

KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE 1/2012

HELMIKUU

Miksi kiusaamme?	sivu 1
Uutta KVTES:n palkkausmääräyksiin	sivu 2
Usein kysyttyä	sivu 2
Tuloksellisuuskampanja	sivu 3
Uudessa sopimuksessa tarkennuksia teknisten palkkausjärjestelmään	sivu 4

Miksi kiusaamme?

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi tammikuussa keväällä valmistuvasta työolobarometristä ennakkotietoja, joiden valossa näyttää siltä, että työpaikkakiusaaminen on sekä yleistä että lisääntynyt. Barometriin vastanneista 1 204 palkansaajasta 29 prosenttia katsoi vuonna 2011, että kiusaamista oli heidän työpaikallaan tapahtunut. Vastaava luku vuonna 2010 oli 24 prosenttia.

Tutkimuksesta käy myös selville, että julkisella sektorilla kiusaaminen on yleisempää kuin yksityisellä sektorilla ja että työpaikkakiusaaminen on yleisempää naisten kuin miesten keskuudessa.

Suomi on Euroopassa työpaikkakiusaamisen kärkimaita. Työpaikkakiusaamisen syitä on selitetty ryhmä- ja tiimityöskentelyn yleistymisellä sekä kiristyvällä kilpailulla ja irtisanomisten uhilla, jotka luovat jännitteitä ihmisten välille. Myös kollektiiviset palkkiojärjestelmät voivat luoda kitkaa työyhteisössä, kun työkaverit muuttuvat uhkiksi tai taakoiksi.

Mitkä tahansa syyt ovatkin, tulee kiusaamiseen puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Pitkään jatkuva työpaikkakiusaaminen vaarantaa kiusatun työntekijän terveyden ja johtaa usein jossain vaiheessa sairauspoissaoloihin. Ääritilanteissa työpaikkakiusaaminen saattaa johtaa pitkäaikaiseen työkyvyttömyyteen.

Työpaikkakiusaamisesta on viime aikoina keskusteltu paljon julkisuudessa, joten kiusaamisesta on myös aiempaa salitumpaa puhua. Tällainen avoimuus on toivottavasti omiaan parantamaan työpaikoilla työhyvinvointia ja sitä kautta työssä jaksamista.



Maarit Rantala
Lakimies, VT
Tradenomiliitto TRAL ry

TEM:n työolobarometri seuraa suomalaisen työelämän laadun muutoksia tavallisten työntekijöiden näkökulmasta. Kiusaamista kysyttiin barometrissa seuraavalla kysymyksellä: Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä työkaverien taholta?

Työolobarometrin ennakkotietotietoja osoitteessa www.tem.fi/julkaisut.

Uutta KVTES:n palkkausmääräyksiin

Uuteen kunnalliseen yleiseen virka- ja työehtosopimukseen (KVTES 2012–2013) tuli runsaasti uutta sisältöä palkkauksen perusteita määrittävään palkkauslukuun.

Palkkausluvussa ohjeistettiin tarkemmin tehtävän vaativuuden arviointia ja uudistettiin henkilökohtaista lisää sekä muita lisiä ja palkkioita.

Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla, jonka perusteena on

- 1) tehtävät ja niiden vaativuus (= tehtäväkohtainen palkka)
- 2) ammatinhallinta ja työssä suoriutuminen (= henkilökohtainen lisä)
- 3) palvelusaika (= työkokemuksisä)
- 4) tuloksellinen toiminta (= tulospalkkio)

lisäksi voidaan maksaa

- 5) muita lisiä, palkkioita ja korvauksia (kertapalkkio, rekrytointilisä, kielillisä).

Työnantajan muutostilanteesta ja palkkausjärjestelmän muuttamisesta on uusi soveltamisohje. Sen mukaan työnantajan muutostilanteissa uudelle työnantajalle kehitetään oma palkkausjärjestelmä, jolla korvataan entiset palkkausjärjestelmät. Entisten palkkausjärjestelmien mukaiset palkat yhteensovitetaan mahdollisuuksien mukaan valitun uuden palkkausjärjestelmän mukaisiin palkkoihin.

Palkkahinnoittelun ulkopuoliset

Palkkahinnoittelun ulkopuolisten viranhaltijoiden/työntekijöiden palkkauksen määräytyminen on nyt kootusti omassa pykälässään. Hinnoittelun ulkopuolisten tehtävän vaativuuden arviointiin tuli lisää ohjeistusta.

- Jollei palkkahinnoittelusta löydy tehtävään sopivaa palkkahin-

noittelukohtaa, tehtäväkohtaisesta palkasta päätetään ottaen huomioon 1) tehtävien vaativuus ja 2) sellaiset palkkahinnoittelukohtat, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää apuna vertailussa.

- Tehtäväkuvaus on laadittava ja se on pohjana tehtävän vaativuuden arvioinnille.
- Hinnoittelun ulkopuolisten tehtäväkohtaiset palkat ovat oikeassa suhteessa viiter ryhmien kanssa verrattaessa.
- Hinnoittelun ulkopuolisista voidaan tarvittaessa muodostaa omia ryhmiä tehtävien vaativuuden arviointia silmälläpitäen silloin, kun kyseessä on samankaltainen työ.

Tehtäväkohtainen palkka

Tehtäväkohtaisen palkan määräyksissä on tarkennettu tehtäväkuvauksen ja arviointijärjestelmän ajantasaisuutta. Puuttuva työkokemus ei enää ole peruste laskea palkkaa.

- Tehtäväkuvaus on tehtävien vaativuuden arvioinnin perusta. Tehtäväkuvaus kuvaa tehtävän

tarkoitusta, olennaista sisältöä ja keskeisiä tehtäväkokonaisuuksia. Tehtäväkuvaus on rakenteeltaan selkeä ja yksinkertainen. Tehtäväkuvausten pitää olla yhteismittalaisia.

- Tehtäväkuvaukset pidetään ajantasalla. Kun tehtävät ovat muuttuneet vähäistä merkittävämmiin, tarkistetaan myös tehtäväkuvaus, arvioidaan tehtävän vaativuus uudelleen ja arvioidaan muutosten vaikutukset tehtäväkohtaiseen palkkaan.
- Tehtävien vaativuutta arvioidaan vaativuustekijöinä otetaan huomioon työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot, harkinta), työn vaikutukset ja vastuu (laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin) sekä työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus, ihmishuonevaatimukset) ja työolosuhteet. Lisäksi tehtävien vaativuuden arvioinnissa huomioidaan koulutus, lisätehtävä ja -vastuu sekä esimiesasema.
- Vaativuustekijöiden pohjalta tehdään arviointijärjestelmä, jonka

USEIN KYSYTTYÄ

Liittojen asiantuntijat vastaavat tällä palstalla jäsenten usein esittämiin kysymyksiin.

Voiko raskaudella tai äitiysvapaalla olla vaikutusta määräaikaisuuteen?

Sukupuoleen perustuva syrjintä on kielletty naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (myöhemmin tasa-arvolaki). Kiellettyä on sekä suoraan sukupuoleen perustuva että välillinen sukupuoliominaisuuksiin perustuva syrjintä. Muun muassa raskauteen ja synnyttämiseen perustuva syrjintä on välitöntä syrjintää.

Esimerkiksi työhönottotilanteessa työnantajalla voi olla houkutus päättää palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta niin, että työnhakija joutuu raskauden perusteella epäedulliseen asemaan. Tällainen työnantajan menettely on tasa-arvolain 8 §:n mukaan kiellettyä syrjintää.

Määräaikaisuuden kestoa ei siis saa rajata päättymään esimerkiksi arvioidun äitiysvapaan alkamisajankohtaan. Lisäksi määräaikaisuuden jatkosta päätettäessä raskaana tai äitiysvapaalla olevaa ei saa jättää valitsematta raskauden tai äitiysvapaan vuoksi.

Maarit Leppänen lakimies, Akavan Erityisalat

avulla tehtävien vaativuuden arviointi voidaan suorittaa. Suositeltavaa on käyttää tehtävien vaativuuden kokonaisarviointia, joka perustuu ennalta määriteltyihin vaativuustekijöihin. Eri vaativuustekijöillä voi olla erilaiset painoarvot. Kokonaisarviointi suoritetaan mahdollisimman yhteismitallisesti ja yhdenmukaisin perustein.

- Tehtävien vaativuuden arvioinnin kohteena ovat samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu.
- Arviointijärjestelmästä neuvotellaan soveltamisalueen henkilöstöä edustavien luottamusmiesten kanssa. Arviointijärjestelmästä päättää viime kädessä työnantaja.
- Arviointijärjestelmästä tehdään kirjallinen kuvaus ja sen sisällöstä tiedotetaan henkilöstölle. Arviointijärjestelmän toimivuutta on arvioitava säännöllisesti.
- Arviointia ja arviointijärjestelmää koskevat soveltamiskysymykset pyritään ratkaisemaan paikallisesti.

Henkilökohtainen lisä

Henkilökohtaista lisää maksetaan pääsääntöisesti työsuorituksen arvioinnin perusteella ja se myönnetään

pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevaksi, ei määräaikaiseksi.

- Perusteina ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen lisäksi esimerkiksi tuloksellisuus, monitaitoisuus ja luovuus, erityistiedot ja -taidot, yhteistyökyky, vastuuntunto, oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus.
- Henkilökohtaisen lisän perusteista on neuvoteltava henkilöstön kanssa. Perusteista tehdään kirjallinen kuvaus ja tiedotetaan henkilöstölle. Arviointi suoritetaan esimerkiksi vuosittain kehityskeskustelujen yhteydessä.

Työkokemuslisä

Työkokemuslisä eriytettiin henkilökohtaisesta lisästä. Henkilökohtainen lisä ja työkokemuslisä eivät ole kytköksissä toisiinsa.

- Työkokemuslisä on 3 prosenttia 5 työkokemusvuoden jälkeen ja 8 prosenttia 10 työkokemusvuoden jälkeen.
- Työkokemuslisän määräytymisperusteena ovat 1) virka-/työsuhde ao. kuntaan/kuntayhtymään, 2) muun työnantajan palveluksessa tehtävät, joista on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä ja 3) yritystoiminta, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä. Muutoksia

sovelletaan 1.1.2012 jälkeen alka viin palvelussuhteisiin.

Tulospalkkio

Tulospalkkiota koskevat määräykset on uudistettu ja samalla on aiempi erillinen tulospalkkioliite poistettu.

- Kunta/kuntayhtymä voi ottaa käyttöön tulospalkkiojärjestelmän, jonka perusteella työntekijälle/viranhaltijalle voidaan maksaa tulospalkkiota.
- Tulospalkkio perustuu palvelujen tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden todettuun saavuttamiseen tai ylittämiseen.
- Tulospalkkio maksetaan erillisenä euromääräisenä palkkiona.
- Tulospalkkiojärjestelmää käsitellään henkilöstön ja/tai henkilöstön edustajien kanssa. Tavoitteena on saada henkilöstö sitoutumaan tulokselliseen toimintaan.

Kertapalkkio

Kertapalkkio on uusi palkkauskäsite. Sillä korvataan kannustuslisä, kokouspalkkio ja luontopalkkio. Kertapalkkiota voidaan käyttää esimerkiksi silloin, kun työnantaja haluaa palkita tai motivoida yksilöä tai ryhmää.

- Kertapalkkiota voidaan käyttää esim. palkitsemiseen, kokouspalkkiona, luontopalkkiona tai muusta erityisestä syystä.
- Jos kertapalkkiota käytetään yleisesti, sen maksamisperusteet käsitellään henkilöstön kanssa.

Rekrytointilisä

Rekrytointilisä on uusi palkkauskäsite. Lisän maksamisen perusteluna voivat olla mm. henkilöstön saatavuuteen liittyvät ongelmat.

- Rekrytointilisän maksamisperusteiden ja voimassaolon tulee ilmetä viranhaltijan/työntekijän lisän myöntämistä koskevasta päätöksestä. Työntekijän kanssa asiasta sovitaan esim. työsopimuksessa.
- Rekrytointilisä on pääsääntöisesti määräaikainen.
- Mikäli lisä käytetään yleisesti, selvitetään lisän maksamisperusteet henkilöstön edustajien kanssa. ■

Jaakko Korpisaari
asiames, Akavan Erityisalat

Tuloksellisuus

Tuloksellisuuskampanja jatkuu aluetilaisuuksilla

KT Kuntatyönantajan ja pääsopijajärjestöjen yhteisellä Tuloksellisuus-kampanjalla edistetään palvelujen ja työelämän laatua sekä tuloksellisuutta työpaikoilla.

Keväällä 2012 järjestetään alueellisia tilaisuuksia viidellä paikkakunnalla. Tilaisuuksien tarkoituksena on nostaa esiin kunnissa tehty tuloksellisuustyötä ja levittää hyviä kokemuksia ja käytäntöjä.

Tilaisuuksiin kutsutaan kunnista sekä työnantajan että henkilöstön edustajia eri pääsopijajärjestöistä.

Tilaisuudet ja teemat:

- Naantali 27.3.** Kuntaliitosten yhteistoiminnallinen toteuttaminen, ikäjohtaminen ja työhyvinvointi
- Mikkeli 17.4.** Palvelurakennemuutos ja muutoksen läpivienti
- Oulu 18.4.** Palkitseminen tuloksellisuustyön tukena
- Vantaa 24.4.** Prosessien kehittäminen ja esimiestyö
- Jyväskylä 3.5.** Tuloksellisuuden mittarit ja henkilöstötyön vaikuttavuus

Lisätietoa: www.kuntatyönantajat.fi → Tuloksellisuus

Uudessa sopimuksessa tarkennuksia teknisten palkkausjärjestelmään

Paikallinen TS-palkkausjärjestelmä muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta (tehtävän vaativuus), henkilökohtaisesta lisästä (työssä onnistuminen), ammattialalisästä (kokemuksen karttuminen), tulospalkkiosta (tuloksellisuuden parantuminen) ja lisäksi muusta palkan osasta, kuten luontopalkkiosta tai työaikakorvauksista.

Oikein rakennettuna palkkausjärjestelmä kannustaa työntekijää ottamaan itselleen vastuuta. Henkilökohtaisesta onnistumisesta maksettava osuus on pienempi, mutta sen avulla työntekijää tulisi muun muassa kannustaa kehittämään itseään.

Arviointijärjestelmän on oltava avoin siten, että sen piiriin kuuluvat työntekijät voivat itse päätellä, miksi työ on arvioitu tietyllä tavalla.

On otettava huomioon myös se, että työntekijä itsekin muotoilee työtään. Toisin sanoen työntekijän kyvyt voivat vaikuttaa myös työn sisältöön ja sitä kautta vaativuuteen.

Uudessa TS-12 -sopimuksessa on tarkennettu ohjeita siitä, millä tavalla hyvän paikallisen työn vaativuuden arviointijärjestelmän (TVA) tulee olla.

1. **Tehtäväkuvausten** on oltava ajantasaisia, todellisia ja yhtenäisellä tavalla kuvattuja. Tehtäväkuvausten voi tehdä työntekijä itse, mutta se on luontevinta laatia yhdessä esimiehen kanssa, jotta sen oikeellisuudesta saadaan aikaan yksimielisyys. Ammattinimike ei välttämättä kerro työn sisällöstä mitään, joten sen perusteella ei voi tehdä johtopäätöksiä työn vaativuudesta. Tehtäväkuvaus kuvaa työn tarkoitusta, olennaista sisältöä ja keskeisiä tehtäviä siitä näkökulmasta, mistä arviointijärjestelmä niitä katsoo.

2. **Tehtävän vaativuuden mittaamista koskevassa arviointimenetelmässä** tulee olla seuraavat vaativuustekijät: tehtäviin kuuluva päätösvalta, vastuun laajuus, asema organisaatiossa, tekniset tiedot, taidot ja osaaminen, koulutus, kokemus, vuorovaikutus sekä työolosuhteet. Kukin vaativuustekijä on määriteltävä selkeästi. Tekijöille määritetään vaativuusasteikot jakamalla jokainen tekijä useampaan vaativuusportaaseen, joista jokaista kuvataan sanallisesti erikseen.

3. Paikallisesta arviointijärjestelmästä selviää **tehtäväkuvausten kytkeminen menetelmään eli miten kuvauksesta johdetaan vaativuuden taso.**

4. Järjestelmä osoittaa, miten **tehtävän vaativuus kytketään euromääräiseen palkkaan.** Tehtävän vaativuuden määrittäminen ei ota kantaa yleiseen palkkatasoon, vaan asettaa eri tehtävät oikeaan vaativuusjärjestykseen suhteessa toisiinsa.

Jos kunnassa jo on käytössä hyvin toimiva ja avoin järjestelmä, onneksi olkoon! Sitä ei ole tarpeen lähteä muuttamaan. ■

Anja Helin, asiamies, Tekniikan akateemiset TEK

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestyminen vuonna 2012:
helmikuu, toukokuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto

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

Driftingsjörsförbundet i Finland rf DIFF

Kristina Morberg, vt. toiminnanjohtaja,
puh. (09) 47 677 346
kristina.morberg@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

Anja Helin, asiamies, puh. (09) 2291 2209
Anja.Helin@tek.fi
www.safa.fi

Suomen Ekonomiliitto SEFE

Tuomas Viskari, asiamies,
puh. 0201 299 252
tuomas.viskari@sefe.fi
www.sefe.fi

Suomen Lakimiesliitto

Kati Virtanen, asiamies, puh. (09) 8561 0346
kati.virtanen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVAL

Arja Laine, asiamies, puh. 010 231 0355
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

Maarit Rantala, lakimies, puh. 0201 55 88 10
maarit.rantala@tral.fi
www.tral.fi

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

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