

yhteistiimi

Kuntien ja hyvinvointialueiden jäsentiedote

2|2025 kesäkuu

KUVA: ISTOCK



Sopimustavoitteet saavutettiin
**Katso millaiset
palkankorotukset
saat** Sivut 8 –15



Pääkirjoitus:
**Neuvottelu- ja
järjestövoimaa** Sivu 2

Päáluottamusedustaja
Emilia Lyttinen:

**Olen
jäsentä varten** Sivu 7



Neuvottelu- ja järjestövoimaa!

Kevään sopimusneuvotteluissa saatiin kunta- ja hyvinvointialueille hyvätasoinen sopimus. Se ei olisi onnistunut ilman taitavia neuvottelijoita ja tavoitteita tukevaa järjestöllistä valmiutta.

Kunta- ja hyvinvointialojen sopimusneuvottelujen tulos on erittäin hyvä! Jopa lainsäädännöllä palkkakatoksi soviteltu vientialojen palkankorotuslinja ylitettiin lähes kahdella prosenttiyksiköllä. Hieno onnistuminen sekä neuvottelijoilta että neuvottelutavoitteita tukevalta järjestövoimalta.

Kevään neuvotteluihin lähdettiin kunta- ja hyvinvointialoilla uudessa tilanteessa. Kevään 2022 lakkojen seurauksena saatua palkkaohjelmaa kritisoitiin ulkoapäin, maan hallitus pyrki kahlitsemaan palkankorotustasoa vientimallilla ja työnantajapuolen KT kunta- ja hyvinvointialueyönantajilla aloitti uusi toimitusjohtaja **Henrika Nybondas-Kangas**.

Neuvotteluihin valmistauduttiin ammattiliitoissa huolellisesti. Tavoitteita työehtosopimuksen parannuksiksi ja niitä tukevia järjestöllisiä toimia valmisteltiin ajoissa sekä liitoissa että neuvottelujärjestömme Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn piirissä.

Tavoitteita sopimukseen oli liitoista kertynyt runsaasti. JUKOn yhteisessä valmistelussa tavoitteita yhtenäistettiin ja nostettiin kärkitavoitteita. Tiedossa oli, että kaikki tavoitteet eivät mene läpi. Mutta on oltava valmius kehittämisehdotuksiin työehtosopimuksen eri osa-alueilla, sillä myös työnantajalla on vastaava listaus erilaisia tavoitteita.

Kevään 2022 lakkojen perusteella työnantajalla oli selkeä kuva liittojen painostusvoimasta ja -valmiudesta. Koko kevään työmarkkinakierros osoitti, että hyvätasoinen sopimus ei ole itsensänselvyyttä ja että liittojen painostusvoimaa tarvittiin – myös lakoilla valtiolla että yliopistoissa.

Haastavista lähtökohdista huolimatta kunta- ja hyvinvointialoilla neuvottelupöydässä haettiin ratkaisuja. Palkansaajapuolelle palkkaohjelman jatkaminen oli ns. kynnyskysymys, ilman sitä ei sopimusta tulisi. Työnantaja KT oli ulkopuolisen paineen alla ja palkankorotustasoa vahdittiin tarkasti.

KT irtisanoi vuoden 2022 palkkaohjelman neuvottelujen loppumetreillä. Neuvottelijoiden viesti oli kuitenkin rauhoittava – uusi ohjelma on pöydällä. Lopulta neuvottelut ratkesivat nopeasti ja saimme sekä yleisen linjan mukaiset korotukset että sen päälle palkkaohjelman hieman muutettuna.

Kevään työmarkkinakierros oli kaikkiaan ns. rahakierros, eli pääpaino ja -huomio oli palkankorotuksissa. Lopputulos kautta sopimusalojen oli varsin kattavasti yleisen linjan mukainen. Tästä poikkeuksena siitä vielä ylimenevä kunta- ja hyvinvointialue.

Tässä Yhteistiimi-tiedotteesta käydään läpi eri kunta- ja hyvinvointialuesopimukseen tulleet palkankorotukset ja muut sopimusmuutokset.



Jaakko Korpisaari
neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

Liittojen kuntien ja hyvinvointialueiden yhteyshenkilöt

Agronomiliitto

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

Akavan Erityisalat

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
Ilmestymisen vuonna 2025:
huhtikuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Omaan jäsenliittoon
www.yhteistiimi.fi

Julkisalojen sopimusneuvotteluista tuli tiukka palkkakerros

JUKO saavutti tavoitteensa: palkat nousevat yleisen linjan mukaisesti, kunta- ja hyvinvointialalle uusi palkkaohjelma.



Vientimallilaki ei toimi, vaan jäykistää sopimusten kehittämistä. Työmarkkinamallista pitäisikin päästä uudelleen neuvottelupöytään keskeisten liittojen ja neuvottelujärjestöjen kesken.

"Emme olisi voineet hyväksyä yleisen linjan alittavia palkkaratkaisuja emmekä palkkaohjelman menettämistä kunta- ja hyvinvointialalla, JUKOn hallituksen puheenjohtaja **Katarina Murto** painotti JUKOn toukokuussa pidetyssä kevätiliittokokouksessa Helsingissä

Lähes 200 000:ta julkisalojen akavalaista palkansaajaa edustavan neuvottelujärjestön JUKOn jäsenliitot asettivat tammikuussa alkaneille virka- ja työehtosopimusneuvotteluille palkkojen osalta tavoitteen ostovoimaa parantavista korotuksista.

Sopimuskierroksesta tulikin julkisaloille tiukka palkkakerros, kun lopulta yleisen linjan mukaisten palkankorotusten saavuttaminen vaati pitkän väännön erityisesti valtiolla.

Sektorirajat ylittävän palkkatavoitteen lisäksi JUKO neuvotteli kunta- ja hyvinvointialan pääpöydässä palkkojen jälkeenjääneisyyttä korjaavaan uuden, koko sopimuskauden voimassa olevan kehittämis- eli palkkaohjelman.

"Vientimallilaki ei toimi"

Murto muistutti, että julkisalojen kaikkien sektorien sopimusratkaisut syntyivät vaikeassa ja poikkeuksellisen epävarmassa talouden tilanteessa.

– Erityisen arvokasta on, että kunta- ja hyvinvointialan hyvään palkkaratkaisuun päästiin KT:n kanssa neuvotte-

lemalla. On kuitenkin selvää, että vientimallilaki ei toimi, vaan jäykistää sopimusten kehittämistä. Työmarkkinamallista pitäisikin päästä uudelleen neuvottelupöytään keskeisten liittojen ja neuvottelujärjestöjen kesken.

Kaikkiaan yli 680 000 palkansaajaa työllistävän julkisen sektorin ja siihen rinnastettavien alojen sopimusneuvottelut saatiin päätökseen 21. toukokuuta. ■

Mikä on Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO?

JUKO edustaa julkisalojen sopimusneuvotteluissa 35:tä akavalaista ammattiliittoa, joilla on yhteensä 200 000 jäsentä.

Neuvottelujärjestö neuvottelee liittojensa jäsenten virka- ja työsuhteiden ehtoista ja palkoista kunnissa, hyvinvointialueilla, valtiolla, yliopistoissa, evankelis-luterilaisessa kirkossa sekä KT:n yritysjaostossa, Kansallisgalleriassa ja Työterveyslaitoksella.

Työpaikoilla 3 500 jukolaista luottamusmiestä edustaa kaikkia JUKOn liittojen jäseniä ja neuvottelee paikallisesti.



KUVA: ISTOCK

Luottamusmies on nyt luottamusedustaja

Kunta- ja hyvinvointialan uusilla työ- ja virkaehtosopimuksilla luottamusmiesnimike on muutettu sukupuolineutraaliksi luottamusedustajaksi. Muutos ei vaikuta luottamusedustajan asemaan, oikeuksiin eikä käytännön työhön.

Miksi luottamusmies on nyt luottamusedustaja, JUKOn toiminnanjohtaja Jouni Vattulainen?

Palkansaajien pääsopijajärjestöt (JUKO, JHL, Jyty, Super, Tehy) ja Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT asettivat sopimuskaudella 2022–2025 työryhmän edistämään kunta- ja hyvinvointialan sukupuolineutraaleja nimikkeitä.

Näin siksi, että alan tavoitteisiin kuuluu sukupuolten tasa-arvon vahvistaminen työelämässä.

Osana tasa-arvon toteutumista pyrimme löytämään ja käyttämään sukupuolineutraaleja ammattinimikkeitä, sillä myös neutraalit ammattien nimet vievät tasa-arvoa eteenpäin.

Miten muutos toteutettiin?

Edellisellä sopimuskaudella järjestöjen yhteinen työryhmä kartoitti Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTESin ammatti- ja vastaavat nimikkeet ja muutti ne mahdollisuuksien mukaan sukupuolineutraaleiksi.

Muutos tehtiin samassa yhteydessä, kun pääsopijajärjestöt ja KT neuvottelivat palkkausjärjestelmään liittyvien palkkaliitteiden uudistamisesta.

Myös kunta- ja hyvinvointialan muissa sopimuksissa on tehty vastaavaa päivitystä uudistusten ohessa.

Luottamusmies ei itsessään ole ammattinimike, mutta vastaa kunta- ja hyvinvointialalla käytössä olevia nimikkeitä, joista KT:n selvityksen mukaan yleisimpiä ovat miespäätteiset nimikkeet.

KVTESin aloilla käytössä olevia sukupuolittuneita JUKO-liittojen jäseniä koskevia nimikkeitä ovat esimerkiksi luottamusmies, esimies ja lakimies sekä asiamiespäätteiset nimikkeet. Käytössä on myös emäntä- ja isäntäpäätteisiä nimikkeitä.



Jouni Vattulainen

KUVA: KAROLIINA VUORENMAKI

Miksi luottamusedustaja?

Nimike luottamushenkilö on jo käytössä eräissä työehtosopimuksissa. Kunta- ja hyvinvointialalla luottamushenkilö kuitenkin sekoittui kuntien ja hyvinvointialueiden vaaleilla valittuihin poliittisiin päättäjiin.

Myös luottamusmiehet – nyt luottamusedustajat – valitaan työpaikalla luottamustehtäväänsä vaaleilla.

Luottamus-sana kuvaakin sitä luottamusta, jonka valittu saa henkilöstöltä tuekseen tullessaan valituksi. Edustaja-sana puolestaan osoittaa, että henkilö toimii edustamiensa JUKO-liittojen ja niiden jäsenten edustajana ja edunvalvojana työpaikan neuvotteluissa ja muissa sopimista edellyttävissä tilanteissa.

Miten nimikkeen muuttuminen vaikuttaa käytännössä?

Muutos ei vaikuta luottamusedustajan asemaan, oikeuksiin eikä käytännön työhön.

Aiemmin luottamusmiesnimikkeellä toimineita koskeneet sopimusmääräykset ja lainsäädännössä olevat viittaukset koskevat nyt luottamusedustajaa.

Koska lainsäädännössä puhutaan edelleen luottamusmiehestä, järjestöt ovat varmistaneet, että myös uusi nimike kytkeytyy lainsäädäntöön.

**"Kunta- ja
hyvinvointialalla
luottamushenkilö-termi
sekoittui poliittisiin
päättäjiin."**

Mikä on isoin haaste nimikkeen ottamisessa käyttöön?

Isoin haaste on varmaankin se, että muistamme luottamusmiehen ja pääluottamusmiehen sijaan puhua nyt luottamusedustajasta ja pääluottamusedustajasta.

Toivottavasti saamme pian vakiinnutettua myös iskevät lyhenteet pääluottamusmiehen (pml) ja luottamusmiehen (lm) tilalle. Hyviä ehdotuksia on jo tullut. Olisiko luottamusedustaja jatkossa "LED"? ■



Pääluottamusedustaja
Emilia Lyttinen:

Olen täällä jäsentä varten

Hyvinvointialueet aloittivat kaksi ja puoli vuotta sitten. Ajanjakso on ollut työntäyteinen henkilöstön edunvalvonnassa. Haastattelimme Lapin hyvinvointialueen jukolaista pääluottamusedustajaa Emilia Lyttistä.

Millainen on ollut henkilöstöedunvalvonnan alkuvuosi 2025 Lapin hyvinvointialueella, Emilia Lyttinen?

Mielenkiintoinen, monipuolinen ja työntäyteinen. Alkuvuosi on pitänyt sisällään muun muassa palkkausneuvotteluita, useammat yhteistoimintaneuvottelut sekä edustettavien asioiden hoitamisia.

Millaisia positiivisia kokemuksia pääluottamusedustajan urallasi on ollut?

Ainakin kaikki ne tilanteet, joissa olen saanut edistettyä ja hoidettua yksittäisen edustettavan tai laajemman edustettavien joukon asiaa ja tilanne on ratkennut hänen/ heidän etunsa mukaisesti. Siitä tulee aina hyvä mieli sekä onnistumisen tunne.

Missä on ollut haasteita? Miksi?

Paikallisella tasolla haasteita on ollut ainakin siinä, kun työnantajalla ei ole ollut kaikkien asioiden osalta ohjeita ja yhteisiä käytänteitä. Myös prosessien ja asioiden selvittämisen ja käsittelyn hitaus tuo omat vaikeutensa. Palkkoja ei ole hyvinvointialueella edelleenkään harmonisoitu, mikä aiheuttaa henkilöstössä täysin ymmärrettävää epäoikeudenmukaisuuden tunnetta.

Haasteita aiheuttaa myös työnantajan vahva työjohdollinen valta sekä tulkintaetuoikeus, joka rajaa ja jopa poistaa pääluottamusedustajan mahdollisuuksia edistää ja saada edustettavan asiaa ratkaistuksi edustettavan toimomalla tai hänen etunsa mukaisella tavalla.

Henkilökohtaisella tasolla tässä tehtävässä haasteita on asettanut ajankäyttö. Edunvalvonnan työtä on enemmän kuin työaikaa. Olen joutunut opettelemaan työtehtävien rajaamista suhteessa käytettävissä olevaan työaikaan sekä työn tauottamista.

Mistä olet saanut tukea pääluottamusedustaja-tehtäväsi hoitamisessa?

Kollegiaalista tukea saa muilta luottamusedustajilta niin organisaation sisällä kuin sen ulkopuolella. Oman liiton tuki on se merkittävin. Minulla on tunne ja kokemus siitä, että liitossani on asiantuntevaa, osaavaa ja mukavaa henkilöstöä, joilta saan tarvittaessa tukea ja heihin voin luottaa.

Pääsopijajärjestö JUKOn sekä siihen kuuluvien ammattiliittojen tuki tilanteesta ja asiasta riippuen on myös tärkeää.

Miten teette yhteistyötä henkilöstön edustajien kesken?

Lapin hyvinvointialueella JUKOn luottamusedustajat ovat jakautuneet sopimusaloittain (HYVTES, LS ja SOTE). JUKOn SOTEn pääluottamusedustajana olen vetovastuussa SOTEn osalta ja pidämme luottamusedustajien kanssa säännölliset etänä toteutettavat ”aamukahvit”, jossa käymme läpi ajankohtaisia asioita sekä ”kentän” kuulumisia.

Hyvinvointialueen JUKOn luottamusedustajien kesken meillä on etäyhteydellä yhteisiä kokouksia, johon kuuluvat kaikkien sopimusalojen pääluottamusedustajat sekä luottamusedustajat. Paikallisesti muiden pääsopijajärjestöjen luottamusedustajien kesken teemme myös yhteistyötä kulloistenkin tarpeiden mukaisesti.

Oman organisaationi ulkopuolella olen verkostoitunut JUKOn henkilöstöedustajien kanssa. Heidän kanssaan olemme tarpeen mukaisesti yhteyksissä esimerkiksi sähköpostitse tai Teams-tapaamisilla.

Mitä on tulevan syksyn aikana edunvalvonnassa työn alla?

SOTE-sopimuksen osalta tälle vuodelle on tulossa ainakin palkkaneuvotteluita 1.6.2025 kehittämisohjelma-erän sekä 1.11.2025 yhteensovittamiserän muodossa.

Päättäneitä yt-neuvotteluita seuranneiden työnantajapäätösten toimeenpano teetättää myös työtä, kuten esimerkiksi edustettavien yt-keskusteluihin osallistu-



Emilia Lyttinen (YH idrottsinstruktör (AMK liikunnanohjaaja), AMK sairaanhoitaja ja YTM pääaineena sosiaalityö) työskentelee Lapin hyvinvointialueen palveluksessa vastaavana koulukuraattorina ja toimii tällä hetkellä päätoimisena jukolaisena pääluottamusedustajana. Hän on Yhteiskunta-alan korkeakoulutettujen jäsen.



misia. Lisäksi Lapin hyvinvointialueen aluehallituksen 14.5.2025 tekemään päätökseen sisältyvät säästötavoitteet voivat tarkoittaa lisää yhteistoimintaneuvotteluita. Aluehallituksen mukaan kaikkien toimialojen tulisi valmista konkreettisia ja realistisia toimenpide-ehdotuksia, joilla kunkin toimialan toimintakate pienenee vuositasona 2,5 %.

JUKOn henkilöstöedustajien toimikausi päättyy vuoden lopussa, joten luottamusdustajavaalit pitäisi järjestää kesän jälkeen. Tarkoituksena ja tavoitteena olisi myös kehittää ja lisätä yhteistyötä eri tahojen kanssa, kuten esimerkiksi 1.6.2025 toimikautensa aloittavien hyvinvointialueen luottamushenkilöiden kanssa.

Millaisia terveisiä lähetät edustamillesi jäsenille?

Jaksamisia ja tsemppiä teille työhönne näiden jatkuvien muutosten ja epäselvien tilanteiden keskellä. Kaikissa JUKOn SOTEn palvelusuhteeseen liittyvissä asioissa voit olla yhteyksissä minuun. Mielelläni myös kuulen mitä Sinulle tai työyhteisöllesi kuuluu. Olen täällä Sinua varten. ■

Haastattelun toteutti:

Petri Toivainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Blogi

Henkilöstö unohtui vaalikeskusteluissa



KUVA: SALLA MERIKUKKA

Nyt viimeistään tarvitaan yhteistä näkymää kuntien ja hyvinvointialueiden tulevaan. Väitän, että henkilöstökysymykset ovat merkittävä osa kokonaisuutta, kirjoittaa **Ainomaija Rajoo**.

Kevään 2025 kunta- ja aluevaalit käytiin hetkenä, jona julkisen sektorin rooli uhkasi typistyä julkisessa keskustelussa kilpailuksi niukkuudesta. Vaaleja edeltävissä paneeleissa poliitikkojen puheissa vilisivät huoli taloudesta ja säästöpainesta, palveluiden kasvava tarve ja sosiaali- ja terveyspalveluiden henkilöstöpula. Puheiden sävy oli varsin synkkä eikä kehittämisestä juuri uskallettu keskustella.

Nyt vaalit on käyty ja on selvää, ettei Suomen suurimpien työllistäjien rooli voi olla vain säästöjen kohteena olo.

Vajaa puoli miljoonaa suomalaista, eli lähes joka viides työllinen, työskentelee kuntien ja hyvinvointialueiden palkkalistoille. Tästäkään huolimatta henkilöstökysymykset eivät nousseet vaalien alla esille. Vaaleissa keskusteltiin kansalaisia eniten kiinnostavista aiheista, kuten sote-palvelut ja koulutus, eikä monikaan suomalainen tunnista henkilöstökysymysten merkitystä. Toisekseen henkilöstöpolitiikka on paikallista, mikä vaikeuttaa aiheen käsittelyä kansallisella tasolla.

Tämä ei kuitenkaan poista sitä tosiasiaa, että henkilöstökysymykset kuten työvoimapula, eläköityminen ja työssäjaksaminen ovat valtakunnallisia haasteita. Hyvinvointialan työntekijöistä noin 28 % ja kunta-alan työntekijöistä 30 % on siirtymässä vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden kuluessa. Nämä luvut ovat paikallisia kysymyksiä vain paperilla. Käytännössä ne haastavat koko julkisen sektorin toimintakykyä.

Vaalitulokset lupaa ainakin periaatteessa entistä aktiivisempaa otetta henkilöstökysymyksiin. Vaalit voittaneen SDP:n vaaliohjelmassa oli useita kirjauksia henkilöstön näkökulmasta. Puolue peräänkuulutti työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimista, hyvää johtamista, täydennyskoulutuksen ja osallistumismahdollisuuksien kasvattamista sekä palkitsemiskäytäntöjen kehittämistä. Varsinkin aluevaaleissa paikkojaan kasvattivat puolueet, jotka olivat painottaneet hieman enemmän vaaliohjelmassaan henkilöstöön panostamista.

Vaaliohjelmista on matkaa käytännön toteutukseen. Yhden puolueen tavoitteet eivät myöskään kanna vielä pitkälle, sillä kunnissa ja hyvinvointialueilla päätöksenteko nojaa eduskuntaa laajemmin konsensuspäätöksiin, ja



●●● kaikkien valtuustoryhmien painoarvo päätöksenteossa on suurempi.

Syytä henkilöstökysymysten vakavasti ottamiselle olisi. Ilman osaavaa henkilöstöä, jolla on voimavarat toteuttaa työnsä, julkinen sektori olisi hukassa. Ja ilman toimivaa paikallis- ja aluehallintoa Suomi olisi aseeton isojen haasteiden edessä: väestö vanhenee ja keskittyy alueellisesti, Suomessa kärsitään osajapulas- ta ja säästöpaineeet kasvavat. Eikä ilmastokatastrofi seurauksineen kierrä kuntia ja hyvinvointialueita. Vaikka monet ratkaisusta tehdään eduskunnassa, on toteutus ja toimeenpano mitä enenevässä määrin kuntien ja hyvinvointialueiden asia. Ja on niillä omaa päätäntävaltaa niin yhdyskuntarakenteeseen kuin palveluiden järjestämiseen. Kunnissa ja hyvinvointialueilla tehty työ kannattelee koko Suomea.

Se, että henkilöstökysymykset eivät juuri nousseet esille, heijastelee yleistä kiinnostuksen tasoa julkisen sektorin kysymyksiin: suomalaiset luottavat julkiseen sektoriin, mutta se ei innosta uurnille. Kuntavaalien äänestysprosentti laski jälleen, eikä hyvinvointialueidenkaan äänestysprosenttia voi pitää mairittelevana. Myös puolueiden ehdokasasettelu jäi määrällisesti edellisistä vuosista.

"Ilman osaavaa henkilöstöä, jolla on voimavarat toteuttaa työnsä, julkinen sektori olisi hukassa."

Onkin paradoksaalista, että kansalaisia tuntuu kiinnostavan vähiten heidän arkeaan lähinnä olevat asiat. Mutta voiko suomalaisia syyttää? Ei ole ihme, jos kurjistava puhe paikallis- ja aluehallinnosta ei innosta ottamaan osaa. Ja ainakaan se ei innosta kehittämään uutta. Ajoittain vaikuttaa siltä, että olemme yhteiskuntana unohtamassa, miten merkittävää toimija julkinen sektori on mainittujen isojen kansallisten haasteiden edessä. Kansallinen näkymä julkisen sektorin merkityksestä ja roolista tuntuu hämärtyneen.

Väitän, että ilman näkymää julkisen sektorin tulevaisuudesta kiinnostus kuntien ja hyvinvointialueiden päätöksentekoon laskee entisestään, mikä syö paikallisen ja alueellisen päätöksenteon legitimitettä. Samalla kuntien ja hyvinvointialueiden mahdollisuus uudistua ja kantaa yhteistä vastuuta kapenee. Se on ainakin varmaa, että ilman osaavaa ja hyvinvoivaa henkilöstöä kehittämistä ei tapahdu. Ja siksi olisikin jo pelkästään poliittisen järjestelmän kannalta etu, että kunta- ja aluehallinnolle annetaan onnistumisen eväät. Tässä kansalaisten arkea rakentava henkilöstö kunnissa ja hyvinvointialueilla on avainasemassa. Demokratian kriisi ei näy ainoastaan äänestyslukuissa, vaan siinä, miten palvelumme ja yhteiskuntamme kehittyvät – tai jäävät kehittymättä. ■

**Yhteistiimi toivottaa kaikille
oikein aurinkoista ja lämmintä kesää!**



KUVA:ISTOCK

Uusi kunta-alan virka- ja työehtosopimus

Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2025–2028 on voimassa
1.5.2025 – 29.2.2028. Sopimuskausi on 2 vuotta ja 10 kuukautta.

Palkankorotukset ovat yhteensä 7,37 prosenttia. Sopimuksen kustannusvaikutus on ns. yleisen linjan mukainen. Prosenttiluku on pienempi, koska KVTES:n sopimuskausi on kaksi kuukautta lyhyempi kuin yleisen linjan kolmen vuoden kausi.

Lisäksi kunta ja hyvinvointialoille neuvoteltiin uusi palkkauksen kehittämisohjelma* vuosille 2026–2028 ja sen palkankorotukset ovat 1,8 prosenttia. Tämä nostaa palkankorotukset yli yleisen linjan yhteensä 9,17 prosenttiin sopimuskauden aikana.

Kehittämisohjelman korotukset huomioiden palkan-
korotuksista pääosa – 74 prosenttia – on yleiskorotusta. Pelkästään KVTES:n sopimuskorotuksista yleiskorotuksen osuus oli 92 prosenttia. Kehittämisohjelman palkankorotuserät ovat kaikki paikallisesti kohdennettavia järjestelyeriä.

Perälauta vuoden 2027 sopimuskorotuksiin

Yleisestä linjasta poiketen sopimuksen kolmas vuosi ei ole irtisanottavissa, eli KVTES-sopimuksessa ei neuvotella kolmannen vuoden sopimuskorotuksista. Vuoden 2027 palkankorotusten tasoa kuitenkin tarkastellaan sopimukseen liitetyn perälaudan eli takuulausekkeen pohjalta. Tällä varaudutaan mahdolliseen tilanteeseen, jossa vientiteollisuuden palkankorotustaso nousisi ennakoitua neuvotteluissa vuoden 2027 osalta.

KVTES-sopimuksen vuoden 2027 sopimuskorotukset ovat yhteensä 2,4 %. Jos teknologiateollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen (Teollisuusliitto ry ja Teknologiateollisuus työnantajat ry) vuoden 2027 sopimuskorotukset muuttuvat, KVTES-sopimuksen sopimuskorotukset seuraavat uuden teknologiateollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen korotuksia samassa suhteessa.

Jonkin verran parannuksia työehtojen sisältöön

Ruokatauko voidaan paikallisesti sopia joutuisaksi ruokailuksi työajalla. Joutuisa ruokailu edellyttää paikallista työnantajan ja pääsopijajärjestöjen välille tehtävää sopimusta.

Pitkien lomien eli yli vuosilomalain mukaisen 30 päivää ylittävien lomapäivien vaihtaminen rahaksi on nyt mahdollista. Vaihtaminen edellyttää kuitenkin paikallista sopimusta ja lisäksi työntekijän/viranhaltijan kanssa henkilökohtaista sopimista.

Työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvään liialliseen rasitukseen sovelletaan, mitä työturvallisuuslaissa säädetään. Ja paikallisella sopimuksella voidaan sopia työajan ulkopuolella tapahtuvan matkajan korvaamisesta.

- Matkustuskustannusten korvausten kilometrirajaa nostettiin 8 000 kilometriin.
- Sairauspoissaoloon hyväksytään myös fysioterapeutin antama todistus.
- Hedelmöityshoidosta aiheutuva työkyvyttömyys oikeuttaa palkalliseen sairauslomaan.
- Perheen ja työn yhteensovittamista parannettiin palkallisella imetystauolla (15 min).
- Tilapäinen hoitovapaa ei enää edellytä kodin ulkopuolella työskentelyä.
- Raskauden päätyttyä ennenaikaisesti on oikeus raskausvapaaseen. Raskausvapaan hakemisessa ei noudateta hakuajoja.
- Heikennyksenä työehtoihin muutettiin lomautusilmoitusaikaa, joka lyhenee 3 viikkoon.

Luottamusmies on nyt luottamusedustaja

Osana siirtymistä sukupuolineutraaleihin nimikkeisiin luottamusmies on nyt kunta- ja hyvinvointialalla luottamusedustaja.

Luottamusedustajan ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotettiin. Pääluottamusedustajalle annettava vapautus vakiinnutettiin ja se on keskimäärin työpäivä viikossa 105 edustettavaa kohti.

Sopimuskauden aikainen työryhmä selvittää henkilöstön edustajan asemaa koskevia määräyksiä laajemmin.

Työryhmät valmistelevat seuraavia uudistuksia

Sopimuskauden ajalle sovittiin jälleen useita työryhmiä. Työryhmät valmistelevat sopimuskaudella sopimusneuvotteluissa ratkaisematta jääneitä kysymyksiä tai yhteisesti todettuja kehittämistä vaativia työelämän kysymyksiä.

Palkkausjärjestelmätyöryhmä seuraa ja ohjaa tasepalkkajärjestelmän käyttöönottoa ja arvioi järjestelmän kehittämistarpeita.

Työaikatyöryhmä arvioi KVTESin työaika määräysten uudistamistarpeet ja tekee esitykset tarvittavista sopimusmuutoksista. Tavoitteena on myös kehittää sopimusmääräyksiä niin, että niiden avulla voidaan vähen-

* Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämisohjelma 2026–2028

- tää työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta.

Työryhmät perustettiin myös arvioimaan ja kehittämään sopimusmääräyksiä, joilla

- tuetaan työntekijän/viranhaltijan pysymistä työelämässä ja paluuta työhön
- tarkastellaan henkilöstön edustajien asemaa
- valmistellaan poikkeusolojen määräyksiä tilanteessa, jossa valtioneuvosto toteaa poikkeusolot ja soveltaa valmiuslakia

- parannetaan työhyvinvointia, työurien laadullista kehittämistä ja pidentämistä
- edistetään työhyvinvointia etä- ja hybridityössä sekä kehitetään siihen liittyviä käytäntöjä
- tuetaan osaamisen kehittämistä.



Jaakko Korpisaari
neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

Sopimuskorotukset – KVTES

Yleiskorotukset = 6,77 %

Paikallisesti kohdennettavat järjestelyerät = 2,4 %

2025

1.10.2025 Yleiskorotus 2,5 prosenttia, kuitenkin vähintään 53 euroa

2026

1.8.2026 Yleiskorotus 2,27 prosenttia

1.10.2026 Paikallinen järjestelyerä 0,2 prosenttia

1.10.2026 Kehittämisohjelman paikallinen järjestelyerä 0,4 prosenttia

2027

1.4.2027 Yleiskorotus 2,0 prosenttia (verrokki lauseke)

1.4.2027 Paikallinen järjestelyerä 0,4 prosenttia (verrokki lauseke)

1.4.2027 Kehittämisohjelman paikallinen järjestelyerä 0,4 prosenttia

2028

1.2.2028 Kehittämisohjelman paikallinen järjestelyerä 1,0 prosenttia

KVTES-sopimuksen palkkaohjelma 2025

Vuoden 2022 sopimuskierröksellä sovittiin palkkauksen kehittämisohjelma 2023-2027 ja erillinen SOTE-sopimuksen palkkaohjelma.

Näiden ohjelmien palkankorotuserät vuodelle 2025:

1.2.2025

Palkkauksen kehittämisohjelman 2023–2027 keskitetty järjestelyerä 0,4 prosenttia

1.6.2025

Palkkauksen kehittämisohjelman 2023–2027 paikallinen järjestelyerä 0,4 prosenttia

Molemmat kehittämisohjelman (palkkaohjelma) erät käytetään KVTES-sopimuksessa 1.2.2025 alkaneen tasopalkkamallin käyttöönottoon. Erillä työnantaja korjaa palkkoja tasopalkkamallin mukaisille tasoille viimeistään 1.10.2025.

Uusi hyvinvointialan virka- ja työehtosopimus

Uusi hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus (HYVTES) on voimassa 1.5.2025–29.2.2028. Sopimus koskee noin 26 000 viranhaltijaa tai työntekijää hyvinvointialueilla ja -yhtymissä.

Sopimuksen piiriin kuuluvat sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön lisäksi myös palo- ja pelastushenkilöstö, toimisto- ja hallintohenkilöstö sekä ruokapalveluhenkilöstö.

Keskeiset kohdat

Palkankorotukset

- Sopimuskauden aikana palkkoja korotetaan sekä yleiskorotuksilla että paikallisilla järjestelyillä.
- Hyvinvointialueilla HYVTES:n piirissä olevien palkat nousevat keskimäärin 7,37 prosenttia ja kehittämisohjelman mukaisesti 2026–2028 lisäksi 1,8 prosenttia.
- Korotukset eriteltyinä:
 - 1.10.2025**
 - Yleiskorotus nostaa palkkoja 2,5 prosenttia, kuitenkin vähintään 53 euroa.
 - 1.8.2026**
 - Yleiskorotus nostaa palkkoja 2,27 prosenttia.
 - 1.10.2026**
 - Paikallinen järjestelyerä nostaa palkkoja 0,2 prosenttia. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, sen jakamisesta päättää työnantaja.
 - Kehittämisohjelman paikallinen järjestelyerä nostaa palkkoja 0,4 prosenttia. Työnantaja ja pääsopijajärjestöjen paikalliset edustajat neuvottelevat järjestelyerän käyttämisestä.
 - 1.4.2027**
 - Yleiskorotus nostaa palkkoja 2 prosenttia.
 - Paikallinen järjestelyerä nostaa palkkoja 0,4 prosenttia. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, sen jakamisesta päättää työnantaja.
 - Kehittämisohjelman paikallinen järjestelyerä nostaa palkkoja 0,4 prosenttia. Työnantaja ja pääsopijajärjestöjen paikalliset edustajat neuvottelevat järjestelyerän käyttämisestä.
 - 1.2.2028**
 - Kehittämisohjelman paikallinen järjestelyerä nostaa palkkoja 1 prosentin.

Muutokset vuosilomiin ja luottamusmiesten nimikkeeseen

- Työntekijät ja viranhaltijat voivat vaihtaa osan vuosilomastaan rahaksi. Muutos koskee sitä vuosiloman osaa, joka ylittää 30 vuosilomapäivää. Asiasta pitää sopia paikallisesti työnantajan kanssa.
- Luottamusmiesten nimike muuttuu luottamusedustajiksi.

Työelämän laadun parannukset

- Alle vuoden ikäistä lasta imettävä voi pitää 15 minuutin palkallisen tauon työpäivän aikana imettääkseen tai pumpatakseen maitoa.
- Hedelmöityshoidoista aiheutuva työkyvyttömyys oikeuttaa sairauspoissaoloon.
- Fysioterapeutti voi kirjoittaa sairauslomaa.

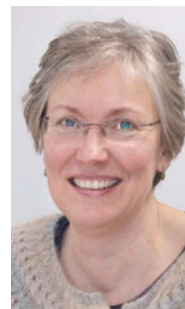
Työaika- ja työehtojen uudistaminen

Yötyötä tekeville sovittiin mahdollisuudesta työpaikka-kohtaisesti sopia kokeilusta, jossa yötyötä tekevien keskimääräinen säännöllinen työaika olisi 36 tuntia ilman vähennysvaikutusta palkkaan.

Työryhmät

Sopimuskaudelle perustetaan neljä työryhmää, jotka käsittelevät palkkausjärjestelmää, työaikoja, luottamusedustajien ja työsuojeluvaltuutettujen asemaa sekä keinoja työntekijöiden ja viranhaltijoiden työelämässä pysymisen tukemiseksi.

Sopimus kokonaisuudessaan löytyy Kunta- ja hyvinvointialojen työnantajan KT:n verkkosivuilta: HYVTES 2023–2025 ■



Outi Parikka
neuvottelupäällikkö
Agronomiliitto



Sopimuskorotukset – HYVTES

Yleiskorotukset = 6,77 %

Paikallisesti kohdennettavat järjestelyerät = 2,4 %

2025

1.10.2025 Yleiskorotus 2,5 prosenttia, kuitenkin vähintään 53 euroa

2026

1.8.2026 Yleiskorotus 2,27 prosenttia

1.10.2026 Paikallinen järjestelyerä 0,2 prosenttia

1.10.2026 Kehittämishojelman paikallinen järjestelyerä 0,4 prosenttia

2027

1.4.2027 Yleiskorotus 2,0 prosenttia (verrokki lauseke)

1.4.2027 Paikallinen järjestelyerä 0,4 prosenttia (verrokki lauseke)

1.4.2027 Kehittämishojelman paikallinen järjestelyerä 0,4 prosenttia

2028

1.2.2028 Kehittämishojelman paikallinen järjestelyerä 1,0 prosenttia

HYVTES palkkaohjelma 2025

Vuoden 2022 sopimuskierroksella sovittiin palkkauksen kehittämisohjelma 2023–2027 ja erillinen SOTE-sopimuksen palkkaohjelma. Näiden ohjelmien palkankorotuserät vaikuttavat HYVTES-sopimuksessa vuonna 2025:

1.2.2025

SOTE-sopimuksen palkkaohjelman paikallinen järjestelyerä 2,0 prosenttia

1.6.2025

Palkkauksen kehittämisohjelman 2023–2027 paikallinen järjestelyerä 0,4 prosenttia

1.11.2025

SOTE-sopimuksen palkkaohjelman paikallinen järjestelyerä 1,0 prosenttia

Kertaerä elokuussa 2025

Kertaerällä korvataan SOTE-sopimuksen palkkaohjelman paikallisen järjestelyerän siirto maksettavaksi 1.11.2025. Alun perin erä oli tarkoitus maksaa 1.6.2025. Korvaukseksi siirrosta maksetaan 76 euron kertapalkkio elokuun 2025 palkanmaksun yhteydessä. Kertapalkkio maksetaan, jos yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 2.6.2025 ja on voimassa 30.6.2025. Osa-aikaisille summa maksetaan osa-aikaprosentin mukaisesti.

Uusi SOTE-sopimus

Uusi Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus) on voimassa 1.5.2025–29.2.2028. Sopimuksen piiriin kuuluu sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö.

Palkankorotukset

Sopimuskauden aikana palkkoja korotetaan sekä yleiskorotuksilla että paikallisilla järjestelyerillä.

Hyvinvointialueilla SOTE-sopimuksen piirissä olevien palkat nousevat keskimäärin 7,37 prosenttia ja kehittämisohjelman mukaisesti lisäksi 1,8 prosenttia.

Korotukset

1.10.2025

- Yleiskorotus nostaa palkkoja 2,5 prosenttia, kuitenkin vähintään 53 euroa.

1.8.2026

Yleiskorotus nostaa palkkoja 2,27 prosenttia.

1.10.2026

- Paikallinen järjestelyerä nostaa palkkoja 0,2 prosenttia. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, sen jakamisesta päättää työnantaja.
- Kehittämisohjelman paikallinen järjestelyerä nostaa palkkoja 0,4 prosenttia. Työnantaja ja pääsopijajärjestöjen paikalliset edustajat neuvottelevat järjestelyerän käyttämisestä.

1.4.2027

- Yleiskorotus nostaa palkkoja 2 prosenttia.
- Paikallinen järjestelyerä nostaa palkkoja 0,4 prosenttia. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, sen jakamisesta päättää työnantaja.
- Kehittämisohjelman paikallinen järjestelyerä nostaa palkkoja 0,4 prosenttia. Työnantaja ja pääsopijajärjestöjen paikalliset edustajat neuvottelevat järjestelyerän käyttämisestä.

1.2.2028

- Kehittämisohjelman paikallinen järjestelyerä nostaa palkkoja 1 prosentin.

Muutokset työehtosopimukseen

Sukupuolineutraalit nimikkeet luottamustehtäviin:

- Luottamusmiesten nimike muuttuu luottamus-edustajiksi.
- Työntekijät ja viranhaltijat voivat vaihtaa osan vuosilomastaan rahaksi. Muutos koskee sitä vuosiloman osaa, joka ylittää 30 vuosilomapäivää. Asiasta pitää sopia paikallisesti työnantajan kanssa.
- Lomautusilmoitusaikaa lyhenee 3 viikkoon.

Uutta perhevapaissa ja sairauspoissaoloissa

- Alle vuoden ikäistä lasta imettävä voi pitää 15 minuutin paikallisen tauon työpäivän aikana imettääkseen tai pumpatakseensa maitoa.

- Opintovapaan voi keskeyttää raskaus- tai vanhempainvapaan ajaksi.
- Raskauden päätyttyä ennenaikaisesti on oikeus raskausvapaaseen, eikä noudateta raskausvapaan hakemisen hakuajoja.
- Sairauspoissaoloon hyväksytään myös fysioterapeutin antama todistus.
- Hedelmöityshoidoista aiheutuva työkyvyttömyys oikeuttaa sairauspoissaoloon.

Paikalliseen sopimiseen uutta

- Voidaan sopia joutuisasta ruokailusta työajalla.
- Voidaan sopia työntekijän/viranhaltijan eduksi lääkärin määräämiin tutkimuksiin osallistumisesta.
- Voidaan sopia myös työaikaluvun mukaisesta koulutukseen osallistumisesta
- Jaksotyön määräykset kuuden viikon tasoittumisjaksosta ja arkipyhien antamisesta kokonaisina päivinä tulivat nyt pysyviksi määräykseksi.

Työaika

- Yötyötä tekeville sovittiin mahdollisuudesta työpaikakakohtaisesti sopia kokeilusta vuosina 2026 ja 2027, jossa yötyötä tekevien keskimääräinen säännöllinen työaika olisi 36 tuntia ilman vähennysvaikutusta palkkaan.
- Kuuden viikon työaikajakso muuttuu pysyväksi (säännöllinen työaika 229 tuntia 30 minuuttia). Epämukavan työajan korvaukset maksetaan kolmen viikon välein kuuden viikon jakson sisällä.
- Ylityökorvaukset korvataan kuuden viikon työaikajaksossa 50 prosentin mukaan ensimmäisiltä 24 ylityötunnilta, ja tämän ylittävät tunnit 100 prosentilla.
- Arkipyhä annetaan kokonaisena vapaapäivänä.

SOTE-sopimuksen työryhmät

- Työaikatyöryhmän tehtävänä on sopimuskauden aikana seurata ja arvioida työaikamääräysten toimitusta ja yötyötä koskevaa kokeilua.
- Palkkaustyöryhmä jatkaa edellisellä sopimuskaudella käynnistettyä neuvottelua uudesta tasopalkkajärjestelmästä. Lisäksi se seuraa 1.2.2024 voimaan tulleen liiteuudistuksen soveltamista ja ohjeistaa täytöntöönpanoon liittyvissä kysymyksissä.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon opintoihin sisältyvää harjoittelua selvittävä työryhmä selvittää pakollisten harjoittelujaksojen määriä ja mahdollisia harjoittelukorvauksia. ■



Sopimuskorotukset – SOTE-sopimus

Yleiskorotukset = 6,77 %

Paikallisesti kohdennettavat järjestelyerät = 2,4 %

2025

1.10.2025 Yleiskorotus 2,5 prosenttia, kuitenkin vähintään 53 euroa

2026

1.8.2026 Yleiskorotus 2,27 prosenttia

1.10.2026 Paikallinen järjestelyerä 0,2 prosenttia

1.10.2026 Kehittämishojelman paikallinen järjestelyerä 0,4 prosenttia

2027

1.4.2027 Yleiskorotus 2,0 prosenttia (verrokki lauseke)

1.4.2027 Paikallinen järjestelyerä 0,4 prosenttia (verrokki lauseke)

1.4.2027 Kehittämishojelman paikallinen järjestelyerä 0,4 prosenttia

2028

1.2.2028 Kehittämishojelman paikallinen järjestelyerä 1,0 prosenttia

SOTE-sopimuksen palkkaohjelma 2025

Vuoden 2022 sopimuskierroksella sovittiin palkkauksen kehittämisohjelma 2023–2027 ja erillinen SOTE-sopimuksen palkkaohjelma. Näiden ohjelmien palkankorotuserät vuodelle 2025:

1.2.2025

SOTE-sopimuksen palkkaohjelman paikallinen järjestelyerä 2,5 prosenttia

1.6.2025

Palkkauksen kehittämisohjelman 2023–2027 paikallinen järjestelyerä 0,80 prosenttia

1.11.2025

SOTE-sopimuksen palkkaohjelman paikallinen järjestelyerä 2,0 prosenttia

Kertaerä elokuussa 2025

Kertaerällä korvataan SOTE-sopimuksen palkkaohjelman paikallinen järjestelyerä siirto maksettavaksi 1.11.2025. Alun perin erä oli tarkoitus maksaa 1.6.2025. Korvaukseksi siirrosta maksetaan 140 euron kertapalkkio elokuussa 2025. Kertapalkkio maksetaan, jos yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 2.6.2025 ja on voimassa 30.6.2025. Osa-aikaisille summa maksetaan osa-aika-prosentin mukaisesti.

Uusi teknisen henkilöstön sopimus

Uusi kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus
TS-25 on voimassa 1.5.2025-28.2.2028.

Palkankorotusten osalta teknisten sopimuksen linja noudattaa hyvin pitkälle saavutettuja työehtosopimusratkaisuja niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla ottaen huomioon sopimuskausien pituudet.

Palkankorotuksista sovittiin sopimuskauden ajalle siten, että 1.10.2025 lukien tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa palkkaa korotetaan 2,5 % (vähintään 53 €) yleiskorotuksella ja henkilökohtaista lisää sekä 14 \$ mukaista erillisistä korotetaan vastaavasti yleiskorotuksilla.

Toinen yleiskorotukseen perustuva palkantarkistus tapahtuu 1.8.2026, jolloin palkkoja korotetaan 2,27 %. 1.10.2026 tulee maksuun kaksi erillistä paikallista erää eli 0,2 % paikallinen järjestelyerä ja palkkaohjelman paikallisen kehittämiserä 0,4 %.

Lisäksi 1.4.2027 tulee maksuun kolme eri erää eli 2,0 % yleiskorotus, 0,4 % paikallinen erä sekä 0,4 % palkkaohjelman paikallinen kehittämiserä. Lisäksi 1.2.2028 tulee vielä maksuun 1,0 % palkkaohjelman kehittämiserä.

Yhteenvetona TS-neuvotteluista voinen todeta, että ne sujuivat osapuolten välillä hyvässä hengessä molempien osapuolten tarpeita kuullen.

Kohti yhteistä TATES-sopimusta

Haasteita neuvotteluihin toivat hankala taloudellinen tilanne sekä sopimuksen uudistustarpeet. Teknisen sektorin sisällä neuvotellaan yhteen teknisen alan sopimukseen siirtymisestä, kun nyt tuntipalkkaisilla on oma TTES-sopimuksensa TS-sopimuksen lisäksi. Uutta sopimusta sovellettaisiin kaikkiin teknisen sektorin työ- ja virkasuhteisiin.

Tätä rakentamaan sovittiin, että alkaneella sopimuskaudella TS- ja TTES-sopimuksilla on erillisten ryhmien sijaan yksi yhteinen työ- ja neuvotteluryhmä. Yhteisen ryhmän toimeksiantona on neuvotella uuden teknisen alan virka- ja työehtosopimuksen (TATES) määräykset ja käyttöönotto sekä sopia TS- ja TTES-sopimusten lakkaamisesta. Ryhmä käsittelee myös mahdolliset sopimuskaudella esiin tulevat asiat TS- ja TTES-sopimusten osalta.

TATESin osalta sovittiin tiettyjä raameja, joita uuden sopimuksen tulisi noudattaa. Tavoitteena on, että uusi teknisen alan virka- ja työehtosopimuksen pääsisältö (ns. sopimusrunko) muun kuin uuden tasopalkkajärjestelmän osalta sovitaan 31.1.2026 mennessä.

Uuden teknisen alan sopimuksen tasopalkkajärjestelmän simulointimääräykset neuvotellaan 31.3.2026 mennessä teknisen alan tarpeet huomioiden. Simuloinnin jälkeen neuvotellaan lopulliset määräykset 30.9.2026 mennessä.

Tavoitteena on, että sovittu tekninen henkilöstö siirtyy TS-, TTES- ja KVTES-sopimuksista (viime mainituksessa mm. ICT alan ammattiryhmiä) uuden teknisen alan virka- ja työehtosopimuksen soveltamisen piiriin 1.3.2027 mennessä. Siirtymisaika voi muuttua ja/tai sisältää siirtymäkauden, varsinkin tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton osalta. Työ- ja neuvotteluryhmä voi myöhentää aikataulua valmistelun etenemisestä tai käytettävien erien ajankohdista johtuen.

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



Tapani Laurikainen
Työelämäasiantuntija
Tekniikan akateemiset TEK

Sopimuskorotukset – Teknisten sopimus TS

Yleiskorotukset = 6,77 %

Paikallisesti kohdennettavat järjestelyerät = 2,4 %

2025

1.10.2025 Yleiskorotus 2,5 prosenttia, kuitenkin vähintään 53 euroa

2026

1.8.2026 Yleiskorotus 2,27 prosenttia

1.10.2026 Paikallinen järjestelyerä 0,2 prosenttia

1.10.2026 Kehittämishojelman paikallinen järjestelyerä 0,4 prosenttia

2027

1.4.2027 Yleiskorotus 2,0 prosenttia (verrokki lauseke)

1.4.2027 Paikallinen järjestelyerä 0,4 prosenttia (verrokki lauseke)

1.4.2027 Kehittämishojelman paikallinen järjestelyerä 0,4 prosenttia

2028

1.2.2028 Kehittämishojelman paikallinen järjestelyerä 1,0 prosenttia

Uudet KT:n yrityssektorin työehtosopimukset

Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:n yrityssektorin uudet työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2025 – 29.2.2028. Sopimukset korvaavat AVAINTA-sopimukset, joiden voimassaolo on päättynyt.

KT:n yritysjaostoon kuuluvissa kuntien ja hyvinvointialueiden omistamissa palveluyhtiöissä (mm. talous- ja henkilöstöhallinto, ict, kiinteistö- ja ateriapalvelut) noudatetaan jatkossa YTESiä. Tällaisia yhtiöitä ovat esimerkiksi Monetra, Servica, Meita ja Tiera.

KT:n jäseninä olevissa sote-alan yrityksissä puolestaan noudatetaan puolestaan hyvinvointialueiden sopimuksia (HYVTES, sote-sopimus ja lääkärisopimus). Opetusallalla sovelletaan OTESIä ja YTESiä, ja henkilöstövuokrausalalla noudatetaan KT:n jäseninä oleviin henkilöstövuokrausyrityksiin neuvoteltua työehtosopimusta.

Sopimuskauden palkankorotukset ja sopimusmuutokset

Yrityssektorin yleisessä työehtosopimuksessa (YTES) maksetaan sopimuskaudella 1.5.2025–29.2.2028 ns. yleisen linjan mukaiset palkankorotukset. Lisäksi yrityssectorille sovittiin yhteensä 0,6 %:n suuruinen palkkauksen kehittämisohjelma. Vastaavat korotukset maksetaan myös henkilöstövuokrausyrityksissä.

Neuvottelukierroksella saatiin työehtosopimukseen myös muutamia parannuksia verrattuna aiempaan AVAINTESIin, kuten esimerkiksi tilapäisen hoitovapaan ikärajan nosto 10 vuodesta 12 vuoteen. Työehtosopimukseen lisättiin myös määräys opintovapaan keskeyttämisestä raskaus- tai vanhempainvapaan vuoksi. Lisäksi työehtosopimukseen otettiin määräys siitä, että 30 vuosi-

silomapäivää ylittävä loman osa on sovittaessa vaihdettavissa rahaksi.

YTESin sopimuskausi sisältää seuraavat palkankorotukset:

2025

- 1.10.2025 lukien yleiskorotus, jonka suuruus on 2,5 prosenttia, kuitenkin vähintään 53 euroa.

2026

- 1.8.2026 lukien yleiskorotus, jonka suuruus on 2,27 %. Lisäksi paikallinen järjestelyerä 0,2 % ja kehittämisohjelman mukainen 0,3 % paikallinen järjestelyerä palkkausjärjestelmien kehittämiseksi maksetaan 1.10.2026.

2027

- 1.4.2027 lukien yleiskorotus, jonka suuruus on 2,0 %. Lisäksi paikallinen järjestelyerä 0,37 % ja kehittämisohjelman mukainen 0,3 % paikallinen järjestelyerä palkkausjärjestelmien kehittämiseksi maksetaan 1.4.2027. ■



Petri Toiviainen
julkisen sektorin neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulututut

Sopimuskorotukset – KT yritysjaosto

Yleiskorotukset = 6,77 %

Paikallisesti kohdennettavat järjestelyerät = 1,17 %

2025

1.10.2025 Yleiskorotus 2,5 prosenttia, kuitenkin vähintään 53 euroa

2026

1.8.2026 Yleiskorotus 2,27 prosenttia

1.10.2026 Paikallinen järjestelyerä 0,2 prosenttia

1.10.2026 Kehittämisohjelman paikallinen järjestelyerä 0,3 prosenttia

2027

1.4.2027 Yleiskorotus 2,0 prosenttia (verrokki lauseke)

1.4.2027 Paikallinen järjestelyerä 0,37 prosenttia (verrokki lauseke)

1.4.2027 Kehittämisohjelman paikallinen järjestelyerä 0,3 prosenttia