

HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA 2015

Suunnitelma sisältää myös tasa-arvolain (609/1986) mukaisen
tasa-arvosuunnitelman

Kunnanhallitus 12.1.2015 / 11 §

Sisällysluettelo

1. Johdanto	2
1.1. Suunnitelmaa ohjaavat lait ja ohjeet.....	2
1.2. Suunnitelman laatiminen ja seuranta	2
2. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.....	2
2.1. Yleistä	2
2.2. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	3
2.3. Työsuhdemuotojen käyttö	5
2.4. Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen	5
2.5. Toimenpiteet ja tavoitteet vuodelle 2015.....	6
3. Koulutussuunnitelma.....	6
3.1. Henkilöstön koulutustarpeiden arviointi.....	6
3.2. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen 2015	6
3.3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2014.....	7
3.4. Koulutuskorvaus	8
4. Tasa-arvosuunnitelma	9
4.1. Yleistä	9
4.2. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta.....	10
4.3. Tasa-arvotilanteen seuraaminen ja henkilökunnan käsitykset tasa-arvotilanteesta.....	10
4.4. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi Isojoen kunnassa	11
4.5. Tasa-arvoon liittyvien aikaisempien toimenpiteiden toteuttaminen	11

1. Johdanto

1.1. Suunnitelmaa ohjaavat lait ja ohjeet

Isojoen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan on kirjattu kunnan henkilöstön koulutussuunnitelma sekä tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelmia ohjaavat seuraavat lait ja ohjeet:

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007)

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013)

Laki koulutuksen korvaamisesta (1140/2013)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Työttömyysvakuutusrahaston ohjeita työnantajille 1.1.2014 alkaen / Koulutuskorvaus

1.2. Suunnitelman laatiminen ja seuranta

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoituksena on tukea työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä ja se laaditaan yhteistoimintamenettelyn mukaisesti. Neuvotteluissa pyritään pääsemään yhteisymmärrykseen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman perusteita, tarkoituksia ja vaikutuksia. Neuvottelujen jälkeen työnantaja vahvistaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisällön. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma saatetaan vuosittain ajan tasalle ja todetaan edellisen vuoden toteuma (kunnallinen YTL 4 a §).

Tasa-arvolain 6 a § velvoittaa tasa-arvosuunnitelman laatimiseen kaikki sellaiset työnantajat, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Myös tasa-arvosuunnitelma tulee laatia yhteistoimintamenettelyn mukaisesti ja se tarkastetaan vuosittain. Tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää myös henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Seuranta

YT-elimen kokous 9.1.2015 / 3 §

Kunnanhallitus 12.1.2015 / 11 §

2. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

2.1. Yleistä

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadintaa ohjaavat laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007)(myöh. kunnallinen YTL), laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) sekä laki koulutuksen korvaamisesta (1140/2013).

Kunnallisen YTL 4 a §:n mukaan kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jonka sisällön työnantaja lopuksi vahvistaa. Lailla taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä edistetään työntekijöiden ammatillisen osaamisen kasvua. Tässä yhteydessä ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. (1 §) Lailla koulutuksen korvaamisesta puolestaan tuetaan työnantajan taloudellisia mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävä koulutusta.

Kunnallisen yhteistoimintalain 4 a §:n mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) *toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;*

2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;

3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;

4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltyinä; sekä

5) 1–4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä

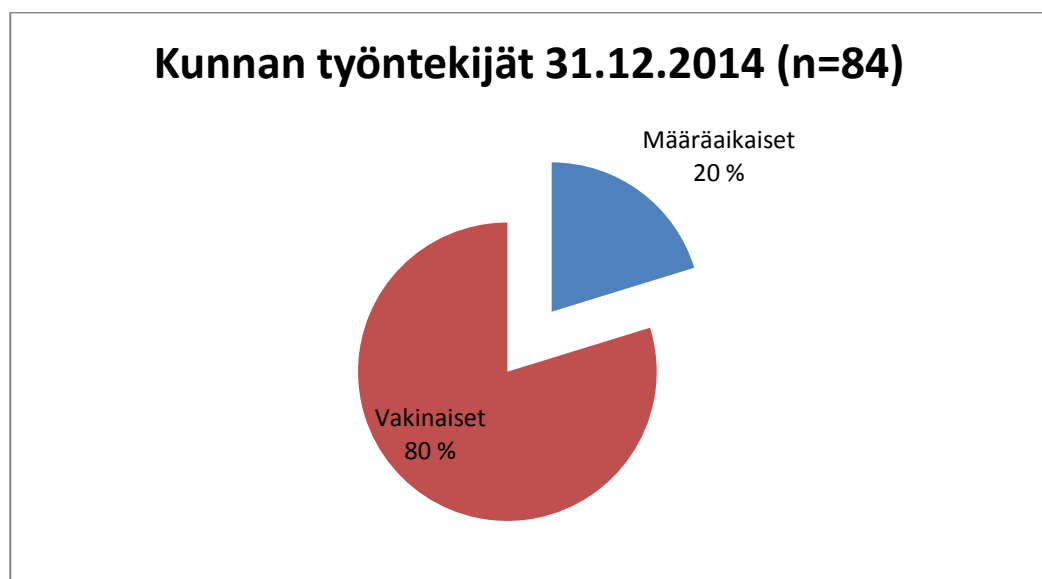
2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

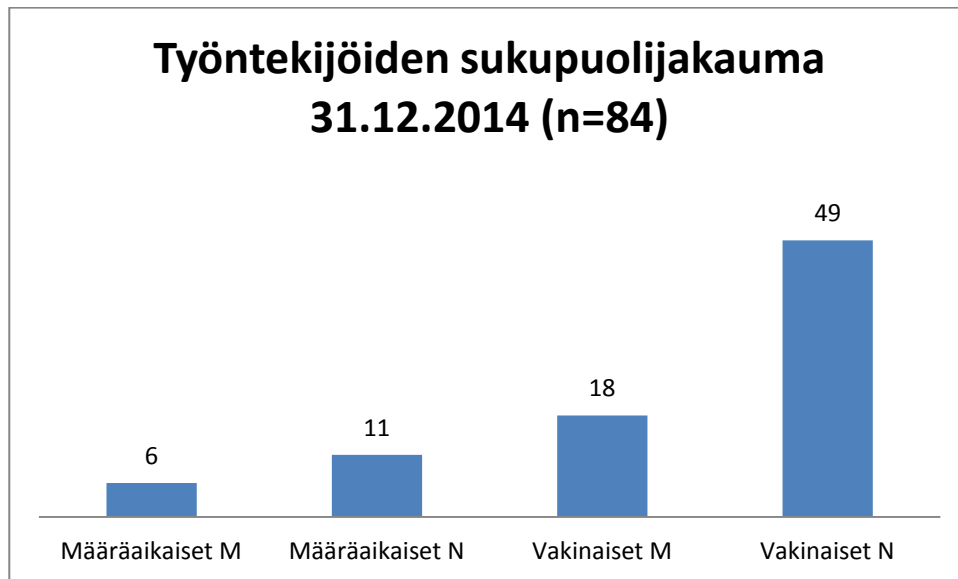
2.2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Isojoen kunnalla oli 31.12.2014 palkkalistoilla 84 työntekijää, joista vakinaisia oli 67.

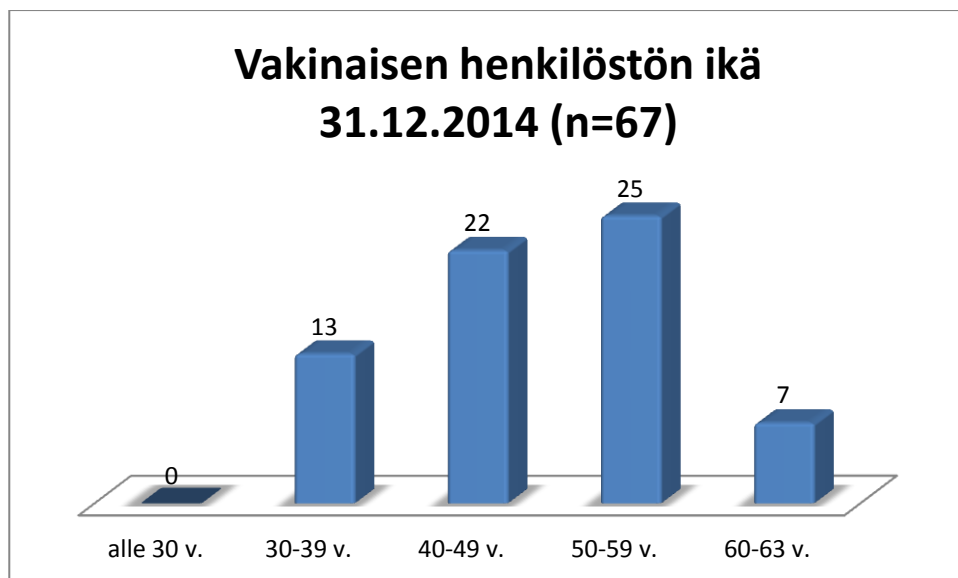
Työntekijöiden määrä vaihtelee jonkin verran mm. sijaisten palkkauksen vaihtelun vuoksi. Vuoden 2014 lopun tilanteen mukaan kuudella työntekijällä määräaikaisuuden perusteena oli sijaisuuden hoitaminen ja muiden 11 määräaikaisen osalta perusteena oli muu syy esim. työllistämistuki tai tehtävän suorittamisen rajattu määräaika.



Isojoen kunnan vakinaisissa työsuhteissa naisten osuus oli 73,1 % ja määräaikaisissa työsuhteissa 64,7 %.



Kunnan vakinaisista työntekijöistä 32 oli yli 50-vuotiaita ja yli 60-vuotiaita oli seitsemän (7). Työntekijöiden mediaani-ikä on 49 vuotta ja työntekijöiden keski-ikä oli 48 vuotta 4 kuukautta.



Työntekijöiden kokonaismäärän arvioidaan pysyvän ennallaan tarkasteluvuodesta 2015 aikana. Henkilöstömäärä vähentyi vuoden 2014 alusta vuoden 2015 alkuun viidellä (5) henkilöllä, joista vakituisia oli kolme eläkkeelle siirtynyttä työntekijää.

Kunnan toiminnan tehostamistoimenpiteiden myötä vapautuvien virkojen ja toimien täyttämistä tai täyttämättä jättämisestä tulee tehdä aina erikseen päätös kunnanhallituksessa. Toisaalta määräaikaisten työsuhteiden määrän arvioidaan lisääntyvän osana pitkäaikaistyöttömyyden haittavaikutusten ennaltaehkäisyä (palkkatuet).

2.3. Työsuhdemuotojen käyttö

Työntekijä palkataan lähtökohtaisesti vakituiseen työsuhteeseen. Määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä. Määräaikaisen työsuhteen tai viranhoidon määrärahan perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutukseen liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen rahoitus silloin kun työllistäminen perustuu esim. palkkatukeen, projektiluonteinen tehtävä, kesätyö, muodollisen kelpoisuuden puuttuminen tai ruuhkatilanteen purkaminen.

Määräaikaisten työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisen toimenpiteet riippuvat määräaikaisen työsuhteen pituudesta. Lyhytaikaisille sijaisille ei laadita henkilökohtaista kehittämis- ja oppimissuunnitelmaa, mutta pitempiaikaisten määräaikaisten työntekijöiden kanssa tulee käydä kehittämis- ja osaamiskeskustelu ja varmistaa myös määräaikaisille työntekijöille hoidettavan tehtävän kannalta tarpeellinen koulutautuminen.

Vakinaisista työntekijöistä kuusi (6) eli 9 % tekee osa-aikatyötä. Osa-aikatyötä tekevästä muutama on toivonut osa-aikaisuutta, osalla työtehtävien määrä ei edellytä kokoaikaisuutta. Osa-aikaisuuden perusteena voi myös olla henkilön osa-aikaeläke, osa-työkyvyttömyyseläke tai osittainen hoitovapaa. Työntekijän esittämään osa-aikaisuuteen on kunnassa suhtauduttu myönteisesti, mikäli toimeen/ virkaan liittyvät työtehtävät on pystytty järjestämään asianmukaisesti. Työn luonteesta ja olosuhteista riippuen myös etätöiden tekemisestä on sovittu lyhyeksi määräajaksi. Etätöitä on muualla kuin työnantajan tiloissa tietotekniikkaa apuna käyttäen tehty työ. Etätöiden avulla voidaan lisätä työn tehokkuutta ja joustavuutta, edistää työssä jaksamista sekä helpottaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Esimiestasolla pyritään mahdollisuuksien mukaan huomioimaan eri-ikäisten työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet.

Kunnan eri osastoilla pyritään talousarvioon varattujen määrärahojen mukaisesti turvaamaan yhdenvertaiset sekä tasa-arvoiset koulutuksen ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet kaikille vakituksille sekä pidempiaikaisille työntekijöille. Tavoitteena on, että kunnan palveluksessa kukin työntekijä kykenee täyttämään omat ja työnantajansa tavoitteet, ja pyrkii siten kehittämään omaa osaamistaan sekä omien urasuunnitelmien avulla työpaikan tuottamien palveluiden tuottamisen edellyttämällä tavalla. Koulutustarpeen ja -mahdollisuuksien yhdenvertaisessa toteutumisessa esimiehen rooli korostuu tarvittavan koulutuksen mahdollistajana, mutta myös työntekijältä edellytetään halua ja aktiivisuutta itsensä ja työnsä kehittämiseen. Koulutustarpeista ja -mahdollisuuksista on keskusteltava työntekijöiden kanssa vuosittain esim. kehityskeskusteluissa, jotta henkilöstön ammattitaitoa ja motivaatiota voidaan kehittää suunnitelmallisesti ja todellisiin tarpeisiin perustuen.

2.4. Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Kaikkien työntekijöiden työkykyä tuetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työpaikkaselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara-, ja riskitekijät ja arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät. Työpaikkaselvitykset suunnitellaan yhdessä työsuojelutoimikunnan kanssa.

Kaikille uusille työntekijöille tehdään terveystarkastus. Lisäksi koko henkilöstölle on tavoitteena tehdä terveydentarkastukset 3-5 vuoden välein riippuen työn vaativuudesta ja altisteista. Näillä työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyössä toteutetuilla ehkäisevillä toimenpiteillä vaikutetaan työntekijöiden jaksamiseen työuran kaikissa vaiheissa sekä tuetaan työssä jaksamista nykyistä pidempään. Työterveyshuollossa seurataan ja edistetään osatyökuntoisen työntekijän terveydentilaa ja työssä selviytymistä.

Varhaisen tuen toimintamalli on käytössä ja sen tavoitteena on kiinnittää huomiota kaiken ikäisten ja -kuntoisten työntekijöiden työssä jaksamiseen ja tukea lähiesimiehiä työhyvinvoinnin heikkenemisen ennusmerkkien havainnoimiseen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Esimiehen velvollisuuksiin kuuluu työntekijöiden työssä selviytymisen seuranta sekä työjärjestelyistä ja työn sujuvuudesta vastaaminen. Työntekijöiden poissaoloja seurataan ennakoivan ja varhaisen reagoimisen mahdollistamiseksi. Asioiden puheeksi ottaminen on työntekijän oikeus ja lähiesimiehen velvollisuus ja sillä tuetaan työntekijöiden työssä selviytymistä. Tarvittaessa, elleivät työyhteisön omat keinot riitä, esimies on velvollinen ohjaamaan työntekijän työterveyshuoltoon.

Tavoitteena on, että jokaisen kunnan palveluksessa olevan työntekijän työ – ja toimintakykyä edistetään ja tuetaan työuran kaikissa vaiheissa. Isojoen kunnassa ei ole laadittu erillistä tyky -suunnitelmaa, mutta työntekijöiden työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämiseksi kunnassa on lisäksi käytössä työntekijöiden jouluruokailu, liikunta- ja kulttuurisetelit (40e/vuosi), ilmaiset liikunta- ja kuntosalivuorot (*kaikille kuntalaisille*), virastopalaverit / henkilöstöpalaverit ja osastokohtaiset tyky -/virkistyspäivät, myös toimipistekohtaisia taukojumppahetkiä pidetään ajoittain. Palaverikäytäntöjen ja aktiviteettien järjestämisaktiivisuus ja osallistuminen vaihtelevat työpisteittäin. Kaikilla osastoilla / toimipisteissä on tehty vuonna 2013 työhyvinvointikartoitukset.

2.5. Toimenpiteet ja tavoitteet vuodelle 2015

- palaverikäytäntöjä ja työpaikkaliikunnan mahdollisuuksia tulisi kehittää aktiivisesti.
- Osasto/toimipistekohtaisen tyky -päivätoiminnan vakinaistaminen osana työyhteisön yhteisöllisyyden lisäämistä. Omalla ajalla, työnantajan tuesta neuvotellaan.
- henkilökohtaisten kehittämis- ja oppimissuunnitelmien laatiminen (lähiesimiehet).
- työhyvinvointikartoituksissa esiin nousseiden asioiden kuntoon saattaminen (esim. toimenkuvien ajantasastaistamiset).

3. Koulutussuunnitelma

3.1. Henkilöstön koulutustarpeiden arviointi

Ammatillisen osaamisen kehittämällä kartoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, jota tarvitaan työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työtehtävien asettamia vaatimuksia ja tulevia osaamistarpeita. Vuoden 2015 alussa ei ole tiedossa laajoja, koko henkilöstön koulutusta edellyttäviä työmenetelmiä, ohjelmistopäivityksiä tai palvelutuotannon muutoksia, mutta vuoden 2015 aikana tulee voimaan useampia lakimuutoksia (esim. kuntalaki ja varhaiskasvatustalaki) sekä toimialakohtaisia uudistuksia jotka aiheuttavat osasto- ja toimialakohtaisia koulutustarpeita. Sivistysosastolla koko opetushenkilöstöä koskeva Peda-net kouluverkko-ohjelman käyttökoulutus järjestetään tammikuun lopulla. Peda.net –kouluverkon tavoitteena on tieto- ja viestintätekniikan tarkoituksenmukaisen käytön edistäminen opiskelussa ja opetuksessa. Esimiesten osalta koulutusta tarvitaan vaikutusten ennakoarviointimenettelyn (eva) käyttöönottamiseksi.

Henkilöstön koulutustarpeita kartoitetaan **päävastuualueittain, vastuutahona lähiesimiehet**. Osaamisen kehittämällä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Vuosittain käytävissä kehittämiskeskustelussa käydään läpi työntekijän perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset sekä niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esimiehen tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutukseen hakeudu. **Työntekijöiden koulutustarpeet kirjataan vastualueen vuosikohtaiseen koulutussuunnitelmaan**. Koulutussuunnitelmassa tulee erityisesti kiinnittää huomiota työntekijöiden yhtäläisiin mahdollisuuksiin ammatillisen osaamisensa kehittämiseksi. Tarvittaessa koulutussuunnitelmaa voidaan päivittää myös kalenterivuoden aikana.

3.2. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen 2015

Koko henkilökunnan kattavaa koulutuspäivien lukumäärää ei määritetä. Koulutuksiin osallistuminen arvioidaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa henkilöstön yhdenmukaiset koulutusmahdollisuudet huomioon ottaen. Päävastualueen esimies vastaa työntekijöidensä kouluttautumismahdollisuuksista koulutussuunnitelman mukaisesti sekä dokumentoi toteutuneet koulutuspäivät.

Ensisijaisesti turvataan työtehtävien suoriutumiseksi välttämätön koulutus sekä ammattialakohtaiset koulutukset. Erityisesti henkilöstön osaaminen tietojärjestelmien, tietotekniikan, tietoturvan ja riskienhallinnan osalta tulee huomioida. Esimiestason koulutuksissa tulee kiinnittää huomiota mm. työhyvinvointiin, työturvallisuus- ja työsuojeluasioiden osaamiseen.

Siistijöiden osalta esimiesten tulee pyrkiä yhtenäistämään työntekijöiden koulutusmahdollisuudet eri hallinnonaloista huolimatta.

Edellä mainitun lisäksi vuonna 2015 henkilöstöryhmien ammatillisen koulutuksen teemoja ovat:

ESIMIEHET

*Eva-koulutus, lainsäädäntö- ja työsuhdekoulutus, hallinto- ja talousosaaminen, sopimuskoulutus, varautuminen- ja kriisinhallinta, työsopimuskoulutus, tietoturva- ja riskienhallinta, esimieskoulutus, viestintä- ja markkinointi, infrastruktuurin ylläpito/kehitys, elinkeino- ja matkailu.

TOIMISTOSIHTTEERIT

*Ohjelmistokoulutus, hallinto- ja sopimuskoulutus, asiakaspalvelu, henkilöstöhallinto, ammatillinen koulutus, tietojärjestelmät ja tietotekniikka, viestintä- ja markkinointi.

OPETUSHENKILÖSTÖ

*Veso-koulutus, Peda-net-koulutus, opetussuunnitelma- ja opiskelijahuolto, lainsäädäntö ja opetushenkilöstön ammatillinen koulutus.

VARHAISKASVATUSHENKILÖSTÖ

*Lainsäädäntö, asiakaspalvelu ja varhaiskasvatushenkilöstön ammatillinen koulutus.

TEKNISEN- JA TOIMITILAPALVELUN HENKILÖSTÖ

*Pytinkimessut, asiakaspalvelu, palvelutuotannon kehittäminen, infrastruktuurin ylläpito/kehitys, puhtaanapito, kiinteistöjen hoito ja tekniikka, rakentaminen ja kunnossapito, vesi- ja viemärointi, rakennustarkastus, maankäyttö ja oman toimialan ammattitaitoa edistävät koulutukset.

SIIVOOJAT / SIISTIJÄT

*Puhtaanapito, siivousalan messut ja oman toimialan ammattitaitoa edistävät koulutukset.

KOULUNKÄYNTIAVUSTAJAT / HENKILÖKOHTAISET AVUSTAJAT

*Oman toimialan ammattitaitoa edistävät koulutukset.

RAVITSEMISTYÖNTEKIJÄT

*Ravitseminen, ruokahuolto, hygienia ja terveys ja oman toimialan ammattitaitoa edistävät koulutukset.

KIRJASTO-, KULTTUURI- JA VAPAA-AIKATOIMEN HENKILÖSTÖ

*Oman toimialan ammattitaitoa edistävät koulutukset.

TYÖSUOJELUTOIMIKUNTA

*Työsuojelutoimikunnan osaamista edistävä koulutus.

3.3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2014

Vuonna 2014 toteutui isohko taloushallinnon ohjelmistopäivitys, jonka myötä koulutettiin laajasti eri toimipisteiden henkilökuntaa. Keväällä 2014 järjestettiin myös useiden eri toimipisteiden työntekijöiden EA1-koulutus ja työturvallisuuskoulutusta. Kaikille eri osastojen siivoustyöntekijöille järjestettiin joulukuussa oman alan perehdytys- ja koulutustapahtumat.

Yksityiskohtaisempia, osastokohtaisia koulutustietoja ei ole kerätty, mutta tämän koulutussuunnitelman myötä koulutuksen jakautumista ja koulutuspäiviä aletaan seurata systemaattisesti. Suunnittelu, seuranta ja raportointi toimivat myös koulutuskorvauksen hakemisen perusteena. Päävastuualueilla laaditaan vuosittain yksityiskohtaisemmat koulutussuunnitelmat ja niiden toteutumisesta raportoidaan aina vuoden vaihteessa kunnanjohtajalle koulutuskorvauksen hakemiseksi.

3.4. Koulutuskorvaus

Lailla koulutuksen korvaamisesta (1140/2013) on parannettu työnantajan mahdollisuuksia työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Kunnallinen työnantaja voi hakea työttömyysvakuutusrahastolta koulutussuunnitelmaan kirjattuihin koulutuksiin koulutuskorvausta, joka on 10 % koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta (5 §, 6 §). Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta (8 §).

Koulutuskorvauksen saamisen edellytykset:

1) Koulutussuunnitelma

* Työnantajan järjestämä koulutus perustuu työnantajan ennakkoon laatimaan koulutussuunnitelmaan, joka on laadittu kunnallisen YTL:n 4 a §:n mukaisesti.

2) Koulutuksen sisältö

* Koulutus on työnantajan järjestämää/hyväksymää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista.

* Koulutus liittyy työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa

3) Koulutuksen kesto

* Koulutuskorvausta voidaan maksaa 1-3 koulutuspäivältä/työntekijä/vuosi.

* Yksi koulutuspäivä on kuusi (6) tuntia ja se voi koostua yhden kalenterivuoden aikana useasta, vähintään tunnin (60 min) mittaisesta koulutusjaksosta. Lyhyet, enintään vartin pituiset, koulutuksen sisäiset virkistystauot voidaan laskea osaksi koulutusta, mutta sitä pidempiä taukoja, esim. ruokataukoa ei.

4) Koulutuksen palkallisuus

* Työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa.

* Koulutuskorvausta ei voi hakea palkkatukea saavien työntekijöiden koulutuspäivistä

5) Koulutuskorvauksen hakeminen

* Työnantaja hakee koulutuskorvausta Työttömyysvakuutusrahastolta kalenterivuositain tammi-kuussa.

(Työttömyysvakuutusrahasto 2014)

4. Tasa-arvosuunnitelma

4.1. Yleistä

Tasa-arvosuunnitelman laatimista ohjaa laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)(tasa-arvolaki). Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä (1 §).

Työnantajan tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten **tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa** (4 §).

-> julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpano (4a §):
Valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Jos julkista valtaa käyttävällä toimielimellä tai virastolla, laitoksella taikka kunta- tai valtio-enemmistöisellä yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Viranomaisten ja kaikkien niiden tahojen, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita tässä pykälässä tarkoitettuihin toimielimiin, tulee mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

Tasa-arvolain 6 a § velvoittaa myös suunnitelman laatimiseen kaikki sellaiset työnantajat, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. **Tasa-arvosuunnitelma** on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Vastuu tasa-arvolain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle. Tasa-arvolain 6 – 6a §:iin on kirjattu työnantajaa koskevia velvoitteita naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi:

Työnantajan velvollisuudesta ja toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää
- laadittava **tasa-arvosuunnitelma**, joka sisältää:
 - selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
 - käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja

- arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

4.2. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

Sukupuolijakautuma

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2014 vakinaisessa virka- ja työsuhteessa 49 naista ja 18 miestä. Naisten osuus vakinaisesta henkilökunnasta oli 73,1 %.

Sijaisia ja määräaikaisia oli 31.12.2014 yhteensä 17 henkeä, joista naisia oli 11 eli 64,7 %.

Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin

Johtavassa asemassa / johtoryhmään kuuluu kolme miestä ja yksi nainen.

Esimiesasemassa tai itsenäisessä asemassa, johon ei kaikissa tapauksissa liity merkittävästi päätösvaltaa, toimivista henkilöistä on naisia kolme ja miehiä kaksi.

Naisia on kaikissa kunnassa toimivissa ammattiryhmissä lukuun ottamatta kunnan teknistä henkilöstöä ja tuntipalkkaisia, joissa ei ole ollenkaan naisia. Tyypillisiä naisten ammatteja ovat päivähoiton ammatit, toimistotyöt sekä ravintohuolto.

Palkat ja palkkaerot

KVTES:n sopimusalueella (sikäli kuin eri sukupuolta on samassa ammattiryhmissä) naisten ja miesten välillä ei ole eroja peruspalkoissa.

Tasa-arvosuunnitelmassa tulee olla kartoitus miesten ja naisten tehtävien palkoista ja palkkaeroista. Palkkakartoitus on tehtävä siten, että yksittäisen viranhaltijan tai työntekijän palkka ei siitä ilmene. Ansiota ei tule esittää myöskään ryhmistä, joissa työskentelee alle 6 henkilöä. Jos ryhmä on niin pieni, että tietosuojaraja ei täyty, voidaan tarkastelu tehdä isommissa ryhmissä (esim. KVTES liitteittäin tai tekniset palkkaryhmittäin).

Isojoen kunnassa ei ole yhtään sellaista ryhmää, josta voisi tehdä palkkavertailun. Jos samassa ryhmässä on enemmän kuin 6 henkilöä, niin kaikki ovat naisia (KVTES / ravitsemistyöntekijät). Teknisen ja tuntipalkkaisen henkilöstön sopimuksissa on vain miehiä.

4.3. Tasa-arvotilanteen seuraaminen ja henkilökunnan käsitykset tasa-arvotilanteesta

Henkilökunnan keskuudessa ei ole tehty erillistä mittausta tasa-arvotilanteesta, mutta järjestöjen edustajien mukaan tasa-arvotilanne kunnassa on *"kunnan kokoon ja olosuhteisiin nähden hyvä"*. Palkkojen harmonisointia on pyritty tekemään pitkäjänteisesti järjestelyvaraerien turvin ja periaatteena on ollut *"sama palkka samasta työstä"*. Palkkoja on harmonisoitu myös työnvaativuuden arvioinnin pohjalta, tosin laajasta ja täysimittaisesta arvioinnista on jo kulunut vuosia. Eri työehtosopimusten välisiä palkkojen tarkasteluja ei ole kunnassa tehty eikä työtehtävissä tapahtuneita muutoksia ole aktiivisesti huomioitu palkoissa.

Vaihtuvuus Isojoen kunnan työntekijöiden keskuudessa on hyvin pientä, joten muutokset tapahtuvat hitaasti. Vaihtuvuus on ollut pientä myös siksi, että vapautuvia virkoja/toimia ei ole pääsääntöisesti täytetty, vaan työtehtäviä on uudelleen organisoitu. Tämä henkilöstöpoliittinen linjaus näkyy nuorten, alle 30-vuotiaiden työntekijöiden puuttumisena kunnan vakinaisessa henkilöstössä.

Täysin naisvaltainen ala on tällä hetkellä kunnan ruokahuollossa ja lähes naisvaltaisia toimialoja ovat päivähoito ja toimistotyö. Teknisen toimen sopimuksen piirissä ei ole puolestaan yhtään naista. Opetuspuolella (OVETS) on sekä naisia että miehiä lehtoreina ja luokanopettajina. Palkkauksen epäkohdat, joihin henkilöstön taholta on puututtu, eivät ole koskeneet naisten ja miesten tasa-arvoisuutta. Sukupuoleen liittyviä häirintä- tai syrjintätapauksia ei myöskään ole raportoitu.

4.4. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi Isojoen kunnassa

- ➔ kunnalliset toimielimet huomioivat sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa pyrkien mahdollisuuksien mukaan ehdottamaan sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.
- ➔ Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi henkilöstövalinnoissa harjoitetaan positiivista erityiskohtelua ja pyritään valitsemaan tasaveroisista hakijoista vähemmistösukupuolta edustava hakija. Avointen työpaikkojen ilmoituksissa kerrotaan, että toivotaan hakijoiksi sekä miehiä että naisia.
- ➔ Työnvaativuuden arviointi kehitetään osana tasa-arvoisen palkkausjärjestelmän kehittämistä

4.5. Tasa-arvoon liittyvien aikaisempien toimenpiteiden toteuttaminen

Kunnalla ei ole aiemmin ollut tasa-arvosuunnitelmaa. Tasa-arvolain mukaisia säännöksiä tasa-arvosta asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa on toteutettu. Sukupuolella ei ole myöskään ollut merkitystä palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevassa päätöksenteossa.