

yhteistiimi

Kuntien ja hyvinvointialueiden jäsentiedote
I/2024 maaliskuu

Akava ja sen jäsenliittoja historiallisessa ulosmarssissa. [Sivu 5](#)

Palkankorotusten aikataulu. [Sivu 4](#)

Vielä ehtii vuorotteluvapaalle! [Sivu 11](#)

Työmarkkinaneuvottelut ja taloustilanne huolena

Akava toteutti helmikuun 6. päivä ensimmäisen poliittisen mielenilmauksensa koskaan. Historian lehtien havinaa? No kyllä se oli ainakin Akavan ja akavalaisten liittojen yhteisenä toimintana.

Poliittinen lakko on ollut akavalaisessa maailmassa etäinen ja vieroksuttakin voimankäytön väline. Nyt raja ylittyi ja puolet akavalaisista liitoista halusi osoittaa ulosmarssilla mielipiteensä ja järjestövoimaansa maan hallituksen suunnitteleminen työelämäheikkouksien vuoksi.

Oliko teko vaikuttava? Voi olla, ettei kenenkään puntti tuissut, mutta tärkeämpää olikin näyttää akavalaisten liittojen mielipide maan hallitukselle, julkisuuteen ja tärkeimpänä omille jäsenilleen.

Ulosmarssien onnistuminen oli myös osoitus akavalaisten liittojen kyvystä tehdä yhteinen toimenpide. Tällaisten toimien onnistumiseen on moninkertainen kynnyks, kun mukana on – pieniä ja isoja – akavalaisia liittoja verrattuna isojen teollisuusliittojen mahdollisuuksiin.

Vertailu SAK:n ja STTK:n isojen liittojen toimiin on väistämättöä. Ei sitä pidä kaihtaakaan. Näyttävillä toimilla aiheutetaan vahinkoa työnantajille. Mielenosoituksella kerroimme akavalaisen vaihtoehdon. Leikkaukset eivät ole ainoa tie.

Kehysriihi vaikuttaa kuntien ja hyvinvointialueitten talouteen

Huhtikuun puolivälissä maan hallitus kokoontuu kehysriiheen. Jo etukäteen on ilmoitettu merkittävistä leikkauksista tulevan vuoden valtion talousarvioon.

Leikkaukset heijastuvat myös kuntien ja hyvinvointialueitten talouteen. Jo nyt monessa kunnassa ja monella hyvinvointialueella on käynnissä yt-neuvottelut koskien talouden sopeuttamista ja organisaatioiden uudistamista.

Leikkausten vaihtoehtona on tuottavuuden kasvu. Myös se saattaa edellyttää organisaatioiden mylläämistä ja osaamisen uudelleen kohdentamista. Miten kuntien ja hyvinvointialueitten asiantuntijatyö saadaan paremmin hyödynnettyä ja kattamaan palvelutarpeet?



Jaakko Korpisaari
kuntasektorin neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

Liittojen kuntien ja hyvinvointialueiden yhteyshenkilöt

Agronomiliitto

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

Akavan Erityisalat

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

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. (09) 6226 8540
arja.varis@loimu.fi
www.loimu.fi

Suomen Arkkitehtiiliitto 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
Yhteistiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestyminen vuonna 2024:
maaliskuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Omaan jäsenliittoon
www.yhteistiimi.fi

Kehittämishojelman ”myöhäistys-aikaistus”

Helmikuun keskitetty erä siirrettiin kesäkuulle

Kunta- ja hyvinvointialan palkkaohjelmaan on sovittu keskitetysti 1.2.2024 jaettava järjestelyerä 0,4 %. Erä on tarkoitettu käytettäväksi palkkausjärjestelmäuudistuksen kustannuksiin.

Koska palkkausjärjestelmäuudistus ei ole vielä valmis, on sovittu, että erä myöhennetään jaettavaksi kesäkuun 1.6.2024 paikallisen järjestelyerän 0,6 % yhteydessä. Tällöin paikallisesti jaettava erä on 1,0 %.

Vastineeksi seuraavan vuoden 1.6.2025 kehittämishojelman erä 0,8 % muuttuu jakotavaltaan niin, että erästä 0,4 % on paikallista erää ja 0,4 % keskitettyä erää.

Keskitetty erä käytetään valtakunnantason palkkausjärjestelmäkustannuksiin helmikuussa 2025, mikäli tasopalkkajärjestelmä on valmis (neuvottelutulos viimeistään 31.1.2025). Mikäli järjestelmä ei ole valmis, erä 0,4 % jaetaan keskitetysti kesäkuussa 2025.

Kehittämishojelman mahdollinen irtisanominen ei vaikuta 1.6.2025 erien jakamiseen. ■

Jaakko Korpisaari

kuntasektorin neuvottelupäällikkö

Akavan Erityisalat

| | Kunnat KVTES, TS | Hyvinvointialueet HYVTES | SOTE-sopimus | |
|-------------|---------------------|-----------------------------|--------------|---|
| Pvm | Korotus % | Korotus % | Korotus % | Korotusmuoto |
| 2024 | | | | |
| 1.2. | | | 0,4 | Palkkaohjelma, keskitetty järjestelyerä |
| 1.6. | 2,27 | 2,27 | 2,27 | Yleiskorotus: Alkuperäinen 1,5 % + verrokkialojen vaikutus 0,77 % = 2,27 %. |
| 1.6. | 0,73 | 0,73 | 0,73 | Paikallinen järjestelyerä: Alkuperäinen 0,4 % + verrokkialojen vaikutus 0,33 % = 0,73 %. Alkuperäinen 0,4 % työnantajaperälauta. Verrokkialojen vaikutus 0,33 % puoliksi yleiskorotus- ja työnantajaperälauta. |
| 1.6. | 1,0 | 1,0 | 0,6 | Palkkaohjelma: Paikallinen järjestelyerä, työnantajaperälauta |
| 1.10. | | 2,0 | 2,5 | SOTE-sopimuksen palkkaohjelma, työnantaja- perälauta |

Palkankorotustaulukon käsitteet

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

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

Keskitetty järjestelyerä = Sopimukseen sisältyvä palkankorotuserä, jonka kohdentamisesta neuvotellaan keskustasolla.

Työnantajaperälauta = Jos neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää.

Palkkaohjelma = Virka- ja työehtosopimus kunta- ja

hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämishojelmasta 2023–2027. Palkankorotukset yhteensä 5 %. Sovitaan pääosin paikallisesti, osa keskitetysti.

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.

Yleiskorotusperälauta = Jos neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, maksetaan yleiskorotuksena.

Palkankorotukset

| Pvm | Kunnat | Hyvinvointialueet | SOTE-sopimus | |
|-------------|-----------|-------------------|--------------|--|
| | KVTES, TS | HYVTES | Korotus % | Korotusmuoto |
| 1.2. | | | 0,4 | Palkkaohjelma, keskitetty järjestelyerä |
| 1.6. | 2,27 | 2,27 | 2,27 | Yleiskorotus: Alkuperäinen 1,5 % + verrokkialojen vaikutus 0,77 % = 2,27 %. |
| 1.6. | 0,73 | 0,73 | 0,73 | Paikallinen järjestelyerä: Alkuperäinen 0,4 % + verrokkialojen vaikutus 0,33 % = 0,73 %. Alkuperäinen 0,4 % työnantajaperälauta. Verrokkialojen vaikutus 0,33 % puoliksi yleis- korotus- ja työnantajaperälauta. |
| 1.6. | 1,0 | 1,0 | 0,6 | Palkkaohjelma: Paikallinen järjestelyerä, työnantajaperälauta |
| 1.10. | | 2,0 | 2,5 | SOTE-sopimuksen palkkaohjelma, työnantaja- perälauta |
| 2025 | | | | |
| 1.2. | 0,4 | 0,4 | | Palkkaohjelma, keskitetty järjestelyerä |
| 30.4. | | | | Sopimuskausi päättyy 30.4.2025 |
| 1.6. | 0,4 | 0,4 | 0,8 | Palkkaohjelma: Paikallinen järjestelyerä, työnantajaperälauta |
| 1.6. | | 1,0 | 2,0 | SOTE-sopimuksen palkkaohjelma, työnantaja- perälauta |
| avoin | x,x? | x,x? | x,x? | Vuoden 2025 neuvotteluissa sovittava palkan- tarkistus |
| 2026 | | | | |
| avoin | 0,8 | 0,8 | 0,8 % | Palkkaohjelma: Paikallinen järjestelyerä, työnantajaperälauta |
| avoin | x,x? | x,x? | x,x? | Vuoden 2025 neuvotteluissa sovittava palkan- tarkistus |
| 2027 | | | | |
| avoin | 1,2 | 1,2 | 1,2 | Palkkaohjelma: Paikallinen järjestelyerä, työnantajaperälauta |
| avoin | x,x? | x,x? | x,x? | Vuoden 2025 tai 2027 neuvotteluissa sovittava palkantarkistus |

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.



KUVA: MAURI RATILAINEN

Akavan Erityisalojen ja sen jäsenjärjestöjen porukka sai Mari Löfgrenin yhteiskuvaan Kolmen sepän patsaalla.

Akavan historiallinen mielenilmaus 6.2.

Akava toteutti tiistaina 6.2. 18 jäsenliittonsa kanssa ulosmarssin klo 14–16 Helsingissä, Tampereella ja Turussa. Ulosmarssi oli poliittinen mielenilmaus, joka oli kohdennettu maan hallituksen suunnittelema työelämä- ja työmarkkinaheikennyksiä vastaan.

Päivä oli historiallinen keskusjärjestö Akavalle. Kyseessä oli Akavan historian ensimmäinen poliittinen mielenilmaus. Osa yksittäisistä akavalaisista liitoista on osallistunut jo aiemmin poliittisiin mielenilmauksiin.

Liitot mukana näkyvästi ulosmarsseissa!

Akavan ulosmarsseissa oli mukana 18 akavalaista liittoa. Yhteistiimin liitoista mukana olivat Agronomiliitto, Akavan Erityisalat, DIFF – Ingenjörerna i Finland, Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu, Psykologi-

liitto, Tradenomit ja Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut YKA.

Studio seurasi ulosmarssitapahtumia

Akava toteutti myös ulosmarsseja reaaliaikaisesti seuraavan Paremmän työelämän puolesta -ulosmarssistudion. Studiolähetyksessä oli haastatteluja ja tilannekuvaa studion asiantuntijoilta ja kolmesta ulosmarssitapahtumasta.

Ulosmarssitapahtumassa Helsingissä poliisin arvioin mukaan Kolmen Sepän Patsaalla oli noin 500 osallistujaa. Porthanialta lähteneessä mielenilmauskulkueessa oli noin 100 osallistujaa.

Turun ja Tampereen tapahtumissa oli mukana noin 500 osallistujaa kummassakin.



Loimun banderolli ja Tradenomien kyltit saivat hyvin näkyvyyttä.



KUVA: MAURI RATILAINEN

●●● Muiden liittojen toimet

SAK toteutti viikolla 5 1.–2.2.2024 kaksipäiväiset lakot. Lakkoon osallistui myös STTK:n jäsenliittoja ja Akavasta Insinööriliitto.

Kuntasektorin liitot järjestivät poliittisen lakon 31.1.–1.2, joka kohdentui varhaiskasvatuksen palveluihin Helsingissä.

Nyt meneillään ovat SAK:n ja STTK:n liittojen ilmoittamat pääosin vientiin kohdentuvat lakot ajalla 11.–24.3.2024.

Jäsenen suojaus

Ammattiliiton jäsenellä on oikeus osallistua poliittiseen mielenilmaukseen työajalla. Tämä edellyttää, että jäsenen ammattiliitto on tehnyt asiasta päätöksen. Liiton päätös siis suojaa jäseniä, eikä työnantaja voi kohdentaa jäseneseen rankaisutoimia. ■



Jaakko Korpisaari
kuntasektorin
neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat



YKA oli näyttävästi mukana Kolmen sepän patsaalla.

Suomi kasvaa ruuasta, muistuttivat Agronomiliiton edustajat ilmapalloilla.



Psykologiliiton oranssi banderolli näkyi hyvin Turun tapahtumassa.

KUVA: JAAKKO KORPISAARI



KUVA: MAURI RATILAINEN

Somenäkyvyys on tärkeä osa mielenilmausta – Diff toimessa.



KUVA: VESA-MATTI VÄÄRÄ



SOTE-ammattilaisille uusia palkkaryhmiä – palkkauksen kehittäminen jatkuu

Palkkaliitteitä on aiemman kahden liitteen sijaan viisi. Uudet liitemääräykset uusine vähimmäispalkkoineen tulivat voimaan 1.2.2024.

Pääsopijajärjestöt JUKO, Sote, JAU ja Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT saavuttivat neuvottelutuloksen SOTE-sopimuksen palkkahinnoittelusta. Neuvotteluissa saatiin aikaan raamit, joiden mukaan SOTE-sopimuksen eri tehtäväkokonaisuudet sijoittuvat viiteen palkkausliitteeseen, joiden sisällä on palkkaryhmiä.

Palkkaryhmät määrittelevät peruspalkan, eli työstä vähintään maksettavan palkan lähes kaikille suurille ammattiryhmille. Palkkaryhmät ovat valtakunnallisia ja niiden euromäärät velvoittavat työnantajia. Uusiin palkkahinnoittelukohtiin tulevista vähimmäispalkoista päästiin myös sopimukseen.

Uudet liitemääräykset uusine vähimmäispalkkoineen tulivat voimaan 1.2.2024. Hyvinvointialueet saattavat maksaa korotukset eri ajankohtina, mutta ne maksetaan joka tapauksessa taannehtivasti 1.2. alkaen.

Sote-alan ammattilaisille neuvottelutulos tuo uusia palkkaryhmiä, joiden avulla pystytään kehittämään alan palkkausjärjestelmää ja palkkausta. Nyt sovittujen muutosten myötä uudistuu muun muassa sairaan- ja lähihoitajien, sosiaalityöntekijöiden, terveydenhoitajien, välinehuoltajien ja muiden sote-alan ammattilaisten palkkaus.

Johto- ja esihenkilöiden palkkaliitteeseen on lisätty uutena myös työnjohdollisia tehtäviä tekevien palkkahinnoittelukohta. Näin myös ilman hallinnollista vastuuta tekevien, ammatillisten esihenkilöiden asema tulee tunnustetuksi ja tunnustetuksi paremmin. Tällaisia ovat esimerkiksi apulaisosastonhoitajan tehtävät.

Liitteisiin sijoittuvat tehtävät on määritelty sisällön,

ei pelkän koulutuksen tai nimikkeen kautta. Näin ollen esimerkiksi sosionomin koulutuksella voi tehtävän mukaan sijoittua johto- ja esihenkilötehtäviin, erityisasiantuntijatehtäviin tai asiantuntijatehtäviin.

Palkkaliitteitä tulee aiemman kahden liitteen sijaan viisi:

1. Johto- ja esihenkilötehtävät,
2. Erityisasiantuntijatehtävät,
3. Asiantuntijatehtävät,
4. Ammattitehtävät sekä
5. Muut ammattitehtävät ja peruspalvelutehtävät.

Kussakin liitteessä on puolestaan 3–5 palkkahinnoittelukohta.

Hinnoittelemattomat säilyvät

Sote-sopimuksessa aiemmin hinnoittelemattomiksi määritellyt ammattiryhmät (ylimmän johdon lisäksi psykologit, puhe- ja ravitsemusterapeutit, fyysikot, kemistit, sairaalamikrobiologit, proviisorit, sairaala-apteekkarit, potilas- ja sosiaaliasiavastaavat) säilyvät edelleen hinnoittelun ulkopuolella. Tämä tarkoittaa, että näille ammattiryhmille ei ole määritelty hinnoittelutunnusta, eikä heidän vähimmäispalkkojaan liitteistä löydy. Vaikka hinnoittelemattomat ammattiryhmät eivät ole mukana liitteissä, palkkatilastoinnin vuoksi niille on luotu ns. tilastointitunnuksia.

Nyt hyväksytyyn ratkaisuun on käytetty palkkauksen kehittämisohjelmassa sovittu keskitetty erä 0,4 pro-



- senttia SOTE-sopimuksen palkkasummasta. Summa käytetään palkkahinnoittelukohtien vähimmäispalkkojen korotuksiin niillä, joilla nykyinen palkka ei yllä nyt määriteltyyn vähimmäispalkkaan. Nyt sovitussa ratkaisussa hinnoittelemattomat ammattiryhmät jäävät tämän erän ulkopuolelle.

Seuraavaksi osapuolet neuvottelevat palkkaryhmien palkkatasoista tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella. Uusi valtakunnallinen palkkausjärjes-

telmä (ns. OSVA) korvasi nykyiset paikalliset tehtävän vaativuuden arviointiin perustuvat järjestelmät. Seuraavan vaiheen neuvottelijat arvioivat valmistuvan vuoden kuluessa.

SOTE-palkkaustyöryhmässä pääsopijajärjestö JUKOn neuvottelijoina toimivat Terveystieteiden neuvottelupäällikkö **Harri Liikkanen** ja Talentian neuvottelujohtaja **Tuomas Hyytinen**. ■

SOTE-sopimuksen liiteratkaisu

JUKOn hyvinvointialueiden neuvottelukunta hyväksyi neuvottelutuloksen 7.2.2024 SOTE-sopimuksen liiteratkaisusta.

Neuvottelutuloksessa muutettiin SOTE-sopimuksen liiterakennetta. SOTE-sopimuksen aiemmat liitteet 1–3 kumotaan ja SOTE-sopimuksen liite 4 (Työaika 37 tuntia 45 minuuttia) muutetaan liitteeksi 7.

Uudet SOTE-sopimuksen liitteet:

- Liite 1 Johto- ja esihenkilötehtävät
- Liite 2 Erityisasiantuntijatehtävät
- Liite 3 Asiantuntijatehtävät
- Liite 4 Ammattitehtävät
- Liite 5 Muut ammattitehtävät ja peruspalvelutehtävät
- Liite 6 Neuvotteluosapuolten suositus SOTE-sopimuksen palkkatilastoinnin edistämiseksi
- Liite 7 Työaika 37 tuntia 45 minuuttia

SOTE-sopimuksen kehittämisohjelman 0,4 prosentin suuruinen keskitetty erä 1.2.2024 jaetaan liitteiden 1–5 hinnoittelukohtien alarajojen nostamiseen.

HYVTES – kehittämisohjelman "myöhäistys-aikaistus"

Kunta- ja hyvinvointialan kehittämisohjelmaan on sovittu, että hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen HYVTES kehittämisohjelman mukainen keskitetty erä 0,4 % siirretään kesäkuulle. Samalla kun vuoden 2024 erää myöhäistettiin sovittiin, että vuoden 2025 korotuserästä osa aikaistettiin.

Tämän vuoden keskitettyä erää myöhennettiin, koska palkkausjärjestelmä uudistus ei ole vielä valmis. HYVTES kehittämisohjelman mukainen 1.2.2024 keskitetty erä 0,4 % siirretään 1.6.2024 sovitun paikallisen järjestelyerän 0,6 % yhteyteen ja muutetaan paikalliseksi eräksi. Kesäkuussa 1.6.2024 jaettavan kehittämisohjelman paikallisen erän suuruus on yhteensä 1,0 %.

Vuoden 2025 erästä osa aikaistettiin

Kehittämisohjelman 1.6.2025 jaettava erä 0,8 % muutetaan niin, että erästä 0,4 % on paikallista erää ja 0,4 % keskitettyä erää. Keskitetty erä käytetään valtakunnantason palkkausjärjestelmäkustannuksiin helmikuussa 2025, mikäli palkkausjärjestelmä on valmis (neuvottelutulos viimeistään 31.1.2025). Mikäli järjestelmä ei ole valmis, erä 0,4 % jaetaan keskitetysti kesäkuussa 2025.

Kehittämisohjelman mahdollinen irtisanominen ei vaikuta 1.6.2025 erien jakamiseen.



Sairauspoissaolojen vähentäminen onnistuu, mutta vaatii paneutumista

Julkisen alan esihenkilöistä alle puolet kokee, että heillä on riittävästi työaikaa henkilöstöasioihin, selvisi eläkevakuuttaja Kevan selvityksestä.

Julkisen sektorin eläkevakuuttaja Keva selvitti kolmatta kertaa julkisen sektorin työkykyjohtamisen ja työterveysyhteistyön tilaa tutkimuksellaan Työkykyjohtaminen ja työterveysyhteistyö julkisella alalla vuonna 2023.

Uutiset ovat osin hyviä: kolmannes julkisen alan organisaatioista oli onnistunut vähentämään sairauspoissaoloihin liittyviä työkyvyttömyyskustannuksia viimeisen 12 kuukauden aikana. Tutkimus toteutettiin henkilöstöhallinnon vastaaville, esihenkilöille ja työterveyshuollon palveluntuottajille kohdistetuilla kyselyillä keväällä 2023.

Kustannuksia seurataan, mutta tavoitteellisuudessa parannettavaa

Tutkimuksen mukaan lähes kaikissa julkisen alan organisaatioissa tunnistetaan työkyvyttömyyden taustalla olevia syitä ja työkyvyttömyyden kustannuksia seurataan järjestelmällisesti. Kuitenkin vain puolet organisaatioista on tehnyt suunnitelman työkyvyttömyyskustannusten vähentämiseksi.

Henkilöstöstrategia tai henkilöstöpoliittinen ohjelma on käytössä aiempaa useammassa organisaatioissa (60 % vastaajista). Eläköitymistä ja henkilöstörakenteen oletettuja muutoksia seurataan valtaosassa organisaatioita (87 %). Henkilöstökyselyn toteuttaa jopa 90 % organisaatioista. Näin ollen voidaan ajatella, että julkisen alan organisaatioissa ennakoidaan erilaisia muutoksia ja niiden vaikutuksia työvoimatarpeeseen, henkilöstön työhyvinvointiin tai työssä jaksamiseen aiempaa laajemmin.

Silti työkykyjohtamisen suunnitelmallisuudessa ja tavoitteellisuudessa on edelleen kehitettävää, sillä yli kolmasosalta puuttuvat mitattavat tavoitteet työkyvyn kehittämiseksi. Myös seurannassa on edelleen parannettavaa: Mittareita tai tuloksia käsittelee säännöllisesti vain puolet julkisen alan organisaatioista. Työkykyjohtaminen ei näy johtoryhmissä, tuloksien pohjalta ei suunnitella toimenpiteitä systemaattisesti.

Vain puolessa organisaatioista resursoitu aikaa henkilöstöasioihin

Onnistuneella esihenkilötyöllä voidaan vaikuttaa siihen, millaista työyhteisön arki on, miten työ sujuu ja miten työ huomioi työntekijän työkykyä. Lähiesihenkilö seuraa henkilöstön työkykyä ja työkyvyttömyysriskejä lähes jokaisessa julkisen alan organisaatioissa.

Esihenkilöistä alle puolet kokee, että heillä on riittävästi työaikaa henkilöstöasioihin, ja aikaa työkykyjohtamiselle toivottiin lisää myös henkilöstöhallinnossa. Esihenkilöt kokevat haasteiksi suuret henkilöstömäärät, pienet resurssit ja henkilöstön vaihtuvuuden. Myös toimistotöiden määrä ja toimimattomat järjestelmät vievät aikaa työkykyjohtamiselta.

Tämä on merkittävää myös jukolaisen edunvalvonnan kannalta, sillä merkittävä osa esihenkilöistä on jukolaisia – lähijohtaminen ja sen tuki/tuen puute kuormittavat myös esihenkilöitä.

Tulosten takana ei ole mitään uutta ja mullistavaa, vaan ihan normaalia johtamista: esihenkilötyöhön pa-



Keskeiset keinot, joilla organisaatiossa pystyttiin vähentämään sairauspoissaolokustannuksia.

| Yläkategoria | Alakategoria |
|-----------------------|---|
| Esihenkilötyö | Hyvä, aktiivinen johtaminen/työkyvyn johtamistavat ja -mallit Esihenkilöiden osaamisen lisääminen/koulutukset Parempi tuki esihenkilöille |
| Varhainen puuttuminen | Asioihin puuttuminen nopeasti tai varhaisessa vaiheessa Varhaisen tuen keskustelut tai malli Työkykyneuvottelut/kolmikantakeskustelut |
| Työn joustot | Kevennetyt tai korvaavat työn järjestelyt Työn joustavuuden lisääntyminen/hybridimalli |
| Työhyvinvointi | Hyvä/kannustava ilmapiiri Työhyvinvoinnin tukeminen/hyvinvointisuunnitelma |
| Työterveysyhteistyö | Yhteistyö työterveyden kanssa/ työterveyden toimintasuunnitelma Hyvä/toimiva työterveys |
| Työkyvyn seuranta | Työn kuormittavuuden ja mittareiden seuranta Työolojen tai tuen tarpeen kartoitus Työhyvinvointikysely |

- nostamista, varhaista puuttumista, työn joustojen mahdollistamista, työntekijöiden työhyvinvointiin panostamista, toimiva työterveysyhteistyötä sekä työntekijöiden työkyvyn aktiivista seuranta. Tulokset osoittavat, että työkykyjohtamista tukemalla saadaan aikaan konkreettisia tuloksia ja pystytään vaikuttamaan työntekijöiden työkykyyn.

Yhteistyö henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon välillä toimii ja työterveyshuolto tunnistaa työkyvyttömyysriskejä työpaikkaselvitysten avulla. Vastausten perusteella henkilöstöjohdon ja työterveyshuoltojen edustajien välillä on kuitenkin näkemuseroa johtovastuusta. Myös esihenkilöt kaipaavat työterveydestä selkeämpiä prosesseja, parempaa yhteistyötä ja vuorovaikutteista keskustelua. Työterveysyhteistyön tiivistäminen esihenkilöiden kanssa olisi tärkeää sairauspoissaolojen hallinnan kannalta.

Osatyökykyisten uudelleensijoittuminen vähenee

Valtaosassa organisaatiossa toimitaan konkreettisesti työurien tukemiseksi, esim. mahdollistamalla kevennetyä työtä tai lyhennettyä työaika.

Aiempiin Kevan tutkimuksiin verrattuna nyt havaittiin, että aiempaa harvemmin osatyökykyisille luodaan mahdollisuuksia sijoittua uudelleen yli yksikkö- ja toimialarajojen: vain vajaassa puolessa organisaatioista selvitetään uuden tehtävän avautuessa ensin, onko organisaatiossa osatyökykyisiä tai uudelleensijoitusprosessissa olevia. ■



Outi Parikka
neuvottelupäällikkö
Agronomiliitto

Raportti kokonaisuudessaan Kevan verkkosivuilla:
Työkykyjohtaminen ja työterveysyhteistyö julkisella alalla vuonna 2023 (keva.fi)



Kesällä vielä vuorotteluvapaalle

Nyt alkaa olla viimeiset hetket tarttua mahdollisuuteen pitää vuorotteluvapaata. Akava vastusti maan hallituksen esitystä vuorotteluvapaan lakkauttamisesta.

Hallitus on antanut eduskunnalle lakiluonnoksen, joka lakkauttaa vuorotteluvapaan. Uusia vuorotteluvapaita ei voisi enää aloittaa 2024 heinäkuun jälkeen.

Uuden vuorotteluvapaan voisi aloittaa vielä heinäkuun 2024 aikana eli viimeistään heinäkuun viimeinen päivä. Vuorotteluvapaan saamisen edellytys on, että vuorottelusopimus toimitetaan työvoimaviranomaiselle viimeistään 31.7.2024 mennessä ja vuorotteluvapaan sijaisen työsopimuksen alkamispäivä on viimeistään 31.7.2024.

Näin hallitus perustelee

Samassa yhteydessä on annettu myös esitys luopua myös aikuiskoulutustuesta sekä ammattitutkintostipendistä. Esityksen tavoitteena on julkisten menojen säästymisen ja työllisyyden lisääntyminen.

Esitysluonnoksen mukaan aikuiskoulutustuki olisi vienyttä työntekijöitä määräaikaaisesti pois työmarkkinoilta eikä sen saamisen aikana hankittu koulutus olisi aina ollut riittävän tarkoituksenmukaista. Vuorotteluvapaa on myös vienyttä ihmisiä määräaikaaisesti pois työmarkkinoilta eikä se ole pidentänyt työuria halutulla tavalla. Ammattitutkintostipendin vaikutukset on arvioitu vähäisiksi.

Hallitusohjelman mukaan näiden tukimuotojen sijasta jatkuvan oppimisen koulutusresursseja kohdistettaisiin jatkossa erityisesti henkilöihin, jotka nostavat koulutustasoaan sekä koulutuksiin, jotka edesauttavat työllistymistä esimerkiksi työvoimapula-aloille.

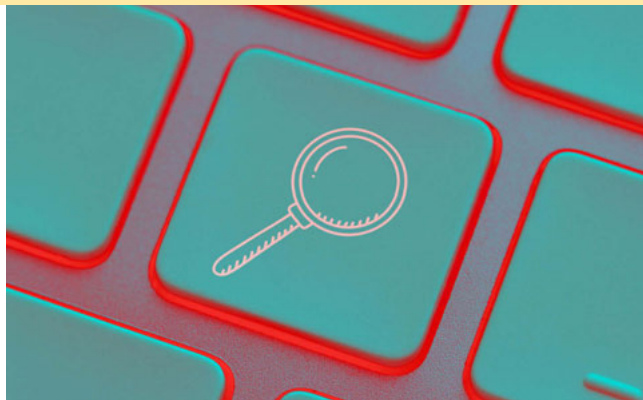
Akava vastusti voimakkaasti

Ammattiliitot eivät nielleet hallituksen perusteluja vaan ovat vastustaneet niitä näkyvästi. Keskusjärjestömme Akavan piirissä pidetään hallituksen esityksiä sekä vuorotteluvapaan että aikuiskoulutustuen lakkauttamisesta lyhytnäköisenä, kun Suomea piinaavat nousussa oleva työttömien ja lomautettujen määrä. Samanaikaisesti monilla aloilla on pula osaajista. Vuorotteluvapaa on auttanut monia jaksamaan urallaan pidempään tai huolehtimaan vaikkapa ikääntyvistä vanhemmista.

Lakimuutos ei vaikuta jo myönnettyihin ja käynnissä oleviin vuorotteluvapaisiin. ■



Arja Varis
edunvalvontapäällikkö
Loimu



TE24-uudistus lähestyy – mitkä ovat seuraavat askelmerkit?

TE2024-uudistuksen keskeisenä elementtinä on työ- ja elinkeinotoimintojen siirtäminen kuntien vastuulle tammikuussa 2025. Tämä tarkoittaa, että työ- ja elinkeinotoimistot lakkaavat joulukuun lopussa 2024. Tässä artikkelissa käydään läpi valmistelutilannetta valtiolta kuntiin siirtyvän henkilöstön näkökulmasta.

Kaikki muodostettavat työllisyysalueet ovat nyt selvillä. Uusien työllisyysalueiden työvoimapohjan tulee olla lain mukaan 20 000 työllistä. Helmikuun lopulla varmistui, että työllisyysalueita on yhteensä 45.

Muodostettavien alueiden vastuulle siirtyä TE-toimistoista seuraavat tehtäväkokonaisuudet ja palvelut: viranomaispäätökset ja -lausunnot, aloittavan yrittäjän palvelut, työnantaja- ja yrityspalvelut, henkilöasiakaspalvelut mukaan lukien palveluhankinnat (jotka siirtyvät ELY-keskuksista), kotoutujan palvelut, TE-palvelujen johtamista tukevat tehtävät sekä TE-palveluihin liittyvät hallintotehtävät. Kyse on siis todella mittavasta uudistuksesta.

Uudistusta on perusteltu mm. paremmilla ja laadukkaimmilla lähipalveluilla niin henkilö- kuin yritysasiakkaille. Nykyisessä mallissa alueelliset TE-toimistot järjestävät koko alueelle keskitettyjä palveluita. On mielenkiintoista nähdä, kuinka nämä palvelut järjestetään jatkossa työllisyysalueilla.

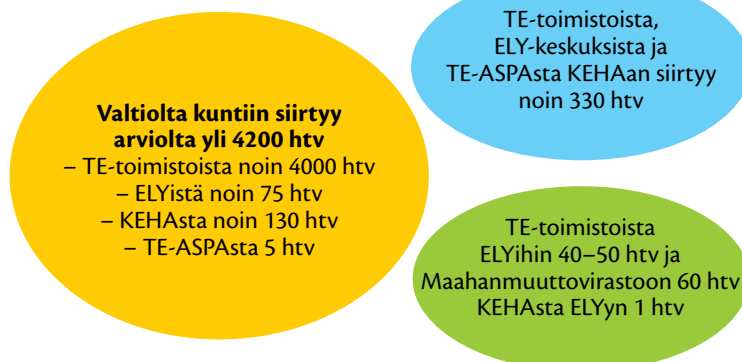
Uudistuksen isoin heikkous tai puute hyväksytyin lain näkökulmasta koskee yrityspalveluiden järjestämistä jatkossa. TE-toimistoilla on ollut laaja palvelutarjotin niin yritys- kuin työnantaja-asiakkaille. Kunnille kuuluvat tällä hetkellä osana kuntaorganisaatiota elinkeinopalvelut. Elinkeinopalvelut tulee kytkeä tiukasti uudistuksen käytännön toteutusvaiheeseen.

Uudistus koskee TE-toimistojen lisäksi osaa ELY-keskusten ja KEHA-keskuksen henkilöstöstä, yhteensä 4 200 henkilötyövuotta. Henkilöstö siirtyy liikkeenluovutuksella työllisyysalueiden palvelukseen tammikuussa 2025. Valtakunnalliset yhteistoimintaneuvottelut käytiin loppuvuodesta 2023 ja virastokohtaiset neuvottelut alkoivat marras-joulukuun vaihteessa 2023. Henkilökohtaiset muutokeskustelut käydään valtion puolella keväällä 2024. On hyvä huomioida, että uudistus koskee myös Migrin, Palkeiden ja Valtorin henkilöstöä.

Tällä hetkellä niin TE-toimistojen, ELY-keskusten kuin KEHA-keskuksen henkilöstön jaksaminen ja hyvinvointi ovat koetuksella, kun päivittäiseen työntekoon liittyviä



Henkilöstön siirtosuunnat



●●● asiakastietojärjestelmiä päivitetään pitkin tätä vuotta. Uudistetut tietojärjestelmät ovat käytössä myös TE-uudistuksen jälkeen. Henkilöstöä kuormittaa tuleva uudistus sekä epätietoisuus tulevasta työnantajasta.

Valtion palkansaajien pääsopijajärjestöt ja Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT pääsivät helmikuun jälkipuolella 2024 sopimukseen, jonka mukaan TE-toimistoista, ELY-keskuksista ja KEHA-keskuksista kuntiin siirtyvään noin 4 200:aan henkilöön sovelletaan kunta-alan yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES) alkaen 1. tammikuuta 2025.

On tärkeää, että henkilöstö siirtyy hallitusti valtiolta kuntiin. Palkanmaksu oikein ja oikeana ajankohtana on tärkeää. Tärkeitä tavoitteita liittyi vuosilomiin, työkoemuksen laskemiseen ja esimerkiksi henkilöstön edustajien jälkisuojaan.

Seuraavaksi on varmistettava, että henkilöstön osaaminen siirtyy kuntiin ja että työ- ja elinkeinopalvelut järjestetään laadukkaasti myös jatkossa. ■



Michaël Vanamo

Kirjoittaja on JUKOn TEM hallinnon alan ja TE-toimistojen pääluottamusmies. Vanamo on työskennellyt eri tehtävissä Uudenmaan TE-toimistossa ennen siirtymistään pääluottamusmieheksi lokakuussa 2022.

Teknisen sektorin kuulumisia

Tekninen sopimus jää itsenäiseksi?

Pitkittyneissä neuvotteluissa ratkaisuksi näyttää muodostuvan se, että TS säilyy sittenkin itsenäisenä sopimuksena. TuntiTES sen sijaan lakkautettaisiin.



Jo kolmatta vuotta olemme neuvotelleet kahden teknisen sopimuksen muuttamisesta yhdeksi, eikä tilanne ole kovin pitkälle vielä edennyt.

Oleellinen muutos kuitenkin nyt on, että työnantaja on muuttanut kantaansa alkuperäisestä. Nyt ajatuksena on kahden sopimuksen yhdistämisen sijaan se, että Tekninen sopimus (TS) säilyisikin itsenäisenä ja TuntiTES lakkautettaisiin.

Teknisen sopimuksen säilyttäminen itsenäisenä on ollut työntekijäpuolen ajatus koko ajan. TuntiTESsin lakkautus olisi myös looginen lopputulos, sillä noin 15

vuoden kuluessa sen soveltaminen päättyisi muutoinkin luontaisesti: nykytilastojen valossa suurin osa TuntiTESsin soveltamisalan piirissä olevista päättää tänä aikana työuransa.

Kuitenkin tämän ajan nopeuttaminen ilman ns. ”kustannusvaikutusta” eli mahdollista ansioiden aleneman korvaamista onkin sitten hankala neuvottelukysymys. Joissain laskelmissa TuntiTES tuottaa nimittäin tekijälleen paremman ansion kuin TS:n paikallinen palkkausjärjestelmä.

Tästä hankalasta tilanteesta huolimatta uskon, että osapuolet saavuttavat tässä sellaisen lopputuloksen, jonka kanssa kaikki voivat elää ja katsoa valoisampaan tulevaisuuteen yhdessä.

Teknisen sopimuksen pitkittyneet neuvottelut kuvastanevat hyvin tilannetta, jossa vuosikymmeniä noudatetut asiat muuttuvat hitaasti työmarkkinoiden rattaissa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteivätkö neuvottelut itsessään olisi olleet rakentavia ja osapuolia arvostavia ja toisten näkökulmia ymmärtäviä. ■



Tapani Laurikainen

*työelämäasiantuntija, VT
Tekniikan akateemiset TEK*

Paljonko työkokemuspäästöä?

Kunta- ja hyvinvointisektoreilla palkan päälle maksetaan kokemuspäästöä. Myös aikaisempi työkokemus voidaan ottaa huomioon.

Kunta- ja hyvinvointisektoreilla palkkaus perustuu voimassa oleviin virka- ja työehtosopimuksiin. Näitä ovat mm. KVTES, HYVTES, SOTE-sopimus ja TS-sopimus. Palkka muodostuu ensisijaisesti tehtäväkohtaisesta palkasta, jonka lisäksi maksetaan tehtävän työssä suoriutumisen perusteella henkilökohtaista lisää sekä palvelusaikaan ja työkokemukseen perustuvaa työkokemuspäästöä.

Työkokemuspäästön määrä

KVTES:n, HYVTES:n ja SOTE-sopimuksen mukaan työkokemuspäästön perusteella maksettava työkokemuspäästö on

- 3 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kun viranhaltija/työntekijällä on vähintään 5 vuotta työkokemukseen laskettavaa aikaa
- 8 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kun viranhaltijalla/työntekijällä on vähintään 10 vuotta työkokemuspäästöön oikeuttavaa aikaa

Oman kunnan tai hyvinvointialueen palvelus kerryttää automaattisesti työkokemuspäästöön oikeuttavaa aikaa eikä siitä tarvitse erikseen kantaa huolta. Työkokemuspäästöaika kertyy koko sen ajan kuin palvelussuhde on voimassa – siis myös perhevapailla, osa-aikatyössä ja virka- ja työvapaiden aikana. Vain lakossa oloaika ja luvaton poissaolo ei oteta huomioon.

Teknisellä alalla maksetaan ammattialaisää

Kuntasektorin TS-sopimuksen sekä HYVTESin (liite7) mukaisesti teknisellä alalla maksetaan työkokemuspäästöä vastaavaa ammattialaisää. Se on tehtäväkohtaisesta palkasta laskettuna 3 vuoden palvelusajan jälkeen 3 % ja 5 vuoden palvelusajan jälkeen 8 %.

Miten aiempi työkokemus huomioidaan?

Kun henkilö aloittaa uutena työntekijänä tai viranhaltijana, on tärkeää käydä läpi se, miten aiempi työkokemus muiden työnantajien palveluksessa huomioidaan työkokemuspäästön laskennassa. Tässä yhteydessä voidaan käydä läpi työntekijän tai viranhaltijan työhistoriaa yh-



dessä ja keskustella niistä aiemmista työtehtävistä, joista on työntekijän mielestä ollut olennaista hyötyä tulevissa tehtävissä.

Hyväksyttävästä työkokemuksesta ei ole mitään yksityiskohtaisia säännöksiä, vaan tässä on työnantajalla oikeus käyttää harkintavaltaa. Työntekijöitä ja viranhaltijoita täytyy kuitenkin kohdella yhdenvertaisesti ja samoja periaatteita noudattaen. Koska olennaisen hyödyn arviointiin liittyy harkintaa, sitä ei voi riitauttaa, vaikka työntekijä olisikin sitä mieltä, että hänen aiemmasta työkokemuksestaan on uudessa työssä olennaista hyötyä.

Jos jotain on jäänyt huomiotta..

Työntekijän tulee itse esittää työnantajalle, mitä työkokemusta pitää sellaisena, josta on olennaista hyötyä uudessa tehtävässä. Hän itse vastaa myös työkokemus- ja ammattialaisään liittyyvien työtodistusten toimittamisesta työnantajalle sekä niiden oikeellisuudesta ja ajan-tasaisuudesta.

Aina välillä kuitenkin käy niin, että syystä tai toisesta on jokin palvelussuhde unohtunut ottaa esille, kun työkokemuspäästöön oikeuttavaa aikaa on tarkasteltu. Silloin voi pyytää työnantajaa ottamaan ne huomioon jälkikäteen. Takautuvasti kokemuspäästö voidaan maksaa enintään todistusten toimittamista edeltävän kalenterivuoden alun jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien. ■



Arja Varis
edunvalvontapäällikkö
Loimu

KVTES = Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus
HYVTES = Hyvinvointialan virka- ja työehtosopimus
SOTE-sopimus = Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus
TS-sopimus = Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus