

# kuntatiimi

Jäsentiedote 3 | 2022 lokakuu

KUVA: ISTOCK

**Hyvinvointi-  
alueelle vanhana  
työntekijänä** Sivu 8

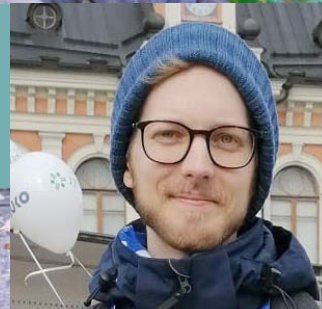


**Rauha  
kuntasektorilla** Sivu 2



**Tärkeät  
luottamusmie-  
vaalit** Sivu 6

**Kiitos  
lakkoaktiiveille!**  
Sivu 13





## Rauha kuntasektorilla!

**R**auha maassa ja ihmisillä hyvä tahto. Kuntasektorin pitkittynyt neuvottelukierros saatiin päätökseen, kun työnantaja KT ja Sote ry hyväksyivät sovintoehdotuksen työkiistassaan. Sote ry:n jäsenliitot Tehy ja SuPer ovat uhonneet tavoitteillaan ja pakotteillaan pitkään. Painostustoimiin liitoilla ei kuitenkaan ollut halua tai kykyä.

Kuinka palataan työntekijäjärjestöjen yhteistyöhön ja luottamuksellisiin suhteisiin työnantajan kanssa. Meidän neuvottelujärjestöllämme JUKOlla ei ole hävettävää. Päinvastoin. Viime kevään lakot toteutettiin tyylikkäästi ja niillä oli vaikutusta. Ilman lakkoja ei olisi saatu hyväntahtoisia palkankorotuksia eikä etenkään palkkaohjelmaa.

Sote ry:n asenne ja asema on toisenlainen. KT:n ja Sote ry:n saavuttaman tuloksen sisällöstä käytiin heti tuoreeltaan kiistelyä sen sisällöstä. Oliko se palkkaohjelma sote-ammateille vai lain vaatiman palkkojen yhteensovittamisen aikataulutusta? No, vaikka rahaa olisi työnantajien joka tapauksessa tullut käyttää palkkojen yhteensovittamiseen (=sama palkkataso samassa työssä, kun ollaan yhdellä työnantajalla), sovintoesitys toi tervetulleen aikataulutuksen ja korjauserät toimenpiteelle.

KT:n ja Sote ry:n sovintoesitykseen liittyi myös muutamia lisäyksiä kesällä solmittuun SOTE-sopimukseen. Joutuisan ruokailun laajentaminen yleistyöaikaan on työntekijöille etu. Tämä oli myös meidän SOTE-sopimuksen piirissä oleville jäsenillemme hyvä uudistus. Tavoitteissamme on saada joutuisa ruokailu toimisto- ja yleistyöaikoihin myös kuntasektorille.

### Neuvottelut jatkuvat

Vaikka työehtosopimukset saatiin kuntoon, ei taukoa neuvotteluihin ole näköpiirissä. Hyvinvointialueet aloittavat ensi vuoden alussa 1.1.2023. Kuntasektorin lähes 430 000 työntekijästä lähes puolet siirtyy uudelle työnantajataholle – hyvinvointialueille.

Sosiaali- ja terveysalan ammateissa siirtyminen on selkeää. Sen sijaa hallinnossa ja muissa tukitehtävissä siirtymiselle ei aina ole ollut yhtä selkeää perustetta.

Hyvinvointialueitten sopimusjärjestelmää koskevat neuvottelut ovat myös viivästyneet työriitojen vuoksi. Sosiaali- ja terveysalan ammattaja koskevan SOTE-sopimuksen lisäksi hyvinvointialueille siirtyvät lääkärisopimukset ja sinne muodostetaan hallinnon tehtäville uusi hyvinvointialojen yleinen sopimus HYVTES.



**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

# Sote mukaan kesäkuiseen JUKOn, JAUn ja KT:n sopimukseen

**K**unta- ja hyvinvointialueyönantajat KT ja Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry (Tehy ja Super) pääsivät työriidassaan sopuun 3.10.2022. Järjestöt hyväksyivät valtakunnansovittelijan tekemän sovintoehdotuksen. Näin myös aiotut työtaistelutoimet peruuntuivat.

Sovintoehdotuksen mukaisesti Sote ry hyväksyy työ- ja virkaehtosopimukset, jotka oma neuvottelujärjestömme Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO sekä Julkisen alan unioni (JHL ja Jyty) solmivat työnantaja KT:n kanssa jo kesäkuussa.

Uutta työehtosopimusta ei siis KT:n ja Sote ry:n ratkaisussa sovittu. SOTE-sopimukseen tuli muutamia lisäyksiä. SOTE-sopimuksen palkkojen yhteensovittamista varten varataan 6,0 prosenttia SOTE-sopimuksen palkkasummasta. Tämä on siis kesäkuussa JUKOn ja JAUn sopiman 11,3 prosentin lisäksi.

## Vaikutukset muihin sopimuksiin

Neuvottelujärjestömme JUKO analysoi seuraavaksi, miten KT:n ja Sote ry:n sopimus vaikuttaa muille sopimusaloille kesäkuussa tehtyjen sopimuskirjausten perusteella. Silloin sovittiin ns. turvalausekkeista, jos Sote ry:n ja KT:n kesken sovitaan paremmista työehdoista, niin ne koskevat myös JUKOn ja JAUn jäsenkuntaa.

## Yleiskorotus 0,5 prosenttia 1.10.2022

KVTES- ja SOTE-sopimuksissa oli määrätty tälle vuodelle lokakuun alkuun keskitetysti päätettävä järjestelyerä. Se sovittiin maksettavaksi yleiskorotuksena.

Heijastuvia parannuksia saattavat olla tarkoin rajatulle joukolle maksettava 600 euron kertakorvaus ja SOTE-sopimuksen yleistyöajan joutuisa ruokailumahdollisuus.

Palkkojen yhteensovittamiseen kohdentuva 6,0 prosentin erä käytetään lakisääteisen veloitteen täyttämiseen, joten se ei heijastu muualla. Kunnissa henkilöstö ei siirry uuden työnantajan palvelukseen, eikä siten palkkojen yhteensovittamiselle ole perustetta.

Velvoite palkkojen yhteensovittamisesta koskee hyvinvointialueilla samalla tavalla myös muita sopimusaloja ja niiden työntekijäryhmiä (yleinen sopimus, lääkärisopimus). Näiden alojen palkkojen yhteensovittamisen menettelytavoista ei ole vielä sovittu. ■

**Jaakko Korpisaari**  
neuvottelupäällikkö  
Akavan Erityisalat

## Mitä uutta KT:n ja Sote ry:n sopimus toi?

**Kesäkuussa solmittuun SOTE-sopimukseen** tulivat lisäykset

- palkkauksen yhteensovittamisen, palkkauksen kehittämisen sekä palkkausjärjestelmän käyttöönottoon paikallisesti jaettavat erät yhteensä 6 %
- kertakorvauksesta osalle koronahoitajista
- joutuisan ruokailun laajentamisesta yleistyöaikaan
- rekrytointirajoituksen kiellosta määräajaksi ja
- työryhmien asettamisesta kehittämään työvuoro-suunnittelua ja työhyvinvointia.

Lisäykset koskevat myös kaikkia työntekijöitä ja viranhaltijoita, jotka ovat SOTE-sopimuksen piirissä.

## Palkkauksen yhteensovittaminen, palkkauksen kehittäminen sekä palkkausjärjestelmän käyttöönotto

Hyvinvointialueiden aloittaessa 1.1.2023 uuden työnantajan on rakennettava oma palkkausjärjestelmä ja yhteensovitettava aiemmin eri työnantajilla olleiden työntekijöitten palkat yhdenmukaiseksi. KT on arvioinut palkkojen yhteensovittamisen SOTE-sopimuksessa maksavan noin 6 prosenttia SOTE-sopimuksen palkkasummasta.

Myös palkkausjärjestelmän uudistamisen seurauksena voi työnantajalle syntyä velvoite yhdenmukais-



## Palkkojen yhteensovittaminen = palkkaharmonisointi

Palkkojen yhteensovittaminen eli palkkaharmonisointi on lakisääteinen velvollisuus. Työnantajan on tehtävä se, kun eri kuntatyönantajien palveluksesta siirtyy henkilöstöä saman hyvinvointialueen palvelukseen. Siis usealta työnantajalta siirrytään yhdelle työnantajalle.

Palkkojen yhteensovittamisessa samalla vaativuustasolla olevien palkat nostetaan ko. tasolla korkeimpaan maksettuun palkkaan.

- taa palkkoja, kun joidenkin samaa työtä tekevien palkka alittaa uuden palkkausjärjestelmän mukaisen vähimmäispalkan.

KT:n ja Sote ry:n sopimuksessa palkkojen yhteensovittamisen kustannus jakautuu vuosille 2023–2025 seuraavasti:

- 1,5 prosenttia 1.6.2023
- 2,5 prosenttia 1.10.2024
- 2,0 prosenttia 1.6.2025

Erät kohdennetaan paikallisesti, joten ne eivät kohdenu kaikille samansuuruisina. Ja vaativuustasojen korkeimmat palkat eivät saa palkkojen yhteensovittamisessa palkankorotusta.

## Kertakorvaus osalle koronapotilaita hoitaneista

SOTE-sopimuksen piirissä oleville, rajatuissa toimintayksiköissä koronapotilaiden hoitoon osallistuneille maksetaan 600 euron suuruinen kertakorvaus. Se maksetaan maaliskuun 2023 palkanmaksun yhteydessä.

Kertakorvauksen edellytyksenä on, että palvelussuhde on ollut voimassa vähintään seitsemän päivää ajalla 13.3.–15.6.2020 (valmiuslaki) ja että palvelussuhde on edelleen voimassa 28.2.2023.

Kertakorvaus koskee henkilöstöä erikoissairaanhoidon tietyissä yksiköissä (teho-osastot, teho-osastoihin kytkeytyvät kuvantaminen ja laboratoriotointi, koronavuodeosastot, päivystys ml. synnytysten hoito ja ensihoito), kotihoidon palveluissa, vanhusten tehostetussa palveluasumisessa ja vanhusten pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksiköissä.

## Joutuisa ruokailu työajalla laajeni

Sote ry:n ja KT:n sopimus laajentaa joutuisan ruokailun mahdollisuuden SOTE-sopimuksen yleistyöajan (38 tuntia 15 minuuttia viikossa) piirissä oleville. Muutos tulee voimaan 6.3.2022 lukien.

## Rekrytointirajoitusten kielto määräajaksi

Työnantaja ei saa estää tai rajoittaa työntekijän mahdollisuutta vaihtaa työnantajaa muutoin kuin työehtosopimuksissa säädettyllä tavalla. Määräys on voimassa 1.1.2023–30.4.2025. ■

## Palkankorotustaulukon käsitteet

**Yleiskorotus** = Työehtosopimukseen perustuva korotus, joka maksetaan kaikille sopimuksen piirissä oleville.

**Palkkaohjelma** = Virka- ja työehtosopimus kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämisohjelmasta 2023–2027. Palkankorotukset yhteensä 5 %. Sovitaan pääosin paikallisesti, osa keskitetyksi.

**Paikallinen järjestelyerä** = Sopimukseen sisältyvä palkankorotuserä, jonka kohdentamisesta neuvotellaan paikallisella tasolla.

**Keskitetty järjestelyerä** = Sopimukseen sisältyvä palkankorotuserä, jonka kohdentamisesta neuvotellaan keskuksella.

**Yleiskorotusperälauta** = Jos neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, maksetaan yleiskorotuksena.

**Työnantajaperälauta** = Jos neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää.

**Verrokkialojen kustannusvaikutusperälauta** = Mikäli verrokkialojen palkankorotusten kustannusvaikutus on suurempi kuin 1,9 prosenttia, palkankorotus nousee ylimenevää osuutta vastaavalla määrällä. Verrokkityöehtosopimukset: Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Kemian perusteollisuuden työehtosopimus, Auto- ja kuljetusalan työehtosopimus.

**SOTE-sopimuksen palkkaohjelma** = SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmän kehittäminen ja palkkojen yhteensovittaminen. Hyvinvointialueitten SOTE-sopimuksen palkkauksen yhteensovittamisen, palkkauksen kehittämisen ja/tai palkkausjärjestelmän käyttöönottoon paikallisesti jaettavat erät yhteensä 6 %. Jos neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää.

## Palkankorotukset

### KVTES, SOTE ja TS 2022–2025 -sopimusten palkankorotukset, palkkaohjelma 2023–2027 sekä KT:n ja Sote ry:n sopimat palkankorotukset SOTE-sopimukseen

Pvm	Korotus, % Kunnat	Korotus, % Hyvinvointi- alueet	Korotusmuoto
<b>2022</b>			
1.6.	2,0		Yleiskorotus
1.10.	0,5		Yleiskorotus (Keskitetty järjestelyerä, yleiskorotusperälauta)
<b>2023</b>			
1.6.	1,5	1,5	Yleiskorotus, verrokkialojen kustannusvaikutusperälauta
1.6.	0,4	0,4	Paikallinen järjestelyerä, työnantajaperälauta
1.6.	1,2	1,2	Palkkaohjelma: Paikallinen järjestelyerä, työnantajaperälauta
1.6.		1,5	SOTE-sopimuksen palkkaohjelma, työnantajaperälauta
<b>2024</b>			
1.2.	0,4	0,4	Palkkaohjelma: Keskitetty järjestelyerä, työnantajaperälauta
1.6.	1,5	1,5	Yleiskorotus, verrokkialojen kustannusvaikutusperälauta
1.6.	0,4	0,4	Paikallinen järjestelyerä, työnantajaperälauta
1.6.	0,6	0,6	Palkkaohjelma: Paikallinen järjestelyerä, työnantajaperälauta
1.10.		2,5	SOTE-sopimuksen palkkaohjelma, työnantajaperälauta
<b>2025</b>			
<b>30.4.</b>	<b>Sopimuskausi päättyy 30.4.2025</b>		
1.6.	0,8	0,8	Palkkaohjelma: Paikallinen järjestelyerä, työnantajaperälauta
1.6.		2,0	SOTE-sopimuksen palkkaohjelma, työnantajaperälauta
avoin	x,x?	x,x?	Vuoden 2025 neuvotteluissa sovittava palkantarkistus
<b>2026</b>			
avoin	0,8	0,8	Palkkaohjelma: Paikallinen järjestelyerä, työnantajaperälauta
avoin	x,x?	x,x?	Vuoden 2025 neuvotteluissa sovittava palkantarkistus
<b>2027</b>			
avoin	1,2	1,2	Palkkaohjelma: Paikallinen järjestelyerä, työnantajaperälauta
avoin	x,x?	x,x?	Vuoden 2025 neuvotteluissa sovittava palkantarkistus
Korotukset vähintään	11,3 %	11,3 + 6 %	

#### Taulukon värit:

- = KVTES, Sote ja TS -sopimusten mukaiset palkankorotukset, jotka sovittiin kesäkuussa 2022.
- = Palkkaohjelma 2023–2027, joka sovittiin kesäkuussa 2022.
- = KT:n ja Sote ry:n sopimat korotukset SOTE-sopimukseen, jotka sovittiin lokakuussa 2022.
- = Vuoden 2025 sopimusneuvottelujen perusteella sovittavat palkantarkistukset.



# Asetu ehdolle kevään luottamusmiesvaaleissa

Kuntiin ja hyvinvointialueille tarvitaan uusia luottamusmiehiä ensi vuonna. Lähtisitkö rakentamaan työpaikallasi maailman parasta työelämää?

**P**arantaminen ja kehittäminen lähtee aina työpaikoilta ja silloin sinun paikallistuntemuksesi on tärkeää luottamusmiehen tehtävässä. Lähtisitkö siis ehdokkaaksi kevään luottamusmiesvaaliin?

Alkuun riittää kiinnostus työehtoihin ja -oloihin ja niiden kehittämiseen. Tarvittavat tiedot ja taidot opit hyvin matkan varrella.

Luottamusmies edustaa jäseniä ja tuo heidän näkemyksensä työnantajan kanssa käytäviin keskusteluihin ja neuvotteluihin.

Luottamusmiehen asema perustuu lainsäädäntöön sekä työ- ja virkaehtosopimukseen. Tärkeimpänä tehtävänä on valvoa työ- ja virkaehtosopimusten noudattamista.



KUVA: ISTOCK

## Vaikuttamisen paikka!

Tulevat kuntien ja hyvinvointialueiden luottamusmiehet ovat aitiopaikalla seuraamassa ja vaikuttamassa julkisen sektorin uudelleen järjestelyihin.

Kunnissa ja hyvinvointialueilla on käynnissä suuri murros. Toimintoja järjestellään uudella tavalla, kun hyvinvointialueet aloittavat vuoden vaihteessa. Työ- ja elinkeinopalvelut siirretään kunnille vuoden 2024 lopussa.

Viime sopimuskierroksella kunnille tuli rahaa palkkaohjelmaan. Kehittämisarvoja ohjataan uuden rakenteen mukaisiin palkkausjärjestelmiin.

Luottamusmiehet osallistuvat paikallisiin neuvotteluihin siitä, miten varoja suunnataan. Miten sinun mielestäsi palkkausjärjestelmän pitäisi reagoida hyvin suoritukseen ja vaikuttavaan työhön? Millaisten tekijöiden pitäisi vaikuttaa tehtävän vaativuuteen? Pitäisikö kehityskeskusteluissa jakaa myös suoritukseen perustuvaa palkanosaa kiitosten lisäksi?

## Liitot tukevat ja kouluttavat

Luottamusmieheltä odotetaan uteliaisuutta, avoimuutta ja halukkuutta oppia uutta. Työtä tehdään yhteistyössä muiden luottamusmiesten ja henkilöstön edustajien kanssa. Näitä ovat työsuojeluvaltuutetut ja yhteistoimintaelimen edustajat.

Neuvottelujärjestömme JUKO jäsenliittoinen kouluttaa luottamusmiehet alusta alkaen. Luottamusmiehellä on oikeus sopimuksen mukaiseen palkalliseen vapaaseen silloin, kun hän osallistuu koulutukseemme. Tarjolla on hyvätasoisia peruskursseja ja erilaisia teemoitettuja neuvottelupäiviä sekä aloittaville että kokeneille.

Et jää yksin luottamustehtävässäsi, me liitot olemme aina tukenasi! ■



**Harri Westerlund**  
erityisasiantuntija  
Tradenomit

## Seuraa viestintää!

**J**oulukuun Kuntatiimissä kerrotaan tarkemmin luottamusmiesvaalien järjestämisestä kunnissa ja hyvinvointialueilla. Lokakuussa lähetetään paikallisille toimijoille luottamusmiesvaalin ohjeet. Seuraa myös oman liittosi viestintää! ■

# JUKOn luottamusmiesvaalien aikataulu

## Luottamusmiesvaalit kunnissa

- Vaalit helmi–maaliskuussa 2023
- Luottamusmieskausi alkaa 1.8.2023

## Luottamusmiesvaalit hyvinvointialueilla

Hyvinvointialueille siirtyvien luottamusmiesten asema säilyy siirtymäajan maaliskuun loppuun 2023 saakka.

- Neuvottelut luottamusmiesten määrästä ja -alueista tammikuu 2023
- Vaalit helmi–maaliskuussa 2023
- Luottamusmieskausi alkaa 1.4.2023



KUVA: ISTOCK

## Miksi ihmeessä mies-loppuinen nimike?

Sukupuolittuneen luottamusmies-termin käyttöä kritisoidaan – ja aiheesta. Vielä nyt puhumme luottamusmiesvaaleista, mutta onneksi muutos on tulolla.

**E**distyskaskel saavutettiin kevään työehtoneuvotteluissa. Kuluvalle kunta-alan sopimuskaudella on aloittanut sukupuolineutraaleja nimikkeitä edistävä työryhmä, jonka toimeksiantoon kuuluu myös luottamusmies-nimityksen korvaaminen uudella.

Sukupuolittuneista nimikkeistä luopuminen on tärkeä tasa-arvokysymys. Suosittelemme lukemaan Kotimaisen kielten keskuksen asiantuntijan **Ulla Tillilän** artikkelin ”Asiallinen, selkeä ja ymmärrettävä kieli palvelee myös tasa-arvoa.” (<https://www.kielikello.fi/-/asiallinen-selkeaja-ymmarrettava-kieli-palvelee-myostasa-arvoa>)

- Sukupuoli kuvaamassa työn luonnetta ei ole relevanttia eikä asiallista, Tillilä kirjoittaa.
- Sukupuolineutraalit nimikkeet kantavat tasa-arvoista viestiä ja sopivat maailmaan, jossa sukupuolen moninaisuus on otettu huomioon.

### Sopisiko luottamusedustaja?

Luottamusmies-termin korvaajaksi tarjotaan usein **luottamushenkilöä**. Esimerkiksi kuntasektorilla luottamus-

henkilö viittaa kuitenkin kuntademokratiaan kuuluviin hallintoelimiin ja niissä toimiviin vaaleilla valittuihin kuntalaisten edustajiin.

Luottamusmies-termin korvaajan keksiminen ei siis ole helppo tehtävä. Kyse on lisäksi juridisesta käsitteestä, sillä luottamusmiehen asema perustuu paitsi työ- ja virkaehtosopimukseen myös lainsäädäntöön.

Hyvä vaihtoehto voisi olla **luottamusedustaja**.

### Uusiin sanoihin tottuu

Joskus termimuutoksia vastustavat perustelevat kantansa vakiintuneisuudella. Heitä kieliasiantuntija Tillilä lohduttaa muistuttamalla siitä, että sanasto on kielen nopeimmin muuttuva osa. Uusiin sanoihin tottuu nopeasti. Kuka enää puhuisi esimerkiksi miestyövuosista? ■

**Anna Joutsenniemi**  
viestintäpäällikkö  
Akavan Erityisalat

# Henkilöstö siirtyy hyvinvointialueille liikkeenluovutusperiaatteella

Kuntatiimiä julkaisevien liittojen kuntajäsenistä mittava määrä siirtyy töihin hyvinvointialueille tai hyvinvointiyhtymään vuoden vaihteessa. Siirtyvät jäsenet ovat esimerkiksi psykologeja, geronomeja, suuhygienistejä, tukipalveluissa työskenteleviä sekä pelastustoimen henkilöstöä. Uuden työnantajan palvelukseen siirrytään ns. vanhana työntekijänä.

## Vuodenvaihteen muutokset kiteytetysti

Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen seurauksena viranhaltijoita ja työntekijöitä siirtyy kuntien ja kuntayhtymien palveluksesta uuden työnantajan palvelukseen 1.1.2023 lukien. Uusi työnantaja on yksi 21:stä hyvinvointialueesta tai hyvinvointiyhtymästä.

Henkilöstö siirtyy hyvinvointialueille tai hyvinvointiyhtymään liikkeenluovutusperiaatteella eli ns. vanhoina työntekijöinä säilyttäen siirtymähetkellä voimassa olevat työ- tai virkasuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet.

Siirtyjät seuraavat omia työtehtäviään eli niitä sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen tehtäviä, jotka ovat nyt kuntien ja kuntayhtymien vastuulla, ja joiden toteuttamisesta jatkossa vastaa hyvinvointialue tai hyvinvointiyhtymä.

Uudelle työnantajalle siirtyvät myös kuntien palveluksessa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelutuotantoon liittyvissä tukipalvelutehtävissä työskentelevät henkilöt tiettyjen työtehtäviin liittyvien edellytysten täyttyessä. On osittain tulkinnanvaraista, keitä tukipalveluissa työskenteleviä siirto koskee.

## Mitä tarkoittaa liikkeenluovutusperiaate?

Henkilöstön siirtäminen yhden työnantajan palveluksesta toiselle ei ole itsestäänselvyys eikä käy helposti. Työnantajavaihdostilanteita sääntelee työ- ja virkamiesoikeudessa liikkeenluovutusperiaate.

Liikkeenluovutuksella tarkoitetaan työ sopimuslain mukaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaan työnantajan liikkeenluovutuksella tarkoitetaan kunnan tai kuntayhtymän toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena. Tehtävien ja toiminnan uudelleenjärjestelyihin sovelletaan myös EY:n liikkeenluovutusdirektiiviä.

## Mitä laki sanoo?

Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen tehtävien ja tehtäviä hoitavan henkilöstön siirto kunnista ja





●●● kuntayhtymistä hyvinvointialueelle sekä hyvinvointiyhtymään katsotaan liikkeenluovutukseksi. Tämä on todettu laissa, jossa säädetään sosiaali- ja terveydenhuoltoa ja pelastustoimea koskevasta uudistuksesta.

Liikkeenluovutukseksi saman lainsäädännön nojalla katsotaan myös tukitehtävien ja niitä hoitavan henkilöstön siirrot, jos tehtävää hoitavan henkilön tosiasiallisista tehtävistä vähintään puolet on kunnan sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen tehtäviin liittyviä tukitehtäviä.

Säännös on merkityksellinen siirtyvälle henkilöstölle. Lain tasolla on nyt säädetty, että tehtäviä ja henkilöstöä siirretään hyvinvointialueille ja hyvinvointiyhtymiin liikkeenluovutuksella. Siten kukaan yli 200 000 siirtyvästä työntekijästä ja viranhaltijasta ei voi kyseenalaistaa itse liikeluovutusmenettelyä eikä pyytää oikeusviranomaista tutkimaan asiaa.

Liikkeenluovutuksen yhteydessä viranhaltijalla ja työntekijällä on oikeus irtisanoutua ilman irtisanomisaikaa siten, että palvelussuhde päättyy 1.1.2023. Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevat siirtyvät liikkeenluovutuksessa uuden työnantajan palvelukseen määräaikaisen palvelussuhteensa keston ajaksi. Aikaisemman työnantajan palveluksesta perhevapaille jääneet työntekijät palaavat uuden työnantajan palvelukseen ensisijaisesti aikaisempaan työhön.

Koska niin työntekijöiden kuin viranhaltijoiden siirtäminen hyvinvointialueen palvelukseen edellyttää valituskelpoista päätöstä, on siirtyvällä henkilöllä mahdollisuus tehdä oikaisuvaatimus koskien siirtoa hyvinvointialueelle.

Työsopimussuhteinen ei voi kuitenkaan valittaa siirtoa hallinto-oikeuteen, mutta viranhaltija voi jatkaa valitusprosessia hallinto-oikeuteen ja korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Työsopimussuhteisen osalta prosessin jatkaminen edellyttäisi kanteen nostamista kärjäoikeudessa.

## Mitä siirtyminen vanhana työntekijänä tarkoittaa?

Siirtyminen liikkeenluovutuksella tarkoittaa yksinkertaisuudessaan, että henkilöstö siirtyy niin sanottuina vanhoina työntekijöinä uuden työnantajan palvelukseen ja säilyttää siirtymähetkellä voimassa olevat työ- tai virkasuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet.

**P**ääperiaate on selkeä, mutta tosielämässä palvelusuhteiden siirtoprosessi ja siirtyvän henkilöstön palkkojen, palvelussuhde-ehtojen ja toimintamallien harmonisointiin liittyy isoja haasteita.

Haasteita liittyy jo työnantajaorganisaatioon. Valtaosan kokoisien, uuden työnantajan on ratkottava mittavia osaamis-, tietojärjestelmä- ja muutosjohtamiskysymyksiä. Siirtynyt henkilö voi tietenkin odottaa ja edellyttää, että uusi työnantaja on valmis vastaanottamaan hänet. Tämä tarkoittaa sitä, että 1.1.2023 lukien siirtyjällä tulee olla uuden työnantajan palveluksessa edellytykset täyttää omat työsopimuksen tai virkamääräyksen mukaiset velvollisuutensa. Toisaalta myös työnantajan tulee pystyä täyttämään omat velvoitteensa virheettömästi.



Liikkeenluovutus ei ole sellaisenaan peruste palvelussuhteen ehtojen muuttamiselle. Vanhana työntekijänä siirtyminen tarkoittaa, että työntekijä tai viranhaltija siirtyy säilyttäen vanhat tehtävänsä, vanhan nimikkeensä ja vanhan palkkansa. Tehtävää ei haeta eikä haastatteluja järjestetä.

On kuitenkin mahdollista, että samaan hyvinvointialueeseen siirtyy useampi samaa tehtävää tekevä henkilö, jolloin kaikille ei voida antaa kunnassa tehtyä työtä vastaavaa työtä. Tällaisessa tapauksessa uusi työnantaja tarjoaa toista kunnassa tai kuntayhtymässä tehtyä työtä vastaavaa tehtävää. Tehtävän vastaavuuden kriteerit koskevat ensisijaisesti tehtävän vaativuutta, palkkaa ja työaikaa. Työtehtävät itsessään saattavat poiketa aiemmista.

Siirtyvän henkilöstön täytyy viimeistään nyt huolehtia siitä, että nykyisen tehtävän tehtäväkuvaus, vaativuustaso ja nimike ovat kunnossa ja todella vastaavat nykyistä tehtävää. Näin uusi hyvinvointialueen tarjoama tehtävä saadaan vastaamaan mahdollisimman hyvin nykyistä tehtävää.

On myös mahdollista, että hyvinvointialueelle perustetaan kokonaan uusi tehtävä, jota aiemmin ei ole ollut kunnassa tai kuntayhtymässä. Tällöin tehtävä voidaan täyttää sellaisella siirtyvällä henkilöllä, joka täyttää tehtävän kelpoisuusvaatimukset ja on muuten sopiva tehtävään. Tässä yhteydessä voidaan suorittaa haastatteluja, sillä tehtävän täyttämisen yhteydessä täytyy varmistaa, että hakijoista valitaan ansioitunein.

## Virat perustetaan uudelleen

Toisin kuin viranhaltijoita, virkoja ei voida siirtää vanhasta työnantajalta uudelle. Hyvinvointialueen täytyy perustaa uudet virat, jotka vastaavat kunnissa olleita virkoja, ja siirtää viranhaltijoita näihin uusiin virkoihin. Tällöin siirtyvä viranhaltija ei hae uutta virkaa, vaan saa hyvinvointialueelta automaattisesti nimityspäätöksen. Kunta tai kuntayhtymä antaa päätöksen viranhaltijan viran lakkauttamisesta ja erikseen päätöksen viranhaltijan siirtämisestä. Kaikkien näiden päätösten tulee olla muutoksenhakukelpoiset.



KUVA: ISTOCK

### ●●● Liikkeenluovutus ei ole irtisanomisperuste

Siirtyvää työntekijää ei voida irtisanoa sillä perusteella, että liikkeenluovutuksen yhteydessä hänelle ei löydy täysin vanhaa vastaavaa tehtävää uuden työnantajan palveluksessa. Tällöin siirtyvälle työntekijälle tarjotaan parhaiten sopivaa tehtävää. Liikkeenluovutus ei ole koskaan irtisanomisperuste.

On mahdollista, että jossakin vaiheessa hyvinvointialueella tulee tarve organisoida uudelleen toimintaansa ja purkaa esimerkiksi päällekkäisyyksiä. Tällöin väistämättä kävisi niin, että henkilöstön asemaan, työtehtäviin ja palvelussuhteen ehtoihin kohdistuisi muutoksia. Myös palvelussuhteita saatettaisiin joutua päättämään, mikäli työnantaja ei pystyisi järjestämään muuta työtä tai tehtävää. Hyvinvointialueen olisi aloitettava näissä tapauksissa yhteistoimintaneuvottelut.

### Ketkä talous- ja henkilöstöhallinnon ammattilaiset siirtyvät?

Kuntien palveluksessa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelutuotantoon liittyvissä tukipalvelutehtävissä työskentelevät henkilöt siirtyvät hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien palvelukseen, mikäli henkilön tosiasiallisista työtehtävistä vähintään puolet on kunnan sosiaali- tai terveydenhuollon tai pelastustoimen tukitehtäviä.

Tukipalveluiksi on katsottu kaikki sosiaali- ja terveydenhuollon tai pelastustoimen toimintaa tukevat tehtävät kuten esimerkiksi keskitetty ruokahuolto, siivous, laitehuolto, toimisto- ja hallintopalvelut, palkanlaskenta-, talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut, ICT-palvelut tai kiinteistötoimi, tekniset palvelut sekä laboratoriot ja kuvantamispalvelut.

Hyvinvointialueita koskevien lakien säätämisen yhteydessä on arvioitu, että tällaisissa tehtävissä työskentelee noin tuhat talous- ja henkilöstöhallinnon ammattilaista.

## Nykyinen tehtäväkuvaus ajan tasalle!

Kunta arvioi, onko työntekijän tai viranhaltijan tehtävistään vähintään puolet sosiaali- ja terveydenhuollon tai pelastustoimen palvelujen tukitehtäviä. On mahdollista, että työntekijä on eri mieltä kuin työnantaja siitä, kuuluuko hänen tehtävistään vähintään puolet sosiaali- ja terveydenhuollon tai pelastustoimen palvelujen tukitehtäviin. Tällaisissa tapauksissa täytyy selvittää kunnan kanssa, onko tehtäväkuvaus ollut ajan tasalla ja miten kunta tulkitsee tehtäviä.

Tarpeen vaatiessa tehtäväkuvaus tulee päivittää. Tehtäväkuvaus laaditaan yhteistyössä työnantajan ja asianomaisen viranhaltijan/työntekijän kanssa, mutta sen vahvistaa aina työnantaja. Tehtäväkuvausten päivittäminen saattaa johtaa siihen, että samalla tulee arvioida tehtävän vaativuus uudelleen. Tehtävien vaativuus on työntekijän/viranhaltijan tehtäväkohtaisen palkan määritysmisperuste.

## Uusi työnantaja – uudet luottamusmiehet

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n ja palkansaajajärjestöt – mukana myös oma JUKOmme – ovat sopineet linjaukset hyvinvointialueitten luottamusmiestajon rakentamiseksi.

Hyvinvointialueelle siirtyvien jäsenten joukossa olevat luottamusmiehet säilyttävät luottamusmiestajon maaliskuun 2023 loppuun saakka. Tammikuussa 2023 nämä luottamusmiehet neuvottelevat työnantajan kanssa sopimuksen, jossa määritellään luottamusmiesten määrä, toimialueet ja ajankäyttö. Luottamusmiestajon järjestetään hyvinvointialueilla helmi-maaliskuussa 2023. Hyvinvointialueilla uusien luottamusmiesten toimikausi alkaa 1.4.2023.

Hyvinvointialueen työehtosopimukset ovat SOTE-sopimus, lääkärisopimus ja HYVTES. Kaikissa edellä mainituissa työehtosopimuksissa yhtenä sopijaosapuolena on oma neuvottelujärjestömme Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO. Joten jukolaiset luottamusmiehet edustavat Kuntatiimin julkaisijaliittojen jäseniä jatkossakin.

Kunnissa ja kuntayhtymissä työssä olevat jäsenet eivät jää ilman luottamusmiehiä, vaikka luottamusmiehiä siirtyy hyvinvointialueelle. Kuntiin jää aina JUKOn pääluottamusmies, joka jatkaa henkilöstön edustajana heinäkuuhun 2023 saakka.

Kuntien ja kuntayhtymien uusien luottamusmiesten vaalit järjestetään myös helmi-maaliskuussa 2023. Kunnissa ja kuntayhtymissä toimikausi alkaa 1.8.2023. ■



**Anna Zibellini**  
työmarkkinalakimies  
Akavan Erityisalat



# Kevään lakot onnistuivat

Ilman lakkoja ei kuntasektorille olisi saatu hyvätasoisia palkankorotuksia ja palkkaohjelmaa tuleville vuosille.

**N**yt kun kuntasektorin sopimuskierron voinee katsoa päättyneen kuntatyönantaja KT:n ja Sotery sovun myötä, voi kevään JUKOn ja JAUn lakkoja pitää erittäin onnistuneena. Onnistumisen merkinä ovat se, että lakot pystyttiin toteuttamaan, ne olivat varsin kattavia ja niillä oli vaikutusta.

Ilman lakkoja ei kuntasektorille olisi saatu hyvätasoisia palkankorotuksia ja palkkaohjelmaa tuleville vuosille.

Vaihtoehtona olisi todennäköisesti ollut vientiteollisuuden mukaiset palkankorotukset ilman palkkaohjelmaa. Nyt sovintoratkaisussa palkankorotukset sidottiin vientiteollisuuden sopimukseen, jolloin kuntasopimukseen saatiin takuu palkankorotusten tason pysymisestä.

## Miksi me onnistuimme?

Liitoissa ja neuvottelujärjestössämme JUKOssa on arvioitu kevään lakkojen toteutusta.

Keskustasolla valmistautuminen toteutettiin varsin samalla tavalla kuin aikaisemminkin neuvottelukierroksilla. Päivitettiin säännöt ja ohjeistukset, suunniteltiin lakkomalleja ja koulutettiin sekä liittojen henkilöstöä että paikallisia toimijoita.

Edelliseltä kierrokselta tuttu Sotery:n paine neuvotteluihin näkyi jo syksyllä 2021. Lakkojen todennäköisyyttä pidettiin erittäin suurena joko vientiteollisuuden palkankorotustason saavuttamiseksi tai kuntajärjestöjen keskinäisen nokittelun perusteella.

Keskustasolla järjestäydettiin keskuslakkotoimikunnaksi ja sen alaryhmiin. JUKOn eri liittojen toimijat sitoutuivat yhteiseen työhön. Laadittiin ohjeistusta ja ohjeita kehitettiin saadun palautteen perusteella.

Jo neuvotteluihin valmistauduttaessa JUKOssa päädyttiin tiivistämään työtaistelutoimia muutamalle paikkakunnalle. Näiden joukkoon valittiin eri puolilta Suomea merkittäviä maakuntakeskuksia sekä pääkaupunkiseutu. Lakkopaikkakunnista päästiin myös yksimielisyyteen kumppanimme JAUn (JHL ja Jyty) kanssa.

## Yhteys paikallisiin toimijoihin takkuili osin

JUKOn Howspace-alusta toimi hyvin tiedon välityksessä paikallisten toimijoiden kanssa. Siellä olivat saatavilla paikallisten toimijoitten ohjeet ja se mahdollisti myös keskustelun paikallisen ryhmän välillä.

Jokaisen lakkoajan edellä järjestettiin myös koulutus kulloisillekin lakkopaikkakunnille. Lakkopaikkakunnille nimettiin myös keskustason yhteyshenkilöt, ”kummit” mahdollistamaan henkilökohtaisen tuen.

Suurimmat haasteet meillä keskustasolla tulivat kuitenkin paikallisten toimijoiden tukemisessa. Jo paikallisia lakkoja valmistelevien työtaistelutyöryhmien kokoamisessa oli hankaluutta. Osalla liitoista oli vaikeuksia saada paikallisia jäseniä innostumaan lakkovalmistelutyöstä.



KUVA: PETRI BLOMQUIST

Jyväskylässäkin JUKOn lakkotapahtuma keräsi väkeä.

Ehkä jäsenten usko lakon mahdollisuuteen tai liiton kykyyn suoriutua lakosta olivat vähäiset? Tämä näkyi osin myös jäsenten mobilisoimisessa lakkopäivien tapahtumiin lakkopaikkakunnilla. Liitoilla onkin tärkeä työ lisätä tätä paikallista jäsenyhteyttä ja motivoida jäseniään tärkeään paikalliseen järjestötyöhön.

Lakon jatkuessa myös lakkorajaukset muuttuivat epäselvemmiksi. Tämä aiheutui osaltaan neuvottelujärjestöjen JUKO ja JAU erilaisista linjauksista ja osittain JUKOn liittojen vaatimuksista rajata lakkoja. Sekä jäsenille että paikallisille toimijoille tämä aiheutti kuitenkin epätietoisuutta, vaikka viestintää lakkorajoista tehtiin paljon.

Päälouottamusmiehet olivat myös lakkorajauksien ja työnantajan vaatimusten ristitulella vaativassa paikassa. Paikallisen neuvottelijan on saatava JUKOsta ja liitoilta tarvittava tuki.

## Raha ratkaisee paljon

Se tuli myös kevään lakoissa selväksi, että ilman vahvaa taloutta ei lakkoihin kannata ryhtyä. Raha vaikutti myös siihen, että lakon rajoja ryhdyttiin tiukentamaan. Samoin rahan arveltiin olevan syynä siihen, että Sotery:n syksyn painostustoimet päättyivät ennakoitua aikaisemmin.

Suurin kulu lakoista ovat jäsenille maksettavat lakkoavustukset. Liittojen välillä oli jopa kilpailua lakkoavustusten suuruudesta.

Lakkorajat ja lakkoavustusten suuruus saattoivat jäsenen näkökulmasta vaikuttaa umpimähkäiseltä. Yksittäisen jäsenen kohdalla saattoi tuntua epäoikeudenmukaiselta, kun samalla työpaikalla työkaveri sai enemmän lakkoavustusta kuin itse sai.

Lopputulokseen voi kuitenkin olla tyytyväinen, kun ottaa huomioon, että meillä JUKOssa lakkoja oli tekevässä monta liittoa yhdessä ja varsin eri lähtökohdista ja eri tavoin valmistautuneina. Onnistumista edesauttoi vahva johto ja johdon näkemys siitä, mitä lakoilla voi olla saavutettavissa. ■

**Jaakko Korpisaari**  
neuvottelupäällikkö  
Akavan Erityisalat



Oulussa järjestettiin kuntalakkojen tueksi JUKOn, JHL:n ja JYTY:n yhteinen mielenilmaus 6.4.2022.

# Kaupungeille sakkoja lakko-oikeuden rajoittamisesta

Neljä kaupunkia ja KT tuomittiin hyvityssakkoihin lakko-oikeuden rajoittamisesta kunta-alalla. Työtuomioistuimen päätös muistuttaa, että työtaisteluun osallistuminen on perustuslain suojaama oikeus.

**T**yötuomioistuin tuomitsi kesäkuussa Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT:n sekä Helsingin, Kuopion, Rovaniemen ja Vantaan kaupungit hyvityssakkoihin lainvastaisesta työtaistelusta. Tuomio koskee KT:n ja kaupunkien toimintaa kevään kuntasektorin lakkoihin liittyen.

JUKOn neuvottelupäällikkö **Jouni Vattulainen** kertoo, että kyse on Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT:n antamasta ohjeistuksesta työnantajille kunta-alan työtaistelujen varalta.

– JUKOn näkemyksen mukaan KT ohjasi kuntia ja kuntayhtymiä edellyttämään, että tietyt viranhaltijat eivät asemansa vuoksi osallistu lakkoihin. Kunta-alan lainsäädäntö ei kuitenkaan oikeuta tällaiseen rajaukseen minkään henkilöstöryhmän osalta, Vattulainen sanoo.

## Hyvä muistutus perusoikeuksista

Kun JUKO sai tietää KT:n ohjeistuksesta ja siitä seuranneista kaupunkien päätöksistä, se nosti asiasta kanteen työtuomioistuimeen huhtikuun alussa.

– Katsoimme, että ohjeistuksella voitiin yrittää vaikuttaa laillisen työtaistelun tehoon. Lisäksi työntekijät saattoivat kokea heille osoitetut päätökset painostuksena olla osallistumatta lakkoon, Vattulainen sanoo.

Työtuomioistuin oli JUKOn kanssa samaa mieltä. Se katsoi KT:n ja kaupunkien ohjeiden luoneen vaikutelmaa, että lakkoon osallistuminen ei ole tehtävien vuoksi mahdollista tai ei ainakaan suotavaa. Työtuomioistuin totesi, että työntekijäpuoli on perustellusti voinut kokea annetut ohjeet painostukseksi.

– Työtuomioistuimen päätös on hyvä muistutus siitä, että työtaisteluun osallistuminen on perustuslain suo-

jaama perusoikeus ja tällaisen oikeuden rajoittaminen edes välillisesti on kiellettyä, Vattulainen korostaa.

## Sakkoja vajaat 20 000 euroa

Työtuomioistuimen mukaan KT:n ja kaupunkien ohjeet ovat olleet omiaan heikentämään työtaistelun tehoa, mitä on pidettävä työnantajan vastatoimenpiteenä laillista lakkoa vastaan. Toimenpide on kohdistunut useiden viranhaltijoiden lisäksi myös JUKOon, joka oli osapuolena keväällä käydyissä virkaehtosopimusneuvotteluissa.

Työtuomioistuin tuomitsi Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT:n ja neljä kaupunkia maksamaan JUKOLle hyvityssakkoa kunnallisissa virkaehtosopimuslaissa säädetyn työrauhavelvollisuuden rikkomisesta. KT:n sakko on suuruudeltaan 6 000 euroa, Helsingin 4 000, Kuopion 3 000, Rovaniemen 2 500 ja Vantaan 3 000 euroa.

Lisäksi kaupungit ja KT veloitetaan yhteisvastuullisesti korvaamaan JUKOn oikeudenkäyntikulut, noin 11 000 euroa.

## Tutkintapyyntö myös poliisille

JUKO pyysi huhtikuussa myös poliisia tutkimaan, ovatko kuntatyönantajien toimet loukanneet rikoslain 47 luvun 5 pykälän tarkoittamalla tavalla järjestäytymisvapautta.

– Tietojemme mukaan tämä asia on edelleen poliisin tutkittavana, Jouni Vattulainen kertoo. ■

Artikkeli on julkaistu 20.6.2022

JUKOn www-sivuilla osoitteessa [www.juko.fi](http://www.juko.fi)



# Kiitos aktiivisille toimijoille ja jäsenille!

Kunta-alan lakot ja lakkotapahtumat järjestettiin keväällä 2022 kymmenellä paikkakunnalla. Ponnistus edellytti hyvin toimivaa paikallista lakko-organisaatiota.

Kaikissa lakkokaupungeissa käärittiin hihat ja tehtiin paljon käytännön työtä: tiedottamista, taloudenhoitoa, suunnittelua, aikataulutusta, koordinoitua ja lopulta konkreettista mukana oloa ja osallistumista.

Hienosti meni – kiitos aktiivisten toimijoiden ja jäsenten!

## Tampere:

### Tunnelmat työpaikalla sisuuntuivat

**T**ampereella tapaamme **Helena Paloposken**, yhden useista jukolaisista lakkoaktiiveista, jotka hoitivat työtaistelutoimien käytännön toteutusta kaupungissa.

Helena työskentelee kirjastonhoitajana Tampereen pääkirjasto Metsossa. Hän toimi JUKOn lakko-organisaatiossa yhteyshenkilönä Akavan Erityisalojen suuntaan, kun kirjastot ja museot osallistuivat lakkoon. Helena oli järjestämässä lakkopistettä kirjastolle sekä organisoimassa kaupungin halki kulkenutta mielenosoituskulkuetta.

– Työtaistelutoimien valmistelu sujui mielestäni hyvin. Yhteydenpito oli mutkatonta, ja organisoituminen helppoa, Helena kertoo.

#### Koskeeko lakko minua?

Tampereella oltiin lakossa kahteen otteeseen. Helenan mukaan alkuun oli epätietoisuutta siitä, keitä lakko koskee. Kirjastoissa työskentelee paljon eri liittoihin kuuluvia, ja alkuun tuli runsaasti kysymyksiä siitä, koskeeko lakko juuri minua.

– Tunnelmat työpaikalla olivat lakon alla kuitenkin sisuuntuneet, ja työntekijöiden keskuudessa virisi Nyt riittää! -meininki. Lakon tarkoitusta tai tarkoituksenmukaisuutta ei oikeastaan kyseenalaistettu, vaan kaikki ymmärsivät syyt ja työtaistelun tarpeellisuuden, Helena muistelee.

Myös pääkirjaston lakkopisteellä käydyt keskustelut työtaistelusta tukivat lakon oikeutusta.

– Lakon tarkoituksenmukaisuutta ei kritisoitu eikä turhaa suukopua ohikulkijoiden kanssa syntynyt, vaikka tällaista etukäteen hieman pelättiin.

Tärkeänä huomiona Helena pohtii viestinnän riittävyyttä.

– Tällaisessa työtaistelutoimessa ja organisoimisessa viestintää ei voi olla koskaan liian paljon. Pohdimme myös tapahtumajärjestämistä ja sitä, kuinka etukäteen organisoitua kaiken pitää olla yksityiskohdista lähtien. Tiedonkulun tärkeyttä ei voi liikaa korostaa. ■



KUVA: KALLUUKKONEN

*Jälleen lakossa! Vuoden 1984 lakkokyltille oli nyt käyttöä. Tampereella lakkojärjestelyihin osallistunut Helena Paloposki on Kuntien asiantuntijat – KUMULA ry:n/Akavan Erityisalojen jäsen.*

**Jussi Näri**  
toiminnanjohtaja  
Kuntien asiantuntijat – Kumula



## Kuopio:

# Työtaistelun perustelut ymmärrettiin

**M**yös Kuopion kaupungissa toimi oma lakko-organisaationsa ja Kuntatiimi sai mahdollisuuden haastatella sen jäsenenä toiminutta **Samuel Piirista**.

Piironen työskentelee työllisyyspalvelukoordinaattorina Kuopion kaupungilla. Paikallisessa lakko-organisaatiossa hän toimi talousvastaavana eli seurasi paikallistason kuluja ja piti osaltaan huolen siitä, että budjetissa pysytään. Lisäksi rooliin kuului yhteyshenkilönä toimiminen JUKOn ja liittojen suuntaan sekä Kuopion torin lakkovahtipisteen koordinointi.

### Opeteltavaa oli paljon

Eryteisesti kevään ensimmäiseen lakkoon osallistuttiin Kuopiossa hyvin laajalti. Toinen lakko toteutettiin Kuopiossa lähinnä opetus- ja kulttuurialojen voimin, jolloin moni työtehtävä oli rajautunut lakon ulkopuolelle.

– Lakkoon valmistautuminen sujui kokonaisuudessaan hyvin, vaikka tilanteet elivät nopeasti ja viime hetken saakka kentällä odotettiin neuvottelutulosta, jotta lakot olisi vältetty, Samuel Piironen muistelee.

– Lakothan eivät ole kunta-alalla mitenkään tyyppisiä neuvotteluiden vauhdittajia, joten opeteltavaa oli myös paljon. Yhdessä tehden ja hyvällä hengellä tämäkin rustitus saatiin kunnialla hoidettua!

Kahvipöydissä lakko herätti Piironen mukaan paljon keskustelua ja kuplivaa odotusta. Käytännön kysymyksiä olivat esimerkiksi, miten lakkoavustuksia haetaan tai miten omat työtehtävät järjestellään lakon ajaksi.

– Kiinnostavia olivat myös keskustelut, joissa pohdittiin kunta-alan palkkausta ja työehtoja laajemmin. Jo jonkun aikaa on ollut nähtävissä vaara siitä, että kunta-alaa ei koeta kilpailukykyiseksi sektoriksi työskennellä. Tähän haluttiin meilläkin laajasti muutosta.

### Ulkopuoliset tsemppasivat

Lakkopäivistä jäi Piirioiselle mieleen erityisesti yhteisöllinen tunnelma lakossa olevien kesken sekä ulkopuolisten tsemppaus.

– Lakot saivat laajaa tukea myös kuntasektorin ulkopuolelta ja työtaisteluiden perustelut ymmärrettiin hyvin.

Kuopiossa järjestettiin molempien lakkojen yhteydessä tapahtumia. Julkisuutta sai erityisesti useita satoja osallistujia kerännyt mielenilmaus, jossa marssittiin Kuopion Satamatorilta keskustaan. Tapahtuma jatkui torilla puheiden, musiikin ja ruokatarjoilun parissa. Lisäksi Kuopiossa järjestettiin myös muutaman liiton voimin lakkoiltama, jossa pääsi tutustumaan muihin lakossa oleviin ja keskustelemaan lakon syistä.



*Kuopiolaiselle Samuel Piirioiselle jäi kevään lakoista mieleen yhteisöllinen tunnelma ja ulkopuolisten tsemppaus. Piironen on Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut YKA ry:n jäsen.*

### Mitä jäi käteen?

Lakot toimivat Piironen mukaan hyvänä muistutuksena siitä, että liittoihin kuulumisella on myös laajempi yhteiskunnallinen merkitys. Ilman liittoihin järjestäytymistä jäisi monet työelämän epäkohdat vailla niiden ansaitsemaa huomiota.

– Kuntasektorilla ja tulevilla hyvinvointialueilla työskentelee laaja kirjo arjen sujuvuuden kannalta keskeisiä toimijoita. Viime kevät oli hyvä esimerkki siitä, että omaa työtä kannattaa arvostaa myös ääneen ja laajemmalla joukolla aina silloin, kun siihen on tarvetta. ■

**Petri Toiviainen**

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut



# Avaintes seuraa kunta-alan sopimuksia

Neuvotteluukevään 2022 hännänhuippuna saatiin hyvä ratkaisu myös kuntasektoriin tiiviisti yhteydessä oleville Avainta-aloille.

**A**vainta-alojen kolmivuotinen sopimus 1.5.2022 – 30.4.2025 sisältää yhden optiovuoden. Tänä vuonna yleiskorotus nostaa kaikkien palkkoja 2 prosenttia, kuitenkin vähintään 46 euroa 1. toukokuuta alkaen.

Paikallinen 0,5 prosentin erä neuvotellaan 14. loka-kuuta mennessä. Jos paikallisissa neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää erän kohdentamisesta peruspalkkojen korotuksiin 1. marraskuuta alkaen.

Vuonna 2023 peruspalkat tai niihin rinnastettavat kuukausipalkat nousevat 1,5 prosenttia 1. kesäkuuta alkaen. Paikallisesta 0,4 prosentin järjestelyerästä neuvotellaan maaliskuun loppuun mennessä. Jos paikallisissa neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää erän kohdentamisesta peruspalkkojen korotuksiin 1. kesäkuuta alkaen.

Lisäksi vuonna 2023 neuvotellaan liittotasolla 1,2 prosentin kehittämiserän käytöstä. Erä on käytössä 1. kesäkuuta.

Osa kehittämiserästä käytetään vuosilomataulukon B-rivin poistoon 1. huhtikuuta alkaen sekä kokemuslisämääräysten yhdenvertaisuuden parantamiseen. Lisäksi tavoitteena on kohdentaa rahaa toimenpiteisiin työvoiman saatavuuden parantamiseksi.

Myös 1. helmikuuta 2024 käytössä on 0,4 prosentin keskitetysti jaettava kehittämiserä. Osa erästä varataan palkkausjärjestelmän kehittämiseen, ja erityistä huomiota kiinnitetään työvoiman saatavuuden parantamiseen. Osalla kehittämiserää katetaan pakollisen ryhmähenkivakuutuksen kustannuksia.

Kolmannen vuoden palkantarkastusten ajankohdasta, suuruudesta ja rakenteesta osapuolet neuvottelevat 15. maaliskuuta 2024 mennessä. Jos tuolloin ei päästä yksimielisyyteen, työehtosopimus on mahdollista irtisanoa päättymään 30. huhtikuuta 2024.

AVAINTES koskee noin 40 000:ta palkansaajaa. Sopimuksen neuvottelevat JUKO, JUKOn jäsenliitot Opetus-

alan ammattijärjestö OAJ sekä Tekniikka ja Terveys KTN itsenäisinä allekirjoittajajärjestöinä sekä Ammattiliitto Jyty, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ja Avaintyöntajat AVAINTA.

Avainta-alojen työehtosopimusneuvottelut (AVAINTES) alkoivat sopimuksen irtisanomisella 12. tammikuuta. Sopimuksettomiaan tilaan alat siirtyivät maaliskuun alussa.

## Uudet perhevapaat työehtosopimukseen

Työehtosopimus korostaa nyt tasa-arvoa, kun sopimuksen myötä työntekijä saa palkallista raskausrahakautta 40 päivää. Lisäksi jatkossa kummallekin vanhemmalle maksetaan palkallista vanhempainvapaata 32 päivää.

Perhevapaauudistuksen osalta JUKO tavoitteli tällä neuvottelukierroksella sukupuolineutraalia terminologiaa ja yhdenvertaista määrää palkallisia perhevapaita kummallekin vanhemmalle. AVAINTESin sopimuskirjaukset vastaavat nyt perhevapaata koskevaa lakiuudistusta. Kirjaukset tulivat voimaan samaan aikaan uudistuksen kanssa 1. elokuuta 2022.

– Välillä pitkäksi aikaa keskeytyneissä neuvotteluissa jukolaisittain tärkeintä oli saada palkankorotukset taannehtivasti toukokuusta alkaen, JUKOn neuvottelupäällikkö Minna Holm kertoo.

– Myös tekstiparannukset ovat olennaisia. Perhevapaiden uusi jakautuminen palkallisena lisää työelämän tasa-arvoa. Lisäksi ensi keväänä saamme vihdoin poistettua vuosilomamääräyksistä niin sanotun B-rivin, jonka käyttö on jo pitkään koettu vanhentuneeksi. ■

*Artikkeli on julkaistu JUKOn sivuilla  
osoitteessa [www.juko.fi](http://www.juko.fi)*

*Artikkelia on päivitetty Kuntatiimiä varten.*

## TS

Kunnallinen  
teknisen henkilöstön virka-  
ja työehtosopimus

# Tekniselle sektorille yleiskorotus 0,48 %

**TS**-sopimuksen piirissä olevan henkilöstön palkkoja korotettiin 1.10.2022 lukien yleiskorotuksella 0,48 %. Palkkaryhmien alarajoja korotettiin 0,02 %.

TS-sopimuksen kehittämistä koskevat neuvottelut eivät ole vielä alkaneet. Viime kevään neuvotteluissa tehtiin jo pohjatyötä sille, mitä sopimuksen sisällön kehittämiseen tahdotaan ja kuinka kuntasektorille rakennetaan

yksi teknisen henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus. Nykyisen teknistä henkilöstöä on teknisten sopimuksen, tuntipalkkaisten sopimuksen KVTES-sopimuksen piirissä. ■

**Tapani Laurikainen**  
työelämäasiantuntija  
Tekniikan akateemiset TEK



# Mielenterveyden edistäminen on työturvallisuusteko

KUVA: ISTOCK

Kunta-alalla moni asiantuntija kokee työnsä henkisesti kuormittavaksi. Voisivatko lakisääteiset työterveystarkastukset suojata aivotyötä tekevää psykososiaaliselta kuormitukselta?

**S**ote-uudistuksen toteuduttua vuoden vaihteessa kunnissa työskentelee noin 217 000 henkilöä. Nämä työntekijät ja viranhaltijat tekevät töitä paremman arjen puolesta joka päivä. Iso osa tästä porukasta työskentelee asiantuntijatehtävissä eli aivotyössä.

Toisin kuin aivotyössä, monissa muissa tehtävissä on tarjolla fyysisiä suojavarusteita, joilla pidetään huoli turvallisuudesta työtä tehtäessä. Aivotyössä ei ole tarjolla kypäriä tai suojakenkiä, jotka suojelisivat asiantuntijaa psykososiaaliselta kuormitukselta. Miten suojata asiantuntijatyötä tekeviä?

## Mielekästä mutta kuormittavaa työtä

Keva tutkii joka toinen vuosi julkisen sektorin työssä jaksamista. Vuonna 2020 (Keva 2021) 78 % kunta-alalla työskentelevistä koki henkisen työkykynsä hyväksi. Toisaalta 61 % oli joko täysin tai melko eri mieltä väittämästä ”Työni ei ole henkisesti raskasta”. Hallinto- ja toimistotyötä tekevien parissa luku oli yhteensä 48 %.

Samalla kun henkinen työkyky koetaan hyväksi ja yhdeksän kymmenestä kunta-alalla työskentelevästä pitää työtään tärkeänä ja merkityksellisenä, on syytä huomata, miten suuri osa kokee työnsä henkisesti kuormittavaksi.

Tutkimuksen mukaan liialliselta kuormitukselta kunta-alan asiantuntijoita suojaavat kokemus työyhteisön ja esihenkilön tuesta sekä hyvä ilmapiiri työyhteisössä.

## Kuormituksen syyt tunnistettava

Psykososiaalisella kuormituksella tarkoitetaan kuormitusta, joka aiheutuu esimerkiksi työn sisältöön ja järjes-

telyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvistä asioista. Kuormitukseen vaikuttavia tekijöitä ovat mm. työtehtävät, niiden mitoitus ja suunnittelu sekä työympäristö ja -yhteisö. Esimerkiksi työmäärä voidaan kokea liian kuormittavaksi, mikäli sitä ei ole mitoitettu oikein tai työtehtävien hallinta on puutteellista.

Sopivasti mitoitettu kuormitus työssä auttaa työntekijää jaksamaan ja parantaa suoriutumista työssä. Mikäli kuormitus kasvaa liialliseksi, voi se vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin.

Fyysisen kuormituksen valvominen on konkreettisempaa kuin henkisen jaksamisen turvaaminen, sillä kypäriä ei suojaa psyykkiseltä kuormitukselta. Psyykkistä työturvallisuutta voi kuitenkin edistää mm. kartoittamalla työkykyriskejä.

Tärkeänä askeleena on tunnistaa, millaiset asiat aiheuttavat psykososiaalista kuormitusta työssä. Esimerkiksi asiakkaiden kohtaaminen vaatii paljon tunnettyötä muun työsuorituksen lisäksi. Toisilla taas iso työmäärä tai hälyisä ympäristö saattavat aiheuttaa kuormitusta. Siksi ergonomiakysymyksissä on syytä huomioida fyysisen työasennon lisäksi kognitiivinen ergonomia, eli miten työympäristö itsessään vaikuttaa työssä jaksamiseen.

## Terveystarkastukset lakisääteisiksi?

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden ja viranhaltijoiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on siis huolehdittava siitä, että kuormitustekijät eivät vaaranna työntekijän fyysistä tai henkistä terveyttä.





## Älä jää yksin!

- Mikäli koet liiallista kuormitusta työssäsi, on sinun syytä olla yhteydessä esihenkilösi tilanteen ratkaisemiseksi.
- Mikäli koet, että asian esiin ottaminen on hankalaa yksin, voit ottaa mukaasi esimerkiksi työkaverin, työsuojelevaltuutetun tai luottamusmiehen.
- Työterveyden asiantuntijoiden mukaan ottaminen saattaa olla hyödyksi tilanteen ratkaisemiseksi.

**Tärkeintä on muistaa, että asian kanssa ei tule jäädä yksin!**

- ● ● Lainsäädännön olisi kuitenkin syytä huomioida psykkinen jaksamisen turvaaminen sekä riskien minimoiminen aiempaa paremmin.

Lakiin voitaisiin kirjata esimerkiksi lakisääteiset, ennakoidut työterveystarkastukset, joiden tarkoituksena on kartoittaa psykososiaalisia työkykyriskejä ja ennaltaehkäistä niiden syntymistä. Voisivatko siis työterveystar-

kastukset olla se "suojaruste", joka suojelee asiantuntijatyötä tekeviä?

### Ei vain yksilön ongelma!

Mielenterveysongelmat eivät ole vain yksilön ongelmia – ne ovat meidän ongelmamme. Lisääntyneet työmarkkinakustannukset, sairauspoissaolot sekä työkyvyttömyyseläkkeet ovat jo nyt kalliita yhteiskunnalle. Suunta ei tule muuttumaan, ellei asialle tehdä jotain.

Viimeistään nyt on niin esihenkilöiden, meidän työmarkkinajärjestöjen kuin myös päättäjien aika herätä tähän tikittäväan aikapommiin, jotta voimme varmistaa sen, että kaikilla sektoreilla on jatkossakin osaavaa ja hyvinvoivaa työvoimaa. Mielenterveyspalveluihin tulee panostaa ja mielenterveyden edistämisen tulee olla keskeisessä roolissa työlainsäädäntöä uudistaessa. ■

**Veera Hellman**

asiantuntija  
Suomen Ekonomit

### Lähteet:

Keva, L. Pekkarinen (2021): *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020*

Työsuoja.fi: *Psykososiaalinen kuormitus*



KUVA: ESSIJÄÄLÄINNA

*Työyhteisön ja esihenkilön tuki sekä hyvä työilmapiiri suojaavat liialliselta kuormitukselta, muistuttaa Suomen Ekonomien asiantuntija Veera Hellman.  
– Tärkeintä on, ettei ketään jätetä työkuorman kanssa yksin.*