

P.M.

## Vakanssiuudistuksesta

Sekä tutkimuslaitoksen että koko pankin tarpeita ajatellen tulisi nykyistä vakanssi- ja palkkasysteemiä joustavoittaa. Täydellinen uudistus on mahdollista vasta ohjesäännön tultua uudistetuksi, mihin kuitenkin menee vielä pitkä aika. Sitä ennen voitaisiin suorittaa osittaisuudistus, jossa olisi mahdollista käyttää hyväksi amerikkalaista palkkajärjestelmää sekä niitä periaatteita, joita nykyisin sovelletaan tutkimuslaitoksen ylimääräisten tutkijain palkkauksessa.

Nykyisin pankkivaltuusmiehet määräävät sekä vakanssien lukumäärän että kuhunkin vakanssiin kuuluvan palkan, jolloin johtokunta voi suorittaa palkankorotuksen vain siirtämällä toimihenkilön ylempään vakanssiin, milloin tällainen vapautuu. Tämän sijasta voitaisiin menetellä siten, että pankkivaltuusmiehet määräävät vakanssien lukumäärän lisäksi vain sen ylimmän ja alimman palkan, mikä vakanssilla olevalle maksetaan. Johtokunnalle delegoitaisiin valta määrätä kunkin yksityisen toimihenkilön palkka näissä annetuissa rajoissa. Tämä järjestely koskisi vain alaja keski vakansseja, esim. kamreerin tasolta alaspäin. Ylempii vakansseja kohdeltaisiin kuten nykyisin, joten niissä jokainen palkankorotus olisi valtuusmiesten asia.

Esim. Konttoriapulaisia on nykyisin kolmessa palkkaluokassa, kussakin 15 henkeä, palkkaluokat 535, 520 ja 507 mk/kk. Sen sijaan voitaisiin määrätä, että konttoriapulaisia on yhteensä 45, palkan yläraja 535 mk/kk ja alaraja 507 mk/kk. Johtokunta sijoittaisi toimihenkilöt eri palkkaluokkiin näiden rajojen puitteissa huomioon ottaen toimihenkilöiden pätevyyden, vastuun jne. Milloin pankin konttoriapulaiset ovat "vanhempi" joukkoa, suurempi osa heistä olisi yleisissä palkkaluokissa; milloin

taas joukko on "nuorempaa", suurempi osa olisi alemmissa luokissa. Tällöin vakanssikankeus ei estäisi "henkilökohtaisen palkanasettamisen" harjoittamista.

Menetelmää voitaisiin soveltaa äsken mainitulla tavalla esim. kirjanpitäjiin siten, että olisi vain joko vanhempia ja nuorempia kirjanpitäjiä tai vain kirjanpitäjiä (nykyisin palkkaluokkia on 6). Pankinjohtaja Leinonen on esittänyt ajatuksen, että nimityksestä "kassaapulainen" voitaisiin tällöin kokonaan luopua, niin että olisi vain konttoriapulaisia, ainakin 6 eri palkkaluokassa. Periaatetta voitaisiin soveltaa myös käännettynä siten, että vakanssille, jossa nyt on vain yksi palkkaluokka, määrättäisiin ylin ja alin palkka. Tätä voisi soveltaa esim. kanslisteihin ja tutkimuslaitoksen aktuaareihin, jolloin pätevyyden ja kokemuksen lisääntymistä voitaisiin palkita. - Toimihenkilö saisi uuden toimikirjan vain vakanssin muuttuessa eikä, niin kuin nyt, palkkaluokan muuttuessa.

Valtuusmiesten päätös, kuten mainittiin, koskisi vakanssien lukua ja kunkin vakanssin palkkauksen ylä- ja alarajaa. Tämä ei vielä osoita pankille aiheutuvaa palkkakustannusta, vaan tämä selviäisi vasta johtokunnan päätöksin nojautuvasta, jatkuvasti ylläpidettävästä vakanssi- ja palkkalistasta, josta kävisi selville, miten toimihenkilöt on sijoitettu palkkaluokkiin annettujen palkkarajojen puitteissa. Yleisten tasokorotusten tapahtuessa tarvittaisiin ilmoittaa vain entinen ja uusi palkkaluokkataulukko, ei vakansseja. Tässä yhteydessä voitaisiin harkita myös palkkaluokkien numerointia ja toisaalta kalliinpaikanlisien poistamista sekä niiden sisällyttämistä peruspalkkaluokkiin.

Samalla olisi aihetta vakinaistaa se osa henkilökunnasta, joka on pysyvää mutta joka yhä on ylimääräistä. Esim. tutkimuslaitoksen pysyvät naispuoliset toimihenkilöt olisivat helposti sijoitettavissa vakansseille, jos edellä esitetty palkkojen variaatio toteutetaan. Yleinen

vakinaistaminen edellyttää, että henkilökunnan tarpeen pienentyessä tai muuttuessa vakansseja vastaavasti vähennetään tai jätetään täyttämättä tai eri vakanssien painotusta muutetaan. Tällöin ei vakanssi-  
kysymysten käsittelyä valtuusmiehissä tulisi enää katsoa jonkinlaiseksi poikkeukselliseksi vaan toistuvaksi asiaksi.