

yhteistiimi

Kuntien ja hyvinvointialueiden jäsentiedote
4|2024 joulukuu

KUVA: ISTOCK

KVTES:
Tasopalkkajärjestelmä
tulossa Sivun 6

Lakitapaus:
Palkkaa väärin perustein
Sivun 5

KT saa uuden
toimitusjohtajan
Sivun 3

Paikallinen sopiminen
arkipäivää Sivun 4



Katse vahvuuksiin!

Vuosi 2024 tullaan kunnissa ja hyvinvointialueilla muistamaan kovien säästötavoitteiden, toistuvien yhteistoimintaneuvottelujen ja suurten muutosten vuotena. Hyvinvointialueilla vasta toinen toimintavuosi on päättymässä ja jo nyt käydään keskustelua siitä, onko osa alueista syytä yhdistää.

Vuoden vaihteessa kuntiin siirtyä liikkeenluovutuksella koko työvoimahallinto valtiolta. Muutos on siis todellakin jatkuva! Keskustelu hyvinvointialueiden ja kuntien rahoituksesta, työntekijäpulan ratkaisemisesta ja palveluiden laadun turvaamisesta jatkuu vilkkaana. Me kaikki tiedämme, että resurssit ovat tiukat, ja työvoimapula on monin paikoin arkipäivää, samaan aikaan kun työttömyysluvut nousevat hälyttävästi.

Moni asia näyttää synkältä, olisiko aika katsoa omia vahvuuksia?

Työssä jaksaminen, ammatillinen kehittyminen ja yhteistyömahdollisuudet ovat keskeisiä tekijöitä, jotka luovat pohjan hyvälle palvelutasolle. Tämän vuoksi tarvitaan uudenlaista kulttuuria, jossa työntekijöiden ääni kuuluu, ammattilaisten asiantunteudesta arvostetaan ja työolojen kehittämiseen panostetaan. Tämä olisi tärkeää muistaa nyt, kun organisaatioita muutetaan kovalla kiireellä. Hosuen ei synny hyvää sanoo vanha kansakin.

Osaamista ja kokemusta löytyy, työyhteisöissä on monenlaisia ja monialaisia ammattilaisia. On tärkeää tunnistaa osaaminen, sekä oma että kollegoiden. Arvostus ja luottamus ihmisten välillä nousevat entistä tärkeämmiksi: yhdessä on mahdollista ratkoa pulmia, jotka yksittäiselle työntekijälle ovat ylipääsemättömiä.

Organisaatiomuutokset tuottavat muutoksia kaikkeen: yksittäisten työntekijöiden tehtäviin ja yhteiseen toimintakulttuuriin, yhteiseen tapaan tehdä työtä. Kaikkien on siis samaan aikaan opittava jotain uutta!

Myös tukea on saatavana ja sitä kannattaa ottaa vastaan. Tukea antavat oman esihenkilön lisäksi henkilöstöhallinnon asiantuntijat, työterveyshuolto ammattilaisineen ja oman työpaikan työsuojeluvaltuutetut sekä luottamusmiehet. Jokaisella ryhmällä on oma roolinsa, ja kokonaisuus voi olla sirpaleinen, mutta kokonaisuudesta löytyy monta tapaa tukea yksittäistä työntekijää tai työyhteisöä.

Ja aina voit olla yhteydessä oman ammattiliittosi työ- ja virkasuhdeneuvontaan.



Outi Parikka
neuvottelupäällikkö
Agronomiliitto

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.lakimiesliitto.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, 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 2025:
maaliskuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Omaan jäsenliittoon
www.yhteistiimi.fi

Nimityksiä JUKOssa

Heli Hartman-Mattila hyvinvointialueiden neuvottelupäälliköksi

JUKOn hyvinvointialueiden neuvottelupäällikkönä on kesän jälkeen aloittanut **Heli Hartman-Mattila**. Ennen tätä tehtävää Hartman-Mattila toimi JUKOn valtiosektorin neuvottelupäällikkönä.

JUKOn toimiston tehtävävaihdosten myötä hyvinvointialueiden neuvottelupäällikön tehtävän avauduttua Hartman-Mattila tarttui haasteeseen:

”Vaikka hyvinvointialueiden alkutaival on ollut myrskyisä – jopa sekava – tuntuu tämä positio itselleni luontevalta aiemman taustanikin vuoksi”, Hartman-Mattila kertoo.

Hartman-Mattila on toiminut useassa liitossa juristina, ja viimeisimpänä ennen JUKOa, noin 8 vuotta Lääkäriliitossa juristina ja Lääkärisopimuksen neuvottelijana. ■



KUVA: KAROLINA VUOKENWÄKI

Heli Hartman-Mattila

neuvottelupäällikkö

040 455 1182

heli.hartman-mattila@juko.fi

on KT:n johtoryhmän jäsen ja toimii toimitusjohtajan varahenkilönä. Ennen KT:ta hän on työskennellyt muun muassa Hankenilla.

Nybondas-Kangas on ollut keskeisessä roolissa neuvottelemassa useita vaativia kunta- ja hyvinvointialan työmarkkinaratkaisuja. Hän on vetänyt alan merkittäviä uudistuksia, kuten kunta- ja hyvinvointialan palkkausjärjestelmien kokonaisuudistusta, joka on vielä käynnissä. Hän osallistui myös sote-uudistuksen valmisteluun ja valvoi siinä työnantajien etuja.

Nybondas-Kangas on työmarkkinoilla laajasti arvostettu henkilö, jolla on erinomaiset yhteistyötaidot ja verkostot. Hän vastaa myös KT:n pohjoismaisesta ja EU-tason yhteistyöstä ja tuntee hyvin eri maiden työmarkkinajärjestelmiä.

Laaja-alaisuus ja yhteistyökyky painottuivat

– Kunta- ja hyvinvointialan työmarkkinakenttä on laaja ja vaativa kokonaisuus. Henrika Nybondas-Kangas tuntee erittäin hyvin alan työmarkkinakentän, sen pelurit ja pelisäännöt. Olemme todella iloisia saadessamme toimitusjohtajaksi tällaisen huippuosajaan, kertoo KT:n hallituksen puheenjohtaja **Ari Korhonen**.

– Meillä oli useita hyviä hakijoita, joilla on vaativaan tehtävään tarvittavaa osaamista. Valinnassa painottuivat muun muassa laaja-alainen osaaminen ja yhteistyökyky eri sidosryhmien kanssa, sanoo Ari Korhonen.

KT:n nykyinen toimitusjohtaja **Markku Jalonen** jää eläkkeelle. Hänen viimeinen työpäivänsä on 28.2.2025. ■

(Nybondas-Kankaan nimitysuutinen on julkaistu alun perin KT:n nettisivuilla osoitteessa www.kt.fi)



KT:n uusi toimitusjohtaja **Henrika Nybondas-Kangas**

KUVA: JUSSI VIERIMÄÄ

Henrika Nybondas-Kangas Kunta- ja hyvinvointialue- työnantajat KT:n toimitusjohtajaksi

Neuvottelujohtaja **Henrika Nybondas-Kangas** on laajasti kokenut ja arvostettu työmarkkinaneuvottelija. Hän johtaa KT:ssa nykyisin sosiaali- ja terveydenhuollon sekä varhaiskasvatuksen palvelussuhteista vastaavaa yksikköä.

KT:n toimitusjohtajan paikkaa tavoitteli 23 hakijaa. Valinnan teki KT:n hallitus Nybondas-Kankaan ja valtiosihteerin Mika Nykäsen väliltä kokouksessaan 11.11.2024. Nybondas-Kangas valittiin äänin 8–7.

Henrika Nybondas-Kangas on koulutukseltaan oikeustieteen kandidaatti OTK (nyk. OTM). Hän on työskennellyt KT:n eri tehtävissä 25 vuotta. Nybondas-Kangas johtaa KT:ssa sosiaali- ja terveydenhuollon sekä varhaiskasvatuksen palvelussuhteista vastaavaa yksikköä. Hän

Kunta- ja hyvinvointialan palkankorotuksista jopa puolet neuvotellaan paikallisesti

Kunta- ja hyvinvointialan palkankorotuksia ei jaeta tasaisesti yleiskorotuksina. Paikallinen sopiminen on ollut julkisella alalla laajasti käytössä jo 1990-luvulta lähtien.

Merkittävä osa kunta- ja hyvinvointialan palkantarkistuksista jaetaan paikallisesti sopien. Niitä ei siis jaeta yleiskorotuksina kaikille tasaisesti, kuten julkisudessa on viime aikoina virheellisesti esitetty.

Paikallisilla erillä on pitkä historia

Ensimmäiset paikalliset erät kunta-alan sopimuksiin sovittiin jo 1990-luvulla. KT on neuvotteluissa lähtenyt aina siitä, että palkankorotuksista merkittävä osuus jaetaan paikallisesti. Sopimuskausi on kokonaisuus ja ensisijaisesti on tarkasteltava paikallisten erien määrää koko sopimuskaudella. Kunta- ja hyvinvointialalla jopa noin puolet palkankorotuksista voi olla paikallisesti suunnattavia erä. Tämä on tilanne esimerkiksi vuosina 2023 ja 2024.

Kunnilla ja hyvinvointialueilla on omia painopisteitään palkitsemisessa, jotka voivat liittyä esimerkiksi henkilöstön saatavuushaasteiden ratkaisemiseen. Eri vuosikymmenten aikana julkisen sektorin rakenneuutosten seurauksena on syntynyt uusia työnantaja liikkeen luovutusperiaattein. Palkkauksen epäkohtia on voitu korjata ja palkkojen lakisääteistä yhteensovittamista toteuttaa paikallisten erien avulla.

Samoin palkkausjärjestelmien kehittäminen tai uusiminen vaatii paikallisia erä ja lisärahoitusta. Ratkaisut ovat myös edistäneet sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista. Vuoden 2022 kunta-alan työmarkkinakriisien ja sovitteluiden kautta syntyneet alan monivuotiset palkkausjärjestelmien kehittämisohjelmat mahdollistavat ja antavat raamin näille pyrkimyksille. Valtaosa paikallisen erän neuvotteluista päättyy yksimielisyyteen järjestöjä edustavien luottamusmiesten ja työnantajan välillä.

Työnantaja päättää, jos sopuun ei päästä

Erityistä kunta- ja hyvinvointialalle on yksityiseen sektoriin verrattuna kuitenkin myös se, että lähes poikkeuksetta työnantajalla on erimieliseksi jäävissä neuvotteluissa oikeus suunnata sopimuskorotus paikallisesti päätöksensä mukaan.

”Erä ei siis muutu yleiskorotukseksi, kuten muilla aloilla on monesti tapana”, toteaa KT:n toimitusjohtaja **Markku Jalonen**.

Jokaisella Pohjoismaalla on oma työmarkkinahistoriansa. Ruotsin työmarkkinamalli perustuu sopijaosapuolten keskenään tekemiin sitoumuksiin.

”Mallia on myös koeteltu Ruotsissa julkisella puolella ja siitä on poikettu historian saatossa esimerkiksi hoitajien ja opettajien kohdalla”, kertoo KT:n neuvottelujohtaja **Henrika Nybondas-Kangas**.

Ruotsin kunta- ja aluetyönantajien eli SKR:n sopimuksissa on myös sovittu Suomen tapaan palkankorotuksista suoraan. Kaikki Ruotsin julkisen alan sopimukset eivät ole ”numerottomia” ja paluu valtakunnallisiin palkkasopimuksiin on ollut vahvistuva trendi Ruotsissa viime vuosina.

Paikallisia sopimuksia tehdään runsaasti

Kunta- ja hyvinvointialalla valtakunnallisista työ- ja virkaehtosopimuksen ehdoista poikkeaminen paikallisesti sopien on tavallista. Paikallisen sopimisen oikeudet ovat olleet jo 1990-luvun alusta alkaen työmarkkinoiden laajimmat, muutamista minimiehdoista ei kuitenkaan saa sopia toisin. Paikallisten sopimusten määrää ei tilastoida, mutta isoilla työnantajilla sopimuksia on samaan aikaan voimassa kymmeniä.

Tavanomaista on sopia esimerkiksi työaikapankeista ja työaikajärjestelyistä kuten jononpurusta. Paikallinen sopiminen vaatii luottamuksellisen ilmapiirin ja usein tahtotilojen yhteensovittamista. Alan järjestäytymisaste on korkea ja luottamusmiesjärjestelmä kehittynyt. Henkilöstön edustajilla on usein laaja mandaatti sopia jäsenistönsä asioista. Alalla koetaan yleisesti paikallisen sopimisen mahdollisuudet hyväksi. ■

(Tiedote on julkaistu alun perin KT:n nettisivuilla osoitteessa www.kt.fi)

Palkkaa oli maksettu väärin perustein

JUKO voitti työtuomioistuimessa – Psykologiliiton jäsenelle lähes 20 000 euron palkkasaatavat

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry haastoi yhdessä Psykologiliiton kanssa Kunta- ja hyvinvointialue työntekijät KT:n oikeuteen työ- ja virkaehtosopimuksen määräysten rikkomisesta. Kyseessä oli Psykologiliiton jäsenen palkkausasia, jota käsiteltiin työtuomioistuimessa elokuussa 2024.

Jäsen oli ollut aktiivinen palkkausasiassaan, ja alkanut selvittää palkkauksensa perusteita vuonna 2021. Selvisi, että hänelle oli koko vuosia kestäneen työsuhteensa ajan maksettu palkkaa väärin perustein. Palkkasaatavia voi hakea takautuvasti viiden vuoden ajalta, ja jäsen oli tuolloin laittanut asian vireille ilmoittamalla palkkasaatavistaan vuodesta 2017 alkaen.

Jäsenen työpaikassa oli psykologi palkkauksesta sovittu pääluottamusmiehen ja työnantajan välisellä paikallisella sopimuksella. Paikallinen sopimus vastaa pätevyydeltään ja sitovuudeltaan työ- ja virkaehtosopimusta.

Jäsenen mielestä hän oli oikeutettu henkilökohtaiseen lisään, jonka maksuperiaatteista oli tehty kirjaus paikalliseen sopimukseen tehtäväkohtaisen palkan lisäksi. Henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteiksi oli sopimukseen kirjattu erinäisiä asioita ammatilliseen pätevytyymiseen liittyvistä koulutuksista, tutkinnoista tai erityisosaamisesta.

Työnantajalla ja kyseisellä psykologilla sekä häntä edustavalla JUKOn luottamusmiehellä oli erimielisyyttä siitä, miten paikallisen sopimuksen kirjauksia tuli tulki-

ta. Psykologille oli maksettu henkilökohtaista lisää vain yhden lisäkoulutuksen perusteella, vaikka hänellä tämän koulutuksen lisäksi oli toinenkin tutkinto. Työnantaja oli myöntänyt, että molemmista koulutuksista oli hyötyä työssä, mutta maksanut lisää vain toisesta.

Työtuomioistuin katsoi päätöksessään, että työnantajapuoli ei pystynyt uskottavasti esittämään todisteita omalle tulkinnoilleen sopimuksesta, jonka mukaan työnantaja oli maksanut vain yhtä lisää. Työtuomioistuin asettui siis JUKOn ja Psykologiliiton sekä työntekijän puolelle ja määräsi työnantajan maksamaan takautuvat palkkasaatavat vuodesta 2017 saakka viivästyskorkoineen. Maksettavaa kertyi ilman korkojakin lähes 20 000 euroa.

Kannattaa siis olla valppaana palkka-asioidensa suhteen ja ottaa yhteyttä omaan luottamusmieheen epäselvissä tapauksissa. Liiton jäsenenä olet oikeutettu luottamusmiehen apuun ja JUKOn palveluihin, tarvittaessa vaikka työtuomioistuimeen saakka. ■



Katja Vähäkangas
erityisasiantuntija
Suomen Psykologiliitto

SOTE-sopimuksen liiteuudistus takkuu

SOTE-sopimuksen palkkaliitteiden uudistus on edelleen kesken. Palkkaliitteitä on aiemman kahden liitteen sijaan viisi. Uudet liitemääräykset uusine vähimmäispalkkoineen tulivat voimaan 1.2.2024.

SOTE-sopimuksen palkkaliitteiden uudistuksen toteutus paikallisesti ei ole valitettavasti edennyt siten kuin oli ajateltu. Useammallakin hyvinvointialueella toteutus on vielä pahasti kesken.

Tulkintakysymykset oikeista sijoitteluista palkkaliitteissä haastavat niin paikallisesti kuin keskustasollakin sopijaosapuolia. Ratkaisuja hiljalleen löydetään, mutta aikaa tämä kokonaisuus vie enemmän, kuin odotettiin.

Palkkaliitteiden uudistuksen viivästyminen väistämättä vaikuttaa myös SOTE-sopimuksen palkkaus uudistuksen ns. toiseen vaiheeseen eli varsinaisten palkkausmääräysten uudistamiseen. Siinä työssä eteneminen on vaikeaa, jopa mahdotonta, jos tehtävien sijoittumisessa palkkahinnoittelukohtiin on laajasti epäselvyyttä. ■

Heli Hartman-Mattila
neuvottelupäällikkö
JUKO

KVTES-palkkausmääräykset uudistuvat

KVTES-sopimuksen uusien palkkausmääräysten valmistelu loppusuoralla.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT on valmistellut tehtävän vaativuuden arviointiin perustuvan palkkausjärjestelmän tilalle uusia määräyksiä. Asiaa valmisteleva työryhmä perustettiin 2018.

Valmistellut muutokset koskevat Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES palkkauslukua (luku II Palkkaus) ja KVTES-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteitä.

Työnantajapuolen KT:n tavoitteena on ollut saada uudet palkkausmääräykset voimaan vuoden 2025 alkuun. Syynä tähän on ollut toisaalta tarve saada palkkausmääräykset valtiolta 1.1.2025 siirtyvälle TE-henkilöstölle ja toisaalta 1.2.2025 maksettavaksi tulevan palkkaohjelman paikallisen palkankorotuserän kohdennus.

Tasopalkkajärjestelmä käyttöön

KVTES-sopimuksessa määritetään uudistuksen jälkeen valtakunnallisesti sitovat kolme vaatavuustasoa eri ammattiryhmille. KVTES-sopimuksen palkkausluvussa määritetään tasopalkkajärjestelmän periaatteet.

Tasopalkka määritellään tehtävässä edellytetyt osaamisen ja vastuun (OSVA) perusteella. Osana kokonaisuutta arvioidaan myös tehtävän edellyttämä itsenäisen harkinnan taso. Osaaminen ja vastuu kuvaa tehtävän edellyttämiä tiedollisia ja taidollisia vaatimuksia sekä erilaisia esim. yksilö-, johto- tai esihenkilövastuita.

Tasoille sijoittaminen perustuu valtakunnallisesti määriteltyihin tasokriteereihin, joita on määritetty jokaiseen palkkaryhmään. Paikallisesti tarkennetaan em. kriteereiden pohjalta, kuinka eri tehtävät sijoittuvat nor-

maaliin, vaativaan tai erityisen vaativaan tasoon. Sijoittelu perustuu paikallisen työnantajan tekemiin eri tasojen kuvauksiin ja/tai tehtävänkuvauksiin.

Tasopalkkajärjestelmässä määritetään valtakunnallisesti maksettava tasokohtainen palkka jokaiselle kolmelle tasolle. Paikallinen tasokohtainen palkka voi olla selvästikin valtakunnallista vähimmäismäärää suurempi. Tasojen välinen palkkaero on kuitenkin oltava vähintään valtakunnallisten tasojen erojen mukaiset.

Tasolisät päätetään paikallisesti

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää. Tasolisää on mahdollista käyttää sekä palkkaryhmien mukaisissa tehtävissä ja palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä. Tasolisään oikeuttavat tehtävät tai vastuut on määritelty valtakunnallisesti KVTE-Sissa ja paikallisessa palkkausjärjestelmässä.

Tasolisän suuruus päätetään paikallisesti. Tasolisä on euromääräinen.



Jaakko Korpisaari
neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

Kirjoittaja on ollut toinen JUKOn neuvottelijoista palkkausmääräysten uudistamista valmistelevässä työryhmässä vuodesta 2018 alkaen.

**Kiitos vuodesta 2024
ja menestystä vuodelle 2025!
t. Yhteistiimin väki**





Henkilöstön edustaja auttaa työpaikan henkilöstöä työsuhteeseen liittyvissä asioissa. Hän on myös neuvottelija sekä sopija henkilöstön ja työnantajan välillä. Tässä esittelemme yhden heistä, Petro Julkusen Kuopiosta.

Petro Julkunen:

Tuntui luontevalta ryhtyä luottamusmieheksi

Mitä teet työksesi, Petro Julkunen?

Olen ylifyysikko (KYS Kuopion yliopistollinen sairaala) ja professori (Itä-Suomen yliopisto).

Miksi ryhdyit henkilöstön edustajaksi?

Minulla oli mielenkiintoa aiheeseen. Edeltäjäni eteni urallaan luottamusmiestehtävästä työnantajan edustajaksi ja samalla suositteli minulle tehtävää, ja omasinkin jo pientä kokemusta luottamustehtävistä. Tuntui luontevalta alkaa luottamusmieheksi, jotta henkilöstön asioita pystyi hoitamaan oikeaan suuntaan.

Mitä olet saanut aikaiseksi?

Saatiin kollektiivitasolla päivystyskorvaustason nousu, vakinaistettua henkilöstöä sekä ajettua ”joutuisa ruokailu työajalla” -asiaa yhdenvertaiseksi muiden tässä asiassa vertaisten henkilöstöryhmien kanssa.

Mitä et?

Lounasaika jäi silloin saamatta sovittua, tällä hetkellä se on. Työnantajan näkemys oli, että KVTES kieltää sen, vaikkei se pitänyt paikkaansa.

Mikä oli roolissasi helppoa?

Henkilöstön edustettavat.

Mikä vaikeaa?

Ylimmän johdon ymmärryksen saavuttaminen. Uskon, että asiassa – ainakin minun toimiessani luottamusmiehenä – johdolla oli myös kunnioituksen puutetta suhteessa luottamusmiehiin.

Mikä oli parasta?

Luottamusmieskoulutukset.

Mikä pahinta?

Verrannollisesti sanottuna ”pään seinään hakkaaminen” tietyissä asioissa. Joissain parannettavissa asioissa työnantajan järjestämä ajanpeluu erilaisten selvitysten muodossa.

Mitä tukea saat tai kaipaat neuvottelujärjestöltäsi?

Sain kaiken, mitä tarvitsin. Luottamusmiesvertaistuki, liiton lakimies neuvoi ja koulutukset auttoivat paljon.

Kenelle suosittelet henkilöstön edustajaksi ryhtymistä?

Edunvalvonnasta ja neuvottelutoiminnasta kiinnostuneille ja sellaisille, jotka haluavat olla pitämässä yllä vallan tasapainoa työnantajan ja työntekijöiden välillä. Se on osittain demokraattisten periaatteiden noudattamisen turvaamista.

Kenelle et?

Pelkästään omia etuja ajaville tai niin sanotuille työnantajan agenteille. Nämä eivät ole oikeita syitä hakeutua tehtävään.

Mikä pitää kiireisenä päivällä?

Työt, opiskelu, harrastukset ja perhe.

Mikä valvottaa öisin?

Nukuttaa ihan hyvin.

Mistä työpaikoilla keskustellaan juuri nyt?

Hyvinvointialueuudistuksesta ja sen vaatimista säästöistä.

Mistä pitäisi?

Hallintorakenteen keventämisestä. ■

Työnantajajärjestö Avainta lopettaa toimintansa

Yksityisen alan monitoimialainen työnantajajärjestö Avaintyönantajat Avainta ry lopettaa toimintansa. Muutos koskee noin 600:aa yritystä ja 36 000:ta palkansaajaa. Lähes 250 yritystä on siirtynyt KT:n jäseniksi.

Syyinä lakkauttamiseen on se, että kuntien ja hyvinvointialueiden omistamat yritykset voivat nykyisin liittyä Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n jäseniksi. Taustalla on vuonna 2021 muuttunut laki kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnasta.

Päätöksen lakkauttamisesta teki Avaintan jäsenkokous 12.11.2024. Avaintan operatiivinen toiminta lakkaa vuoden 2025 alussa.

Kunta- ja hyvinvointialalla ei enää tarvita kahta työnantajajärjestöä, kun KT pystyy hoitamaan sekä kuntien, hyvinvointialueiden että niiden omistamien yritysten edunvalvontaa. Teemme jo nykyisin hyvää ja tiivistä yhteistyötä KT:n kanssa, kertoo Avaintan toimitusjohtaja Vesa Laine.

Avainta edustaa noin 600:aa yritystä

Avaintan jäseniä ovat kuntien ja kuntayhtymien omistamat sekä kunnille palveluja tuottavat yritykset. Sen jäsenyritykset edustavat eri toimialoja: esimerkiksi ateriala- ja kiinteistöhuoltoa, opetusta ja talous- sekä henkilöstöhallintoa.

KT:n jäseniksi voivat liittyä ne yritykset, osuuskunnat ja säätiöt, jotka ovat kuntien ja hyvinvointialueiden omistuksessa tai määräysvallassa. Tällaisia on suurin osa Avaintan jäsenistä.

KT:n ja Avaintan lisäksi myös kunta- ja hyvinvointialan palkansaajajärjestöt ovat suositelleet Avaintan jäsenyrityksille KT:n jäsenyyttä. Marraskuussa KT:n jäseniksi oli hyväksytty jo 248 yritystä. Näillä yritysjäsenillä

on noin 22 000 työntekijää.

Osa Avaintan jäsenyrityksistä on yksityisessä hallinnassa, eivätkä ne voi liittyä KT:hen. Niille suositellaan muita työnantajajärjestöjä.

KT neuvottelee yrityksille uudet sopimukset

Avaintasta KT:hen siirtyvät yritykset noudattavat nykyisiä työehtosopimuksiaan sopimuskauden loppuun eli 30.4.2025 saakka. Samaan aikaan umpeutuvat myös muut kunta- ja hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimukset.

Alkuvuodesta käynnistyvällä neuvottelukierroksella KT neuvottelee Avaintasta siirtyneille jäsenyrityksilleen uudet työehtosopimukset.

KT:n yritysjäsenillä on KT:n hallinnossa oma yritysjaosto, joka päättää yritysjäsenten työehtosopimuksista.

KT on vaikuttavin työnantajajärjestö ajamaan kuntien ja hyvinvointialueiden omistamien yritysten etuja, ja vielä hyvin kilpailukykyisellä jäsenmaksulla. Työmarkkinakeskusjärjestönä pystymme vaikuttamaan yritysten asioihin myös valtakunnallisessa päätöksenteossa. Toivotamme Avaintan yritykset lämpimästi tervetulleiksi KT:hen, sanoo KT:n toimitusjohtaja **Markku Jalonen**.

<https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2024/avaintan-jasenkelpoisille-yrityksille-suositellaan-kt-jasenyutta> ■

(Uutinen on julkaistu alun perin Avaintan nettisivuilla osoitteessa www.avainta.fi)

Avaintyönantajat AVAINTA ry

- Monitoimialainen työnantajaedunvalvontajärjestö.
- Perustettu 1993, aiemmin Palvelulaitosten työnantajajyhdistys ry (PTY).
- Noin 600 jäsenyritystä ja -yhteisöä, joilla on noin 36 000 palkansaajaa.
- Kaksi työehtosopimusta, palvelualojen AVAINTES ja opetusalan AVAINOTES.
- Neuvotteluosapuolina palkansaajajärjestöt (JHL, JYTY, JUKO, KTN, ERTO, SUPER, TEHY, OAJ).

Lähde: Avainta

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT

- Kunta- ja hyvinvointialan työnantajajärjestö ja työmarkkinakeskusjärjestö.
- Perustettu 1970, aiemmin Kunnallinen työmarkkinalaitos ja KT Kuntatyönantajat.
- Lakisääteisiä jäseniä kunnat ja kuntayhtymät sekä hyvinvointialueet ja hyvinvointiyhtymät. Jäseneksi voivat liittyä myös lakisääteisten jäsenten määräysvallassa olevat osakeyhtiöt, osuuskunnat ja säätiöt.
- Neuvottelee alan työ- ja virkaehtosopimukset, osallistuu lainvalmisteluun ja kehittää työelämää.
- KT:n jäsenet työllistävät Manner-Suomessa noin 445 000 palkansaajaa (2023).

Lähde: KT