

13.11.2002

1 (5)

KUNNALLISEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMISTOIMENPITEITÄ VUOSINA 2003–2007

1

Lähtökohdat

Sopijaosapuolet ovat todenneet vuonna 2000 virka- ja työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä, että osapuolilla on yhteinen pyrkimys säilyttää kunnallisten työpaikkojen kilpailukyky ja turvata pätevän henkilöstön saatavuus tulevina vuosina ja että osapuolet käynnistävät tilastollisen selvityksen kunta-alan palkkatasosta ja palvelussuhteen ehdoista verrattuna yleisiin työmarkkinoihin.

Tämä tilastollinen selvitys valmistui joulukuussa 2001. Selvityksen perusteella kuntien ja kuntayhtymien palkat ovat keskimäärin noin 7–8 % pienempiä kuin yleisten työmarkkinoiden palkat vastaavissa ammateissa. Uudellamaalla palkkaero oli suurin ja Pohjois-Suomessa pienin. Vertailussa ei ole otettu huomioon kuntasektorin yleisiä työmarkkinoita lyhyempää vuosityöaikaa eikä muita palvelussuhteeseen liittyviä eroja.

Kilpailu työvoimasta kiristyy lähivuosina, kun ns. suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle. Kuntasektorilta arvioidaan jäävän eläkkeelle yli kolmannes henkilöstöstä vuosina 2001–2010. Kunnallisten työnantajien on huolehdittava kunnallisten työpaikkojen kilpailukykyä ja ryhdyttävä tarpeen vaatiin toimenpiteisiin palkka- ja muussa henkilöstöpolitiikassa.

2

Palkkausjärjestelmän kehittämistoimenpiteet

Vuosien 2001–2002 kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa on sovittu erilaisista palkkausjärjestelmien uudistamistoimenpiteistä. Palkkausjärjestelmien uudistamista ja kehittämistä jatketaan strategista johtamista tukevilla toimenpiteillä seuraavasti:

2.1

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)

2.1.1

Pyritään kaikin käytettävissä olevin keinoin parantamaan kuntien ja kuntayhtymien valmiuksia palkkaus uudistuksen toteuttamiseen, johon kuuluvat olennaisina osina palkkaryhmittäin tapahtuva tehtävien vaatavuuden arviointi peruspalkkojen perusteena ja työsuoritusten arviointi henkilökohtaisten lisien perusteena. Mahdolliseen tulopoliittiseen sopimukseen tai muihin keskitettyyn sopimukseen perustuvat järjestelyvaraerät käytetään pääsääntöisesti paikallisena järjestelyvaraeränä.

2.1.2

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkahinnoitteluliitteistä poistetaan ylärajat ja soveltamisohjeita täydennetään siten kuin sopimus-alaa koskevissa neuvotteluissa todetaan. Kunnallinen työmarkkinailaitos julkaisee vuodesta 2003 alkaen vuosittain tilaston, josta käy ilmi palkkahinnoittelun eri palkkaryhmien peruspalkkojen keskiarvo, mediaani sekä alin ja ylin desiili. Vastaava tilasto julkaistaan ylimmän johdon peruspal-

koista ja eräistä muistakin erikseen sovittavista palkkahinnoittelun ulkopuolisista henkilöstöryhmistä.

- 2.1.3 Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen soveltamisalalla on paikallisesti käytettävä järjestelyvaraerä, jonka suuruus on 1.12.2003 lukien vähintään 0,8 %, 1.9.2004 lukien 0,5 % , 1.9.2005 lukien 0,8 %, 1.9.2006 lukien 0,4 % ja 1.9.2007 lukien 0,5 % sopimusalan palkkasummasta.
- 2.1.4 KVTES:n henkilökohtaista palkanosaa koskevia määräyksiä muutetaan 1.9.2004 lukien siten, että 1. kokemuslisä (5 %) siirretään peruspalkkaan ja että 2. ja 3. kokemuslisä muuttuvat henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseksi osaksi. Lisätään henkilökohtaista lisää koskeviin ohjeisiin uusi kappale, jossa korostetaan työkokemuksen merkittävää vaikutusta ammatinhallinnassa, työtuloksissa ja henkilökohtaisen lisän maksamisessa. Henkilöstölle on maksettava 1.9.2004 lukien henkilökohtaisia lisiä keskimäärin vähintään 0,2 % sopimusalan peruspalkkojen palkkasummasta. Tällöin ei oteta huomioon henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaista osaa. Em. vähimmäismäärä toteutetaan myös kussakin palkkahinnoittelun liitteessä (liitteet 1–7), jonka soveltamispiiriin kuuluu vähintään 30 henkilöä ao. kunnassa/kuntayhtymässä. Vähimmäisprosenttia tarkistetaan vuosittain siten kuin siitä myöhemmin sovitaan. Uusiin henkilökohtaisiin lisiin ja lisien korotuksiin käytetään 2.1.3 kohdassa tarkoitettua järjestelyvaraerää.
- 2.1.5 Järjestelyvaraerä käytetään tehtäväkohtaisissa palkoissa olevien paikallisten epäkohtien korjaamiseen ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen. Tehtäväkohtaisia palkkoja korotettaessa ensisijaisena perusteena on samoihin palkkaryhmiin kuuluvien tehtävien vaativuuden arvioinnissa todettujen keskinäisten palkkausepäkohtien korjaaminen ja niiden esim. johtavassa asemassa olevien palkkojen korjaaminen, joissa korjaustarve on suurin ottaen huomioon edellä 1 kohdassa mainitusta selvityksestä tehtävät johtopäätökset.

2.2

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)

- 2.2.1 OVTES:n palvelulisää koskevia määräyksiä muutetaan 1.12.2003 lukien siten, että palvelulisät ovat prosenttimäärältään 2 %, 2 %, 5 % ja 5 % palvelulisävuosien ollessa entiset. Em. ajankohdasta lukien korotetaan C-palkkataulukon I kalleusryhmän 0-palvelulisän euromääriä 4,01 % ja II kalleusryhmän 0-palvelulisän euromääriä 4,47 %.

Vastaavat tarkistukset tehdään euromääräisessä palkkauksessa olevien ja palvelulisäjärjestelmän piiriin kuuluvien opettajien henkilökohtaiseen palkkaukseen.

Niiden opetushenkilöstöryhmien, joiden palkkaukseen ei kuulu palvelulisäjärjestelmää, palkkaukseen tehdään vastaavantasoiset ja –suuntaiset tarkistukset muulla tavoin kuten siitä erikseen sovitaan.

- 2.2.2 1.9.2004 lukien käytetään 0,5 % opetusalan palkkasummasta mm. eri viranhaltijaryhmien palkkaluokkien ja palkkaluokkina maksettavien lisäpalkkioiden ja määrävuosikorotusten palkkataulukkojärjestelmästä euro-määräisiin palkkoihin siirtymiseen liittyviin palkantarkistamiseen.
- 2.2.3 Opetushenkilöstön palkkaus- ja työaikajärjestelmän kehittämiseen käytetään 1.9.2005 lukien 0,9 %, 1.9.2006 lukien 0,5 % ja 1.9.2007 lukien 0,5 % mm. vähimmäisperuspalkan ja/tai välispalkkauksen käyttöönottoon sekä työn vaativuuden arvioinnin ja paikallisen järjestelyvaran käyttöönottoon.

2.3

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)

- 2.3.1 Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen soveltamisalalla on paikallisesti käytettävä järjestelyvaraerä, jonka suuruus on 1.12.2003 lukien vähintään 0,8 %, 1.9.2004 lukien 0,5 %, 1.9.2005 lukien 0,8 %, 1.9.2006 lukien 0,4 % ja 1.9.2007 lukien 0,5 % sopimusalan palkkasummasta.
- 2.3.2 Järjestelyvaraerä käytetään tehtäväkohtaisissa palkoissa olevien paikallisten epäkohtien korjaamiseen ja henkilökohtaisten palkkojen maksamiseen. Tehtäväkohtaisia palkkoja korotettaessa ensisijaisena perusteena on niiden esim. johtavassa asemassa olevien palkkojen korjaaminen, joissa korjaustarve on suurin ottaen huomioon edellä 1 kohdassa mainitusta selvityksestä tehtävät johtopäätökset.

2.4

Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)

- 2.4.1 Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen soveltamisalalla on paikallisesti käytettävä järjestelyvaraerä, jonka suuruus on 1.12.2003 lukien vähintään 0,8 %, 1.9.2004 lukien 0,5 %, 1.9.2005 lukien 0,8 %, 1.9.2006 lukien 0,4 % ja 1.9.2007 lukien 0,5 % sopimusalan palkkasummasta.
- 2.4.2 Järjestelyvaraerät käytetään perustuntipalkoissa olevien epäkohtien korjaamiseen ja suorituspalkkahinnoittelujen korottamiseen. Paikallista järjestelyvaraerää käytettäessä pyritään erityisesti korjaamaan palkkaryhmien I A ja I B perustuntipalkkoja, joissa korjaustarve on suurin ottaen huomioon edellä 1 kohdassa mainitusta selvityksestä tehtävät johtopäätökset.

2.5

Paikallisen järjestelyvaraerän täytäntöönpano

Alakohtaisissa sopimuksissa olevat paikallista järjestelyvaraa koskevat neuvottelulausekkeet muutetaan 1.12.2003 lukien seuraavan sisältöiseksi:

Paikallisen järjestelyvaran käytöstä neuvotellaan ao. pääsopijajärjestöjen tai sopijajärjestöjen edustajien kanssa pääsopimuksen 14 §:n mukaisesti pyrkien mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää järjestelyvaraerän käytöstä tehtävä- ja henkilökohtaisiin palkanosiin tai vastaaviin korotuksiin.

2.6

Tulospalkkiot

Osapuolet pyrkivät niiden käytettävissä olevin keinoin parantamaan kuntien ja kuntayhtymien mahdollisuuksia ottaa käyttöön tulospalkkausjärjestelmiä.

3

Paikalliset kehittämistoimenpiteet

Osapuolet suhtautuvat myönteisesti kunnallistaloudellisista tms. syistä toteuttaviin välttämättömiin toiminnan tehostamiseen tähtääviin uudelleenjärjestelyihin ja muihin rakenteellisiin kehittämistoimenpiteisiin, jotka eivät johda irtisanomisiin tai lomautuksiin.

4

Ennakoimattomista muutoksista aiheutuvat neuvottelut

Osapuolet aloittavat jonkun osapuolen vaatimuksesta sopimuskauden aikana neuvottelut tämän sopimuksen tarkistamiseksi, mikäli kuntien taloudellisessa tilanteessa tapahtuu ennakoimattomia olennaisia muutoksia sopimuskauden aikana.

5

Voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa 31.12.2007 saakka. Sitä ennen sopimus voidaan irtisanoa päättymään 31.1.2003, jollei vuosien 2001–2002 tulopoliittisen sopimuksen jatkoksi tule uutta tulopoliittista sopimusta. Myöhemmin sopimus voidaan irtisanoa päättymään 31.1.2005 ja sen jälkeen kunkin kalenterivuoden tammikuun lopussa. Irtisanomisaika on yksi kuukausi ja

irtisanominen on tehtävä kirjallisesti. Yhden osapuolen suorittama irtisanominen koskee kaikkia osapuolia.

Helsingissä marraskuun 13. päivänä 2002

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

AKAVA-JS RY

KUNTA-ALAN AMMATTILIITTO KTV RY

KUNTA-ALAN UNIONI RY

TEKNIIKAN JA PERUSPALVELUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ KTN RY

TOIMIHENKILÖIDEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ TNJ RY