

kuntatiimi

Jäsentiedote 3 | 2020 Lokakuu

KUVA: ISTOCK



**Päluottamusmies
panostaa
viestintään**

Sivu 7



**Eksoten
palkkariita päättyi
sovintoon**

Sivu 8

**Hyvän työelämän
rakentaja**

Sivu 10

**JUKO neuvottelee
sote-sopimuksesta**

Sivu 5

**Tervetuloa
lukijoiksi,
psykologit!** Sivun 3

Psykologiliitto

Lakitapaus:
**Ruokataukokiistat
yleisiä**

Sivu 9



Vauhdilla syksyyn

Kevään sopimusneuvottelut saatiin päätökseen toukokuun lopulla, juuri kesän kynnyksellä. Pitkän neuvottelurupeaman jälkeen vedettiin henkeä ja nautittiin kesästä, toiveikkaana kun myös koronaepidemian ensimmäinen aalto vaimentui.

Sovitut kuntasektorin sopimukset olivat kokonaisuuteen nähden hyväntasoisia. Palkankorotukset olivat yleisen linjan mukaisia, kiky-tunneista päästiin eroon elokuun lopussa ja työnantajan vaatimat kompensatiot kiky-tunneista olivat varsin kohtuulliset.

Kesän jälkeen toiminta kuntasektorin neuvotteluympäristössä onkin sitten alkanut vauhdilla. Eikä syyttä! Sopimukseen kirjatut sopimusjärjestelmän uudistukset – uusi sote-sopimus, varhaiskasvatuksen opettajien siirto opettajasopimukseen, teknisen sopimuksen yhtenäistäminen – ovat merkittäviä ja kokoluokaltaan suuria uudistuksia. Loppujen lopuksi aikaa sopimuskaudella ei olekaan niin paljoa. Jo vuoden päästä syksyllä 2021 aloitetaan valmistautuminen kevään 2022 sopimusneuvottelukierrokseen.

JUKO neuvottelee sote-sopimuksesta

Neuvottelujärjestömme JUKO ja sen mukana akavalaiset sosiaali- ja terveydenhoitoalaa edustavat liitot ovat mukana uudessa sote-sopimuksessa. JUKOn ja jukolaisten liittojen näkemykset välittyvät sote-sopimusta rakennettaessa uuden sopimuksen muotoiluun.

Mutta aikaa neuvotteluille ei ole liikaa! Sote-sopimuksen on sovittu astuvan voimaan 1.9.2021 – 10 kuukauden kuluttua. Neuvottelut sote-sopimuksesta ovat alkaneet tunnustellen ja tulevaa sopimusrakennetta kartoittaen. Neuvottelujen perälautana on, että mikäli osapuolet eivät saa sovittua uusia määräyksiä, noudatetaan KVTES-sopimuksen ehtoja. Tämä on mahdollista aina vuoden 2022 loppuun saakka. Maan hallituksen valmisteleman sote- ja aluehallintouudistuksen on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2023 alussa.

Tervetuloa Psykologiliitto!

Kuntatiimi-yhteistyöhön on tullut mukaan uusi yhteistyöliitto. Tervetuloa psykologit Kuntatiimin lukijoiksi!

Kuntatiimi on akavalaisten liittojen yhteistyömuoto, jonka tavoitteena on tarjota liittojen jäsenille tietoa kuntasektorin edunvalvonnan rakenteista ja sisällöstä.

Tavoitteenamme on selkiyttää kuntasektorin sopimustoiminnan – usein ristiriitaisten etujen sävyttämiä – muotoja ja tuloksia. Tarkastelemme asioita Kuntatiimin liittojen, niiden edustamien ammattiryhmien sekä neuvottelujärjestömme JUKOn näkökulmasta.



Jaakko Korpisaari
kuntasektorin neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

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, työelämäasiantuntija
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

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

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

Psykologiliitto mukaan Kuntatiimiin

Kuntatiimin lukijoita ovat jatkossa myös psykologit!
Psykologiliitto tuo julkaisuumme tärkeää sote-puolen asiantuntemusta.
Kuntasektori on psykologien suurin työllistäjä.

Psykologeja on työmarkkinoilla noin 5 000. Heitä työskentelee kaikilla työnantajasektoreilla; niin kunnissa, valtiolla, yliopistoissa, kirkon sektorilla kuin yksityissektorilla sekä lisäksi yrittäjinä. Psykologeista 4 400 työskentelee toisen palveluksessa ja 600 yrittäjänä. Lisäksi osa on osa-aikaisia yrittäjiä.

Psykologeilla on käytännössä täystyöllisyys, ja työvoimapulaa on joillain alueilla.

Yli 3 000 psykologia

Kuntasektori on psykologien suurin työllistäjä. Kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa työskentelee vähän yli 3 000 liiton jäsentä. Työpaikkana on esimerkiksi terveyskeskus, päiväkotia, koulu tai oppilaitos, perheneuvola, psykiatrian poliklinikka tai sairaala. Myös henkilöstöhallinnossa ja työterveydessä työskentelee psykologeja, ja tehtävänimikkeenä voi olla joku muukin kuin psykologi.

Kuntasektorilla psykologien työ- ja virkasuhteen ehdot määräytyvät kunnan virka- ja työehtosopimuksen

KVTES:n mukaan. Nyt voimassa olevan sopimuskauden aikana neuvotellaan ns. Sote-sopimuksesta, jossa nykyinen KVTES:n sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö sovitaan erilliseksi sopimusalaksi. Sote-sopimus sisältää myös psykologit siltä osin kuin he työskentelevät sote-sektorilla.

Psykologit ovat hinnoittelun ulkopuolinen ryhmä, eli palkkauksessa noudatetaan KVTES:n palkkausluvun määräyksiä, mutta palkkauksen euromäärää ei ole hinnoittelulitteissa määritelty. Psykologiliiton palkkatutkimuksen mukaan kunnissa psykologi-nimikkeellä vakituudessa kokopäivätyössä työskentelevien keskipalkka oli 3 779 €/kk (2019).

Jukolainen yhteistyö tärkeää

Kuntasektorilla on psykologi-luottamusmiehiä noin 20. Työntekijäryhmänä psykologit ovat useissa kunnissa pienkö ryhmä, joten psykologi-luottamusmiehet edustavat usein monia muitakin ammattiryhmiä kuin psykologeja. Ja toisaalta psykologeja edustaa usein jonkun muun ammattialan edustaja luottamusmiehenä. Kannustamme jäseniä olemaan tarvittaessa yhteydessä heihin, jos työpaikalla tulee epäselvyyttä palkkauksesta tai muista työehdoista. Yhteistyö ja laaja-alainen jukolainen edunvalvonnan ote on meille tärkeää!

Kuntatiimi-yhteistyöhön tuomme ennen kaikkea sote-puolen näkemystä ja asiantuntemusta, mikä tulevissa neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän muutoksissa on tärkeää. Nyt on mielestämme hyvä aika liittyä osaksi Kuntatiimin asiantuntevaa joukkoa! ■

Katja Vähäkangas,

Järjestökoordinaattori, PsM,
Suomen Psykologiliitto ry
katja.vahakangas@psyli.fi



Ota yhteyttä! Psykologiliiton kuntasektorin yhteyshenkilö on järjestökoordinaattori, PsM Katja Vähäkangas.

Suomen Psykologiliitto ry – psykologien ammattijärjestö

Suomen Psykologiliitto edistää jäsentensä palkka- ja ammatillisia etuja sekä työllisyyttä. Liitto pyrkii myös vaikuttamaan psykologeja ja mielenterveyttä koskevaan yhteiskunnalliseen päätöksentekoon ja lainsäädäntöön.

Liitto on perustettu vuonna 1957 ja siinä on noin 7 500 jäsentä. Yli 85 % Suomen psykologeista kuuluu Psykologiliittoon. Myös opiskelijat ja eläkeläiset ovat täysivaltaisia jäseniä. ■

JUKO neuvottelee sopimuskauden työryhmissä ja sote-sopimusta

KVTES-sopimus on voimassa 28.2.2022 saakka. Sopimusaikana toimii useita työryhmiä, joista osa kehittää KVTES-sopimuksen määräyksiä ja osa sopimusrakennetta.

Kaikissa työryhmissä ovat mukana JUKOn neuvottelijat. Heidän tuekseen on perustettu kaikille työryhmille jukolainen taustaryhmä, jossa ovat mukana kunkin asian piirissä olevien liittojen edustajat.

Sopimuskaudella toimivat työryhmät ovat osa ns. jatkuvaa neuvottelumenettelyä, jossa tulevia sopimusmuutoksia valmistellaan sopimuskauden aikana. Työryhmissä pyritään saamaan kaikkia osapuolia tyydyttävä esitys, jota voidaan sitten sopimusneuvotteluissa esittää sopimusmuutoksiksi. Aina ei päästä yksimielisyyteen.

Palkkausjärjestelmää ja sairausloman määräyksiä arvioivat työryhmät ovat jatkoa edellisellä sopimuskaudella toimineille työryhmille.

KVTES-sopimusta kehittävät työryhmät

Palkkausjärjestelmää arvioiva työryhmä

Työryhmän toimeksiantona on neuvotella vaihtoehdosta nykyiselle tehtävän vaativuuden arviointiin perustuvalla järjestelmällä. Toimeksianto sisältää vaihtoehtoisen järjestelmän pilotointia ja simulointia. Työryhmän toimeksiantoon kuuluu myös hinnoittelujärjestelmän, työkokemuslisän ja henkilökohtaisen lisän määräysten mahdollinen muuttaminen.

Työssä huomioidaan hoitoalan terveydenhuollon henkilöstöä, sosiaalihuollon henkilöstöä ja varhaiskasvatuksen opettajia koskevat sopimuslasiirrot sekä teknisen alan sopimusmuutokset.

Perhevapaamääräyksiä arvioiva työryhmä

Työryhmän toimeksiantona on arvioida KVTES:n perhevapaita koskevia määräyksiä. Työryhmän tehtävä on myös seurata hallituksen perhevapaauudistuksesta tulevia muutostarpeita kunta-alan määräyksiin.

Työsidonnaisuutta ja työhön liittyvää matkustamista selvittävä työryhmä

Työryhmän toimeksiantona on selvittää ja neuvotella työhön liittyvään matkustamiseen, uusiin työntekotapoihin ja esimerkiksi useaan työpisteeseen liittyviä muutostarpeita. Neuvoteltavat kokonaisuudet voivat liittyä sekä työaikalukuun että matkakustannusten korvauksiin.

Sairausloman määräyksiä ja työkyvyttömyys-tilanteita selvittävä työryhmä

Työryhmän tehtävänä on arvioida ja kehittää sairausloma koskevia määräyksiä sekä antaa työkyvyttömyystilanteisiin yhteisiä ohjeita, jotka kannustavat työssä jatkamiseen, työhön paluuseen ja työhyvinvointiin.

Sopimusrakennetta kehittävät työryhmät

Kevään neuvotteluratkaisussa sovittiin, että kunta-alan sopimusrakennetta muutetaan seuraavasti:

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

Muutokset valmistellaan työryhmissä.

Sote-sopimus

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.

Sote-sopimuksen piiriin siirtyvät KVTES-sopimukselta liitteiden 3 terveydenhuollon ja 4 sosiaali- ja lääkehuollon henkilöstö, näiden alojen hinnoittelemattomat ryhmät, sosiaali- ja terveydenhuollon hinnoittelemattomat esimiehet sekä sairaaloiden sairaala- ja laitoshuoltajat.

Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus tulee voimaan 1.9.2021. Mikäli osapuolet eivät saa sovittua uusia määräyksiä, noudatetaan KVTES-sopimuksen ehtoja 31.12.2022 saakka.

Sote-sopimusta valmistellaan kolmessa työryhmässä, jotka ovat

- Sote-ryhmä
- Sote-palkkaustyöryhmä
- Sote-työaikatyöryhmä.

JUKO neuvottelee sote-sopimuksen sisällöstä ja JUKOlla on mukana neuvottelijat kaikissa työryhmissä.

Varhaiskasvatuksen opettajien siirto OVTES-sopimukseen

Varhaiskasvatuksen opettajat, erityisopettajat ja varhaiskasvatuksen esimiehet siirtyvät OVTES-sopimukseen 1.9.2021 alkaen.



- ● ● Siirtoa valmistellaan kahdessa työryhmässä:
- VAKA-yhteistyöryhmä
- VAKA-OVTES opettajien siirto OVTES-sopimukseen.

Selvitys teknisen alan sopimuksista

Työryhmä arvioi teknisten sopimuksen, tuntipalkkaisten työehtosopimuksen ja KVTES:n soveltamisalan pääl-

lekkäisyydet ja neuvottelee teknisen alan sopimusten yhdistämisen tai poistamisen mallista. Lopputuloksena kunta-alalla on vain yksi teknisen alan sopimus 1.3.2022.

Jaakko Korpisaari

kuntasektorin neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

Sote-sopimuksesta henkilöstölle silta maakuntiin

Vuosi aikaa rakentaa kokonaan uusi sopimusala

”Sote-henkilöstöä ei voi valaa yhteen muottiin, tarvitsemme myös jatkossa kaikki ammattiryhmät huomioivan työehtosopimuksen.”

Kiikkeen neuvotteluukevään loppusaldoa ei voi pitää huonona. Saimme kaikki sopimussektorimme maaliin ennen lomia ja ilman painostustoimia. Jälkikäteenkin tarkasteltuna kuntaneuvottelut osoittautuivat historiallisen hankaliksi. Tuskin koskaan jaossa oleva ja vaadittava raha on ollut keskenään yhtä suurella törmäyskursilla.

Kuntahenkilöstö kannatteli suomalaisia yli koronakevään oman terveytensä uhalla samalla, kun kuntatalous heikkeni entisestään. Työehtoneuvottelujen keskellä kävimme neuvotteluja myös kunnallisen pääsopimuksen uudistamisesta.

Kuten aina, myös neuvottelutuloksen jälkeen riittää rutkasti neuvoteltavaa, kun sote-sopimuksen synnyttäminen on mittava hanke. Sopimuksella rakennamme henkilöstölle sillan, jota pitkin siirtyä kunnista maakuntien palvelukseen ja uuteen sopimukseen alkaen 1. tammiukuuta 2023.

Lääkärien silta maakuntiin rakentuu nykyisen Lääkärisopimuksen varaan. Heidän työhönsä kuuluvat erityispiirteet, kuten päivistysvaatimukset, edellyttävät muista sote-tehtävistä eroavia määräyksiä.

Me JUKOssa edellyttämme aikataulun noudattamista: meillä on vuosi aikaa rakentaa kokonaan uusi sopimusala. Aiomme käyttää neuvotteluajan tehokkaasti ja tarjoamme aktiivisesti ratkaisuja, joilla sote-henkilöstön tie maakuntiin on turvallinen ja sopuisa. Henkilöstöllä ja tulevilla maakuntatyönantajilla pitää olla sovitun mukaisesti tieto tulevasta työehdoista elokuun 2021 loppuun mennessä.

”Kuntien ja maakuntien yleiset työehdot pitkälti samankaltaisia”

Uskomme, että kuntien ja maakuntien yleiset työehdot tulevat olemaan pitkälti samankaltaisia. Meille on tärkeää, että pitkällä aikavälillä kunta-alan ja jatkossa

myös maakunta-alan henkilöstön työehdot kehittyvät yhdenvertaisesti, eivätkä eriydy perusteettomasti sektorien välillä.

On myös työnantajien etu, että ammattiryhmien työehtojen erot perustuvat työn vaatimuksiin, työolosuhteisiin, osaamiseen ja työsuoritukseen, eivätkä esimerkiksi edunvalvonnan valtapeleihin. Monialaisena neuvottelujärjestönä emme voi sallia ammattiryhmien välistä vastakkainasettelua.

Sote-sopimuksessa edustamamme henkilöstö on niin ikään hyvin monialaista. Terveystenhuollon, sosiaalihuollon, kuntoutuksen, mielenterveys- ja terapiapalvelujen sekä tukipalvelujen parissa työskentelee valtava ammattien kirjo: psykologit, sairaanhoitajat, sosiaalityöntekijät, fysioterapeutit, puheterapeutit, toimintaterapeutit, suuhygienistit, sairaalatekniset ja muut vaativaa asiantuntijatai esimiestyötä tekevät ovat soten avainjoukkoa.

On välttämätöntä, että heidän työnsä vaativuus näkyy palkkauksessa. Jo keväällä sovitun palkkahinnoitte- luntiekartta vastaa hyvin tavoitteitamme, kun se tunnistaa henkilöstön laaja-alaisuuden.

Työaikajärjestelmiä on uudistettu viime vuosina yksityiskohtia hiomalla. Sote-sopimuksen työaikajärjestelmien on pohjaututtava voimassa oleviin järjestelmiin, mutta olemme valmiita isompaankin remonttiin. Sellaista tehtävää, jossa työntekijälähtöisellä joustavuudella ei saavuteta parempaa työtehoa, ei ole enää. Sote-henki-

löstöä ei voi valaa yhteen työaika- muottiin, tarvitsemme myös jatkos- sa useita työaikamuotoja. ■



Maria Löfgren

toiminnanjohtaja
Julkisalan koulutettujen neuvottelu- järjestö JUKO

Tekniset sopimukset syyniin

Pohdinnassa on sopimuskauden aikana muun muassa se, voisiko teknisen henkilöstön TS-sopimus ja tuntityöntekijöitä koskeva TTES yhdistyä. Palvelussuhteen ehtoja ei ole tarkoitus heikentää.

Kevään kunta-alan sopimusratkaisussa sovittiin teknisen alan virka- ja työehtosopimusten kokonaistarkastelusta. Tarkastelussa ovat sekä teknisen henkilöstön TS-sopimus että ns. tuntityöntekijöitä koskeva TTES-sopimus.

Selvitys ei merkitse nykyisten palvelussuhteen ehtojen heikkenemistä, vaan tarkoitus on katsoa voisiko esimerkiksi sopimuksia yhdistää yhdeksi kokonaisuudeksi.

Kokonaistarkastelu tehdään sopimuskauden aikana KT:n ja pääsopijajärjestöjen yhteisessä työryhmässä, joka kartoittaa vaihtoehtoja. Mahdollisen esityksensä työryhmä antaa kunta-alan pääneuvotteluryhmälle, joka neuvottelee siitä helmikuussa 2022.

Miksi uudistamistyöhön ryhdytään?

Palkansaajapuolen järjestöjen käsityksen mukaan Kunta-työnantaja on halunnut teknisen alan työehtosopimuksesta eroon jo vuosien ajan. Yhteistä tahtoa sopimusten kehittämiseen ei ole ollut. Tämä on johtanut työehtosopimuksen valvontaongelmiin myös kuntatyönantajan puolelta, koska ei ole päästy pureutumaan sopimusten ongelmakohtiin riittävällä voimalla.

Osassa kuntia TS-työehtosopimuksen määräysten noudattaminen, esimerkiksi palkkauksen kehittäminen, on jäänyt joko jälkeen tai kokonaan tekemättä. Näitä ongelmia on koitettu vaihtelevalla menestyksellä ratkoa

keskustasolla ja saada paikallisia tahoja toteuttamaan sopimusten määräyksiä sekä neuvoin, ohjein että tarvittaessa painostuksen avulla.

Sinänsä teknisen alan sopimuksille on kuntasektorilla jatkossakin suuri tarve. Sopimukseen jää edelleen paljon henkilöstöä, vaikka määrä onkin vähentymässä: teknisen alan tehtäviä on siirtynyt kunnista yksityiselle sektorille ja SOTEn mahdollisesti syntyessä palo- ja pelastustehtävät siirtyvät maakuntiin.

Tavoitteena kehittää työehtoja

Työryhmässä järjestöjen tavoite on tarkastella teknisellä sektorilla tehtävää työtä eri työehtosopimuksissa (TS, TTES, KVTES) ja pohtia sopimusten päällekkäisyyksiä. Tavoitteena on säilyttää ja kehittää TTES:n ja TS:n palvelussuhteen ehtoja.

Mahdollinen TS- ja TTES-sopimusten yhdistäminen voi tapahtua vain neuvottelujen kautta sopijaosapuolten välillä sopien. Jos sellaiseen päädyttäisiin, on molempien sopimusten perusajatusten säilyttävä. Näin turvaamme ja kehitämme jäsentemme palvelussuhteen ehtoja nyt ja tulevaisuudessa. ■



Tapani Laurikainen
työelämäasiantuntija
Tekniikan akateemiset TEK ry

– Odotan kovasti luottamusmies-
koulutuksia ja uuden oppimista, sanoo
Vaasan keskussairaalan jukolaisten
pääluottamusmies Katja Rosenzveig.

Katja Rosenzveig:

Pääluottamusmiehen sanalla on painoarvoa henkilöstöasioissa

Työskentelen Vaasan keskussairaalassa (Vaasan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä) ravitsemusterapeuttina lastentautien vastuualueella. Työni sisältää esimerkiksi ravitsemusneuvontaa lapsipotilaille ja heidän perheilleen, sairaalan ravitsemushoidon kehittämistä ja henkilökunnan kouluttamista.

Aloitin JUKOn pääluottamusmiehenä alkuvuodesta 2020. Edeltävissä vaaleissa 2019 kaikki edeltävät luottamusmiehet jättivät pestinsä ja heidän tilalleen ei aluksi löytynyt ketään. Syksyllä 2019 ilmoitin edelliselle pääluottamusmiehelle halukkuuteni lähteä toimintaan mukaan. Minusta tuntui siltä, etten halua olla töissä työpaikalla, jossa luottamusmiestä ei ole.

Tavoitteenani on ollut oppia, mitä luottamusmiestoiminta on ja tietysti hoitaa pestiä niin hyvin kuin pystyn. Lisäksi yritän saada työkavereita kiinnostumaan luottamusmiestoiminnasta. Olen huomannut, että JUKO on melko tuntematon monille. Akava tunnetaan paremmin. Ammattiliitoilta toivoisin, että JUKOsta ja luottamusmiestoiminnasta keskusteltaisiin jo opiskelijajäsenten kanssa.

**Aktiivisella
tiedottamisella
sain kollegan.**

Tavoitteenani on myös ollut lisätä tietotusta JUKOn toiminnasta henkilöstöasioiden hyväksi. Vaasassa tiedottamisen haasteena on sairaalamme kaksikielisyys. Olen

oppinut ammattijärjestösansastoa ruotsiksi, esim. JUKOn lyhenne ruotsiksi on Fosu.

Aktiivisella tiedottamisella olen saanut kollegan eli nyt meillä on myös varapääluottamusmies, mistä olen kiitollinen. Tosin meillä on vieläkin muutamalle luottamusmiehelle paikka auki.

Koronakevät on ollut siinä mielessä haastava, että koulutukset, joihin olin luottamusmiehenä ilmoittautunut, peruttiin. Samaan aikaan meillä käytiin yt-neuvotte-luita talouden tasapainottamiseksi. Sain onneksi hyvää tukea omasta ammattiliitosta ja vähän viiveellä myös JUKOlta. JUKO oli tuolloin kovasti ruuhkautunut työehtosopimusneuvotteluiden ja vallitsevan tilanteen vuoksi.

JUKOlta toivoisin, että selkeät, aloittelijoille sopivat yt-neuvotteluohjeet olisi päivitetty JUKOlaan, jotta samankaltaisessa tilanteessa avun saaminen ei olisi ehtimisestä riippuvaista.

**Suosittelen
tutustumaan
luottamusmiestoimintaan.**

Taipaleeni pääluottamusmiehenä on vasta alussa. Odotan kovasti koulutuksia ja uuden oppimista. Luottamusmiespesti antaa mielenkiintoisen näkökulman organisaation sisälle. Koen, että pääluottamusmiehen sanalla on painoarvoa henkilöstöasioissa. Alun turbulenssista huolimatta suosittelen kaikille luottamusmiestoimintaan tutustumista.

Sopuisaa syksyä! ■

Pitkä riita Eksote-palkkaharmonisoinnista päättyi sovintoon

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri (Eksote) maksaa takautuvia palkkoja niille työntekijöille ja viranhaltijoille, joilla on sovintoratkaisun mukaisia palkkasaatavia.

JUKOn neuvottelupäällikkö **Jouni Vattulaisen** mukaan sovintoratkaisu on ainutlaatuinen ja täysin Eksoten tapaukseen neuvoteltu. Se on taloudellisesti merkittävä. Sovintoratkaisulla vältetään aikaa vievät ja kalliit oikeusprosessit.

Tausta

Eksote on perustettu vuonna 2010, jolloin useamman kaupungin ja kunnan sosiaali- ja terveydenhuolto siirtyi kuntayhtymälle. Samalla näiden henkilöstö siirtyi Eksoten palvelukseen. Eksoteen on siirtynyt myöhemmin liikkeenluovutuksella lisää toimintoja.

Kultakin luovuttajatyönantajalta henkilöstö siirtyi Eksoteen entisine palvelussuhteen ehtoineen, mukaan lukien palkkaus. Tehtäväkohtaisissa palkoissa oli vaihtelua eri kunnista siirtyneillä, samoissa tai yhtä vaativissa tehtävissä olevilla.

Oikeuskäytännössä vahvistettujen periaatteiden mukaan työnantajan on liikkeen luovutuksen yhteydessä harmonisoitava tehtäväkohtaiset palkat kohtuullisessa

ajassa. Myös kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaisesti uuden työnantajan on laadittava palkkausjärjestelmä, jonka mukaisesti tehtäväkohtaiset palkat voidaan asettaa tehtävien vaativuuden perusteella oikeaan tasoon.

Kuntasektorin yleinen periaate on, että samassa hinnoittelukohdassa yhtä vaativissa tehtävissä olevien palkat vastaavat toisiaan. KVTES:n määräyksen mukaisesti tehtäväkohtaista palkkaa voidaan alentaa vain tietyissä tilanteissa.

Eksote ratkaisi palkkaharmonisoinnin tavalla, joka myöhemmin riitautettiin. Ottaen huomioon pakottava lainsäädäntö, oikeuskäytäntö ja Eksotea koskeva aikaisempi työtuomioistuimen ratkaisu, keskusneuvotteluisa päädyttiin tavoittelemaan sovintoratkaisua Eksoten palkkaharmonisoinnista. Tällaiseen ratkaisuun myös loppujen lopuksi päästiin.

Ratkaisu

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri korjaa palkat 1. syyskuuta 2020 lukien, taannehtivat korvaukset se maksaa viimeistään 30. marraskuuta. Korjausliike koskee arviolta 400 – 450 JUKOn kuntasopimuksen piiriin kuuluvaa Eksoten työntekijää. Mahdolliset saatavat koskevat myös jo päättyneitä palvelussuhteita.

Jäsen, ota yhteyttä!

Erityisesti palvelussuhteensa Eksoteen jo päättäneiden (1.6.2018 tai sen jälkeen päättyneet) kannattaa olla yhteydessä joko suoraan Eksoteen tai sitten paikallisiin jukolaisiin luottamusmiehiin **Jenni Alitaloon** tai **Niina Eerolaan**. Lisätietoja saa tarvittaessa myös omat liiton kuntasektorin yhteyshenkilöiltä (luettelo löytyy Kuntatiimi-tiedotteen alusta).

Lisätietoa aiheesta:

<https://www.juko.fi/ajankohtaista/jarjestot-neuvottelivat-sovun-eksote-kiistaan/>

<https://www.juko.fi/ajankohtaista/eksoten-27-miljoonan-euron-palkkasopu-etenee/>

<https://www.juko.fi/ajankohtaista/juko-palkkaharmonisointiin-kiinnitettava-enemmän-huomioita-sote-uudistuksessa/>. ■

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry



KUVA: MIKKO NIKKINEN

Ainutlaatuinen sovintoratkaisu.
Kiista Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin Eksoten palkkaharmonisoinnista päättyi ja jäsenet saavat palkkasaatavia takautuvasti. Kuvassa Etelä-Karjalan keskussairaala.

Ruokataukoriita ratkesi terveydenhoitajien hyväksi



KUVA: ISTOCK

lepotauiosta oli sovittu terveydenhoitajien työsopimuksessa.

Hovioikeus totesi tuomiossaan, että työnantaja oli toiminut työsopimuslain vastaisesti. Työnantaja määrätti maksamaan kullekin neljälle terveydenhoitajalle korvauksia työaikansa pidentymisestä tuhansia euroja korkoineen. Lisäksi työnantaja tuomittiin maksamaan terveydenhoitajien kaikki oikeudenkäyntikulut. Työntekijöiden tukena asiassa toimi Terveydenhoitajaliitto.

Vastaavia tapauksia paljon

JUKOn kunnan neuvottelupäällikkö **Jouni Vattulainen** kertoo, että kuntasektorilla on ollut paljon vastaavia tapauksia, joissa työnantaja pyrkii muuttamaan työaika- muotoa ja tapaa toteuttaa ruokatauko.

On syytä korostaa, että työnantaja ei voi muuttaa työsopimuksen sovittua ehtoa, ellei työnantajalla ole samalla koko työsopimuksen laillista irtisanomisperustetta.

Kyseiset periaatteet pätevät nimenomaan työsopimussuhteissa. Virkasuhteissa palvelussuhteen ehdoista ei sen sijaan sovita, vaan ehdot perustuvat ennen kaikkea kollektiivisen virkaehtosopimuksen määräyksiin. ■

Vajaa vuosi sitten Itä-Suomen hovioikeus ratkaisi neljää Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöntekijä Eksoten terveydenhoitajaa koskeneen ruokataukoriidan terveydenhoitajien hyväksi. Tuomio sai 28.8.2020 lainvoiman.

Työnantaja oli muuttanut yksipuolisella päätöksellään terveydenhoitajien työaika- ja jaksotyöajasta yleistyöajaksi ja sijoittanut työvuoron puoliväliin työaikaan kuulumattoman lepotaun. Työaika- ja jaksotyöajasta ja



Petri Toiviainen
neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

KUNTEKO-webinaarit



29.10.2020 klo 9-10

Sotediaalogi-webinaari:
Dialoginen johtaminen ja yhteiskehittäminen
näyttöön perustuvan toiminnan edistämiseksi

6.11.2020 klo 8.30-10.30

Pelillisen vuorovaikutuksen äärellä

Lue lisää ja ilmoittaudu:

<https://www.kunteko.fi/ajankohtaista/tapahtumat-ja-tilaisuudet>

Moni ongelma ratkeaa kuuntelemalla



Kuka?

Hanna Sauli

- Palvelupäällikkö Vantaan kaupungin työllisyyspalveluissa
- Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry:n jäsen

Palvelupäällikkö **Hanna Sauli** johtaa noin 90-henkistä asiakkuusyksikköä, jonka tehtävä on auttaa ihmisiä eteenpäin työhön, koulutukseen ja palveluihin tarjoamalla tukea ja ohjausta. Yksikön asiakkaat ovat nuoria, maahanmuuttajia tai pitkäaikaistyöttömiä.

– Valmistaudumme parhaillaan vuodenvaihteessa alkavaan työllisyyden kuntakokeiluun, jossa meille kuntaan siirtyy TE-palveluista uusia tehtäviä, noin 20 000 asiakasta ja satakunta työntekijää, Sauli kertoo.

Mikä työssä parasta?

– Minua on koko työurani ajan kiinnostanut hyvän työelämän rakentaminen, ja tässä tehtävässä voin edistää sitä kahdella tavalla. Toisaalta sitä kautta, miten minä ja tiimini johdamme henkilöstöämme ja toisaalta kehittämällä työllisyyspalvelujen vaikuttavuutta.

– Molemmissa tavoitteeni on, että panostamme ihmisten kannustamiseen, kuunteluun ja valmentamiseen sekä siihen, että jokainen saa potentiaalinsa käyttöön työelämässä.

Työn haasteena on Saulin mukaan erityisesti se, että työllisyysneuvontaan kohdistuu nyt todella korkeat odotukset.

– Meiltä odotetaan tasaisin väliajoin käännteentekeviä innovaatioita. Tosiasiassa resurssit ja lainsäädäntö asettavat työlle aika tiukat reunaehdot eikä pikavoittoja ole helposti kerättävissä mistään.

– Parhaita tuloksia saadaan sellaisessa toiminnassa, jossa on riittävät resurssit jokaista asiakasta kohden ja työntekijöillä on mahdollisuus osallistua kehittämistyöhön.

Tärkeää on luottaa

Sauli kuvailee työtään sellaiseksi, jossa on pystyttävä erottamaan isot asiat pienistä ja keskittymään olennaiseen.

– Todella tärkeää on myös luottaa muiden tekemiseen ja jakaa vastuuta. Työssä tarvitaan lisäksi rohkeutta tehdä päätöksiä ja kokeilla uusia toimintatapoja.

Saulin mukaan kuunteleminen on nykyisin yksi hänen eniten arvostamistaan työelämätaidoista.

– Yllättävän moni ongelma ratkeaa, kun pysähtyy kuuntelemaan ihmisiä. ■