

KUNNALLISEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄN  
KEHITTÄMISTOIMENPITEITÄ VUOSINA 2003–2007  
KOSKEVAN SOPIMUKSEN SOVELTAMISOHJEET

1

Lähtökohdat

Sopimuksella pyritään turvaamaan kunnallisten työpaikkojen kilpailukyky ja pätevän henkilöstön saatavuus tulevina vuosina.

Ns. Kunpas-selvityksen mukaan kuntasektorin palkat olivat keskimäärin 7–8 % pienempiä kuin yleisten työmarkkinoiden palkat vastaavissa ammateissa. Uudellamaalla keskimääräinen palkkaero oli noin 10 %, Pohjois-Suomessa noin 5 % ja muualla siltä väliltä. Vertailussa ei ole otettu huomioon kuntasektorin yleisiä työmarkkinoita lyhyempää vuosityöaikaa eikä muitakaan palvelussuhteeseen liittyviä eroja.

Tarkoituksena on, että kukin kunnallinen työnantaja käsiteltyään asiaa henkilöstön edustajien kanssa harkitsee omalta osaltaan ne toimenpiteet, joihin sen on ryhdyttävä palkka- ja muussa henkilöstöpolitiikassaan turvatakseen pätevän henkilöstön pysyvyyden ja saatavuuden tulevina vuosina, jolloin kilpailu työvoimasta kiristyy mm. sen vuoksi, että ns. suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle.

Paikallisia palkkausjärjestelmiä on syytä kehittää siten, että niillä tuetaan kunnan tai kuntayhtymän strategista johtamista. Palkkaryhmän tehtäväkohtaisten palkkojen pitää olla oikeudenmukaisessa suhteessa toisiinsa nähden ottaen huomioon tehtävien vaativuus. Työyksiköiden toiminnan tuloksellisuutta voidaan tukea ottamalla käyttöön tulospalkkausjärjestelmiä, jotka palkitsevat koko työyksikön henkilöstöä tuloksellisesta toiminnasta. Samoin yksilöitä on syytä palkita henkilökohtaisilla lisillä hyvistä työtuloksista ja hyvästä ammatinhallinnasta. Alakohtaisissa sopimuksissa on tarkempia määräyksiä tehtävien vaativuuden määrittelystä, tehtäväkohtaisen palkan muodostumisesta, työsuoritusten arvioinnista, henkilökohtaisista lisistä ja tulospalkkiojärjestelmän käyttöönottamisesta.

2

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)

Osa kehittämissopimuksen sisällöstä on otettu huomioon 30.11.2002 allekirjoitetussa kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa 2003–2004. Esimerkiksi KVTES:n palkkahinnoittelulitteistä on poistettu ylärajat ja palkkahinnoittelulitteissä on todettu vain vähimmäisperuspalkat kussakin palkkaryhmässä. Soveltamisohteja on vastaavasti tältä osin täydennetty.

Kunnallinen työmarkkinalaitos tulee vastaisuudessa julkaisemaan vuodesta 2003 alkaen vuosittain tilaston, josta käy ilmi palkkahinnoittelun eri palkkaryhmien peruspalkkojen keskiarvo, mediaani sekä alin ja ylin desiili. Vastaava tilasto julkaistaan ylimmän johdon peruspalkoista ja mahdollisesti eräistä muistakin erikseen sovittavista palkkahinnoittelun ulkopuolisista henkilöstöryhmistä. Tilasto perustuu Tilastokeskuksen kunnalliseen henkilökisteriin. Palkkatilasto antaa tietoja käytännön peruspalkkatasos-

ta kuntasektorilla ja antaa osaltaan vertailupohjaa paikallisille palkkaratkaisuille.

1.9.2004 voimaan tulevista palkkausjärjestelmän kehittämissopimuksen edellyttämistä palkankorotuksista ja henkilökohtaisen palkanosan muutoksista tehdään myöhemmin erillinen, yksityiskohtainen virka- ja työehtosopimus, joka lähetetään tiedoksi hyvissä ajoin ennen paikallisia täytäntöönpanotoimenpiteitä.

1.12.2003 voimaan tulevat palkkausjärjestelmän kehittämissopimuksen määräykset ovat täytäntöönpantavissa ilman erillistä virka- ja työehtosopimusta tämän yleiskirjeen perusteella. 1.12.2003 käytettävä paikallinen järjestelyvaraerä on yhteensä 1,1 % palkkasummasta. Erä sisältää palkkausjärjestelmän kehittämissopimuksen mukaisen erän 0,8 % ja KVTES:n 2003–2004 mukaisen erän 0,3 %.

Vuosia 2005–2007 koskevat määräykset on täytäntöönpantavissa ilman erillistä virka- ja työehtosopimusta, mutta koska kysymys on tulevien sopimuskausien palkankorotuksista, asiaan palataan myöhemmin asian ollessa ajankohtainen.

### 3

#### Paikalliset järjestelyvaraerät (KVTES)

Paikallisten järjestelyvaraerien suuruus lasketaan teknisesti siten, kuin yleiskirjeen 20/2002 liitteen 4 sivuilla 4–5 on todettu. Palkkasumman laskennassa käytetään ”normaalina” kuukautta, johon ei sisälly poikkeuksellisia palkkaeriä, esim. tulospalkkiot tai lomautuksia. Kustannusvaikutusta laskettaessa otetaan huomioon KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön kokonaispalkat mukaan luettuina perhepäivähoitajat. 1.12.2003 käytettävän paikallisen järjestelyvaraerän suuruus on vähintään 1,1 % KVTES:n sopimusalan palkkasummasta.

Paikallinen järjestelyvaraerä käytetään tehtäväkohtaisissa palkoissa eli peruspalkoissa olevien paikallisten epäkohtien korjaamiseen ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen. Peruspalkkoja 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 ns. Kunpas-selvityksestä tehtävät johtopäätökset. Selvitystä on esitelty mm. Kuntatyönantaja-lehden numerossa 6/2001.

Tarkoituksena on, että peruspalkat saadaan kunkin palkkaryhmän sisällä keskenään oikeaan suhteeseen mikäli mahdollista viimeistään 1.12.2003 lukien. Mikäli palkkaryhmän sisäiset palkkasuhteet ovat jo kunnossa, järjestelyvaraerä käytetään muiden paikallisten palkkausepäkohtien korjaamiseen ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen.

Palkkausjärjestelmän kehittämissopimuksessa on toisena ensisijaisena korotusperusteena mainittu ns. Kunpas-selvityksen osoittamien palkkaus-epäkohtien korjaaminen. Em. selvityksen mukaan kuntasektorin johtavassa asemassa olevien palkkataso oli eniten jäljessä yleisten työmarkkinoiden vastaavien tehtävien palkkatasoa. Johtavassa ja esimiesasemassa olevien palkat pitää saada oikeaan tasoon suhteessa alaisten palkkoihin.

Selvityksen mukaan löytyy toisaalta myös sellaisia henkilöstöryhmiä, joissa kuntasektorin palkat ovat samalla tasolla tai korkeammat kuin yleisillä työmarkkinoilla. Tilastollinen palkkatasoselvitys on suuntaa-antava. Esimerkiksi tehtävien vaativuutta ei ole voitu ottaa huomioon kuin karkealla tasolla. Kysymys on keskiarvoluvuista, joita ei sellaisinaan voida soveltaa yksittäisiin kuntiin ja kuntayhtymiin. Näin ollen kunkin työnantajan onkin arvioitava tilannetta omista lähtökohdistaan ja tehtävä sen mukaiset ratkaisut.

Paikallisen epäkohdan korjaamisena voidaan pitää myös jonkin palkkaryhmän tasokorotusta, mikäli asiaa on pidetty paikallisesti epäkohtana ja sen korjaamista tarpeellisena toimenpiteenä.

Mikäli peruspalkkojen keskinäiset suhteet ovat kunnossa, käytetään paikallista järjestelyvaraerää henkilökohtaisten lisien myöntämiseen tai vanhojen lisien korottamiseen. Henkilökohtaisista lisistä on annettu tarkempia ohjeita KVTES:n liitteessä 8. Henkilökohtaista lisää ja työsuorituksen arviointia on käsitelty lisäksi mm. Kuntatyönantaja-lehden numeron 3/2001 liitteessä (Kunta-alan palkkausjärjestelmä uudistuu).

#### 4

##### Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)

1.12.2003 tulevat voimaan uudet C-taulukot ja euromääräiset palkat ja lisäpalkkiot. Asiaa koskeva virka- ja työehtosopimus tehdään kevään kuluessa ja se lähetetään taulukkoineen kunnille ja kuntayhtymille tiedoksi ennen kesälomakauden alkamista.

1.9.2004 käytetään 0,5 % opetusalan palkkasummasta mm. eräiden viranhaltijaryhmien siirtämiseen C-palkkataulukosta euromääräiseen palkkaukseen.

#### 5

##### Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS-03)

1.12.2003 lukien käytetään paikallisena järjestelyvaraeränä yhteensä 1,1 %:n suuruinen erä, josta 0,3 prosenttiyksikköä perustuu TS-03:een ja 0,8 prosenttiyksikköä palkkausjärjestelmän kehittämissopimukseen.

1.9.2004 lukien käytetään paikallisena järjestelyvaraeränä yhteensä 0,7 %:n suuruinen erä, josta 0,2 prosenttiyksikköä perustuu TS-03:een ja 0,5 prosenttiyksikköä palkkausjärjestelmän kehittämissopimukseen.

Palkkausjärjestelmän kehittämissopimuksen määräykset ovat TS:n osalta täytäntöön pantavissa tämän yleiskirjeen perusteella ilman erillistä virka- ja työehtosopimusta.

Mainittu yhteensä 1,1 %:n suuruinen paikallinen järjestelyvaraerä käytetään 1.12.2003 lukien tehtäväkohtaisissa palkoissa olevien paikallisten epäkohtien korjaamiseen ja henkilökohtaisten palkkojen maksamiseen. Tehtäväkohtaisia palkkoja korotettaessa ensisijaisena perusteena on niiden esimerkiksi johtavassa asemassa olevien palkkojen korjaaminen, joissa korjaustarve on suurin ottaen huomioon ns. Kunpas-selvityksestä tehtävät johtopäätökset.

Mainitusta yhteensä 0,7 %:n suuruudesta järjestelyvaraerästä käytetään 1.9.2004 lukien paikallisena järjestelyvaraeränä 0,2 prosenttiyksikön suuruinen erä henkilökohtaisten palkkojen maksamiseen ja 0,5 prosenttiyksikön suuruinen erä tehtäväkohtaisissa palkoissa olevien paikallisten epäkohtien korjaamiseen ja henkilökohtaisten palkkojen maksamiseen. Tehtäväkohtaisten palkkojen korottamisperusteet ovat samat kuin 1.12.2003 lukien. Siltä osin, kuin sanottua 0,5 %:n suuruista paikallista järjestelyvaraerää ei tarvita tehtäväkohtaisten palkkojen keskinäisten suhteiden korjaamiseen, tämä erä lisätään henkilökohtaisten palkkojen maksamiseen käytettävään 0,2 %:n suuruiseen erään ja näiden erien yhteismäärä käytetään paikallisena järjestelyvaraeränä henkilökohtaisten palkkojen maksamiseen.

Vuosina 2005–2007 käytettäviin paikallisiin järjestelyvaraeriin palataan asian ollessa ajankohtainen.

## 6

### Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)

Kehittämissopimuksen mukaiset paikalliset järjestelyvaraerät käytetään TTES:n soveltamisalalla perustuntipalkoissa olevien epäkohtien korjaamiseen ja suorituspalkkahinnoittelujen korottamiseen. Asiasta annetaan tarvittaessa aikanaan tarkempia ohjeita.

## 7

### Paikallisen järjestelyvaraerän täytäntöönpano

Paikallisen järjestelyvaraerän käyttöä koskevia neuvottelulausekkeita on muutettu 1.12.2003 lukien siten, että neuvottelulausekkeet ovat samansisältöisiä kehittämissopimuksen piiriin kuuluvissa alakohtaisissa sopimuksissa (KVTES, OVTES, TS ja TTES).

Paikallisen järjestelyvaraerän käytöstä neuvotellaan ao. pääsopijajärjestöjen tai sopijajärjestön 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. Tällöin työnanta-

jan päätöksellä paikallista järjestelyvaraerää voidaan käyttää yksinomaan tehtäväkohtaisiin palkkoihin, tehtäväkohtaisten palkkojen lisäksi henkilökohtaisten palkanosien korotuksiin tai yksinomaan henkilökohtaisten palkanosien korotuksiin.

8

#### Tulospalkkiot

Tuloksellisuuden parantaminen on nyt ja vastaisuudessa kunnallishallinnon keskeisiä tavoitteita. Tulospalkkiojärjestelmä on eräs keino tämän tavoitteen edistämiseksi.

Sopijaosapuolet pyrkivät omalta osaltaan edistämään tulospalkkausjärjestelmien käyttöönottoa kunnissa ja kuntayhtymissä. Tulospalkkausjärjestelmän suunnittelu ja käyttöönotto voi tapahtua vain paikallisilla päätöksillä. Paikallisia valmiuksia pyritään parantamaan järjestämällä koulutustilaisuuksia tulospalkkiojärjestelmistä ja käsittelemällä toimivia tulospalkkausjärjestelmiä asianomaisissa julkaisuissa.

9

#### Paikalliset kehittämistoimenpiteet

Kunnissa ja kuntayhtymissä voidaan tarvita mm. kunnallistaloudellisista syistä toiminnan tehostamistoimenpiteitä, joita ovat mm. uudelleenjärjestelyt ja muut rakenteelliset kehittämistoimenpiteet. Kunnallisen alan sopijaosapuolet ovat sitoutuneet suhtautumaan myönteisesti kehittämistoimenpiteisiin.

10

#### Lääkärit

Lääkärisopimus ei kuulu em. palkkausjärjestelmän kehittämissopimuksen piiriin. Jo edelliseen lääkärisopimukseen perustuneet palkkauksen ja työolojen kehittämisryhmät jatkavat edelleen työtään ja ryhmien mahdolliset tulokset voidaan panna täytäntöön lääkärisopimuksen allekirjoituspöytäkirjan 9 §:n mukaan jo sopimuskauden aikana mm. vuoden 2004 järjestelyerää hyväksi käyttäen. Työryhmien mahdolliset ehdotukset toteutetaan viimeistään seuraavan sopimuskauden alusta. Vaikka ryhmissä ei saavutettaisikaan yksimielisyyttä sopimusmuutoksista, tullaan lääkärisopimuksen piirissä käyttämään seuraavan sopimuskauden alusta eli 16.2.2005 joka tapauksessa palkkausepäkohtien korjaamiseen 1,3 %:n paikallinen erä. Se vastaa muilla sopimusalueilla palkkausjärjestelmän kehittämissopimuksen mukaan vuosina 2003–2004 käytettävää rahamäärää.