

# kuntatiimi

Jäsentiedote 2 | 2019 Kesäkuu

KUVA: ISTOCK



**Työelämän  
kehittämishjelma  
KunTeko on  
vauhdissa**

Sivu 3

**JUKO:**

**Henkilöstön  
vaikutus-  
mahdollisuudet  
varmistettava**

Sivu 7

**Työn murros  
haltuun  
kunta-alalla**

Sivu 5

**Häirintään  
työpaikoilla  
on puututtava**

Sivu 8



Pääkirjoitus

**Kolmikanta  
palaa työelämän  
uudistuksiin**

Sivu 2

**KVTES-vuosiloma-  
määräyksiin uutta**

Sivu 9



# Kolmikannan paluu

**O**dotimme suurella mielenkiinnolla kevään eri vaalien tuloksia. Sen jälkeen jännitimme hallitustunnusteluita – sittemmin hallitusohjelmaa. Miten julkisten palveluiden tuottaminen resursoidaan ja organisoidaan jatkossa? Miten Suomea luotsataan?

Antti Rinteen johdolla on aikaansaatu ja julkistettu ns. Viisikon neuvottelutulos hallitusohjelmasta (3.6.). Sen perusteella Suomessa panostetaan peruspalveluiden kehittämiseen, alueiden ja kaupunkien vahvuuksien huomiointiin sekä kunnianhimoiseen ilmastopolitiikkaan. Julkisen talouden kestävyttä parannetaan korostetusti työllisyysastetta nostamalla sekä julkisesti rahoitetun palvelutuotannon tuottavuutta kehittämällä. Mittavia lisäresursseja suunnataan useisiin kohteisiin.

Neuvottelujärjestö JUKO vaati vaalien alla, että julkisen sektorin rahoittamiselle ja työntekijöiden palkankorotuksille varataan riittävät varat. Lisäksi budjettikehyksissä olisi sitouduttava julkisen

## ”Julkisen sektorin palkankorotuksille varattava rahat.”

sektorin palkkaepäkohtien korjaamiseen, palkkaharmonisoinnille löydettävä rahoitus ja lomaraha-leikkausten valtionosuusleikkaukset palautettava täysimääräisesti. Iso osa rahakysymyksistä täsmen-

tynee vasta tuonnempaan budjettineuvotteluissa ja osin myös tulevilla työehtosopimusten neuvottelukierroksella.

Viime hallituskaudella kompasteltiin suurten rakenneuudistusten kanssa. Myös tulevilla kaudella sosiaali- ja terveydenhoit uudistusta pohjustetaan mittavalla valmistelulla. Viisikon visio on luoda Suomeen uusi itsehallinnon taso, maakunnat, ja niiden varaan pitkälti julkiseen tuotantoon perustuva sotejärjestelmä. Ensisaiheessa siirretään myös pelastustoimi maakuntien tehtäväksi. Muiden mahdollisten maakuntien tehtävien osalta valmistellaan parlamentaarinen kanta vuoden 2020 loppuun mennessä.

Soteuudistus toteutetaan vaiheistaen. Kuntien mahdollisuus tuottaa palveluita sekä Uudenmaan alueen erillisratkaisuoitot selvitetään vuoden 2019 loppuun mennessä. Maakuntien verotusoikeus ja monikanavarahoituksen purkaminen valmistellaan parlamentarisessa komiteassa vuoden 2020 loppuun mennessä. Osa lainsäädäntövalmistelusta käynnistyy siksi vasta vuonna 2021.

Työvoimapolitiikan suunta on aikaisempaa aktiivisempi. Työllisyyspalveluiden valtakunnallista ohjausta ja hallinnonrajat ylittävää yhteistyötä kehitetään. Samalla kuntien roolia työllisyyspalveluiden järjestäjänä vahvistetaan, kun viime hallituskaudella työllisyys- ja kasvupalveluita oltiin viemässä maakuntiin.

Hatunnoston Rinteen Viisikko saa siitä, että työelämän uudistukset valmistellaan lähtökohtaisesti kolmikantaisesti. Kol-

mikantaisesti valmistellaan muun muassa työttömyysturvan uudistaminen, vaikeasti työllistettävien ryhmien työllisyyden parantaminen ja paikallisen sopimisen edistäminen.

Symbolisena lähtökohtauksena järjestetään juhannuksen alla Korpilampi-seminaari – niin kuin vuonna 1977, josta on 42 vuotta.



**Ted Apter**

asiamies, työmarkkina- ja yhteiskuntapolitiikka 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 Akateemisten 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 2019:  
helmikuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu  
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto



# Kunteko

## hyvässä vauhdissa

**K**unteko 2020 – kunta-alan työelämän kehittämisohjelma on hyvässä vauhdissa. Kehittämisohjelman eri palvelut ovat käytössä ja uusia ideoita. Ohjelma on vihdoinkin löydetty ja siinä on paljon toimintoja, joita kannattaa hyödyntää mahdollisimman monella kuntatyöpaikalla. Myös AVAINTA-sopimuksen piirissä olevat kuntaomisteiset työpaikat voivat hyödyntää Kuntekoa.

Kuntekon lähtökohtana on, että kehittäminen työpaikoilla tapahtuu yhteistoiminnallisesti niin, että siihen osallistuvat johto, esimiehet ja henkilöstö. Kehittämisohjelman tavoitteena on edistää tuottavuutta, tuloksellisuutta ja työelämän laatua.

Työelämän laadun kannalta on tärkeää päästä yhdessä keskustelemaan ja suunnittelemaan, miten kehitämme omaa toimintaamme ja kuinka parannamme työhyvinvointia. Mitä juuri meidän työpaikalla kannattaisi tehdä työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Kunteko antaa tähän apua ja tukea.

Nyt kannattaa pohtia missä oman työpaikan toiminnassa olisi sijaa kehittämistoimille ja hakeutua Kuntekon palveluihin. ■

**Jaakko Korpisaari**  
neuvottelupäällikkö  
Akavan Erityisalat

Kunteko 2020 -kehittämisohjelma tarjoaa apua kuntatyöpaikkojen kehittämiseen, oppimiseen ja muutosten

hallintaan. Ohjelman toinen kausi toteutetaan vuosina 2018–2020. Ensimmäinen kausi oli vuosina 2015–2017. Ohjelman päärahoittaja on Hämeen elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella.

### Kuntekoon osallistuneita ja toteutettuja palveluja

(5/2019)

225 yhteyshenkilöä  
88 kuntaorganisaatiota  
3153 osallistujaa  
109 sparrauspäivää  
10 sisäisten kehittäjien valmennusta  
3 haastetyöpajaa  
5 verkostoa  
12 webinaaria  
393 kehittämistekoa  
1 927 uutiskirjeen tilaajaa  
Sparraus + valmennus  
1 590 osallistujaa  
Naisia 1 323  
Työntekijöitä 82 %  
Johtavassa asemassa 18 %

## kunteko.fi/palvelut

### Tukea kehittämistyöhön Kuntekon palveluista

Käytä hyväksesi Kuntekon ilmaista sparrausta, tehokkaita valmennuksia ja verkostoja. Kunteko tarjoaa tukipalveluita kuntatyöpaikoille, kunta-alan johdolle, esimiehille ja työntekijöille – kaikkialla Suomessa.

#### 1. Sparraus – Kehittämistyön tueksi kuntatyöpaikoille

Sparraus on ulkopuolisen asiantuntijan johdolla tehtävää ohjausta ja konsultointia. Se on tarkoitettu kehittämistyön alku- tai käynnistymisvaiheeseen, kehittämisen suvantovaiheen tueksi tai mietittäessä kehittämistyön jatkoaskelia. Kunteko maksaa 1–2 sparrauspäivää.

#### 2. Sisäisten kehittäjien valmennus – Kunta-alan johdolle, esimiehille ja työntekijöille

Vastaatko kehittämisprosessin käytännön toteutuksesta työyhteisössäsi tai organisaatiossasi? Valmennuksen avulla saat keinoja ja menetelmiä toimintojen ja prosessien kehittämiseen. Tavoitteena on, että kehittämisprosessi omassa työyhteisössäsi etenee valmennuspäivien välillä. Yhteen valmennukseen valitaan enintään 50 osallistujaa. Valmennukset kestävät 3 päivää, joiden lisäksi on etukäteis- ja välitehtäviä.

#### 3. Haastetyöpajat ja klinikat – Työelämän kehittämisen ketteriä kokeiluja ja pilotteja

Tässä kokonaisuudessa keskitytään osallistujien käytännön haasteisiin tuottavuuden ja työelämän laadun kehittämisessä. Kehittämistä tehdään kilpailutetun asiantuntijan tukemana kolmessa vaiheessa:

- 1) Haastetyöpajassa kehitetään yhdessä haasteisiin ratkaisuihin, joista osallistujat valitsevat parhaiten itselleen sopivan idean kokeiltavaksi.
- 2) Kokeiluvaiheessa osallistujat kehittävät ratkaisuidean pohjalta toimintaa ja tekevät käytännön kokeiluja.



3) Seuranta- ja iterointityöpajassa arvioidaan käytännön kokeilujen tuloksia ja dokumentoidaan kehittämistyön vaiheet ja tulokset.

#### **4. Teema- ja toimialakohtaiset työpajat – Lähtökohtana ajankohtaiset työelämän kehittämisen teemat**

Verkostojen sisällöt, kesto ja toteutustapa vaihtelevat tarpeen mukaan. Ne voivat olla alueellisia tai valtakunnallisia. Verkostoissa on kaikille avoimia tilaisuuksia tai webinaareja sekä halukkaille työpajoja ja/tai organisaatiokohtaista valmennusta. Jokainen verkosto suunnitellaan erikseen ja sille valitaan asiantuntija/t kilpailuttamalla.

#### **5. Työelämäbrunnit – Maksuttomia tilaisuuksia eri puolella Suomea**

Kuntako järjestää tarpeen mukaan alueellisia maksuttomia brunssitilaisuuksia eri puolella Suomea. Tilaisuuksissa jaetaan ja kerrotaan työelämän kehittämisen kokemuksia, kartoitetaan kehittämisen haasteita ja sovitaan jatkotoimenpiteistä, esimerkiksi uusista alueellisista verkostoista.

#### **6. Oppimisverkostot – Kaikille avoimet oppimisverkostot**

Oppimisverkostoja organisoivat Kuntekon yhteistyökumppanit ja niitä muodostetaan monista teemoista. Oppimisverkostojen toimintaan voit osallistua haluamallasi tavalla: esimerkiksi seuraamalla, mitä uutta alueella on keksitty tai tutkittu tai menemällä tiiviimmin mukaan verkoston toimintaan. Verkostoihin voivat liittyä kaikki halukkaat.

## **kunteko.fi/tekojen-tori**

### **Tekojen Tori – Kehittämistarinoita eri toimialoilta**

Tekojen Torilla julkaistaan tuloksellisia kuntatyön kehittämistarinoita, jaetaan kokemuksia ja ideoita. Tekojen Torilla voi seurata mitä ja miten muilla kuntatyöpaikoilla Suomessa kehitetään ja hyödyntää hyviä käytäntöjä. Siellä voi kertoa, mitä omassa kunnassa tai työyhteisössä on saavutettu kehittämällä.

Tekojen Torilla on kehittämistarinoita tällä hetkellä 393. Kehittämistarinoita voi tarkastella kunnan, teeman, toimialan, asiakasryhmän tai vapaalla sanahaululla.

### **Kehittämisteot jakaantuvat toimialoittain seuraavasti. Osa teoista kattaa useamman toimialan.**

Opetus ja kasvatus	90
Sosiaali- ja terveyspalvelut	158
Kulttuuri ja vapaa-aika	45
Työllisyyspalvelut	18
Palo- ja pelastustoimi	1
Energia ja vesi	4
Asuminen, kiinteistöt ja ympäristö	19
Kadut ja liikenne	9
Elinkeino- ja yrityspalvelut	7
Johto, henkilöstö, hallinto- ja talouspalvelut	21
Ruoka- ja siivouspalvelut	27
Kaikki toimialat/ koko kunta	73



# Työn murros haltuun kunta-alalla

”Vasta uuden teknologian soveltaminen yhdessä uusien toimintatapojen kanssa tuo tavoitellut tuloksellisuushyödyt.”

**K**unta-alan työmarkkinaosapuolet päättivät ke-  
säkuussa 2018 ryhtyä seuraamaan yhdessä työn  
murrosta – ensimmäisenä toimialana Suomessa.  
Tavoitteena on rakentaa kuvaa muutoksesta ja hyödyn-  
tää tietoa työmarkkina- ja kehittämistoiminnassa.

KT:n ja pääsopijajärjestöjen toteuttaman seurannan  
ensimmäisen kierroksen tulokset julkaistiin 12.4.2019.

Seurannan tulosten perusteella työn murroksessa  
merkittävintä ovat uudenlaiset toimintatavat, joita työ-  
yhteisöt kehittävät itse. Uuden teknologian, digitalisaati-  
on ja robotiikan käyttöönotto ei vielä saa aikaan parem-  
pia palveluita, tyytyväisempiä asiakkaita ja toimivampia  
työyhteisöjä. Vasta uuden teknologian soveltaminen  
yhdessä uusien toimintatapojen kanssa tuo tavoitellut  
tuloksellisuushyödyt.

## Työn murros vaikuttaa eri tavoin eri ammatteihin ja toimialoihin.

Työn murroksella tarkoitetaan vuosia ja vuosikymmeniä  
kestävää muutosta kohti uudenlaista ja monipuolisem-  
paa työn maailmaa.

Se muuttaa työtehtäviä, toimintatapoja ja työn orga-  
nisointia. Sen myötä syntyy kokonaan uusia ammatteja  
ja tehtäviä, samalla kun osa vanhoista tehtävistä häviää  
tai siirtyy muulla tavoin hoidettavaksi.

### Työn murrosta vauhdittavat

- Uuden teknologian, kuten digitaalisten palvelujen,  
robottien, tekoälyn ja alustojen hyödyntäminen

- Toimintatapojen uudistaminen ja kehittäminen  
työyhteisöissä ja työpaikoilla
- Resurssien rajallisuus

## Työn murros vaikuttaa kuntatyöpaikkoihin

Kunta-alan työmarkkinaosapuolet haluavat olla aktiivi-  
sesti mukana kehittämässä työtä ja sen organisointita-  
poja sekä parantamassa kunta-alan arvostusta ja toiminta-  
edellytyksiä. Työpaikoilla tapahtuvan kehityksen lisäksi  
työn murros kunta-alalla kytkeytyy muun muassa

- kunta-alan sopimus- ja neuvottelujärjestelmän  
uudistuksiin
- julkisten palvelujen rahoituksen ja talouden turvaa-  
miseen
- kunta-alan suositusten uudistamiseen ja päivittä-  
miseen
- käynnissä oleviin valtakunnallisiin osaamisen ja työ-  
elämän kehittämishankkeisiin
- työelämän yhteistoiminnalliseen kehittämiseen  
kunta-alalla, esimerkkinä mahdollisen uuden työn  
kehittämisohjelman valmistelu ennen Kunteko 2020  
-ohjelman päättymistä.

## Miten työn murrosta seurataan kunta-alalla?

Työryhmä valitsi 21 työn murrokseen liittyvää, seuratta-  
vaa asiakokonaisuutta. Niihin sisältyy vähintään yksi iso ●●●

### Kuntasektorin neuvotteluosapuolet

#### Työnantaja

##### KT Kuntatyönantajat

- Kunnat
- Kuntayhtymät

*Kuntien ja  
kuntayhtymien  
palveluksessa on noin  
421 000 viranhaltijaa  
ja työntekijää  
(lokakuu 2016).  
KVTES on kunta-alan  
suurin sopimusala ja  
sen piirissä on 310 000  
palkansaajaa.*

#### Pääsopijajärjestöt

##### JUKO

- Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry
- akavalaiset liitot

##### JAU

- Julkisen alan unioni JAU ry
- Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty
  - Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

##### KoHo

- Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo ry
- Tehy
  - Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
  - Suomen Palomiesliitto SPAL

ammattiryhmä jokaiselta suurelta toimialalta sekä työn murroksen kannalta kiinnostavia teemoja ja kuntatyöpaikkoja. Seurannassa halutaan selvittää, mitä kuntatyöpaikoilla tapahtuu jo nyt ja mitä on näköpiirissä.

#### Seurantatavat:

1. Ylläpidetään tiivistelmäkuvauksia seurattavista asiakokonaisuuksista.
2. Kerätään kiinnostavia ratkaisuja ja kehittämistekoja KunTekon Tekojen Torille.
3. Hyödynnetään tutkimustietoa ja -yhteistyötä.
4. Julkaistaan ja uutisoidaan päivitettävät seuranta-tiedot.

#### Seurattavat asiakokonaisuudet vuonna 2019

1. Tarinoiden kirjastot
2. Hallinto- ja toimistotyön arvo ja muutos
3. Digitalisaation ja uusien toimintatapojen hyödyntäminen kotihoidossa
4. Uudistuva sosiaali- ja terveyskeskus
5. Sairaalat teknologian ja työn murroksessa

6. Sosiaalityön uudet ratkaisut
7. Uudistuva kaavoitus, rakennusvalvonta ja kiinteistöhoito
8. Tärkeät ateria- ja puhtauspalvelut
9. Maailman paras peruskoulu
10. Uudistuva ammatillinen koulutus
11. Digitalisaation ja uusien toimintatapojen hyödyntäminen lukiossa
12. Kehittyvä ja innovatiivinen kuntatyö
13. Asiakaslähtöiset kuntapalvelut
14. Robotit ja tukiäly ihmisten apuna
15. Itseohjautuvuus ja tiimityöskentely kunta-alalla
16. Monimuotoiset työyhteisöt
17. Asiakkaana koko kansakunta
18. Työssä oppiminen ja ohjaus
19. Etätyö
20. Liikkumisen ja logistiikan uudet ratkaisut
21. Varhaiskasvatus työn murroksessa ■

**Jaakko Korpisaari**  
neuvottelupäällikkö  
Akavan Erityisalat

## Onnea uusille JUKOn luottamusmiehille!

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn uudet kuntasektorin luottamusmiehet on valittu kevään 2019 luottamusmiesvaaleissa.

Uusi kolmivuotinen luottamusmieskausi alkaa 1.8.2019.

Luottamusmies – tärkeässä tehtävässäsi sinua tukevat sekä liittojen että JUKOn toimistot.

**Kiitos päättyneellä kaudella  
luottamusmiehenä toimineille!**

## Luottamusmies auttaa jäseniä

Luottamusmies auttaa työsuhteeseen liittyvissä kysymyksissä sekä edustaa jäseniä ja välittää jäsenten mielipiteen työnantajalle. Luottamusmies edustaa vain liittoon järjestäytyneitä. Jäsenet valitsevat luottamusmiehen keskuudestaan.

Kuntatiimin liittojen jäseniä edustavat Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestön JUKO ry:n luottamusmiehet.

Jäsen – kysy omalta luottamusmieheltäsi, jos jokin työsuhteeseen liittyvä pulma tai epäkohta vaivaa mieltäsi!

#### Työsuhteeseen liittyvissä asioissa toimi näin:

Palvelussuhteeseen liittyvät ongelmat kannattaa pyrkiä selvittämään ensisijaisesti omalla työpaikalla. Ota mieltäsi vaivaava asia esille ensin esimiehesi tai työpaikkasi henkilöstöasioista vastaavan kanssa.

Tarvittaessa keskustele luottamusmiehen kanssa, miten asiaasi voisi selvittää. Luottamusmies tuntee paikalliset neuvottelukäytännöt ja voi olla mukana keskusteluissa esimiehen kanssa.

Myös liiton asiamiehet ja lakimiehet auttavat palvelussuhdekysymyksissä ja osaavat neuvoa, miten asiaa viedään eteenpäin.

**Työsuojeluasioissa ota yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun.  
Älä epärii ottaa yhteyttä!**

# Henkilöstölle taattava aito vaikutusmahdollisuus

Paikallinen sopiminen vaatii kehittämistä, sanoo JUKOn neuvottelupäällikkö Jouni Vattulainen. Kyselyssä kolmannes JUKOn luottamusmiehistä oli sitä mieltä, ettei heillä ollut tosiasiallista mahdollisuutta vaikuttaa järjestelyeräneuvotteluissa.

**K**unnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa KVTES 2018–2019 oli sovittu paikallisesti 1.1.2019 jaettava 1,2 prosentin palkankorotuserä.

Paikallisen järjestelyerän kohdentamista ohjattiin KVTES 2018–2019 -sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa. Tarkoitus oli neuvotella paikallisesti työnantajan ja pääsopijajärjestöjen välillä erän käyttämisestä.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO kysyi luottamusmiehitä keväällä 2019, kuinka järjestelyerän toimeenpano ja kohdennus onnistui.

Päälouottamusmiesten vastausten perusteella yksimielisyys ei toteutunut täysin palkankorotuserän jaossa. Noin 35 prosenttia vastasi, että luottamusmiesten vaikutusmahdollisuus toteutui korkeintaan jossain määrin.

– JUKOn päälouottamusmiehistä 1/3 oli sitä mieltä, että heillä henkilöstön edustajina ei ollut tosiasiallista mahdollisuutta vaikuttaa paikalliseen neuvotteluun. Tämä ei herätä luottamusta paikallisen sopimisen toteutumiseen, toteaa JUKOn neuvottelupäällikkö **Jouni Vattulainen**.

KVTES-sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa ohjattiin järjestelyerän kohdentamista ja neuvotteluja. Paikallisesti tuli neuvotteluissa antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen paikallisen järjestelyerän käyttämisestä.

Allekirjoituspöytäkirjan ns. ”perälautana” oli kirjaus, että jos ei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän käytöstä.

– Ns. perälauta tarkoittaa toimintaohjetta tilanteeseen, jossa neuvotteluissa ei ole päästy yksimielisyyteen. Jos ”perälauta” mahdollistaa työnantajan yksipuolisen päättämisen, se saattaa myös ohjata työnantajaa käyttämään tätä mahdollisuutta.

– Mikäli tulevissa sopimusneuvotteluissa sovimme paikallisesta järjestelyerästä, tulee kiinnittää vieläkin enemmän huomioita luottamusmiesten tosiasiallisen vaikutusmahdollisuuteen. Jos työnantajat saavat yksin päättää, miten paikalliset palkankorotuserät jaetaan, heidän ei kannata lähteä aitoon neuvotteluun.

– Paikallista sopimista ylipäätään tulee kehittää niin, että luottamusmiehet ovat tasavertaisemmassa asemassa, Jouni Vattulainen toteaa.

Huolimatta paikalliseen neuvottelutoimintaan liittyvistä hankauksista, JUKOn päälouottamusmiehet olivat varsin tyytyväisiä tulokseen järjestelyerän jakamisessa. Jopa 84 prosenttia vastanneista vastasi hyvin tai erinomaisesti kysymykseen, kuinka JUKOlaisina onnistuimme saavuttamaan neuvottelutavoittemme. ■

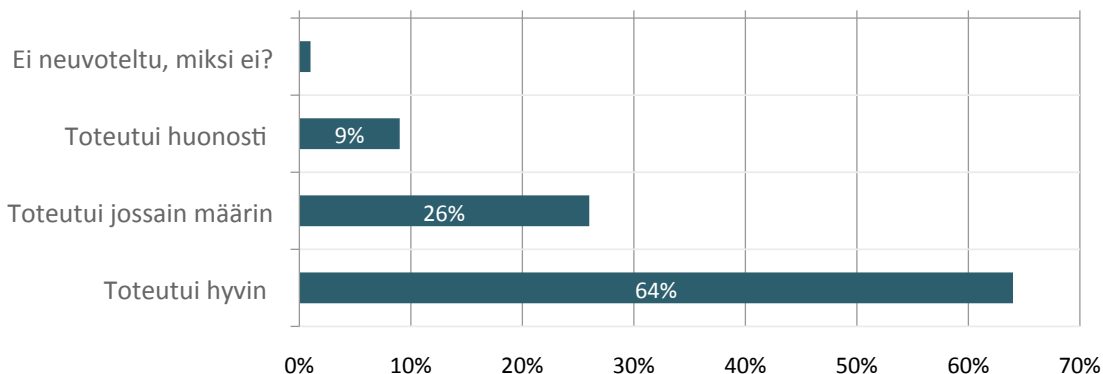


Jouni Vattulainen

## 4. Toteutuiko neuvotteluissa mielestäsi KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan vaatimus, että luottamusmiehillä on tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrittiinkö mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia

KUVA: JUKO PP DIA 4

Kyselyyn vastasi  
135 luottamusmiestä







## Mikä on häirintää?

KUVA: ISTOCK

Häirintään liittyvät jäsenten yhteydenotot ovat lisääntyneet viimeisen vuoden aikana. Häirintää voi esiintyä millä tahansa työpaikalla. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on asiasta tiedon saatuaan ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua.

### Mikä on häirintää tai epäasiallista kohtelua?

Häirintä on sellaista kielteistä käyttäytymistä, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Toisin sanoen kielteisen käyttäytymisen tulee olla järjestelmällistä ja jatkuvaa. Häirintää on esimerkiksi toistuva uhkailu, pelottelu tai työyhteisöstä eristäminen. Myös työnjohto-oikeuden väärinkäyttö voi olla laissa tarkoitettua häirintää.

Kannattaa kuitenkin muistaa, että työnantajalla on lähtökohtaisesti toimivalta päättää työtehtävien laadusta, laajuudesta ja työtavoista. Kyse voi olla kielletystä häirinnästä, jos työnantaja muuttaa yksittäisen työntekijän työtehtäviä tai työpistettä perusteetta.

Aina kyse ei kuitenkaan ole työturvallisuuslain tarkoittamasta terveydelle vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Häirintää ei esimerkiksi ole se, että henkilö puhuu epäasiallisesti yhden kerran tai että työnantaja johtaa ja valvoo työntekoa.

### Esimiehelle tuomittiin sakkoja alaisen epäasiallisesta kohtelusta

Tuoreessa käräjäoikeuden ratkaisussa (Kymenlaakson KäO 13.07.2018 nro 129982) oli kyse siitä, oliko työntekijän työtehtävien muuttaminen ja työpisteen siirtäminen toiseen rakennukseen epäasiallista kohtelua.

Oikeudenkäynnissä kuullut todistajat kertoivat, että toisaalle siirretyn työntekijän yhteydenpito muihin työyhteisön jäseniin oli pyritty estämään. Uudessa työpisteessä ei ollut työntekijän lisäksi kokopäiväisesti muita

henkilöitä. Tuomioistuimelle ei esitetty mitään näyttöä siitä, että työntekijän siirtämiselle olisi ollut asiallinen peruste. Työntekijä jäi sairauslomalle henkisen kuormituksen ja ahdistuksen takia.

Tuomioistuin katsoi, että esimies oli eristänyt työntekijän työyhteisöstä ilman perusteita ja näin ollen kohdellut työntekijää epäasiallisesti. Kun kyse oli myös työturvallisuusmääräysten rikkomisesta, niin esimiehelle tuomittiin 60 päiväsakkoa. Lisäksi esimies veloitettiin suorittamaan työntekijälle vahingonkorvausta yhteensä 4 000 euroa. Hovioikeus ei myöntänyt vastaajalle jatkosittelylupaa. Käräjäoikeuden ratkaisu jäi pysyväksi.

### Mitä pitää tehdä, jos kokee häirintää?

Ensimmäisenä kannattaa ottaa asia puheeksi kielteisesti käyttäytyneen kanssa eli tuoda selkeästi esille, että hänen käytöksensä on tuntunut epäasialliselta. Kerro, mikä käyttäytymisessä on erityisesti ollut mielestäsi epäasiallista. Lopuksi pyydä henkilöä lopettamaan häirintä.

Jos keskustelu ei auta ja häirintä jatkuu, niin ilmoita tästä työnantajalle, jolloin työnantajan on ryhdyttävä toimeen häirinnän tai epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi.

Jos työnantajankaan toimet eivät auta, niin apua voi pyytää työsuojeluviranomaiselta. Voit myös aina kääntyä oman liittosi puoleen – autamme asiassa eteenpäin. ■



**Janet Virtanen,**  
neuvontalakimies, Loimu ry



# Vuosilomaa koskeviin KVTES:n määräyksiin muutoksia

KUVA: ISTOCK

**V**uosilomalakiin 1.4.2019 tehdyistä muutoksista seurasi tarve tarkastella myös kuntasektorin vuosilomamääräyksiä. Työnantajan ja pääsopijajärjestöjen käymien työryhmäneuvottelujen lopputuloksena päädyttiin muuttamaan KVTES-sopimuksen kohtia.

Muutokset koskevat

- Työkyvyttömyyden vaikutusta viranhaltijan/työntekijän ansaitseman vuosiloman pituuteen
- Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman antamaisajankohtaa.

## Vuosiloman pituus

Uuden KVTES-sopimusmääräyksen mukaan viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus 20 vuosilomapäivään täydeltä lomanmääräytymisvuodelta, vaikka hänen lomaoikeutensa jäisi alle mainitun määrän työkyvyttömyydestä tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi.

KVTES:n muutokset poikkeavat vuosilomalain säännöksestä sikäli, että vuosilomalain perusteella työntekijällä olisi oikeus ns. lisäpäiviin, jos vuosiloma on työkyvyttömyydestä johtuvan poissaolon vuoksi alle 24 arkipäivää (neljä viikkoa, koska arkilauantai lasketaan vuosilomapäiväksi). Lisäpäivät eivät ole vuosilomapäiviä.

## "Kuntatyöntekijöille lakia parempi ratkaisu."

KVTES:n vuosilomamääräyksissä, joissa arkilauantaita ei lasketa vuosilomapäiväksi, neljän viikon loma on 20 vuosilomapäivää. Kuntasektorilla kyse on täten normaalien vuosilomapäivien ansainnasta ja uutta poissaolokategoriaa (lisäpäivä) ei otettu lainkaan käyttöön. Tämä on työntekijäpuolelle lakia parempi ratkaisu ja helpottaa myös työnantajan henkilöstöhallintoa.

Viranhaltijan/työntekijän lomaoikeutta tarkastellaan pääsääntöisesti lomanmääräytymisvuosittain lomanmääräytymisvuoden päättyessä. Tarkastelua ei siis yleensä tehdä lomanmääräytymiskuukausittain. Koska palkallinen sairausloma on kuntasektorilla verrattain pit-

käkestöinen, tulee puheena oleva 20 vuosilomapäivää takaava sopimusmääräys sovellettavaksi melko harvoin.

Näiden sopimusmääräysten soveltamiseen ei oikeuta työkyvyttömyys, joka on aiheutettu tahallaan tai törkeällä tuottamuksella tai joka johtuu esim. kosmeettisista toimenpiteistä, joille ei ole lääketieteellistä perustetta. Viranhaltijan/työntekijän vuosiloma voi myös edelleenkin olla alle 20 vuosilomapäivää, mikäli tämä johtuu muusta syystä kuin työkyvyttömyydestä tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta. Mikäli palvelussuhde ei kestä koko lomanmääräytymisvuotta, viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus vajaan lomanmääräytymisvuoden kestoja vastaavaan suhteelliseen osuuteen 20 lomapäivästä. Oikeutta puheena olevien sopimusmääräysten soveltamiseen vuosilomaan ei ole 12 kuukautta yhdenjaksoisesti jatkuneen poissaolon ylittävältä ajalta.

## Vuosiloman siirtäminen

Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus vuosiloman siirtämiseen synnytyksen, sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi. Vuosilomalaki ja vastaavasti myös KVTES-sopimusmääräyksiä on nyt muutettu siten, että siirretty kesäloma annetaan saman lomakauden (2.5 – 30.9) aikana ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua kuten nykyisinkin.

Mikäli tämä ei ole mahdollista (työkyvyttömyyden jatkuessa), loma annetaan lomakautta seuraavan kalenterivuoden lomakauden aikana tai viimeistään kuitenkin kyseisen kalenterivuoden päättymiseen mennessä. Tältä osin lomanantokausi on täten pidentynyt merkittävästi. Mikäli lomaa ei voida pitää tuolloinkaan, viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan lomakorvaus pitämättä jääneestä lomasta. ■



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