

# kuntatiimi

Jäsentiedote 2 | 2018 Kesäkuu

KUVA: ISTOCK



Pääkirjoitus:

## Kesään odottavin tunnelmin

## KunTeko porskuttaa toiselle kaudelleen

Työntekijät, johto, kuntalaiset – kaikki hyötyvät, kun KunTekon palvelut auttavat kehittymään.

**Sivu 6**



## JUKOssa pohjustetaan jo tulevia neuvotteluja

Mitä jäi käteen kevään neuvottelukierrokselta? Haastattelussa JUKOn toiminnanjohtaja Maria Löfgren.

**Sivu 3**



## Palkkojen harmonisointi otettava vakavasti

Tuore lakitapaus vahvistaa, että samaa työtä tekevien palkkaero on korjattava kohtuujassa. **Sivu 8**



## Mistä osaajat?

Työn vaativuus ei näy palkassa ja resurssit vedetään minimiin. Näinkö houkutellaan osaajia?

**Sivu 4**

## Sairastuitko lomalla?

Voiko lomapäiviä siirtää, jos tauti iskee lomalla. Katso ohjeet, miten toimia. **Sivu 9**



# Kesään odottavin tunnelmin

**P**ääkirjoitusta kirjoittaessa aurinko ei ole vielä täysin päässyt paistamaan sote- ja maakuntauudistuksen tulevaisuudelle. Asiaa koskevan lakipaketin aikataulus on vielä avoinna ja sen myötä ainakin maakuntavaalit siirtyvät vuoden 2019 puolelle.

Vaikka maan hallituksen sote- ja maakuntauudistuksen vauhdinottorata uhkaa kerrasta toiseen vaan pidentyä, niin toisaalla ollaan jo päästy hyppäämään. Uudistukset etenevät koko ajan kuntien, maakuntien liittojen ja valtion hallinnossa. Osassa maakuntia on jo toteutettu tai tehty päätös maakunnan laajuisesta sosiaali- ja terveysyhtymästä. Myös Kuntatiimiä lukevia jäseniä on siirtynyt uusille työnantajille.

## Sopimusjärjestelmä muuttuu

Myös kunnallinen sopimusjärjestelmä muuttuu sote-lakipaketin mukana. Tulevat maakunnat tulevat olemaan osa laajennettua KT Kuntatyöntantajia. Nyt on jo alustavasti neuvoteltu tulevasta työehtosopimusjärjestelmästä.

Sekä kuntiin että maakuntiin tulevat omat sopimukset. Mutta vielä on avoinna kuinka monta sopimusta on, kuinka paljon niissä on yhteistä ja miten koordinaatio tehdään.

## Kuntatyöntekijän kesä

Tämä ja tuleva kesä koettelevat kuntatyöntekijän lomopakkoa lomarahaleikkauksilla. Se viilentää kesätunnelmaa. Toisaalta viime kevään sopimusneuvottelut toivat myös myönteisiä uutisia lompakolle. Toukokuun alussa tuli yleiskorotus – pitkästä aikaa. Puolen vuoden päästä saadaan osin lomarahaleikkauksia kompensoiva kertaerä.

Kertaerä tammikuussa 2019 tosin maksetaan vain ehdot täyttävälle. Työsuhde ja yksi palkallinen päivä täytyy olla ajalla 3.9. – 18.11.2018. Korjaan samalla edelliseen Kuntatiimiin lipsahtaneen virheen ajanjakson aloituspäivämäärässä, se on siis 3.9.



**Jaakko Korpisaari**  
neuvottelupäällikkö  
Akavan Erityisalat

## Liittojen kuntasektorin asiamiehet

### Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 2511 1642  
outi.parikka@agronomiliitto.fi  
www.agronomiliitto.fi

### Akavan Erityisalat

Jaakko Korpisaari, neuvottelupäällikkö  
puh. 0201 235 363  
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
www.akavanerityisalat.fi

### DIFF – Ingenjörerna i Finland

puh 040 585 0972  
kansli@diff.fi  
www.diff.fi

### Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Janet Virtanen, neuvontalakimies  
puh. (09) 62268 553  
janet.virtanen@loimu.fi  
www.loimu.fi

### Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

Tapani Wahlberg, asiamies  
puh. (09) 2291 2208  
tapani.wahlberg@tek.fi  
www.safa.fi

### Suomen Ekonomit

Ted Apter, asiamies  
puh. 0400 602 439  
ted.apter@ekonomit.fi  
www.ekonomit.fi

### Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 8561 0328, 050 587 3528  
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi  
www.lakimiesliitto.fi

### Tekniikan Akatemisten Liitto TEK

Tapani Wahlberg, asiamies  
puh. (09) 2291 2208  
tapani.wahlberg@tek.fi  
www.tek.fi

### Tradenomiliitto TRAL

Elin Blomqvist-Valtonen, asiamies  
puh. 040 775 3040  
elin.blomqvist-valtonen@tral.fi  
www.tral.fi

### Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö  
puh. 010 231 0354  
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi  
www.yhteiskunta-ala.fi

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä  
Ilmestyminen vuonna 2018:  
maaliskuu, kesäkuu, syyskuu, joulukuu  
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto

# Nyt pohjustetaan jo tulevia neuvotteluja

Rankat sopimusneuvottelut saatiin päätökseen maaliskuussa. Nyt sopimuksen soveltaminen, oman toiminnan kehittäminen ja tuleva kunta- ja maakuntauudistus massiivisine muutoksineen pitävät jukolaiset kiireisinä.

**J**ulkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOlla on takanaan raskaat ja vaikeat virka- ja työehtosopimusneuvottelut.

– Tämä oli ensimmäinen kerta kymmeneen vuoteen, kun kyseessä oli niin sanottu liittokierros eli keskusjärjestö ei ollut tehnyt neuvotteluille raameja. Työ- ja virkaehtoneuvotteluissa ei oltu tätä ennen käsitelty kymmeneen vuoteen juuri lainkaan muita asioita kuin palkkausta, JUKOn toiminnanjohtaja **Maria Löfgren** taustoittaa lähtötilannetta.

Vaikka alkuasetelma oli hankala, Löfgren kertoo neuvottelujen sujuneen ammattimaisesti ja rakentavassa hengessä. JUKO ja työnantajapuoli etsivät ratkaisuja, joista on hyötyä molemmille osapuolille.

Viimeiset, yliopistoja koskevat neuvottelut päättyivät maaliskuun alussa.

– Sovinto saatiin valtakunnansovittelijan toimiston kautta vasta, kun koko yliopistoväki professoreita myöten ryhtyi pistelakkoon. JUKO ja muut palkansaajat uhkasivat myös lisätä painostustoimia, Löfgren toteaa.

## Hyviä uutisia jäsenille

Tämänkertaisissa neuvotteluissa saatiin aikaan monia hyviä tuloksia. Esimerkiksi ylityökorvauksen organisatorista rajaa hilattiin ylöspäin, joten yhä useampi on jatkossa oikeutettu korvaukseen tekemästään ylityöstä. Hieno edistysaskel ja pitkän työn tulos oli myös työhön liittyvän koulutuksen lukeminen työajaksi.

Palkallinen isyysloma nostettiin kuudesta kahtentoista päivään. Aiemmin tilapäinen hoitovapaa on koskenut alle 10-vuotiaan sairaan lapsen hoitoa, mutta vastedes ikäraja on 12 vuotta.

– Työmarkkinaneuvotteluilla voi edistää myös tasa-arvoa. Oli symbolista, että meidän menestyksekkäiden perheasioita koskevien neuvottelujen jälkeisenä päivänä oli uutisten pääaiheena hallituksen perhevapaamallin kaatuminen. Näyttää siltä, että meidän kannattaa jatkaa tasa-arvoa edistävien ratkaisujen hakemista, koska hallitus ei siihen pysty, Löfgren näpääyttää pilke silmäkulmassa.

Keskusteluissa työnantajapuoli halusi lisätä paikallisia neuvotteluja.



**Maria Löfgren**

– Haluamme varmistaa, että mikäli näin käy, asianosaisilla on oltava riittävästi aikaa ja osaamista, jotta paikalliset neuvottelut ovat tasapuolisia työntekijöiden kannalta. Siksi oli tärkeää, että saimme parannettua luottamusmiesten ajankäyttömahdollisuuksia luottamusmiestöiden hoitoon. Lisäksi onnistuimme nostamaan niistä saatavaa korvausta. Vaikka raha ei ole luottamusmiehille suurin vaikutin, korvauksen kasvu osoittaa arvostusta luottamusmiestyötä kohtaan, Löfgren perustelee.

Oman erityispiirteensä tämänkertaisiin neuvotteluihin toivat kilpailukykykysymyksen vuoksi julkisten alojen työntekijöiltä leikatut lomarahat ja siitä syystä huonontunut ostovoima.

– Koemme epäreiluksi, että vain yksityissektori pääsee nauttimaan nykyisen nousukauden hedelmistä. Julkinen puoli on osallistunut kilpailukykyyn nostamiseen muun muassa kipein leikkauksin ja työtä tehostamalla. Myös julkisen sektorin työntekijöiden tulisi päästä osallisiksi lisätuloista. Saimme läpi kertakompensoinnin, joten vuoden 2019 tammikuussa kaikille julkisten alojen työntekijöille maksetaan ylimääräinen palkanlisä, Löfgren kertoo.

## Lisää näkyvyyttä

Vaikka kuukausien kova vääntö on nyt ohi, JUKOssa ei ole levätty laakereilla. Toiminta jatkuu vauhdikkaana myös kesätuon jälkeen.

JUKOlla on kuntasektorilla 1 601 luottamusmiestä. Heidän osaamisensa on oleellista asioiden sujumuuden kannalta. Koulutustarjontaa on niin paljon, ettei kokonaisuus ole selkeä, vaikka kurssit sinänsä ovat saaneet hyvää palautetta. Osa koulutuksista on mennyt päällekkäin, ja tiedonkulussa on saattanut olla katkoksia. Luottamusmiesten koulutusta on aika uudistaa.

– Luottamusmiehillä on koulutusta peruskurssista syventäviin jatkokoulutuksiin. Meidän lisäksi koulutuksia ovat järjestäneet muun muassa liitot. Haluamme saada koulutukset toimimaan keskenään ja haluamme niiden muodostavan yhtenäisen, jatkuvan polun. Silloin luottamusmiesten on helppo ennakoida, mitä koulutuksia on tulossa seuraavaksi ja miten osaaminen karttuu.



●●● Löfgren kokee tärkeäksi JUKOn näkyvyyden kehittämisen.

– Saimme neuvottelukierroksilla hyvää kokemusta niin sisäisestä kuin ulkoisesta viestinnästä. Työ- ja virkaehtosopimusneuvottelujen aikaan on helpompaa saada media-aikaa. Seuraava tavoite on näkyä tiedotusvälineissä neuvottelujen ulkopuolella. Sisäistä viestintää on myös varaa kehittää. Haluamme viestiä yhä aktiivisemmin jäsenillemme.

Ihmisten järjestäytymiseen vaikuttaa se, kokevatko he järjestön toiminnan omakseen.

– Meidän täytyy muistaa neuvotellessamme ja toimintaa kehittäessämme, että taustalla on yksittäinen ihminen, jonka eteen asioita teemme. Meidän on osattava tuoda esiin, mitä teemme ja miten jäsenyhdistyksiimme kuuluvat siitä hyötyvät.

## Haastava maakuntaudistus

Isoimpia lähivuosien haasteita ovat sote- ja maakuntaudistuksen mukanaan tuomat muutokset. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) sekä kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) piirissä olevista osa jää kuntiin ja niiden omistamiin yhtiöihin, mutta eivät kaikki. Esimerkiksi lääkärit

ja sote-henkilöstö siirtyvät maakuntiin ja niiden tuleviin sopimuksiin, kun taas kuntiin jäävät hallinnon ja kulttuurin asiantuntijat pysyvät KVTES-sopimuksessa, tekniikka TS-sopimuksessa ja opettajat opettajasopimuksessa.

– Kyseessä on historiallisen suuri henkilöstön siirto, jonka järjestämisessä on vielä paljon avoimia kysymyksiä.

Löfgrenin mukaan yksi soviteltavista asioista on palkkaharmonisaatio.

– Kuntayhtymien ja kuntien palkat on saatava yhdenvertaisiksi. Monenlaisten työnantajataustojen ja työehtosopimusten yhteensovittaminen ei ole yksinkertaista.

Esimiehillä ja luottamusmiehillä on odotettavissa työtelias jakso ennen kuin siirtymästä on selvitty. Suhtautuminen sote- ja maakuntaudistukseen olisi kaikkine sen vaatimine muutoksineenkin myönteisempi, mikäli se toisi säästöjä ja parantaisi kustannustehokkuutta, kuten aluksi luvattiin. Viime aikoina on kuitenkin puhuttu sen päinvastoin lisäävän kustannuksia, minkä vuoksi muutoksiin suhtaudutaan yhä kielteisemmin. Tämä lisää esimiesten ja luottamusmiesten paineita. ■

Teksti:

**Sari Alhava**

*Juttu pohjautuu Farmasia-lehden (2/2018) artikkeliin.*

## Mistä osaajat tulevaisuudessa?

Mistä kunnat, valtio ja kirkko saavat tulevaisuudessa osaavia työntekijöitä? Tätä kysymystä JUKOn toiminnanjohtaja Maria Löfgren sanoo pohtineensa kohta vuoden kestäneessä pestissään.

**V**iime aikoina palkkakurin vaatijoiden mielestä julkisen sektorin henkilöstön pitäisi edistää viennin kilpailukykyä tekemällä työtä yhä enemmän, yhä pienemmällä joukolla ja tyytymällä vaatimattomaan palkkaan.

– Vientiteollisuus korostaa, että Suomi tarvitsee kasvu- ja investointistrategian. Me JUKOssa olemme tästä samaa mieltä, olemmehan vastuumme tunteva neuvottelujärjestö. Kummalliselta kuitenkin tuntuu, että yksin vientialat tai valtakunnansovittelija saisivat sanella myös julkisen sektorin asiantuntijoiden ja esimiesten palkan korotusten ylärajan, Löfgren sanoo.

– Tällaiset vaatimukset kuvastavat lähinnä näköalatomuutta, osaamattomuutta, henkistä laiskuutta ja itsekkyyttä. Jos kilpailukyyn parantamiseen ei ole muita keinoja kuin henkilöstön vähentäminen tai työehtojen huonontaminen, on Suomen kehitys surkealla tolalla.

– Me JUKOssa neuvottelemme noin 200 000 koulutetun työntekijän palvelussuhteen ehdoista kunnan, valtion, kirkon ja yliopistojen sopimusaloilla. Sopimukset koskevat kaikkiaan yli 600 000:ta suomalaista palkansaajaa. Me ymmärrämme siis vallan hyvin, että julkisen sektorin työvoimakustannukset ovat yhteiskunnalle iso menoerä. Ymmärrämme myös sen, että niillä on vaiku-

tusta viennin kilpailukykyyn ja hyvinvointiyhteiskuntamme rahoittamiseen.

– Mutta emme voi olla kysymättä, kuinka kauan julkisen sektorin työntekijöiden täytyy antaa lahjoja yhteiskunnalle ja vientiteollisuudelle saamatta mitään vastineeksi. Viime vuosina olemme tyytyneet surkeisiin palkankorotuksiin ja ilmaisiin työajan pidennyksiin. Näiden päälle tulevat vielä tänä ja ensi vuonna toteutettavat lomarahaleikkaukset.

Löfgren muistuttaa, että julkisen sektorin korkeasti koulutetut työntekijät tekevät yhä vaativampia tehtäviä. Samalla henkilöresurssit on vedetty minimiin.

– Alkuvuoden työehtosopimusneuvotteluissa JUKO korosti, miten tärkeää on palkita julkisen sektorin henkilöstöä kovan paineen alla tehdystä ansiokkaasta ja tuloksellisesta työstä. Koko henkilöstölle maksetaan ensi vuoden alussa tuloksellisuuserä. Se on pieni palkkio, mutta sovimme sen julkisen sektorin työnantajien kanssa. Emme vientiteollisuuden vaatimusten takia.

## Tehtävien vaativuus ei näy palkassa

Löfgren on huolissaan julkisen sektorin houkuttelevuudesta työnantajana. Korkea koulutus ja tehtävien vaa-

- tivous eivät riittävästi näy työntekijöiden palkoissa. Kymmenen viime vuoden ajan sopimuskorotukset ovat olleet kaikille aloille samat, mutta julkinen sektori on jäänyt silti ansiokehityksessä jälkeen yksityistä puolta.
  - Välillä mietin, onko julkisen sektorin kurittamisessa kyse sen tarkoituksellisesta alasajosta? Tällä hetkellä työelämäkeskustelussa jyräävät yrittäjien ja vientiteollisuuden äänet. Miten saamme esille julkisen sektorin merki-

tyksen suomalaisen yhteiskunnan kehittäjänä, eikä vain menoeränä?

- Palvelujen huonontaminen käy monin tavoin kalliiksi koko yhteiskunnalle. Sitä parempi hyvinvointi ja tulleisuus meillä kaikilla on, mitä enemmän myös julkisella sektorilla työskentelee koulutettuja ja näkemyksellisiä ihmisiä. ■

## KVTES 2018–2019 tarkennuksia

### JUKOn edellytykset lomarahavaihtosopimukseen

Lomarahan voi uuden sopimuksen mukaan vaihtaa lomarahavapaaksi. Vaihtaminen edellyttää,

- että järjestöt ovat tehneet työnantajan kanssa asiasta sopimuksen
- työntekijän henkilökohtaista suostumusta.

JUKO edellyttää, että paikallisessa lomarahavaihtosopimuksessa

- tavoite ei ole henkilöstömenojen säästäminen
- sopimukseen ei kirjata sijaiskieltoa.

### Tammikuun 2019 kertaerän saamisen edellytykset

Tammikuussa 2019 maksetaan paikalliseen tuloksellisuuteen perustuva kertaerä, joka on 9,2 % kuukausipalkasta. Kertaerän saamisen edellytys on, että työntekijällä/viranhaltijalla

- palvelussuhde kuntaan/kuntayhtymään on alkanut viimeistään 3.9.2018 ja jatkunut keskeytymättä vähintään 18.11.2018 saakka
- on vähintään yksi palkallinen työpäivä ajanjaksolla 3.9.–18.11.2018 ■



Mukavaa ja  
rentouttavaa kesää  
lukijoille!

t. Kuntatiimin väki

# Kuntekosta hyötyvät kaikki!

**N**yt toisen rahoituskautensa alussa olevan Kunteko-kehityshankkeen kautta hyvän suomalaisen kuntatyön maine paranee ja kehittämistyötä tehdään näkyväksi. Kuka Kuntekosta hyötyy, ohjelmapäällikkö **Anna-Mari Jaanu**?

– Kuntekosta hyötyvät kaikki: niin työntekijät, esimiehet ja johto kuin kuntalaisetkin. Kun kehitetään työelämän laatua, saadaan aikaan tuloksia ja tuloksellisuus paranee. Tämä näkyy vaikuttavampina palveluina ja työhyvinvoinnin lisääntymisenä.

– Edellisen kauden arviointitulosten perusteella lyhytaikainenkin tuki kehittämistyölle tuo tuloksia eli kehittämistyö saa uutta potkua ja edistyy, kun siihen saa asiantuntijan sparrausta.

## Kuka voi osallistua Kuntekoon?

– Jokainen kunta-alan edustaja voi osallistua: jokaisen työpanos on tärkeä ja jokainen voi olla oman työnsä kehittäjä. Viime kaudella ohjelmaan osallistujista noin viidesosa edusti johtoa, loput asiantuntijoita, esimiehiä ja työntekijöitä. Mukana oli lähes 190 kuntaorganisaatiota ja melkein 5000 osallistujaa.

– On huomattava, että Kunteko tukee vain sellaista kehittämistä, jossa johto ja työntekijät kehittävät kuntatyötä yhdessä eli nk. yhteistoiminnallisuuden periaatteen tulee aina täyttyä.

## Millaisin eri tavoin voi osallistua?

– Voi esimerkiksi tilata uutiskirjeen ja saada ajankoh- taista tietoa työelämän kehittämisestä, esimerkeistä ja ohjelman tapahtumista.

– Voi osallistua webinaareihin, mikäli siihen on aikaa ja oma työ sen sallii. Esimerkiksi nyt toukokuussa alkavat palvelumuotoiluun keskittyvät webinaarit.

– Sparrausta ja sisäisten kehittäjien valmennusta sekä verkostojen työpajoihin hakee kuntaorganisaatio tai yksikkö. Tällöin kuntatyöpaikalla määritellään, ketkä osallistuvat.

– Tekojen torille kehittämistekoja ja tarinoita voivat viedä kehittämistyössä mukana olleet. Olisi hienoa saada lisää tekoja esimerkiksi kulttuurin, tekniikan ja vapaa-aikatoimen toimialoilta. Tekojen tori uinuu ellei sinne saada lisää kehittämistarinoita. Kannattaa käydä kurkkaamassa mitä muut ovat vieneet Tekojen torille. Samalla voi katsoa, mitä oman kuntaorganisaation nimellä löytyy. <https://www.kunteko.fi/tekojen-tori>

## No jo alkaisi kiinnostaa, mutta miten lähteä liikkeelle?

Kuntekosta voi keskustella omassa työpaikassa ja ehdottaa kehittämisen näkyväksi tekemistä Tekojen torilla. Kuntekoa voi myös käsitellä yhteistoimintaelimessä.

Kuntekon ohjelmahenkilöstö voi esitellä ohjelmaa halukkaille joko Skypeen välityksellä tai tulemalla paikan päälle.

Omaan organisaatioon voi myös ehdottaa työelämäbrunssia, mikä on alkaneen kauden uutuuksia. Brunssilla keskustellaan kehittämistarpeista ja etsitään niihin ratkaisuja sekä käydään läpi Kunteko-ohjelmaa ja Tekojen toria.

Mikäli omaan kehittämistyöhön tarvitaan tukea, Kuntekon henkilöstö auttaa kehittämistarpeiden tunnistamisessa ja ohjaa eteenpäin. Kuntekon kautta voi myös verkostoitua yli kunta- ja sektorirajojen.

Ohjelmahenkilöstölle voi myös ehdottaa teemoja, josta voisi rakentaa verkoston. Esimerkiksi palvelumuotoiluverkosto on lähtenyt liikkeelle kysynnästä. Voi myös haastaa laajemminkin omaa työnantajaa lähtemään mukaan Kuntekoon.

Se, mitä ehdottomasti kannattaa tehdä, on tilata uutiskirje. <http://kunteko-2020.mailpv.net/>

## Kertoisitko hyvän esimerkin?

– Hyviä esimerkkejä on kymmeniä! Viimeisin on Kuhmosta. Siellä alkoi sisäisten kehittäjien valmennus ja lisäksi sparrattiin esimiehiä tukemaan kehittämistyötä. Osallistujat innostuivat kovasti ja syksyllä nähdään millaisia kehittämisen kokeiluja Kuhmossa on saatu aikaan.

– Kuhmon kaupunginjohtaja **Tytti Määttä** avasi sisäisten kehittäjien valmennuksen ja sanoi että Kuhmossa on lupa kehittää. Hän myös teki videon ensimmäisen valmennuspäivän aikana. <https://bit.ly/2JAcXvu>

– Kuhmon esimerkkiin pääsee tutustumaan täältä: <https://www.kunteko.fi/ajankohtaista/kuhmossa-kokeillaan-ja-kehitetaan>

## Kunteko on

KT Kuntatyönantajien ja kunta-alan pääsopija- järjestöjen Julkisalan koulutetut JUKOn, KoHon ja Julkisen alan unoni JAU:n yhteinen valtakunnallinen hanke. Ohjelman päärahoittaja on Hämeen ELY-keskus Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella. Kuntekon toinen vaihe toteutetaan 1.1.2018–31.12.2020. Ohjelman kokonaisbudjetti on yli 1,6 miljoonaa euroa.



## ●●● Mitä uusi rahoituskausi on tuonut tullessaan?

– Ohjelman painopisteet pysyvät samoina eli halutaan edistää tuloksellisuutta, tuottavuutta ja työelämän laatua ja tehdä hyvää kuntatyötä näkyväksi. Maakuntauudistus on huomioitu sikäli, että tulevat maakunnat voivat tulla ohjelmaan mukaan.

– Uusia sisältöjä on kehitetty edellisen kauden kokemusten pohjalta. Uusin palvelu on haaste- ja klinikka-työpaja, jonka voi tilata omalle organisaatiolle. Ideana on edistää ketteriä kehittämisen kokeiluja asiantuntijan avulla ja muiden osallistujien tuella. Osallistujia voi olla useilta toimialoilta ja eri yksiköistä.

– Palvelumuotoilu on myös uusi teema. Webinaareissa kerrotaan, mitä palvelumuotoilu on ja avataan ”caseja” eri puolilta Suomea. Mikäli haluaa, voi hakea työpajoihin. Työpaja kestää kolme päivää ja siinä palvelumuotoilua kokeillaan käytännössä. Mukaan mahtuu rajallinen määrä osallistujia. Myös työelämäbrunsseja kokeillaan.

## Millaista palautetta hanke on saanut?

– Palaute oli ensimmäiseltä kaudelta erittäin myönteistä. Esimerkiksi sparrauksen kokonaisarvosana oli 4,7/5. Myös Tekojen toria keuhuttiin. Palaute on kaiken kaikkiaan ollut erittäin myönteistä.

– Myös kehittämissuhteita saatiin, esimerkiksi verkosto-osiota on edelleen kehitetty samoin kuin sisäisten kehittäjien valmennusta lisäämällä valmennuksen kestoa. Olemme kuunnelleet herkällä korvalla osallistujia ja keränneet palautetta kaikista tilaisuuksista ja palveluista. Kehitettävää voisi olla se, että pitäisi vieläkin rohkeammin tuoda esille tuloksia ja parhaita kehittämisen kärkeä.

## Miten palvelette ruotsinkielisiä?

– Ruotsinkielisiä palveluja on kysytty hyvin vähän. Pyrimme aina hankkimaan ruotsinkielistä taitavan asiantuntijan, mikäli on tarpeen.

– Nettisivuilla on perustiedot ruotsiksi, samoin esite. <https://www.kunteko.fi/vad-ar-kunteko> Myös Tekojen torille voi viedä ruotsiksi teon, lomakepohja on käännetty. <https://www.kunteko.fi/utvecklingsarbetet> ■

Kunteko tukee sellaista kehittämistä, jossa johto ja työntekijät kehittävät kuntatyötä yhdessä. Kuvassa Kuntekon asiantuntijat projektipäällikkö Maija Ruoho (vas.), ohjelmapäällikkö Anna-Mari Jaanu ja projektisuunnittelija Taina Tervonen.



**”Viimeistään noin viidessä vuodessa palkkatasa-arvo oli toteutettava nostamalla alemmat palkat korkeampien palkkojen mukaisiksi.”**

## Palkkojen harmonisointi otettava vakavasti

**K**aavaillon maakuntauudistuksen yhteydessä on tarkoitus toteuttaa Suomen historian suurin liikkeenluovutus, jossa satojatuhania työntekijöitä siirtyy uusien työnantajien palvelukseen. Yhtenä keskeisimpänä kysymyksenä on tällöin se, miten samanlaista työtä tekevien mutta erilaisilla palkkatasoilla olevien työntekijöiden palkat harmonisoidaan yhdenmukaisiksi. Työtuomioistuimien antoi tähän teemaan liittyvän merkittävän ratkaisun maaliskuussa 2018 (TT 2018:18).

Työtuomioistuimen ratkaisemassa tapauksessa työnantaja (Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä) oli maksanut eräille fysioterapeuteille korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa kuin samaa työtä tekeville, vaativuustasoltaan samalla tai korkeammalla tasolla oleville toisille fysioterapeuteille.

Asiassa oli riidatonta se, että palkkaeroille oli alun perin vuonna 2005 ollut hyväksyttävä, tapahtuneeseen liikkeenluovutukseen liittynyt ja siitä aiheutunut syy. Työntekijäpuolen käsityksen mukaan palkkaerot olisi kuitenkin tullut poistaa kohtuullisessa ajassa, joksi voitiin katsoa kaksi vuotta. Viimeistään palkkaerot olisi tullut poistaa vuoteen 2010 mennessä. Työnantajapuolen mielestä palkan tasot määräytyivät työnantajan palkanmaksukyvyyn mukaan ja KVTES:n mukainen työntekijäjärjestöjen hyväksymä taso on joka tapauksessa saavutettu jo vuonna 2012.

### Palkkatasa-arvo on toteutettava

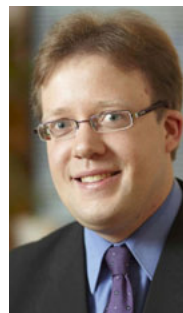
Työtuomioistuimen ratkaisussa tuotiin esiin, että vaikka työnantajalla oli alun perin hyväksyttävä syy erisuuruisten tehtäväkohtaisten palkkojen maksamiselle (tässä tapauksessa liikkeenluovutus), tämä oikeutus oli kuitenkin vain väliaikainen. Viimeistään noin viidessä vuodessa palkkatasa-arvo oli toteutettava nostamalla alemmat palkat korkeampien palkkojen mukaisiksi.

Työtuomioistuin katsoi, ettei Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän taloudellinen tilanne voinut myöskään nyt kysymyksessä olevassa tapauksessa olla työnsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin tarkoittama hyväksyttävä syy poiketa työntekijöiden yhdenmukaisesta kohtelusta heidän palkkauksessaan. Myöskään asiassa esitetty todistelu kuntayhtymän taloudellisesta tilanteesta ei antanut aihetta arvioida asiaa toisin.

Työ- ja virkaehtosopimusten on oltava pakottavan työlaainsäädännön (esimerkiksi työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu) mukaisia. Tämä on todettu aikaisemminkin oikeuskäytännössä. Pakottavasta työlaainsäädännöstä voidaan poiketa vain lainsäädännössä annetun kelpuutuksen nojalla. Tämä lähtökohta sitoo valtakunnallisia työmarkkinajärjestöjä ja muitakin osapuolia työ- ja virkaehtosopimusten erimielisyysneuvotteluissa. Tästä syystä merkitystä ei voitu antaa sille seikalle, että KVTES:n mukainen työntekijäjärjestöjen hyväksymä palkkatasa oli saavutettu vuonna 2012.

Tuomiossa katsottiin, ettei työnantaja ollut esittänyt hyväksyttävää, työntekijöiden tehtävistä tai heidän asemastaan johtuvaa perustetta maksaa erisuuruisia tehtäväkohtaisia palkkoja samoista tehtävistä huomattavan pitkän ajan tapahtuneen liikkeenluovutuksen jälkeen. Palkkaerojen tasoittamiseksi ei myöskään ollut enää

olemassa suunnitelmaa. Työntekijäpuolen ajama kanne hyväksyttiin ja työnantaja tuomittiin hyvityssakkoon virka- ja työehtosopimuksen tietien rikkomisesta. ■



**Petri Toiviainen**  
neuvottelupäällikkö  
Yhteiskunta-alan  
korkeakoulutetut ry





# Sairaus iskee lomalla – voiko lomapäiviä siirtää?

Vuosiloman siirtoa tulee pyytää työnantajalta ja lääkärintodistus tarvitaan useimmiten. Omavastuu vaihtelee työnantajittain.

KUVA: ISTOCK

**P**alkallisen vuosiloman tarkoituksena on mahdollistaa se, että työntekijä voi levätä ja viettää vapaa-aikaa. Mutta vuosilomallakin voi sairastua. Tällöin henkilöllä on oikeus sairauslomaa.

Sairausloma ei ole sama asia kuin vuosiloma, sillä sairauslomalla on tarkoitus toipua sairaudesta, joka on johtanut tilapäiseen työkyvyttömyyteen. Työkyvyttömyys voi johtua sairaudesta, tapaturmasta, suunnitellusta hoitotoimenpiteestä, esimerkiksi leikkauksesta, tai synnytyksestä.

## Ei omavastuupäiviä

Kunta-alan virka- ja työehtosopimuksissa sekä AVAINTESSA on turvattu työntekijän oikeus siirtää vuosilomaa työkyvyttömyystilanteissa ilman omavastuuta.

Vuosiloma siirtyy sekä silloin, kun työkyvyttömyys alkaa ennen vuosilomaa että silloin, kun työkyvyttömyys alkaa vuosiloman jo alettua. Kun työkyvyttömyys alkaa ennen lomaa tai kun loman alkaessa on jo etukäteen tiedossa esimerkiksi leikkaus ja sitä seuraava sairausloma, työntekijä voi pyytää jo etukäteen vuosiloman siirtämistä. Tällöin vuosilomasta siirtyy se osa, jonka ajan työntekijä on työkyvytön. Työkyvyttömyyden päätyttyä loppuosa vuosilomasta pidetään normaalisti. Tilanne on erilainen, jos työkyvyttömyys alkaakin vuosiloman aikana.

## Ilmoita sairastumisesta viipymättä

Mikäli työntekijä sairastuu vuosilomalla, tulee hänen pyytää työnantajalta vuosilomansa siirtoa myöhäisempään ajankohtaan. Vuosiloman siirtämistä tulee nimenomaan pyytää ja siirtopyyntö tulee esittää viivytyksettä eli ensimmäisenä sairastumispäivänä. Lisäksi työntekijän on pääsääntöisesti esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Siltä osin, kun vuosiloma siirretään, työntekijä on sairauslomalla ja hänellä on oikeus sairausajan palkkaan.

Lapsen sairastuminen ei oikeuta vuosiloman siirtämiseen, vaikka kieltämättä silloinkin vuosiloma on muuta kuin lepoa ja vapaa-ajan viettämistä. Oikeutta vuosiloman siirtämiseen ei ole myöskään silloin, kun työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Lomalla toki saa kokeilla jopa riskialttiita aktiviteetteja eikä silloin mahdollinen loukkaantuminen johda vuosiloman siirtämisen kieltoon.

Aina työntekijä ei voi siirtää vuosilomaansa silloinkaan, jos loukkaantuminen on johtunut alkoholin käytöstä. Kuitenkin myös päihtyneenä sattuneiden tapaturmien osalta arvioidaan onnettomuuden ja loukkaantumisen vaaran todennäköisyyttä vallinneissa olosuhteissa eikä voimakaskaan päihtymistila automaattisesti vie pois oikeutta vuosiloman siirtoon.

## Milloin siirretyt lomapäivät voi pitää?

Siirrettyjen vuosilomapäivien pitämisen ajankohdasta päättää työnantaja. Työntekijällä ei ole oikeutta vaatia, että sovitun vuosiloman perään pidetään työkyvyttömyydestä johtuen siirretyt vuosilomapäivät, jolloin yhtäjaksoinen poissaolo työstä pitenis. Työnantajan tulee kuitenkin antaa sairastumisen vuoksi siirretyt kesälomapäivät lomakaudella (2.5.–30.9.) ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua. Jos loman antaminen tällä tavalla ei ole mahdollista, siirretty kesäloma voidaan antaa lomakauden jälkeen saman kalenterivuoden aikana ja talviloma seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Viimekädessä siirretty vuosiloma korvataan lomakorvauksella.

Siirretyn loman ajankohdasta päättää lähtökohtaisesti siis työnantaja ja siitä on ilmoitettava viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, loman ajankohdasta tulee ilmoittaa viimeistään viikkoa ennen loman alkamista. ■

Lakimies  
**Anna Zibellini**  
Akavan Erityisalat