

yhteistiimi

Kuntien ja hyvinvointialueiden jäsentiedote
|| 2025 huhtikuu

**Ostovoimaa vahvistavat
palkankorotukset ja
palkkaohjelmaa jatkettava**

Sivut 6 –7

**Työtaisteluihin
on varauduttava** Sivut 3–5

**Kuka voi osallistua
lakkoon** Sivu 4

Sopimuksia jo syntynyt – valtiolla alkoivat painostustoimet

Työehtosopimusneuvottelut ovat värittäneet liittojen toimijoiden arkea jo syyskuusta alkaen. Tältäköön kierrokselta ei ole puuttunut vauhtia, vaikka toisinaan tuntuu siltä, ettei mikään etene.

Työmarkkinakierroksen aloitti perinteiseen tyyliin yksityisellä sektorilla teknologiateollisuuden kenttä. Teollisuusliitto pääsi ensimmäisenä maaliin kolmevuotisella sopimuksella Teknologiateollisuuden Työnantajat ry:n kanssa. Sopimuskausi tuo työntekijöille 7,8 prosentin palkankorotukset ja palkkoja korottava vaikutus on yhteensä kahdeksan prosenttia.

Tätä niin kutsuttua päänavausta seurasi Pro:n sopimus teknologiateollisuudessa. Lisäksi sopimuksia on syntynyt muille sopussektoreille.

Akavalaisia edustava Ylemmät Toimihenkilöt YTN ei ole vielä saanut ratkaisua teknologiateollisuudessa, vaikka muutamille muille YTN-aloille sellainen on jo saatu. Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työriita on tätä kirjoitettaessa sovittelussa ja neuvotteluja vauhditetaan lakoilla.

Julkisella sektorilla pelin avasi kirkon sektori, joka saavutti yleisen linjan mukaisen neuvottelutuloksen ennen virka- ja työehtosopimuksen voimassaolon päättymistä.

Valtiosektorilla on siirrytty niin kutsuttuun sopimuksettomaan tilaan, sillä neuvotteluratkaisua ei saavutettu ennen sopimuksen päättymistä. Valtion työmarkkinailmoitti 7.3. keskeyttävänsä neuvottelut, ja osapuolet ovat yhä kovin kaukana toisistaan. Valtion palkansaajia edustavat JUKO, Pro ja JHL julistivat ensimmäisenä painostustoimena valtiosektorin työsopimussuhteisille ylityö-, vuoronvaihto- ja saldojen kerryttämiskiellon, joka alkoi 19.3.

Sopimuksettoman tilan aikana virka- ja työehtosopimuksen jälkivaikutus on käytössä. Tämä tarkoittaa sitä, että virka- ja työehtosopimuksen määräykset sitovat niin palkansaaja- kuin työantajapuolta uuden sopimuksen syntymiseen saakka. Ainoa poikkeus on se, että työrauhavelvoite ei ole voimassa ja näin ollen molemmilla osapuolilla on mahdollisuus ryhtyä työtaistelutoimiin.

JUKOn linja valtiolla on selvä: valtiotyönantajan tarjoama 6,3 prosentin korotus kolmelle vuodelle ei ole riittävä ostovoiman kehittämiseksi erityisesti, kun yksityisellä sektorilla on maksettu korkeampia korotuksia.

JUKOn keskeisiä neuvottelutavoitteita tällä työmarkkinakierroksella ovat ostovoiman turvaamisen ja yleiskorotuspainotteisuuden lisäksi palkatta tehdyn työmatkustuksen korvaaminen, perheen ja työn parempi yhteensovittaminen sekä luottamusmiesten aseman parantaminen.

Neuvottelukevät jatkuu ja myös kunta- ja hyvinvointialan neuvottelut on polkaistu käyntiin. Tällä sektorilla virka- ja työehtosopimuksen voimassaolo päättyy 30.4. Vain aika näyttää, miltä työmarkkinakierros näyttää tällä sektorilla.



Veera Hellman
erityisasiantuntija
Suomen Ekonomit

Liittojen kuntien ja hyvinvointialueiden 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

Juristiliitto – Juristförbundet

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

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. (09) 6226 8540
arja.varis@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, erityisasiantuntija
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 2025:
huhtikuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Omaan jäsenliittoon
www.yhteistiimi.fi

Kunta- ja hyvinvointialue- neuvottelut alkaneet – työtaisteluun varauduttava

Neuvotteluja varjostaa uhka palkkaohjelman jatkosta.
Se on ”kynnyskysymys” liitoille.

Kunta- ja hyvinvointialueita koskevat sopimusneuvottelut alkoivat tiistaina 11.3.2025. Ensimmäisessä tapaamisessa vahvistettiin kokousajat ja keskusteltiin neuvottelukierroksen yleisistä linjoista.

Neuvotteluja käyvät työnantaja edustava Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT sekä palkansaajia edustavat pääsopijajärjestöt JUKO, JAU ja Sote ry. Neuvottelujen painopiste on huhtikuussa. Kuntasektorin työehtosopimusten voimassaoloaika päättyy huhtikuun lopussa 30.4.2025.

Neuvottelujärjestömme JUKO on perinteisesti pyrkinyt tulokseen neuvottelemalla. Tämä tapa on tuottanut vuosien saatossa tasaisesti kohtuullisen tasoisia sopimuksia ja palkankorotuksia.

Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:n toiminta on myös neuvotteluhakuista. Palveluihin ei haluta häiriöitä lakoilla tai muilla työtaistelutoimilla.

KT:lla on uusi toimitusjohtaja **Henrika Nybondas-Kangas**. Vaikka hän on kokenut toimija KT:ssa ja ollut mukana neuvotteluissa, tilanne neuvottelujen päävetäjänä on uusi.

Tavoitteet vastakkaisia

JUKOn tavoitteena on ostovoimaa vahvistavat palkankorotukset sekä palkkaohjelman jatkon varmistaminen. Viisivuotinen palkkaohjelma saavutettiin laajoilla lakoilla keväällä 2022. Palkkaohjelma on taannut noin prosenttia paremman palkankorotustason kunta- ja hyvinvointialuesektoreille.

Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:lla lähestymistapa on toinen. Sekä kunnat ja hyvinvointialueet

että ulkopuoliset vaikuttajat pyrkivät mahdollisimman matalaan korotustasoon.

Palkkaohjelma sai heti alusta lähtien runsaasti kritiikkiä yksityisen sektorin työnantajataholta Elinkeinoelämän keskusliitolta. Nykyistä neuvottelutilannetta hankaloittaa myös hyvinvointialueitten perustaminen vuoden 2023 alussa ja niiden rahoitus valtion budjetista. Siksi myös valtiovarainministeriö seuraa tarkasti neuvotteluja.

Neuvotteluja tuetaan painostusvoimalla

JUKO on nostanut järjestövalmiutta ja on valmis tukemaan neuvotteluja työtaistelutoimin.

Palkkaohjelman irtisanominen tai palkankorotusten jääminen alle ns. yleisen tason ovat ns. ”kynnyskysymyksiä” eli aiheuttavat suurella todennäköisyydellä työtaistelutoimia. Työtaistelutoimet voivat alkaa, kun sopimuskausi päättyy 30.4.2025.

Ei ole varmaa, joutuuko JUKO työtaistelutoimiin ja jättämään lakkovaroituksen, mutta näihin on valmistauduttava. Siksi JUKO on yhdessä jäsenliittojensa kanssa rakentanut työtaisteluvalmiutta. Liittojen toimintojen kehittämisen lisäksi rakennetaan myös paikallisia työtaisteluryhmiä. Nämä koostuvat JUKOn liittojen edustajista.

Tarvitsemme liittojemme edustajia paikallisiin työtaisteluryhmiin. Ole yhteydessä liittosi yhteyshenkilöön ja lähde mukaan! ■

Jaakko Korpisaari
neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

Kunta- ja hyvinvointialuesektoreiden neuvotteluosapuolet

Työnantaja

Kunta- ja hyvinvointialue- työnantajat KT

- Kunnat
- Kuntayhtymät

Pääsopijajärjestöt

JUKO

- Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO
- akavalaiset liitot

JAU

Julkisen alan unioni JAU

- Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

Sote ry

- Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry
- Tehy
 - Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer



Työtaisteluvalmius kunnissa ja hyvinvointialueilla

Voiman näyttöä ja tarvittaessa myös käyttöä

Jokaisen liiton jäsenen on oltava valmiina liittymään työtaistelujoukkoon, jos ja kun käsky liitosta tulee.

Työehtosopimuksella työnantajat ostavat työrauhaa: sopimuskauden aikana työntekijät sitoutuvat tekemään työtä sovituihin ehdoihin ja palkankorotuksilla sekä pidättäytymään lakkoilusta. Sopimuksettomassa tilassa ei ole työrauhavelvoitetta. Jos työntekijät kokevat, että neuvottelut eivät etene tai työnantajan tarjoukset ovat riittämättömiä tai esitykset suoranaisia heikennyksiä, työntekijöiden laillinen vaikutuskeino on työtaistelu.

Työtaistelutapoja on monia, joista lakko on vain yksi. Virkamiehille ja viranhaltijoille se on kuitenkin ainoa sallittu tapa.

Viime vuosina työnantajapuoli on tiivistänyt rivejään ja saanut myös maan hallitukselta komppausta. Tämä on merkinnyt työntekijöiden oikeuksien heikennyksiä lainsäädännön kautta sekä tunnelman kiristymistä neuvottelupöydissä.

Uusimpana uhkana on suojelutyölainsäädännön uudistaminen, joka on parhaillaan eduskunnan käsittelyssä. Pelkona on, että se antaa työnantajalle valtuudet määrätä lähes kaiken työn suojelutyöksi, josta ei voisi lakkoilla.

JUKO on aloittanut hyvissä ajoin työtaisteluvalmiuden rakentamisen kunta- ja hyvinvointialuesektoreille.

JUKOn kunnan ja hyvinvointialueiden neuvottelukuntien alaiset keskuslakkotoimikunnat vastaavat käytännön järjestelyistä työtaistelun osalta. Ne tekevät työtaistelusuunnitelmat, valmistelevat paikallisorganisaation ja johtavat työtaistelua. Keskuslakkotoimikunnat myös auttavat JUKOa ja liittoja lakkoviestinnässä sekä kouluttavat paikallisia lakkotoimijoita.

Keskuslakkotoimikunnat ovat valmistelleet mahdollisia lakkomalleja, jotka on hyväksytty neuvottelukunnissa. Lähtökohtana on, että kunnissa ja hyvinvointialueilla pyritään toimimaan tiiviissä yhteistyössä, jos työtaisteluihin joudutaan. Yhteistyötä tehdään myös muiden palkansaajien pääsopijajärjestöjen (JAU, Sote ry) kanssa. Kevään 2022 työtaisteluissa JAU oli yhtä aikaa mukana, ja yhteinen voimannäyttö tuotti tulosta palkkaohjelman muodossa.

JUKOn paikallisorganisaatio on rakennettu nimeämällä kaupunkeihin ja niitä ympäröiville hyvinvointialueille työtaistelutyöryhmät, joissa on edustus JUKOn jäsenjärjestöistä. Näiden työtaistelutyöryhmien tehtävänä on järjestää lakko paikallistasolla – esimerkiksi suunnitella ja järjestää lakkotapahtumat ja lakkovartiointi, hoitaa paikallista viestintää, huolehtia lakkorajojen noudattamisesta ja ylläpitää yhteishenkeä.

Samalla mallilla järjestettiin onnistuneet lakot keväällä 2022. Tällä kertaa mukana on paljon edellisen lakon ”konkareita”, joten paikallistasolla on jo runsaasti kokemusta siitä, että jukolainen lakko on täysin mahdollinen, ja se osataan myös onnistuneesti järjestää.

JUKOssa lakkovalmiutta siis juuri nyt kohotetaan, eli iskulauseen mukaisesti valmistemme ”voiman näyttöä”. Edessä voi pian olla päivä, jolloin tarvitaan myös ”voiman käyttöä”. Siksi jokaisen liiton jäsenen on oltava valmiina liittymään työtaistelujoukkoon, jos ja kun käsky liitosta tulee. ■

Annamari Ahtiainen
pääsihteeri
Suomen Psykologiliitto

Katja Vähäkangas,
erityisasiantuntija
hyvinvointialueiden keskuslakkotoimikunnan vpj
Suomen Psykologiliitto



Mikä työtaistelu ja kuka voi osallistua?

Ylityö- ja vuorovaihtokieltö = Liitto kehottaa jäseniään olemaan suostumatta ylitöihin tai vaihtamaan työvuoroaan. Työntekijän/viranhaltijan ei tarvitse normaalistikaan suostua ylitöihin eikä vaihtamaan vuoraan työvuorolistan julkaisemisen jälkeen. Työtaistelutoimenpiteen tästä tekee liiton kehoitus/päätös jäsenille. Toimen seurauksena palvelutuotannossa ilmenee helposti ongelmia.

Lakkovaroitus = Ammattiliitto ilmoittaa, etteivät sen jäsenet tule työhön. Lakkovaroitus annetaan työnantajaliittoon ja valtakunnansovittelijalle ja siinä määritetään, mitä työnantaja ja mitä tehtäviä lakko koskee sekä kuinka kauan lakko kestää.

Lakko = Työntekijä/viranhaltija ei tule työhön, vaikka on työpäivä. Poissaolo lakon vuoksi on mahdollinen, jos työntekijän liitto on ilmoittanut asiasta etukäteen työnantajalle (lakkovaroitus työnantajaliittoon ja valtakunnansovittelijalle). Työntekijä/viranhaltija menettää palkan ko. ajalta. Liiton ilmoitus suojaa työntekijää/viranhaltijaa, eikä työnantaja voi kohdistaa työntekijään/viranhaltijaan muita toimia. Lakko on mahdollinen, kun työehtosopimuksen voimassaolo on päättynyt. Liitto maksaa lakkoavustuksen.

Ulosmarssi = Lyhyt lakko. Esimerkiksi työpaikalta poistutaan kesken työpäivän. Työntekijä/viranhaltija menettää palkan ko. ajalta. On mahdollista, kun työehtosopimuksen voimassaolo on päättynyt. Liitto voi maksaa lakkoavustuksen.

Onko esihenkilöllä oikeus osallistua lakkoon?

Esihenkilöllä on oikeus osallistua lakkoon. Työ- ja virkaehtosopimuslaeissa ei ole rajoitettu kenenkään kuntasektorilla työskentelevän lakko-oikeutta. Lakkovaroituksessa määritellään ketkä osallistuvat lakkoon. Jos esihenkilön työtehtävät ovat lakon piirissä, osallistuu hän lakkoon riippumatta

siitä, onko hänet nimetty työnantajan edustajaksi (Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2022:47). Työnantaja ei saa kieltää osallistumasta lakkoon tai rajata vastuuhenkilöitä etukäteen työtaistelun ulkopuolelle.

Saako työnantaja selvittää lakkoon osallistumista?

Työnantajalla ei ole oikeutta selvittää etukäteen lakkoon osallistumista tai töihin tulemistä lakon aikana. Työntekijällä/viranhaltijalla ei ole velvollisuutta ilmoittaa lakkoon osallistumisesta. Työnantajalla ei ole oikeutta kerätä yksittäisten jäsenten ammattiliiton jäsenyystietoja mahdollisen lakon varalle (EU:n tietosuojasetus GDPR). Näistä kyselyistä pitää ilmoittaa heti omaan liittoon/luottamusmiehelle. JUKO reagoi kaikkiin lakon murta-misyrittäisiin.

Miksi minun pitää osallistua lakkoon tai muihin työtaistelutoimenpiteisiin?

Työtaisteluissa osoitetaan työnantajaa kohtaan joukkovoimaa. Liiton jäsenyys velvoittaa yksittäisiä jäseniä toimimaan liiton lakkopäätöksen mukaisesti. Eri ammattiryhmiä edustavat liitot tekevät yhdessä lakkopäätöksen euvottelujärjestössämme JUKOssa. Lakkoon on aina vankat perusteet. Taus-talla on käyty pitkiä neuvotteluja, eri vaihtoehtoja on punnittu ja työntekijäpuolella ei ole tilanteessa enää muuta vaihtoehtoa kuin aloittaa lakko.

Työtaistelun hyödyt nähdään usein pitkällä aikavälillä. Työtaisteluilla varmistetaan kohtuulliset sopimusehdot. Jos yksittäinen jäsen ei osallistu lakkoon, hänet voidaan erottaa ammattiliiton jäsenyydestä. Lakkoon osallistumisessa on kyse myös solidaarisuudesta muita työntekijöitä ja liiton muita jäseniä kohtaan.

Kun jäsen on lakossa, liitto maksaa lakkoavustuksen ja edellyttää, että lakossa olevat osallistuvat lakkovahtitoimintaan ja tapahtumiin. ■

Huhtikuussa neuvotellaan

Kunta- ja hyvinvointialueita koskevissa neuvotteluissa tavoitellaan ostovoimaa tukevaa palkkaratkaisua, palkkaohjelman jatkoa ja parannuksia työehtoihin.

Kunta- ja hyvinvointialueita koskevat sopimusneuvottelut alkoivat tiistaina 11.3.2025. Ensimmäisessä tapaamisessa käytiin läpi neuvottelukierroksen prosessi, aikataulu ja keskusteltiin neuvottelukierroksen yleisistä linjoista.

Kunta- ja hyvinvointialueneuvotteluja koordinoi sektoreitten yhteinen neuvotteluryhmä. Molemmilla sektoreilla on erillisiä alakohtaisia ryhmiä (esim. palkkaus, työaika) ja jokaiselle sopimusalalla on oma alaryhmä. Pääneuvotteluryhmä päättää kustannusraamin, joka kohdennetaan sopimusalojen neuvotteluryhmissä.

Kaikki kunta ja hyvinvointialueita koskevat työehtosopimukset on irtisanottu. Neuvottelujärjestelmää ohjaavaa pääsopimusta ei ole irtisanottu. Kunta- ja hyvinvointialojen palkkaohjelma on mahdollista irtisanoa tänä keväänä. Irtisanominen koskee viisivuotisen sopimuksen kahta viimeistä vuotta 2026 ja 2027.

Vaikka työehtosopimukset on irtisanottu päättymään 30.4., niiden määräyksiä noudatetaan siihen saakka, kunnes uudet sopimukset on solmittu tai neuvottelut lopetetaan.

Tavoitteet neuvotteluihin

JUKOlla palkkatavoite on ostovoimaa vahvistavat palkkorotukset sekä palkkaohjelman jatkuminen. JUKO painottaa, että osaavan henkilöstön pysyvyys ja saataavuus edellyttää kilpailukykyistä palkkaa ja ostovoimaa parantavaa ansiokehitystä.

Työehtosopimusten sisällön kehittämisessä JUKOlla on yhteiset tavoitteet sekä kunta- että hyvinvointialue-sopimuksiin.

Kärkitavoitteet ovat:

- Maan hallituksen ajamien, työntekijöiden oikeuksia heikentävien lainsäädäntöhankkeiden vaikutusten neutralisointi sopimusmääräyksillä
- Perheitä tukevat uudistukset
 - palkallisten perhevapaiden käyttömahdollisuuksien laajentaminen uudistuneen perhevapaita koskevan lainsäädännön mukaiseksi, huomioiden mm. vanhempien vapaiden tasapuolinen jaksotus
 - hedelmöityshoitojen aiheuttaman poissaolon palkallisuus
 - omaishoitovapaan palkallisuus
- Henkilöstön edustajien eli luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun aseman ja toimintaedellytysten sekä palvelussuhteen ehtojen parantaminen
- Työhön liittyvän matkustamisen korvaaminen
- Etätöitä koskevan ohjeistuksen selkeyttäminen
- Kunta- ja hyvinvointialueiden sopimusten sopijaosapuolten oman sovittelujärjestelmän luominen

Huhtikuu on neuvottelukuukausi

Kunta- ja hyvinvointialueneuvotteluja käydään tiivistävään tahtiin huhtikuun aikana. Palkansaajia edustavat neuvottelujärjestöt tekevät yhteistyötä tavoitteiden läpiviemiseksi. Työnantajaa edustavalla KT:lla on tietenkin myös omat tavoitteensa neuvotteluihin.

Sopimuskausi päättyy 30.4. ja lakot ovat mahdollisia 1.5. lähtien. ■



Jaakko Korpisaari
neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

Kunta
Hyvinvointialue
#neuvotellen



KUVA: ISTOCK

Palkkatavoitteet perusteltuja säästöpainesta huolimatta

Hyvinvointialueilla neuvottelukevättä eletään kireässä tunnelmassa. Palkkausjärjestelmän uudistaminen on pahasti kesken ja yt:t arkipäivää.

Neuvoittelut kunta- ja hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimuksista alkoivat maaliskuussa. Tätä kirjoittaessa voi vain arvailla, millainen tulos neuvottelupöydästä syntyy ja millä aikataululla.

Viime kierrokselle kunta- ja sotesektorin työntekijät lähtivät oikeutettuna vaatimuksenaan saada pitkään toivottua kompensatiota jälkeenjääneisiin palkkoihin. Jouduttiin laajoihin lakkoihin, joiden seurauksena työnantaja sai työrauhan kolmeksi vuodeksi, ja työntekijät viiden vuoden palkkaohjelman, jonka turvin kehittää palkkausta. Nyt jännitetään, aikooko työnantaja irtisanoa palkkaohjelman.

Hyvinvointialueilla palkkausjärjestelmän uudistaminen on pahasti kesken, vaikka sopimuskauden aikaiset työryhmät ovat työskennelleet ahkerasti. Palkkausliitteiden uudistaminen saatiin päätettyä noin vuosi sitten, mutta monilla alueilla uudistusten voimaansaattaminen on tuottanut tukun selviteltäviä asioita ja erimielisyyttä työnantajan ja työntekijäpuolen välillä.

Kymmenien tuhansien työntekijöiden sijoittelu uusiin palkkahinnoitteluryhmiin ei ollutkaan pelkkä tekninen siirto, vaan on jouduttu pitkiin periaatteellisiin keskusteluihin työn luonteesta, vastuista ja itsenäisyydestä. Samaan aikaan palkkoja on yritetty harmonisoida, mutta monet yhtäaikaiset muutokset ja uudistukset ovat johtaneet siihen, että välttämättä oikein kukaan ei ole selvillä, missä harmonisaatiossa oikein mennään.

Pahimmillaan yhdeksät YT-neuvottelut

Hyvinvointialueet ovat läpikäyneet valtavan myllyn, kun pahimmillaan YT-neuvotteluissa on käyty kierrosta numero yhdeksän. Tähän ovat pakottaneet hallituksen vaatimukset alijäämien kattamisesta epärealistisella aikataululla.

Vasta käynnistyneiden uusien organisaatioiden ensimmäisenä tehtävänä ei olekaan ollut rakenteiden ja toimintojen järkevöittäminen pitkällä tähtäimellä säästöä tuottavaksi ja hyvinvointia ja terveyttä rakentavaksi, asukkaita vauvasta vaariin palvelevaksi kokonaisuudeksi. Sen sijaan tehtäväksi näyttää tulleen väen vähentäminen niin, että jäljelle jäävät kamppailevat entistä suuremman työtaakan alla, ja eettisesti kestävämmät lyhyen tähtäimen ratkaisut kuormittavat pinnisteleviä työntekijöitä.

Tunnelma on ollut kiristynyt ja hyvinvointialueiden rahoituksesta on väännetty eduskuntaa myöten, ja nyt pitäisi lähteä sopimaan tulevien vuosien työehdoista. Mitä uskaltaa vaatia, kun viesti on ollut, että olkaa iloisia, jos teillä edes on töitä.

Työntekijöiden vaatimukset eivät nytkään ole kohuttomia, saati perusteettomia. Ostovoiman turvaaminen, eli leipää pöytään ja katto päälle. Työn ja osaamisen arvostusta, joista selkein osoitus on se ihan puhdas kahiseva, tai kai se muovin läpsettä nykypäivänä enemmänkin on. ■



Katja Vähäkangas
erityisasiantuntija
Suomen Psykologiliitto

KT:n yritysjaoston uusi työehtosopimus työn alla

KT:n yritysjaosto jatkaa Avaintan työtä.
Jäsenenä on lähes 400 yritystä, joissa on 30 000 työntekijää.

Kuntien ja hyvinvointialueiden omistamien yritysten työmarkkinaedunvalvontaa etupäässä harjoittanut Avaintyönantajat Avainta ry lopetti toimintansa vuoden 2024 lopussa. Avaintan työtä jatkaa Kunta- ja hyvinvointialueu työnantajat KT:n yritysjaosto, joka on alun perin perustettu vuonna 2021. Uuden järjestelyn pohjana on tuona vuonna muuttunut laki kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnasta.

KT:n yritysjaoston jäsenenä on nyttemmin jo lähes 400 yritystä, joissa työskentelee noin 30 000 henkilöä. Avainta ry:n aikaisia työehtosopimuksia sovelletaan kyseisissä yrityksissä 30.4.2025 saakka. Tavoitteena on, että 1.5.2025 lukien tulisi voimaan uusi KT:n yritysjaoston työehtosopimus. Työehtosopimus tulee todennäköisesti olemaan ns. normaalisitova, eli sitä sovelletaan niissä yrityksissä, jotka ovat yritysjaoston jäseniä. Julkisen sektorin neuvottelujärjestö JUKO on luonnollisesti neuvottelupöydässä mukana edustamassa akavalaista jäsenkuntaa.

JUKOn ja jukolaisten ammattiliittojen tavoitteena on, että yritysjaoston uusi työeh-

tosopimus on kokonaisuudeltaan samalla tasolla kuin päättyvä Avainta ry:n työehtosopimus. Toki teksteissä riittää muutoksen yhteydessä hiottavaa esim. palkkarakenteen ja työaikakysymysten tiimoilta. Yleiset jukolaiset tavoitteet työmatkustamiseen käytetyn ajan paremmasta korvattavuudesta, perheen ja työn yhdistämisestä sekä luottamusmiesten asemasta tulevat luonnollisesti olemaan myös osa neuvoteltavaa kokonaisuutta. Tämän lisäksi tavoitellaan ostovoimaa turvaavaa ja inflaatio-kuoppaa umpeen kurovaa palkkaratkaisua.

Joulukuun jälkipuolella 2024 Kunta- ja hyvinvointialueu työnantajat KT ja pääsopijajärjestöt JAU, JUKO ja SOTE neuvottelivat henkilöstövuokrausalalle uuden työehtosopimuksen. Sopimus on neuvoteltu sellaisia KT:n jäsenyrityksiä varten, joiden pääasiallinen toimiala on työvoiman vuokraus. Myös tämän sopimuksen jatkoa ja sisältöä tarkastellaan kevään neuvottelukierroksen kuluessa. ■



Petri Toiviainen
neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulututut

Teknisten sektorin kuulumisia

Yksi sopimus tavoitteena edelleen

Työnantaja väläyttänyt tasopalkkajärjestelmää myös teknisille.

Teknisellä sektorilla on koko sopimuskauden jatkettu aktiivisia neuvotteluja kahden teknisen sopimuksen muuttamisesta yhdeksi. Asia on nyt viimeisen kuukauden aikana edennyt vaiheeseen, jossa osapuolten tulisi päättää, onko mahdollista saavuttaa yhteistä näkemystä yhden teknisen sopimuksen saavuttamiseksi vai ei ja tullaanko työtä jatkamaan tulevilla sopimuskaudella.

Osapuolilla on tiettyjä perustavanlaatuisia tahtotiloja, joiden yhteensovittaminen on hyvin haastavaa, mutta ei toki mahdotonta.

Tämän hetken ehkä päälähtökohta yhteen sopimukseen siirtymiseksi on se, että TuntiTESsistä siirrettäisiin työntekijöille tärkeät asiat TS-sopimuksen sisälle (mm. palkkausta koskevia määräyksiä) ja varmistettaisiin, ettei tämän hetken paremmat palkkausmääräykset niiltä osin heikkene.

Samalla työntekijäpuoli tahtoo, että aikoi- naan KVTESSiin sijoitetut tekniset työt siirrettäisiin yhden teknisen sopimuksen piiriin.

Tämä jälkimmäinen asia on työnantajalle vaikea purtavaksi, mutta kenties ei täysin mahdoton.

Työnantaja on väläyttänyt pöytäan sitäkin, että myös TS-sopimuksessa tulisi mielellään siirtyä KVTESSissä nyt hyväksytyyn uuden tasopalkkausjärjestelmän piiriin. Tässä ongelman aiheuttaa se, että teknisen työn erityispiirteet eivät tule huomioiduksi tehtävän vaativuutta ja sitovuutta tehtäväkohtaiseen palkkaan määriteltäessä, jollei käytössä ole niitä jo olemassa olevaa kahdeksaa tähtitekijää, joita tulee arvioida tehtävän vaativuutta arvioitaessa.

Vaikka tilanne on edelleen erittäin haastava, itse uskon, että osapuolet saavuttavat tässä loppukirissä sellaisen yhteisen näkemyksen, jonka myötä ponnistelemme seuraavalla neuvottelukierroksella teknisen sopimuksen kehittämiseksi. Ja saamme lopulta kaikki tekniikan alan osaajat saman sopimuksen piiriin. ■



Tapani Laurikainen
työelämäasiantuntija, VT
Tekniikan akateemiset TEK



Matkalla kohti oikeudenmukaisempaa työmatkustamista

KUVA:ISTOCK

Työhön liittyvän matka-ajan korvaamista koskevia tavoitteita on mukana sopimusneuvotteluissa.

Matkustamisen ympäristövaikutuksista keskustellaan julkisuudessa säännöllisesti. Tässä yhteydessä tuodaan silloin tällöin esiin myös työtehtäviin liittyvä matkustaminen ja se, kuinka työnantajan olisi syytä tukea ekologisempaa matkustamista.

Myös ammattiliitoissa työelämän ympäristövaikutukset ovat entistä tärkeämpi edunvalvonnan teema. Tästä huolimatta ammattiliittojen perinteisellä ydinalueella eli työehtoja koskevassa edunvalvonnassa riittää työsarkaa matkustamiseen ja sen korvauskysymyksiin liittyen.

Työaikalaki uudistettiin viimeksi vuonna 2020. Lain mukaan työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

Tämän ohella laissa säädetään aikaisempaa lainsäädäntöä vastaavasti, että *”matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena”*. Lain perusteluissa on mainittu tällaisina tehtävinä mm. sähköasentajan ja kodinhoitajan työ. Näissä työtehtävissä tehdyillä siirtymillä on perustelujen mukaan *”varsinaiseen työhön nähden niin vahva liittymä, että siirtymiäkin paikasta toiseen on pidettävä työsuorituksena”*.

Entäpä asiantuntijatyötä tekevillä? Akateemisen asiantuntijatyön osalta laki tunnistaa edelleen huonosti työhön liittyvän matkustamisen realiteetteja.

Lievää valoa tunnelin päähän tuo voimassa olevan työaikalain perustelujen toteamus sopimismahdollisuudesta työmatkustamiseen liittyen. Työnantaja ja työntekijä voivat siis sopia siitä, että työntekijä suorittaa matkustamisen aikana työnantajan määräämiä tehtäviä. Tällöin työhön käytetty aika olisi lain perustelujen mukaan työajaksi luettavaa aikaa.

Valitettavan usein on kuitenkin niin, että esim. junamatkan aikana tehdystä työsähköpostin lukemisesta ja viesteihin vastaamisesta ei ole tehty nimenomaista sopimusta työnantajan ja työntekijän välillä. Tällöin työaika-korvaukset saattavat jäädä saamatta, koska työnantaja ei ole nimenomaisesti työntekoa edellyttänyt. Päinvastaisiakin esimerkkejä toki löytyy.

On kuitenkin selvää, että työntekijät tarvitsevat asiansa työ- ja virkaehtosopimusten tukea, koska työnantajan ja työntekijän välisessä yksilöllisessä sopimustilanteessa työntekijän asema ei ole erityisen vahva.

Mallia yksityiseltä sektorilta?

Erityisesti yksityisen sektorin työehtosopimuksista löytyy hyviä esimerkkejä siitä, että työhön sidonnaista, matkustamiseen kuuluvaa aikaa korvataan työntekijälle myös niin sanotun säännöllisen työajan ulkopuolella. Tällaisia tunteja saatetaan korvata esimerkiksi tunti tunnista -periaatteella joko rahana tai myöhemmin pidettävänä vapaa-aikana. Liikennevälineessä liikkumisen aikaista työntekoa ei siis tällöin huomioida varsinaisesti työaikana, mutta siitä saa joka tapauksessa korvauksen.

Valitettavasti julkisen sektorin virka- ja työehtosopimuksissa ollaan yksityiseen sektoriin nähden edelleen takamatkalla työhön liittyvän matkustamisen osalta. Liian usein esimerkiksi julkisen sektorin asiantuntijan työmatka alkaa aamuvanhain päättyen iltamyöhään niin, että työnantajan asioilla saatetaan liikkua ja tehdä työtä kaiken kaikkeaan esimerkiksi 16 tuntia. Tästä huolimatta korvaus voi olla yksinomaan säännöllisen työajan (7–8 tuntia) palkka.

Julkisen sektorin akavalainen neuvottelujärjestöme JUKO on ottanut yhdeksi käynnissä olevan VES/ TES-kierroksen keskeiseksi tavoitteeksi työelämän harmaaseen alueeseen puuttumisen. Tämä harmaa alue koskee palkatta tehtyjä työhön liittyviä matkoja. Laajat työskentelyalueet ja monipaikkainen työ on tuhansien julkisen sektorin palkansaajien arkea muun muassa valtiolla, kunnissa ja hyvinvointialueilla. Edellä esitetty joistain yksityisen sektorin työehtosopimuksista löytyvä malli voisi toimia hyvänä lähtökohtana matkustamisen korvaamiselle julkisella sektorilla.

Jatketaan siis yhdessä työtä ympäristöystävällisemmän ja työntekijälle oikeudenmukaisemman työmatkustamisen eteen! ■

Petri Toiviainen
neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut