

Henkilöstön palkitseminen hyvästä työpanoksesta covid-pandemian aikana

495/01.02.01.04/2021

Kaupunginhallitus 10.05.2021 § 139

**Valmistelija
Esittelijä**

Henkilöstöpäällikkö Peter Lindroos, puh. 044 358 5832
Kaupunginjohtaja Patrik Nygrén, puh. 040 511 4383
etunimi.sukunimi@parainen.fi

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n pääluottamusmiehet ovat 24.3.2021 lähettäneet pyynnön kunnallisen pääsopimuksen §:n 8, 13 ja 14 mukaisten paikallisneuvottelujen aloittamisesta. Neuvottelut liittyvät korona-ajan korvauksiin. Neuvottelut koskevat seuraavia sopimuksia: KVTES, TS ja LS. OAJ:n opettajien paikallisyhdistys on lähettänyt erillisen neuvottelupyynnön OVTES:n osalta. Paikallisneuvottelupyynnöt on lähetetty keskitetysti ja samanaikaisesti kaikille kunnallisille työnantajille Suomessa. Taustalla on yhteinen huoli henkilöstön tilanteesta pitkittyneessä pandemiassa. Henkilöstö on työskennellyt pitkään jatkuvan paineen alaisena toimintaympäristössä, joka elää ja muuttuu päivittäin. Pääluottamusmiehet katsovat, että osa kunnille suunnatuista koronatuista tulisi käyttää henkilöstölle maksettaviin korvauksiin.

Neuvottelupyynnö voidaan jakaa kolmeen pääkohtaan: 1) Paikallinen sopiminen. (Onko Paraisten kaupunki tehnyt asianmukaisesti paikalliset sopimukset covid-pandemian aikaisista korvauksista?) 2) Tehtävien vaativuuden muuttuminen. (Onko työnantaja tarkistanut tehtäväkohtaisia palkkoja tehtävien vaativuuden lisääntytyä?) 3) Kertakorvaus. Pääluottamusmiehet ehdottavat, että Paraisten kaupunki maksaa KVTES:n II luvun §:n 14 mukaisen 500 euron kertakorvauksen kaikille henkilöstön jäsenille.

Asiassa on käyty neuvotteluja 15.4.2021 klo 14.00–14.45 ja 22.4.2021 klo 13.15–13.50. 15.4.2021 käytyyn neuvotteluun osallistuivat Matti Karplund ja Jeanette Lindroos, pääluottamusmiehet (JUKO), Liisa Salonen-Harkila, pääluottamusmies (LS), ja Peter Lindroos, henkilöstöpäällikkö. 22.4.2021 käytyyn neuvotteluun osallistui edellisten lisäksi myös kaupunginjohtaja Patrik Nygrén.

Ensimmäisessä, 15.4.2021 käydyssä neuvottelussa Peter Lindroos totesi, että jätetty paikallisneuvottelupyynnö ei välttämättä kaikilta osin vaadi pääsopimuksen mukaista paikallisneuvottelua. Pandemia on koetellut koko yhteiskuntaa, kyse ei Peter Lindroosin näkemyksen mukaan ole konkreettisesti virka- tai työehtosopimuksen velvoittavien määräysten tulkintaa koskevista erimielisyyksistä, jotka koskisivat Paraisten kaupungin paikallisia olosuhteita. Kertakorvausta tai muuta kannustavaa palkkausta koskevat kysymykset eivät kuulu paikallisesti neuvoteltaviin asioihin, ellei kyse ole yleisistä periaatteista, joista on sovittava yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Tästä kommentista huolimatta Peter Lindroos katsoi kuitenkin, että neuvottelupyynnö on relevantti ja hyvään henkilöstöpolitiikkaan kuuluu neuvotella ja etsiä yhteisiä ratkaisuja pääluottamusmiesten esiin tuomiin asioihin.

Peter Lindroos totesi lisäksi, että paikallisneuvottelun tulos ei ole sitova ennen kuin kunnan viranomaisen, esimerkiksi kaupunginhallitus, lautakunta tai kaupunginvaltuusto, on hyväksynyt sen kokouksessaan. Paraisten kaupungin hallintosäännön mukaan henkilöstöpäälliköllä on toimivalta päättää tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksista tai henkilökohtaisten palkanlisien myöntämisestä yksittäisille henkilöstön jäsenille harkinnanvaraisesti tai neuvottelutulosten perusteella. Kertakorvauksiin tai suurempiin henkilöstöpolitiikkaa koskeviin periaatepäätöksiin liittyvät asiat käsitellään kaupunginhallituksessa. Jos asia vaatii talousarvion muuttamista, se ratkaistaan kaupunginvaltuustossa. Tämä pätee siis riippumatta siitä, perustuuko ehdotus paikallisneuvotteluissa saavutettuun neuvottelutulokseen vai kaupunginhallitukselle annettavaan ehdotukseen, jonka valmistelija on henkilöstöpäällikkö ja esittelijä kaupunginjohtaja.

Neuvotteluja käytiin seuraavasti:

1) Paikallinen sopiminen: Paraisten kaupungilla on toimiva neuvottelukulttuuri paikalliseen sopimismenettelyyn liittyen. Korotettua hälytysrahaa ja varallaolokorvauksia koskevissa asioissa lähtökohtana ovat olleet aikaisemmat paikalliset sopimukset, ja ne on yhdessä henkilöstön edustajien kanssa muokattu vastaamaan covid-pandemiasta aiheutuneita tarpeita. Esimerkkinä tästä ovat tartunnanjäljittäjien ja varhaiskasvatuksen ohjaajien hälytysraha. Korotettua hälytysrahaa, jota sovelletaan myös vaihdettaessa työvuoroa sosiaali- ja terveydenhuollossa, sovelletaan covid-pandemian aikana joustavasti myös vanhustenhuollossa. Paikallinen sopimus rokotuksista ja joukkorokotusten valvonnasta maksettavasta korvauksesta on juuri hyväksytty. Siirryttäessä lisääntyvässä määrin etätöihin on siirrytty entistä laajemmin mobiiliin työajanseurantaan, minkä ansiosta on mahdollista soveltaa liukuvaa työaika ja tasata työaika, jos etätöissäkin vaaditaan pidempien työpäivien tekemistä. OVTES:n osalta opetuspäällikkö on antanut selvät ohjeet rehtoreille, miten käsitellä korvauksia pandemiasta aiheutuvasta lisätyöstä.

2) Tehtävien vaatavuuden muuttuminen olennaisesti: Neuvottelupyynnöissä ja pääluottamusmiesten selvityksessä tuodaan esiin, miten tehtävän vaatavuuden arvioinnissa huomioon otettavat tekijät (osaaminen, työn vaikutukset ja vastuu, yhteistyötaidot ja työolosuhteet) ovat lisääntyneet. Myös työmäärä on lisääntynyt olennaisesti.

Peter Lindroos ilmoitti, että työnantajalla Paraisten kaupungilla on selvä kanta asiaan. Paraisten kaupunki ei tule tarkistamaan tehtäväkohtaisia palkkoja koronapandemian johdosta. Nopea reagointi muutoksiin, uusien tehtävien oppiminen, nopeiden päätösten tekeminen, toiminnan uudelleenorganisointi, vastuun ottaminen ja viestintä toimialarajojen ylitse kuuluvat työhön. Ei ole epäilystäkään siitä, etteikö henkilöstö monessa tapauksessa olisi kokenut suuria muutoksia työn tekemisen ja organisoinnin tavoissa. Tiukentuneet toimintaohjeet ja rajoitukset, uudet työmenetelmät ja yhteistyö tartunnanjäljittäjien kanssa ja viestiminen huolestuneiden asiakkaiden ja omaisten kanssa ovat esimerkkejä tehtävistä, jotka ovat olleet selvästi kuormittavampia kuin aikaisemmin.

Paraisten kaupungin johtoryhmän jäsenet ovat kokouksissaan olleet yhtä mieltä siitä, että kriisitilanteessa henkilöstön osaaminen ja kapasiteetti reagoida toiminnassa tapahtuneisiin muutoksiin on realisoitunut tavalla, joka monessa tapauksessa on ylittänyt odotukset. Ennen kaikkea halu ottaa vastuuta ja auttaa ja tukea kollegoita ja muita työyhteisön jäseniä yli osasto- ja toimialarajojen on pantu merkille ja tuotu esiin monissa keskusteluissa. Tartunnanjäljitystyö on hoidettu esimerkillisesti, opetushenkilöstön osaaminen etäopetusmenetelmien käytössä on ollut koko maan huipputasoa jne. Esimerkkejä hyvistä suorituksista on paljon.

On selvää, että pitkittynyt pandemia vie voimia, ja työnantaja jakaa pääluottamusmiesten näkemyksen siitä, että pitkäkestoinen psykososiaalinen kuormitus tulee vaatimaan tukitoimia, oletettavasti vielä pitkään. Työmäärän lisääntyminen on henkilöstöpäällikön näkemyksen mukaan korvattava työaikakorvauksena. Lisäksi työnantajan on huolehdittava siitä, että henkilöstöresurssit ovat sellaisella tasolla, että yksittäiset henkilöstön jäsenet eivät kuormitu kohtuuttomasti pitkiä aikoja. Toimivan työsuojelun merkitystä ei voi korostaa tarpeeksi. Työnantaja katsoo myös, että arvostuksen osoittaminen koko organisaatiossa tehtyä hyvää työtä kohtaan on erittäin tärkeää. Kysymys on, miten se on tarkoituksenmukaista tehdä.

3) Kertakorvaus: Pääluottamusmiehet katsovat siis, että 500 euron kertakorvaus henkilöstön jäsentä kohti olisi kohtuullinen korvaus henkilöstön tekemästä hyvästä työstä. Mikäli kunnan toimivaltainen viranomainen harkitsee sen suorittamisen perustelluksi, viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa KVTES:n II luvun §:n 14 mukainen kertapalkkio, kun työnantaja haluaa palkita yksilöä tai ryhmää. Toimivaltainen viranomainen päättää kertapalkkioiden suuruudesta.

Toisessa, 22.4.2021 käydyssä neuvottelussa, johon myös kaupunginjohtaja Patrik Nygrén osallistui, todettiin, että paikallista sopimista ja palkantarkistuksia koskevat kohdat eivät johda jatkotoimenpiteisiin, mutta pääluottamusmiehet katsoivat edelleen, että henkilöstön on saatava konkreettinen tunnustus tekemästään ylimääräisestä työpanoksesta.

Työnantajan edustajat ilmoittivat, että työnantajan yleinen näkemys on, että on kohtuullista keskustella jonkinlaisesta kertakorvauksesta tai muusta palkitsemisesta ja esitellä se kaupunginhallitukselle, joka on työntajapolitiikasta vastaava toimielin. Kaupunginjohtaja Patrik Nygrénin arvion mukaan johdon yleinen näkemys on, että hyvä ratkaisu osoittaa tunnustusta olisi tukea henkilöstön hyvinvointia tuntuvalle lisäyksellä kulttuuri- ja liikuntaseteleihin. Toinen elementti olisi työ-varojen lisääminen, millä tuettaisiin henkilöstön mahdollisuuksia tavata ja seurustella myös työn ulkopuolella. Tuntuva lisäys olisi noin 100 000 euron taloudellinen panostus liikunta- ja kulttuuritoimintaan sekä panostus toimenpiteisiin, jotka mahdollistavat yhdessäoloa ja me-henkeä tukevat aktiviteetit.

Henkilöstöpäällikkö Peter Lindroosin kokemusten mukaan hyviä vaikutuksia on saavutettu 40 euron panostuksella henkilöä kohti liikuntatoimintaan ja 25 euron panostuksella henkilöä kohti virkistystoimintaan, jota kaupunki käyttää normaalistikin. Palkankorotus on positiivista yksityiselle taloudelle, mutta

työhyvinvointia tukevien ja me-henkeä lisääviin yhteisiin aktiviteetteihin kannustavien varojen myöntäminen on palkitsemismuoto, jolla on toisenlainen, pidemmän aikavälin vaikutus. Konkreettinen ehdotus olisi e-passin summan korottaminen tilapäisesti 40 eurosta 140 euroon henkilöstön jäsentä kohti ja ryhmävirkestystoimintaan tarkoitettujen varojen korottaminen 25 eurosta 50 euroon henkilöstön jäsentä kohti syyskuksi 2021. Pääluottamusmiesten näkemys on, että virkistys-, liikunta- ja kulttuuritoiminta ovat hyviä palkitsemismuotoja, jos niitä vielä käytetään paikallista taloutta elvyttävällä tavalla suuntaamalla ne paikallisille yrityksille. Summan pitäisi olla ehdotettua korkeampi. Kertakorvauksen maksamiselle tämän lisäksi ei myöskään ole mitään estettä.

Oheismateriaali

Paikallisneuvottelupyynnöt

Ehdotus

29.4.2021 pidetyssä yhteistyötoimikunnan kokouksessa, johon kaikkien pääsopimusjärjestöjen edustajat osallistuivat, käydyn keskustelun perusteella Paraisten kaupunki päättää palkita henkilöstöään hyvästä työpanoksesta covid-pandemian aikana korottamalla e-passin kulttuuri- ja liikuntatoimintaan tarkoitettua summaa 100 eurolla eli 140 euroon henkilöstön jäsentä kohti ja myöntämällä ryhmävirkestystoimintaan 50 euroa henkilöstön jäsentä kohti. E-passi on tarkoitettu vakinaiselle henkilöstölle ja pitkäaikaisille sijaisille, jotka ovat yhtäjaksoisesti kaupungin palveluksessa 1.8.–31.12.2021. Virkestystoimintaan osallistumisesta tehdään erillinen ohje myöhemmin. Aktiviteetit (esim. ravintolakäynnit) hankitaan paikallisilta yrityksiltä.

Päätös

Keskustelun kuluessa Maria Lindell-Luukkonen ehdotti Widar Nybergin kannattamana, että Paraisten kaupunki maksaa koko sosiaali- ja terveysosaston ja sivistysosaston (kaikki osaston yksiköt mukaan lukien) henkilöstölle 500 euron kertakorvauksen.

Puheenjohtaja totesi, että Maria Lindell-Luukkonen oli tehnyt keskustelun kuluessa kannatetun ehdotuksen. Kaupunginhallituksen on sen vuoksi äänestettävä esittelijän ehdotuksesta ja Maria Lindell-Luukkosen ehdotuksesta. Esittelijän ehdotusta kannattava äänestää Jaa ja Maria Lindell-Luukkosen ehdotusta kannattava äänestää Ei. Äänestys toimitetaan nimenhuudolla.

Kaupunginhallitus hyväksyi puheenjohtajan ehdottaman äänestysmenettelyn.

Äänestyksessä annettiin

Jaa-ääniä	9
Ei-ääniä	2

Liite

1 Äänestyspöytäkirja

Puheenjohtaja totesi, että kaupunginhallitus oli päättänyt esittelijän ehdotuksen mukaisesti.

Tiedoksianto

Paraisten kaupungin johtoryhmä, yhteistyötoimikunnan jäsenet
