

# yhteistiimi

Kuntien ja hyvinvointialueiden jäsentiedote  
2/2023 kesäkuu



JUKOn Mari Keturi:  
**Lisää me-henkeä!** Sivu 3

**Palkankorotukset I.6.**  
Sivut 5 ja 7

**Miten  
luottamusmiesvaalit  
sujuivat?**

Sivut 8 ja 10–13



## Alkuvuoden saldo – menijöitä ja tulijoita

**K**uluneen kevään aikana on tehty useita päätöksiä, jotka vaikuttavat merkittävästi kuntien ja uusien hyvinvointialueiden työntekijöihin tulevina vuosina. Nostan tässä yhteydessä esille vuosia 2023 ja 2024 koskevat palkkaratkaisut sekä työvoimapalveluita koskevan TE2024-uudistuksen.

### Kevään 2023 palkkaratkaisu

JUKO, JAU ja KT sopivat kesällä 2022, että teknologiateollisuuden, kemianteollisuuden ja AKT:n kuorma-autoalan 1,9 prosenttia ylittävien palkankorotusten keskimääräinen erotus on huomioitava kaikissa kuntien ja hyvinvointialueiden virka- ja työehtosopimuksissa. Samalla sovittiin, että ylimenevästä osuudesta yleiskorotuksiin lisätään 70 prosenttia ja 30 prosenttia sovitaan paikallisesti.

Palkantarkistusten verokkikytkentää kritisoitiin mediassa erityisesti yksityisen sektorin toimesta. Kytkentä osoitti kuitenkin henkilöstön näkökulmasta voimansa ja tärkeytensä inflaation syötyä palkansaajien ostovoimaa voimakkaasti viimeistään loppuvuodesta 2022 alkaen. Ilman kyseistä kytköstä kuntien ja hyvinvointialueiden määrätietoinen palkkatasojen kehittäminen olisi jäänyt pahasti vajaaksi. Vuosia 2023 ja 2024 koskevien palkkaratkaisujen sisällöstä kerrotaan tarkemmin tässä tiedotteessa.

Maaliskuun alussa uusilla hyvinvointialueilla astui voimaan HYV-TES, joka korvasi näillä työpaikoilla KVTES-sopimuksen palvelussuhteiden ehtojen keskeisenä määrittäjänä. Sekä kuntien että hyvinvointialueiden kollektiivisopimukset on täten saatu räätälöityä uusien organisaatioiden mukaisiksi. Sopimuskausi ja työrauha ovat voimassa huhtikuun loppuun 2025 saakka.

### TE2024 lisää kuntasektorin työntekijämäärää

Eduskunta päätti maaliskuun alussa, että julkisten työvoimapalveluiden järjestämistä vastuu siirtyy työ- ja elinkeinotoimistoilta kunnille 1.1.2025. Muutos koskee tuhansia valtion ja kuntien palkansaajaa. Valtion TE-palvelut siirretään kunnille tai useammasta kunnasta muodostuville työllisyysalueille, joiden työvoimapohjan on oltava vähintään 20 000 henkilöä.

Työllisyysalueen muodostavien kuntien tulee olla maantieteellisesti yhteydessä toisiinsa ja niiden tulee muodostaa työmarkkinoiden ja työssäkäynnin kannalta toimiva alue. Kuntien on sovittava yhteistointiminta-alueiden muodostamisesta ja ilmoitettava siitä työ- ja elinkeinoministeriölle lokakuun 2023 loppuun mennessä.

Muutoksen aikataulu on jälleen tiukka ja edunvalvontatyötä riittää niin keskustasolla kuin työpaikoilla. Henkilöstö siirtyy uusien työntekijöiden palvelukseen liikkeenluovutuksena ja tämä antaa sinänsä selkeät raamit muutoksen toteuttamiselle.

Yhteensovittavaa kuitenkin varmasti riittää muun muassa palkkauksen, työaikojen ja vuosilomalaskennan tiimoilta. Tärkeää olisi saada myös valjastettua TE-toimistojen nykyisten henkilöstöedustajien osaaminen osaksi kuntasektorin edunvalvontaa.



**Petri Toiviainen**  
neuvottelupäällikkö  
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

### Liittojen kuntien ja hyvinvointialueiden yhteyshenkilöt

#### Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 2511 1642  
outi.parikka@agronomiliitto.fi  
www.agronomiliitto.fi

#### Akavan Erityisalat

##### Hyvinvointialueet:

Elin Blomqvist-Valtonen,  
yhteiskuntasuhteiden päällikkö  
puh. 040 775 3040  
elin.blomqvist-valtonen@akavanerityisalat.fi

##### Kunnat:

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

#### Juristiliitto – Juristförbundet

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

Katja Vähäkangas, erityisasiantuntija  
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  
Yhteistiimiin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä  
Ilmestyminen vuonna 2023:  
helmikuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu  
Osoitteenmuutokset: Omaan jäsenliittoon  
www.yhteistiimi.fi

# JUKOn uusi toiminnanjohtaja Mari Keturi: Lisää yhteistyötä!

- Ehjää ei kannata rikkoa. Jos julkisen sektorin henkilöstöä vähennetään, miten käy asiantuntijoiden työkyvyille, entä julkisille palveluille, JUKOn uusi toiminnanjohtaja Mari Keturi pohtii.



– Haluaisin sektorit ylittävää me-henkeä, Mari Keturi sanoo.

**Mari Keturi** aloitti JUKOn toiminnanjohtajana 1.3.2023. Keturi on koulutukseltaan oikeustieteiden kandidaatti ja tehnyt pitkän uran sopimus- ja oikeudellisen edunvalvonnan tehtävissä, viimeksi Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n neuvottelujohtajana.

– Jukon edunvalvonnan piiriin kuuluu 200 000 akavalaista palkansaajaa ja julkisten palveluiden kannalta todella merkittäviä ammattiryhmiä, joten kyseessä on todellinen näköalapaikka, uusi toiminnanjohtaja sanoo.

Keturi motivoituu yhdessä tekemisestä. Uuden toiminnanjohtajan tavoitteena on, että JUKOn strategiset arvot, eli yhteistyö, luottamus ja avoimuus näkyisivät myös arjessa entistä enemmän.

– Haluaisin sektorit ylittävää yhteistyötä ja me-henkeä, jotta saamme mahdollistettua hyvät sopimukset läpileikkaavasti eri sektoreille ja onnistumme yhdessä. Myös JUKOn ja YTN:n tiiviimpi yhteistyö on tulevien neuvottelukierrosten näkökulmasta erittäin tärkeää.

## Neuvottelut ovat työn suola

Keturin mielestä parasta työssä ovat neuvottelut kaikkinen draaman kaariseen.

– Moni ei tiedä, että jokaisella neuvottelukierroksella kaikki tekstit virka- ja työehtosopimuksista ovat auki. Jokainen pykälä neuvotellaan tavallaan uudestaan. Joka kierroksella sekä palkansaaja- että työnantajapuoli nostavat jonkin asian isoksi periaatteelliseksi kysymykseksi. Kevään 2022 ja tämän vuoden neuvottelukierroksella iso yksittäinen tekstiasia oli perhevapaaudistus.

– Välillä neuvottelu on puolustustaistelua, ettei saavutettuja etuja heikennettäisi, mutta toisaalta kehittämistä ja kaupankäyntiä. Neuvotteluosapuolet tekevät niin sanotun rauhan aikana paljon töitä virka- ja työehtosopimusten kehittämisen eteen.

Julkinen sektori rikkoi vientivetoisen mallin määrittelemän palkkakaton viime neuvottelukierroksella. Työmarkkinakentässä ei ole olemassa yhdessä sovittua mallia, ja alakohtaisuus pitäisikin huomioida paremmin, painottaa Keturi.

Keturi ei pidä siitä, että neuvotteluja yritetään käydä sosiaalisessa mediassa, kuten Twitterissa. Tiedottaminen on tärkeää, mutta jos somessa rouditaan yksityiskohtia, kokonaisuus hämärtyy, Keturi huomauttaa. Neuvottelutulokset kuitenkin syntyvät neuvottelupöydissä.

## Ei juustohöylälle

Julkisen sektorin työntekijöiden lähitulevaisuus riippuu Suomen hallituksen tulevasta ohjelmasta. Keturi toivoo, että hallitus arvostaisi julkisten sektorin työtä ja hallinnon toimintaa.

– Ehjää ei kannata rikkoa. Jos henkilöstöä vähennetään, miten käy asiantuntijoiden työkyvyille ja työhyvinvoinnille, entä julkisille palveluille?

Keturi on kiinnostunut erityisesti työelämän laatuun liittyvistä kysymyksistä.

– On kaksi asiaa, jotka johtajan pitäisi aina muistaa sanoa, ja ne ovat kiitos ja mitä kuuluu. Työntekijät eivät sitoudu työpaikkaan pelkästään palkan takia. Työoloilla, hyvällä työyhteisöllä ja ilmapiirillä on suuri vaikutus. Töissä pitää olla myös hauskaa!

Vapaa-aikana Keturi harrastaa korean kieltä ja kulttuuria. Alun perin kiinnostus lähti korealaisista Netflix-sarjoista ja k-popista. Tänä kesänä harrastus huipentuu Soulin matkaan. Perhe ja Martta-labradoodle pitävät Keturin arjen vauhdikkaana. ■

Teksti: **Matleena Kantola**

## Suomen tärkein sijoitus

Pääsiäisruoho  
maitopurkissa

Ymmärtävä aikuinen  
nuorisotalolla



Hernekeitto  
ja pannari torstaina

Uusi ammatti  
viisikymppisenä

# ”Julkinen työ on Suomen tärkein sijoitus”

KT, JUKO ja muut kunta- ja hyvinvointialan pääsopijajärjestöt kampanjoivat julkisen työn puolesta. Tavoitteena on lisätä julkisen työn arvostusta.

**J**ulkinen työ on Suomen tärkein sijoitus, koska sen tuottamat peruspalvelut kannattelevat Suomea kaikkina aikoina. Tämä ei kuitenkaan tapahdu automaattisesti, vaan sen eteen on tehtävä työtä, sanovat KT ja kunta- ja hyvinvointialan järjestöt JUKO, JAU ja Sote ry kevään laajassa Tärkein sijoitus -kampanjassa.

– Suomi on toistaiseksi maailman onnellisin maa. Tämä on monilta osin kunnissa ja hyvinvointialueilla tehtävän työn ansiota. Jos emme tunnista kaikkea sitä, mitä julkisella työllä saadaan aikaan, näkyväksi jäävät vain kustannukset, kampanjassa painotetaan.

Julkisen sektori tekee mahdolliseksi koko yhteiskunnan toiminnan, koska se pitää kansalaiset turvassa, terveenä ja toimintakykyisenä. Peruspalvelut antavat koulutuksen, osaamisen ja infrastruktuurin myös yritysten käyttöön, kampanja muistuttaa.

Yksi julkisen alan tärkeistä tehtävistä on huolehtia heikoimmista, siksi on tärkeää taata laadukkaat ja yhdenvertaiset palvelut kaikkialla Suomessa. Julkisten alojen ammattilaisten ja toimivien työyhteisöjen merkitys kasvaa tulevaisuudessa entisestään.

Väestörakenteen muuttuessa yhteiskunnassa tarvitaan uutta osaamista, laajaa osallistumista, aitoa huolenpitoa ja syrjäytymisen ehkäisyä.

Työnantajan ja palkansaajien yhteinen kampanja muistuttaa myös, että työelämää on kehitettävä houkuttelevammaksi hyvässä yhteistyössä työntekijöiden ja työnantajien kesken.

– Julkisten palveluiden turvaamiseksi krooninen osaajapula on välttämätöntä ratkaista. ■

*Tärkein sijoitus -kampanja käynnistyi Lahden työmarkkinaseminaarissa 16.–17.5.2023.*

## Suomen tärkein sijoitus

Ranteen kipsaus  
päivystyksessä

Senioreiden  
sulkapallopele



Uimahallin  
lämmin sauna

Lähete  
oikomishoitoon

## Suomen tärkein sijoitus

Turvallinen syli  
päiväkodissa

Kannustava  
luokanopettaja



Konsertti kirjastossa

Liikenneympyrää  
koristavat kukat



KUVA: ISTOCK

# Kertapalkkiot maksuun 30.6.

Kunta- ja hyvinvointialan 467 euron kertapalkkiot tulevat maksuun kesäkuun lopussa. Edellytyksenä on yhdenjaksoinen työ- tai virkasuhde.

**K**unta- ja hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimuksiin on sovittu euromääräinen kertapalkkio. 467 euron suuruinen kertapalkkio tulee maksuun 30.6. kaikille, jotka ovat olleet yhdenjaksoisesti työ- tai virkasuhteessa kuntaan tai hyvinvointialueeseen ajalla 2.–31.5.2023.

Tämän erän lisäksi maksetaan lisäkertapalkkiot KV-TES-liitteen 5 henkilöstölle (120 euroa) ja OVTES G-osion henkilöstölle (150 euroa). Nämä työntekijäryhmät saavat siis kaksi kertapalkkiota.

Kertapalkkiosta pidetään verot kuten muustakin palkasta.

## Kertapalkkio maksetaan, jos työ/virkasuhde on yhdenjaksoinen

Yhdenjaksoinen työ- tai virkasuhde tarkoittaa, että toukokuussa työ- tai virkasuhde ei ole katkennut siten, että väliin tulisi yhdenkään päivän katkoksia. Jos työ-/virkasuhde päättyy ja uusi alkaa heti seuraava päivänä, kyseessä on yhdenjaksoinen työ-/virkasuhde. Jos työ/virkasuhteessa on yhdenkin päivän katkos, kyseessä ei ole yhdenjaksoinen työ-/virkasuhde. Esimerkiksi jos määräaikaisten työsuhteiden väliin jää vaikkapa viikonloppu ilman työsuhdetta, ei kertapalkkiota makseta. Myös jos työsuhde on alkanut tai loppunut toukokuussa siten, että alku- tai loppupäähän jää palvelussuhteettomia päiviä, ei kertapalkkiota makseta.

Työ-/virkasuhde on voimassa myös palkallisten ja palkattomien työ-/virkavapaiden aikana, joten oikeus kertapalkkioon on olemassa niiden aikana. Siten esimer-

kiksi kesäloma, perhevapaa, opintovapaa tai muu palkallinen tai palkaton vapaa ei estä kertapalkkion saamista, kunhan taustalla on työ-/virkasuhde voimassa. Kertapalkkion saaminen ei siis edellytä, että kyseisenä aikana maksettaisiin palkkaa. Myös opiskelijat, jotka tekevät työharjoittelua työ/virkasuhteessa, joka on voimassa toukokuun ajan, saavat kertapalkkion kesällä.

## Osa-aikaisille kertapalkkio maksetaan osa-aikaprosenttiin suhteutettuna

Osa-aikaisen työntekijän/viranhaltijan osalta käytetään osa-aikaprosenttina 31.5.2023 voimassa olevaa osa-aikaprosenttia. Jos siis työntekijä/viranhaltija tekee 31.5. vaikkapa 60-prosenttista työaikaa, saa hän kertakorvauksena 60 % 467 eurosta eli 280,20 euroa. Jos työntekijän/viranhaltijan osa-aikaprosentti muuttuu kesken toukokuun, käytetään maksuperusteena 31.5. voimassa olevaa prosenttia. Jos siis esimerkiksi siirtyy kokoaikaiseen työhön juuri 31.5. tai sitä ennen, saa kertakorvauksen täysimääräisenä, vaikka olisi suurimman osan toukokuuta ollut osa-aikainen.

Jos olet epävarma omasta kertapalkkiostasi, kysy lisää omalta luottamusmieheltäsi! ■



**Katja Vähäkangas**  
erityisasiantuntija  
Suomen Psykologiliitto

# Sopimuskierroksen avaaja pärjäs

Kunnat ja hyvinvointialueet avasivat pelin ja säilyttivät etumatkansa sopimusneuvotteluissa. Päähuomio voidaan nyt kiinnittää palkkausjärjestelmien kehittämiseen ja – toivottavasti – työhyvinvointiin.

KUVA: ISTOCK

**K**untien ja hyvinvointialueiden palkansaajien vuoden 2023 palkankorotukset sidottiin viime vuonna yksityisen sektorin verrokkialojen tuleviin korotustasoihin. Muuten emme olisi suostuneet pitkään sopimukseen.

Lisäksi kuntiin ja hyvinvointialueille saatiin palkkaohjelma, joka nostaa palkkoja viitenä vuotena peräkkäin yhteensä noin 5 prosenttia. Tästä kohdentuu palkkoihin jo kesäkuussa 1,2 prosenttia.

Verrokkialoiksi sovittiin viime vuonna teknologia- teollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus, kemian perusteellisuuden työehtosopimus ja kuorma- autoalan työehtosopimus. Kustannusvaikutukseltaan nämä sopimukset olivat yhtä suuria kuin pääosa tehdyistä sopimusratkaisuista. Verrokkialoilla ei tosin tehty tekstimuutoksia esimerkiksi kummankin vanhemman palkallisten perhevapaiden lisäämiseksi, joka kunnalla oli jo sovittuna.

## Akavalaiset edelläkävijöitä perhevapaissa

Palkalliset perhevapaat saatiin ratkaistua kaikilla sopimusaloilla julkisella sektorilla ja akavalaisia liittoja yksityisellä sektorilla edustavan ylempien toimihenkilöiden neuvottelujärjestö YTN ry:n neuvottelemissa sopimuksissa. Toimihenkilöiden ja työntekijöiden sopimuksissa tavoitteeseen päästiin heikommin. Yksityisellä puolella tehtiin yleensäkin tekstimuutoksia perhevapaiden palkallisuuden lisäksi vain vähän.

Valtiolla puolestaan neuvoteltiin myös tekstimuutoksia. Vanhempainvapaiden palkallisuus sovittiin molempien vanhempien osalta kunta- ja hyvinvointialueiden tasolle. Lisäksi tilapäisen hoitovapaan ikäraja saatiin nostettua vastaavalle tasolle kuin kunnan sopimuksissa eli 12 ikävuoteen. Matkapäiväkorvauksen ja lauantaityökorvauksen käyttöalaa puolestaan laajennettiin.

Valtiolla palkkausjärjestelmän kehittämistyöryhmän tehtävänantoa laajennettiin. Työryhmä tarkas-

telee valtiotyönantajan ulkoista palkkakilpailukykyä sekä tarvetta ja perusteita valtion virastoissa palkkausjärjestelmien soveltamisessa ilmenneiden palkkauksellisten kehittämistarpeiden selvittämiseen keskuksella. Tuloksia tarkastellaan vuoden 2025 sopimusneuvotteluissa. Valtiolla pyritään siis kunnan mallin mukaisesti palkkaohjelmalla vähentämään mahdollisesti yhdessä todennettavaa palkkauksellista jälkeenyttä.

Yksityisellä ja julkisella sektorilla on selkeä ero sopimusten vaikutuksessa palkkatasoihin. Yksityisellä puolella sovittavat korotukset ovat minimitaso, mikä työstä maksetaan. Sopimuskauden aikana on runsaasti liukumaa palkoissa. Työvoima vaihtaa työpaikkaa paremman palkan perässä tai samassa työtehtävässä voi saada palkankorotuksen.

Julkisella puolella sopimukset määrittävät useimmiten palkkakaton sille, mitä eri tehtävissä maksetaan. Lisää palkkaa saa, jos etenee urallaan vaativampaan tehtävään. Henkilökohtainen suoritukseen perustuva palkanosuus on valtiolla osin jähmettynyt, koska budjettirahoitus ei mahdollista korotuksia hyvistäkin suorituksista. Tämän takia palkkaohjelmilla on ajoittain varmistettava julkisen sektorin kilpailukykyisyyttä työnantajana.

Loppuyhteenvedon voidaan todeta, että kunnat ja hyvinvointialueet säilyttivät etumatkansa sopimusneuvotteluissa. Päähuomio voidaan nyt kiinnittää palkkausjärjestelmien kehittämiseen, työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin parantamiseen ja hyvinvointialueiden palkkaharmonisoinnin toimeenpanoon. ■



**Harri Westerlund**  
erityisasiantuntija  
Tradenomit

# Palkankorotukset kasvoivat kunnissa ja hyvinvointialueilla – lisäksi kertaerä!

**M**aaliskuussa kuntien ja hyvinvointialueitten työehtosopimusten neuvotteluosapuolet Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT ja työntekijöitä edustavat pääsopijajärjestöt pääsivät sopimukseen vientialojen työehtosopimusten heijastusvaikutuksesta palkankorotuksiin.

Neuvottelujen tuloksena vientialojen heijastusvaikutus siirtyi täysimääräisenä kuntien ja hyvinvointialueitten palkankorotuksiin. Tämä tulos takaa kuntiin ja hyvinvointialueille palkkauksen tason nostamisen palkkaohjelman avulla. Sitä kevään 2022 lakoilla juuri haettiin!

Verrokkitarkastelun perusteella vuoden 2023 palkankorotukset kasvoivat 1 prosentilla 4,1 prosenttiin. Ja sen lisäksi maksetaan kesäkuussa kertaerä. Vuonna 2024 palkankorotukset kasvoivat 1,1 prosentilla 4 prosenttiin

Nyt saavutetun sopimuksen perusteella palkankorotukset heijastusvaikutuksen kanssa ovat:

## 1.6.2023

Kaikille yleiskorotus 2,20 %

Paikallisesti neuvoteltava järjestelyerä 0,70 %

Lisäksi 1.6.2023 paikallisesti neuvoteltava palkkaohjelman mukainen järjestelyerä 1,2 %

## 30.6.2023

Kaikille kertapalkkio 467 euroa (edellyttää työsuhteen voimassaoloa 2.–31.5.2023)

## 1.6.2024

Kaikille yleiskorotus 2,27 %

Paikallisesti neuvoteltava järjestelyerä 0,73 %

## SOTE-sopimuksen palkkaohjelma ja sen heijastus

Hyvinvointialueitten SOTE-sopimukseen sovittiin viime syksynä erillinen palkkaohjelma. SOTE-sopimuksen palkkaohjelma kohdennetaan palkkojen yhteensovittamiseen, palkkauksen kehittämiseen sekä palkkausjärjestelmien käyttöönottoon.

Palkkaohjelma sovittiin myös hyvinvointialueitten yleisen sopimuksen HYVTES ja Lääkärien sopimuksen piiriin.

Kunta-alalla hyvinvointialueitten SOTE sopimuksen heijastusvaikutus kohdentuu KVTES- ja OVTES-sopimusten varhaiskasvatuksen henkilöstöön, joille maksetaan KVTES liitteessä 5 kertapalkkio 120 € ja OVTES osiossa G kertapalkkio 150 €.

## Kertakorvaus osalle koronapotilaita hoitaneista

SOTE-sopimuksen piirissä oleville, rajatuissa toimintayksiköissä koronapotilaiden hoitoon osallistuneille maksettiin 600 euron suuruisen kertakorvaus maaliskuun 2023 palkanmaksun yhteydessä. ■

## Jaakko Korpisaari

kuntasektorin neuvottelupäällikkö  
Akavan Erityisalat

### Kunta palkankorotukset

1.6. yleiskorotus 2,2 %

1.6. paikallinen järjestelyerä 0,7 %, kohdennus neuvotellaan paikallisesti

1.6. palkkauksen kehittämisohjelma 1,2 %, kohdennus neuvotellaan paikallisesti

30.6. kertapalkkio 467 €

### Hyvinvointialueet palkankorotukset

1.6. yleiskorotus 2,2 %

1.6. paikallinen järjestelyerä 0,7 %, kohdennus neuvotellaan paikallisesti

1.6. palkkauksen kehittämisohjelma 1,2 %, kohdennus neuvotellaan paikallisesti

1.6. palkkaohjelma palkkojen yhteensovittamista ja palkkauksen kehittämistä varten: SOTE-sopimus 1,5 % ja HYVTES-sopimus 1,0 %. Kohdennus neuvotellaan paikallisesti.

30.6. kertapalkkio 467 €



KUVA: ISTOCK

# Kuntasektorin luottamusmie- vaalit kunnialla maaliin

Kevään vaaleissa valittiin yli 1 500 jukolaista luottamusmiestä tai varaluottamusmiestä kuntasektorille. Kausi alkaa 1. elokuuta 2023. Onnittelut kaikille valituille!

**JUKO**n kuntasektorin vaalit on kuluneena keväänä saatu muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta kunnialla maaliin. Kuntasektorin luottamusmiesten ja varojen määrä on tämänhetkisten ilmoitusten mukaan hieman yli 1500 henkilöä. Onnittelut 1.8.2023 edelleen jatkaville ja uusille aloittaville pääluottamusmiehille, luottamusmiehille ja heidän varoilleen!

Ikävänä asiana voi pitää sitä, ettei joissain kunnissa saatu ketään halukasta ryhtymään pääluottamusmieheksi. Tällaiset tilanteet on kuitenkin voitu hoitaa naapurikuntien pääluottamusmiesten avulla. Luottamusmies-sopimuksen mukaisesti on mahdollista valita yhteinen pääluottamusmies kuntiin tai kuntayhtymiin.

Lisäksi yhdessä kunnassa ja koulutuskuntayhtymässä luottamusmies-sopimuksesta ei ole saavutettu yksimielisyyttä. Tilanne pyritään saamaan kuntoon yhdessä Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n kanssa, mutta on todella erikoista, että luottamusmiesjärjestelmän yhteistoiminnallinen merkitys on vielä joissain työyksiköissä jäänyt epäselväksi.

Yksistään historiallinen määrä paikallisia eriä vaatii sekä työntekijäpuolelle että työnantajapuolelle panosta neuvotteluihin. Muutoinkin työyksiköiden työrauhan ja hyvinvoinnin kannalta riittävä luottamusmiesverkosto on keskeinen asia.

Pari mustaa läikkää Suomen kartalla ei kuitenkaan poista sitä tosiasiaa, että vaalien järjestelyt sujuivat pää-

osin erittäin hyvin. Uudistettu ohjeisto ja etäkoulutus vaaleista auttoivat osaltaan, mutta suurin kiitos kuuluu paikallisille vaalien toimeenpanijoille.

Vaalien onnistumisesta kertoo se, ettei yhtään valitusta vaaleista ole tullut. Jossain määrin vaalit toteutuivat tosin ns. sopuvaalina, kun ehdokkaita oli yhtä paljon kuin luottamusmiespaikkoja.

JUKO voi jatkaa elokuun alusta toimintaansa luottavaisin mielin, kun olemme saaneet paikalliset JUKOn edustajat jälleen kuntiin valituksi.

Uusille aloittaville pääluottamusmiehille tarjoamme koulutusta perusasioissa sekä myös päivitystä tietoihin pääluottamusmiespäivillä. JUKOn koulutukset löytyvät *JUKO ry/Kuntasektorin koulutukset*

Hyvää alkavaa kesää ja sen jälkeen menestyksestä uutta luottamusmieskautta teille kaikille valituille! ■



**Jarmo Niskanen**  
järjestöpäällikkö  
Julkisalan koulutettujen  
neuvottelujärjestö JUKO





KUVA: ISTOCK

## Hyvinvointialueiden yleinen virka- ja työehtosopimus (HYVTES) voimaan

HYVTES määrää hyvinvointialan yleiset palvelussuhteen ehdot, eli toimii pohjana muille sopimuksille samaan tapaan kuin KVTES aiemmin. HYVTESin piirissä on noin 26 000 palkansaajaa.

**V**iime kesänä kunta-alalle solmitussa virka- ja työehtosopimuksessa osapuolet sopivat, että ne neuvottelevat Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) määräysten teknisestä siirrosta Hyvinvointialueiden yleisen virka- ja työehtosopimuksen (HYVTES) määräyksiksi. Näistä asioista on keväällä sovittu, ja HYVTES on tullut voimaan 1.3.2023.

HYVTES on yksi kolmesta hyvinvointialueilla ja -yhtymissä sovellettavista sopimuksista. Muita sopimuksia ovat Lääkärien virka- ja työehtosopimus (LS) 2022–2025 ja Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus 2022–2025 (SOTE-sopimus). HYVTESin sopimuskausi päättyy kuten muiden hyvinvointialan sopimusten eli 30. huhtikuuta 2025.

Sopimus määrää hyvinvointialan yleiset palvelussuhteen ehdot, eli toimii pohjana muille sopimuksille samaan tapaan kuin KVTES aiemmin. Yleiset ehdot koskevat muun muassa vuosilomia, virka- ja työvapaita sekä perhevapaita. Lisäksi sopimus sisältää määräykset hyvinvointialueiden ja -yhtymien luottamusmiehistä ja työsuojeluvaltuutetuista.

Suoraan HYVTES:n piirissä on noin 26 000 palkansaajaa. Sopimuksen suurimpiin ammattiryhmiin kuuluvat palo- ja pelastushenkilöstö sekä hyvinvointialueiden palveluksessa olevat toimisto- ja hallintotehtävissä työskentelevät henkilöt sekä ruokapalveluhenkilöstö.

### Palkkausjärjestelmästä neuvotellaan

HYVTESissä on sovittu palkkaustyöryhmästä, jonka tehtävänä on neuvotella uudesta palkkausjärjestelmästä, jolla korvataan nykyinen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä. Teknisen alan liitteen palkkausmääräysten mahdollinen integrointi HYVTESin palkkausjärjestelmään neuvotellaan teknisen alan liitteen palkkaustyöryhmässä. ■



**Katja Vähäkangas**  
erityisasiantuntija  
Suomen Psykologiliitto



# Ensimmäiset hyvinvointialueiden luottamusmiesvaalit olivat menestys

Hyvinvointialueille saatiin siirtyvien lisäksi parikymmentä uutta jukolaista pääluottamusmiestä. Kaikkiaan luottamustehtäviä on 554. Kausi kestää vuoden 2025 loppuun saakka.

Vuodenvaihteessa 2023 toimintansa aloitti 21 uutta hyvinvointialuetta. Uudistuksen yhteydessä toteutui työmarkkinahistorian laajin liikkeenluovutus, kun yli 220 000 työntekijää siirtyi kunnista ja kuntayhtymistä hyvinvointialueiden palvelukseen. Jukolaisten liittojen arviot siirtävistä jäsenistä osoittautuivat varsin oikeansuuntaisiksi, kaikkiaan jukolaisia siirtyi hyvinvointialueille reilut 36 000.

Siirtyvät luottamusmiehet säilyttivät työnantaja KT:n kanssa sovitusti luottamusmiesasemansa 31.3.2023 asti. JUKO määritteli hyvinvointialueiden luottamusmieskauden poikkeuksellisesti kaksi ja puolivuotiseksi, 1.4.2023–31.12.2025.

## Tavoitteet toteutuivat hyvin

Hyvinvointialueille saatiin siirtyvien pääluottamusmiesten lisäksi valittua joitakin kymmeniä pääluottamusmiehiä lisää, eli JUKOn tavoite sopimuslakohtaisista pääluottamusmiehistä toteutui varsin hyvin.

Pääluottamusmiehiä siirtyi vuodenvaihteessa 80 henkilöä, ja toimikauden 1.4.2023 alkaessa pääluottamusmiehen mandaatilla aloitti 106 henkilöä. Kaikkiaan jukolaisia hyvinvointialueiden luottamusmiestehtäviä on tällä hetkellä 554, johon lukuun sisältyvät myös varaluottamusmiehet.

Kaikkiaan hyvinvointialueille saatiin neuvoteltua enemmän luottamusmiespaikkoja kuin ehdokkaita löytyi, eli varsinaisia vaaleja ei muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta käyty. Monella alueella jäi edelleen paikkoja auki, joten mikäli yhteistoiminta ja jäsenten edunvalvonta kiinnostavat, kannattaa tiedustella oman hyvinvointialueen pääluottamusmiehiltä mahdollisuuksia liittyä JUKOn upeaan luottamusmiesjoukkoon.

## Kiitos sinnikkäille pääluottamusmiehille!

Luottamusmiesvaalien järjestäminen ensimmäistä kertaa ei ollut helppo tehtävä. Siirtyvät pääluottamusmiehet olivat mittavien haasteiden edessä heti alkuvuodes-

**Jäsen!** Jukolaisia luottamusmiehen tai varaluottamusmiehen tehtäviä on vielä täyttämättä usealla hyvinvointialueella. Mikset harkitsisi itse ryhtymistä tehtävään? Ota yhteyttä hyvinvointialueen jukolaiseen pääluottamusmieheen!

Vaalien järjestämistä vaikeuttivat jäsenten vanhentuneet yhteystiedot. Muistathan päivittää omat tietosi liittosi jäsenrekisteriin!

ta, kun tammikuun loppuun mennessä oli neuvoteltava uudet luottamusmiessopimukset.

Jukolaisten liittojen jäsenet ovat useimmiten ns. itsemaksavia, joten palkanlaskennasta ei ollut mahdollista saada kattavia tietoja edustettavien lukumääristä. Pääluottamusmiehillä oli myös toisinaan vaikeuksia saada liittojen jäsenrekistereistään ajantasaisia tietoja, koska valitettavasti kaikki jäsenet eivät välttämättä olleet muistaneet ilmoittaa siirtymisestään hyvinvointialueille.

JUKO ja muut pääsopijajärjestöt ovat kuitenkin sopineet KT:n kanssa, että loppuvuodesta on mahdollista tarkastella edustettavien määriä ja luottamusmiespaikkoja toimintojen vakiinnuttua.

Toinen haaste vaalien järjestämisessä koski sisäistä tiedotusta. Osa hyvinvointialueiden työnantajista suhtautui erittäin nihkeästi esimerkiksi intrasivujen kautta tapahtuvaan vaalitiedottamiseen. Pääluottamusmiesten sinnikkyuden ansiosta alueille saatiin kuitenkin kattava tiedotus JUKOn luottamusmiesvaaleista. ■



**Minna Holm**  
neuvottelupäällikkö  
Julkisalan koulutettujen  
neuvottelujärjestö JUKO



Yhteistyö muiden JUKOn luottamusmiesten kanssa toimii hyvin ja meillä on hyvä ilmapiiri. Tämä on vahvuus jäseniä edustettaessa, kertoo tuore varapääluottamusmies **Tarja Kaipainen** Pohjois-Savon hyvinvointialueelta.

## Resurssipula haastaa työn tekemistä

### Miten työt ovat käynnistyneet, varapääluottamusmies ja ravitsemusterapeutti Tarja Kaipainen Pohjois-Savon hyvinvointialueelta.

Luottamusmiestoiminta on käynnistynyt hyvin ja muilta luottamusmiehiltä kuultuna tekemistä riittää. Myös omaa kalenteria katsoessa huomaa, että luottamusmiesasioita on riittävästi.

Kentältä kuuluu, että hyvinvointialueellamme työn teon käynnistyminen on välillä ollut haasteellista, sillä toimivia toimintatapoja vasta harjoitellaan. Resurssipula on myös haastanut työn tekemistä. Toisaalta arjen tekeminen on säilynyt ja on hyvä pitää yllä puhetta, että muutos vie aikaa.

### Mikä on yllättänyt positiivisesti?

Näin lyhyellä kokemuksella on ollut ilo huomata, että yhteistyö muiden JUKOn luottamusmiesten kanssa toimii hyvin ja meillä on hyvä ilmapiiri. Tämä toimii vahvuutena jäseniä edustettaessa.

### Missä on ollut haasteita? Miksi?

Tässä tehtävässä on välillä ollut haasteellista se, että jäsenten asioiden selvittämiseen menee kauemmin aikaa kuin itse haluaisi. Tämä johtuu siitä, että usein joutuu olemaan eri henkilöihin yhteydessä ja viestit kulkevat sähköpostilla, mikä tuo viivettä.

### Mistä olet saanut tukea luottamusmiestehtäväsi hoitamisessa?

Olen saanut tukea muilta pidempään tehtävissä toimineilta luottamusmiehiltä ja koulutuksista. Näin vasta aloittaneena haluan saada lisää tietoa kaikesta mahdollisesta, ja onneksi sitä on saatavilla esim. koulutuksista.

### Miten teette yhteistyötä?

Meillä JUKOlla on kaksi päätoimista luottamusmiestä (ns. ei lääkärisopimukseen kuuluvat) ja kaksi varapääluottamusmiestä, ja minulle on varattu luottamusmiesaikaa yhden työpäivän verran viikossa.

Edustettavat jäsenet olemme jakaneet liittojen mukaan pääluottamusmiehille huomioiden myös minun käytettävissäni oleva aika. Tapaamme myös säännöllisesti vuoden aikana kaikkien jukolaisten pääluottamusmiesten kesken Pohjois-Savon hyvinvointialueella.

### Mitä nyt keväällä on ollut työn alla?

Meillä on käynnissä yhteistoimintaneuvottelut palkkaharmonisaatioon ja järjestelyeriin sekä palvelutuotantoon liittyen. Lisäksi järjestetään työsuojeluvaalit, missä olen mukana.

### Millaisia terveisiä lähetät edustamillesi jäsenille?

Toivon, että olette yhteydessä ja pyydätte myös käymään työyhteisössänne. Myös tiedot teiltä jäseniltä ovat arvokkaita luottamusmiehen tehtävää hoitaessa! ■

**Outi Parikka**  
neuvottelupäällikkö  
Agronomiliitto



Kannattaa ottaa yhteyttä luottamusmieheen, jos mietit työ- tai virkasuhteeseen liittyviä asioita, kehottaa pääluottamusmies **Katja Rosenzveig** Pohjanmaan hyvinvointialueelta.

## Muutos on rankkaa ja vaatii henkilökunnan tukemista

### Miten työt ovat käynnistyneet, pääluottamusmies ja ravitsemusterapeutti Katja Rosenzveig Pohjanmaan hyvinvointialueelta?

Työ on käynnistynyt kohtalaisesti. Alueelle muodostettiin Pohjanmaan hyvinvointikuntayhtymä vapaaehtoisesti vuonna 2022 melkein kaikkien alueen kuntien sote-toimijoista ja Vaasan sairaanhoitopiiristä ja sen vuoksi osa ihan alkuvaiheen ongelmista on päästy ratkomaan jo viime vuonna.

Toisaalta laajentuminen hyvinvointialueeksi on laajentanut organisaatiota lisää, kun uusi toimiala pelastuslaitos ja alueen erityishuoltopiirit liittyivät mukaan. Eri organisaatioiden, tietojärjestelmien ja hallinnon yhteensovittaminen on hidasta ja tässä ollaan viime vuoden etumatkasta huolimatta vielä melkoisen alussa.

### Mikä on yllättänyt myönteisesti?

Vuoden vaihte ei ole ollut läheskään niin kaaosmainen kuin viime vuonna Pohjanmaan hyvinvointikuntayhtymän aloittaessa. Viime vuonna tehty ongelmien ratkominen selkeästi on auttanut.

### Missä on ollut haasteita?

Henkilökunnalta tulee edelleen paljon palautetta, kun Pohjanmaan hyvinvointialueen käytäntöjä yhdenmukaistetaan. Muutos on rankkaa ja vaatii henkilökunnan tukemista. Paljon koetaan myös epäoikeudenmukaisuutta, koska palkkoja ei ole vielä harmonisoitu tai kun SOTE-sopimuksen yleistyöaikaan tuli mahdollisuus ruokailla työajalla, mutta se ei koskekaan kaikkia. Lisäksi Pohjanmaan hyvinvointialueen palkanmaksussa on edelleen haasteita, jotka siis alkoivat jo viime vuoden puolella.

### Mistä olet saanut tukea?

Saan tukea JUKOn luottamusmieskollegoilta, muilta henkilöstöedustajilta, JUKOn toimistolta ja tarvittaessa JUKOn jäsenliitoilta. Lisäksi oman ammattiliittoni kautta olen saanut tukea tehtävääni sekä myös vertaistukea

muilta ravitsemusterapeuttiluottamusmiehiltä. Valitettavasti HR:n kuormittumisen vuoksi – tämä alkoi jo viime vuonna – työnantajapuoli ei ehdi entiseen malliin jutustella ja yhteydenpito on vähemmän sujuvaa kuin aiemmin.

### Miten teette yhteistyötä?

Pohjanmaan hyvinvointialueella JUKOn luottamusmiehet jakaantuvat sopimusaloittain: Lääkisopimuksella on omat luottamusmiehensä sekä HYVTES- ja SOTE-sopimuksella omansa. Itse olen koordinoiva pääluottamusmies eli pyrin pitämään kaikkia luottamusmiehiä ajan tasalla ja hoidan yleisiä asioita, mm. kokouskutsut. Pidämme yhteisiä kokouksia säännöllisesti, myös muiden pääsopijajärjestöjen luottamusmiesten ja työsuojelun kanssa.

### Mitä keväällä on ollut työn alla?

Järjestelyeräneuvottelut sekä Pohjanmaan hyvinvointialueen Tulevaisuus- ja sopeuttamisohjelmaan liittyvät yt-neuvottelut työllistävät tällä hetkellä eniten.

### Millaisia terveisiä lähetät edustamillesi jäsenille?

Kannattaa ottaa yhteyttä luottamusmieheen, jos mietit työ- tai virkasuhteeseen liittyviä asioita. Luottamusmiehiltä voi myös kysellä, mitä organisaatiossa noin muuten on menossa. Jos olet kiinnostunut työpaikan kehittämisestä, kannattaa ottaa yhteyttä pääluottamusmieheen: monella hyvinvointialueella on vielä luottamusmiespaikkoja tai varapaikkoja auki.

Jos maksat itse ammattiliittoni jäsenmaksun, muistathan ottaa yhteyttä pääluottamusmieheen jäsenyydestäsi. Näin mahdolliset jäsentiedotteet tavoittavat sinut. ■

**Outi Parikka**  
neuvottelupäällikkö  
Agronomiliitto



Yhteistoiminnan arkipäivän asiat sujuvat nyt mutkattomasti. Avoimuutta on enemmän, kertoo JUKOn Etelä-Karjalan hyvinvointialueen varapääluottamusmies **Jenni Alitalo**.

## Hienoa, että uusia luottamusmiehiä lähti mukaan!

### Miten luottamusmiesvaalit menivät, Jenni Alitalo, JUKOn varapääluottamusmies Etelä-Karjalan hyvinvointialueella.

Tilanne oli sinänsä hyvin helppo, kun valmiina oli jo kaksi maakunnallista organisaatiota eli EKSOTE ja maakunnallinen pelastuslaitos, jotka yhdistyivät. Vaikka työnantaja muuttui, organisaatio oli sinänsä valmiina.

### Oliko vaalien järjestämisen suhteen epätietoisuutta tai muuta huomioitavaa?

Tavallaan, sillä jäsentietojen hankkiminen tuntui haastavalta. Työnantajatiedot puuttuivat liitoista, ja näin tulee sitten edustettavista epäselvyyttä. Ja toki usein tietoa hukkuu muutokseen, kun on paljon samaan aikaan päällä. Nytkin samaan aikaan iso organisaatiomuutos, työssä tapahtuvat muutokset ja sitten luottamusmiesvaalit.

### Tulivatko paikat täyteen?

Kaikki luottamusmiespaikat eivät tulleet täyteen, mutta hienoa oli, että uusia luottamusmiehiä lähti mukaan! Organisaatiomuutoksen yhteydessä monilla heräsi aja-

tus luottamusmiestehtävästä ja sen vaikutus- ja tiedon- saantimahdollisuuksista. Toisekseen saimme kyllä luottamusmiehiä kattavasti eri alueilta; pelastuslaitokselta, psykologeista ja niin edelleen.

### Millaiselta arki näyttää nyt Etelä-Karjalan hyvinvointialueella?

Organisaatiomuutoksessa yhteistoiminnan rakenteita vahvistettiin, ja esimerkiksi erilaiset yhteistoiminnan arkipäivän asiat sujuvat nyt mutkattomasti. Hyvinvointialueen johdon lähestyttävyyks on parantunut ja avoimuutta on lisää.

Lähitulevaisuudessa tarvitaan kaikki käsiparit, mitkä saadaan. Henkilöstö on strategian kärkenä kuten varmaan kaikilla hyvinvointialueilla, eli palveluissa ei ole ylimääräisiä. Hallinnon osalta organisaatiot varmaankin hakevat vielä muotoutumistaan. ■

### Jussi Näri

toiminnanjohtaja  
Kuntien asiantuntijat – Kumula  
/Akavan Erityisalat



KUVA: ISTOCK

**Hauskaa ja  
rentouttavaa kesää!**

Toivoo Yhteistiimin väki