

kuntatiimi

Jäsentiedote 2 | 2020 Kesäkuu – Sopimusextra

Kunta-ala sai yleisen linjan mukaiset sopimukset

KVTES sivut 3–7
TS sivu 8
AVAINTES sivut 9–10

**Hyvä
kiertämään
-kampanjalle
lisää aikaa
syyskuun
loppuun!**

Lue lisää: kunteko.fi

Punaisin ja sinisin silmin kohti kesää

Vanhan työmarkkinaviisauden mukaan työ- ja virkaehtosopimusten hyväksymisprosessi on sitä, että siniset silmät uskovat sen, mitä punaiset silmät ovat neuvotelleet. Tämä lausahdus on väistämättä tullut mieleen tämänkertaista kuntapuolen VES/TES-neuvottelukierrosta katsellessa. Neuvottelurupeamasta sen kaikkine vaiheineen riittää aineksia useampaankin akateemiseen tutkimukseen tai vähintäänkin viihteelliseen tv-draamaan.

En ole oman tähänastisen noin viidentoista vuoden työmarkkinaurani aikana vielä törmännyt sellaiseen VES/TES-neuvottelukierrokseen, jota olisi etukäteen arvoitu helpoksi. Voidaan tietysti kysyä, miksi työ- ja virkaehtojen neuvotteluprosessia täytyy aina rakentaa konfliktin ja vaikeuden näkökulmasta. Viime aikoina onkin useamassa VES/TES-pöydässä painotettu yhteisen tilannekuvan luomista. Tällaiselle yhteiselle tilannekuvulle on epäilemättä tilausta myös kuntasektorilla ja toivottavasti sellaista päästään muotoilemaan esimerkiksi sopimuskauden aikaisissa työryhmissä.

Kenellekään tarkkailijalle ei jäänyt epäselväksi, että neuvotteluväen 2020 suurimmat ristiriidat ilmenivät työntekijäpuolen omissa riveissä. Päättyneen toukokuun aikana kuultiin jo puheenvuoroja siitä, että nykyinen neuvottelujärjestelmä on tulossa tiensä päähän. Ymmärrettävää toki on, että tuloillaan oleva sote-uudistus tulee merkittävästi muuttamaan neuvottelurakenteita ja tämän osalta huomattavia järjestelmämuutoksia saatiinkin aikaan.

Uuden sote-sopimuksen luomisesta päästiin yhteisymmärryseen ja sen sisällölliset raamit hahmottuvat syksyn 2020 aikana. Jukolaiset ovat edelleen edustettuna kaikissa kunta- ja sotepuolen neuvottelukokoonpanoissa, joten vaikutusmahdollisuutemme säilyvät vähintäänkin nykyisellä tasolla. Mutta selvää on, että työntekijäpuolen väliseen yhteistyöhön ja luottamukseen tulleita säröjä joudutaan keskustasolla paikkailemaan vielä pitemmän aikaa.

Mitään VES/TES-asioita käsittelevää tekstiä ei viimeisten kolmen kuukauden aikana ole voinut jättää vaille koronamainintaa. Kuntasektorin työntekijät ovat olleet koko kevään 2020 monin tavoin etulinjassa toisaalta pandemian torjunnassa ja toisaalta ylläpitämässä yhteiskunnan rattaiden pyörimistä. Tehty työ on ollut korkealuokasta ja pyyteetöntä. Siksi yleisen linjan mukainen VES/TES-ratkaisu kuntasektorille on kohtuullinen lopputulos.

Toukokuun loppupuolen nopeasti maaliin saakka edenneet neuvottelut ovat tehneet myös Kuntatiimistämme lähes viikkolehtimäisen julkaisun. Toivottavasti tämänkertaiset artikkelimme avaavat monipuolisesti aikaansaattua VES/TES-ratkaisua, jota muun muassa työnantajapuolen edustajat ovat luonnehtineet kaikkien aikojen laajimmaksi kuntasektorilla.

Tätä tekstiä kirjoiteltaessa Espoon keskuksen tienoo kylpee kesäauringon valossa ja taustalla kuuluu ainoastaan kotoinen ruohonleikkurin ääni yksittäisen leppäkertun tallustellessa sälekkäimmissä. Toivotan kaikille Kuntatiimin luki-joille rentouttavaa Suomen suvea!

Petri Toiviainen
neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry



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

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, asiamies
puh. (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@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 Akateemiset TEK

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

Tradenomiliitto TRAL

Ville-Veikko Rantamäki, edunvalvontajohtaja
puh. 040 832 6682
ville-veikko.rantamaki@tradenomi.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 2020:
toukokuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto

Kiky-tunnit poistuvat, palkankorotukset yleisen linjan mukaisia

JUKO ja muut sopijaosapuolet hyväksyivät kunta-alan uudet työehtosopimukset toukokuussa. Neuvotteluja kunta-alan yli 420 000 palkansaajan työ- ja virkaehdoista käytiin tammikuusta alkaen.

Kuntaneuvotteluissa päästiin maaliin toukokuun lopussa monipolvisen neuvotteluhevään jälkeen. Vappuna neuvottelujen vapaaehtoisessa sovitteluvaiheessa saatiin jo valtakunnansovittelijan esitys, joka kuitenkin kaatui. Neuvottelupöytä palattiin onneksi nopeasti.

Neuvottelujärjestömme JUKOn hallitus hyväksyi osaltaan kunta-alan uuden pääsopimuksen ja yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) 28. toukokuuta. Samalla hyväksyttiin myös opettajien, lääkäreiden ja kuntien teknisen henkilöstön sopimukset.

Kiky-tunnit historiaan, palkkaohjelmasta ensiaskleet

KVTES-sopimuksen sopimuskausi on 1.4. 2020 – 28.2.2022. Vajaan kahden vuoden mittaisen sopimuksen palkankorotukset ovat yleisen linjan mukaisia, kuten vappuna kaatuneessa valtakunnansovittelijan ratkaisuesityksessä.

Tänä vuonna palkat nousevat elokuussa 26 euroa, kuitenkin vähintään 1,22 prosenttia. Ensi vuoden huhtikuussa maksuun tulee paikallisesti kohdennettava erä 0,8 prosenttia ja prosentin yleiskorotus.

Kiky-tunnit poistuvat 31. elokuuta eli kuukautta aiemmin kuin sovittelijan esityksessä. Samalla lomarahen vaihtamisesta vapaaksi tulee joustavampaa. Myös työaikojen tarkastelujaksoihin ja jaksotyömääräyksiin tulee vähäisiä, lähinnä sovintoesitykseen pohjautuvia muutoksia.

Merkittävä parannus sovintoesitykseen on JUKOn ja JAUn tavoitteleman palkkaohjelman eteneminen yhteiseksi ja pysyväksi tilastohankkeeksi, joka selvittää syitä yksityisen ja kuntasektorin väliseen palkkaeroon ja keinoja sen korjaamiseen.

– Sinnikkäällä vaikuttamistyöllä saimme neuvottelujen kuluessa kunnille ja sairaanhoitopiireille lisärahoituksen valtiolta. Kunta-alan koko henkilöstö joutuu koronan takia koviin. Arvostamme sitä, että kunnat ja



Olli Luukkainen



Maria Löfgren

sairaanhoitopiirit voivat käyttää valitsemallaan tavalla lisärahaa myös henkilöstöön, JUKOn hallituksen puheenjohtaja **Olli Luukkainen** toteaa.

Sopimuksessa on sovittu myös kunnallisen pääsopimuksen jatkamisesta, sopimusalamuutoksista ja maakuntauudistukseen liittyvästä sopimusjärjestelmän valmistelusta.

Sote-sopimus neuvoteltava ensi vuoden elokuun loppuun mennessä

Kunnan kaikki pääsopijajärjestöt neuvottelevat sote-sopimuksen sisällöstä elokuun 2021 loppuun mennessä. Jos neuvotteluissa ei sovita muuta, uudet työehdot tulevat voimaan maakuntauudistuksen myötä 1. tammikuuta 2023.

– Olemme erittäin tyytyväisiä, että pystyimme varmistamaan vaativan asiantuntijatyön ja esimiesten aseman sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä moniammatillisen ketjumme koko laajuudessa, JUKOn toiminnanjohtaja **Maria Löfgren** sanoo.

Kuntien teknisen henkilöstön sopimusmuutokset neuvotellaan maakuntauudistuksen voimaantuloon mennessä.

JUKOn tavoittelema varhaiskasvatuksen opettajien aseman tunnustaminen toteutuu nyt myös sopimustoiminnassa, kun ensi vuoden syyskuun alusta varhaiskasvatuksen opettajat siirtyvät JUKOn tavoitteen mukaisesti opettajien sopimukseen.

Kuntasopimuksesta neuvottelevat julkisalan neuvottelujärjestö JUKO, Julkisen alan unioni JAU (JHL ja Jyty), Sote (Super ja Tehy) ja KT Kuntatyöntajat.

JUKOa edustivat pääneuvotteluryhmässä Olli Luukkainen (OAJ), Maria Löfgren (JUKO), **Laura Lindholm** (Lääkäriliitto) ja **Jari Järvi** (KTK Tekniikan Asiantuntijat).

– Tällä neuvottelukierroksella erityisen sujuvaa oli JUKOn ja JAUn sekä JUKO-liittojen sisäinen koordinaatio, Löfgren kiittää. ■

Uusi KVTES 2020-2021 pähkinäkuoressa

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2020–2021

Sopimuskausi: 1.4.2020 – 28.2.2022

Palkankorotukset:

1.8.2020: yleiskorotus 1,22 prosenttia tai vähintään 26 euroa
1.4.2021: yleiskorotus 1,0 prosenttia ja paikallinen järjestelyerä 0,8 prosenttia

Kiky-tunnit: Poistuvat 31.8.2020 lukien

Sopimuskausi

Sopimuskausi 1.4.2020 – 28.2.2022 = 23 kuukautta.

- Sopimuskausi on hieman lyhyempi kuin tällä neuvottelukierroksella tavanomainen ns. yleisen linjan mukainen 25 kuukauden sopimusaika. Tämä vaikuttaa myös palkankorotusten suuruuteen.

Palkankorotukset

Palkankorotukset ovat yleisen linjan mukaisia. Palkankorotusten kustannusvaikutus on 3,04 prosenttia.

- Kustannusvaikutus vastaa tällä neuvottelukierroksella palkankorotuksiin vakiintunutta ns. yleistä linjaa suhteutettuna lyhyempään 23 kuukauden sopimuskauteen. Sekalinjainen ensimmäinen yleiskorotus 1.8.2020 nostaa kyseisen korotuksen kustannusvaikutusta, koska euromääräinen korotus alle 2 131,15 euron kuukausipalkkoissa on prosentuaalisesti suurempi kuin 1,22 prosenttia.

Yleiskorotukset 1.8.2020 ja 1.4.2021

- 1,22 prosentin yleiskorotus 1.8.2020: yleiskorotus 26 euroa tai vähintään 1,22 prosenttia
- 1,0 prosentin yleiskorotus 1.4.2021
- Henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotuksilla vastaavasti.
- Ensimmäinen yleiskorotus 1.8.2020 on ns. sekalinjainen. Euromääräinen 26 euron palkankorotus maksetaan alle 2 131,15 euron kuukausipalkkoihin. Sitä korkeampiin kuukausipalkkoihin tulee prosentuaalinen korotus.

Paikallinen järjestelyerä

1.4.2021 on käytössä 0,8 prosentin paikallisesti päätettävä järjestelyerä.

Paikallisen järjestelyerän kohdentamisesta neuvotellaan paikallisesti työnantajan ja pääsopijajärjestöjen kesken. Neuvotteluissa on ns. työnantajaperälauta, eli

jos ei päästä neuvotteluissa yksimielisyyteen, työnantaja päättää järjestelyerän kohdennuksesta.

Järjestelyerän kohdennuksessa tavoitteita ovat

- palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen
- palkkausepäkohtien korjaaminen
- tuloksellisuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen
- se, että johto- ja esimiesasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokki-ryhmien palkkaan nähden.

Järjestelyerän käytön on jakaannuttava mahdollisimman tasapuolisesti liitteiden palkkasummien mukaisesti. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset muodostavat oman ryhmänsä.

Kiky-tunnit

Kiky-sopimuksen mukainen työajan pidennys poistuu 31.8.2020 lähtien tai lähinnä kyseistä ajankohtaa seuraavan työaikajakson alusta lukien. Sen jälkeen palataan aiempiin puolta tuntia lyhyempiin viikkotyöaikoihin.

- Kiky-työaikaisten pidennysten poistamisesta KT Kuntatyönantajat vaativat tilalle vastaavaa hyötyä. Näitä ovat mm. jaksotyöajassa mahdollisuus neljän viikon työaikajaksoon, liukuvan työajan saldokertymän nosto, työajan enimmäismäärän tarkastelujakso 12 kuukautta sekä lomarahana vaihtamisen mahdollisuus ilman paikallista sopimista. Nämä muutokset tulevat voimaan myös 31.8.2020.

KVTES:n sopimusmuutokset

Kiky-tuntien kompensointina sovitut sopimusmuutokset tulevat voimaan 31.8.2020 (merkitty ko. kohtaan!). Muut sopimusmuutokset tulevat voimaan takautuvasti sopimuskauden alusta 1.4.2020 lukien.

Työaikaluku

Työaikalukuun tuli muutoksia kolmesta syystä: uuden 1.1.2020 voimaan astuneen työaikalain perusteella, pääsopijajärjestöjen vaatimina, kiky-sopimuksessa sovitettujen työajan pidennysten poistuessa sekä KT Kunta-työnantajien vaatimina kompensatioina kiky-työaika-
pidennysten poistumisen vuoksi.

Työaikaluvun säännöllisiä työaikoja lyhennettiin saman verran, kuin kilpailukyky sopimuksessa niitä pidennettiin. KVTES:n piirissä työskentelevien viikoittainen työaika lyhenee 30 minuuttia. Vastaavat lyhennykset tehtiin myös KVTES:n liitteisiin 13, 14 ja 18.

Käsitteiden päivitys

- Työpaikka > työntekopaikka
- Matkaan käytetty aika > matkustamiseen käytetty aika
- Viikoittainen vapaa aika > viikkolepo
- Työajan tasoittumisjärjestelmä > työajan tasoittumissuunnitelma

Varallaolo

Varallaolokorvauksen määrän tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava viranhaltijan/työntekijän tiedossa varallaolosta sovittaessa.

Asuntovarallaolokorvaus 50 % korottamattomasta tuntipalkasta.

- **Aiemmin sama korvaus oli kirjattu työaikalakiin. Nyt korvauksen määrä on poistettu uudesta työaikalasta.**

Jaksotyö

Muutokset voimaan 31.8.2020

Jaksotyössä voidaan käyttää 4 viikon jaksoa. Tarve neljän viikon työaikajakson käyttämiseen voi olla esimerkiksi osa-aikatyötä tai pääsääntöisesti yötyötä tekevän työntekijän/viranhaltijan kohdalla tai kun työaikajaksoon sisältyy enemmän kuin yksi arkipyhä. Jaksotyössä yövuoro voi olla 11 tuntia.

- **Neljän viikon jakson käyttäminen on ollut jo aiemmin mahdollista tietyn edellytyksin. Käytäntö on aiheuttanut tulkintaerimielisyyksiä. Siksi kriteereitä on tarkennettu.**

Lyhyttä työaika tekevien viikkolepo

Jos työntekijän vuorokautinen työaika on enintään kolme tuntia, työntekijälle saadaan antaa 35 tunnin sijasta vähintään 24 tunnin yhdenjaksoinen vapaa viikossa.

Liukuvan työajan plussaldo 50 tuntiin, voi ottaa kokonaisina päivinä

Liukuvassa työajassa säännöllinen työaika voi ylittyä enintään 50 tuntia (+saldo) tai alittua enintään 6 tuntia (-saldo). **Muutos voimaan 31.8.2020 lukien.**

- **Plussaldon maksimimäärä oli aiemmin 40 tuntia.**

Työntekijän pyynnöstä työnantajan on pyrittävä antamaan vapaa-aika kokonaisina työpäivinä.

Työajan enimmäismäärän seurantajakso

Muutos voimaan 31.8.2020

Työaikalain 18 §:n 1 momentissa tarkoitettuna työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään 12 kuukautta.

- **Työaikalain 18 § (Työajan enimmäismäärä) määrittää, ettei työntekijän työaika ylityö mukaan lukien saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Tästä voidaan työ sopimusosapuolien kesken sopia toisin. Kunta-alalla sovittiin lain mahdollistama maksimi eli tasoittumisjakso 12 kuukauteen.**

Vuosilomaluku

Lomarahavaihtaminen vapaaksi

Muutos voimaan 31.8.2020

Työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat sopia, että lomanmääräytymisvuodelta maksettava lomarahaa tai osa siitä annetaan vastaavana vapaana.

Lomarahavapaapäivien lukumäärä on enintään puolet ansaittujen vuosilomapäivien lukumäärästä. Lomarahavapaat kerryttävät vuosilomaa. Lomarahavapaan ajankohdasta on sovittava.

Pitämättömiltä lomarahavapaapäiviltä on maksettava korvaus työsuhteen päättyessä tai jos vapaata ei ole pidetty viimeistään lomanmääräytymisvuotta seuraavan lomakauden alkuun mennessä.

Lomarahavaihtoa koskevan sopimuksen tulee olla kirjallinen tai sähköinen. Työnantajan on selvitettävä lomarahavapaan sopimisesta noudatettavat yleiset periaatteet. Lomarahaa vaihtavalle työntekijälle/viranhaltijalle on työnantajan selvitettävä lomarahavaihtamista koskevat ehdot.

- **Lomarahavaihtaminen vapaaksi muuttuu joustavammaksi vuoden 2021 kesälomakaudella. Lomarahavaihdosta voi silloin sopia suoraan työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella. Tämän vuoden 2020 kesälomakaudelle lomarahavaihto on mahdollista vain, jos asiasta on tehty paikallinen sopimus työnantajan ja pääsopijajärjestöjen kanssa.**

Luottamusmiesluku

Edellisen sopimuskauden määräaikaiset luottamusmiesten ajankäytön lisäykset jatkuvat määräaikaisina tämän sopimuskauden loppuun.

- **Päälouottamusmiehelle annettava kiinteä vapautus on vähintään keskimäärin työpäivä viikossa 105 hänen edustamaansa viranhaltijaa/työntekijää kohden.**

Luottamusmieskorvausten korotukset:

Edustettavien lukumäärä	1.8.2020 €/kk	1.4.2021 €/kk
5–79	76	77
80–159	95	96
160–249	113	114
250–339	150	152
340–449	196	198
450–699	230	232
700–	263	266

Työsuojeluvaltuutetut

Työsuojeluvaltuutetun korvaus 1.8.2020 alkaen 95 euroa ja 1.4.2021 alkaen 96 euroa.

Työsuojeluvaltuutettujen, joilla on vähintään 700 edustettavaa, korvaus on 1.8.2020 alkaen 263 euroa ja 1.4.2021 alkaen 266 euroa.

Työryhmät

Sopimuskaudella toimivat seuraavat työryhmät:

- palkkausjärjestelmää arvioiva työryhmä
 - perhevapaamääräyksiä arvioiva työryhmä
 - työsidonnaisuutta ja työhön liittyvää matkustamista selvittävä työryhmä
 - sairauslomaa koskevia määräyksiä arvioiva ja kehitettävä työryhmä, jolle lisätehtävänä antaa työkyvyttömyystilanteisiin yhteisiä ohjeita, jotka kannustavat työssä jatkamista, työhön paluuta ja työhyvinvointia.
- **Sopimuskaudella toimivat työryhmät ovat osansa jatkuvaa neuvottelumenettelyä. Se tarkoittaa, että tulevia sopimusmuutoksia valmistellaan sopimuskauden aikana työryhmissä. Työryhmissä neuvotellaan kaikkia osapuolia tyydyttävä esitys, jota voidaan sitten sopimusneuvotteluissa esittää sopimusmuutoksiksi.**

Palkkaohjelma

Palkkaohjelman mahdollisuutta ja ansiokehitysindeksien vastaavuutta selvitetään

Tilastoryhmä selvittää 28.2.2022 mennessä kunta alan palkkatasa-arvoon ja ansiokehitykseen liittyviä kysymyksiä sekä arvioi ansiokehitystä kuvaavien indeksien vastaavuutta yksityisellä ja kuntasektorilla.

Palkkaohjelman tarve ratkaistaan tehdyn selvityksen perusteella ottaen huomioon kuntatalouden näkymät sekä muut kuntatyönantajiin vaikuttavat olosuhteet.

Tilastoryhmä selvittää myös 28.2.2022 jälkeen vuosittain ansiokehitystä kuvaavien indeksien (ATI, SANI ym.) ja sopimuspalkkaindeksin vastaavuutta yksityisellä ja kuntasektorilla.

- **Neuvottelukierroksen aikana vaatimus kunta-sektorin palkkauksen jälkeensäneisyttä korjaavasta palkkaohjelmasta jäi vähälle huomiolle. JUKOn vaatimuksesta lopulta sovittiin, että kunta-alan palkkatasa-arvoon ja ansiokehitykseen liittyviä kysymyksiä selvitetään tilastoryhmissä sopimuskauden aikana.**

Sopimusjärjestelmä

Kunnallisen pääsopimuksen mukaisesti määritetään kunta-alan työ- ja virkaehtosopimukset, neuvotteluosapuolet ja neuvottelumenettely.

Sopimusrakennetta sovittiin muutettavaksi seuraavasti:

- muodostetaan uusi Sote-sopimus
- siirretään varhaiskasvatuksen opettajat OVTES:iin
- selvitetään Teknisen sopimuksen, Tuntipalkkaisten sopimuksen ja KVTES:n soveltamisalojen päällekkäisyyksiä.

Muutokset valmistellaan työryhmissä.

Pääsopimukseen liittyen sovittiin myös aiesopimus maakuntauudistukseen liittyen. Siinä määritetään maakuntien työ- ja virkaehtosopimukset, neuvotteluosapuolet ja neuvottelumenettely.

- **Tehy ja SuPer irtisanoivat pääsopimuksen syksyllä 2019. Tehyn ja SuPerin tavoitteena oli saada sosiaali- ja terveysalan henkilöstölle oma työ- ja virkaehtosopimus. JUKOn tavoitteena oli siirtää varhaiskasvatuksen opettajat kuntien yleisestä KVTES-sopimuksesta opettajia koskevaan OVTES-sopimukseen.**

Kunnallinen pääsopimus

Kunnallisen pääsopimuksen voimassaolo jatkuu katkeamattomana. Sopimus voidaan irtisanoa kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Myös paikalliset sopimukset jatkuvat keskeytymättöminä.

Sote-sopimus

Nykyinen KVTES:n sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö sovitaan erilliseksi sote-sopimuslaksiksi. Sen piiriin siirtyvät KVTES-sopimuksesta liitteiden 3 terveydenhuollon ja 4 sosiaali- ja lääkehuollon henkilöstö sekä hinnoitteleamattomat ryhmät, hinnoitteleamattomat esimiehet sekä sairaaloiden sairaala- ja laitoshuoltajat.

Sote-sopimuksen neuvotteluosapuolet ovat samat kuin KVTES-sopimuksessa: KT Kuntatyönantajat, JAU (JHL ja Jyty), JUKO ja Sote ry (Tehy ja SuPer). Sote-sopimuksen määräyksistä neuvotellaan 31.8.2021 mennessä.

Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus tulee voimaan 1.9.2021. KVTES-sopimuksen määräyksiä sovelletaan sote-sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön palvelussuhteen ehtoihin 31.12.2022 saakka, jos muuta ei sovita.

- Sote-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteet
- Liite 1: Johto-, esimies- sekä erityisasiantuntija-tehtävät ja hinnoittelemattomat muut asiantuntija-tehtävät
- Liite 2: Hoito- ja hoiva-alan asiantuntijatehtävät
- Liite 3: Hoito- ja hoiva-alan ammattitehtävät
- Liite 4: Sosiaalityön ja sosiaalihuollon asiantuntija-tehtävät
- Liite 5: Soten peruspalvelutehtävät

Varhaiskasvatuksen opettajien siirto OVTES-sopimukseen

Varhaiskasvatuksen opettajat, erityisopettajat ja varhaiskasvatuksen esimiehet siirtyvät OVTES-sopimukseen 1.9.2021 alkaen. Myös sosionomi-tutkinnolla varhaiskasvatuksen opettajana (varhaiskasvatuslain mukainen kelpoisuus) työssä olevat siirtyvät.

KVTES-sopimuksen piirissä säilyvät perhepäivähoidon ohjaajat sekä vastaavalla nimikkeellä toimivat. Myös varhaiskasvatuksen opettajan sijaisena toimivan epäpätevä palkkaus menee KVTES:n mukaan.

Henkilöstön palvelussuhteen uusista ehdoista neuvotellaan 31.8.2021 mennessä. Henkilöstön palvelussuhteen ehtona noudatetaan KVTES-sopimuksen ehtoja 31.12.2022 saakka.

Selvitys teknisen alan sopimuksista

Työryhmä arvioi teknisten sopimuksen, tuntipalkkaisten työehtosopimuksen ja KVTES:n soveltamisalan päällekkäisyydet ja neuvottelee teknisen alan sopimusten yhdistämisen tai poistamisen mallista. Lopputuloksena kunta-alalla on vain yksi teknisen alan sopimus 1.3.2022.

Aiesopimus maakuntauudistukseen liittyen

Mikäli nykyisen eduskunnan päätettävä sote- ja maakuntauudistus toteutuu (arvioitu aloitus 1.3.2023 alkaen) ja se sisältää KT Kuntatyönantajien aseman laajenuksen myös maakuntatyönantajaksi:

- kunta- ja maakunta-aloille tulee yhteinen pääsopimus sekä pääneuvotteluryhmä.
- maakuntiin sovitaan maakunnan yleinen virka- ja työehtosopimus (MAKUTES), sote-sopimus ja lääkärisopimus.

Mikäli sote- ja maakuntauudistus toteutuu, maakuntiin ei tule TS-sopimusta ja kunta-alan sote-sopimus lakkaa henkilöstön siirtyessä maakuntien palvelukseen.

Työelämän kehittäminen

Yhteistyösopimus työelämän kehittämiseksi kunta-alalla

Yhteistyösopimuksen tavoitteena on edistää kunta-alan toimintatapojen uudistamista ja kehittämistä sekä huolehtia kuntatyöpaikkojen tuloksellisuudesta ja työelämän laadusta. Työelämän kehittämistä ja siihen liittyvää yhdessä kehittämistä tarvitaan, kun halutaan vastata väestörakenteen muutosten, työn murroksen, ilmasto- ja talouden haasteisiin.

Osapuolet sitoutuvat

- jatkamaan tänä vuonna päättyvän Kunteko-ohjelman kehittämistekojä ja kiinnostavia ratkaisuja kokoaavaa Tekojen toria.
- vauhdittamaan uusien toimintatapojen omaksumista kunta-alan työpaikoilla. Tuloksellisuuden ja työelämän laadun parantamisen lähtökohtina ovat kuntaorganisaatioiden omat kehittämistarpeet, kuntien tilannekuva, työn murroksen ja työolojen seuranta-tiedot.
- selvittämään rahoitusta työelämän kehittämiseen kunta-alalla.

Kunta-alan työelämän kehittämisryhmä Tekry koordinoi ja ohjaa pääneuvotteluryhmän alaisuudessa kunta-alan työelämän uudistamista valtakunnallisesti. ■



Jaakko Korpisaari
neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

Teknisten oma sopimus säilyi

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus

Sopimuskausi: 1.4.2020 – 28.2.2022

Palkankorotukset:

1.8.2020: yleiskorotus 1,22 prosenttia tai vähintään 26 euroa
1.4.2021: yleiskorotus 1,0 prosenttia ja paikallinen järjestelyerä 0,8 prosenttia
Yleiskorotukset eivät pienennä TS-18 14 §:n mukaista erillisistä.

Valtakunnallisen yleisen linjan mukainen neuvottelutulos saavutettiin kunta-alalle toukokuun 27. päivänä. Tällöin syntyi myös uusi Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS-20, joka on voimassa 1.4.2020 – 28.2.2022.

Sopimuksen voimassaolo jatkuu 28.2.2022 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanota viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

Palkankorotusten osalta linja noudattaa hyvin pitkälle saavutettuja työehtosopimusratkaisuja niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla.

Palkankorotuksista sovittiin sopimuskauden ajalle siten, että 1.8.2020 lukien tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa palkkaa korotetaan 1,22 % (vähintään 26 €) yleiskorotuksella ja henkilökohtaista lisää sekä 14 § mukaista erillisistä korotetaan vastaavasti.

Toinen yleiskorotukseen perustuva palkantarkistus tapahtuu 1.4.2021, jolloin palkkoja korotetaan 1,0 %. Yleiskorotukset eivät pienennä TS-18 14 §:n mukaista erillisistä.

Paikallinen järjestelyerä 0,8% tulee maksuun 1.4.2021. TS-osapuolet varasivat jälleen vähintään 0,3 % järjestelyerän sopimuskorotuksesta kohdennettavaksi henkilökohtaisiin lisiin, jotta järjestelmiä saataisiin yhä paremmin käyttöön valtakunnan tasolla.

TS ja TTES yhteen?

TS-neuvottelut sujuivat osapuolten välillä hyvässä hengessä molempien tarpeita kuullen. Haasteita tilanteeseen loivat Sote ry:n omat tavoitteet, joita oli kuntatyönantajan hankala yhteensovittaa omien ja muiden palkansaajajärjestöjen tavoitteiden kanssa.

Onneksi lopulta päästiin suhteellisen nopeasti maaliin hylätyn valtakunnan sovittelijan sovintoesityksen jälkeen. Teknisten sopimuksen kannalta tulos oli selvästi hylättyä sovintoesitystä parempi, sillä sovintoesitykseen

oli kirjattu TS-sopimuksen mahdollinen lakkaaminen itsenäisenä sopimuksena. Tätä ei enää nykyisessä sopimuksessa ole tavoitteena. Nyt tarkoituksena on järkevöittää teknisen sektorin sopimustoiminta yhdistämällä mahdollisesti kaksi sopimusta, TS ja Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus TTES. Uskon itse vakaasti, että tässä osapuolet onnistuvat tulevien vuosien aikana.

Pienenä miinuksena TS-sopimus lakkaa aikanaan sote- ja maakuntauudistuksen myötä maakuntiin siirtyvän henkilöstön osalta. Palkkaetuihin tällä ei tulle olemaan suurta vaikutusta, mutta jonkin verran muutoksia voi tulla sovellettavan työehtosopimuksen muuttumisen vuoksi. Pientä heikennystä voi tulla lähinnä vuosisidonnaisiin lisiin: TS-sopimuksen palkkakehitystä nopeuttavaa ammattialalisää ei ole KVTES:ssä, jonka epäilen tulevan ns. pohjasopimukseksi maakunta- ja sosiaalipuolelle.

Tärkeintä kuitenkin on, että voimme nyt uskoa, että teknisen henkilöstön erityisasema huomioidaan myös tulevaisuudessa. Oma sopimus on tässä tärkeänä työkaluna.

Lopuksi haluan toivottaa teille kaikille oikein aurinkoista ja lämmitä kesää! ■



Tapani Laurikainen

Asiamies, VT

Tekniikan akateemiset TEK ry

TS-neuvotteluissa olivat mukana KT Kuntatyönantajat, JAU, JUKO ja Suomen Palomiesliitto SPAL Sote ry:stä. JUKOa neuvotteluissa edustivat toimialajohtaja **Jari Järvi**, KTK Tekniikan Asiantuntijat, koulutus- ja kenttäpäällikkö **Sampo Kilpeläinen**, KTK ja asiamies **Tapani Laurikainen**, Tekniikan akateemiset TEK.

Avainta-aloille yleisen linjan mukainen työehtosopimus

Avaintyönantajat Avainta ry:n työehtosopimus (AVAINTES) 2020–2021

Sopimuskausi: 1.4.2020 - 28.2.2022

Palkankorotukset:

1.8.2020: yleiskorotus 1,22 prosenttia tai vähintään 26 euroa

1.4.2021: yleiskorotus 1,0 prosenttia ja paikallinen järjestelyerä 0,8 prosenttia

1.8.2020 luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun

korvaukseen 3,04 prosentin korotus

Kiky-tunnit: Poistuvat 17.8.2020 lukien

Avainta-alojen työehtosopimuksesta päästiin sopuun toukokuun lopussa. Ratkaisu on yleisen linjan mukainen. Sopimus koskee kuntia lähellä olevissa yhtiöissä noin 45 000:ta palkansaa- jaa.

Avaintyönantajat Avaintan uusi sopimus on voimassa 1.4.2020–28.2.2022. Vajaan kahden vuoden mittaisen sopimuksen palkankorotukset noudattavat yleistä linjaa.

– Neuvotteluja käytiin pitkään ja keskustellen. Osapuolien kipupisteet ja kynnyksymykset selkiytyivät ja pääsimme lopulta neuvottelutulokseen, joka poikkeuksellisissa olosuhteissa on toki kompromissi, JU-KOn neuvottelupäällikkö **Minna Holm** toteaa.

Palkat nousevat 26 euroa tai vähintään 1,22 prosenttia elokuun alusta. Ensi vuoden huhtikuussa maksuun tulee prosentin yleiskorotus ja 0,8 prosentin paikallinen järjestelyerä.

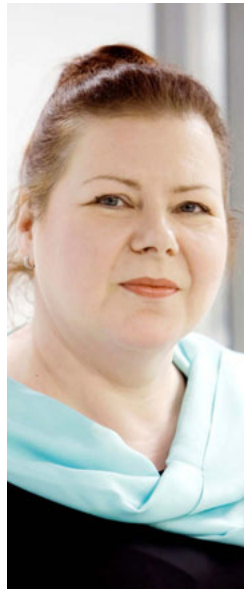
Kiky-tunnit poistuvat 17. elokuuta. Samalla myös viikkotyötuntien määrät palautuvat 30 minuuttia lyhyemmiksi.

Säännöllisen työnantaja lisäksi työnantaja voi tarjota 6 tuntia lisätyötä ja osoittaa 6 tuntia osaamisen kehittämiseen. 1.9.–31.12.2020 lisätyötunteja voi tarjota 3+3 tuntia. Luottamusmies ja työnantaja voivat sopia lisätuntien jakautumisesta myös toisin.

Koulutukseen käytetty aika luetaan työajaksi, kun se on työnantajan määräämää. Myös matkakustannusten korvaukset maksetaan jatkossa työnantajan määräämästä työmatkasta.

Paikallisesta järjestelyerästä keskusteltava aidosti

Työnantajan ja henkilöstön edustajien on neuvoteltava järjestelyerän käytöstä paikallisesti 31.1.2021 mennessä.



Minna Holm

Neuvotteluissa henkilöstölle on annettava todellinen mahdollisuus vaikuttaa. Jos neuvotteluissa ei synny yksimielisyyttä, työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän kohdentamisesta peruspalkkojen korotuksiin.

Paikallinen järjestelyerä on tarkoitettu kohdennettavaksi paikallisten palkkausjärjestelmien kehittämiseen ja palkkausepäkohtien korjaamiseen.

Kohdentamisen jälkeen työnantajan on annettava selvitys toimenpiteiden perusteista ja kustannusten jakautumisesta 31.1.2021 mennessä. Järjestelyerä jaetaan yleiskorotuksena, jos selvitystä ei anneta tai neuvotteluja ei käydä 31.1.2021 mennessä.

Kiky-tunnit poistuvat elokuussa

Kiky-työajan pidennys on voimassa 16.8.2020 saakka. Tämän jälkeen säännöllisen työajan pituus palautuu kilpailukyky sopimusta edeltävään aikaan.

Kiky-tuntien poistumiseen liittyen työnantaja voi tarjota kalenterivuoden aikana 6 tuntia lisätyötä ja osoittaa 6 tuntia osaamisen kehittämiseen liittyvää lisätyötä. Sopimusmääräykset tulevat voimaan 1.9.2020. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä näistä työtunneista.

Tänä vuonna 1.9.–31.12.2020 työnantaja voi tarjota edellä mainittua lisätyötä 3 tuntia ja osoittaa lisäksi osaamisen kehittämiseen lisätyötä 3 tuntia.

Osaamisen kehittämisen edistämiseksi sekä tuottavuuden parantamiseksi tehtävä lisätyö

Työnantaja voi tarjota kalenterivuositain säännöllisen työajan lisäksi tehtävää muuta työtä 6 tuntia sekä osoittaa 6 tuntia osaamisen kehittämiseen liittyvää lisätyötä.

Osaamisen kehittäminen voi olla työyhteisön toiminnan kehittämistä tai työntekijöiden valmiuksien ja työ-

kyvyn ylläpitoa ja parantamista tarkoituksena työn tuottavuuden ja tuloksellisuuden parantaminen. Se voi olla esimerkiksi koulutus, valmennus tai kehittämistilaisuus.

Työnantaja ja luottamusmies voivat sopia tuntimäärien jakautumisesta paikallisesti toisin. Työnantaja ei voi teettää kiky-tunnit korvaavaa lisätyötä arkipyhinä eikä arkipyhäviikkojen viikonloppuina. Jaksotyössä korvaa lisätyötä ei sijoiteta arkipyhäviikolle.

Työnantajan on tarjottava lisätyö mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä näistä työtunneista.

Työajan lisäys voidaan toteuttaa niin, että työvuoro tai työpäivä pitenee enintään 2 tunnilla päivässä.

Tehdyiltä työtunneilta maksetaan yksinkertainen tuntipalkka ja mahdolliset epämukavan työajan korvaukset työehtosopimuksen mukaisesti.

Jaksotyön soveltamisala

Paikallisesti voidaan tehdä Avaintes 126 §:n mukaisesti esisopimus jaksotyön käyttämisestä myös muilla kuin työaikalain 7 §:ssä tarkoitetuilla toimialoilla.

Sopimuksen voimaantulo edellyttää, että liitot vahvistavat sopimuksen. Määräys tulee voimaan 1.9.2020.

Muita tekstimuutoksia

- Vuosilomia koskeva luku on päivitetty niin sanottujen lisäpäivien osalta.
- Työaikaluvun termejä on päivitetty vastaamaan uuden työaikalain kirjauksia, muun muassa viikkolepo.
- Työajan määrittely: Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

- Koulutusajan lukeminen työaikaan: Koulutukseen käytetty aika luetaan työajaksi, jos työnantaja määrää osallistumaan koulutukseen. Mikäli kyseessä on koulutus, johon työnantaja ei ole määrännyt ja jota ei siis lueta työajaksi, työnantaja voi myöntää koulutustilaisuuteen osallistumista varten työntekijälle työvapautta.

- Matkakustannusten korvaukset: Työmatkaksi katsotaan matka, joka on tehty työnantajan määräyksestä.

- Henkilöstön edustajia työsuhdeturva: Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään myös kuusi kuukautta ko. tehtävän päättymisen jälkeen.

- Alle viiden edustettavan luottamusmiehen ajankäyttö: Jos edustettavia on vähemmän kuin 5, luottamusmiestehtävät hoidetaan ensisijaisesti luottamusmiehen omien työtehtävien ohella. Milloin tehtävien määrä sitä vaatii eikä luottamusmies voi tehdä luottamusmiestehtäviä varsinaisten työtehtävien yhteydessä, hänelle varataan tilapäistä tai säännöllisesti toistuvaa kiinteää vapautusta työtehtävien hoitamisesta.

- Työnantaja hankkii luottamusmiehelle toimintaedellytysten parantamiseksi työehtosopimuskirjan.

Yli neljän kuukauden urakka

Avaintes-työehtosopimuksen neuvottelut alkoivat tammikuussa. Sopimuksesta neuvottelevat JUKO, OAJ, KTN sekä Jyty ja JHL ja työnantajien Avaintes.

JUKOa neuvotteluissa edustivat neuvottelupäällikkö **Minna Holm**. Opetusalan ammattijärjestö OAJ ja Tekniikka ja Terveys KTN (ml. Insinööriliitto) toimivat Avaintes-neuvotteluissa itsenäisinä allekirjoittajajärjestöinä. OAJ:n neuvottelija on **Kristiina Johansson** ja KTN:n **Tomas Wass**. ■

KOMMENTTI

Avaintes-neuvottelut etenivät maaliin hitaasti

Avaintes-sektorin neuvottelut käynnistyivät tammikuun lopussa hyvässä hengessä. JUKO ja muut työntekijäpuolen järjestöt irtisanoivat Avaintes:n päättymään 31.3.2020 ja neuvottelujen alkaessa oli toiveissa, että neuvottelutulos voidaan saavuttaa ennen maaliskuun loppua. Toki siinä vaiheessa oli jo tiedossa, että Avaintes-sektori tulee seuraamaan kuntapöydän neuvotteluja. Avaintes:n ja kuntapöydän neuvottelut etenivätkin samassa tahdissa kevään aikana.

Neuvottelujen alkaessa järjestöjen ja työnantajan tavoitteet olivat varsin kaukana toisistaan. Työnantaja nosti esiin mm. vahvasti paikalliselle tasolle suunnatun järjestelyerän. Järjestöt puolestaan esittivät yleiskorotuspainotteista korotuslinjaa ja palkkausjärjestelmän uudistamista.

Työntekijäpuolella oli myös vahvoja perhevapaisiin liittyviä tavoitteita. Järjestöt nostivat esille lisäksi mat-

kustusaikaan liittyviä tavoitteita ja vaativat koulutukseen käytetyn ajan lukemista työaikaan.

Saavutettua neuvottelutulosta voidaan pitää onnistuneena. Koronavirusepidemia vaikutti neuvottelujen etenemiseen ja loi paineita molemmille osapuolille.

Ennennäkemättömästä neuvottelutilanteesta huolimatta niin työntekijäpuoli kuin työnantaja halusivat saavuttaa vastuullisen ratkaisun varmistaakseen oikeudenmukaiset työehdot seuraavaksi noin kahdeksi vuodeksi. Työrauhan turvaamisesta on syytä kiittää ja onnitella molempia neuvotteluosapuolia. ■



Anna Zibellini
työmarkkinalakimies
Akavan Erityisalat