

kuntatiimi

Jäsentiedote 2 | 2022 kesäkuu



Hyvä kuntasopimus! Sivu 2

Palkankorotukset 11,3 prosenttia
Sivu 6

Laajat lakot purivat Sivu 3

JUKO ja JAU neuvottelivat SOTE-sopimuksen
Sivu 9



Hyvä kuntasopimus!

Pitkän ja monivaiheisen neuvottelukevään jälkeen saavutettu kuntasopimus on erinomainen. Meillä oli selkeät tavoitteet ja pystyimme osoittamaan järjestöllistä voimaamme tavoitteiden tueksi. Lakot eivät olleet turhia, vaan tuloksellisia.

Pääosassa sopimusneuvotteluissa oli raha, mutta myös työehtosopimuksen sisältöön saatiin merkittävä uudistus perhevapaasäännösten uudistamisella. Elokuussa kuntasektorilla on käytössä edistykselliset perhevapaamääräykset sisältäen synnytäneelle 72 päivän ja puolisolle 32 päivän palkallisen vapaan.

Merkittävää oli myös se, että heikennyksiä sopimukseen ei tullut.

Kunta-alan palkankorotukset 11,3 prosenttia

Neuvottelun sopimuksen perusteella saamme kunta-alalle kolmen vuoden aikana 6,3 prosentin palkankorotukset ja sen lisäksi viisivuotisen palkkaohjelman 5 prosentin korotukset. Yhteensä siis 11,3 prosentin palkankorotukset! Ja todellisuudessa palkankorotussumma vielä nousee tulevan viiden vuoden ajalle, koska 1) kolmivuotisen sopimuksen jälkeen neuvotellaan uusista sopimuskorotuksista, 2) tehdyssä sopimuksessa on takuu, että jos ventialojen palkankorotukset ovat kuntasopimuksia suuremmat, noudatetaan ventialojen korotusprosentteja ja 3) mahdolliset Sote ry:n neuvottelemat korotukset heijastetaan tehtyihin sopimuksiin.

Lakoilla paremmat palkankorotukset ja palkkaohjelma

Viime vuosien neuvottelukierroksilla ei ole edes se ollut itsestään selvää, että tarjolla on ns. yleisen linjan mukaiset palkankorotukset. Me vaadimme tätä ja sen lisäksi palkkaohjelman eli palkankorotuksia enemmän kuin muille.

Perinteisen työmarkkina-ajattelun mukaan: jos haluaa enemmän kuin muut, siitä joutuu taistelemaan. Sen me kunta-alalla teimme. Näytimme voimaamme. Ilman järjestövoiman käyttöä emme olisi saaneet palkkaohjelmaa.

Mukavaa kesän aikaa toivottaen!



Jaakko Korpisaari
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

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@yka.fi
www.yka.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

Sopimusneuvottelukierros vaati panoksia

Kevään 2022 kuntaneuvottelut toteutuivat ennako-odotusten mukaisesti vaikeina. Lakoilta ei välttytty.



KUVA: VESSI HÄMÄLÄINEN

JUKOn toimintaelimissä aloitettiin neuvottelukierrokselle valmistautuminen jo vuoden 2021 keväällä. Liittojen esittämät ja JUKOn toimitelmistä yhteensovitettavat tavoitteet hyväksyttiin syksyn aikana. Tavoitteet olivat aika perinteisiä ja ehkä hieman paperin makuisia: ”yleisen linjan mukaiset korotukset, palkkaohjelma, omaishoitovapaa, perhevapaamääräykset, joutuisa ruokailu työajalla”.

Tämän vuoden alussa ryhdyimme valmistautumaan neuvottelukierrokselle ja kohottamaan järjestöllistä valmiutta. JUKOn omien lakkosuunnitelmien pohjalta koulutimme kymmenen kärkikaupunkia lakkotoimintaan.

Sopimuskauden päättyessä helmikuun lopulla pohdimme mitkä kuviot neuvotteluissa toteutuvat. ”Mitä Tehy tekee?” oli usein toistunut hokema.

Olihan tämä kevät!

Kun sopimukseton aika alkoi maaliskuun alussa kävi selväksi, että nyt on näytettävä kortit ja osoitettava järjestövoimaa jos haluaa jotakin enemmän. Leikkiin oli lähdettävä mukaan, koska Tehy uhkaili toimillaan ja isot liitot OAJ ja JHL olivat päättäneet näyttää voimaansa.

JUKO ja JAU löysivät heti alussa toisensa yhteistyöhön. Tämä oli painostustoimien onnistumisen kannalta merkittävä.

Samalla kun nostettiin työtaistelu-uhkaa, myös tavoiteltavat asiat selkiytyivät: Haetaan korkeampia korotuksia kunta-alalle – palkkaohjelmaa.

Lopulta kortit oli näytettävä ja lakkouhka toteutettava. Ja lakot onnistuivat. Ensin kuudella paikkakunnalla kahden päivän lakot kahden kaupungin ryppäissä. Sitten kymmenen kaupungin viikon lakko toukokuussa yhdes-

Kuva Palkkapäivä-mielenilmauksesta 6.5. Oikealla megafonin kanssa jutun kirjoittaja Jaakko Korpisaari.

sä JHL:n ja Jytyn kanssa. Lakon piirissä 81 000 kuntatyöntekijää. Se oli voimannäyte.

Yhteistyöllä onnistuimme!

Ei talvella osannut vielä arvata, että teemme näin valtavan yhteisen ponnistuksen siinä onnistuen! Tähän mennessä jukolaisilla liitoilla ei ole ollut kovin kummoista työtaistelukokemusta kunta-alalta. Edellinen yhteinen lakko toteutettiin vuonna 1984. Nyt suunnitelimme ja toteutimme lakot toimista ja virheistä oppien ja nopeasti reagoiden.

Neuvottelujärjestömme JUKOn piirissä eri liittojen toimihenkilöt puhalsivat yhteiseen hiileen ja valmistelivat yhteiset toimet eri lakkopaikkakunnille. Ohjeet, ratkaisut, lakkomateriaalit ja jalkautuminen paikallisiin tilaisuuksiin tehtiin, jotta onnistuisimme yhdessä.

Keskusjärjestörajojen yli tehty yhteistyö JHL:n ja Jytyn kanssa antoi lisää voimaa. Alun hankaluudet toiminnan synkronoinnissa poistuivat kevään edetessä. Toukokuun lakot toteutettiin jo tiiviisti samoin askelmerkein ja yhdessä valmistellen. ■



Jaakko Korpisaari
neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

Lakko vei edunvalvonnan ytimeen

Kenellekään ei jäänyt epäselväksi, mikä on joukkovoima ja mihin sitä tarvitaan. Tradenomiliiton Harri Westerlund arvioi kirjoituksessaan kunta-alan lakkokevättä.

Maaliskuussa kunnan neuvottelut katkesivat erimielisyyteen. Kuntatyönantaja katsoi, ettei se pysty edes antamaan sopimustarjousta työntekijäjärjestöille. Järjestöjen vaatima palkkojen jälkeensä jääneisyyden korjaaminen palkkaohjelmalla ylitti kunta-työnantajan valtuudet sopia asiasta.

Liitoilla ei ollut muuta mahdollisuutta, kun yrittää painostustoimin saada neuvottelut uudestaan liikkeelle sovittelijan ja edelleen sovittelulautakunnan kautta.

JUKO, JHL ja JYTY tekivät painostustoimissaan yhteistyötä. Lakkojen purevuus saatiin yhdessä kohdistettua sovituille paikkakunnille.

Kullakin järjestöllä oli oma tapansa ja aatemaailmansa painostustoimien toimeenpanossa. Osa järjestöistä haki kohdennettuja vaikutuksia ja osa halusi sitouttaa jäseniään massamaisilla työtaisteluilla. Tämän taktia muodostui työpaikkoja, joissa vertaisia työtehtäviä tekevistä jäsenistä osa oli lakossa ja osa ei. Tällöin lakon ulkopuolelle jäävien oli tärkeää pidättäytyä tekemään vain kiirettömästi omat työtehtävänsä. Lakossahan olivat työtehtävät eivät henkilöt ja lakonalaista työtä tekevät vain rikkurit.

Jäsentemme valmius osallistua lakkoon oli vahva. Siitä lämmin kiitos! Monet soittivat ja varmistivat, että kuuluhan juuri hän lakon piiriin. Kunta-alalla oli selvästi kytenyt tyytymättömyys, joka leimahti liekkiin annetun lakkovaroituksen jälkeen.

Isolle osalle jäsenistöä jouduimme perustelemaan, miksi kaikki kuntien ja kuntayhtymien työntekijät eivät lähde samanaikaisesti lakkoon. Tarkoitus oli ensi sijassa patistaa työnantajaa takaisin neuvottelupöytäan ja jatkaa neuvotteluita. Voimavaroja piti varata myös ratkaisutaisteluihin. Lopulta lakkoiltiin todella laajasti - yhtäaikaisesti 10 eri paikkakunnalla.

Moni jäsen haki ymmärrettävästi varmistusta omalle toiminnalleen. Ajanmukainen verkkosivu ja tiedotteet eivät aina saavuttaneet. Me liitot saimme lakkojen

myötä jäsenrekisterimme kertaheitolla paremmin ajan tasalle. Useilla jäsenillä oli aikaisemmin unohtunut yhteystietojen ja työpaikan päivittäminen ja tällöin ei saanut ajantasaista tietoa liitoltaan. Viimeistään lakkoavustuksen hakeminen sai onneksi monet tarkistamaan tietonsa.

Ylityö- ja vuoronvaihtokielto herätti paljon kysymyksiä. Saldoja ei saanut kerryttää ja vuoron sai vaihtaa vain työkaverin henkilökohtaisesta tarpeesta, ei esihenkilön vaatimuksesta. Virkamiehet eivät saaneet osallistua yli-työ- ja vuoronvaihtokieltoon.

Kunta-alan työtaistelu vei jäsenet ja liitot edunvalvonnan ytimeen. Kenellekään ei jäänyt epäselväksi, mikä on joukkovoima ja mihin sitä tarvitaan. Kunta-alan koko henkilöstön palkkauksellinen tilanne ja työhyvinvointikysymykset nostettiin julkisesti esille ja veronmaksajat ymmärsivät korjaamisen tarpeen. Poliittinen tahto mahdollisti lopulta sovittelulautakunnan ehdotuksen tekemisen, jonka pohjalta pääosa henkilöstöstä saatiin uuden sopimuksen piiriin.

Edessä ovat rakentavan ilmapiirin aikaansaaminen kunta-alalla ja työn murroksen hallinta. Hyvinvointialueet aloittavat vuoden 2023 alusta. Työllisyyspalvelut siirtyvät kuntien vastuulle vuoden 2024 joulukuussa.

Sovittelulautakunnan ehdotus ei sisältänyt vain palkankorotuksia, vaan polun koko kunta-alan kehitystyöhön. Muuttunut työelämä edellyttää uudistumista myös esihenkilöiltä ja työntekijöiltä. Palkkausjärjestelmien kehittäminen ja kehityskeskustelut ovat toimivia vain avoimessa ja luottamuksellisessa työskentelyilmapiirissä. ■



Harri Westerlund
erityisasiantuntija
Tradenomiliitto TRAL

"Edessä ovat rakentavaan ilmapiiriin panostaminen ja työn murroksen hallinta."

Kevään 2022 sopimusneuvottelukierroksen painostustoimet

vko	pvm			
9	1.3.	Sopimuskausi päättyi 28.2. Lakot mahdollisia		
10	ti-su 8.-13.3.	Ylityö- ja vuoronvaihtokielto	JUKO	JAU
12	ma-su 21.-27.3.	Ylityö- ja vuoronvaihtokielto	JUKO	JAU
	ke-to 23-24.3.	Lakko: Jyväskylä, Rovaniemi		JAU
	pe 25.3.-	Ylityö- ja vuoronvaihtokielto		Sote ry
13	ti-ke 29.-30.3.	Lakko: Kuopio, Tampere		JAU
	pe 1.4. - pe 15.4.	Lakko: Sairaanhoidopiirejä		Sote ry
14	ma-su 4.-10.4.	Ylityö- ja vuoronvaihtokielto	JUKO	JAU
	ti 5.4.	Palkkapäivä-mielenilmaus, Helsinki	JUKO	JAU
	ke-to 6.-7.4.	Lakko: Jyväskylä, Rovaniemi	JUKO	
	ke-to 6.-7.4.	Lakko: Oulu, Turku	JUKO	JAU
15	ti-ke 12.-13.4.	Lakko: Kuopio, Tampere	JUKO	
16	ma 18.4 - ke 8.6.	Ylityö- ja vuoronvaihtokielto	JUKO	JAU
18	ti-ma 3.-9.5.	Lakko: Espoo, Helsinki, Kauniainen, Vantaa, Jyväskylä, Kuopio, Oulu, Rovaniemi, Tam- pere, Turku	JUKO	JAU
	pe 6.5.	Palkkapäivä2-mielenilmaus, Helsinki		
19	ti 10.5.	Sovittelulautakunnan sovintoesitys		
21	ma 6.6.	Neuvottelutulos erillissopimuksesta		
	ke 8.6.	Osapuolet hyväksyivät neuvottelutuloksen. Ylityö- ja vuoronvaihtokielto päättyi.		

Lakoissa mukana 81 000 JHL:n, Jytyn ja JUKOn jäsentä!
 JUKO = Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö
 JAU = JHL ja Jyty
 Sote ry = Tehy, SuPer ja SPAL



KUVA: VESSI HÄMÄLÄINEN



Uusi kuntasopimus – miten palkat korottuvat?

Palkantarkistukset ja viiden vuoden palkkaohjelma tuovat kunta- ja hyvinvointialuesektorille vähintään 11,3 prosentin korotukset.

Kunta- ja hyvinvointialueiden palkkaratkaisu uudelle sopimuskaudelle pohjautuu sovintolautakunnan 10.5.2022 antamaan ratkaisuesitykseen ja sen jälkeisiin Kunta- ja hyvinvointialuetyöntäjän sekä neuvottelujärjestöjen JUKO ja JAU (Jyty ja JHL) välisiin neuvotteluihin.

Palkkaratkaisun pohjana olivat sovintolautakunnan mukaan useat eri olosuhdetekijät. Kansantaloudessa on muun muassa Ukrainan sodasta johtuen erityisen epävarma näkymä ja talouskasvuennustetta on alennettu 1–2 prosenttiyksikköä.

Lisäksi inflaatio on poikkeuksellisen korkea tänä ja ensi vuonna ja palkkaratkaisuissa on pyrittävä välttämään palkkainflaatiokierrettä taloudessa.

Niin ikään huomioon otettiin työmarkkinoilla jo saatut vuotta 2022 koskevat työ- ja virkaehtosopimusratkaisut, jotka ovat olleet kustannusvaikutuksiltaan 1,8 % - 2,0 prosenttia. Myös julkisen talouden velkaantuminen koronavuosina ja Ukrainan sodan vuoksi oli yksi taustatekijöistä.

Sopimuskauden palkantarkistukset

Kunta- ja hyvinvointialuesektorin sopimuskauden pituus on kolme vuotta (2022–2025) ja sen aikana suoritetaan seuraavat palkantarkistukset.

Yleiskorotukset:

- 1.6.2022 2,0 prosenttia, enintään 2.300 €/kk ansaitsevilla 46 euroa
- 1.6.2023 1,5 prosenttia
- 1.6.2024 1,5 prosenttia

Keskitetty järjestelyerä, ns. yleiskorotusperälaudalla: ellei päästä sopuun, erä jaetaan yleiskorotuksena kaikille. Erän käytöstä neuvotellaan keskustasolla 30.9.2022 mennessä.

- 1.10.2022 0,50 prosenttia
- 0,03 prosenttia perhevapaauidistuksen paikallisuuden rahoitukseen

Paikalliset järjestelyerät, ns. työnantajaperälaudalla: ellei päästä sopuun, työnantaja päättää jakamisesta.

- 1.6.2023 0,4 prosenttia
- 1.6.2024 0,4 prosenttia

Edellä mainittujen korotusten suuruuteen liittyy myös erityinen perälauta vuosina 2023 ja 2024. Mikäli verrokialojen kustannusvaikutus ylittää korotusten (yleiskorotus + paikallinen erä) yhteismäärän 1,9 prosenttia, ylimenevästä osuudesta lisätään 70 prosenttia yleiskorotukseen ja 30 prosenttia paikalliseen erään. Verrokki-työehtosopimuksia ovat:

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus
- Auto- ja kuljetusalan työehtosopimus

Palkkaohjelma

- Osana kokonaispakettia kuntasektorille saatiin neuvoteltua erillinen palkkaohjelma. Sen tavoitteena on parantaa kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta.

Palkkaohjelman myötä palkkausjärjestelmiä uudistetaan siten, että työssä tarvittava osaaminen ja vastuu sekä yksilön palkitseminen hyvistä työsuorituksista toteutuvat nykyistä paremmin. Pidempiaikainen sopimus ja palkkaohjelma luovat myös vakautta ja ennakoitavuutta julkiselle taloudelle.

Palkkaohjelman kustannusvaikutus on yhteensä viisi prosenttia (4,6 prosenttia paikallisesti sopien ja 0,4 prosenttia keskitetysti). Se koskee kaikkia kunta- ja hyvinvointialuesektorin sopimusaloja. Korotusten suuruudet ja ajankohdat ovat seuraavat:

- 1.6.2023 1,2 prosenttia paikallinen järjestelyerä
- 1.2.2024 0,4 prosenttia keskitetty järjestelyerä
- 1.6.2024 0,6 prosenttia paikallinen järjestelyerä
- 1.6.2025 0,8 prosenttia paikallinen järjestelyerä
- 2026 0,8 prosenttia paikallinen järjestelyerä
- 2027 1,2 prosenttia paikallinen järjestelyerä

Lisäksi voidaan sopia, että paikallisista järjestelyeristä jokin sovitaan keskitetysti. Tällöin keskitetysti sovitaan kaksi järjestelyerää. Paikallisista ja keskitetyistä järjestelyeristä neuvottelevat ainoastaan JUKO, JAU ja työnantajaosapuoli.

Painostustoimet purivat

On täysin selvää, että sovittun kaltaista palkkaohjelmaa ei olisi saatu aikaan ilman kunta- ja hyvinvointialuesektorin jäsenkunnan aktiivisuutta ja onnistuneita lakkoja sekä ylityö- ja vuoronvaihtokieltoa. ■



Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Kiitos neuvottelijoille!

Kuntaneuvotteluissa tehtiin hyvää yhteistyötä neuvottelujärjestömmme JUKOn sekä JHL:n ja Jytyn muodostaman JAU:n kesken.



KUVA: PEKKA ROUSI

JUKOn neuvottelijat olivat puheenjohtaja **Olli Luukkainen**, toiminnanjohtaja **Maria Löfgren**, Lääkäriilintalon neuvottelujohtaja **Laura Lindholm** (Lääkärisopimus), KTK Tekniikan Asiantuntijoiden edunvalvontajohtaja **Jari Järvi** (Tekniset sopimukset) ja JUKOn neuvottelupäällikkö **Jouni Vattulainen** (SOTE-sopimus). ■

Kuvassa johtajat (oik.) **Olli Luukkainen** ja **Maria Löfgren** (JUKO), **Jonna Voima** (Jyty) ja **Päivi Niemi-Laine** (JHL) kevään ensimmäisen Palkkapäivämielenilmauksen (5.4.) tuiskussa juontaja **Ina Mikkolan** haastateltavana.

KVTES 2022–2025 sopimuksen palkankorotukset ja palkkaohjelma 2023–2027

Pvm	Korotus, %	Korotusmuoto
2022		
1.6.	2,0	Yleiskorotus, enintään 2.300 €/kk ansaitsevilla 46 €
1.10.	0,5	Keskitetty järjestelyerä, yleiskorotuserälauta
2023		
1.6.	1,5	Yleiskorotus, verrokkialojen kustannusvaikutuserälauta
1.6.	0,4	Paikallinen järjestelyerä, työnantajaperälauta
1.6.	1,2	Palkkaohjelma: Paikallinen järjestelyerä, työnantajaperälauta
2024		
1.2.	0,4	Palkkaohjelma: Keskitetty järjestelyerä, työnantajaperälauta
1.6.	1,5	Yleiskorotus, verrokkialojen kustannusvaikutuserälauta
1.6.	0,4	Paikallinen järjestelyerä, työnantajaperälauta
1.6.	0,6	Palkkaohjelma: Paikallinen järjestelyerä, työnantajaperälauta
2025		
30.4.		Sopimuskausi päättyy 30.4.2025
1.6.	0,8	Palkkaohjelma: Paikallinen järjestelyerä, työnantajaperälauta
2026		
avoin	0,8	Palkkaohjelma: Paikallinen järjestelyerä, työnantajaperälauta
2027		
avoin	1,2	Palkkaohjelma: Paikallinen järjestelyerä, työnantajaperälauta

Mitä termit tarkoittavat uudessa kuntasopimuksessa?

Yleiskorotus = Maksetaan kaikille sopimuksen piirissä oleville joko euro- tai prosenttikorotuksena. Yleiskorotus 1.6.2022 on pienipalkkaisimmat huomioon ottava eli ns. "sekalinjainen": osa saa euromääräisen korotuksen ja osa prosenttikorotuksen. Taite on 2 300 euron kuukausipalkassa, jonka alle ansaitsevat saavat euromääräisen 46 euron korotuksen ja enemmän kuin 2 300 e/kk ansaitsevat saavat 2 prosentin palkankorotuksen.

Palkkaohjelma = Virka- ja työehtosopimus kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämisohjelmasta 2023–2027. Palkankorotukset yhteensä 5 %. Kehittämisohjelman tavoitteena on parantaa kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saataavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Tarkoituksena on uudistaa palkkausjärjestelmiä siten, että työssä tarvittava osaaminen ja vastuu sekä yksilön palkitseminen hyvistä työsuorituksista toteutuvat nykyistä paremmin. Myös muu yksilö- ja ryhmäkohtainen palkitseminen ja suoritepalkkausjärjestelmät ovat kehittämisen kohteina.

Paikallinen järjestelyerä = Sopimukseen sisältyvä palkankorotuserä, jonka kohdentamisesta neuvotel-

laan erikseen. Neuvottelut käydään paikallisella tasolla. Neuvotteluissa ovat mukana JUKO, JAU ja KT.

Keskitetty järjestelyerä = Sopimukseen sisältyvä palkankorotuserä, jonka kohdentamisesta neuvotellaan erikseen. Neuvottelut käydään keskustasolla. Neuvotteluissa ovat mukana JUKO, JAU ja KT.

Yleiskorotuserälauta = Jos neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, maksetaan yleiskorotuksena.

Työnantajaperälauta = Jos neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää.

Verrokkialojen kustannusvaikutuserälauta = Mikäli verrokkialojen kustannusvaikutus ylittää korotusten yhteismäärän 1,9 prosenttia, ylimenevästä osuudesta lisätään 70 prosenttia yleiskorotukseen ja 30 prosenttia paikalliseen erään. Kustannusvaikutuserimielisyydet viedään välityslautakuntaan. Verrokkityöehtosopimukset: Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Kemian perusteollisuuden työehtosopimus, Auto- ja kuljetusalan työehtosopimus.

JUKO ja JAU neuvottelivat SOTE-sopimuksen

Kunta-alan uusi sopimuskokonaisuus koskee kaikkia JUKOn neuvottelemia kunta-alan sopimuksia eli myös Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimusta eli SOTE-sopimusta.

Uudet kuntasektorin sopimukset on solmittu vihdoin pitkällisen väännön ja useiden lakkojen jälkeen. Lopulta sopimukset solmittiin ilman Sote ry:tä, eli sopijaosapuolina ovat Hyvinvointi- ja kunta-työnantajat KT, meidän oma JUKOmme sekä JAU (JHL ja Jyty).

Sopimuskokonaisuus koskee kaikkia JUKOn neuvottelemia kunta-alan sopimuksia eli myös Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimusta eli SOTE-sopimusta.

JUKOn osalta sopimuskokonaisuudessa ovat mukana kaikki akavalaiset hoitajaliitot ja sosiaalialan ammattilaisien liitot.

Sote ry jäi sopimusten ulkopuolelle, mitä se tarkoittaa?

Se, että Sote ry on sopimusten ulkopuolella, tarkoittaa käytännössä sitä, että Sote ry:n muodostavat Super ja Tehy jatkavat omia neuvotteluitaan ilman työrauhan velvoitetta. Sote ry on ilmoittanut alkavansa valmistella joukkoihtisanoutumista, ellei heitä tyydyttävään neuvottelutulokseen päästä ennen vuoden vaihdetta.

Koska työnantajalla on kuitenkin velvollisuus kohdella samaa tai samankaltaista työtä tekeviä yhdenvertaisesti, saavat myös Sote ry:n liittojen jäsenet vähintäänkin samat yleiskorotukset kuin muutkin. Eli Sote ry:n liitto-

jen jäseniä kohdellaan samoin kuin vaikkapa liittoihin kuulumattomia järjestäytymättömiä jäseniä, jotka saavat samat korotukset kuin muutkin.

Osa sopimuskauden palkankorotuksista jaetaan ns. paikallisena eränä, ja myös palkkaohjelman korotukset ovat paikallisesti jaettavia. Sote ry:n luottamusmiehet eivät ole näissä neuvotteluissa mukana, mutta osa paikallisista eristä voi koskea myös heitä. Jos vaikkapa JUKOn hoitajaliitot neuvottelevat ja saavat palkankorotuksia paikallisista eristä itselleen, ei samaa tai samankaltaista työtä tekeviä Tehyn tai Superin jäseniä voi jättää korotusten ulkopuolelle.

Jos kävisi niin, että omissa neuvotteluissaan Sote ry saisi nyt tehtyjä sopimuksia suuremmat palkankorotukset, on sovittu ns. turvalausekkeesta, joka takaa samansuuruiset korotukset myös muille sote-alalla työskenteleville.

Palkkaohjelma tulee, mitä se tarkoittaa?

Nyt tehtyyn sopimukseen sisältyy myös JUKOn tärkein neuvottelutavoite eli palkkaohjelma. Se ulottuu vuosille 2023–2027, eli se on pidempi kuin nyt tehty sopimus.

Palkkaohjelman yhteensä viiden prosentin korotukset eivät kuitenkaan tule automaattisesti kaikille yleiskorotuksina, vaan nekin jaetaan suurimmaksi osaksi ●●●



KUVA: ISTOCK

- paikallisina erinä; 4,6 prosentin osalta kohdennuksesta neuvotellaan paikallisesti ja 0,4 prosentin osalta keskustasolla.

Paikallisen sopimisen tavoitteena on edistää muun muassa työvoiman saatavuutta nostamalla tehtäväkohtaisia palkkoja ja henkilökohtaisia lisiä. Sotealalla työvoiman saatavuudessa on haasteita paitsi hoitajien myös monien jukolaisten ammattiryhmien osalta, ja näihin voidaan yrittää palkkauksella vaikuttaa. Korkeasti koulutettujen asiantuntijoiden kohdalla on usein myös selkeä palkkaero yksityisen sektorin hyväksi, ja myös tällaisiin asioihin on tarkoitus käyttää palkkaohjelmaraahaa.

Kokonaisuutena voidaan sanoa, että sote-sektorin palkkauksen kehittyminen näyttää tulevina vuosina varsin valoisalta, vaikkakaan ei täysin vaivattomalta.

Luottamusmiehillä on edessään tärkeitä ja vaikuttavia neuvotteluja. Jos siis haluat tukea myös kollektiivisesti jukolaisten pärjäämistä paikallisten erien jaossa, niin kannattaa ryhtyä luottamusmieheksi! Lisätietoja saat omasta liitostasi.

Palkkaus- ja työaikatyöryhmä jatkavat

SOTE-sopimuksesta on sovittu, että sopimuskaudella jatkavat pysyvä SOTE-ryhmä ja sen lisäksi palkkaus- ja työaikaryhmät.

Palkkausryhmän tehtävänä on neuvotella SOTE-sopimukseen viisi palkkahinnoitteluliitettä. Tämä tarkoittaa mm. nykyisten palkkahinnoittelukohtien uudelleenarviointia ja tarvittaessa nykyisten hinnoittelukohtien jakamista toisiin kokonaisuuksiin. Ryhmiä voidaan tarvittaessa siirtää hinnoitteluun ja toisaalta hinnoittelun

ulkopuolelle. Palkkaustyöryhmä neuvottelee myös uudesta palkkausjärjestelmästä, jolla on tarkoitus korvata nykyinen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä.

Työaikatyöryhmän tehtävänä on jatkaa työaikajärjestelmien ja -määräyksien kehittämistä sosiaali- ja terveysalan toimintojen ja palvelujen sekä henkilöstön terveyttä, työhyvinvointia ja tuloksellisuutta tukeviksi. Työryhmän toimeksiantona on lisäksi selvittää ja neuvotella hyvinvointialueiden työhön liittyvään matkustamiseen, uusien työntekotapojen ja esimerkiksi usean työpisteen aiheuttamia muutostarpeita määräyksiin. Liitot toivovat työryhmästä ratkaisua myös joustavan ruokailun järjestämiseen kaikissa työaikamuodoissa työaikaa pidentämättä, mitä tavoitetta ei saatu nyt solmittuun sopimukseen.

Lakot purivat – kiitos teille!

On ilman muuta selvää, että näin hyviä sopimuksia emme olisi saaneet ilman voimannäyttöä ja -käyttöä, eli lakkoja. Lakot ja ylityö- ja vuoronvaihtokierto purivat, ja työnantaja taipui sekä palkkaohjelmaan että muihin meille tärkeisiin tavoitteisiin.

Suuri kiitos kaikille jäsenille kentällä työtaistelutoimiin osallistumisesta, ilman teitä tämä ei olisi onnistunut! ■



Katja Vähäkangas
Järjestökoordinaattori
Psykologiliitto



Rentouttavaa kesää Kuntatiimin lukijoille!

Toivottaa: Kuntatiimin väki

Askel kohti yhtä omaa sopimusta?

Teknistä henkilöstöä koskeva sopimuskiista taustoitti kevään sopimusneuvotteluja.

Uusi Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) on voimassa 1.5.2022–30.4.2025. Sopimuksen voimassaolo jatkuu 30.4.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanota kuutta viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

Palkankorotuksista sovittiin sopimuskauden ajalle vastaavasti kuin KVTESSin osalta oli sovittu. TS-osapuolet eivät tällä kertaa varanneet järjestelyvaroista eriä suoraan henkilökohtaisiin lisiin vaikean neuvottelutilanteen vuoksi, vaan tämä jätettiin paikallisesti päätettäväksi.

Yhteenvetona TS-neuvottelut sujuivat osapuolten välillä hyvässä hengessä, vaikka lähtötilanne oli erittäin haastava. Taustalla kummitteli työnantajapuolen tahtotila saada TS-sopimus osaksi KVTESSiä. Tämä näkyi väistämättä haluttomuutena avata TS- ja TTES-sopimuksia ja tarkastella niiden valossa mahdollista täysin uutta teknisen alan sopimusta.

Tässä teknisen sopimuksen uusimisneuvottelussa työntekijäpuoli onnistui lopulta loistavasti. Se sai TS:n osalta ensimmäisen kerran kirjatuksi tahtotilan, että työryhmässä pohditaan myös KVTESSin teknisten teh-

tävien siirtoa osaksi uutta, yhtä teknistä henkilöstöä koskevaa virka- ja työehtosopimusta. Uskon itse vakaasti, että tässä osapuolet onnistuvat tulevien vuosien aikana, vaikka haasteita varmasti riittää.

Pienenä miinuksena on mainittava, että hyvinvointialueille siirtyvän henkilöstön osalta TS-sopimus näillä näkymin lakkautetaan seuraavalla sopimuskierröksellä. Siirtyvän henkilöstön palkkaetuihin tällä ei kuitenkaan tule olemaan suurta vaikutusta.

Tärkeintä on, että saimme nyt positiivista uskoa siihen, että teknisen henkilöstön erityisasema huomioidaan myös tulevaisuudessa muun muassa oman sopimuksen olemassaololla.

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



Tapani Laurikainen
Työelämäasiantuntija, VT
Tekniikan akateemiset TEK ry

Työaikaan ei juuri muutoksia

JUKOn tavoite joutuisasta ruokailusta jäi tällä sopimuskierröksellä saavuttamatta. Työaika, vuosilomia ja poissaoloja koskevat muutokset uuteen sopimukseen olivat lähinnä teknisiä.

Kunta- ja hyvinvointialuesektorin uuden sopimuskauden painopiste on avain selkeästi palkantarkistuksissa ja palkkaohjelmassa. Niin sanotuissa tekstikysymyksissä muutokset nykyisiin sopimuksiin verrattuna jäivät sen sijaan vähäisiksi. Poikkeuksena tästä on toki perhevapaaudistus, jonka sisällöstä kerrotaan tarkemmin toisaalla tässä Kuntatiimissä.

Työajan osalta JUKOn yhtenä keskeisenä tavoitteena oli joutuisan ruokailun mahdollistaminen kaikissa työaikamuodoissa. Nykyisin tämä mahdollisuus on olemassa ainoastaan jaksotyössä.

Tyydyttävää ratkaisua ei tältä osin kuitenkaan vielä saatu, joten ruokatauon osalta jatketaan voimassa olevilla sopimuskirjauksilla. Peruslähtökohtana on työaikalain mukaisesti se, että ruokatauko ei ole työaika ja sen kuluessa työntekijällä on oikeus poistua työpaikalta. Jou-

tuisa työaikaan sisältyvä ruokailu koskee täten edelleen vain jaksotyötä.

Työaikaan, vuosilomiin ja poissaoloihin tehdyt tekstimuutokset ovat lähinnä teknisiä. Esimerkiksi sairausloman sijasta käytetään jatkossa termiä sairauspoissaolo.

Laajempi sopimustekstien kehittäminen tulee kolmivuotisen sopimuskauden aikana tapahtumaan erilaisissa keskustason työryhmissä. Niiden tulokset tulevat realisoitumaan aikaisintaan seuraavalla sopimuskaudella vuodesta 2025 alkaen. ■



Petri Toiviainen
neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Uudistuneet perhevapaat kunta-alojen työehtosopimukseen

Kunta-alalla oli yhteinen tahto viedä perhevapaaudistus osaksi työehtosopimuksia. Toisen vanhemman palkallinen perhevapaa piteni 32 päivään. Myös terminologia modernisoitui.

Perhevapaat uudistuvat elokuussa 2022. Uudistuksen tavoitteena on jakaa vanhempainvapaita ja hoitovastuuta nykyistä tasaisemmin molempien vanhempien kesken. Tavoitteena on myös lisätä erilaisten perhemuotojen tasa-arvoista kohtelua vanhempainpäivärahaajärjestelmässä.

Muutoksilla pyritään lisäämään järjestelmän joustavuutta ja huomioimaan perheiden erilaiset tarpeet. Perhevapaaudistuksen odotetaan lisäävän lasten ja perheiden hyvinvointia.

Vanhempainvapaiden nimet ja määrät muuttuivat lainsäädännössä

Vanhempainpäivärahoja ovat jatkossa raskausraha ja vanhempainraha. Erityisäitiysrahan uusi nimi on erityisraskausraha. Uudet perhevapaat koskevat perheitä, joissa lapsen laskettu aika on 4.9.2022 tai sen jälkeen.

Jatkossa vanhempainrahapäiviä on käytettävissä yhteensä 320 arkipäivää per lapsi. Jos lapsella on kaksi vanhempaa, jakautuvat vapaat tasan vanhempien kesken, eli molemmilla on käytettävissään 160 arkipäivää. Omasa kiintiöstään vanhempi voi luovuttaa enintään 63 arkipäivää. Ne voi luovuttaa lapsen toiselle vanhemmalle, vanhemman puolisolle, joka ei ole lapsen vanhempi sekä lapsen toisen vanhemman puolisolle tai lapsen muulle huoltajalle. Luovutettavat päivät on myös mahdollista jakaa useamman henkilön kesken. Tämä lisää monimuotoisten perheiden mahdollisuuksia vanhemmuuden jakamiseen.

Raskaana olevalla on 40 raskausrahapäivää ennen vanhempainrahakautta. Raskausrahakausi voi alkaa aikaisintaan 30 arkipäivää ennen laskettua synnytyisaikaa ja se on pidettävä yhdenjaksoisena. Aiemmin äitiysvapaan on voinut aloittaa varhennettuna jo 50 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Raskausrahakausi on aloitettava viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Nykysääntelyn mukainen äitiysvapaa on tullut aloittaa viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa.

Vanhempainrahaa voi käyttää haluaminaan ajankohdina siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta tai adoptiolapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta. Vanhemmille voidaan maksaa vanhempainpäivärahaa samasta lapsesta yhtä aikaa enintään 18 arkipäivän ajalta. Vanhempainrahaoikeus määräytyy yleensä samoin perustein riippumatta perhemuodosta. Yksinhuoltaja saa kaikki vanhempainpäivät käyttöönsä.



Uudistuksessa joustavuus lisääntyy huomattavasti. Työsuhteessa olevilla tulee olemaan oikeus pitää vanhempainvapaata jopa neljässä vähintään 12 arkipäivän jaksossa lasta kohden. Myös osittainen vanhempainraha ja -vapaa tulee tuomaan joustoa työn ja perhevapaan yhteensovittamiseen. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä vapaan sopimisesta tai antamisesta vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Kunta-alalla tahto perhevapaiden uudistamiseen

Työntekijän oikeus perhevapaisiin perustuu työsopimuslakiin. Työsopimuslain mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa perhevapaiden ajalta palkkaa. Esimerkiksi Kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) on kuitenkin ollut jo vanhastaan sovittuna, että äideille ja isille maksetaan perhevapaiden ajalta palkkaa. Helmikuussa 2022 päättyneen sopimuksen mukaan äidillä on ollut oikeus saada täyttää palkkaa 72:lta ensimmäiseltä perhevapaan arkipäivältä ja isällä 12:lta ensimmäiseltä arkipäivältä.

Kevään 2022 työehtosopimusneuvottelujen tavoitteeksi asetettiin, että perhevapaaudistus viedään myös kunta-alan työehtosopimukseen. Tavoitteena oli, että jatkossa työehtosopimuksissa tunnustetaan erilaiset perhemuodot. Niin ikään työehtosopimuksen sisältämä ajatus, että äiti käyttää suurimman osan perhevapaista haluttiin muuttaa. Lähtökohtana oli, että tulevat perhevapaat koskevat työehtosopimuksen määräykset edistävät tasa-arvoa, joustavuutta ja erilaisten perherakenteiden huomioimista sekä helpottavat perheen ja työn yhteensovittamista. Ehdottoman tärkeänä pidet-

- tiin, että raskaana olevan oikeus palkalliseen raskausvapaaseen säilyy.

Päätyneessä kuntien yleisessä työehtosopimuksessa oli sovittu sopimuskauden aikana toimivasta perhevapaamääräyksiä arvioivasta työryhmästä. Sen toimeksiantona oli arvioida KVTES:n perhevapaita koskevat määräykset. Työryhmän tehtävä oli myös seurata hallituksen perhevapaauudistuksesta tulevia muutostarpeita kunta-alan määräyksiin.

Jo perhevapaamääräyksiä arvioivan työryhmän työskentelyn aikana kävi selväksi, että myös työnantaja KT kannattaa perhevapaauudistuksen tavoitteita ja haluaa viedä ne työehtosopimukseen.

Vanhemman oikeus palkalliseen perhevapaaseen laajeni

Perhevapaita koskevat tavoitteet saavutettiin uudessa kuntasopimuksessa erinomaisesti. Palkallinen vapaa laajeni ja terminologia muuttui tavoitteiden mukaisesti.

Kunta-alan työehtosopimuksissa ei enää puhuta äideistä, isistä ja adoptiovanhemmista. Vanhemman sukupuolella ei ole myöskään merkitystä, vaan oikeus palkallisiin vapaisiin perustuu huoltajuuteen. Jatkossa raskaana olevalla on oikeus palkalliseen raskausvapaaseen ja vanhemmilla on oikeus palkalliseen vanhempainvapaaseen edellytysten täyttyessä.

Raskaana olevalle maksetaan raskausrahakauden alusta lukien palkkaa 40 arkipäivän ajalta. Vanhemmille maksetaan palkkaa vanhempainvapaan 32 ensimmäiseltä päivältä. Näin synnyttäneen vanhemman palkallisten perhevapaiden pituus on jatkossa 72 päivää ja toisen vanhemman palkallisten vapaiden pituus on 32 päivää.

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuuden edel-

lytyksenä on, että työntekijällä on oikeus sairausvakuutuslain mukaisiin raskausrahaan ja vanhempainrahaan sekä se, että työntekijän työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kaksi kuukautta välittömästi ennen raskaus- tai vanhempainvapaan alkamista. Kuten aiemminkin, perhevapaiden pitämisestä tulee ilmoittaa kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Vanhempainvapaa on palkallinen vain siltä osin kuin työntekijä/viranhaltija pitää palkallisen vanhempainvapaan yhtäjaksoisesti. Vanhempainvapaa tulisi myös pitää välittömästi raskausvapaan jälkeen, jotta se olisi palkallinen. Muulla kuin synnyttävällä vanhemmalla on kuitenkin mahdollisuus pitää yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata lapsen syntymän yhteydessä yhdenjaksoisesti ja loput palkallisesta vanhempainvapaasta myöhemmin yhdenjaksoisesti.

Erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta sekä tilapäiseltä hoitovapaalta ja poissaolosta pakottavista perhesyistä kertyy vuosilomaa eli kyseiset perhevaapaat ovat työssäolon veroista aikaa.

Uusia määräyksiä noudatetaan, jos lapsen laskettu synnytyisaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on 31.7.2022 tai sen jälkeen.

Jos lapsen laskettu synnytyisaika on ennen 4.9.2022 tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on ennen 31.7.2022 tai jos lapsi syntyy ja oikeus vanhempainpäivärahaan alkaa ennen 1.8.2022, sovelletaan aikaisempia määräyksiä. ■



Anna Zibellini
työmarkkinalakimies
Akavan Erityisalat

Omaishoitovapaa on palkaton

EU:n tasapainodirektiivi toi työntekijälle oikeuden vuosittaiseen omaishoitovapaaseen. Jatkossa työntekijällä on oikeus saada kalenterivuoden aikana enintään viisi kalenteripäivää omaishoitovapaata.

Vapaata voi saada henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle. Vapaa edellyttää, että läheinen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vamman vuoksi. Vapaata voi saada myös mainitun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi.

Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- tai avopuolisoa tai työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa henkilöä. Muu samassa



KUVA:ISTOCK

taloudessa perheenomaisissa olosuhteissa asuva läheinen voi olla esimerkiksi puolison lapsi.

Omaishoitovapaan käyttämisestä ja sen kestosta on ilmoitettava työnantajalle. Työnantajan pyynnöstä on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta, mikä tarkoittaa käytännössä työntekijän vapaamuotoista selvitystä. Omaista koskevan lääkärinlausunnon toimitaminen työnantajalle on mahdollista vain omaisen nimenomaisen suostumuksen perusteella.

Omaishoitovapaa on palkaton. Omaishoitovapaa voidaan pitää useammassa jaksossa kokonaisina työpäivinä tai sopia pidettäväksi osapäivinä. Omaishoitovapaa on työssäolon veroista aikaa, joten sen ajalta kertyy vuosilomaa. ■

Anna Zibellini



KUVA:ISTOCK

Luottamusmiehille laajempaa vastuuta ja turvaa

Luottamusmiesten ajankäytön mahdollisuutta ja korvauksia parannettiin uudessa kuntasopimuksessa. Myös hyvinvointialueille tulee paikallinen luottamusmiessopimus.

Luottamusmiestä koskeviin uuden kuntasopimuksen sopimuspykäliin ja soveltamisohjeisiin tehtiin joitakin tekstitarkistuksia.

Hyvinvointialueiden perustaminen ja muut lisääntyneet vastuut on kirjattu näkyvämmiin.

Aikaisemmat tekstiosuudet, joilla haluttiin korostaa pääluottamusmiehen ajankäyttöä luottamustehtävään ja sen vaikutusta varsinaisen työtehtävän edellyttämän osaamisen ylläpitämiseen, koskevat jatkossa myös luottamusmiestä.

Ajankäytön muutoksilla haluttiin varmistaa pääluottamusmiehen tai vastaavassa asemassa olevan luotta-

musmiehen mahdollisuudet hoitaa riittävän tehokkaasti luottamustehtäväänsä. Luottamustehtävän hoitamiseen on oikeus käyttää kiinteästi vähintään yksi työpäivä viikossa 105 edustettavaa kohti, kun aikaisemmin edustettavia tuli olla 120. Tämä tilapäinen vapautus työtehtävistä tarkennettiin koskemaan mm. kuntasektorin, hyvinvointialueiden ja palkkausjärjestelmän muutoksia koskevaa työtä ja niihin liittyviä valmistelevia työryhmiä. Tarkennettu kiinteä tilapäinen mitoitus on voimassa sopimuskauden loppuun.

Luottamusmiehen toimintaedellytyksien turvaamiseksi tehtiin selkeä kirjaus. Luottamusmiehelle on ●●●

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on edistää

- virka- ja työehtosopimusten noudattamista
- työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä
- työrauhan ylläpitämistä.

Tarkoituksena on lisäksi edistää ja kehittää paikallista sopimista sekä tuloksellisuutta ja työelämän laatua.

- osoitettava työtilat, lukittava säilytystila, tarvittavat toimistovälineet ja -kalusteet sekä tietoliikennevälineet (tietokone, internet-yhteys ja puhelin).

Luottamusmiesten palkkioita korotettiin vähintään 2,5 prosenttia. Uudet edustettavien määrän mukaiset palkkiot ovat oheisessa taulukossa.

Hyvinvointialueiden luottamusmiesjärjestelmän sopimisesta tehtiin oma virka- ja työehtosopimus, joka on pääsopimukseen liitännäinen asia. Sen mukaan paikallinen sopimus solmitaan joka hyvinvointialueelle ja hyvinvointiyhtymään (vrt. KVTES VII luvun 13 §). Paikallinen sopimus on solmittava viimeistään 31.1.2023 mennessä.

Sen mukaisesti pääsopijajärjestö asettaa hyvinvointialueelle pääluottamusmiehiä ja luottamusmiehiä solmittavan paikallisen sopimuksen mukaisesti. Mikäli

paikallista sopimusta ei määräaikaan mennessä synny, pääsopijajärjestö saa asettaa hyvinvointialueelle yhden pääluottamusmiehen. Lisäksi noudatetaan kunta-alalle vuonna 2014 sovittua ns. Lonka-sopimusta. ■

Luottamusmieskorvaus

Edustettavien lukumäärä	Korvaus €/kk 1.4.2021 lukien	Korvaus €/kk 1.6.2022 lukien
5 – 79	77	79
80 – 159	96	99
160 – 249	114	117
250 – 339	152	156
340 – 449	198	203
450 – 699	232	238
700 –	266	273

Kommentti

Luottamusmiehen rooli korostuu muutostilanteissa

Kunnissa ja hyvinvointialueilla on edessään kolmi- vuotinen sopimuskausi, jonka aikana toteutetaan monia massiivisia muutoksia. Murrosten yhteydessä on pidettävä huolta työntekijöiden hyvinvoinnista ja jaksamisesta, johon hyvällä työilmapiirillä on suuri vaikutus. Luottamusmiesten rooli muutoksissa on aivan keskeinen.

Esimerkiksi työllisyyspalvelujen siirto kunnille joulukuussa 2024 edellyttää, että valtion palveluksesta siirtyvä henkilöstö saa luottamusmiesten täyden ja oikea-aikaisen tuen.

Kuntien kannattaa säilyttää se työllisyyden hoidon osaaminen, joka tulee asiantuntevan henkilöstön mukana valtiolta. Henkilöstö siirtyykin liikkeenluovutuksen ehdoin. On hyvä, että JUKO on jo tehnyt päätöksen pidentää kunnan luottamusmiesten toimikausia muutoksen toiselle puolelle. Vaihtoja henkilöstön edustajien joukossa voi kuitenkin tapahtua ja turvapeiton pitää olla kattava kaikissa muutostilanteissa.

Uusi sopimus tarkoittaa luottamusmiesten vastuuta monella tavalla. Kaikki muutokset eivät näy sopimuspykälissä. Työnantajalla on esimerkiksi pyrkimys palkita henkilöstöä yhä enemmän osaamisesta ja vastuusta. Tällöin on tärkeää, että palkitsemista tukevat järjestelmät ovat yhdenvertaisia ja oikeudenmukaisia. Näissä valmistelutöissä henkilöstön edustajilla on oma tehtävänsä.

Palkkaohjelman toteuttaminen takaa hieman rahoitusta rakenteellisiin muutoksiin yhdessä vuosittaisten järjestelyerien kanssa. Näiden erien jakamisperiaatteista on keskusteltava etukäteen ja tässäkin luottamusmiehellä on iso roolinsa. ■



Harri Westerlund
erityisasiantuntija
Tradenomiliitto TRAL



KUVA:ISTOCK