ammattinimikkeitä löytyi satoja, yksin Akavan Erityisalojen kuntasektorin jäsenistön piirissä on yli 500 hinnoittelematonta ammattinimikettä.

Suurimmat hinnoittelemattomat ammattiryhmät ovat hallinnon eri ammattiryhmät, mm. projektityöntekijät, suunnittelijat, tutkijat, viestinnän eri tehtävät, ravitsemusterapeutit, kemistit ja kuntayhtymissä sairaalafysikot.

Hinnoittelemattomina oli liittojen laskelmien mukaan noin 8 500 jäsentä. JUKOn jäsenliittojen jäseniä on KVTES-sopimusalueella kaikkiaan noin 30 000.

Jaakko Korpisaari

Ekonomikysely:

Hinnoittelujärjestelmä

Suomen Ekonomiliitto toteutti vuoden 2008 loka-marraskuussa kyselyn kuntasektorilla työskenteleville jäsenilleen. Kyselyssä selvitettiin palkkaukseen, työhyvinvointiin sekä työaikoihin liittyviä asioita.

40 % vastaajista ei osannut sanoa kuuluvatko he OVTES:n tai KVTES:n mukaiseen hinnoitteluryhmään. 14 % vastaajista ei tuntenut sisältöjä, vaikka palkkauksen perusteet oli määritelty. Lisäksi 10 % vastaajista ilmoitti, ettei heidän palkkauksensa perusteita ollut määritelty lainkaan.

Osaltaan tätä ongelmaa selittää varsin laaja käytetty nimikkeistö. Vastaajat ilmoittivat yhteensä lähes 130 eri ammattinimikettä. Varsin tyyppillistä vaativaa asiantuntijatyötä tekevälle akavalaiselle oli myös se, että huomattava osa vastaajista (81 %) ilmoitti tekevänsä työtä, jota ei kirjata työaikakirjanpitoon.

Johtaminen ja palkkaus haasteita

Johtaminen, palkkaus sekä työn määrä nousivat selkeästi suurimmiksi kehittämis-

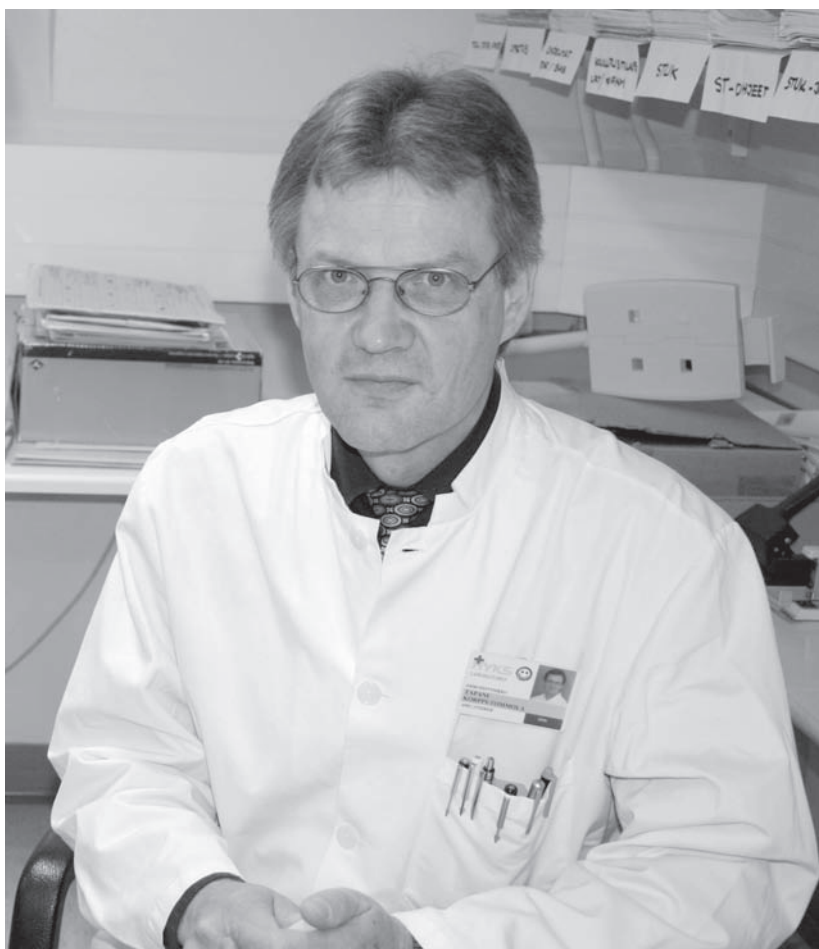
Sairaalafysikko Tapani Korppi-Tommola on

Lähes tuhannen akavalaisen luottamusmies

Tapani Korppi-Tommola on TEKin historian ensimmäinen akavalaisen Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestön eli JUKOn pääluottamusmies. Erikoissairaalafysikko koordinoi HUS:ssa yli 950 akavalaisen edunvalvontaa.

Kun on viime aikoina lukenut pääkaupunkiseudun lehtiä, ei ensimmäisenä tulisi mieleen hakeutua HUS:iin töihin. Ulkopuoliselle syntyy kuva jatkuvasta muutoksesta, alibudjetoidusta taloudesta, huonosti toimivasta henkilöstöhallinnosta, kiistoista ja jopa riitelystä.

– Kokonaisuus on jo nyt aivan liian suuri ja siksi vaikeasti johdettavissa. Vuosituhannen alun laaja HUS-fuusio työllistää edelleenkin, esimerkiksi palkkojen harmoni-



KUVA MARKETTA HARINEN

Jäsenille epäselvä

kohteiksi, joiden avulla voitaisiin parantaa työssä viihtyvyyttä. Hinnoitetuilla jäsenillä esille nousi eritoten palkkauksen tärkeys. Kun vastaajia pyydettiin nimeämään kolme tärkeintä kehittämiskohdetta, hinnoitelluista 61 % nosti esille kilpailukykyisen palkan. Hinnoittelemattomista ”vain” 48 % nosti palkkauksen kolmen kärkeen.

Vastaajista 79 % oli sitä mieltä, että ekonomikoulutus antaa riittävät valmiudet toimia kuntasektorilla. Vaikkakin usea vastaaja piti työmäärää jatkuvasti tai ajoittain liian suurena, silti lähes 80 % oli valmiita suosittelemaan kuntasektoria vasta valmistuneelle ekonomille. Yleisesti ottaen vastaajat arvostivat kuntasektorin edunvalvontaa ja toivoivat edunvalvonnan keskittyvän erityisesti palkkaukseen liittyviin kysymyksiin.

Ekonomikyselyyn vastasi 407 jäsentä, mikä on noin 30 % SEFEn kuntasektorin jäsenistöstä. ■

Ville Väärälä

sointi on kesken. Säästöjä piti tulla, mutta ne ovat jääneet kauaksi oletetusta. Nykyinenkin organisaatiomyllerrys on melkoinen luottamushenkilöiden työllistäjä, Tapani Korppi-Tommola kuvaa.

Hän suunnittelee lähtevänsä muutaman vuoden päästä ansaitulle eläkkeelle, ellei tilannetta saada nopeasti hallintaan ja rauhoittumaan. Silloin voisi ajatella töissä jatkamistakin.

On Korppi-Tommolalla silti myös hyvää kerrottavaa: edunvalvonnassa on edetty. Nyt yleisen kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluvilla akavalaisilla on HUS:ssa oma pääluottamusmies, varapääluotta-

– *Kokemusta ja koulutusta on arvostettava. Ne ovat erityisesti akavalaisille tärkeitä kriteereitä työn vaativuuden arvioinnissa, sanoo HUS:n jukolainen pääluottamusmies Tapani Korppi-Tommola.*

musmies ja kolme vastaavaa luottamusmiestä varoineen. Aiemmin lääkäripääluottamusmies on koordinoinut myös muiden akavalaisen edunvalvontaa.

– Edunvalvontatyön tehostamisen kannalta oli välttämätöntä luoda oma, pääluottamusmiehen johtama edunvalvontajärjestelmä myös KVTES-puolen akavalaisille. Tavoitteena on ollut saada mahdollisimman laaja asiantuntemus

mukaan neuvottelupöytiin, Korppi-Tommola kertoo.

KVTES:iä sovelletaan HUS:ssa yli sataan erilaiseen ammattinimikkeeseen ja lähestyhanteen akavalaiseen. Luottamusmiehet ryhmittelivät heidät kolmeen eri luottamuspiiriin ja siinä jaossa Korppi-Tommola sai valvottavakseen tutkimushenkilökunnan ja yliopistotasaisen tutkinnon suorittaneen henkilökunnan edut. Pääluottamusmiehenä hän koordinoi koko KVTES-joukon edunvalvontaa.

KVTES:in hinnoittelusta vapautetut ammattiryhmät ovat paitsi markkinavoimien auttamana myös tehtävien vaatavuuden arvioinnin myötä saaneet palkkakuoppaansa täytettä.

- Virkaehtosopimuksen mukaan palkanmaksun peruste on tehtävien vaatavuuden arvioinnissa. Se pitää tehdä kaikille työntekijöille. Kokemusta ja koulutusta on myös arvostettava, sillä ne ovat erityisesti akavalaisille tärkeitä kriteereitä työn vaatavuuden arvioinnissa.

Tulosta on syntynyt. Pitkän taistelun jälkeen esimerkiksi valtaosa HUS:in sairaalafysikoista on vihdoin rinnastettu työn vaatavuudeltaan ja palkkaukseltaan erikois-

lääkäreihin. Korppi-Tommola on jaksanut olla sitkeä.

- Välistä olen joutunut sanomaan asioista melko suoraan meidän päättäjille. Tarvittaessa olen tiukka neuvottelija. Diplomatiaa ja pelisilmää tarvitaan myös, Korppi-Tommola sanoo.

Muualla maassa asiat eivät ole sujuneet aivan yhtä hyvin.

Vaikka sairaalafysikoiden koulutus kestää 12 vuotta ja tämä pieni joukko tekee poikkeuksellisen vaativaa ja erityistä osaamista vaativaa työtä, rinnastus erikoislääkäreihin ei vanhan käytännön mukaisesti ole vielä palautunut kaikissa sairaaloissa. Se harmittaa ja motivoi TEKin rekisteröityä Sairaalafysikot-järjestöä.

- Uskon kyllä, että HUS:n esimerkkiä seuraten asiat tulevat vähitellen kuntoon muuallakin, Korppi-Tommola arvelee. ■

Marketta Harinen

Tiedottaja, toimittaja

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

JUKOn luottamusmiehet

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n kolmivuotinen luottamusmieskausi on ajalla 1.8.2008-31.7.2011. JUKOlla on kunnissa ja kuntayhtymissä 1 659 luottamusmiestä, joista pääluottamusmiehen asemassa on 596. Varamiehet mukaan laskettuna JUKOn kuntasektorin luottamusjärjestelmässä on mukana 2 749 koulutettua asiantuntijaa.

Kuntatiimiä julkaisevan 12 liiton jäsenistä JUKOn kuntasektorin luottamusmiehinä on 153. Eri liitoilla on luottamusmiehiä seuraavasti: Akavan Erityisalat 86 kpl, Tekniikan akateemisten liitto TEK 18 kpl, Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVAL 12 kpl, Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL 10 kpl, Suomen Arkkitehtiliitto SAFA 7 kpl, Suomen Ekonomiliitto SEFE 6 kpl, Suomen Lakimiesliitto SLML 6 kpl, Agronomiliitto 4 kpl, Tradenomiliitto TRAL 2 kpl ja Ympäristöasiantuntijoiden Keskusliitto YKL 2 kpl.

Yhteyden oman työpaikkasi luottamusmieheen saat oman työpaikkasi henkilöstöhallinnon kautta tai oman liittosi asiamieheltä. Ota yhteyttä!

LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIEHET

Agronomiliitto

Mari Raininko, asiamies
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

Driftingenjöröförbundet i Finland rf DIFF

Erik Karlberg, verksamhetsledare
tel. (09) 47 677 346
erik.karlberg@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

Sirpa Pasula, työsuhteasiamies
puh. (09) 5844 4206
sirpa.pasula@safa.fi
www.safa.fi

Suomen Ekonomiliitto SEFE

Johanna Lähteenmäki, asiamies
puh. 0201 299 287
johanna.lahteenmaki@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 TRAL

Sanna Knuuti, työsuhdelakimies
puh. 020 155 8808
sanna.knuuti@tradenomiliitto.fi
www.tradenomiliitto.fi

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

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