



Kunta-alan nuorten verkoston näkemyksiä ja ehdotuksia palkkaukseen ja palkitsemiseen

Jenna-Mari Ahola / Lahden kaupunki

Heini Hosio / Helsingin kaupunki

Valtteri Kuntsi / Espoon kaupunki

Kirsi Määttä / Oulun kaupunki

Esityksen agenda – Tavoitteet palkkauksen ja palkitsemisen suhteen

1. Palkkojen harmonisointi ja tehtävän vaativuutta ja osaamista vastaava palkka
2. Palkka-avoimuus ja matala kynnys palkkauksesta keskusteluun
3. Aineellisen ja aineettoman palkitsemisen kehittäminen

Palkkojen harmonisointi sekä osaamista ja tehtävän vaativuutta vastaava palkka

- Eri työtehtävistä, jotka ovat vaativuudeltaan saman tasoiset, maksetaan samaa palkkaa.
- Samasta työstä maksetaan sama peruspalkka.
- Jos työntekijä koulutautuu ja tämän seurauksena työn sisältö muuttuu sekä työn vaativuus kasvaa, peruspalkan tulisi nousta.
- Tasopalkkajärjestelmällä luodaan uudet palkkatasot, jotka perustuvat työtehtävien edellyttämään osaamiseen ja vaativuuteen.



Palkka-avoimuus ja matala kynnyys palkkauksesta keskusteluun



- Palkkakeskustelun tarkoituksena on madaltaa kynnystä puhua palkasta, jotta työntekijä voi helposti keskustella työtehtävänsä osaamisesta ja vaatimuksista.
 - Nuoremmat sukupolvet arvostavat avoimuutta palkkauksesta ja pitävät hyvää palkkaa tärkeänä työelämäarvona (lähde: Taloustutkimus).
- Ei ole yhtä paikkaa, jossa palkasta keskustellaan vaan se voi olla esimerkiksi kehityskeskustelu tai erillinen palkkakeskustelu. Tärkeintä on, että palkasta ja sen perusteista keskustellaan avoimesti ja säännöllisesti.
- Työntekijän olisi tärkeää tietää, mikä hänen palkkatasonsa on ja mitä työntekijän tulisi tehdä saavuttaakseen seuraavan palkkatason, kokemuslisän tai henkilökohtaisen lisän tms.
 - Palkan määräytymisperusteet tulee tehdä työntekijälle selviksi.
 - Konkreettinen ehdotus: Annetaan työntekijälle mahdollisuus säännölliseen palkkakeskusteluun.
 - Esimerkki: Case Oulu
- Työpaikkailmoituksessa palkkauksen ilmoittaminen (palkka-avoimuusdirektiivi).

Aineellisen ja aineettoman palkitsemisen kehittäminen

- Kertapalkitseminen hyvästä työsuorituksesta.
 - Turha byrokratia pois, esihenkilöllä mahdollisuus päättää tiettyyn summaan asti. Vain suuremmat summat esimerkiksi johtoryhmien käsittelyn kautta.
- Työsuhde-eduilla kiitetään työntekijän panoksesta.
 - Kunnan palveluiden alemmat käyttömaksut henkilöstölle esimerkiksi uima-hallien ja museoiden suhteen. Tämä kannustaisi henkilöstöä käyttämään palveluita ja saataisiin lisätuloja kunnalle.
- Palkitseminen tulisi suunnata enemmän jatkuvaan palkitsemiseen kuin pitkästä urasta palkitsemiseen.
 - Yhdenvertaisuuden nimissä kaikki merkkipäiviin liittyvät palkitsemiset tulisi kohdentaa myös 20v, 30v, 40v (TES ja muut organisaatiokohtaiset merkkipäivämuistamiset).
- Työntekijöiden henkilökohtainen lisä tulisi tarkistaa määräajoin, jotta lisiin varattua rahaa myös vapautuu myös muille jaettavaksi.
- Yhdenjaksoisesta palvelussuhteesta palkitsemisessa tulisi huomioida myös lyhyet katkot, esimerkiksi koulunkäynninohjaajien kesäkatkot.
 - Palkitsemisessa huomioitava myös lyhyemmät palvelussuhteet. Varsinkin nuoremmat sukupolvet vaihtavat aktiivisemmin työpaikkaa (lähde: Tilastokeskus).





Kiitos!