

yhteistiimi

Kuntien ja hyvinvointialueiden jäsentiedote

3/2025 lokakuu

KUVA:ISTOCK



**Tasopalkka
tuli kuntiin** Sivut 4–5



Pääkirjoitus:
**Paikalliset erät
puhuttavat** Sivu 2

**Äänestä
työsuojelu-
vaaleissa!** Sivu 3



Paikalliset erät puhuttavat kunnissa ja hyvinvointialueilla

Keväällä 2025 aikaansaatu kuntien, hyvinvointialueiden ja kuntaomisteisten yhtiöiden VES/TES-ratkaisu sisältää vaikiintuneeseen tapaan useita paikallisia eriä. Kaikille alan palkansaajille tulevat yleiskorotukset ovat kolmivuotisen sopimuskauden aikana suuruudeltaan yhteensä 6,67 prosenttia.

Sen ohella käytössä on useita paikallisia järjestelyeriä, joiden suuruudet vaihtelevat hieman eri sopimuksissa. Kyse on joka tapauksessa merkittävistä rahasummista. Siten onkin tarpeen muistuttaa muutamista järjestelyerien peruspelissännöistä.

Paikalliset erät eivät ole kunta- ja hyvinvointialueilla mikään uusi asia. Ne ovat olleet osa keskustason sopimuksia aina 1990-luvulta alkaen. Jonakin vuosina jo noin puolet kunta- ja hyvinvointialan palkankorotuksista on ollut paikallisesti kohdennettuja eriä. Tämä oli tilanne esimerkiksi sopimusratkaisun 2022–2025 mukaisissa, vuosina 2023 ja 2024 maksetuissa palkankorotuksissa.

Paikallinen erä tarkoittaa sitä, että korotuksia ei jaeta yleiskorotusten tavoin tasaisesti kaikille. Sen sijaan työnantaja ja henkilöstön edustajat käyvät paikalliset neuvottelut siitä, miten paikalliseen erään varattu palkkasumma kohdennetaan eri palkansaajille. Neuvottelupöydissä istuvat muun muassa kuntien ja hyvinvointialueiden jukolaiset pääluottamusedustajat.

Paikallista erää jaettaessa palkankorotuksen suuruus vaihtelee paikallisen ratkaisun mukaisesti. Palkankorotukset voivat vaihdella ammattiryhmittäin tai tehtävittäin. Olennaista on lisäksi huomata, että jokainen palkansaaja ei saa välttämättä korotusta.

Valtaosa paikallisista eriä koskevista neuvotteluista päättyy yksimielisyyteen järjestöjä edustavien luottamusmiesten ja työnantajan välillä. Jos paikallinen neuvottelu jää erimieliseksi, kunta- ja hyvinvointialan sopimusten mukaisesti työnantaja päättää paikallisen erän käytöstä ja maksamisesta.

Valtaosin paikallisten erien neuvotteluprosessit ja erien kohdennukset toimivat tarkoitustaan vastaavalla tavalla. Valitettavasti myös ongelmia tulee säännöllisin väliajoin tietoon.

Akilleen kantapäänä paikallisissa neuvotteluissa on usein henkilöstön ja sen edustajien näkökulmasta tiedonsaanti. Työnantajapuoli ei aina kykene tuottamaan sellaista palkkatietoa, jonka pohjalta aito neuvottelu ja paikallisen erän kohdennusratkaisuun vaikuttaminen olisi henkilöstölle mahdollista. Pahimassa tapauksessa paikallisen erän kohdennusten perustelut jäävät epäselväksi kaikille, jopa valtaosalle työnantajan edustajista.

Pitkästä historiastaan huolimatta paikallisen neuvottelun kulttuuri vaatii edelleen opettelua ja aidon sopimisen halua myös kunnissa ja hyvinvointialueilla.



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

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

Työsuojeluvaalit kunnissa ja kuntayhtymissä!

Syksyllä 2025 valitaan uudet työsuojeluvaltuutetut kunta- ja hyvinvointialoille. Työsuojeluvaltuutettu valitaan erikseen työntekijöille ja esihenkilöille.

Ilmoittaudu mukaan vaaliin, jos olet kiinnostunut oman työpaikkasi työhyvinvoinnista ja työpaikan terveellisyydestä. Työsuojelu on työntekijöiden ja työnantajan yhteinen asia.

Lue lisää:

<https://ttk.fi/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyosuojelun-yhteistoiminta-asiat-ja-niiden-kasittely/>

Nelivuotinen toimikausi alkaa 1.1.2026

Lisätietoa saat oman työpaikkasi työsuojeluvaltuutetulta ja Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn pääluottamusedustajalta.

Työturvallisuuskeskuksen ohjeistuksen sekä uutta materiaalia ja työkaluja työpaikkojen tueksi löydät täältä:

<https://ttk.fi/2025/02/06/kunta-alalla-valmistaudutaan-tyosuojeluvaaleihin-uutta-materiaalia-ja-tyokaluja-tyopaikkojen-tueksi/>



Ota avuksi vaalijulisteet!

Työsuojeluvaltuutettu on työntekijöiden edustaja työsuojeluasioissa ja tärkeä linkki työnantajan ja henkilöstön välillä. Hän tuo esiin arjen turvallisuus- ja hyvinvointikysymyksiä, joihin yksittäisen työntekijän voi olla vaikea tarttua yksin.

Työsuojeluvaltuutetut valitaan vaaleilla, joissa henkilöstö pääsee vaikuttamaan työpaikkansa työsuojeluasioihin.

Varmista, että vaalit saavat näkyvyyttä työpaikallasi! Ota avuksi Työturvallisuuskeskuksen Kuntien ja hyvinvointialueiden toimialaryhmän tuottamat julisteet.

Lataa maksuttomat julisteet täältä:

<https://ttk.fi/julkaisut/tyosuojeluvaalijulisteet/>





KUVA: ISTOCK

– Uusi palkkausjärjestelmä kuntien KVTES-sopimukseen

Kunta-alan yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen eli KVTESin palkkausjärjestelmä uudistuu, kun uusi tasopalkka otettiin käyttöön 1.10.2025.

Työnantaja toteuttaa muutoksen omaan palkkausjärjestelmäänsä ja palkanmaksuun. Kenenkään palkka ei laske palkkausjärjestelmän muutoksessa. Mikä muuttuu työntekijän/viranhaltijan näkökulmasta?

Tva:sta tasopalkkaan

KVTES-sopimuksessa on ollut parikymmentä vuotta käytössä työn vaativuuden arviointiin (tva) perustuva palkkausjärjestelmä. Sen periaatteena on ollut, että tehtävien muuttuessa vaativammaksi myös tehtäväkohtaisen palkan tulee nousta. Eri tehtäviä tarkasteltiin neljällä vaativuustekijällä: osaaminen, työn vaikutukset ja vastuu, työn edellyttämät yhteistyötaidot ja työolosuhteet.

Tva-järjestelmä on koettu osin liian raskaana ja eri työnantajilla on päivitetty vaihtelevasti palkkausjärjestelmää. Liittoon tuli viestejä etenkin tehtävien muutoksen huomioimisesta palkkauksessa, eri vaativuustasojen palkkaeron pienuudesta, yhtenäisyyttä vaativuusteki-

jöitten huomioimiseen eri työnantajilla sekä tehtäväkuvien päivittämisestä.

Työnantaja toteuttaa uudistuksen

Työnantaja toteuttaa palkkausjärjestelmän uudistuksen. Työntekijä/viranhaltija ei välttämättä edes huomaa muutosta. Työnantaja siirtää tva-järjestelmän eri ammattiryhmien palkkahinnoittelukohtien tehtävät vastaavaan tasopalkkajärjestelmän palkkaryhmään.

Muutoksessa työntekijän/viranhaltijan palkka ei laske. Palkka saattaa nousta, jos uuden järjestelmän mukaisella tasolla on korkeampia palkkoja. Muutoksen jälkeen jokaisella tasolla on vain yksi palkka.

Työnantaja valmistelee uudistuksen ja muutosta valmistelemaan perustetaan paikallinen palkkaustyöryhmä. Siinä ovat mukana työntekijöitä edustavat järjestöt. Jäseniämme edustaa Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn pääluottamusedustajat.



Kuva 1.

Esimerkki tasoista: eräät hallinnon asiantuntijatehtävät (IASI44)

Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät (IASI44)	Taso	Tasopalkka 1.2.2025	Tasopalkka 1.10.2025	Tasopalkka 1.8.2026
1ASI44C1	C1	2 998,24	3 073,20	3 142,96
1ASI44B1	B1	2 938,24	3 011,70	3 080,07
1ASI44A1	A1	2 888,24	2 960,45	3 027,65

Tasopalkka perustuu tehtävän sisältöön

Tasopalkkajärjestelmän tavoitteena on saada yleisesti määritetyt tekijät (kriteerit), joiden perusteella tehtävä on tasoltaan vaativampi ja siitä tulee maksaa enemmän tehtäväkohtaista palkkaa. Tasolle sijoittaminen perustuu tehtävän edellyttämään osaamisen ja vastuun tasoon.

KVTES-sopimuksen kaikille ammattiryhmille (palkkaryhmät) on määritetty kolme tasoa. Ne on nimetty tasoiksi A, B ja C. Tasolla A tehtävässä täyttyy edellytetty osaamisen ja vastuun normaali vaatimus. Tasolla B tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin tasolla A ja tasolla C korkeammalla tasolla kuin tasolla B.

Tasolle A, B ja C sijoittuminen määritetty KVTES-sopimuksessa määritettyjen ammattiryhmäkohtaisten kriteerien (valtakunnallinen kriteeri) perusteella. Näiden lisäksi voidaan tarpeen mukaan määritellä myös paikallisesti lisää kriteerejä.

Paikallisessa palkkaustyöryhmässä käsitellään jokaisen ammattiryhmän kriteerit ja kuinka niiden perusteella tehtävät sijoittuvat A-, B- tai C-tasolle. Jos yksikin kriteeri täyttyy, tehtävä siirtyy pois A-tasolta. Tarvittaessa voidaan sopia myös lisätasosta. Paikallisissa tasokuvauksissa tehdään ammattiryhmäkohtaiset määrittelyt B- ja C-tasojen kriteereistä.

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa tasolisää. Sillä voidaan huomioida erilaisia lisätehtäviä ja/tai -vastuita. Myös tasolisää on määritetty valtakunnallisesti (oppilaan ohjaus, lääkehoito varhaiskasvatuksessa) ja niitä voidaan määritellä lisää paikallisesti. Tasolisää on mahdollista käyttää sekä palkkaryhmien mukaisissa tehtävissä että palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

Siirtyminen tasopalkkajärjestelmään viimeistään 1.10.2025

Jos kaikkien palkat eivät ole 1.10.2025 paikallisissa tasopalkkoissa, palkat harmonisoidaan kohtuullisessa ajassa. Työnantajan on laadittava harmonisointisuunnitelma ja sen aikataulu. Näiden on oltava henkilöstön tiedossa.

Työntekijällä/viranhaltijalla on oltava tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä tiedossa:

- Mille tasolle minun tehtäväni kuuluu, miksi?
- Mikä on oma palkkani?
- Onko harmonisointitarvetta palkan nostamiseksi tason palkkaan? Milloin palkan nosto tapahtuu?

Jos työntekijä/viranhaltija on eri mieltä tasoon sijoittumisesta, käsitellään erimielisyys seuraavasti:

- Välitön neuvonpito esihenkilön kanssa. Esihenkilö vie eteenpäin.
- Asia esille palkkaustyöryhmässä. Ole yhteydessä JUKOn pääluottamusedustajaan.
- Paikallinen erimielisyysneuvottelu. Paikallisneuvottelu JUKOn pääluottamusedustajan ja työnantajan kesken. ■



Jaakko Korpisaari
neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

Kuva 2.

Esimerkkejä tasokriteereistä: eräät hallinnon asiantuntijatehtävät (IASI44)

Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat seuraavat tasokriteerit:

- tehtäviin kuuluu itsenäinen valmisteluvastuu tai tehtäviin kuuluu esittelijän vastuu kunnan tai kuntayhtymän toimielimessä
- palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö: Tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän veto-vastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämis tehtävä
- vastuu laajasta toiminnallisesta kokonaisuudesta
- esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä toimiminen
- muut mahdolliset paikallisesti määritellyt tasokriteerit.

Neuvottelukierroksen jälkitunnelmia Oulussa

Kysymme Oulun kaupungin luotoilta arviota kevään neuvottelukierroksen palkkaratkaisuista. Tuli sekä ruusuja että risuja!

Oulun kaupungin JUKOn pääluottamusedustaja **Juha Moilasen** mielestä kevään neuvottelujen sujumista ja seuraamista helpotti suuresti se, että JUKOn taustatyö oli erittäin hyvää.

– Hyvä valmistautuminen auttoi. Kun itse oli täällä koko ajan erittäin hyvin informoitu ja selvittänyt asioita etukäteen, jäi päällimmäiseksi oikeastaan seurata sitten paikallisesti, että asiat sujuvat oikein, Moilanen sanoo.

Jäseniltä ei neuvottelujen aikana tullut Moilaselle oikeastaan ollenkaan kommentteja, eivätkä neuvottelut herättäneet erityistä keskustelua. Työnantajaosapuolen irtisanoma palkkaohjelmakin näyttäytyi enemmän neuvottelutaktiikkana, joka lähinnä sotki asioita.

– Nythän sitä ei voi sitten irtisanoa, vaikka siinä ehkä hie-man pudottiinkin.

Suurimpana ongelmana Oulun pääluottamusedustaja näkee tällä hetkellä järjestelyerien työnantajaperälaudan sekä järjestelyerien käyttämisen palkkojen harmonisointiin tulevina vuosina. Työnantajaperälauta tarkoittaa sitä, että työnantajalla on lopulta päätösvalta, mikäli neuvottelut eivät tuota tulosta.

– Kun palkkausjärjestelmän uudistamisessa palkkoja harmonisoidaan vuosina 2026 ja 2027, jo nyt on kiinnitetty tulevien järjestelyerien varoja tähän harmonisointiin. Tämähän tekee kaikista järjestelyeriä koskevista neuvotteluista teatteria, koska työnantajaperälaudalla työnantaja kuitenkin näistä viime kädessä päättää, Moilanen sanoo.

Pääluottamusedustaja pitää kyseenalaisena sitä, että neuvotteluelementti puuttuu. Ei ole mistä neuvotella, kun kaikki on jo käytetty etukäteen. Järjestelyerillä pitäisi kuitenkin pystyä korjaamaan tämänhetkisiä palkkauspäkohtia.

Palkkausjärjestelmän uudistamisesta ei ole Oulussa tullut oikeastaan kyselyjä.

– Toisaalta sitten kun tasot ja summat löytyvät kaupungin intrasta, uskoisin että näistä tulee yhteydenot-

toja sekä luottamusedustajille että liitoille, Moilanen ennustaa.

"Pääosin onnistuttiin"

Oulun kaupungin luottamusedustaja **Eeva Mäkinen** pitää palkkaratkaisua pääosin onnistuneena, mutta palkkaohjelman ensimmäisen korotuksen ajoittuminen vasta lokakuulle tuntui heikennykseltä. Mäkinen myös arvioi, että sopimus uusiutui vastaamaan paremmin työelämän vaatimuksia ja pelisääntöjä.

Toisaalta Mäkinen pohtii sopimusten kestoa. Pystyttäisiinkö lyhyemmällä sopimuskautsilla huomioimaan paremmin edunvalvonta ja työntekijöiden etujen mukaiset ratkaisut? Hän myös listaa asioita, joihin on syytä kiinnittää huomiota jatkossa:

– Miten palkkatasa-arvo huomioidaan jatkossa? Milloin kunta-alan palkkakuoppa täyttyy sopimusratkaisuilla tai

miten etätyö huomioidaan KVTES-sopimuksessa?

Palkkausjärjestelmän uudistamisen osalta Eeva Mäkinen muistuttaa myös työntekijöitä itse varmistamaan, että asiat sujuvat oikein. Luottamusedustajana hän arvioi yhteydenottoja tulevan muun muassa siitä, mille tasolle tehtävä kuuluu, mikä oma palkka on ja onko harmonisointitarvetta palkan nostamiseksi vastaamaan oman tason palkkausta. ■



Juha Moilanen

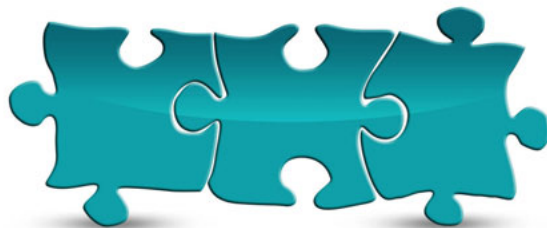


Eeva Mäkinen



Jussi Näri
toiminnanjohtaja
Kumula

Kumula ry on kirjasto- ja informaatioalan asiantuntijoiden ja alaa opiskelevien ammattijärjestö. Kumula on Akavan Erityisalojen jäsenjärjestö.



Teknisten TATES etenee

Teknisen henkilöstön omasta virka- ja työehtosopimuksesta (TATES) neuvotellaan nyt tiukalla aikataululla.

Syksy on tullut ja neuvottelu uuden teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen TATESin aikaansaamiseksi on alkanut.

Tavoiteaikataulu on todella tiukka, mutta olemme ottaneet haasteen vastaan ja pyrimme kokoustamaan lähes viikoittain sopimuksen aikaansaamiseksi. Kuitenkin olemme myös realisteja ja ennemmin osapuolten intressi on neuvotella kerralla kunnolla kuin hätiköiden saada jotakin aikaan.

Haasteita tilanteeseen tuo myös kuntasektorin hankala taloudellinen tilanne. Toki sopimusrakenteen luominen kolmesta eri sopimuksesta (TS, TTES, KVTES) yhdeksi teknisen alan sopimukseksi (TATES) ei myöskään ole helpoimmasta päästä.

Onneksi jo viime kierroksella saimme sovittua TATESin osalta tiettyjä raameja, joita uuden sopimuksen tulisi noudattaa ja nämä suuntaviivat osittain helpottavat työtämme. Paljon on kuitenkin vielä epäselviä asioita jo alkumetreillä kartoitettaviksi.

Tavoiteaikataulu tiukka

Tavoitteena on, että uuden teknisen alan virka- ja työehtosopimuksen pääsisältö (ns. sopimusrunko) muun

kuin uuden tasopalkkajärjestelmän osalta sovitaan 31.1.2026 mennessä. Lisäksi uuden teknisen alan sopimuksen tasopalkkajärjestelmän ns. simulointimääräykset neuvotellaan 31.3.2026 mennessä teknisen alan tarpeet huomioiden. Simuloinnin jälkeen neuvotellaan lopulliset määräykset 30.9.2026 mennessä.

Tekniseen henkilöstöön liittyvän kokonaisuudistuksen tavoitteena on, että sovittu tekninen henkilöstö siirtyy TS-, TTES- ja KVTES-sopimuksista (mukana mm. ICT alan ammattiryhmiä) uuden teknisen alan virka- ja työehtosopimuksen piiriin 1.3.2027 mennessä. Aikataulu voi muuttua varsinkin tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton osalta. Työ- ja neuvotteluryhmä voi myöhen-tää aikataulua valmistelun etenemisestä tai käytettävien erien ajankohdista johtuen.

Aikataulu on tiukka, mutta molemmilla osapuolilla on vakaa tahto koittaa saada asiat mahdollisimman hyvin sovittua. Tärkeintä on, että saamme nyt positiivista uskoa siihen, että teknisen henkilöstön erityisasema huomioidaan myös tulevaisuudessa muun muassa oman sopimuksen olemassaololla. ■



Tapani Laurikainen
työelämäasiantuntija
Tekniikan akateemiset TEK

Hyvinvointialueet

HYVTES-sopimuksen palkkaus uudistus valmisteilla

Hyvinvointialueitten yleiseen virka- ja työehtosopimukseen (HYVTES) on valmisteltu uutta tasopalkkajärjestelmää. Tavoite on saada neuvottelutulos määräyksistä tämän vuoden aikana.

Hyvinvointialueitten HYVTES-sopimuksessa on valmisteltu uutta palkkausjärjestelmää työryh-mätyönä vuodesta 2024 alkaen. Uusi palkkausjärjestelmä perustuisi samoihin periaatteisiin kuin kunta-alalle sovittu tasopalkkajärjestelmä. Se otettiin käyttöön kuntien yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KV-TES) 1.2.2025.

HYVTES-sopimuksen tasopalkkamääräyksiä simuloitiin hyvinvointialueitten työnantajilla vuoden 2024 lopussa. Simuloinnin perusteella määräyksiä tarkennettiin.

Tarkennettujen määräysten toimivuutta kysyttiin vielä hyvinvointialueilta tänä syksynä. Tavoite on saada neuvottelutulos määräyksistä syksyn aikana.

HYVTES-sopimuksen piirissä ovat hyvinvointialueitten hallinnon ja ruokapalvelujen henkilöstö. ■

Jaakko Korpisaari
neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat



KUVA: ISTOCK

Hyvinvointialueiden SOTE-palkkausmääräykset testattavana

Työryhmän laatimia alustavia ns. tasopalkkamääräyksiä testataan nyt hyvinvointialueilla. Uudet määräykset voivat ideaalitilanteessa tulla voimaan ensi vuonna.

Tämän vuoden keväällä solmitussa uudessa SOTE-sopimuksessa sovittiin palkkausmääräysten uudistamisen jatkamisesta ripeällä vauhdilla syksyn 2025 aikana. Uudistamisen 1. vaiheessa rakennettiin uudet palkkaliitteet ja kuhunkin liitteeseen laadittiin 3–6 palkkahinnoittelukohtaa. Tämä vaihe tuli voimaan 1.2.2024 alkaen.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n ja pääsopijajärjestöjen yhteisessä SOTE-palkkaustyöryhmässä on jatkettu palkkausmääräysten uudistamisen 2. vaiheeseen.

Työryhmä on laatinut kuhunkin palkkahinnoittelukohtaan (tulevaisuudessa puhuttaneen palkkaryhmistä) osaamiseen ja vastuuseen perustuvia tasojaotteluja ja määritellyt niille kullekin tasokriteerejä. Kussakin palkkahinnoittelukohdassa on tässä vaiheessa lähtökohtaisesti kolme ns. OSVA- (osaamisen ja vastuun) tasoa.

Ns. tasopalkkajärjestelmässä työnantajakohtaisesti kuhunkin hinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät sijoitetaan paikallisesti kriteerien perusteella näille eri tasoille. Valtakunnallisesti määritellyille tasoille sovittaisiin myös valtakunnallisesti vähintään maksettava tehtäväkohtainen palkka.

Työryhmän laatimat alustavat tasopalkkamääräykset ja tasokriteerit ovat nyt paraikaa olleet monilla hyvinvointialueilla testattavana. Suurin osa hyvinvointialueista lähti mukaan tähän määräysten testausvaiheeseen.

Testauksen ajatuksena on saada hyvinvointialueilta sekä työnantajien, että pääsopijajärjestöjen edustajien näkemyksiä määräysten ja tasokriteerien toimivuudesta ja mahdollisia ideoita niiden edelleen kehittämiseksi.

Testaus toteutetaan ns. simulointina

Testaus tehdään ns. simulointina eli työntekijöille todellisuudessa maksettavia palkkoja ei testauksen yhteydessä muuteta, vaan työnantajat sijoittavat kunkin tehtävän kriteerien mukaisille tasoille ja niistä kerättävät tiedot tulevat SOTE-palkkaustyöryhmään analysoitaviksi.

Tarkoituksena on, että työnantajat ja pääsopijajärjestöjen pääluottamusneuvostot käyvät yhdessä neuvotellen läpi simuloinnin toteuttamisen. Lisäksi tehdään sekä työnantajille, että järjestöjen edustajille erilliset kyselyt, joissa kerätään hyödyllistä arviota ja ideoita määräysten edelleen kehittämiseksi.

Simuloinnin tekemisen ja kyselyyn vastaamisen määräaika oli käytännössä syyskuun loppuun mennessä. Sen jälkeen valtakunnallinen SOTE-palkkaustyöryhmä analysoi saadut simulointien tulokset ja kyselyjen vastaukset. Ne ovat osaltaan vaikuttamassa myös siihen, miten työryhmän valmistelemia palkkausmääräyksiä ja tasokriteerejä mahdollisesti muokataan ja parannellaan niin, että ne olisivat sekä mahdollisimman toimivia että työntekijän näkökulmasta palkitsevia, ymmärrettäviä ja myös kannustaisivat työuralla eteenpäin.

Tavoitteena sopimus loppuvuoden aikana

Työryhmän tavoitteena on, että vielä loppuvuoden aikana määräysten viimeistelystä neuvoteltaisiin ja päättäisiin yhteiseen ratkaisuun. Jos sopimukseen lopulta päästään, niin uudet määräykset voisivat ideaalitilanteessa tulla voimaan jonkinlaisen siirtymäajan rajoissa esimerkiksi ensi vuoden puolella.

SOTE-palkkaustyöryhmässä on työnantajapuolen lisäksi edustus kaikista pääsopijajärjestöistä. JUKOa työryhmässä edustavat Talentian neuvottelujohtaja **Tuomas Hyytinen** ja Terveystieteiden neuvottelupäällikkö **Harri Liikkanen**. ■



Harri Liikkanen
neuvottelupäällikkö
Terveystieteiden neuvottelujohtaja

Tule mukaan rakentamaan työpaikkasi ääntä



luottamusedustajavaalit lähestyvät!

Hyvinvointialueilla järjestetään pian luottamusedustajavaalit, joissa valitaan JUKOn pääluottamusedustajat ja luottamusedustajat kaudelle 2026–2028.

Kunnissa vaalit järjestetään myöhemmin keväällä, ja uusi kausi siellä alkaa 1.8.2026.

Vaalit ovat tärkeä tilaisuus vaikuttaa siihen, kuka tuo esiin henkilöstön ääntä paikallisissa neuvotteluissa ja varmistaa, että työ- ja virkaehtoja noudatetaan oikein.

Luottamusedustaja toimii linkkinä työntekijöiden ja työnantajan välillä. Hän tuntee työpaikan arjen ja sopimusten sisällön, ja hänen tehtävänä on huolehtia, että henkilöstön oikeudet toteutuvat. Samalla hän vie työntekijöiden näkemyksiä työnantajalle ja tukee kollegoita erilaisissa työhön liittyvissä kysymyksissä.

Miksi asettua ehdolle?

Luottamustehtävä antaa sinulle mahdollisuuden vaikuttaa oman työyhteisösi arkeen. Se tarjoaa arvokasta kokemusta neuvottelusta, edunvalvonnasta ja yhteistyöstä eri ammattiryhmien välillä. Koulutusta ja tukea saat JUKOsta ja liitoilta. Moni luottamustehtävissä toiminut kertoo, että työ on opettanut heille taitoja, joista on hyötyä myös oman ammatillisen uran kannalta.

Kuka voi asettua ehdolle ja kuka voi äänestää?

Ehdolle voivat asettua kaikki JUKOn jäsenyhdistyksen tai -liiton jäsenet, jotka työskentelevät hyvinvointialu-

eella. Äänioikeus on kaikilla jukolaisilla jäsenillä – näin jokainen pääsee vaikuttamaan siihen, kuka edustaa heitä seuraavalla vaalikaudella.

Miten vaali järjestetään?

Vaalit järjestetään joko sähköisesti tai vaalikokouksen muodossa. Jos ehdokkaita on yhtä monta kuin paikkoja, voidaan toteuttaa ns. sopuvaali. Tärkeintä on, että jokaisella jäsenellä on mahdollisuus osallistua ja antaa äänensä.

Asetu ehdolle – vaikuta, kenen ääni kuuluu!

Jos olet kiinnostunut ehdokkuudesta, seuraa oman alueesi ilmoittelua ehdolle asettumisen aikatauluista ja käytännöistä. Asettumisaika on vähintään 10 päivää ennen vaalia, ja tieto vaalista annetaan hyvissä ajoin, vähintään 14 vuorokautta ennen sen toteutusta.

Luottamustehtävä on tärkeä ja palkitseva tapa olla mukana kehittämässä työelämää hyvinvointialueilla. Nyt on oikea hetki ottaa askel ja lähteä mukaan – yhdessä rakennamme oikeudenmukaisempaa ja paremmin toimivaa työpaikkaa. ■

JUKO®

Uravalmentajan kohtaaminen voi olla ratkaisevaa

– Liittojen tarjoamien urapalvelujen kävijämäärät kasvussa

Osaamis- ja urapalveluiden kautta ammattiliiton jäsen voi kehittää osaamistaan ja saada tukea työnhakuun sekä uran eri vaiheisiin. Palvelujen kävijämäärät ovat kasvaneet tasaisesti viime vuosina.

Kun haastava työllisyystilanne näkyy pitkinä työnhakuaikoina ja valmistuneiden työllistyminen kestää pidempään, hakevat liittojen jäsenet entistä aktiivisemmin tukea työnhakuun ja urasiirtymiin. Pitkä työnhaku voi nostaa pintaan turhautumista ja heikentää työnhakukuntoa. Liitoilta saa tukea.

- Loimun urapalveluihin kuuluu laaja kokonaisuus erilaisia palveluita ja tuotteita, ja niitä on jo vuosien ajan käytetty paljon, Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimun urapalvelupäällikkö **Suvi Liikkanen** kertoo.
- Palveluiden käyttäjämäärät vaihtelevat vuositason la henkilökohtaisen valmennuksen 500 käyttäjästä työpaikkasyötteen 27 000 käyttäjään. Viime vuosina olemme nähneet erityistä nousua työnhakuun liittyvien valmennusten varauksissa ja työpaikkasyötettä hyödyntäneiden määrässä. Nämä molemmat kertovat työnhakijoiden määrän kasvusta, minkä tilastotkin näyttävät, Liikkanen kertoo.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry:n (YKA) osaamis- ja urapalvelujen asiantuntijan **Meri Tennilän** mukaan työtömiön osuus ei näy vielä merkittävästi nousseen liiton uravalmennuspalveluiden käyttäjissä, vaikka käyttäjämäärät ovatkin muuten nousseet. Palveluiden avulla ennakoidaan tulevaa, pohditaan vaihtoehtoja ja osaamisen uudenlaista profilointia, eli kehitetään urajoustavuutta.

Osaamis- ja urapalvelujen asiantuntija

Mari Tennilän ryhmässä käsitellään haastavien tilanteiden hallintaa työpaikalla.

Kuva on lavastettu juttua varten.

- YKAlla voi osaamis- ja urapalveluiden kautta kehittää osaamistaan, vahvistaa työelämävalmiuksiaan ja kohdata muita yhteiskuntaosaajia. Urapalvelut puolestaan tarjoavat yksilöllisempää tukea työnhakuun ja erilaisiin uran nivelkohtiin, Tennilä kertoo.

Molempien liittojen urapalveluihin kuuluvat itsenäisesti käytettävät palvelut kuten Duunitorin kanssa tehty työpaikkalistaus avoimista työpaikoista ja Palkanosturi, jossa voi arvioida palkkatasoa eri toimialoilla tai tehtävissä.

Palvelutarjontaan kuuluvat myös ryhmämuotoisesti toteutetut koulutukset ja työnhakijoiden vertaisvalmennusryhmät. Yksilötasolla voi saada ura- ja työnhakuvalmennuksia, työhyvinvointiohjausta tai palkkaneuvottelun sparrausta.

Akavan Erityisalat on tarjonnut jäsenilleen monipuolisia urapalveluita jo useiden vuosien ajan yhteistyökumppaninsa Coollan kautta. Palvelupäällikkö **Satu Sahla-Juvankosken** mukaan urapalveluiden tarve on kasvanut ja yksilöllistä apua korkeakoulutettujen jäsenten keskuudessa kaivataan edelleen.

- Urapalveluiden teemat ovat laajentuneet tässä yhteiskunnallisessa tilanteessa enemmän työhyvinvoinnin tai pitäisikö sanoa työnhakuhyvinvoinnin suuntaan, koska ajat ovat ankarat ja vahva osaamistustaakaan ei takaa helppoja ”pikavoittoja” työnhakumarkkinoilla, Sahla-Juvankoski kertoo
- Työnhaku itsessään on jo totista työtä. Huolestuttava piirre näkyy myös nuorten uupumisessa jo ennen





kuin ensimmäistä kunnon työ sopimusta on edes kirjoitettu. Epävarmuus, yhteiskunnalliset murrokset sekä joidenkin alojen massiiviset säästötoimet johtavat luonnollisesti tilanteeseen, jossa tuen tarve kasvaa entisestään.

Valmennus toteutuu jäsenen tarpeen pohjalta

Henkilökohtaiset uravalmennukset tai työnhakusparraukset toimivat käytännössä niin, että jäsenet varaavat ajan sähköisen ajanvarauskalenterin kautta. Tapaamiset toteutetaan yleensä etänä.

Ohjaus toteutetaan jäsenen tarpeen pohjalta. Siksi aina alkuun sovitaan, mitä asiaa hän toivoo ohjauksessa käsiteltävän.

- Usein se on jotain hyvin konkreettista, kuten cv:n sparrailu tai LinkedIn-profilin muokkaus. Keskeisiä teemoja on myös oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen, työhaastatteluun valmistautuminen, urasuuntien kartoittaminen ja omien vahvuuksien tai vaikkapa motivaatiolähteiden pohdiskelu”, kertoo uravalmentaja **Petra Bedda** Loimusta.

Valmennuskeskustelu lähtee aina liikkeelle kunkin jäsenen sen hetkisistä tarpeista ja toiveista, valmentajalla tai liitolla ei ole tavoitteita valmennuskeskustelulle. Keskustelu on myös luottamuksellista, eli valmennettava voi puhua häntä pohdituttavista asioista turvallisesti, Suvi Liikkanen kertoo.

Valmennusprosessin pituus vaihtelee valmennettavien tarpeiden mukaan. Isolle osalle riittää yksi keskustelu, mutta esimerkiksi työhaussa on usein hyödyllistä sopia useampi valmennuskeskustelu.

Akavan Erityisalojen Satu Sahla-Juvankoski korostaa, että ammattiliiton urapalvelu on monille niin sanottua täsmäapua, kun uravalmentajat ymmärtävät nimenomaan korkeakoulutettujen urapolkuja, tarpeita ja osaamista.

- Usein lyhytkin keskustelu voi johtaa oivallukseen oman uran uudesta suunnasta. Itse on usein liian lähellä tilannettaan, jotta osaisi nähdä oman osaamisensa erityispiirteet ja pystyisi vielä pukemaan ne sanoiksi. Osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen avaavat joskus yllättäviäkin näkökulmia uuden suunnan löytymiselle.

Osaamistarpeissa nousevat vastuullisuuskysymykset, itsensä johtaminen ja tekoälyn hyödyntäminen

- Kysymme koulutuspalautteiden yhteydessä jäseniltä, millaisia osaamistarpeita he näkevät itsellään tulevaisuudessa. Vahvimpina nousevat esiin tekoäly- ja digiosaaminen, Meri Tennilä kertoo.

Ykalaisten toiveissa näkyy paitsi tarve oppia käyttämään uusia ohjelmia myös kyky arvioida niiden vaikutuksia kriittisesti – esimerkiksi eettisestä ja kestävyysnäkökulmasta.



Uravalmentaja Petra Bedda pitää yksilövalmennukset yleensä Teamsin kautta. ”Mahdollistan jäsenillemme työelämäkumppanin, joka tukee ja sparraa monenlaisissa työelämän tilanteissa.”

- Toinen vahva teema on johtamisosaaminen, mikä kertoo siitä, että johtamisesta on tullut entistä monimutkaisempi ja vaativampi osaamisalue, Tennilä sanoo.

Loimun jäsenten kentästä Suvi Liikkanen nostaa vastuullisuusteeman. Erityisesti yritys vastuun osaamisalueille on ollut kysyntää. Myös biodiversiteettiin ja ennallistamiseen liittyvä osaaminen on kasvussa, kun eri organisaatioiden vastuu toiminnan vaikutuksista elinympäristöön tulee määritellä ja suunnitella toimia, joilla vaikutuksia voidaan pienentää.

Lisäksi toivotaan dataan, tietokantoihin ja koodaukseen liittyvää osaamista, sillä valtavan datamäärän ja eri järjestelmistä saatavan tiedon hyödyntämisessä on vielä paljon tehtävää. Tekoäly vaikuttaa kaikkien työhön, eli oman työn kannalta relevanteista tekoälysovelluksista tulisi vähintään pysyä kärryllä. Loimussa on tarjottu jäsenistölle koulutuksia näistä kaikista teemoista.

Petra Beddan mukaan nyt haetaan myös itsensäjohtamisen taitoja.

- Tähän kuuluu mielestäni myös huolen pitäminen itsestä ja omasta hyvinvoinnista. Myös työnhakutaidot ja oman uran navigointitaidot ovat tänä päivänä tarpeellisia, kun työurat ovat katkonaisia, Bedda kertoo.

Liitot tukevat hyvinvointia

Työhyvinvoinnin vahvistamisessa tyypilliset kysymykset liittyvät kuormittavaan työtilanteeseen.

- Silloin lähdemme palastelemaan mistä kuormitus voisi johtua. Voimme työhyvinvointiohjauksessa pohtia omia toimintamalleja tai sitä, miten asioita voi ottaa puheeksi esihenkilön kanssa, miten huolehtia omista voimavaroista sekä miten asettaa rajoja itselleen ja muille, Petra Bedda kertoo.

YKAN urahyvinvointivalmennuksesta jäsen voi saada tukea työssä tai työhaussa jaksamiseen, palautumiseen



- tai haastaviin tilanteisiin, kuten yt-neuvotteluihin. Opiskelijoille on oma hyvinvointiklinikka-palvelu.
- Moni ykäläinen toimii esihenkilö- ja johtotehtävissä. Tärkeää on huomioida, että myös esihenkilöt kuormittuvat – ja tähänkin löytyy meiltä palveluja. Lisäksi nostamme työhyvinvoinnin teemaa esiin laajemmissa kokonaisuuksissa, kuten TEKin kanssa järjestettävässä **Kestävän työelämän foorumissa** marraskuussa, ja vaikuttamme edunvalvonnassa siihen, että työelämän rakenteet myös tukisivat hyvinvointia”, Meri Tennilä kertoo.
- Jäsenet haluavat konkreettisia työkaluja ja välineitä, jotka tukevat omaa hyvinvointia ja selviytymistä työelämässä, vahvistaa Akavan Erityisalojen Satu Sahla-Juvankoski.
- Tämän tarpeen keskellä Akavan Erityisalat on myös halunnut hakea jäsenilleen Kelan myöntämää Kiila-kuntoutusta. Ensimmäinen Kiila-kurssi tänä syksynä on suunnattu esihenkilötyötä tekeville jäsenille ja ensi

vuodelle haetaan näillä näkymin kahta uutta kurssia vahvasti työhyvinvointiteemalla.

- Tässä ajassa tarvitaan kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevia tukitoimia, vertaistukea ja inhimillisyyttä. Me ammattiliitoissa teemme töitä inhimillisen työelämän eteen – työelämän tulee pyöriä ensisijaisesti ihmisen ehdoilla.

Työ urapalveluissa tuntuu merkitykselliseltä, kun saa olla vaikuttamassa ihmisten työllistymiseen ja osaamisen ylläpitämiseen.

- Uravalmentajan kohtaaminen voi olla ratkaisevaa hetkessä, jossa suunta on hukassa. Voin työssäni myös olla laajemmin edistämässä oikeudenmukaista työelämää, jossa ihmiset voivat hyvin ja pääsevät käyttämään vahvuuksiaan, Petra Bedda summaa. ■

Teksti: Ulla Kärki

Yt-neuvottelut koettelevat kuntia ja hyvinvointialueita

Säästöpaineeet ovat arkipäivää kunnissa ja hyvinvointialueilla ja yt-neuvotteluja koskevat uutiset miltei jokapäiväisiä.

Parhaillaan yt-neuvotteluja käydään tai on käyty yli 20 kunnassa tai kuntayhtymässä ja miltei kaikilla hyvinvointialueilla. Useilla hyvinvointialueille yt-neuvotteluja on takana kuluvana vuonna jo useammat.

Kaupungeissa, kunnissa ja hyvinvointialueilla yhteistoimintaneuvottelujen kohteena olevia asiantuntija-, esihenkilö- ja johtotehtävissä työskenteleviä edustavat Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestön JUKOn pääluottamusedustajat.

JUKOn neuvottelupäällikkö **Heli Hartman-Mattila** muistuttaa, että yt-neuvottelujen ratkaisut aiheuttavat organisaatioissa aina merkittäviä muutoksia eikä työnantajan työ pääty neuvottelujen päättymiseen.

- Sen lisäksi, että muutokset tulee toteuttaa lain ja työ- ja virkaehtosopimusten mukaisesti, myös käytännön ratkaisut on toteutettava niin, että kaikille on selvää, mitä jätetään tekemättä, kun tekijöitä on vähemmän.

- Vastuu näistä ratkaisuista ei voi jäädä työntekijälle itselleen, Hartman-Mattila painottaa. ■

Mikäli sinulla on kysyttävää yt-neuvotteluista, ota yhteyttä JUKOn luottamusedustajaasi tai omaan liittoosi.

Saitko varoituksen?

Esihenkilö kutsui sinut keskusteluun ja sen lopuksi sinulle annettiin kirjallinen varoitus tehtävien ja esihenkilön antamien määräysten laiminlyönnistä. Se on kirjoitettu varsin uhkaavaan sävyyn ja siinä viitataan jopa palvelussuhteen päättämiseen.

Mielestäsi et ole toiminut mitenkään väärin ja tunnet itsesi väärin kohdelluksi. Olet hämmästynyt ja kiukkuinen ja tunnet, että sinua on kohdeltu epäoikeudenmukaisesti. Onko mitään tehtävissä?

Kirjallisen varoituksen antamiseen esihenkilöllä on lähtökohtaisesti oikeus niin lain kuin hallintösääntöjenkin mukaan riippumatta siitä, missä olet työssä. Se on ennen kaikkea esihenkilön reagointikeino, kun hänen mielestään alainen on toiminut moitittavasti työssään.

Hämmennystä aiheuttaa välillä se, että eri työnantajilla voi olla hyvinkin erilaisia varoituskäytäntöjä. Epäreilukuksi koetaan puolestaan se, ettei kunta- ja hyvinvointisektoreilla varoituksesta voi valittaa.

Paikallisten ohjeiden mukaan toimitaan

Pääsääntöisesti työnantajilla on käytössä sisäiset ohjeet työntekijän moitittavan menettelyn varalle ja prosessi on ohjeistettu esihenkilöille. Omat menettelytavat ovat yleensä erikseen vähäisen, olennaisen ja erittäin vakavan moitittavan menettelyn osalta.

Todettakoon, että mitään jokapäiväisiä tilanteita eivät varoitusten antamiset kuitenkaan ole. Onkin huonoa esihenkilötyötä, jos esihenkilö ottaa ongelmat esille ensimmäistä kertaa vasta antaessaan kirjallisen varoituksen.

Tarkkaa tietoa huomautusten ja varoitusten määrästä ei meillä liitoilla ole, koska nämä ovat lähtökohtaisesti alaisen ja esihenkilön välisiä asioita. Koska kirjallisen varoituksen antaminen on kuitenkin poikkeuksellista, tulee liittojen lakineuvontaan niiden tiimoilta säännöllisesti yhteydenottoja.

Varoituksesta ei voi valittaa

Korkein oikeus on ennakkopäätöksessään linjannut, ettei kunta- ja hyvinvointisektoreilla voi varoituksesta valittaa. Varoituksesta valittaminen on mahdollista vain valtion viranhaltijoilla. Näin siksi, että valtion virkamiehelle varoituksesta tulee merkintä henkilön nimikirjaan. Kunnallisella viranhaltijapuolella on luovuttu hallinnollisesta kurinpitojärjestelmästä eikä varoituksesta tule merkintää mihinkään. Varoitus valtiolla on tässä mielessä kovempi toimi kuin kuntapuolella.

Kunta- ja hyvinvointisektoreilla työskentelevän henkilön saamalla varoituksella ei ole varsinaisia suoria oikeusvaikutuksia ja se onkin paljolti työnjohdollinen toimenpide. Vähäisten rikkomusten tapauksissa käytetään usein vielä lievempää kirjallista tai suullista huomautusta.

Kirjallinen varoitus ole mikään kurinpitorangeistus, vaikka se saajasta voi sellaiselta tuntuakin vaan enemmänkin "työnjohdollinen ohjaus vastaisen varalle". Lisäksi laki edellyttää, että ennen irtisanomista henki-



KUVA: ISTOCK

lökohtaisella perusteella on lain mukaisesti annettava varoitus.

Varoituskkin vanhenee – mutta milloin?

Työnantajan antamassa varoituksessa ei ole parasta ennen -päiväystä eikä yksiselitteistä aikamäärää sen voimassaololle ole. Yleisesti on arvioitu, että varoitus vanhenisi noin reilussa vuodessa, mutta jopa sitäkin vanhempiin varoituksiin on voitu vedota irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaessa. Varoituksen aiheellisuus ja vanheneminen tulevat arvioitavaksi oikeuden toimesta, mikäli työnantaja myöhemmässä vaiheessa irtisanoo palvelussuhteen varoituksessa mainitun asian perusteella. Tämä toki edellyttää irtisanomisen riitauttamista ja korvausten vaatimista oikeusteitse.

Toimi näin

Varoitus voi tuntua väärältä tai aiheettomalta ja aiheuttaa tunteen epäoikeudenmukaisesta kohtelusta. Ensimmäinen reaktio onkin yleensä halu kiistää varoituksen aiheellisuus ja osoittaa sen perusteet vääriksi sekä esittää vaatimus sen kumoamiseksi.

Varoitukseen ei kuitenkaan kannata reagoida tunnekuohussa vaan rauhoittua ensin ja pohtia, mikä omassa toiminnassa on ollut sellaista, joka on saanut työnantajan tuon varoituksen antamaan. Siihen on myös syytä aina suhtautua vakavasti ja miettiä oman palvelussuhteen säilyttämisen tärkeyttä.

Jos työnantaja myöhemmin katsoisi, että henkilö on syyllistynyt varoituksessa todettuun toimintaan toistuvasti ja irtisanoo hänet, voi parhaimmillaan saada oikeusteitse työnantajalta korvauksia palvelussuhteen laittomasta irtisanomisesta. Ne eivät kuitenkaan taloudellisesti korvaa menetettyä työpaikkaa.

Jos kuitenkin tuntuu siltä, että varoitukselle ei ole aihetta tai että sen syyt ovat vääriä, voi olla tarpeen kiistää varoituksen perusteet. Oma näkemys varoituksen aiheettomuudesta tai siinä ilmenneet virheet on hyvä toimittaa kirjallisesti työnantajalle, jotta myöhemmin kiistäminen voidaan myös todentaa.

Ole kuitenkin ennen tätä yhteydessä liittosi lakineuvontaan, joka auttaa sinua arvioimaan tilannetta ja laatimaan tuon kirjallisen vastineen varoitukselle. ■

Arja Varis

edunvalvontapäällikkö, Loimu





Kaikki häviävät, jos irtisanomista helpotetaan

Hallitus on esittänyt, että irtisanominen henkilökohtaisista syistä tulisi helpommaksi. Tämä lisäisi työntekijän turvattomuutta ja korostaisi työnantajan mielivaltaa hedelmällisen henkilöstöpolitiikan sijaan.

Rekrytointi on työnantajalle riski ja tämä on otettu nykyisessä laissa huomioon. Koeaikana, joka voi olla jopa kuusi kuukautta, työntekijän voi irtisanoa asiallisin perustein. Perustelun ei tarvitse olla kummoinen, eikä sitä tarvitse perustella.

Tässä tilanteessa työntekijä on ahkera, ja koeaikana muodostuu se työntekijän taso, jonka olennainen ja pysyvä madaltuminen voidaan jatkossa punnita.

Koeajan jälkeenkin irtisanominen tai siirtäminen muihin tehtäviin asiallisin perustein on aika helppoa. Jos ei ole raskauttavaa syytä välittömään irtisanomiseen, pitää kuitenkin ensin kuulla työntekijää ja antaa varoitus, jotta hän voi parantaa tapojaan. Tulkintaetu on työnantajalla.

Jos lakiluonnoksessa esitetyt muutokset toteutuisivat, osapuolet voisivat kokea tasapainon muuttuneen ja irtisanomiskynnyksen madaltuneen.

Tämä lisäisi työntekijän turvattomuutta. Työntekijä olisi entistä enemmän työnantajan armoilla ja joutuisi nielemään kaikenlaista pitääkseen työpaikkansa. Kokiessaan turvattomuutta hän ei ehkä myöskään uskaltaisi kertoa työnantajalle häneen tai muihin kohdistuneesta syrjinnästä, häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta eikä kritisoida työolosuhteita.

Erityisen hankalassa asemassa olisivat EU:n ulkopuolelta tulevat työntekijät, koska irtisanomisen seurauksena heidät passitettaisiin takaisin heidän kotimaahansa.

Uusi työpaikka on kuitenkin elämänmuutos ja työntekijälle usein investointi. Ei työpaikasta lähdetä noin vaan, vaan niellään koettu kaltoin kohtelu.

Jos työelämästä tulee osaaville työntekijöille liian epävarma, ei uskalleta vaihtaa työpaikkaa ja menestystä hakevilta yrityksiltä jää menestyksen avain, osaavat työntekijät, saamatta. Irtisanomisen koettu helppous ei siis olisi myöskään työnantajan kannalta hyvä asia.

Toimiva yritys tuottavine työntekijöineen perustuu yhteistyöhön, huolenpitoon, luottamukseen ja työelämänsäätöjen noudattamiseen, ei kyykyttämiseen, pelkoon ja mielivaltaan. Pelon ilmapiirissä työntekijät eivät uskalla antaa yrityksestä tarpeellista palautetta.

Rakentavia keinoja on olemassa

Varhaisen puuttumisen malleilla voidaan löytää ongelmia hyvissä ajoin. Syy heikentyneeseen työsuoritukseen tai ei-toivottuun käytökseen voi olla esimerkiksi syrjiminen, puuttuva koulutus, työperäinen terveyshaikka, huonot työskentelyolosuhteet tai työaikajärjestelyt. Ongelmien miettiminen kahdestaan vaatii luottamusta.

Työsuoritusta pysyvästi heikentävä sairaus on pätevä syy irtisanomiseen. Ennen sitä tulee kuitenkin käydä työntekijän terveyteen ja työkykyyn liittyvät kolmikantaneuvottelut työnantajan, työntekijän ja lääkärin kesken. Tällaisia kolmikantaneuvotteluja järjestetään, kun työnantaja on ensin osoittanut työntekijän suorituksen heikentyneen ja sen perusteella määrännyt työntekijän lääkärintarkastukseen, jonka perusteella lääkärin on annettava lausunto työkyvystä.

Prosessi voi myös käynnistyä työntekijän aloitteesta ja suostumuksella. Työkykyneuvottelujen kautta työntekijälle voi tarjoutua mahdollisuus jatkaa työnantajan palveluksessa toisessa tehtävässä tai lyhyemmällä työajalla, ja työnantaja voi edelleen hyödyntää työntekijän kykyjä ja kokemusta. Työntekijän halu käynnistää työkyvyn arvioimisprosessi vähenee kuitenkin, jos hän ei luota työnantajan hyvään tahtoon.

Yritys, joka näiden rakentavien keinojen sijaan irtisanoo työntekijän heppoisin perustein, laiminlyö toimintamallinsa kehittämisen ja menettää mahdollisuuden hyödyntää irtisanotun työntekijän potentiaalia.

Muutoksella olisi myös kielteisiä vaikutuksia koko työelämään. Jotta yhteiskunta pysyisi kasassa ja rattaat pyörisivät, tarvitaan luottamusta ja reiluihin koettuihin pelisääntöihin. ■

Martin Hausen

Julkisalan koulutettujen
neuvottelujärjestö JUKO ry:n
luottamusedustaja
Espoon kaupunki

Maan hallituksen tavoitteena on saada työntekijöiden irtisanomista helpottavat lakimuutokset voimaan vuoden 2026 alussa. Blogin julkaisupäivänä (15.10.2025) tätä hallituksen esitystä työsuojelulain, merityösuojelulain ja työttömyysturvalain muuttamisesta (ns. henkilöön liittyvä irtisanomisperuste) ei ollut vielä annettu eduskunnalle.