

KYSELYTUNTI / NRO 13.  
KKYS / MKYS \_\_\_\_\_

HELSINGIN KAUPUNGIN KIRJAAMO HELSINGFORS STADS REGISTRATORSKONTOR	
Saapunut/Inkommet	
20.02.2012	
Dnro/Dnr	<u>Hell 2012-002743</u>
Tehtäväluokka Uppgiftsklass	<u>00 00 03</u>

*6/11 11-11*

Valtuuston kyselytunti 29.2.2012

Kaupunginvaltuustossa on oltu monesti huolestuneita siitä, miten kaupunki saa palkattua osaavia ja hyviä työntekijöitä myös tulevaisuudessa. Helsingin kaupungin pitää olla houkutteleva ja hyvä työnantaja, joka huomioi työntekijänsä. Sillä varmistamme, että jatkossakin saadaan hyviä työntekijöitä Helsingin kaupungin palvelukseen.

Helsingin kaupungilta on vaadittu täällä valtuustossa myös tiukkaa talouden pitoa, lisää tehokkuutta ja parempaa tuottavuutta. Osaava ja motivoitunut henkilökunta tuottamassa julkisia palveluita on paras tae tehokkuudelle ja tuottavuudelle.

Nyt kuitenkin kaupungin henkilöstökeskus on lähtenyt omilla toimillaan rapauttamaan kaupungin työntekijöiden tuottavuuden ja tehokkaan käytön tavoitteita ryhtymällä vaatimaan kesken työehtosopimuskauden eräiden tuntipalkkaisten työehtosopimusryhmien siirtymistä toisen työehtosopimusalan piiriin. Tämä on aiheuttanut voimakasta hämmennystä työntekijöiden keskuudessa ja antaa kielteisen kuvan kaupungin harjoittamasta henkilöstöpolitiikasta.

Henkilöstökeskuksen yksipuolisesti toteutettava toimenpide sekoittaa pahasti kaupungin vuosikautia kehittämiä palkkausjärjestelmiä ja johtaa epäoikeudenmukaisiin ratkaisuihin. Tuntipalkkasopimuksen käyttäminen on koettu tarkoituksenmukaiseksi, koska se mahdollistaa palkan maksamisen suoritteiden perusteella ja on siten työntekijöitä kannustava ja parantaa tuottavuutta sekä myös koettu oikeudenmukaiseksi.

Valtakuntaan on hiljattain aikaansaatu suurella ponnistuksella ”raamisopimus”, jossa on myös mukana Julkisten ja hyvinvointialojen liiton JHL:n neuvottelema kunnallinen tuntipalkkaisten työehtosopimus. Tällaisessa tilanteessa kaupungin henkilöstökeskuksen törmäily sopimusalan vaihtamisvaateineen vaikuttaa oudolta eikä anna edes hyvää kuvaa harjoitettavasta henkilöstöpolitiikasta. Toiminta on lyhytnäköistä ja sillä pyritään heikentämään työntekijöiden työehtoja sekä vaikeuttamaan tulevaisuuden rekrytointitilanteita.

Edellä esitetyn perusteella kysyn kaupunginjohtajalta, mitä aiotte tehdä Henkilöstökeskuksen yksipuolisesti harjoittaman ”työehtosopimusshoppailun” kitkemiseksi kaupungin harjoittamasta henkilöstöpolitiikasta?

PAAVO ARHINMÄKI



13

**Vastaus vt Paavo Arhinmäen kysymykseen henkilöstökeskuksen harjoittamasta henkilöstöpolitiikasta**

HEL 2012-002743 T 00 00 03

**Sivistys- ja henkilöstötointa johtavan apulaiskaupunginjohtajan vastaus**

Valtuutettu Paavo Arhinmäen kysymyksessä kiinnitetään huomiota siihen, että henkilöstökeskus on vaatinut eräiden tuntipalkkaisten työehtosopimusryhmien siirtymistä toisen työehtosopimusalan piiriin. Kysyjän mukaan tällainen vaatimus on aiheuttanut hämmennystä työntekijöiden keskuudessa ja antanut kielteisen kuvan kaupungin henkilöstöpolitiikasta.

Sivistys- ja henkilöstötointa johtava apulaiskaupunginjohtaja toteaa vastauksenaan seuraavaa:

Kunta-alalla on kolme virka- ja työehtosopimusta, jotka kattavat pääosin saman alan tehtäviä: kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), tekninen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) sekä tuntipalkkaisten työehtosopimus (TTES).

TTES eroaa muista sopimusaloista sekä sisältönsä että käytettävän tietojärjestelmän kannalta. Koska sopimus on hyvin erilainen kuin muut, vaatii sen hallinta erityistä osaamista ja resursointia varajärjestelyineen. Sopimusten soveltamiseen käytännössä on myös liittynyt epäjohtomukaisuutta, sillä yksi ja sama tehtävä on voitu sijoittaa eri sopimukseen samoin perustein.

Eri sopimusten luonteesta johtuen valtakunnalliset palkankorotusratkaisut vaihtelevat usein myös sopimusaloittain. Palkankorotukset saattavat olla erisuuruisia ja ne toteutetaan eriaikaisesti. Palkkausjärjestelmien kehittämistä tehdään myös ensisijaisesti valtakunnallisten sopimusratkaisujen pohjalta, mistä syystä palkkaukseen liittyvät arviointijärjestelmät ovat hyvin erilaisia. Lähtökohdat palkkapolitiikan toteuttamiselle vaihtelevat siten sopimusaloittain.

Oikeudenmukaisen palkitsemisjärjestelmän edellytyksenä on läpinäkyvyys sekä palkkausperusteiden systemaattinen arviointi ja palkkasuhteiden vertailtavuus. Koska kunta-alalla tehtävien vaativuuden arviointia tehdään sopimusaloittain, ei ole voitu varmistua siitä, että mahdolliset palkkaerot sopimusalojen kesken ovat perusteltuja. Tämä on erityinen haaste silloin, kun kyseessä ovat samankaltaiset tehtävät. Esimerkkinä mainittakoon erilaiset siivoustehtävät.



Helsingin kaupungin palkitsemisjärjestelmän yksi keskeinen tavoite on ollut oikeudenmukainen palkitsemisjärjestelmä. Oikeudenmukaisuuden toteutuminen edellyttää em. seikkojen lisäksi palkitsemiseen liittyvää osaamista ja avoimuutta palkkapolitiikassa. Esimiesten palkitsemisosaaminen korostuu erityisesti tilanteissa, joissa tehtäviä arvioidaan tai kun korotuksista keskustellaan ja niitä perutellaan henkilöstölle. Minkälaista palkkatietämystä on, vaikutetaan sillä laajemminkin henkilöstön kokemuksiin oikeudenmukaisuudesta palkitsemisessa. Tätä tavoitetta tuetaan yksinkertaistamalla varsin monimutkaisia sopimuskäytäntöjä.

Tuntipalkkasopimukseen perustuva palkkausjärjestelmä on aikanaan soveltunut töihin, joissa työ on vaihdellut sesonkien, olosuhteiden ja työmäärien mukaan. Manuaalisesti, kaksi kertaa kuukaudessa toteutettava palkanmaksu on vastannut hyvin muuttuvia tarpeita. Vuosien saatossa tuntipalkkaisten työn luonne on kuitenkin muuttunut siten, että työmäärät eivät enää vaihtele kuten ennen, eikä tuntipalkkatyössä myöskään nykyään ole samoja ominaisuuksia kuin aikaisemmin. Työ on useissa tehtävissä vakiintunutta, mikä puoltaa osaltaan toisenlaisen palkkausjärjestelmän käyttöönottoa.

Helsingissä kuukausipalkkajärjestelmään siirtymistä on tehty ensisijaisesti tehtävissä, joissa työ on vakiintunutta. Näissä tehtävissä ei ole myöskään käytössä toimivaa suorituspalkkajärjestelmää. Henkilöstölle sopimusmuutosta tarjotaan vapaaehtoisesti siten, että heidän jo saavuttamansa ansiotaso säilytetään ennallaan muutostilanteessa.

Vuosina 2009 ja 2011 tuntipalkkaisia työntekijöitä on siirtynyt kuukausipalkkaisiksi kuudessa eri virastossa. Tarkoitus on jatkaa prosessia niissä tehtävissä, joissa se on tarkoituksenmukaista ja perusteltua, sillä aikaisemmat kokemukset sopimusjärjestelmästä toiseen siirtymisestä ovat olleet pääosin myönteisiä.

Henkilöstökeskus on laatinut ohjeen muutoksen toteuttamisesta virastoille ja liikelaitoksille. Tarkoitus on, että asiaa käsitellään henkilöstön kanssa työpaikkakokouksissa. Ohjeet on laadittu KT kuntatyönantajan linjausten perusteella. Muuntoperiaatteita on myös käsitelty JHL ry:n edustajien kanssa.

Lisätiedot

Leena Mickwitz, kaupunginsihteeri, puhelin: 310 36054  
leena.mickwitz(a)hel.fi

**Liitteet**

1

[Vt Paavo Arhinmäen kysymys](#)