

1/2018

# KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE

MAALISKUU

<b>Uudet sopimukset voimaan</b>	sivu 1
<b>KVTES 2018–2019</b>	sivu 2
<b>Teknisten sektorin kuulumisia</b>	sivu 8
<b>AVAINAn työehtosopimus</b>	sivu 9
<b>Työttömyysturvan uusi aktiivimalli</b>	sivu 10
<b>Petro Julkunen: Fysikon työn suolana luovuus</b>	sivu 11

KUVA: ISTOCK

## PÄÄKIRJOITUS

### Uudet sopimukset voimaan

Sopimusneuvottelut saatiin sitten onnelliseen päätökseen. Neuvotteluissa oli tällä kertaa työnantaja- ja työntekijäpuolen välillä sellaista puristusta, jota ei ole esiintynyt pitkään aikaan. Liittokierros näytti miten alakohdittaiset kysymykset nousevat esille.

Kuntasopimuksessa neuvotteluja painoi lomarahaleikkaukseen. Työntekijäliitot vaativat kompensatiota lomarahaleikkaukselle, koska liittojen mielestä peruste leikkaukselle oli kadonnut talouden nousun mukana. Vaatimusta tehostettiin työtaistelutoimella ja käyttöön otettiin ylityö- ja vuoronvaihtokielto. Lomarahaleikkauksen kompensatiota ei saatu, mutta saatiin kaikille jaettava tuloksellisuuden kertaerä.

#### ”Kuiva kausi” päättyi

Pitkään jatkunut ”kuiva kausi” sopimusneuvotteluissa näkyi myös molempien osapuolten tavoitteissa. Nyt oli pitkästä ajasta rahaa käytettävissä.

Liittojen keskeisinä tavoitteina olivat yli kahden vuoden sopimusaika, palkankorotustaso yleisen linjan mukaisena ja yleiskorotuspainotteisuus. Sopimuksen tekstitavoitteista keskeisiä olivat henkilöstön edustajien toimintaedellytysten parantaminen ja työaikaluvun uudistukset.

Työnantaja tavoitteli palkankorotuksissa merkittäviä paikallisia järjestelyeriä. Työnantajan tekstitavoitteissa olivat paikallisten joustojen lisääminen ja työaikamuotojen vähentäminen.

#### Liittokierros opettaa

JUKO onnistui neuvottelukierroksella hyvin. Neuvottelutavoitteet pyydettiin jäsenliitoilta ajoissa. Neuvottelutiedotus toimi hyvin.

Liittokierroksella korostui järjestövalmiuden merkitys. Neuvottelujen kuluessa järjestövalmiutta kohotettiin JUKOn liitojen piirissä, järjestövalmiutta käytettiin ylityö- ja vuoronvaihtokiellossa ja järjestövalmiudella uhattiin yliopistosopimuksia vauhdittavalla tukilakolla. Järjestövalmiuden kehittäminen on tulevan sopimuskauden keskeisiä toimia.



**Jaakko Korpisaari**  
neuvottelupäällikkö  
Akavan Erityisalat

## Palkankorotukset

- Yleiskorotukset  
1.5.2018 on 26 €/kk tai vähintään 1,25 %  
1.4.2019 yleiskorotus 1,0 %
- Paikallinen järjestelyerä 1.1.2019 1,2 %
- Kertaerä tammikuussa 2019 9,2 % kuukausi-palkasta

## Sopimuskausi

- 1.2.2018 – 31.3.2020
- 2 vuotta ja 2 kuukautta

Neuvotellut sopimukset ovat voimassa kolme kuukautta mahdollisen sote- ja maakuntaudistuksen 1.1.2020 voimaantulon jälkeen.

## Keskeiset tekstimuutokset

- Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevia mukaan ylityökorvausten piiriin
- Työajaksi luettavan koulutuksen määräksi yksinkertaistettiin
- Poissaolot alentavat ylityörajaa – Keskeytyneen jakson määräkset kaikkiin työaikamuotoihin
- Eräiden asiantuntijoiden työaikaa (37,5 t/vko) koskevat määräkset poistuvat
- Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen toimintaedellytyksiin parannuksia
- Palkallinen isyysvapaa pitenee kuudesta päivästä 12 päivään.
- Tilapäisen hoitovapaan edellyttämä lapsen ikäraja nousee 10 vuodesta 12 vuoteen.
- Palkan takaisinperinnästä luovutaan takautuvasti myönnetyn eläkkeen tai kuntoutustuen yhteydessä



# Palkankorotukset ja palkkatasoselvitys

**U**uden KVTES-sopimuksen palkkaratkaisu painottuu yleiskorotuksiin. Kokonaiskorotus sopimuskaudella on 3,46 %. Tämä vastaa muiden alojen ratkaisuja, joten kunta-alan palkkakehitys ei eriydy yksityisestä sektorista enempää ainakaan sopimuskorotusten vuoksi.

## Yleiskorotukset

Yleiskorotus = Maksetaan kaikille, joihin sovelletaan ko. työehtosopimusta

- 1.5.2018 on 26 €/kk tai vähintään 1,25 % (taitepiste 2080 €/kk)
- 1.4.2019 yleiskorotus suuruudeltaan 1,0 %

## Paikallinen järjestelyerä 1.1.2019

Paikallinen järjestelyerä = Palkankorotuserän kohdentamisesta neuvotellaan paikallisella tasolla. Kohdennuksen piiriin eivät välttämättä tule kaikki työntekijät/viranhaltijat.

- 1.1.2019 paikallisesti jaettava erä 1,2 %
- Järjestelyerien paikallista kohdentamista koskeva ohjaus:
  - Paikallisessa kohdennuksessa ensisijaisia tavoitteita ovat palkkausjärjestelmien kehittäminen, palkkaus-epäkohtien korjaaminen, tuloksellisuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen
  - Esimies- ja johtotehtävissä olevien ja palkkahinnoittelun ulkopuolisten palkan on oltava suhteessa heidän alaistensa ja verrokkiryhmiensä palkkaan
  - Paikallisesti neuvotellaan järjestelyerän käyttämisestä. Jos neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää erän käytöstä.

## Kertaerä tammikuussa 2019

Kertaerä = maksetaan vain yhtenä kuukautena

- Tammikuussa 2019 paikalliseen tuloksellisuuteen perustuva kertaerä, joka on 9,2 % kuukausipalkasta.
- Edellyttää, että kunnassa/kuntayhtymässä on tai tehdään tuloksellisuusohjelma tms. strateginen ohjausväline ja se toteutetaan vuosien 2018–2019 aikana, esim. KunTeko-hankkeen pohjalta

- Kertaerän piirissä on koko kunnan/kuntayhtymän henkilöstö, mutta kertaerän saamisen edellytys on, että työntekijän/viranhaltijan
  - palvelussuhde kuntaan/kuntayhtymään on alkanut viimeistään 2.9.2018 ja jatkunut keskeytymättä vähintään 18.11.2018 saakka
  - vähintään yksi palkallinen päivä ajanjaksolla 2.9.–18.11.2018
  - Osa-aikaisen työntekijän/viranhaltijan kohdalla käytetään 18.11.2018 voimassa olevaa osa-aikaprosenttia.

Kertaerä tuli vastineena palkansaaajajärjestöjen vaatimuk-  
selle kompensoida lomarahaleikkausta.

## Palkkatasoselvitys

Ansiokehitys- ja ansiotasoverailun tekeminen oli JUKOn neuvottelutavoitteena ja tämä toteutui. JUKOn näkökulmas-  
ta on tärkeää, että tarkastellaan sekä samoissa työtehtävissä että vaativuudeltaan ja koulutustasoltaan samankal-  
taisissa tehtävissä toimivien palkkaeroja. Tarkastelu tähtää  
siihen, että löydettäisiin keinot parantaa julkisen sektorin  
vetovoimaa työnantajana ja turvata osaavan henkilöstön  
saanti.

- Tilastollinen palkka- ja työvoimakustannus selvitys 31.8.2019 mennessä
  - Kunta-alan palkka- ja työvoimakustannusten (ml. eläkemaksut) sekä muiden palvelussuhteen ehtojen tasosta ja muutoksesta
  - Verrataan yleisiin työmarkkinoihin (yksityinen sektori, valtio, kirkko)
  - Vertailussa huomioidaan mm. ammattiryhmä, koulutus ja sukupuoli
- Johtopäätökset
  - Neuvotteluvaiheessa on tarkoitus sopia mahdollisista palkkauksellista takamatkaa korjaavista toimista.
  - Otetaan huomioon kuntataloudennäkymät ja muut kuntatyönantajiin vaikuttavat olosuhteet.
  - Lopputulokseen ei sitoumusta. Toimenpiteet sovitaan neuvotteluvaiheessa. ■

# KVTES-sopimukseen tuli merkittäviä tekstimuutoksia

**T**yöaikaluvun muutokset tulevat voimaan 1.5.2018.

## Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevia mukaan ylityökorvausten piiriin

Ylityökorvausten piiriin saatiin lisää jukolaisia. Työaika- ja korvauskorvausten suorittamista koskevat rajoitukset määritettiin koskemaan vain ylimpää johtoa.

Lisä-, yli-, ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntaityön sekä varalaolon korvauksia ei suoriteta

- Kunnanjohtajalle, apulaiskunnanjohtajalle tai vastaavassa asemassa olevalle
- Kuntayhtymän johtavalle viranhaltijalle (Kuntalain 64 §)
- Kunnan/kuntayhtymän johtoryhmän jäsenelle, virastopäällikölle, tulosalueen johtajalle tai vastaavassa asemassa olevalle
  - Voi olla myös esim. henkilöstöjohtaja ja johtavassa asemassa oleva kaupunginlakimies
  - Johtoryhmän jäseniksi ei katsota varajäseniä
- Kunnan/kuntayhtymän liikelaitoksen tai toimialan/viraston/tulosalueen johtoryhmän jäsenelle
- Tulosityksikön johtajalle, joka hoitaa pääasiallisesti hallinnollisia tehtäviä, tai tulosityksikön hallinto- tai talousjohtajalle,
  - Tulosityksikkö on hallinnollisesti ja taloudellisesti vastuussa tehtäviensä hoitamisesta esim. liikelaitos, ammattioppilaitos tai pelastuslaitos.

## Työajaksi luettavan koulutuksen määräyksiä yksinkertaistettiin

Koulutustilaisuuksia koskevia määräyksiä yksinkertaistettiin. Nyt työajaksi luetaan työnantajan määräämä koulutus.

## Poissaolot alentavat ylityörajaa

- Ennalta tiedetty tai yllättävä poissaolo laskevat lisä- ja ylityörajaa. Nämä ns. keskeytyneen jakson määräykset sovittiin myös toimisto- ja yleistyöaikaan.
- Ennalta suunniteltu poissaolo lyhentää viikoittaista työaikaan
  - Ennalta suunniteltu poissaolo huomioidaan, jos se on tiedossa viimeistään seitsemän päivää ennen viikon tai tasoittumisjakson alkua.
  - Vuosiloma, virka-/työvapaa tai muu hyväksyttävä poissaolo lyhentää työaikaan poissaolopäivän säännöllisen työajan verran
- Lisätyön määräyksiä tarkennettiin. Lisätyötä voi muodostua
  - Yleistyöajassa vain arkipyhäviikolla
  - Toimistotyöajassa työ on lisätyötä ylityörajan (38 t 45 min) saakka

- Osa-aikatyössä työ on lisätyötä ylityörajan (toimisto- ja yleistyöajassa 38 t 45 min) saakka. Muu poissaolo alentaa lisätyörajaa suunniteltujen poissaolotuntien verran.

- Poissaolo alentaa viikoittaista ylityörajaa
  - Ylityöraja on 38 t 45 min yleistyö- ja toimistotyöajassa
  - Vuosiloma, virka-/työvapaa tai muu hyväksyttävä poissaolo alentavat viikoittaista ylityörajaa
  - Poissaolo voi olla ennalta suunniteltu (vuosiloma, virka-/työvapaa tai muu hyväksyttävä poissaolo) tai suunnittelematon (esim. sairauspoissaolo)
  - Työvuoroluetteloon suunniteltu vapaa-aikakorvaus siirtyy, jos jaksolle kertyy suunniteltua enemmän työtunteja.

## Eräiden asiantuntijoiden työaika (37,5 t/vko) koskevat määräykset poistuvat

Eräiden asiantuntijoiden työaika koskevat määräykset poistuvat 7.5.2018 alkaen. Aikamääräyksessä olleiden työaika on 6.5.2018 alkaen 38 t 15 min. Soveltamisen piirissä olleet työntekijät/viranhaltijat siirretään yleistyöaikaan erityistyöajaksi 38 t 15 min. Erityismääräykset ovat KVTES-sopimuksen liitteessä 18.

- Työajan pidennys kompensoidaan 2,4 %:n palkan korotuksella > ylikompensaatio 0,4 %
  - Työaika piteni 45 minuuttia aiemmasta 37 t 30 min > 38 t 15 min.
  - Työaika piteni 2 prosenttia
  - Kompensaatio 2,4 prosenttia tehtäväkohtaiseen palkkaan

Työaikaamääräyksiä on sovellettu seuraaviin ammattiryhmiin: sairaalafyysikot, -kemistit ja -mikrobiologit, psykologit ja koulupsykologit, terveyskeskuksen johtavat hoitajat, ylihoitajat, sosiaalityöntekijät ja sosiaaliterapeutit, koulukuraattorit, terveystarkastajat sekä pääasiassa terveys- ja ympäristöolojen valvontatehtävissä toimivat kemistit, laborantit ja maidonkatsastajat (näytteidenottaja, mikroskopisti, maidontarkastaja) sekä mielenterveystoimistossa työskentelevä hoitohenkilökunta.

## Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen toimintaedellytyksiin parannuksia

- Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena lisäyksenä on tarkoitus edistää ja kehittää paikallista sopimista sekä tuloksellisuutta ja työelämän laatua.
- Luottamusmiehen tehtäviin lisäyksenä, että pääluottamusmiehen tehtävänä on paikallisen sopimisen edistäminen.



- ● ● ● ● Luottamusmiehen ajankäyttö lisääntyi, kun pääluottamusmiehen tai vastaavan vapautus on vähintään 1 pvä/vko, kun edustettavia vähintään 105. Aiemmin edustettavien määrä oli 120. Muutokset tulevat voimaan 1.5.2018 lukien.
- Luottamusmieskorvaus nousee keskimäärin 7 prosenttia. Luottamusmieskorvausta voidaan korottaa määräjaksiksi 1,5 kertaiseksi paikallista virka- ja työehtosopimusta koskevien neuvottelujen ajaksi, mikäli työnantaja harkitsee sen korottamisen tarpeelliseksi.
- Työsuojeluvaltuutetun korvaus 94 €/kk. Kun edustettavia on yli 700, korvaus on 260 €/kk.
- Tilapäisen hoitovapaan edellyttämä lapsen ikäraja nousee 12 vuoteen (aikaisemmin 10 vuotta)
  - Tilapäistä hoitovapaata voi saada enintään neljä työpäivää kerrallaan.
  - Palkkaa maksetaan kolmelta päivältä.
- Muutokset tulevat voimaan 1.2.2018 lukien.

### Sairausloma

Luovutaan sairausajan palkan takaisinperinnästä tapauksissa, joissa työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutusrahaa on myönnetty takautuvasti.

### Perhevapaat

- Palkallinen isyysvapaa pitenee 12 päivään (aikaisemmin 6 päivää)
  - Isyysvapaa on palkallinen enintään vapaan 12 ensimmäisen arkipäivän osalta.

### Varhaiskasvatuksen palkkahinnoitteluliite (liite 5)

- Tietyt vaativimpien tehtävien alarajakorotukset
- Lastentarhanopettajan suunnitteluajan osuus lisääntyy
- Muutokset tulevat voimaan 1.5.2018. ■



# Lomarahan vaihtaminen lomarahavapaaksi

**T**yönantajan tavoitteena ollut paikallisten joustojen lisääminen toteutui niin, että lomarahan voi uuden sopimuksen mukaan vaihtaa lomarahavapaaksi.

Kiky-sopimuksessa lomarahoja leikattiin 30 prosentilla vuosina 2017–2019 päättyvien lomanmääräytymisvuosien vuosilomilla. Erillinen virka- ja työehtosopimus lomarahojen osittaisesta leikkaamisesta on voimassa 30.9.2019 saakka.

Lomarahan vaihtamista lomarahavapaaksi koskeva määräys on voimassa sopimuskauden 31.3.2020 saakka.

- Vaihtamisen periaatteista tehdään paikallisen sopimus.
- Sopimuksen lisäksi vaihto sovittava viranhaltija-/työntekijäkohtaisesti.
- Lomarahavapaapäivien määrä on 35 % vuosilomapäivien lukumäärästä
  - 23 vuosilomapäivää > 8 lomarahavapaapäivää
  - 28 vuosilomapäivää > 9 lomarahavapaapäivää
  - 30 vuosilomapäivää > 10 lomarahavapaapäivää
  - 38 vuosilomapäivää > 13 lomarahavapaapäivää
- Pyöristyssäännöt:
  - Laskennallisesti lomarahavapaapäivien määrä on desimaaleissa yli em. päivien lukumäärän.
  - Yli menevää desimaalia ei huomioida, jos annetaan täydet lomarahavapaapäivät.
  - Lomarahaa maksettaessa vähintään yhdeltä päivältä yli menevä desimaali huomioidaan.

JUKO ei aiemmin ole tehnyt paikallisia lomarahavaihtosopimuksia. Nyt JUKO pyrkii ohjeistuksella vaikuttamaan paikallisten lomarahavaihtosopimusten sisältöön siten, että niissä huomioitaisiin

- tehtävien hoito ja sijaisjärjestelyt
- tavoitellaan parempaa vaihtosuhdetta.

## Edullisuusvertailu

Esimerkki,

jos työntekijällä/viranhaltijalla on

- täysi lomaoikeus 12 kuukaudelta
- palkka on 2500 e/kk
- lomarahassa kiky-sopimuksen mukainen 30 % lomarahaleikkaus 2017–2019.

Lomaraha ja yhden lomarahavapaapäivän hinta, euroa

- Lomaoikeus 23 päivää:  
Lomaraha  $2,8 \% \times 12 \text{ kk} \times 2500 = 840$ ,  
jonka jakajana 8  
→ 1 lomarahavapaapäivän hinta on **105**
- Lomaoikeus 28 päivää:  
Lomaraha  $3,5 \% \times 12 \text{ kk} \times 2500 = 1050$ ,  
jonka jakajana 9  
→ 1 lomarahavapaapäivän hinta on **116,67**
- Lomaoikeus 30 päivää:  
Lomaraha  $3,5 \% \times 12 \text{ kk} \times 2500 = 1050$ ,  
jonka jakajana 10  
→ 1 lomarahavapaapäivän hinta on **105**
- Lomaoikeus 38 päivää:  
Lomaraha  $4,2 \% \times 12 \text{ kk} \times 2500 = 1260$ ,  
jonka jakajana 13  
→ 1 lomarahavapaapäivän hinta on **96,92**

Palkattoman vapaapäivän hinta, euroa

- $2500 / 31 - 28 \text{ (pvä/kk)}$   
= 80,65 – 83,33 – 89,29  
→ painotettu keskiarvo **82,26**



## Työryhmät

**S**opimuskaudella toimivat seuraavat työryhmät

- Palkkausjärjestelmää arvioiva työryhmä, jonka tehtävä on
  - uudistaa ja kehittää tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmää
  - kartoittaa tehtäväkohtaisen palkan erilaiset ratkaisumallit työnantajan vaihdostilanteissa
- Sairauslomaa koskevia sopimusmääräyksiä käsittelevä työryhmä, jonka tehtävä on
  - arvioida ja kehittää sairauslomaa koskevia määräyksiä siten, että ne kannustavat työssä jatkamista, työhön paluuta ja tukevat työhyvinvointia
  - selkeyttää ja yksinkertaistaa sopimusmääräyksiä
- Työssä oppimista ja ohjausta käsittelevä työryhmä, jonka tehtävä on
  - selvittää työpaikalla oppimisen ja ohjauksen tilaa
  - nostaa esiin työpaikalla oppimisen ja ohjauksen hyviä käytäntöjä
- Etätyöryhmä, jonka tehtävä on
  - koota ja kuvata hyviä kunta-alan etätyökäytäntöjä
  - arvioida etätyön ja uusien työtekemisen tapojen edistämismahdollisuuksia tutkimuksen ja eri alojen kokemusten valossa
  - esittää toimenpide-ehdotuksia etätyön hyödyntämisen pelisäännöiksi
- Terveyden- ja sosiaalihuollon henkilöstön neuvotteluryhmä, jonka tehtävä on
  - neuvotella mm. palkkaus- ja työaikajärjestelmiin liittyvistä kysymyksistä
  - Prosessi liittyy vireillä olevaan sote- ja maakunta-uudistukseen
  - Tällä ns. SOTE-neuvotteluryhmällä on kaksi alaryhmää, joista
    - TEHO-ryhmässä neuvotellaan terveydenhuollon erityiskysymyksistä
    - SOS-ryhmässä neuvotellaan sosiaalihuollon erityiskysymyksistä
- VAKA varhaiskasvatustyöryhmä ■





KUVA: ISTOCK



Kunnallinen teknisen  
henkilöstön virka-  
ja työehtosopimus

# Teknisten sektorin kuulumisia

**Y**leisen tason mukainen neuvottelutulos saavutettiin kunta-alalle helmikuun 8. päivänä. Tällöin syntyi myös uusi TS-18 sopimus, joka on voimassa 1.2.2018–31.3.2020. Sopimuksen voimassaolo jatkuu 31.3.2020 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanota viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

Palkankorotusten osalta linja noudattaa hyvin pitkälle saavutettuja työehtosopimusratkaisuja yksityisellä sektorilla. Lisänä näihin ratkaisussa on mukana myös mm. isyyvapaan pidentyminen 12 päivään sekä tuloksellisuuserä, joka maksetaan tiettyjen kriteerien mukaan kertaeränä 9,2 % varsinaisesta kuukausipalkasta 1.1.2019.

Yhteenvetona TS-neuvotteluista voin todeta, että ne sujuivat hyvässä hengessä molempien osapuolten toiveita kuullen. Tämä oli tarpeen vaikeassa neuvottelutilanteessa, jossa taloudellinen liikkumavara oli käytännössä lyöty lukkoon.

## Oma sopimus tarpeen jatkossakin

Sote- ja maakuntauudistuksen myötä on jopa väläytely, että TS-sopimus ei jatkossa olisi ns. itsenäinen sopimus. Pidänkin hyvänä sitä, että nyt neuvotteluissa pääsimme yhteisymmärrykseen työnantajan kanssa sopimuksen sisällön kehittämisestä ja että varasimme tähän myös varoja. Tämä luo positiivista uskoa siihen, että teknisen henkilöstön erityisasema huomioidaan myös tulevaisuudessa muun muassa oman sopimuksen olemassaololla. ■

## Teknisten sopimus

Voimassa 1.2.2018–31.3.2020

### Palkankorotukset

- 1.5.2018 lukien tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa palkkaa korotetaan 1,25 % (vähintään 26 €) yleiskorotuksella ja henkilökohtaista lisää sekä 14 § mukaista erillislisää korotetaan vastaavasti.
- Paikallinen järjestelyerä 0,9 % tulee maksuun 1.1.2019, jos TS-osapuolet ovat saavuttaneet yksimielisyyden palkkausjärjestelmän uudistamisesta. Tähän varattiin varaa 0,3 % sopimuskorotuksesta. Jollei tällaista sovintoa ole löytynyt 1.12.2018 mennessä, jaettava summa on 1,2 %. Paikallisesta erästä vähintään 0,3 % on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin.
- Kertaeränä 9,2 % varsinaisesta kuukausipalkasta 1.1.2019.
- Toinen yleiskorotukseen perustuva palkantarkistus 1.4.2019, jolloin palkkoja korotetaan 1,0 %. Yleiskorotukset eivät pienennä TS-18 14 §:n mukaista erillislisää.

**Kai-Tapani Wahlberg**

Asiamies, VT

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry





Avaintyönantajat  
AVAINTA ry:n  
työehtosopimus

# AVAINTAn työehtosopimus

## Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 1.2.2018 – 31.3.2020.  
Sopimusta sovelletaan jukolaisiin taannehtivasti 1.2.2018 alkaen vaikka JUKO allekirjoitti sopimuksen myöhemmin.

## Palkankorotukset

### Yleiskorotukset

- Työntekijän peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.5.2018 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 25 euroa, kuitenkin vähintään 1,25 %.
- Työntekijän peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.4.2019 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,20 %.
- Palkkaryhmittelyliitteen vähimmäispalkkoja korotetaan vastaavasti.

### Paikallinen järjestelyerä

Paikallinen järjestelyerä 1.1.2019 alkaen on 1,00 % työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden peruspalkkojen summasta.

Paikallista järjestelyerää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat paikallisten palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen sekä palkkausepäkohtien korjaaminen. Järjestelyerä käytetään työntekijöiden peruspalkkojen korottamiseen.

Järjestelyerän jakamisesta neuvotellaan paikallisesti työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Mikäli neuvotte- luissa ei päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää erän kohdentamisesta peruspalkkojen korotuksiin.

## Työryhmät

Allekirjoituspyötkirjassa sovittiin keskustason työryhmistä, jotka sopimuskauden aikana selvittävät erityiskysymyksiä:

- 1) Työhyvinvointityöryhmä selvittää mahdollisuuksia edistää työhyvinvointia ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä työurien pidentämiseksi ja sairauspoissaolojen hallinnan parantamiseksi.
- 2) 0-tuntisopimusten käyttöä selvittävä työryhmä selvittää ja kartoittaa 0-tuntisopimukseen liittyviä soveltamiskäytäntöjä sekä tarvittaessa arvioi työehtosopimuksen muutostarpeita.

- 2) Työaikatyöryhmä selvittää työaikamääräysten soveltamiseen liittyviä kysymyksiä ja sekä arvioi mahdollisia muutostarpeita sopimusmääräyksiin sekä myös muita työaikoihin liittyviä kehitystarpeita. Työryhmä arvioi myös sopimuskauden aikana voimaan tulevan työaikalain muutosten suhdetta työehtosopimuksen määräyksiin.

## Työehtosopimukseen sovitut tekstimuutokset

Uusien toimisto- ja yleistyöaika koskevien määräysten mukaan vuosiloma, työloma ja lomautus vähentävät säännöllistä työaika ja alentavat ylityörajaa. Työaikamääräysten muutokset tulevat voimaan 4.6.2018. Sopijaosapuolet valmistelevat yhteiset ohjeet 1.4.2018 mennessä.

### Nämä muutokset tulivat voimaan 1.2.2018:

- Palkallisen isyysloman pituus on pidennetty 9 arkipäivään.
- Erityismääräys palkan takaisinperinnästä on poistettu tilanteessa, jossa työntekijälle on myönnetty määräaikainen kuntoutustuki tai työkyvyttömyyseläke.

### Luottamusmiehiä koskevia uudistuksia, myös voimaan 1.2.2018

- Luottamusmiehiä koskeva luku 6 nimettiin henkilöstön edustajia koskevaksi luvuksi. Luvussa on määräyksiä myös työsuojeluvaltuutetuista.
- Luottamusmiehen valinta ei enää vaadi 5 allekirjoittajajärjestön jäsentä. Jos työpaikalla on kaksi allekirjoittajajärjestön jäsentä, voivat he valita luottamusmiehen. Myös määräykset yhteisestä luottamusmiehestä poistuvat. Jatkossa ei siis voi enää olla allekirjoittajajärjestöjen yhteistä luottamusmiestä. Niillä työpaikoilla, joilla on tällä hetkellä yhteinen luottamus, tulee järjestely purkaa välittömästi.
- Luottamusmieskorvauksia nostettiin ja taulukkoa uudistettiin.
- Luottamusmiesten ajankäyttöä koskevia määräyksiä täsmennettiin.
- Ammattiyhdistyskoulutusta koskevia määräyksiä täsmennettiin. Jatkossa mm varaluottamusmiehillä on sama oikeus osallistua hyväksytyyn koulutukseen kuin luottamusmiehellä. ■



KUVA: ISTOCK

# Työttömyysturvan uusi aktiivimalli

Vuoden 2018 alkupuolella työmarkkinoilla kohistiin ajankoh- taisten VES/TES-neuvottelujen ohella niin sanotusta työttömyysturvan aktiivimallista. Ammattijärjestöt suhtautuivat maan hallituksen ajamaan aktiivimalliin projektiin monilta osin kriittisesti.

Tässä artikkelissa käydään lyhyesti läpi aktiivimallin pääasiallinen sisältö.

Aktiivimalli tarkoittaa sitä, että työttömän työnhakijan on 65 työttömyys- etuuden maksupäivän tarkastelujak- son aikana täytettävä niin sanottu aktiivisuusedellytys, jotta etuutta mak- setaan täysimääräisenä myös tarkas- telujaksoa seuraavat 65 maksupäivää (noin kolme kuukautta). Mikäli aktii- visuusedellytys ei täyty, niin työttö- myysetuus pienenee seuraavan tar- kastelujakson ajaksi 4,65 prosenttia. Leikkaus vastaa yhtä korvauksetonta päivää kuukaudessa. Työttömyysetuus ei voi pienentyä enempää kuin 4,65 prosenttia normaalitasosta. Tä- män jälkeen työttömyysetuus joko pysyy samana tai nousee ennalleen normaalille tasolle seuraavilla tarkas- telujaksoilla.

## Miten aktiivisuus määritellään?

Millaista aktiivisuutta sitten oikein edellytetään? Säilyttääkseen työttö- myysetuuden ennallaan työttömän

työnhakijan on tarkastelujakson aika- na joko

- Tehtävä 18 tuntia palkkatyötä. Palkan on oltava sovellettavan työ- tai virkaehtosopimuksen mukai- nen, mikäli sellaista työpaikalla sovelletaan.
- Ansaittava yritystoiminnassa yhteensä vähintään 23 prosenttia yrittäjän työssäoloahtoon vaadi- tusta kuukausiansiosta (vuonna 2018: 241 euroa) TAI
- Oltava viisi päivää TE-toimiston työllistymistä edistävissä palvelussa.

Yhdistelmiä edellä mainituista aktii- vuuden osoittamisen tavoista ei voida laskea yhteen. Aktiivisuusedellytys on siis täytettävä esimerkiksi joko teke- mällä työtä tai osallistumalla työllis- tymistä edistäviin palveluihin, ei sekä että.

Työllistymistä edistäviin palvelui- hin luetaan omaehtoinen opiskelu, maahanmuuttajan omaehtoinen opiskelu, työvoimakoulutus, työnhaku- valmennus ja uravalmennus, työ- kokeilu ja koulutuskokeilu sekä kun- toutuva työtoiminta. Aktiivimallissa aktiivisuusedellytystä täyttää myös muunlainen TE-toimiston järjestämä työllistymisedellytyksiä parantava palvelu tai toiminta. Tällaisia palvelu- ja ovat esimerkiksi työhönvalmennus, ura- ja ammatinvalinnanohjaus sekä rekrytointikokeilu.

Aktiivisuutta seuraa työttömyysetuuden maksaja, eli Kela (työmarkkina- tuki ja peruspäiväraha) tai työttömyys- kassa (ansiosidonnainen päiväraha).

Aktiivimalli ei koske työnhakijaa, joka

- saa työkyvyttömyyden tai vamma- perusteella myönnettyä etuutta
- työskentelee omais- tai perhehoita- jana
- on hakenut työkyvyttömyyseläkettä ja odottaa päätöstä.

Työttömän työnhakijan kannattaa il- moittaa etuuden maksajalle tällaisesta tilanteesta viipymättä.

Maan hallituksen mukaan aktii- vimallin tavoitteena on kannustaa lyhyidenkin sijaisuuksien tai määräai- kaistoiden vastaanottamiseen ja näin ehkäistä pitkäaikaistyöttömyyttä ja lisätä työllisyyttä. ■



**Petri Toiviainen**  
neuvottelupäällikkö  
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

# AMMATISSA

## Fyysikon työn suolana luovuus

Työskentelen Kuopion yliopistollisen sairaalan Kuvantamiskeskuksessa apulaislifyysikkona. Työni käsittää laajan skaalan erikoissairaanhoidon laitehankinnoista aina potilastutkimuksiin. Potilastutkimukset voivat sisältää diagnostisten tutkimusten suunnittelua tai esim. leikkaussali-monitorointityötä kirurgisen toimenpiteen aikana. Ajoittain työnkuvaan kuuluu myös tilasuunnittelua ja laboratoriorakennus- ja asennusprojektien koordinoitua.

Toimin osa-aikaisesti myös professorina Sovelletun fysiikan laitoksella Itä-Suomen yliopistossa, jossa vedän pientä tutkimusryhmää ja suoritan lihashermoyhteyksien kuvantamistutkimusta. Työhöni kuuluu myös yliopisto-opetus niin lääkäri- kuin fyysikko-opiskelijoille.

**Mielekkäintä työssäni** on mahdollisuus omaan luovuuteen sekä vaihtelevat tehtävät ja projektit. Työ on juuri niin haastavaa kuin haluaa sen olevan. Pidän myös opetusta mielekkäänä.

**Vaikeinta työssäni** ovat ajoittaiset aikataulupaineet. Luokisat rinnakkaiset projektit aiheuttavat kiirettä ja vaativat tarkkaa henkilökohtaista tehtävien priorisointia ja itseohjausta. Työssä täytyy myös pysyä ajankohtaisista asioista perillä mm. kliinisten käytänteiden, oleellisen lainsäädännön ja tieteellisen tutkimuksen osalta.

**Ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot** ovat olleet viime aikoina tärkeässä roolissa työssäni. Toki opittu ja ylläpidetty teoreettinen tieto on fyysikon tehtävissä edellytys. Myös ahkeruus, sinnikkyys ja kunnianhimo ovat menestyksen kannalta oleellisia. ■



### KUKA

#### Petro Julkunen

- Apulaislifyysikko Kuopion yliopistollisessa sairaalassa, professori Itä-Suomen yliopistossa
- Tekniikan akateemisten liiton jäsen

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä  
Ilmestyminen vuonna 2018:  
maaliskuu, toukokuu, syyskuu, joulukuu  
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto

## LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIEHET

### Agronomiliitto

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

### Akavan Erityisalat

Jaakko Korpisaari, asiamies  
puh. 0201 235 363  
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
www.akavanerityisalat.fi

### DIFF – Ingenjörerna i Finland

puh 040 585 0972  
kansli@diff.fi  
www.diff.fi

### Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Kirsi-Marja Valariutta, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 62268 544  
kirsi-marja.valariutta@loimu.fi  
www.loimu.fi

### Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

Tapani Wahlberg, asiamies  
puh. (09) 2291 2208  
tapani.wahlberg@tek.fi  
www.safa.fi

### Suomen Ekonomit

Ted Apter, asiamies  
puh. 0400 602 439  
ted.apter@ekonomit.fi  
www.ekonomit.fi

### Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 8561 0328, 050 587 3528  
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi  
www.lakimiesliitto.fi

### Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

Tapani Wahlberg, asiamies  
puh. (09) 2291 2208  
tapani.wahlberg@tek.fi  
www.tek.fi

### Tradenomiliitto TRAL

Elin Blomqvist-Valtonen, asiamies  
puh. 040 775 3040  
elin.blomqvist-valtonen@tral.fi  
www.tral.fi

### Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö  
puh. 010 231 0354  
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi  
www.yhteiskunta-ala.fi