

EI PALKANLEIKKAUKSILLE

Useat kunnat/kaupungit /kuntayhtymät ovat esittäneet taloutensa tasapainottamiseksi leikkauksia henkilöstömenoihin.

On esitetty, että paikallisesti sopien toteutetaan säästöjä ja leikkauksia, jotta välttyttäisiin henkilöstön lomauttamiselta ja mahdollisilta irtisanomisilta. Henkilöstöä on vaadittu muun muassa luopumaan lomarahastaan tai on esitetty sen maksamisen myöhentämistä ja lomarahan tai sen osan vaihtamista vastaavaksi vapaaksi.

Esitetyillä keinoilla voidaan saada korkeintaan tilapäistä helpotusta kunnan taloudelliseen ahdinkoon. Pysyvää parannusta mainitut toimenpiteet eivät tuo.

Kunta-alan työntekijät ovat jo osaltaan osallistuneet kuntien talouksien tasapainottamiseen mm. kiristyneen henkilöstömitoituksen ja sijaiskieltojen myötä. KTN ei hyväksy, että paikallisesti sovittaisiin keskustasolla sovitusta poiketen palkkojen leikkauksista, palkantarkistusten myöhentämisestä, tai niiden maksamatta jättämisestä. KTN ei myöskään hyväksy lomarahojen leikkausta tai niiden siirtoa myöhemmäksi.

Ammattiliitot ovat aikoinaan neuvotelleet lomarahat palkansaajille virka- ja työehtosopimuksilla. Lomaraha on siten osa palkansaajan vuosiansiota. Lomaraha maksetaan yleensä lomakauden yhteydessä, jolloin se voi tuntua ”extrarahalta”. Niin ei kuitenkaan ole, vaan kyse on selkeästä palkanosasta.

JUKOlla ja kaikilla kunta-alan pääsopijajärjestöillä on kielteinen kanta lomarahan vaihtosopimuksille. JUKO:laisilla luottamusmiehillä ei ole oikeutta tehdä paikallisesti lomarahan vaihtosopimuksia. Työnantajan asia on myöntääkö se henkilöstölle mahdollisuuden harkinnanvaraisiin vapaisiin. Vapaaehtoiset vapaat eivät automaattisesti suojaa mahdollisilta lomautuksilta.

Yksityinen sektori on vuosia vaatinut kunta-alan vuosilomien harmonisointia yksityissektorin tasoon. Kollektiivisesti sovitut ylimääräiset lomarahavapaat pidempien lomien päälle lisäävät entisestään paineita kunta-alan lomien kohtaan. Kuntien henkilöstöllä on pidemmät vuosilomat kuin yksityisen palveluksessa olevilla. Pidemmällä lomilla on kompensoitu yksityisen sektorin korkeampia palkkoja.

Lisävapaat tukevat väitteitä, joiden mukaan kunta-alan tehokkuutta voitaisiin edelleen lisätä, koska vapaita voidaan pitää vielä vuosilomien päällekin.

Lyhyesti lomarahoista

Perustellusti EI lomarahanvaihtosopimuksille, koska

- lomaraha on osa vuosiansiota
- lomarahan vaihtaminen ei ole aidosti vapaaehtoista
- työkuorma siirtyy lisävapaata vaihtamattomille tai myöhemmin tehtäväksi
- lomarahan vaihtaminen ei korjaa kuntien taloutta
- monissa kunnissa on mahdollista saada harkinnanvaraista vapaata
- järjestäytymättömät eivät voi vaihtaa lomarahoja vapaaseen

KUNTIEN SÄÄSTÖT VUONNA 2016

Elinvoimainen kunta huolehtii tulopohjan pitävyydestä ja menokehityksen hallinnasta. Kunnissa vero- ja myyntitulojen sekä tuottamattoman omaisuuden suhteen pitää olla ennakoitua ja reagoitiherkkyttä. Tulevaisuuden hallinta edellyttää pidemmän tähtäimen tuottavuustoimien valmistelua ja käynnistämistä. Palveluissa tuottavuuden ytimessä ovat inhimilliset voimavarat. Panostamalla työntekijöihin saadaan tuottavuutta ja innovaatioita syntymään.

Kunnat ovat hakeneet säästöjä toiminnallisilla muutoksilla kuten toimipisteiden yhdistämisillä, opetustuntien vähentämisellä, kirjastoverkkojen supistamisella, kunnossapitotason laskemisella, sairaalapaikkojen vähentämisellä, asumispalveluiden keventämisellä ym.

Muutoksina esillä ovat olleet muun muassa toimintojen yhtiöittämiset, ostopalvelusopimusten tarkastelut ja ulkoistamiset. Toimintaan on haettu tuottavuutta toimintatapojen uudistuksilla ja -prosesseja kehittämällä. Palvelutuotantoa pyritään monipuolistamaan hyödyntämällä palveluselejä ja kolmannen sektorin toimijoita. Käyttäjien toivotaan hankkivan palveluita enemmän vapailta markkinoilta. Samalla kuntien omaa palvelutarjontaa pyritään supistamaan, joidenkin palveluiden tasoa koitetaan laskea ja osasta palveluita luovutaan kokonaan.

Ratkaisuja haetaan myös alueellisesta yhteistyöstä. Kunnissa on meneillään monia seutukunnallisia hankkeita joukkoliikenteen, maaseutupalveluiden, sote-palveluiden, kansalaisopistojen, kirjastojen ja koko kuntarakenteen uudistamisessa.

Osa luetelluista keinoista kerää tulevaisuuteen vain lisäkuluja esimerkiksi korjausvelkana tai erikoissairaanhoidon käytön kasvuna.

Luottamusmiehet ovat kyselleet ohjeita vuoden 2016 talousarvioiden valmistelua varten. Työnantajat ovat käynnistäneet keskusteluja erilaisista leikkauksista ja henkilöstöetujen purkamisesta tulevina säästökeinoina. Pitää muistaa, että todellisia säästöjä saadaan aikaan vain kestäväillä toimilla, ei esimerkiksi henkilöstön vuosipäiväkahveja tai merkkipäivämuistamisia lopettamalla.

Panostamalla henkilöstöjohtamiseen ja – suunnitteluun sekä työhyvinvointia edistävään toimintaan on saatavissa tehokkuutta ja säästöjä. Työkaluina kannattaisi hyödyntää myös eläke- ja muuta henkilöstöpoistumia.

Lyhyesti säästötoimista

Pääsopijajärjestöt suhtautuvat kielteisesti muun muassa:

- Säästösopimukseen
- Koulutuksesta tinkimiseen
- Työaikakorvauksista luopumiseen
- Merkkipäivämuistamisista luopumiseen
- Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevan ryhmän laajentamiseen

Luottamusmiesten pitää olla tarkkoina, ettei säästöjä haeta lyhytnäköisillä tai kyseenalaisilla keinoilla. Tarvittaessa pitää ottaa yhteyttä KTK:n alueasiamiehiin.