

# kuntatiimi

Jäsentiedote 3 | 2018 Lokakuu



**KT on sitoutunut työryhmä-työskentelyyn mm. palkkausjärjestelmän päivittämiseksi.**

Sivu 3

Pääkirjoitus:

**Kehitetään työhyvinvointia yhdessä**

Sivu 2



**Miten paikallinen erä käytetään?**

JUKO ohjeistaa korjaamaan palkkoja, jotka eivät vastaa tehtävän vaativuutta. **Sivu 5**

**Työryhmät ahkerovat sopimuskaudella**

Sivu 6

**JUKOn luottamus-  
miesvaalit  
keväällä 2019.**

Tervetuloa työelämän näköala-  
paikalle! **Sivu 4**

Ammatissa:

**Mitä tekee maaseutu-  
päällikkö?**

Sivu 4



**Teknisen sektorin  
kuulumisia** **Sivu 7**

**Epäpätevyys-  
alennus puhuttaa**

Sivu 8

# Kehitetään työhyvinvointia yhdessä

**K**unta-ala maksaa vuosittain yli kaksi miljardia euroa työkyvyttömyydestä aiheutuvia menoja. Kevan mukaan pääosa kustannuksista muodostuu sairauspoissaoloista.

Tilastokeskuksen kuntasektorin palkkatilaston mukaan kunta-alalla työskenteli 419 000 palkansaajaa lokakuussa 2017. Vuonna 2016 kunta-alan työntekijäkohtainen keskiarvo oli 16,7 sairauspoissaolopäivää. Jos kunkin palkansaajan sairauspoissaolot laskisivat keskimäärin yhdellä päivällä, vastaisi tämä noin 1 676 henkilön vuosityöpanosta.

Vuonna 2017 Hämeenlinnan kaupungin työhyvinvointi-, kannustus- ja palkitsemisohjelmilla saatiin työntekijäkohtaista sairauspoissaolomäärää laskemaan 15,7 päivästä 14,5 päivään eli 1,2 päivällä. Nyt muiden kuntien kannattaisi hyvin nopeasti ottaa Hämeenlinnasta mallia.

Toinen tapa lähestyä työhyvinvoinnin kehittämistä olisi yhdistää yhteiskunnan, työnantajien ja työntekijöiden intressejä. Esimerkiksi käy hyvin työmatkapyöräily.

Ranskassa on laskettu, että jokainen työmatkapyöräilijä säästää keskimäärin 1 200 euroa vuodessa yhteiskunnan terveydenhoitokuluja ja Tanskassa on arvioitu jokaisen pyöräilykilometrin tuottavan yhteiskunnalle 0,16 euroa. Maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan kukin passiivisuudesta pyöräilyyn siirtynyt henkilö tuottaa per pyöräilty kilometri yhteiskunnalle noin 0,70 euroa. Työmatkapyöräilyä tukeva rahallinen kannustin lisäisi sekä työhyvinvointia ja tuottavuutta että alentaisi yhteiskunnan terveydenhoitokuluja.

Mielestäni työelämän kehittämiskeskustelussa tulisi siirtyä haitoista hyötyihin ja ongelmista ratkaisuihin. Eikö olisi jo aika yhdessä sitoutua kehittämään työhyvinvointia?



**Ted Apter**  
työmarkkina- ja yhteiskunta-  
politiikan asiamies  
Suomen Ekonomit

## 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, lokakuu, joulukuu  
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto



KT:n Henrika Nybondas-Kangas:

# Palkkausjärjestelmän päivitys iso kysymys tällä sopimuskaudella

## 1. Mitä jäi kevään sopimuskierrokselta ja sopimuksesta käteen työnantajan näkökulmasta, KT Kuntatyönantajien neuvottelupäällikkö Henrika Nybondas-Kangas? Mihin olette tyytyväisiä, mihin ette?

Työrauhan saavuttaminen on aina merkittävä asia. Neuvottelukierros oli vaikea jo siitäkin syystä, että kilpailukykyyn liittyvät sopimusmuutokset (mm. lomarahen leikkaukset vuosina 2017–2019) toivat paineita.

Sopimuskorotukset olivat ns. yleisen linjan mukaisia. KVTES:iin tuli paljon uudistuksia. Työaikaääräyksiin tehdyt muutokset, varhaiskasvatusliitteen muutokset ja ns. perhepoliittinen paketti (mm. isyysvapaan pidennys, tilapäisen hoitovapaan laajentaminen) vaikuttavat laajasti palvelussuhteen ehtoihin.

Työaikaääräysten osalta ns. keskeytysmääräykset mm. yleistyöaikaan ja toimistotyöaikaan monimutkaiset järjestelmää, mikä ei koskaan ole tavoiteltava asia sinänsä. Niiden neuvottelemineen perustui kuitenkin työtuomioistuimen päätökseen ja oli näin ollen välttämätöntä.

## 2. Mitkä ovat tämän sopimuskauden aikana KT:n KVTES kehittämistavoitteet?

KT on allekirjoituspöytäkirjan kirjauksin sitoutunut kaikkeen yhteisesti sovittuun työryhmyöskentelyyn. Palkkausjärjestelmän päivittäminen, erityisesti työn vaativuuden arviointia (TVA) koskevat määräykset, on iso kysymys. Myös työkyvyttömyyttä ja sairauslomaa koskevat sopimusmääräykset käydään nyt järjestöjen kanssa läpi.

Sote- ja maakuntauudistukseen liittyen on myös sovittu työryhmyöskentelystä. Tähän kokonaisuuteen liittyy mm. sosiaali- ja terveydenhuollon ns. hinnoitteluliitteiden läpikäynti.

## 3. Jos/kun sote ja maakuntauudistus tulee, aiheuttaa se sopimusjärjestelmään muutoksia. Millaisiin kysymyksiin tulevan sopimusjärjestelmän tulee vastata?

KT:n toiminnasta säädetty laki on eduskunnassa muun sote- ja maakuntauudistukseen liittyvän lainsäädännön

kanssa. Toteutuessaan laki antaa KT:lle neuvottelu- ja sopimusoikeudet maakuntasektorille ja yrityksiin.

KT:n alaisuudessa tapahtuva sopimustoiminta ja kaantuu kolmelle sektorille: 1) kunnat ja kuntayhtymät, 2) maakunnat, sekä 3) mainittujen organisaatioiden konserniyritykset. Sopimustoiminnassa tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi KVTES:iä sovelletaan kunnissa. Maakuntiin neuvotellaan maakuntasektoria koskevat työ- ja virkaehtosopimukset. Yrityssektorille tehdään tarvittavat työehtosopimukset.

Neuvottelut on aloitettu jo viime vuonna mutta olemme riippuvaisia eduskunnan päätöksenteosta. ■



– Työrauhan saavuttaminen on aina merkittävä asia, KT:n neuvottelupäällikkö Henrika Nybondas-Kangas muistuttaa.

## Jari Korhonen

MMM, agronomi  
maaseutupäällikkö  
Sotkamo



### Työnkuvasi?

Toimin maaseutuhallinnon yhteistoiminta-alueen johtajana Kajaanin, Kuhmon ja Sotkamon alueella. Vastaan yhteistoiminta-alueen maksajavirastotoiminnasta sekä muista maaseutuelinkeinoviranomaiselle kuuluvista tehtävistä. Sotkamon osalta työhöni kuuluu myös maaseudun kehittäminen.

### Mikä mielekkäintä?

On mielekästä työskennellä osana arvokasta suomalaista ruokaketjua. Työssäni on sopivassa suhteessa viranomaistyötä ja kehittämistehtäviä.

### Vaikeinta työssä?

Työssä on vaikeinta omaksua uusia säännöksiä, joita tulee runsaasti. Tiedottaminen on haasteellista, koska kanavia on paljon. Mistä ja milloin kohderyhmän tavoittaa?

### Mitä osattava?

On osattava viestiä erilaisten ihmisten kanssa. Asioita pitää osata suhteuttaa. Kuuntelijankin taitoja tarvitaan. ■

## Luottamusmiehiä tarvitaan!

# JUKOn luottamusmiesvaalit keväällä 2019

Luottamusmiesjärjestelmän tavoitteena on, että eri liitoilla ja ammattiryhmillä olisi edustajanaan näiden asioita tunteva luottamusmies. On tärkeää, että esimerkiksi kulttuuriammateissa, hallinnon asiantuntijoilla sekä teknisellä sektorilla on oma luottamusmiehensä. Luottamusmiesten määrä ja toimialueet neuvotellaan työnantajan kanssa.

Kuntatiimin liittojen jäseniä edustavat Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn luottamusmiehet. Ensi keväänä valitaan uudet JUKOn kuntasektorin luottamusmiehet. Luottamusmiesvaalit järjestetään huhtikuun loppuun mennessä ja uusi luottamusmieskausi alkaa 1.8.2019. JUKOn luottamusmieskausi on kolmi-vuotinen päättyen 31.7.2022.

Luottamusmiesvaalissa yksittäiset jäsenet pääsevät vaikuttamaan valintoihin. Äänioikeus on jokaisella JUKOn jäsenliittoon kuuluvalla.

Luottamusmiesvaalien järjestäminen on JUKOn pääluottamusmiehen vastuulla ja ne toimitetaan esimerkiksi vaalikokouksena. Pääluottamusmies vastaa myös vaalien tiedotuksesta kaikille JUKOn jäsenliittojen jäsenille.

Ota yhteyttä kuntasi/kuntayhtymäsi JUKOn pääluottamusmieheen tai kysy liitosta!

Lisätietoja liittojen asiamiehiltä.

JUKO on yksi kuntasektorin kolmesta pääsopijajärjestöstä. JUKO neuvottelee työehtosopimuksista ja palkoista ja sillä on oma luottamusmiesjärjestelmänsä. Luottamusmiesten tehtävä on valvoa jäsenten etua, työehtosopimusten noudattamista ja neuvotella paikallisesti työehtosopimusten soveltamisesta. ■

### Oletko sinä halukas luottamusmieheksi?

Luottamusmiehen tehtävässä saat:

- Hyvää koulutusta liitosta.
- Työelämätietoa ja näköalapaikan oman kunnan toimintaan.
- Luottamusmieskollegojen verkoston eri puolilta Suomea.
- Liiton asiamiehet ja lakimiehet avuksesi.
- Tukea paikallisesti JUKOn luottamusmiesten yhteistyöryhmässä.

# Miten paikallinen palkankorotuserä käytetään?

JUKO ohjeistaa kohdentamaan korotusta niille, joiden palkka ei vastaa tehtävän vaativuutta. Luottamusmiehet ovat saaneet ohjeet paikalliserän neuvottelemiseksi

**K**evään KVTES-neuvotteluissa sovittiin paikallisesti kohdennettavasta 1,2 prosentin palkankorotuksesta 1.1.2019 lukien. JUKO on antanut luottamusmiehille ohjeistusta siitä, miten jaettavissa olevaa rahaa tulisi kohdentaa.

Ensisijaisina tavoitteina on

- kehittää edelleen palkkausjärjestelmiä
- korjata palkkauseräkohtia ja
- tukea tuloksellisuutta edistäviä toimintoja ja tehtävien uudelleenjärjestelyjä.

– Tätä erää ei tule kohdentaa kuntaliitoksista ja muista liikkeen luovutuksesta johtuviin palkkaharmonisointeihin. Palkkaharmonisointi on työnantajan lakisääteinen velvollisuus, joka on hoidettava kuntoon sopimuskorotuksista riippumatta, muistuttaa JUKOn toiminnanjohtaja **Maria Löfgren**.

Palkkauseräkohtien korjaaminen ja palkkausjärjestelmien toimivuus edellyttävät usein järjestelyeriä suurempaa rahamäärää. Monissa kunnissa ja kuntayhtymissä onkin järjestelyeriä jaettaessa käytetty palkkausjärjestelmien kehittämiseen enemmän rahaa kuin sopimukseen kirjattu minimitaso.

– Paikallista erää sovittaessa on varmistuttava, että johto- ja esimiesasemassa olevien ja palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alustensa ja verrokkiyhmiensä palkkoihin. Näissä ryhmissä työskentelevät ovat valtaosin jukolaisia.

Ns. työnantajavirkamiesten palkkaan (KVTES:n palkkausluvun 17 §:n tarkoittamien työnantajan asemassa olevien työntekijöiden/viranhaltijoiden) ei ole syytä kohdentaa järjestelyeriä, vaan heidän palkkauksestaan työnantajan tulee huolehtia muulla tavoin.

## Tehtäväkohtaiset palkat kuntoon

Tehtäväkohtaisen palkan on korotuksen jälkeenkin määräytyttävä tehtävien vaativuuden perusteella. Järjestelyerän kohdentaminen ei saa johtaa palkkahinnoittelujen sisäisiin tai hinnoittelemattomien välisiin palkkaeroihin yhtä vaativissa tehtävissä.

– Ensisijaisena tavoitteena tulee olla se, että paikallisen palkkausjärjestelmän mu-



kaiset tehtäväkohtaiset palkat saatetaan kuntoon ja päivitetään. Monen jukolaisen tehtäväkohtainen palkka on tehtävän vaativuuteen nähden liian alhainen ja haittaa osaavan työvoiman rekrytointia, Maria Löfgren sanoo.

JUKO pitää tärkeänä, että järjestelyeriä kohdennetaan ryhmille, joille tehtävien vaativuudesta huolimatta maksetaan vähimmäisperuspalkkaa eikä tehtäväkohtaisessa palkassa näy tehtävän vaativuus ja tehtävässä edellytetty koulutus.

Henkilökohtaisia lisiä myönnettäessä ja korotettaessa on noudatettava KVTES:n palkkausluvun 11 §:n määräyksiä. Näiden palkanosien ja lisien korottamiseen työnantajan on ensisijaisesti käytettävä muuta rahaa kuin järjestelyeriä. Jos henkilökohtaisen lisan maksamisperusteet eivät ole läpinäkyviä, eivät luottamusmiehet voi hyväksyä järjestelyerän kohdentamista henkilökohtaisiin lisiin.

Korotetut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan viimeistään kahden kuukauden kuluessa korotusten voimaantulosta. Niissä suurissa kunnissa, joissa ei laskentateknisistä syistä kyetä noudattamaan tätä aikataulua, on korotukset maksettava viimeistään kolmen kuukauden kuluessa voimaantulosta. Palkankorotukset maksetaan tällöin taannehtivasti 1.1.2019 lukien. ■



*Maria Löfgren*



# Jatkuva neuvottelu- menettely työryhmissä

Neuvottelut ovat käynnissä tälläkin hetkellä,  
vaikka sopimuspaperiin saatiin nimet keväällä.  
Nyt valmistellaan jo muutoksia tuleviin sopimusneuvotteluihin.

**V**arsinaisissa sopimusneuvotteluissa käsitellään muutosesitykset työehtosopimukseen ja muihin osapuolten esille nostamiin kysymyksiin. Sovitut muutokset työehtosopimukseen toteutuvat sopimuksen allekirjoituksella. Osa asioista tai osapuolten esille nostamista kysymyksistä jää itse neuvotteluissa avoimeksi. Näitä kysymyksiä selvittää sopimuskauden aikana työryhmissä.

Työryhmissä ovat mukana KT Kuntatyöntantajat ja kunta-alan pääsopijajärjestöt. Kuntatiimin liittojen jäseniä työryhmissä edustavat Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n nimeämät neuvottelijat. ■

**Jaakko Korpisaari**  
neuvottelupäällikkö  
Akavan Erityisalat

## KVTES 2018–2019 -sopimuksen aikana toimivat työryhmät

KVTES 2018–2019 -sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa 13.2.2018 sovittiin osapuolten yhteiset työryhmät

### **Palkkausjärjestelmää arvioiva työryhmä**

Työryhmän tehtävä on sopimuskauden aikana

- uudistaa ja kehittää tehtävän vaatavuuden-arviointijärjestelmää ja
- kartoittaa tehtäväkohtaisen palkan erilaiset ratkaisumallit työnantajavaihtolanteissa.

### **Sairauslomaa koskevia sopimusmääräyksiä käsittelevä työryhmä**

Työryhmän tehtävä on sopimuskauden aikana

- arvioida ja kehittää sairauslomaa koskevia määräyksiä siten, että ne kannustavat työssä jatkamista, työhön paluuta ja tukevat työhyvinvointia sekä
- selkeyttää ja yksinkertaistaa sopimusmääräyksiä.

### **Työssä oppimista ja ohjausta käsittelevä työryhmä**

Työryhmän tehtävä on sopimuskauden aikana

- selvittää työpaikalla oppimisen ja ohjauksen tilaa sekä
- nostaa esiin hyviä käytäntöjä, joilla edistetään työpaikalla oppimista ja ohjausta.

### **Etätöitä käsittelevä työryhmä**

Työryhmän tehtävä on sopimuskauden aikana

- koota ja kuvata hyviä kunta-alan etätöytäkäytäntöjä,
- arvioida etätöiden ja uusien työntekemisen tapojen edistämismahdollisuuksia tutkimuksen ja eri alojen kokemusten valossa ja
- esittää johtopäätökset tarvittavista toimen-

piteistä, joilla selkeytetään pelisääntöjä etätöiden hyödyntämiseksi.

Lisäksi toimivat 30.1.2018 tehdyn sopimuksen mukaiset työryhmät.

**SOTE-neuvotteluryhmä**, jossa neuvotellaan KVTES-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteiden 3 ja 4 alaisen henkilöstön eli terveyden- ja sosiaalihuollon henkilöstön yleisistä mm. palkkaus- ja työaikajärjestelmiin liittyvistä kysymyksistä vuosien 2018–2019 aikana.

**TEHO-ryhmä**, jossa neuvotellaan terveydenhuollon erityiskysymyksistä.

**SOS-ryhmä**, jossa neuvotellaan sosiaalihuollon erityiskysymyksistä.

Kunnan pääneuvotteluryhmän kokouksessa 18.6.2018 sovittiin **Työn murros -työryhmän** perustamisesta

- Työn murros -hankkeen valmistelun käynnistämisestä. Kunta-alan työmarkkinaosapuolten yhteisen hankkeen valmisteluvaiheen tulee olla valmis loppuun mennessä, jolloin päätetään jatko-toimista.

Lisäksi toiminnassa ovat:

### **Vaka-työryhmä**

Työryhmä käsittelee KVTES-sopimuksen palkkahinnoitteluliitettä 5 Varhaiskasvatuksen henkilöstöä sekä eräät koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävät.

### **Kunnan tilastoryhmä**

Ryhmä käsittelee kuntasektorin palkkatilastoja muita tilastoaineistoja sekä valmistelee ohjelman Tampereen työmarkkinaseminaariin.

### **KunTeko 2020**

Työryhmä toimii KunTeko 2020 – kunta-alan työelämän kehittämisohjelman ohjausryhmänä.

# Teknisten sektorin kuulumisia

**V**iime keväänä tekniselle sektorille sovittiin palkkausjärjestelmää valmistelevasta työryhmästä sekä yhteisestä koulutuskierrroksesta pienten ja keskisuurten kuntien henkilöstöjohdolle ja luottamusmiehille. Molemmat toimet ovat käynnistyneet hyvin.

Palkkausjärjestelmän uudistamiseen varattiin 0,3 % palkankorotusvaroista. Ne tulevat maksuun järjestelyvaraeraan 1.1.2019, jollei palkkausjärjestelmän muutoksesta päästä yksimielisyyteen.

Tällä hetkellä hahmotelmana työryhmässä pyöritellään, että palkkaryhmiä lisättäisiin kolmesta jopa viiteen. Nykyisten II- ja III-tason väliin tulisi uusi ryhmä. Tämä on sinällään hyvin perusteltua, koska nykyään näiden palkkaryhmien väli on yli 1 000 euroa. Täysin uutena tulisi nykyisen III ryhmän päälle vielä ns. ylimmän johtajataso ryhmä. Neuvottelut ovat vasta käynnistyneet, joten tulevat kuukaudet antavat suuntaa, saadaanko tässä aikaan konkreettisia tuloksia ennen joulukuuta. Historia on osoittanut, että näinkin laajan muutoksen saaminen sopimusteksteihin on yleensä suuren työn takana.

## Koulutukset koettu tärkeiksi

Toinen ja mielestäni varsin hieno yhteisesti sovittu asia oli yhteisten koulutusten pitäminen pienille kunnille ja kaupungeille. Kentältä on nimittäin kantautunut pääsopijoille viestiä, ettei kaikkialla tunneta ja sovelleta TS-sopimusta siten kuin pitäisi.

TS-taustaryhmä on nyt tätä kirjoitettaessa käynyt kouluttamassa henkilöstöä Pirkanmaalla (Nokia), Etelä-Karjalassa (Imatralla) ja Pohjanmaalla (Harjavalta, Lapua, Liminka). Järjestettävänä on vielä koulutus Vihdissä. Koulutuksiin osallistuminen on ollut ahkeraa, välillä väkeä on ollut salin täydeltä. Läsnaolijoiden puheiden ja omien havaintojen perusteella voi sanoa, että tämä on ollut todella tarpeellista asiaa jaettavaksi maakuntiin. On ymmärrettävää, että pienin resurssein hoidettavat veloitteet eivät aina mahdollista tarkempaa tietotaidon hankintaa.

Nämä tietoisuuskoulutukset ovat olleet tärkeitä, jotta sekä henkilöstöhallinto että henkilöstön edustajat ymmärtävät TS:n ja osaavat soveltaa sitä oikein. Lisäksi näillä tilaisuuksilla on voitu saattaa yhteen lähialueiden henkilöitä, jotka voivat jakaa tietoa ja kokemuksiaan omista järjestelmistään niin, ettei kaikkien tarvitse keksiä ”pyörää uudestaan”.

Tällaisen yhteisen tekemisen ja hyvän jakamisen kulttuurin soisi leviävän myös muualle niin työmarkkinakentälle kuin työpaikoille yleisesti!

**Kai-Tapani Wahlberg**

Asiamies, VT

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry



# Monille kuntasektorin työntekijöille maksettu vuosien ajan palkkaa väärin perustein

Voit hakea oikaisua, mikäli palkkaasi on tehty ns. epäpätevyysalennus väärin perustein.

Julkisuudessa on viime aikoina puhuttanut kuntasektorin palkkausjärjestelmien niin sanottu "epäpätevyysalennus". Sitä koskevan virhetulkinnan vuoksi monille on maksettu vuosia liian pientä palkkaa.

KVTES-sektorilla palkkaan saatiin aiemmin tehdä epäpätevyysalennus pelkästään sillä perusteella, että henkilöltä puuttui vaadittu kelpoisuus. Vuodesta 2012 alkaen KVTES-sopimusmääräykset (voimassa olevan sopimuksen II luvun 9§:n 2 momentti) muuttuivat siten, että epäpätevyysalennuksen saa tehdä vain tietyissä rajatuissa tapauksissa.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja neuvottelujärjestömme JUKOn yhteisen näkemyksen mukaan KVTES:n palkkausjärjestelmän perusajatuksena on, että tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että ns. automaattinen tehtäväkohtaisen palkan alentamismenettely esimerkiksi **pelkästään puuttuvan tutkinnon perusteella ei ole sopimuksen tulkinnan mukainen.**

Tilanteita, joissa työnantaja on alentanut tehtäväkohtaista palkkaa ns. epäpätevyuden perusteella, tulee nyt tarkastella uudestaan.

- Jos ns. pätevä ja ns. epäpätevä tehtävissä ei ole tosiasiallisia eroja eikä tehtävien vaativuudessakaan ole eroja, tulee tehtäväkohtaisen palkan olla lähtökohtaisesti sama.
- Jos ns. pätevä ja ns. epäpätevä tehtävissä on tosiasiallisesti eroja ja näin ollen myös tehtävän vaativuudessa on eroja, voi tehtäväkohtainen palkka olla erisuuruinen.

## Oikaisua voi hakea takautuvasti

Henkilö, jolle on näiden sääntöjen vastaisesti tehty epäpätevyysalennus, voi hakea oikaisua palkkaansa.

Haku aloitetaan ottamalla ensin yhteyttä omaan esimieheen ja kysymällä häneltä perusteet palkan alentamiselle. Kysymyksen voi tehdä esimerkiksi sähköpostitse.

Jos vastaus viittaa siihen, että alennus on tehty virheellisellä perusteella, pyydetään esimiestä oikaisemaan palkka oikeaksi ja esitetään perusteluksi KVTES:n II luvun 9 §:n 2 momentti ja tarvittaessa tämä jukolainen kannanotto.

Jos asia ei tällä oikene, kannattaa olla yhteydessä työpaikan jukolaiseen\*) luottamusmieheen tai pääluottamusmieheen ja pyytää häntä selvittämään asiaa. Jos asia ei näinkään etene, voi yhteyttä ottaa oman ammattiliiton palvelussuhdeneuvontaan.

Virkasuhteessa olleet voivat hakea oikaisua takautuvasti kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jona asianomainen palkkaerä olisi ollut maksettava. Työsopimussuhteessa olleilla vanhentumisaika on viisi vuotta palkan erääntymisestä.

Jos kyseessä on entinen työpaikka, voi oikaisun hakea silloinkin. Yhteyttä otetaan entisen työpaikan jukolaiseen pääluottamusmieheen ja pyydetään häntä selvittämään asia. Selvittely etenee, jos vanhat työsopimukset tai virkamääräykset on mahdollista antaa luottamusmiehen käyttöön.

Mikäli työntekijä on saanut työttömyysetuuksia tai Kelan maksamia etuuksia, on muutuneista palkoista syytä informoida myös työttömyyskassaa ja/tai Kelaa. Tarpeelliset ohjeet löytyvät omat työttömyyskassan ja Kelan kotisivuilta. ■



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

## Jos epäilet perusteetonta "epäpätevyysalennusta"...

Kysy esimieheltä palkan alentamisen perusteet.

Mikäli perusteet vaikuttavat virheellisiltä, pyydä oikaisua.

Ellei asia etene, ota yhteyttä luottamusmieheen.\*)

Tarvittaessa ota yhteyttä oman ammattiliittosi palvelussuhdeneuvontaan.

\*) Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestön JUKOn luottamusmiehet edustavat kuntasektorilla kaikkien akavalaisten liittojen jäseniä.