

# kuntatiimi

Jäsentiedote 4 | 2021 joulukuu



KUVA: ISTOCK



**Palkka  
on kipupiste**

Sivu 5

**Neuvottelut  
alkavat  
– työtaisteluun  
varauduttava** Sivun 3

**Työn vaativuuden  
arviointi jumittaa**

Sivu 7

**Ammatissa:  
ympäristösihteerit**

Sivu 6

**Tunnetko  
lakkotermit?**

Sivu 4



## Yhteinen linja joululahjaksi?

**V**arsin pitkään kestäneen kyräilyvaiheen jälkeen yksityissektorilla ehti jo syksyllä syntyä joitakin työehtosopimusratkaisuja. Mutta nyt joulukuun puolivälin lähetessä esimerkiksi keskeisellä päänavaaja-alalla teknologiateollisuudessa ollaan sopimuksettomassa tilassa ja muun muassa akavalaisilla ylityökielto päällä painostustoimena. On vielä vaikeaa sanoa, voiko yksityinen sektori tarjota joulupöytään kattavan paketin työehtosopimuksia ja yksityisen sektorin palkankorotusten ns. yleisen linjan.

Julkinen sektori tulee kevään 2022 aikana käymään omat virka- ja työehtosopimusneuvottelunsa vakiintuneiden ves/tesraamien puitteissa ja olemassa olevien sopimusosapuolten kesken. Iso periaatteellinen muutos on tietysti tulevien hyvinvointialueiden ja niiden VES/TES-sopimusrakenteiden valmistelu ja sopiminen. Keväällä 2022 käydään erityisesti uuden sote-sopimuksen alalla varmasti tiukkaa vääntöä siitä, mille henkilöstöryhmille suurimmat palkankorotukset kuuluvat ja tapahtuuko se muiden henkilöstöryhmien kustannuksella.

Yhtenä ratkaisumallina kunta- ja hyvinvointisektorin palkkausta koskeviin ongelmiin voisi olla useampivuotinen palkkaohjelma. Ohjelma tulisi laatia nimenomaan sektorin omista lähtökohdista käsin. Tällöin myöskään yksityisen sektorin palkantarkistusten yleinen linja ei saisi muodostaa mitään estettä toimivan ja kattavan ohjelman rakentamiselle. Kuntasektorin työntekijöillä on oikeus omaan linjaansa.

Ainoana varmana asiana kunta- ja hyvinvointialuesektorilla on nykyisen sopimuskauden jatkuminen 28.2.2022 saakka. Sen jälkeisen uuden virka- ja työehtosopimuskokonaisuuden aikaansaaminen edellyttää aktiivista neuvottelua keskustasolla ja toisaalta myös aktiivista työtaistelunvalmiuden ylläpitoa työpaikkatasolla. Kun valmius on kunnossa, ei varsinaisia työtaistelutoimenpiteitä tarvita.

JUKO ja liitot ovat valmistelleet työtaisteluorganisaatiota ja seuraavaksi kokoamme paikalliset työtaistelutyöryhmät toimintaan. Ensimmäisenä kokoamme eri liittojen edustajat paikalliseen työryhmään.

Olkaa yhteydessä liittonne asiamieheen (vieressä yhteystiedot), jos olette kiinnostuneita tulevasta sopimuskierrroksesta ja jukolaisten neuvottelijoiden tukemisesta. Aktiivisille ihmisille on käyttöä myös työtaistelunvalmiuden ylläpidossa.



**Petri Toiviainen**  
neuvottelupäällikkö  
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

### Liittojen kuntasektorin yhteyshenkilöt

#### 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

Viktor Kock, toiminnanjohtaja  
puh. 040 585 0972  
kansli@diff.fi  
www.diff.fi

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

Marjaana Kousa, neuvontalakimies  
puh. (09) 6226 8542  
marjaana.kousa@loimu.fi  
www.loimu.fi

#### Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

Tapani Laurikainen, työelämäasiantuntija  
puh. (09) 2291 2208  
tapani.laurikainen@tek.fi  
www.safa.fi

#### Suomen Ekonomit

Veera Hellman, asiantuntija  
puh. 050 3858 229  
veera.hellman@ekonomit.fi  
www.ekonomit.fi

#### Suomen Lakimiesliitto

Petteri Kivela, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 8561 0345, 041 458 0038  
petteri.kivela@lakimiesliitto.fi  
www.lakimiesliitto.fi

#### Suomen Psykologiliitto

Katja Vähäkangas, järjestökoordinaattori  
katja.vahakangas@psyli.fi  
www.psyli.fi

#### Tekniikan Akateemiset TEK

Tapani Laurikainen, työelämäasiantuntija  
puh. (09) 2291 2208  
tapani.laurikainen@tek.fi  
www.tek.fi

#### Tradenomit

Harri Westerlund, erityisasiantuntija  
puh. 040 839 5909  
harri.westerlund@tradenomi.fi  
www.tradenomi.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 2022:  
maaliskuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu  
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto  
www.kuntatiimi.fi

# Kuntaneuvottelut alkavat tammikuussa – työtaisteluun varauduttava

Neuvottelut on sovittu aloitettavaksi 11. tammikuuta. Jännitteet eri osapuolten välillä ovat kiristymässä.

**K**untatyönantajia edustava Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT sekä palkansaajia edustavat pääsopijajärjestöt JUKO, JAU ja Sote ry ovat sopineet, että kuntasektorin työehtosopimusneuvottelut alkavat tammikuun 11. päivänä.

Neuvottelujen painopiste tulee olemaan helmikuussa 2022. Kuntasektorin työehtosopimusten voimassaoloaika päättyy helmikuun lopussa 28.2.2022.

Odotettavissa on jälleen kiharainen neuvottelukierros. Neuvotteluihin luovat painetta palkankorotusten ns. yleisen tason saavuttaminen ja tavoite saada palkkujen jälkeensä jääneisyyttä korjaava palkkaohjelma.

Lisää jännitettä luovat syyskuun alussa voimaan astuneen kuntasektorin sosiaali- ja terveysalan SOTE-sopimuksen sisältöön liittyvät erilaiset tavoitteet. SOTE-sopimukseen liittyvät kysymykset ovat aiheuttaneet myös liittojen välille jännitteitä.

## Tulosta haetaan neuvottelemalla – työtaisteluun varaudutaan

Sopimusneuvottelut toistuvat kahden vuoden välein. Sopimuskauden päättyessä ja neuvottelujen lähestyessä on tuotava esille mahdollisuus tilanteen kriisiytymiseen. Eli että sopimusta ei saavuteta noin vain ja ilman järjestöllisen voiman näyttämistä.

Neuvottelujärjestömme JUKO on perinteisesti pyrkinyt tulokseen neuvottelemalla. Tämä tapa on tuottanut vuosien saatossa tasaisesti kohtuullisen taseisia sopimuksia ja palkankorotuksia.

Kuntatyönantajan toiminta on myös neuvotteluhu-kuista. Kuntapalveluihin ei haluta häiriöitä lakoilla tai muilla työtaistelutoimilla.

Nyt tilanne on kuitenkin muuttunut. Palkansaajien järjestöistä etenkin sosiaali- ja terveysaloja edustavat järjestöt Tehy ja SuPer ovat esittäneet voimakkaita vaatimuksia eduista, jotka kohdistuvat niiden omille ryhmille. Vaatimukset on esitetty myös painostuskeinoilla uhaten. Uhkailu ja tilanteen tietoinen kriisiyttäminen on tullut osaksi kuntasektorin neuvottelukulttuuria.

Tilanne on johtanut siihen, että on tullut yhä tärkeämmäksi tukea neuvottelijoita näyttämällä myös valmiutta työtaisteluun. Yhden osapuolen voimakeinot saattavat vetää myös muut järjestöt mukaan.

Ei ole varmaa, joutuuko neuvottelujärjestömme JUKO työtaistelutoimiin ja jättämään lakkovaroituksen, mutta näihin on valmistauduttava. Siksi JUKO on yhdessä jäsenliittojensa kanssa rakentanut työtaisteluvalmiutta. Liittojen toimintojen kehittämisen lisäksi rakennetaan

myös paikallisia työtaisteluryhmiä. Nämä koostuvat JUKOn liittojen edustajista.

Tarvitsemme liittojemme edustajia paikallisiin työtaisteluryhmiin. Ole yhteydessä liittosi yhteyshenkilöön ja lähde mukaan! ■



**Jaakko Korpisaari**  
neuvottelupäällikkö  
Akavan Erityisalat



## Neuvottelukierroksen eteneminen





## Kuntasektorin neuvotteluosapuolet

### Työnantaja

#### Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT

- Kunnat
- Kuntayhtymät

### Pääsopijajärjestöt

#### JUKO

- Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO
- akavalaiset liitot

#### JAU

Julkisen alan unioni JAU

- Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

#### Sote ry

Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry

- Tehy
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
- Suomen Pelastusalan ammattilaiset SPAL

## Lyhyt työtaistelusanasto

**Ylityö- ja vuorovaihtokielto** = Liitto kehottaa jäseniään olemaan suostumatta ylitöihin tai vaihtamaan työvuoroaan. Työntekijän/viranhaltijan ei tarvitse normaalistikaan suostua ylitöihin eikä vaihtamaan vuoroaan työvuorolistan julkaisemisen jälkeen. Työtaistelutoimenpiteen tästä tekee jäsenten yhtäaikainen toiminta, jonka seurauksena palvelutuotannossa ilmenee helposti ongelmia.

**Ulosmarssi** = Lyhyt lakko. Esimerkiksi työpaikalta poistutaan kesken työpäivän. Työntekijä/viranhaltija menettää palkan ko. ajalta. On mahdollista vasta, kun työehtosopimuksen voimassaolo on päättynyt. Liitto maksaa lakkoavustuksen.

**Lakko** = Työntekijä/viranhaltija ei tule työhön, vaikka on työpäivä. Poissaolo lakon vuoksi on mahdollinen, jos työntekijän liitto on ilmoittanut asiasta etukäteen työnantajalle (lakkovaroitus

työnantajaliittoon ja valtakunnansovittelijalle). Liiton ilmoitus suojaa työntekijää/viranhaltijaa. On mahdollista vasta, kun työehtosopimuksen voimassaolo on päättynyt. Liitto maksaa lakkoavustuksen.

**Lakkovaroitus** = Ammattiliitto ilmoittaa, etteivät sen jäsenet tule työhön. Lakkovaroitus annetaan työnantajaliittoon ja valtakunnansovittelijalle ja siinä määritetään, mitä työnantajia lakko koskee, mitkä ammattiryhmät ovat lakossa ja kuinka kauan lakko kestää. Liiton ilmoitus suojaa työntekijää/viranhaltijaa. On mahdollista vasta, kun työehtosopimuksen voimassaolo on päättynyt. Liitto maksaa lakkoavustuksen.

**Japanilainen lakko** = Ollaan normaalisti töissä, mutta ilmaistaan kannatus lakossa oleville ryhmille esimerkiksi näyttämällä julkisesti lakkotunnuksia ja -iskulauseita (esimerkiksi pinssillä).

Kunta  
#neuvotellen2022

Terveiset Kokkolasta:

# Palkka on kipupiste

–Työn vaativuus ei useinkaan näy palkassa riittävästi, sanoo kokkolalainen varapääluottamusmies Erik Engberg.



KUVA: TEEVU HUJANEN

**K**okkolan kaupungilla työskentelevä varapääluottamusmies Erik kuvaa joulukuisia tunnelmia työpaikalla odottaviksi ja rauhallisiksi. Uusi SOTE-sopimus tuli voimaan hissukseen ja tuleva neuvottelukierros on alkanut näkyä vasta paikallisen työtaisteluorganisaation muotoutumisena. Erik on Akavan Erityisalojen yhdyshenkilö neuvottelujärjestö JUKOn paikallisessa työtaisteluryhmässä.

– Pällimmäiset jäsenten mielteet ovat koskeneet korona-aikaa ja siihen liittyviä työehtoasioita, kuten etätöiden tekemistä. Kaikki muu tuntuu jäävän vähän koronan alle, Erik mieltii.

– Kokemukseni on, että pandemia-aikana etä- ja lähtöyön yhteensovittamista on pystytty meillä toteuttamaan suhteellisen sujuvasti ja dynaamisesti.

Talven tultua tautitilanne Kokkolassakin on jälleen pahentunut ja etätönmoodi yleistynyt.

– Työnantaja on onneksi joustavasti mahdollistanut sekä lähi- että etätöiden tekemisen. Myös koronatieotus on ollut meillä hyvää. Työsuojelupäälliköltä voi kuka tahansa työntekijä kysyä neuvoa vaikkapa tilaisuuksien järjestämisestä.

## Kompastuskivenä palkka

Erik edustaa Kokkolan kaupungin jukolaisia KVTES-sopimuksen osalta sivistystoimessa eli kirjasto-, museo-, nuoris- ja liikuntatoimissa sekä konsernihallinnossa.

– Meillä moni kipuilee palkkansa kanssa. Näissä asiantuntija-ammateissa otetaan aika joustavasti vastaan uusia vastuita ja venytään. Tähän ja kouluttautumiseen myös kannustetaan. Mutta työnkuvan lisähaasteet eivät sitten välttämättä näykään palkassa, Erik kertoo.

– Palkan ja työn vaativuuden välillä on ristiriitaa, joka koetaan epäoikeudenmukaiseksi. Viimeksi selvittelin asiaa erään musiikin parissa työskentelevän osalta, Erik kertoo.

– Myös esimerkiksi museotalalla asiantuntijapalkat ovat todella matalat. Tuntuu kohtuuttomalta, jos noilla palkoilla toimenkuva sisältää vielä vaikkapa laajoja esihenkilövastuita.

## Mielekäs tehtävä

Tutkimusamaneuensina K.H.Renlundin museossa työskentelevä Erik aloitti museon varaluottamusmiehenä heti vakituiseen työsuhteen saatuaan vuonna 2014.

– Aluksi tehtävä pohditutti paljon, mutta hyvin nopeasti huomasin, että henkilöstöedustajana toimiminen oli minulle luontevaa ja mielekästä.

Myöhemmin Erik valittiin oman sopimusalansa luottamusmiehen ja varapääluottamusmiehen tehtäviin. Hän on myös kouluttautunut aktiivisesti JUKOn järjestämissä luottamusmieskoulutuksissa ja käynyt kunnan pääluottamusmiesten peruskurssin.

Välillä tunnelmat laajaa kirjoa eri ammatteja edustavan jäsenistön luottamusmiehenä ovat yksinäiset.

– On ehdottomasti tarvetta lähentää meidän luottamusmiesten suhdetta edustettaviin jäseniin. Olisi hyvä päästä keskustelemaan syvällisemmin jäsenten tunnelmista ja toiveista.

– Oikeaan suuntaan ollaan menossa, mutta kaikilla aina vain lisääntyvät työkiireet hidastavat prosessia, Erik harmittelee ja kehottaa jäseniä olemaan yhteydessä, jos jokin työsuhteasia suinkin askarruttaa. ■

## Kuka?

Erik Engberg

”Olen Kokkolan kaupungin työntekijä, K.H.Renlundin museon tutkimusamaneuenssi, vakituudessa työsuhteessa vuodesta 2014.

Suurin osa työstäni on tutkimus-, kehittämis- ja tietopalvelutyötä. Erinäiset palaverit ja asiakas-kontaktit tekevät työstäni kuitenkin ehkä yllättävänkin ”liikkuvaa”.

Koulutukseltani olen filosofian maisteri Åbo Akademista (2013), pääaineena yleinen historia ja opetuslinjan kautta historian, yhteiskuntaopin ja filosofian opettaja.

# "Ympäristönsuojelun ahdinko on valtava"

Vaikeinta on kestää ympäristönsuojelun heikkoa asemaa kuntaorganisaatiossa, sanoo Hollolan ympäristösihteeri Kirsi Järvinen.

**H**ollola on noin 25 000 asukkaan kehyskunta Lahden ympärillä. Hollolassa ympäristöviranomaisen työ painottuu mm. haja-asutusalueen hankkeisiin ja maatalouden ympäristönsuojeluun. Ranta-asutus ja pohjavesialueelle sijoittuvat toiminnot painottuvat myös työkentässä.

## Kirsi Järvinen työskentelee Hollolan kunnassa ympäristösihteerinä.

– Tiesin jo nuorena, että haluan tehdä kunnan ympäristönsuojelutyötä valmistuttuani. Sitä olen nyt tehnyt reilut 15 vuotta, useassa eri kunnassa, kertoo Järvinen.

## Mikä työssäsi palkitsee?

– Onnistuneet päätökset ja loppuun asti viedyt hankkeet motivoivat minua työssäni pitkään. Menestyneet luonnonsuojelu- ja vesiensuojeluhankkeet palkitsevat aina. Lisäksi innostusta tuovat vaikeiksi koettujen päätöksiöiden loppuun saattaminen siten, että ratkaisu on olosuhteet huomioon ottaen paras mahdollinen.

## Mitä muuttaisit työpaikallasi?

– Kiireellisimmät muutostarpeet ympäristönsuojelussa löytyvät valtakunnan tasolta: kuntien ympäristönsuojelun resurssoinnin ahdinko on valtava.

– Monissa kunnissa resurssointi nojaa alkuperäisen, kunnan ympäristönsuojeluviranomaislain aikaisiin valtionosuuksiin. Näin on Hollolassakin, yksi viranhaltija alkaa 10 000 asukasta kohden. Resurssointi on siis pääosin 35 vuoden takaa, suuria kaupunkeja ja muutamia yksittäisiä kuntia lukuun ottamatta. Tehtävien määrä ja monimuotoisuus eivät ole enää millään muotoa vertailukelpoisia kuntien ympäristönsuojelun syntytilanteeseen.

## Mikä työssäsi on vaikeinta?

– Vaikeinta on kestää ympäristönsuojelun asemaa kuntaorganisaatiossa. Kunnan ympäristönsuojeluyksikkö sijoittuu usein organisaatiossa hyvin alas. Tämä johtaa



– On tärkeää, että innostun ja opin työssäni lisää. Koen, että ihmisiä ja luontoa on kohdeltava oikein ja tasapuolisesti, sanoo ympäristösihteeri Kirsi Järvinen.

sihen, että viranomaisen itsenäisen tehtävän ja aseman toteuttaminen on vaikeaa, joskus jopa mahdotonta.

– Ympäristönsuojeluyksikkö on usein kunnan teknisen toimen alaisuudessa. Tämän toimialan tehtävä on hallita kunnan omaisuutta, tarjota palveluita ja tuottaa taloudellisesti mm. maaomaisuuden hallinnalla. Ympäristönsuojeluviranomaisen tehtävä on ristiriidassa tämän tehtävän kanssa, mikä aiheuttaa usein tahatonta painostusta ja tekee tehtävän hoidosta vaikeaa.

– Korjaustarvetta on ehdottomasti myös ympäristöviranhaltijoiden palkkauksessa. Kunnan ympäristöasioiden piirissä työskenteleviin sovelletaan teknisten sopimusta. Ympäristöviranhaltijat ovat palkkakuopassa, jos verrataan heidän palkkojansa vaikka vain teknisen sopimuksen sisällä. ■

## Kuka?

Nimi: Kirsi Järvinen  
Koulutus: FM, ympäristöekologia  
Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry:n jäsen



KUVA: ISTOCK

# Työn vaativuuden arviointi tekemättä monella työpaikalla

Tehtäväkuvaukset vanhentuvat ja työn vaativuuden arviointi jumittaa, vaikka sopimukset linjaavat muuta. Yli kolmannes esimerkiksi psykologeista ei edes tiedä, onko tehtävän vaativuutta arvioitu.

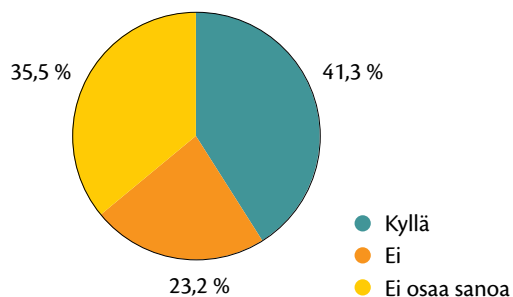
**K**aikki psykologit siirtyivät 1.3.2008 alkaen kunnan yleisen virka- ja työehtosopimuksen hinnoittelun ulkopuolelle. Tämän seurauksena psykologien palkasta sopiminen ja neuvotteleminen on tullut olennaisesti aiempaa vapaammaksi.

Hinnoittelun ulkopuolelle siirtymisestä huolimatta psykologeja koskevat kaikki KVTES:n/SOTE-sopimuksen palkkausta ja työehtoja koskevat määräykset. Sopimukseen ei kuitenkaan enää ole kirjattu psykologeja koskevaa peruspalkkaa, joka sitoisi työnantajia tai työntekijöitä.

Psykologiliitto tutkiikin kahden vuoden välein jäsenen palkkausta ja sen kehittymistä, ja samalla kartoitetaan ajankohtaista tilannetta sopimuskentältä. Tutkimus tehtiin jälleen syksyllä 2021.

## Huolestuttavan moni ei tiedä

Kysymykseen ”Onko tehtäviesi vaativuus arvioitu?” reilut 41 % vastasi kyllä, noin 23 %:n mukaan tehtävien



vaativuutta ei ollut arvioitu, ja yli 35 % ei tiennyt, onko arviointia tehty.

Tähän kysymykseen tulleiden vastausten jakauma on melko samankaltainen vuodesta toiseen. ”En osaa sanoa” -vastaajien joukko vaihtelee 25 ja 35 prosentin välillä, ja parikymmentä prosenttia ilmoittaa, ettei arviointia ole tehty.

Erityisesti tietämättömien ja ei-vaihtoehtojen valitsijoiden suhteellisen suuri joukko herättää kysymyksiä. Mikä voi olla syynä siihen, että työntekijät eivät tiedä palkkausjärjestelmänsä perusteita ja mikä voi olla syynä siihen, että työnantajat eivät ole huolehtineet tästä heille kuuluvasta velvoitteesta?

Avovastauksissa osa vastaajista kertoo, että on juuri aloittanut työt kyseisessä työpaikassa, eikä sen vuoksi tiedä TVA:n tilanteesta.

Valitettavan suuri joukko kuitenkin myös kuvailee varsin kaoottiselta vaikuttavaa tilannetta työpaikoilla. TVA on tehty kauan sitten eikä sitä ole sen jälkeen tarkistettu, tai sitä on aloitettu jossain vaiheessa, mutta prosessi on jäänyt jumittamaan johonkin byrokratian rattaisiin, tai pahimmillaan työnantajalla ei ole minkäänlaista intressiä TVA:n hoitamiseen, tai työnantaja suorastaan kieltäytyy hoitamasta asiaa.

Vain yhdessä avovastauksessa mainittiin, että prosessin vauhdittamiseksi on pyydetty luottamusmies mukaan. Tulee vaikutelma, että jäsenet aika lailla yksikseen tai oman yksikön kesken yrittävät parhaansa mukaan edistää asiaa, mutta sen epämääräisyyden, mahdollisesti oman esimiehen kiireen, tietämättömyyden tai jopa

- väistelyn vuoksi asia hautautuu muiden, arvatenkin siinä tärkeitä ammattilisten tai muiden asioiden alle.

## Vaativuus voi lisääntyä kuin huomaamatta

KVTES ja SOTE-sopimus kuitenkin yksiselitteisesti määrittävät, että kunnassa/kuntayhtymässä käytössä olevan palkkausjärjestelmän on täytettävä hyvälle ja toimivalle palkkausjärjestelmälle asetetut tavoitteet. Tämä on tarkistettava säännöllisin väliajoin.

Samoin työntekijöiden/viranhaltijoiden tehtäväkuvaukset pidetään ajantasaisina. Kun työntekijän/viranhaltijan tehtäväkuvauksessa määriteltyä tehtäväkokonaisuutta muutetaan tai se on muuttunut vähäistä merkittävämmän, tarkistetaan myös ko. henkilön tehtäväkuvaus muuttuneen tilanteen mukaiseksi. Samalla arvioidaan tehtävän vaativuus uudelleen tehtävän kokonaisuvaativuudessa tapahtuneiden muutosten selvittämiseksi. Sen jälkeen arvioidaan muutosten mahdolliset vaikutukset tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Erittäin tarkkana kannattaa olla ns. hitaasti ja huomaamatta tapahtuvista muutoksista tehtävissä. Työntekijän kokemuksella ja koulutuksella hankkimaa osaa

mista seuraa yleensä se, että työtehtävät muuttuvat pikkuhiljaa vaativammaksi. Muutos voi tapahtua hiljalleen ajan kuluessa, eikä työnantaja välttämättä huomaa sitä, ellei näitä asioita käydä säännöllisesti läpi esimerkiksi kehityskeskusteluissa.

Jos työnantaja laiminlyö veloitteensa palkkausjärjestelmän tarkistuksille, ei pidä tehtäväkuvauksia ajan tasalla tai suorastaan kieltäytyy hoitamasta koko asiaa, on työntekijän otettava yhteyttä omaan jukolaiseen luottamusmieheensä, jonka tehtävänä on valvoa sopimusten noudattamista työpaikoilla.

Jos luottamusmiehenkään avulla ei asiaa saada kuntoon, voidaan JUKOsta tehdä valvontapyyntö Kunta- ja hyvinvointityönantajalle, jonka velvollisuutena on huolehtia, että sen alaiset työnantajat noudattavat sopimusta. Esimerkiksi tuleva sote-uudistus ei ole hyväksyttävä syy jättää noudattamatta työ- ja virkaehtosopimusta. ■

**Psykologiliiton jäseniä tutkimukseen vastasi lähes 900, mikä on noin 30 % kuntasektorilla työskentelevistä psykologeista. Palkkauksen lisäksi kysyttiin esimerkiksi SOTE-sopimukseen siirosta ja työn vaativuuden arvioinnin tilanteesta jäsenten näkökulmasta. Palkkausjärjestelmästä ja työn vaativuuden arvioinnin käytöstä palkkauksen perusteena on kysytty jo 2000-luvun alkupuolelta saakka.**

# Palkkausjärjestelmällä selkeät tavoitteet

**K**unnan palkkausjärjestelmän virallisesti hyväksytyjä tavoitteita ovat toiminnan tuloksellisuus, henkilöstön motivaatio, palkkojen kilpailukyky ja oikeudenmukaisuus. Kunnissa käytössä olevan virka- ja työehtosopimuksen (KVTES tai SOTE-sopimus) palkkausluvun 6§ mukaan palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky.

Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla, jonka perusteena ovat:

- Tehtävät ja niiden vaativuus. Tehtäväkohtainen palkka määräytyy niiden perusteella.
- Palvelusaika. Työkokemuksista maksetaan palvelusajan perusteella.
- Ammatinhallinta ja työssä suoriutuminen. Niiden pohjalta määräytyy henkilökohtainen lisä.

Lisäksi voidaan maksaa rekrytointilisää, tulospalkkioita sekä muita sopimuksessa erikseen mainittuja lisä-, palkkioita tai korvauksia.

## Tehtävien vaativuuden arviointi ja tehtäväkuvaus palkkauksen perusteena

KVTES tai SOTE-sopimuksen palkkausluvun 9§ mukaan tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on

ensisijaisesti tehtävien vaativuus. Tehtävien vaativuuden arviointi tapahtuu kunnissa ja kuntayhtymissä. Arvioinnin tulee perustua työntekijän/viranhaltijan todellisiin tehtäviin eikä pelkästään viran tai toimen kelpoisuusehtoihin.

Tehtävien vaativuuden arvioinnin tulee perustua tehtäväkuvaukseen, josta käyvät ilmi tehtävän tarkoitus, olennainen sisältö ja keskeiset tehtäväkokonaisuudet. Tehtäväkuvaus on rakenteeltaan selkeä ja yksinkertainen. Tehtäväkuvauksen tulee olla ajan tasalla. Kun tehtävät kehittyvät, myös tehtävien vaativuus kehittyvät.

Tehtäväkuvaukset laaditaan yhdessä työnantajan edustajan ja työntekijän/viranhaltijan kanssa tai, mikäli kyse on mallitehtäväkuvauksen laatimisesta, ao. ammattiryhmän edustajan kanssa. Tehtäväkuvausta ei tarvitse tehdä kaikille henkilöille erikseen silloin, kun henkilöt tekevät samanlaisia tehtäviä. Tällöin voidaan tehdä esim.

mallitehtäväkuvaus ja täydentää sitä tarvittaessa. Tehtäväkuvauksen vahvistaa työnantaja. Vahvistetusta tehtäväkuvauksesta annetaan kopio työntekijälle/viranhaltijalle hänen pyynnöstään. ■



**Katja Vähäkangas**  
järjestökoordinaattori  
Suomen Psykologiliitto



Kuntatiimin lukijoille

**Hyvää joulua  
ja menestystä vuodelle  
2022!**

toivottavat Kuntatiimin tekijät

