

**HENKILÖSTÖJÄRJESTÖJEN ESITYS KORONAPANDEMIAN VAIKUTUSTEN
KORVAAMISESTA/ JUKO, JHL, TEHY JA JYTY**

53/1.16.161/2021

Khall 14.06.2021 § 247

Henkilöstöpäällikkö Jouni Tirola (puh. 044 497 0008):

Muhoksen kunnan ammattijärjestöjen edustajat (Juko, JHL, Tehy ja Jyty) ovat jättäneet paikallisneuvottelupyynnön pandemiasta aiheutuneiden tehtävien vaativuuden kasvamisesta sekä lisätöiden ja -vastuiden korvaamisesta edustamillaan aloilla. Paikallisneuvottelupyynnöissä pyydettiin kunnallisen pääsopimuksen 13 §:n mukaisia paikallisneuvotteluja korona-ajan korvauksista sekä koronalisästä.

Henkilöstöjärjestöjen kuulemiset ja neuvottelut käytiin Juko, JHL, Tehy ja Jytyn kanssa 10.5. ja 20.5.2021. Yhdessä todettiin, että kyseessä ei ole neuvottelupyynnössä tarkoitettu kunnallisen pääsopimuksen 13 § mukainen paikallisneuvottelu.

Koronapandemia on maailmanlaajuinen ja valtakunnallinen haaste. Työnantaja katsoo, että pääsopimuksen 13 § ei voi sellaisenaan käyttää tässä tapauksessa eli Muhoksella ei ole sellaisia erityisolosuhteita koronapandemian suhteen, joka voitaisiin paikallisella sopimuksella ratkaista. Muhoksella tilanne on ollut verrattain rauhallinen koko koronapandemian ajan.

Työnantaja myös katsoo, että tehtävän vaativuus ja tehtävien määrä ovat eri asioita. Tehtävien määrän kasvu ei ole tehtävän vaativuutta kasvattava asia. Tehtävien määrä voi kasvaa tilapäisesti, mutta kuormittavuudesta on ilmoitettava esihenkilölle ja työnantajan täytyy järjestää työt työsuojelullisin keinoin.

Työn vaativuutta voidaan korvata paikallisen työn vaativuuden arviointijärjestelmän kautta, jolloin myös arviointikriteereitä tulisi tässä tapauksessa muuttaa. Lisäksi tulisi huomioida korvauksen määräaikaisuus (koronan aiheuttama työn vaativuus). Jotta korotetun tehtäväkohtaisen palkan voisi alentaa myöhemmin tavalliselle tasolle, tulisi tehtäväkohtaisen palkan alentaminen sopia paikallisella sopimuksella. Samat ongelmat koskevat myös henkilökohtaista lisää.

Asiassa on myös huomioitava työelämän ja koko kunta-alan kehitys sekä sähköisten palveluiden ja työvälineiden yleistyminen. Väistämätön kehitys vain nopeutui koronapandemian aikana. Työntekijän velvollisuus on pitää yllä omaa ammattitaidon kehittämistä sekä pysyä työmarkkinakelpoisena myös digitalisaation yleistyessä. Työntekijän vastuulla on, että työkyky vastaa työelämän vaatimuksia. Työnantajan ja työntekijän yhteinen tavoite on, että

työntekijän työkyky kehittyi muuttuvissa olosuhteissa. Kunnan ja toimialan koulutussuunnitelmaa tarvittaessa päivitetään toimintaympäristön muuttuessa.

Virka- ja työehtosopimuksen ylittävä palkitseminen on työnantajalle täysin vapaaehtoista. Mahdollisessa palkitsemisessa on syytä ottaa huomioon muun muassa kunnan taloudellinen tilanne, tosiasialliset paikalliset perusteet palkitsemiseen sekä palkitsemisen kokonaisuus koko henkilöstön näkökulmasta. Palkitsemisen tulee olla oikeudenmukaista ja sovittuun kriteeristöön perustuvaa. On huomioitava, että Muhoksen kunnan on laadittava talouden tasapainottamissuunnitelma vuoden 2021 aikana vuosille 2022-2025 siten, että kattamaton alijäämä on saatu pois vuoden 2025 loppuun mennessä. Kunta tarvitsee osaavaa ja hyvinvoivaa henkilökuntaa tavoitteiden ja palvelutuotannon laadun varmistamiseksi.

Työnantaja myös katsoo, että koronan vaikutuksissa kyse on erityisesti työsuojelullisesta asiasta, joka tulee ratkaista työsuojelullisin keinoin. Jos työssä tulee ennakoimatonta tai poikkeavaa kuormitusta, ensisijaisesti työnantajan on tehtävä työturvallisuuslain mukaan huolehtimisvelvollisuuden mukaiset toimet. (Työturvallisuuslaki 8 §). Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. (Työturvallisuuslaki 18 §).

Vaikka sairauspoissaolot laskivat koronavuonna, työnantaja on huolissaan työntekijöiden työssä jaksamisesta. Ensisijainen toimenpide on, että työntekijä kertoo asiasta esihenkilölleen tai työyhteisö ilmaisee huolensa esihenkilölle, jonka on tehtävä työturvallisuuslain mukaan huolehtimisvelvollisuuden mukaiset toimet.

Muhoksen kunnassa on käytetty monia erilaisia työnjohdollisia ja -suojelullisia toimenpiteitä, joilla pyritään ennaltaehkäisemään ja torjumaan mm. psykososiaalista kuormitusta, edistämään työn sujuvuutta sekä parantamaan työelämän laatua. Syksystä 2020 alkaen Muhoksen kunnassa mitataan neljä (4) kertaa vuodessa työntekijöiden kokema työelämän laatu (mm. työhyvinvointi, työtavat, yhteistyö, oikeudenmukaisuus, osaaminen ja prosessit) ja jokaisen mittauksen jälkeen esihenkilöt tekevät 1-2 konkreettista toimenpidettä henkilöstö osallistaen. Esihenkilöille on järjestetty useita työpajoja työyhteisön vuorovaikutuksen ja osallistamisen tukemiseen ja vahvistamiseen sekä annettu tarvittaessa henkilökohtaista tukea esihenkilötyön haasteiden ratkomiseen.

Työntekijöille on annettu ohjeistus turvallisista työskentelytavoista koronapandemian aikana ja ohjeistusta on päivitetty säännöllisesti. Työnantaja on huolehtinut henkilökohtaisista suojarusteista ja näitä on kaikkien työntekijöiden saatavilla jatkuvasti työtehtävien huomioiden. Myös etätyöskentelyyn on annettu

ohjeet. Lisäksi on järjestetty tarvittaessa työnohjausta.

Vuosi on ollut haasteellinen valtakunnallisesti ja edellyttänyt valmiuksia siirtyä uusiin toimintatapoihin. Hyvään henkilöstöpolitiikan mukaisesti on tärkeää kuulla palkansaajajärjestöjen näkemyksiä, rakentaa luottamusta sekä säilyttää hyvä vuorovaikutuksellinen ja keskusteleva yhteys.

Neuvotteluiden perusteella esitetään, että

- vuoden 2021 käyttämättömät tyky-setelit jaetaan henkilöstölle elokuun aikana ilman omavastuuta,
- vuoden 2022 alusta alkaen kunnassa otetaan käyttöön sähköinen sovellus liikunta- ja kulttuurietujen käyttöön,
- vuoden 2022 alusta alkaen työntekijöille ladataan yhteensä 200 euroa/työntekijä/vuosi tyky-rahaa työajan suhteessa ilman omavastuuta (nykyinen 80 e/tt, 50 % omavastuu). Kustannusvaikutus nousee korkeintaan 120 000 euroa vuoden 2021 talousarvion tasosta.

Kunnanjohtajan vuosiloman vuoksi asian esittelijänä vs. kunnanjohtaja Jussi Rämetsä.

VS: KJ:N ESITYS: Kunnanhallitus toteaa, että kyseessä ei ole neuvottelupyynnössä tarkoitettu kunnallisen pääsopimuksen 13 § mukainen paikallisneuvottelu.

Neuvotteluiden pohjalta kunnanhallitus hyväksyy seuraavat linjaukset, jotka annetaan vastauksena esitykseen esityksen tehneille ammattijärjestöille:

- vuoden 2021 käyttämättömät tyky-setelit jaetaan henkilöstölle elokuun aikana ilman omavastuuta
- vuoden 2022 alusta alkaen kunnassa otetaan käyttöön sähköinen sovellus liikunta- ja kulttuurietujen käyttöön
- vuoden 2022 alusta alkaen työntekijöille ladataan yhteensä 200 euroa/työntekijä/vuosi tyky-rahaa työajan suhteessa ilman omavastuuta (nykyinen 80 e/tt, 50 % omavastuu). Kustannusvaikutus nousee korkeintaan 120 000 euroa vuoden 2021 talousarvion tasosta. Työnantaja maksaa vain todellisen käytön mukaan.

Kunnanhallituksen vastaus annetaan tiedoksi YTY-ryhmälle.

KÄSITTELY: Vs. kunnanjohtaja selosti asiaa kunnanhallitukselle. Selostuksensa lopuksi vs. kunnanjohtaja muutti esitystään ensimmäisen kohdan osalta siten, että käyttämättömät tyky-setelit myydään henkilöstölle yhden euron omavastuulla.

PÄÄTÖS: Kunnanhallitus hyväksyi vs. kunnanjohtajan esityksen kokouksessa tehdyn muutoksen mukaisena.
