

Paikallisen järjestelyvaraerän käyttö vuonna 2002

1.10.2002

Paikallisen järjestelyvaraerän käyttö vuonna 2002

Yleistä:

Voimassa oleviin kunnallisiin virka- ja työehtosopimukseen sisältyvän sopimusala-kohtaisen järjestelyvaraerän käytöstä sovittiin keskitetysti opetusalan sopimukseen kuuluvien sekä kunnalliseen yleiseen virka- ja työehtosopimukseen kuuluvien perhepäivähoitajien osalta.

Järjestelyvaraerä sovittiin käytettäväksi paikallisesti kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES), teknisten sopimuksessa sekä tuntipalkkaisten työehtosopimuksessa.

Sekä KVTES:ssä, teknisten sopimuksessa että tuntipalkkaisten työehtosopimuksessa järjestelyvaraerä tuli ottaa käyttöön 1.3.2002 lukien. KVTES:ssä järjestelyvaraerän suuruus oli sopimuksen mukaan 0,5 % sopimusalan palkkasummasta. teknisten sopimuksessa ja tuntipalkkaisilla järjestelyvaraerän suuruus oli 0,3 % ko. sopimusalan palkkasummasta.

Kunnallinen työmarkkinalaitos teki kuntiin ja kuntayhtymiin paikallisen järjestelyvaraerän käyttöä ja kohdentumista koskevan tiedustelun. Tiedustelu ei koskenut lääkärisopimuksen 1.6.2002 paikallista järjestelyvaraerää. Vastausprosentiksi tili 74 ja selvitys kattaa 83 % KVTES:n, TS:n ja TTES:n henkilöstöstä. Kunnallisessa työmarkkinalaitoksessa on tehty vastaavanlainen selvitys myös edellisistä, vuoden 1998 ja vuoden 2000 paikallisen järjestelyvaraerän toteutumisesta.

1) KVTES:n paikallinen järjestelyvaraerä

KVTES:n piiriin kuului lokakuussa 2001 yhteensä 282 000 henkilöä. Tässä lukumäärässä ei ole mukana noin 14 000 omassa kodissaan työskentelevää perhepäivähoitajaa, jotka eivät kuuluneet paikallisen järjestelyvaraerän piiriin.

KVTES:n mukaisesti kunnissa ja kuntayhtymissä aloitettiin 1.3.2002 lukien tehtävien vaativuuden arviointia koskevien vaativuustekijöiden soveltaminen. Samaan aikaan toteutettava 0,5 %:n suuruinen järjestelyvaraerä oli tarkoitus käyttää ensisijaisesti uusien palkkausmääräysten täytäntöönpanoon.

Lähes kolmannes kuntayksiköistä toteutti järjestelyerän kaksinkertaisena

Tiedusteluun vastanneista kunnista ja kuntayhtymistä 72 % jakoi KVTES:n paikallisen järjestelyvaraerän sopimuksessa mainitun suuruisena eli 0,5 % palkkasummasta. Kuntayksiköistä 28 % käytti paikalliseen järjestelyvaraerään tätä suuremman osuuden palkkasummasta. Keskimäärin näiden enemmän jakaneiden järjestelyvaraerä oli 1 % eli kaksinkertainen sopimuksen mukaiseen järjestelyvaraerään nähden. Enemmän jakaneista 61 % käytti järjestelyvaraerään palkkasummastaan 0,51-0,99 %, 31 % käytti 1,00-1,99 % ja 8 % käytti yli 2,0 %. Keskimäärin paikallisen järjestelyvaraerän kustannusvaikutukseksi tuli 0,71 % KVTES:n palkkasummasta.

Peruspalkoissa olevien epäkohtia korjattiin

Voimassa olevassa KVTES:ssä järjestelyvaraerää ohjattiin käytettäväksi paikallisten palkkauseräkohtien korjaamiseen. Valtaosa eli 95,9 % KVTES:n järjestelyvaraerästä käytettiin kohdennetusti peruspalkkojen tai vastaavien kuukausipalkkojen korotuksiin. Kokonaan kaikille yleiskorotusluonteisena järjestelyvaraerästä käytettiin 2,1 % ja henkilökohtaisen lisän maksamiseen 0,4 % koko erästä. Muilla tavoin kuten esim. sekä peruspalkkojen korottamiseen kohdennetusti että yleiskorotusluonteisesti käytettiin loput 1,6 % erästä.

Paikallisen järjestelyvaraerän kohdentuminen selvitettiin eriteltynä KVTES:n palkkahinnoitteluliitteiden mukaisissa henkilöryhmissä. Sekä järjestelyvaraerää saavien suhteelliset osuudet että erien osuudet palkkasummasta noudattavat kunkin palkkahinnoitteluliitteen suhteellista osuutta koko henkilöstömäärästä ja palkkasummasta.

Suurimman osuuden eli 37 % (saajia 38 % henkilöstöstä) järjestelyvaraeräkakusta lohkaisi terveydenhuollon hoitohenkilöstö (liite 3) ja seuraavaksi suurimman osuuden eli 28 % (saajia 27 % henkilöstöstä) sai sosiaali- ja terveydenhuollon muu henkilöstö (liite 4). Kunnan johtoon ja sisäisen palvelutoiminnan henkilöstöön (liite 1) kohdennettiin 18 % (saajia 15 % henkilöstöstä) järjestelyvaraerästä. Tiedustelun mukaan järjestelyvaroja kohdennettiin noin joka neljänteen KVTES:n piiriin kuuluvaan henkilöön.

Paikallisen sopimisen toimivuutta ja mielekkyyttä myös jatkossakin kuvaa hyvin se, että valtaosassa kunnista tai kuntayhtymästä (94 %) päätös järjestelyvaraerän käyttämisestä perustui työnantajan ja palkansaajajärjestöjen yhteisymmärrykseen ja vain harvoissa kunnissa ja kuntayhtymissä (6 %) päätös järjestelyvaraerän käyttämisestä syntyi työnantajan yksipuolisella ratkaisulla.

Kolme neljästä kuntayksiköstä käynnistänyt työn vaativuuden arvioinnin

Yli puolet (52 %) tiedusteluun vastanneista kuntayksiköistä käytti koko järjestelyvaraeränsä uusien palkkausmääräysten täytäntöönpanoon ja reilu viidennes (22 %) teki näin osittain. Reilu neljännes (26 %) toteutti järjestelyvaraerän muutoin kuin työn vaativuuden arviointiin perustuen.

Puolet kuntayksiköistä oli tehnyt KVTES:n palkkahinnoittelukohtien (palkkaryhmien) sisäisen tehtävien arvioinnin kokonaan, 28 % oli sen tehnyt osittain ja 22 %:ssa kuntayksiköistä tämä oli jäänyt tekemättä.

Kokonaisarviointi suosituin menetelmä

Työn vaativuuden arviointi jaetaan yleensä kahteen pääryhmään: kokonaisarviointi ja analyttinen arviointi eli vaativuustekijöittäin eritelty arviointi (yleensä pisteytys). Kokonaisarvioinnissa on kysymyksessä karkeahko arviointi. Siinä on kuitenkin suositeltu käytettäväksi apuna työn edellyttämiä vaativuustekijöitä, jotka ovat osaaminen, työn vaikutukset ja vastuu, yhteistyötaidot sekä työolosuhteet.

Työn vaativuuden arvioinnissa selvästi suosituin menetelmä oli kokonaisarviointijärjestelmä. Tätä järjestelmää oli käyttänyt 81 % arvioinnin suorittaneista kuntayksiköistä. Analyttistä arviointijärjestelmää oli käyttänyt 14 % kuntayksiköistä. Muita järjestelmiä kuten esim. kokonaisarvioinnin ja analyttisen arvioinnin yhdistelmää oli käyttänyt 5 % vastanneista.

Esimiehet ja arviointiryhmä arvioinnin tekijöinä

Joka neljännessä kuntayksiköistä tehtävien vaativuuden arvioinnin on tehnyt lähin esimies ja 22 %:ssa kuntayksiköistä useammat esimiehet yhdessä. Arviointiryhmä tms., jossa on myös henkilöstön edustus on ollut arvioimassa tehtäviä 39%:ssa tiedusteluun vastanneista kuntayksiköistä. Joku muu kuten esim. esimies yhdessä työntekijän ja/tai palkansaajan edustajan kanssa, oli tehnyt arvioinnin 14 %:ssa kuntayksiköistä.

Suurin osa tehnyt uudet tehtäväkuvaukset

Työn arvioinnissa oli käytetty eniten uusia tehtäväkuvauksia (68 %). Osittain vanhoja ja osittain uusia tehtäväkuvauksia oli käytetty 24%:ssa kuntayksiköistä. Vain pienessä osassa (3 %) kuntayksiköistä oli käytetty vanhoja työnkuvauksia. 5 % vastasi, että tehtäväkuvauksia ei ole tehty ollenkaan.

Yli puolessa (52 %) kuntayksiköistä kirjalliset tehtäväkuvaukset oli tehty kaikista tehtävistä, 11 %:ssa ns. tyyppitehtävistä ja 27 %:ssa sekä ns. tyyppitehtävistä että kaikista tehtävistä. 10 % vastaajista ilmoitti tämän kysymyksen kohdalla, ettei tehtäväkuvauksia ole tehty ollenkaan.

Työn vaativuuden arvioinnin seurantar ryhmä/kehittämisryhmä oli asetettu 58 % vastanneista kuntayksiköistä.

Kuntayksiköissä ei riittäviä valmiuksia työn vaativuuden arviointiin

52 % kuntayksiköistä oli sitä mieltä, että kunnassa/kuntayhtymässä ei ollut riittäviä valmiuksia työn vaativuuden arvioinnin käyttöön ottoon. 73 % kuntayksiköistä kaipaakin palkkausmääräysten käyttöönotosta lisää valtakunnallisia malleja, ohjeistusta, koulutusta yms.

Vastaajien arvioita työn vaativuuden arvioinnin käynnistymisestä

Kunnissa ja kuntayhtymissä on tehty tänä vuonna paljon työtä työn vaativuuden arvioinnin käyttöönottamiseksi. Tämän takia osassa kuntayksiköistä neuvottelut järjestelyvaraerän käytöstä ovat edelleenkin kesken. Kunnallinen työmarkkinalaitos on pyytänyt myös näitä kuntayksiköitä vastaamaan tiedusteluun heti, kun järjestelyvaraerän käyttö on selvillä.

Selvityksen mukaan kunnilla ja kuntayhtymillä on ollut hyvin erilaiset valmiudet työn vaativuuden arvioinnin käyttöön ottamiseksi. Erityisesti esimiesten valmiuksia tehtäväkuvausten laatimiseen ja töiden arviointiin pidetään varsin eritasoisina .

Useassa kuntayksiköissä työn vaativuuden arviointiin ei ole ollut tarpeeksi aikaa eikä henkilöstöresursseja ja koko prosessi on tuntunut varsin työläältä. Erityisesti tämä on ollut ongelma pienille kuntayksiköille.

Paineet ja odotukset palkankorotuksista ovat aina palkkarakenneuudistuksia tehtäessä varsin korkealla. Tämä havaittiin jo teknisten palkkausuudistusta tehtäessä. Saavutetuista eduista harva haluaa myöskään luopua. Monissa kunnissa ja kuntayhtymissä taloudelliset realiteetit ovat esteenä tarvittaville korotuksille. Vain harvoin asiat saadaan ”kerralla kuntoon”. Palkkausuudistusta pidetään liian suurena suhteessa siihen, kuinka vähän rahaa siihen on käytettävissä. Monissa kuntayksiköissä järjestelmä joudutaankin ottamaan käyttöön asteittain.

Uusien palkkausmääräysten käyttöönotosta kaivataan kipeästi lisää valtakunnallisia malleja, ohjeistusta ja koulutusta. Ajattelutapa palkkausuudistuksessa on niin uusi ja erilainen, että jo peruskäsitteiden omaksumiseen on mennyt kuntayksiköissä paljon aikaa. Töitä arvioitaessa ei ole helppo päästä eri osapuolia tyydyttävään ratkaisuun. Asennekasvatusta tarvitaan, sillä uudistuksen alkuvaiheeseen kuuluvat myös monenlaiset epäluulot ja pelot uudistuksen mukanaan tuomista asioista. Malleja ja ohjeistusta kaivataan erityisesti tehtäväkuvausten tekemisestä ja arviointimenetelmistä. Koulutusta ja käytännön esimerkkejä kaivataan koko työnvaativuuden arviointiprosessista. Koulutusta tulisi suunnata erityisesti esimiehille, työnantajan edustajille sekä luottamusmiehille.

Jotkut katsovat, että koko työnarviointijärjestelmä olisi pitänyt rakentaa keskustalla. Heidän mielestään kunnissa ja kuntayhtymissä joudutaan tekemään turhaa ja moninkertaista työtä, kun kuitenkin monet kunta-alan töistä ovat eri kuntayksiköissä aivan samanlaisia.

Monet kunnat ja kuntayhtymät pitävät kuitenkin työn vaativuuden arvioinnin käyttöönottoa merkittävänä perustana oikeudenmukaiselle ja kannustavalle, paikalliset näkökohdat huomioon ottavalle palkkaukselle. Erään kunnan vastauksessa sanoma on kiteytetty hyvin: ”Lypsävää lehmää ei kannata tappa”.

2) Teknisten järjestelyvaraerä

Teknisten sopimukseen kuului lokakuussa 2001 yhteensä 27 000 henkilöä.

Tiedustelun mukaan 86 % kunnista ja kuntayhtymistä jakoi teknisten sopimuksen paikallisen järjestelyvaraerän sopimuksessa mainitun suuruisena eli 0,3 % palkkasummasta. Kunnista ja kuntayhtymistä 14 % käytti paikalliseen järjestelyvaraerään tätä suuremman osuuden palkkasummastaan. Enemmän käyttävissä kuntayksiköissä järjestelyvaraerä oli keskimäärin 1,1 % palkkasummasta eli lähes nelinkertainen sopimuksen mukaiseen erään verrattuna. Enemmän jakaneista 66 % käytti järjestelyvaraerään palkkasummastaan 0,31-0,99 %, 23 % käytti 1.00-1,99 % ja 11 % käytti yli 2.0 %. Keskimäärin paikallisen järjestelyvaraerän kustannusvaikutukseksi tuli 0,4 % teknisten palkkasummasta.

Teknisten sopimuksessa järjestelyvaraerän käyttämistä ohjattiin:

* ensisijaisesti ammattialalisän maksamiseen niille, joille palveluajan pituuden perusteella sitä kuuluisi maksaa, mutta joille sitä ei ole voitu maksaa ns. vanhoja työntekijöitä koskevan ammattialalisän maksamista rajoittavan soveltamisohjeen takia

* sekä siltä osin, kuin sitä ei tarvinnut käyttää edellä mainitulla tavalla, henkilökohtaisen palkan maksamiseen ja tehtäväkohtaisissa palkoissa olevien epäkohtien korjaamiseen.

Suurin osa eli 45,5 % järjestelyvaraerästä kohdennettiin tehtäväkohtaisissa palkoissa olevien epäkohtien korjaamiseen. Teknisten sopimuksen harkinnanvaraisuuteen perustuvan henkilökohtaisen palkan käyttö näyttää lähteneen kunnissa ja kuntayhtymissä hyvin käyntiin, sillä 22,9 % järjestelyvaraerästä käytettiin henkilökohtaisten palkkojen maksamiseen. Selvityksen mukaan 21,3 % järjestelyvaraerästä käytettiin ammattialalisäepäkohdan korjaamiseen. Ongelma ei kuitenkaan ratkennut vielä kokonaan. Järjestelyvaraerän toteuttamisenkin jälkeen epäkohtaa löytyy edelleen 42 tiedusteluun vastanneesta kunnasta tai kuntayhtymästä koskien lähes 1 000 henkilöä.

Tasasuuruisena prosentuaalisena yleiskorotuksena käytettiin 9,9 % järjestelyvaraerästä ja muulla tavoin kuten esimerkiksi markkamääräisesti tasaisesti kaikille vain 0,4 % järjestelyvaraerästä

Teknisten järjestelyerästä 45 % (saajia 49 % henkilöstöstä) kohdennettiin palkkaryhmään I, samoin 45 % (saajia 42 % henkilöstöstä) palkkaryhmään II ja 10 % (saajia myös 9 % henkilöstöstä) palkkaryhmään III. Järjestelyvaroja kohdennettiin 35 % teknisten sopimukseen kuuluvista.

3) Tuntipalkkaisten järjestelyvaraerä

Lokakuussa 2001 tuntipalkkaisten työehtosopimukseen kuului 20 000 työntekijää.

Tiedusteluun vastanneista kuntayksiköistä 89 % käytti paikalliseen järjestelyvaraerään sopimuksessa mainitun 0,3 % palkkasummasta. 11 % käytti paikalliseen järjestelyvaraerään tätä suuremman osuuden palkkasummastaan, keskimäärin 1,3%. Enemmän jakaneista 64 % käytti järjestelyvaraerään palkkasummastaan 0,31-0,99 %, 27 % käytti 1.00-1,99 % ja 9 % käytti yli 2.0 %. Järjestelyvaraerän kustannusvaikutukseksi tuli keskimäärin 0,33 % tuntipalkkaisten palkkasummasta.

Tuntipalkkaisten järjestelyvaraerä ohjattiin sopimuksessa käytettäväksi aika- ja kokonaispalkkauksessa työskenteleville. Erästä 86 % käytettiin perustuntipalkkojen tarkistamiseen ja 14 % muiden epäkohtien korjaamiseen.