

| Kunta

| Hyvinvointialue

| Yrityssektori

Perehdytystä **LUOTTAMUS- EDUSTAJAN** tehtävään

JUKO[®]

Julkisalan koulutettujen
neuvottelujärjestö

Perehdytystä LUOTTAMUSEDUSTAJAN tehtävään

Tämä opas on suunnattu Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n luottamusedustajille kunta-, hyvinvointialue- ja KT:n yrityssektoreilla.

Oppaan kirjoittamisessa on käytetty liittojen ja JUKOn luottamusedustajien koulutusaineistoja sekä ammattiliittojen ja ammattiliittojen keskusjärjestöjen aineistoja.

Luottamusedustajien varsinaisesta ohjeistuksesta vastaa JUKO. JUKOn ohjeistus löytyy JUKOn kotisivuilta www.juko.fi ja sen luottamusedustajille/luottamusedustajille suunnatulla Jukola-sivustolla.

Tämän oppaan taustalla ovat JUKOn luottamusedustajien koulutusyhteistyöjärjestöistä liitot: Akavan Erityisalat/Julkisen sektorin esihenkilöt ja asiantuntijat, Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia, Suomen Farmasialiitto/Vakava, Suomen Fysioterapeutit/Kuntoutusalan asiantuntijat, Suomen Psykologiliitto/Vakava, Suomen Terveystieteiden ja terveydenhoitajaliitto STHL ja Suomen Toimintaterapeuttiliitto/Kuntoutusalan asiantuntijat.

Oppaan ovat laatineet:

Jaakko Korpisaari, neuvottelupäällikkö Akavan Erityisalat

Jenni Saarela, sopimusasiantuntija Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia

Katja Vähäkangas, erityisasiantuntija Suomen Psykologiliitto

Syyskuu 2026

SISÄLLYS

Tervetuloa JUKOn luottamusedustajaksi!	4
Ay-järjestelmä, neuvottelujärjestelmä	5
Miksi työehdoista neuvotellaan	6
Kunta- ja hyvinvointialueen neuvottelut	7
Neuvottelu- ja sopijaosapuolet	8
JUKO ja jukolaiset liitot	8
Koulutusta liittojen yhteistyönä	9
Perustehtävä JUKOn luottamusedustajana	10
Luottamusedustajan tehtävässä	12
Neuvottelukulttuuri	16
Paikallinen sopiminen	18
Mitä paikallinen sopiminen tarkoittaa?	18
Paikallinen sopimus on oikea sopimus	19
Miksi paikallisesti sovitaan?	19
Mistä asioista paikallisesti voidaan sopia?	20
Erimielisyysneuvottelut	22
Keskeinen lainsäädäntö	24
Lyhyt sanasto	25

Tervetuloa JUKOn luottamusedustajaksi!

ARVOISA LUOTTAMUSEDUSTAJA!

Tässä oppaassa on perustietoa luottamusedustajana toimimisesta ja laajemmin ammattiyhdistystoiminnasta. Perehdytystä luottamusedustajan tehtävään saat tämän oppaan lisäksi koulutuksista ja työpaikkasi muilta JUKOn luottamusedustajilta.

Perehdytyksen tavoitteena on antaa hyvät valmiudet toimia kuntien ja hyvinvointialueitten työpaikoilla luottamusedustajana ja varmistaa onnistuminen edunvalvontatehtävissä.

Luottamusedustajan tehtäviä on useita: JUKOn liittojen jäseniä edustava pääluottamusedustaja, ammattiala- tai toimialakohtainen luottamusedustaja tai varaluottamusedustaja.

Onnittelumme
valinnastasi
JUKOn
luottamusedustajan
tehtävään.

Ay-järjestelmä, neuvottelujärjestelmä

Ammattiyhdistysliike kokoaa palkansaajat ammattiliittoihin työntekijöiden etujen valvomiseksi.

Ammattiliitot neuvottelevat työnantajaliittojen/-tahojen kanssa toimi- tai ammatti-alakohtaisia työehtosopimuksia. Työehtosopimusten perusteella ammattiliitot järjestävät työpaikoille luottamusmies/luottamusedustaja -järjestelmän. Ammattiliitot valvovat osaltaan työehtosopimusten noudattamista ja ristiriitojen ratkaisemista.

Työehdoista sovitaan neuvotellen työnantajia ja työntekijöitä edustavien järjestöjen välillä, koska sopiminen hyödyttää kumpaakin osapuolta ja koko yhteiskuntaa. Neuvottelutoiminta rakentuu YK:n alaisen Kansainvälisen työjärjestön ILO:n periaatteille, joiden mukaan työelämää kehitetään kolmikantaisesti työnantajien, palkansaajien ja maan hallituksen kesken.

Suomalainen työmarkkinajärjestelmä perustuu sopimiseen ja sovitteluun. Sopimuksia tehdään työmarkkinajärjestöjen kesken ("liittokohtainen sopiminen"). Aiemmin on sovittu myös siten, että maan hallitus on osallistunut sopimusratkaisuihin ("keskitetty työehtoratkaisu", "tulopoliittinen kokonaisratkaisu").

Ammattiyhdistysliikkeen järjestäytyminen noudattaa kahta päälinjaa: teollisuuslinjassa saman työpaikan työntekijät ammattiinsa katsomatta kuuluvat samaan liittoon ja ammattiliittolinjassa samantapaista työtä tekevät tai tietyn tutkinnon suorittaneet kuuluvat työpaikkaansa katsomatta samaan liittoon.

Työnantajan järjestäytyminen on yksityisellä sektorilla vapaaehtoista: yrityksiä houkutellaan liittymään alan työnantajajärjestöön. Julkisella sektorilla työnantaja-toiminta perustuu lakiin. Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n jäsenyhteisöjä ovat kunnat ja hyvinvointialueet sekä kuntayhtymät ja hyvinvointiyhtymät. Myös niiden omistamat yritykset voivat liittyä KT:n jäseniksi.

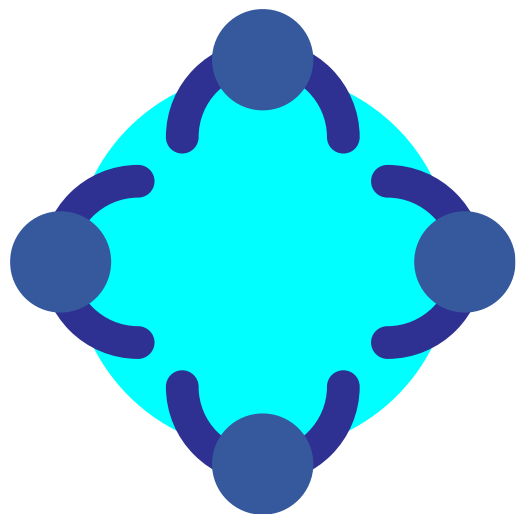
MIKSI TYÖEHDOISTA NEUVOTELLAAN

Nykyisessä sopimusjärjestelmässä työntekijät saavat etua joukkovoimasta ja mahdollisuudesta puolustaa etujaan viime kädessä työtaistelulla. Työnantaja puolestaan hyötyy työrauhasta ja ennustettavuudesta, jota erityisesti useampi-vuotiset työ- ja virkaehtosopimukset tarjoavat.

Molemmat osapuolet hyötyvät siitä, että neuvotteluosapuolet tuntevat hyvin toimialan ja hallitsevat neuvottelumekanismien. Työrauha on myös koko kansantalouden etu. Sopimuksen voimassa ollessa sen määräyksiä vastaan ei ryhdytä järjestöllisiin toimiin.

Työ- ja virkaehtosopimukseen sisällytetään usein mukaan myös työelämää kehittäviä uudistuksia. Myös näille uudistuksille lasketaan kustannusvaikutus, jotka rahoitetaan sovitusta palkankorotuspotista.

Työmarkkinaneuvotteluja ohjaavat lain-säädäntö ja osapuolten väliset sopimukset. Kuntien ja hyvinvointialueiden luottamus-edustajien kannalta keskeisiä lakeja ovat työsopimuslaki, laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta, työehtosopimuslaki, laki kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista, laki työriitojen sovittelusta sekä laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella. Yrityssektorin yt-toimintaa koskee puolestaan (yleinen) yhteistoimintalaki.



KUNTA- JA HYVINVOINTIALUEEN NEUVOTTELUT

Kunta- ja hyvinvointialueella osapuolet ovat sopineet työ- ja virkaehtosopimus-neuvotteluja ohjaavasta pääsopimuksesta, jossa on määritetty neuvotteluosapuolet sekä neuvottelujen menettelytavat keskus- ja paikallistasolla.

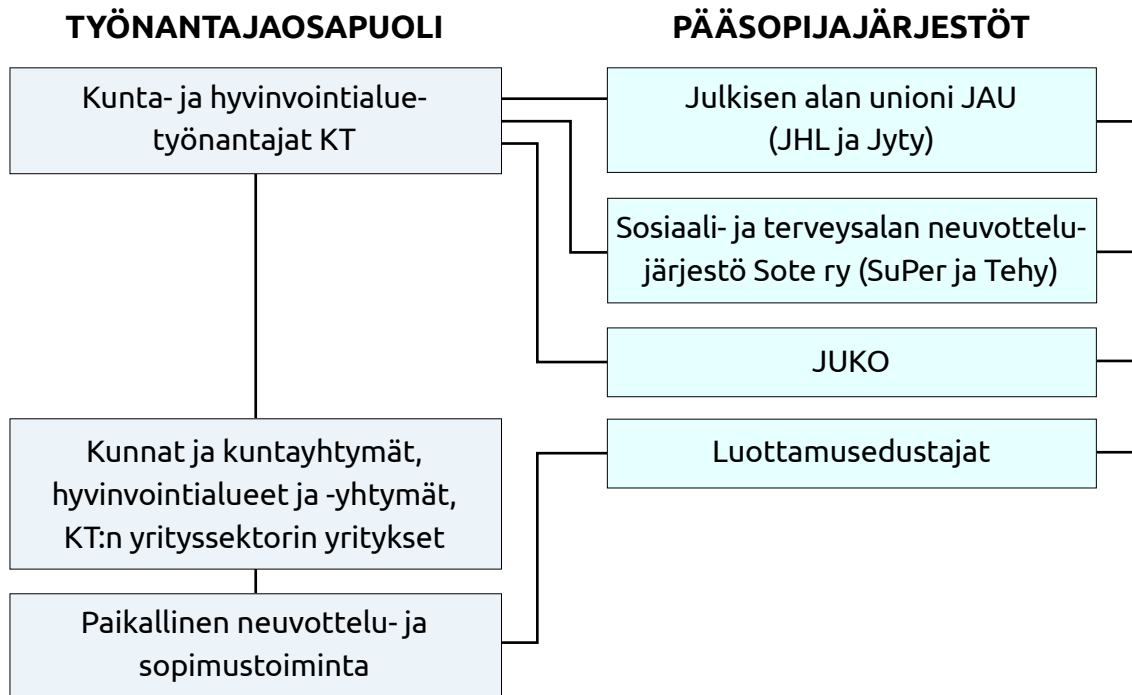
NEUVOTTELUOSAPUOLET

- **Työnantaja**
 - * Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT
- **Pääsopijajärjestöt**
 - * Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO
 - * Julkisen alan unioni JAU (JHL, Jyty)
 - * Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote (Super, Tehy)

TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUKSET

- **Kunnat ja kuntayhtymät**
 - * Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)
 - * Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)
 - * Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)
 - * Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)
- **Hyvinvointialueet ja hyvinvointiyhtymät**
 - * Hyvinvointialueiden yleinen virka- ja työehtosopimus (HYVTES)
 - * Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus)
 - * Lääkärien virka- ja työehtosopimus (LS)
- **KT:n yrityssektori**
 - * Yleinen työehtosopimus (YTES)
 - * Opetushenkilöstön työehtosopimus (OTES)
 - * Henkilöstövuokrausalan työehtosopimus (Vuokra-TES)
- **Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö**
 - * KT:n yrityssektorin sosiaali- ja terveydenhuollon työehtosopimus
 - * Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus)
 - * Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus (HYVTES)
 - * KT:n yrityssektorin Lääkärisopimus

NEUVOTTELU- JA SOPIJAASAPUOLET



JUKO on yksi julkisalojen pääsopijajärjestöistä ja JUKOn hyväksyntä tarvitaan aina valtakunnallisissa työmarkkinaneuvotteluissa, jotta virka- ja työehtosopimukset tulevat hyväksytyiksi.

JUKO JA JUKOLAISET LIITOT

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO on yksi julkisalojen pääsopijajärjestöistä. JUKolla on 11 jäsenyhdistystä ja 36 jäsenliittoa.

JUKOn jäsenyhdistykset

- Akavan sairaanhoitajat ja Taja
- Julkisen sektorin esihenkilöt ja asiantuntijat JEA
- Kuntoutusalan Asiantuntijat
- Lääkäriliittojen neuvottelujärjestö
- Opetusalan Ammattijärjestö OAJ
- Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia
- Suomen Terveystenhoitajaliitto
- Suomen Työterveyshoitajaliitto
- Tekniikka ja Terveys KTN
- Tieteentekijät
- Vakava

JEA, Kuntoutusalan asiantuntijat, Lääkäriliittojen neuvottelujärjestö, Tekniikka ja Terveys KTN ja VAKAVA ovat akavalaisten liittojen yhteistyöjärjestöjä JUKOn edunvalvonnassa.

Koulutusta liittojen yhteistyönä

JUKOn luottamusedustajien koulutuksesta vastaa JUKO yhdessä JUKOn jäsenliittojen kanssa. JEA, KA, STHL, Talentia ja VAKAVA järjestävät yhteistyössä luottamusedustajien koulutusta. Yhteistyössä on mukana 26 akavalaista liittoa.

1.

Julkisen sektorin esimiehet ja asiantuntijat JEA

- Akavan Erityisalat
- Driftingsförbundet i Finland DIFF
- Juristiliitto – Juristförbundet
- Suomen Arkkitehtiliitto SAFA
- Suomen Ekonomit
- Tekniikan Akateemisten Liitto TEK
- Tradenomit
- Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut YKA

2.

Kuntoutusalan Asiantuntijat KA

- Suomen Fysioterapeutit
- Suomen Toimintaterapeuttiliitto

3.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia

4.

Suomen Terveystieteiden Liitto STHL

5.

VAKAVA

- Ammattiliitto Ava
- Akavan Yleinen Ryhmä
- Diakoniatyöntekijöiden Liitto
- Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT
- Kirkon akateemiset AKI
- Loimu – Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden sekä ruoka-alan korkeakoulutettujen liitto
- Professoriliitto
- Päälystöliitto
- Siviiliohjaajien, erikoisupseerien ja asiantuntijoiden liitto SEAL
- Suomen Farmasialiitto
- Suomen Poliisijärjestöjen Liitto
- Suomen Psykologiliitto
- Suomen Puheterapeuttiliitto
- Upseeriliitto

Perustehtävä JUKOn luottamusedustajana

Luottamusedustaja on edustamiensa työntekijöiden edunvalvoja.

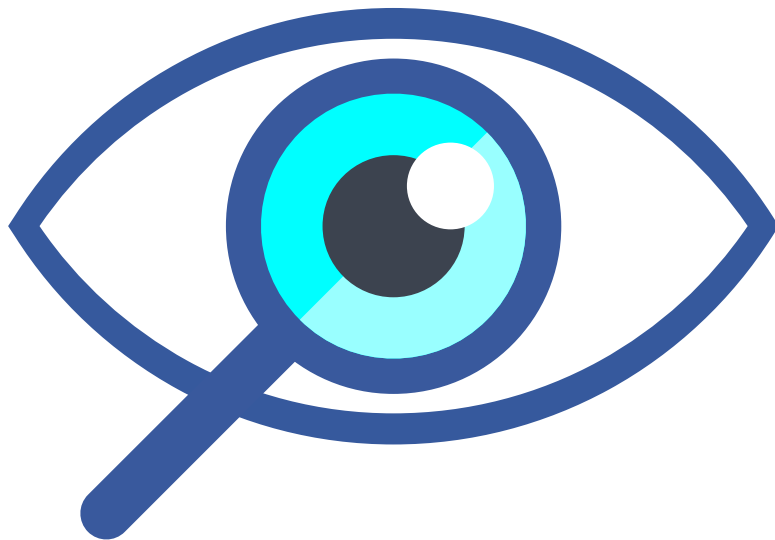
Luottamusedustaja toimii työpaikalla JUKOn edustajana, edustaen kaikkia JUKOn liittoihin kuuluvia työntekijöitä ja viranhaltijoita työ- ja virkaehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa.

Luottamusedustaja on JUKOn jäsenliittojen jäsenen ensisijainen tuki työpaikoilla. Tavoitteena on pyrkiä selvittämään ja ratkaisemaan jäsenen asia mahdollisimman nopeasti ja mahdollisimman lähellä jäsenen työpaikkaa. JUKOn luottamusedustajan perustehtävänä on tukea ja neuvoa jäseniä palvelussuhteeseen, virka- ja työehtosopimuksiin sekä yhteistoimintalain mukaisiin asioihin liittyvissä kysymyksissä. Luottamusedustaja auttaa jäseniä ymmärtämään oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan sekä arvioimaan, miten sopimuksia ja palvelussuhteen ehtoja tulisi eri tilanteissa soveltaa.

Keskeinen osa luottamusedustajan tehtävää on **edistää virka- ja työehtosopimusten asianmukaista noudattamista työpaikalla.** Hän seuraa sopimusten soveltamista käytännössä, neuvoa edustamiaan työntekijöitä ja puuttuu tarvittaessa mahdollisiin epäkohtiin. Tavoitteena on varmistaa, että työnantaja ja henkilöstö toimivat sovittujen ehtojen mukaisesti ja että mahdolliset ongelmat voidaan ratkaista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

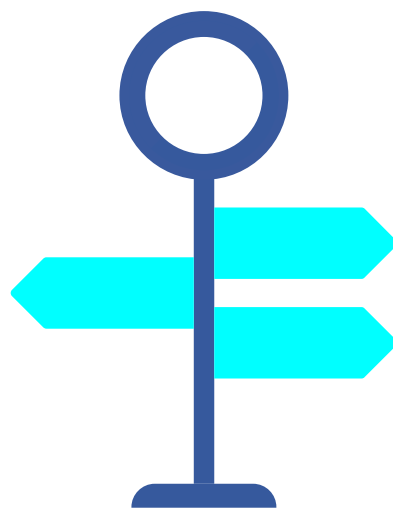
Luottamusedustajalla on tärkeä rooli myös työnantajan ja työntekijöiden välisten erimielisyyksien käsittelyssä. Luottamusedustaja auttaa selvittämään työntekijän ja työnantajan välisiä erimielisyyksiä, jotka voivat liittyä palvelusuhteen ehtoihin (mm. palkka, työaika, vuosiloma, lomakorvaus, irtisanominen tai lomautus, sairauspoissaolo ja perhevapaat sekä virka- ja työvapaat) ja joita jäsen ei pysty itse hoitamaan. Tarvittaessa luottamusedustaja neuvottelee työnantajan kanssa ja pyrkii löytämään yhteisymmärrykseen perustuvia ratkaisuja esimerkiksi palvelusuhteen ehtoihin, etuihin, palkkaukseen tai muihin työpaikan kysymyksiin liittyvissä asioissa. Näin luottamusedustaja tukee oikeudenmukaista, tarkoituksenmukaista ja mahdollisimman nopeaa asioiden ratkaisemista.

Luottamusedustaja edistää osaltaan toimivaa neuvottelu- ja yhteistyökulttuuria sekä työrauhan säilymistä työpaikalla. Luottamusedustaja siis valvoo, ettei sopimuskauden aikana ryhdytä luvatta työtaistelutoimenpiteisiin. Hän osallistuu paikalliseen sopimiseen ja yhteistoimintaan sekä tekee tarvittaessa yhteistyötä esimerkiksi työsuojeluvaltuutetun kanssa työpaikan kehittämiseksi. Luottamusedustajan työ hyödyttää sekä henkilöstöä että työnantajaa, sillä avoin vuoropuhelu ja toimiva yhteistyö auttavat ehkäisemään ristiriitojen kärjistymistä ja vahvistavat työyhteisön luottamusta.



Luottamusedustajan tehtävässä

Luottamusedustajien lukumäärästä, tehtävän- jaosta ja ajankäytöstä sovitaan paikallisesti järjestöittäin. Näihin vaikuttavat hyvinvointialueen, kunnan tai yrityksen koko, edustettavien lukumäärä, toiminnan luonne ja laajuus sekä käytössä olevat palkkausjärjestelmät ja palvelussuhteet. JUKOn luottamusedustaja voi olla sektorikohtainen ja edustaa kaikkia JUKOlaisia. Tai luottamusedustaja voi olla sopimuslakohtaisesti sovittu, jolloin hän edustaa ensisijaisesti omaa sopimusalaansa. Henkilöstön edustamisesta eri toimikunnissa tai tilanteissa sovitaan paikallisesti.



JUKOn luottamusedustajat voivat toimia joko päätoimisina tai osa-aikaisina.

Osa-aikainen luottamusedustaja hoitaa luottamustehtävänsä ohella myös omaan virkaansa tai työhönsä kuuluvat tehtävät. Työ- ja virkatehtäviään hoitaessaan luottamusedustajan on noudatettava palvelussuhteesta koskevia säännöksiä, määräyksiä ja sopimusvelvoitteita sekä esihenkilön antamia ohjeita. Sen sijaan luottamusedustajatehtävän hoitoon esihenkilö ei voi puuttua. Luottamusedustajalla on oikeus saada sopimuksen mukaisesti vapautusta varsinaisesta työstään luottamusedustajatehtävien hoitamista varten.

Työnantajan on annettava luottamusedustajalle tehtävän hoitamista varten tarvittavat työvälineet ja tilat. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi oikeutta käyttää työpaikan tiloja, tietokonetta ja tavanomaisia toimistovälineitä. Lisäksi luottamusedustajalle on osoitettava lukittava tila asiakirjojen turvallista säilyttämistä varten.

Luottamusedustajaa ei saa asettaa tehtävänsä vuoksi muita työntekijöitä heikompaan asemaan. Hänen mahdollisuutensa ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan sekä edetä normaalissa palkkakehityksessä on turvattava samalla tavoin kuin muillakin työntekijöillä.

Luottamusedustaja voi joutua käsittelemään asioita, joissa syntyy erimielisyyksiä työnantajan kanssa. Tämän vuoksi **luottamusedustajalla on erityinen irtisanomissuoja**. Häntä ei saa luottamustehtävänsä perusteella siirtää huonompipalkkaiseen tehtävään, siirtää ilman pätevää syytä toiseen tehtävään eikä irtisanoa. Työnantaja voi irtisanoa luottamusedustajan palvelussuhteen vain laissa säädetyin perustein. Taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanominen on mahdollista vain, jos työ päättyy kokonaan eikä muuta sopivaa työtä ole tarjolla. Henkilöön liittyvillä perusteilla luottamusedustaja voidaan irtisanoa vain, jos hänen edustamiensa työntekijöiden enemmistö antaa siihen suostumuksensa.

Työehtosopimusten osana noudatettavien koulutussopimusten mukaan luottamusedustajalla ja varaluottamusedustajalla on **oikeus osallistua ammattijärjestönsä järjestämiin luottamusedustajakoulutuksiin** täydellä palkalla.

Varsinaisen palkan lisäksi **luottamusedustajalle maksettavasta korvauksesta on sovittu työehtosopimuksissa**. Korvaus maksetaan yleensä pääluottamusedustajalle, ja sen suuruus määräytyy edustettavien lukumäärän perusteella. Paikallisesti voidaan työnantajan kanssa sopia myös korkeammista korvauksista.

Luottamusedustaja ei ole työpaikalla yksin. Lisätietoa ja mielipidettä voi kysyä edustettavilta työntekijöiltä, pääluottamusedustajalta tai muilta luottamusedustajilta. Yhteistyökumppaneita ovat myös esimerkiksi työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelun henkilöstö. Useimmilla työnantajilla Jukon luottamusedustajat tapaavat toisiaan säännöllisesti. Yhteisiä tapaamisia voidaan käyttää keskinäiseen tiedonvaihtoon, työnjakoon ja mentorointiin sekä osaamisen jakamiseen.

Nykyisin kuormitustilanteet vapaa-aikana tai työssä voivat johtaa haasteisiin työpaikalla, jossa yhteistoiminta työsuojeluvaltuutetun, työterveydenhuollon jne. kanssa on tärkeää. Nämä suhteet on hyvä rakentaa ja ylläpitää ennalta. Ratkaisut löytyvät usein TES:n ja työsuojeluun liittyvien säädösten ja toimintamallien kautta.

Viestinnästä vastaa yleensä pääluottamusedustaja, mutta tehtävää voidaan jakaa myös luottamusedustajien kesken. Edustettaville viestitään selkeästi perustiedot luottamusedustajatoiminnasta, työsuhdeasioista, organisaatiomuutoksista ja yhteistoimintamenettelyistä sekä siitä, ketkä toimivat luottamusedustajina, keitä he edustavat ja miten heihin saa yhteyden. Luottamusedustajan on hyvä viestiä edustettavilleen yhteystietonsa ja yhteydenottotavat esimerkiksi kevät- ja syyskauden alussa sekä aina, kun ajankohtaista tiedotettavaa ilmenee. Viestintätavat on syytä selvittää työpaikan aiemmat käytännöt huomioiden ja sopia niistä tarvittaessa työnantajan kanssa. Tiedottamiseen voidaan käyttää esimerkiksi työnantajan intraa, ilmoitustauluja, työnantajan tai yksityistä sähköpostia, työpaikkalehteä, verkkosivuja, sosiaalista mediaa sekä tapaamisia ja työpaikkakokouksia työajalla tai sen ulkopuolella.



Näillä pääset alkuun luottamusedustajan tehtävässä:

- Perekdy paikalliseen luottamusedustajajärjestelmään
- Hanki selkeä kuva keitä edustat, mitä ammattiryhmiä ja jäsenliittoja
- Huomioi eri ammattiryhmien tavoitteet ja selvitä jäsenten näkemykset
- Tutustu virka- ja työehtosopimukseen ja keskeisiin työelämän lakeihin
- Tutustu paikallisiin sopimukseen, ohjeisiin ja käytäntöihin
- Perekdy organisaation rakenteisiin, mikä helpottaa yhteistyötä ja asioiden käsittelyä oikea-aikaisesti ja oikean henkilön kanssa
- Huolehdi että saat käyttöösi tarvittavat välineet
- Sovi työnantajan kanssa vapautusajasta ja käytännöistä
- Viesti edustettavillesi yhteistyössä pääluottamusedustajan kanssa
- Verkostoidu niin paikallisesti kuin muiden JUKOn luottamusedustajien kanssa
- Tarkista aina, että jäsen on järjestäytynyt JUKOn jäsenliittoon, ennen neuvontaa (Tarkista jäsenyys tarvittaessa jäsenliitosta)
- Huomioi tehtävässäsi vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus
- Erimielisyyksiä ei kannata pelätä, koska ne tarjoavat tilaisuuksia oppia uutta
- Luottamusedustajana et ole yksin. Apunasi ovat JUKO ja jäsenten taustaliitot
- Muista, että myös jäsenellä on vastuu palvelussuhdeasioissa

Neuvottelukulttuuri

Luottamusedustaja, käytännössä yleensä
pääluottamusedustaja, on mukana
monenlaisessa neuvottelutoiminnassa
työnantajan kanssa.

Luottamusedustaja on jäsenten suuntaan neuvoja ja edunvalvoja, työnantajan suuntaan henkilöstön edustaja ja neuvottelija, ja molempiin suuntiin vaikuttaja.

Työnantajalle on luontevaa ottaa monenlaisissa henkilöstöä koskevissa asioissa yhteyttä ensimmäisenä luottamusedustajaan, vaikka kyse ei olisi suoraan TES-asioistakaan. Luottamusedustajan mielipidettä kysytään, joten hänellä on myös oltava sellainen. Asiaan vaikuttavat tietysti oma näkemys, edustettavien näkemys, edustettavien liiton kanta sekä JUKOn ohjeet.

JUKOn toimintatapa kiteytyy mottoon: Neuvotellen ja sopien – tavoitteena on aina löytää ratkaisut neuvottelun ja sopimisen kautta. Luottamusedustajat esiintyvät ja toimivat rakentavasti ja toisia kunnioittavasti. Tavoitteena on hyvä ja toimiva ratkaisu kaikille osapuolille. Joustavuutta tilanteen mukaan tulee olla, mutta JUKOLle tärkeistä asioista ei luovuta, ja sopimuksia pitää noudattaa. JUKOlaisella luottamusedustajalla on esittää perusteltu näkemys, jos hän on eri mieltä, ja hän kunnioittaa myös muiden erilaisia mielipiteitä. Asiat riitelevät, eivät ihmiset. Yhteistyötä tehdään kaikkien järjestöjen kanssa.

Uutena luottamusedustajana hypätään aina ”liikkuvaan junaan”. Luottamusedustajana ei aloiteta tyhjästä, vaan tullaan mukaan jo olemassa olevaan neuvottelukulttuuriin. Työpaikan historia, vakiintuneet toimintatavat ja työnantajan suhtautuminen henkilöstön edustamiseen vaikuttavat siihen, mistä neuvotellaan, miten asioita valmistellaan ja millä tavoin neuvottelut etenevät.

Käytännöt ja yhteistyön kulttuuri vaihtelevat paljon työnantajittain: jossain vuoropuhelu on avointa ja henkilöstö otetaan mukaan jo valmisteluvaiheessa, toisaalla vaikuttamisen paikat voivat olla kapeampia tai toimintatavat vasta muotoutumassa. Siksi uuden luottamusedustajan ensimmäisiä tehtäviä on tutustua oman työpaikan neuvottelukulttuuriin muistaen myös, että vakiintuneitakin käytäntöjä voi kehittää.



Paikallinen sopiminen

MITÄ PAIKALLINEN SOPIMINEN TARKOITTA?

Valtakunnalliset virka- ja työehtosopimukset (VES/TES) määrittelevät palvelussuhteen ehtojen perustan. Joistakin asioista voidaan kuitenkin sopia paikallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken.

Paikallisesti ei kuitenkaan voi sopia mistä tahansa. Pääsopimuksen 12 § määrittelee, milloin valtakunnallisesta virka- tai työehtosopimuksesta voidaan poiketa paikallisella sopimuksella. Paikalliseen sopimiseen tulee olla paikallisista erityisolosuhteista johtuva perusteltu syy. Lisäksi valtakunnallisen VES/TES:n tulee olla voimassa, eikä paikallista sopimista saa olla kyseisessä asiassa kielletty tai rajoitettu laissa tai sopimuksessa.

Esimerkiksi työ- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä vähimmäispalkkaa ei voida alittaa paikallisella sopimuksella.

Myös laki asettaa paikallisen sopimisen rajat. Paikallisella sopimuksella ei voida poiketa pakottavasta lainsäädännöstä. Esimerkiksi kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijoita koskevassa lainsäädännössä säädetään suoraan useista virkasuhteen ehdoista. Tällaisista asioista ei voida sopia toisin työ- tai virkaehtosopimuksella eikä paikallisella sopimuksella.



PAIKALLINEN SOPIMUS ON OIKEA SOPIMUS

Kun valtakunnallisesta VES/TES:stä sovitaan poikettavaksi pääsopimuksen 12 §:n mukaisesti, kyse ei ole epävirallisesta työpaikkakohtaisesta järjestelystä. Sopimuksesta tulee paikallinen virka- ja työehtosopimus, jolla on vastaava sitovuus kuin valtakunnallisella sopimuksella.

Tämän vuoksi luottamusedustaja ei tee tällaista paikallista sopimusta itsenäisesti, vaan sopimiseen tarvitaan JUKOn tai asianomaisen liiton lupa.

Paikallinen sopimus voi koskea koko henkilöstöä, tiettyä henkilöstöryhmää tai yksittäistä työntekijää tai viranhaltijaa. Sopimus koskee lähtökohtaisesti myös järjestäytymättömiä työntekijöitä ja viranhaltijoita samalla tavoin kuin valtakunnallinen VES/TES. Tästä on erotettava yksittäistä henkilöä koskevat yksilölliset sopimukset.

Paikallinen sopimus voidaan myös irtisanoa puolin ja toisin. Pääsopimuksen mukainen irtisanomisaika on kolme kuukautta, minkä jälkeen noudatetaan jälleen valtakunnallisen VES/TES:n määräyksiä, ellei asiasta ole sovittu uudelleen.

MIKSI PAIKALLISESTI SOVITAAN?



Paikallisen sopimisen tarkoituksena on mahdollistaa ratkaisuja, jotka sopivat paikallisiin olosuhteisiin valtakunnallisia määräyksiä paremmin. Parhaimmillaan paikallinen sopimus hyödyttää sekä henkilöstöä että työnantajaa.

JUKOn keskeinen periaate on, että ne neuvottelevat ja päättävät, joita asia koskee. Siksi paikallisten olosuhteiden ja henkilöstön tarpeiden tunteminen on tärkeää.

Paikallisella sopimuksella voidaan sopia valtakunnallista VES/TES:iä paremmista ehdoista tai paikallisesti tarkoituksenmukaisista järjestelyistä.

Työnantaja voi toisinaan ehdottaa paikallista sopimusta myös säästöjen saavuttamiseksi tai henkilöstön työehtojen heikentämiseksi. Tällaiseen sopimiseen JUKO suhtautuu kielteisesti, eikä JUKOn luottamusedustaja voi olla tukemassa sellaisia toimenpiteitä.

Yhteistoimintamenettelyyn liittyvät säästötoimet ja niitä koskevat neuvottelut on syytä erottaa tässä tarkoitettusta paikallisesta virka- ja työehtosopimisesta. YT-neuvotteluissa ei siis automaattisesti ole kyse pääsopimuksen 12 §:n mukaisesta paikallisesta sopimisesta.

MISTÄ ASIOISTA PAIKALLISESTI VOIDAAN SOPIA?

Kunta- ja hyvinvointialalla paikallisia sopimuksia tehdään esimerkiksi työaika-järjestelyistä. Sopimisen kohteena voivat olla muun muassa varallaolokorvaukset, hälytysraha, työvuorojen pituus, vuosityöaika, liukuva työaika tai työaikapankki.

Myös vuosilomiin liittyvistä järjestelyistä voidaan sopia paikallisesti silloin, kun valtakunnallinen sopimus sen mahdollistaa. Sopiminen voi koskea esimerkiksi lomarahaa maksamisajankohtaa.

Palkkauksen osalta valtakunnallinen VES/TES määrittelee palkkausjärjestelmän perustan, eikä paikallisesti voida sopia sen tilalle omaa palkkausjärjestelmää. Tasopalkkajärjestelmä jättää kuitenkin useita asioita paikallisesti määriteltäviksi ja neuvoteltaviksi. Tällaisia ovat esimerkiksi paikalliset tasokuvaukset ja tasokriteerit, mahdolliset lisätasot ja paikalliset tasolisät sekä palkkaryhmien ulkopuolisten tehtävien paikalliset ryhmät ja niiden palkkatasot. Aina ei ole kyse varsinaisesta pääsopimuksen mukaisesta paikallisesta sopimisesta, vaan paikallisesta neuvottelusta valtakunnallisen palkkausjärjestelmän paikallisessa toimeenpanossa.

Aina ennen sopimista on tarkistettava juuri kyseisen VES/TES:n määräyksistä, onko asiasta mahdollista sopia paikallisesti ja millä ehdoilla. Kaikki paikallinen neuvottelu ei ole pääsopimuksen 12 §:n mukaista paikallista sopimista.

Luottamusedustaja osallistuu myös monenlaiseen muuhun paikalliseen neuvottelu- ja sopimistoimintaan.

Esimerkiksi luottamusedustajajärjestelmästä sovitaan paikallisesti: neuvotteluissa käsitellään luottamusedustajien lukumäärää, edustettavia henkilöstöryhmiä ja luottamusedustajatehtävään käytettävää aikaa. Myös paikallisten palkkaerien jakamisesta käytävät järjestelyeräneuvottelut ovat tärkeä osa paikallista neuvottelutoimintaa.

Lisäksi luottamusedustaja osallistuu VES/TES:n tulkintaa ja soveltamista koskevien erimielisyyksien selvittämiseen ja paikallisneuvotteluihin.

Näissä tilanteissa neuvottelujen peruste, menettelytavat ja luottamusedustajan toimivalta määräytyvät eri tavoin. Siksi on tärkeää tunnistaa, minkä tyyppisestä neuvottelusta tai sopimisesta kulloinkin on kyse.

MUISTA:

Jos työnantaja ehdottaa paikallista sopimusta, selvitä ensin, mistä oikeastaan ollaan sopimassa, mihin sopimusmääräykseen sopiminen perustuu ja keitä sopimus koskee. Tarkista tarvittaessa liitosta ennen kuin sovit tai allekirjoitat mitään. Paikallisen sopimuksen hyväksyminen edellyttää JUKOn keskustason paikallistyyryhmän lupaa.

Erimielisyysneuvottelut

Työ- ja virkaehtosopimuksen (VES/TES) tulkinnasta tai soveltamisesta voi syntyä erimielisyyttä työntekijän tai viranhaltijan ja työnantajan välillä. Kyse voi olla esimerkiksi palkasta, työajasta, vuosilomasta tai muusta sopimuksen mukaisesta palvelussuhteen ehdosta. Erimielisyys voi koskea yhtä henkilöä, henkilöstöryhmää tai laajemmin koko henkilöstöä. Myös paikallisen virka- ja työehtosopimuksen tulkinnasta voi syntyä erimielisyys.

Kaikki työntekijän tai viranhaltijan ja työnantajan väliset riidat eivät kuitenkaan ole tässä tarkoitettuja erimielisyysasioita. Esimerkiksi työsuhteen päättämistä tai virkasuhdetta koskevan työnantajapäätöksen lainmukaisuutta koskeva asia voi olla yksittäisen jäsenen ja työnantajan välinen oikeudellinen riita-asia. Tällöin asia ei välttämättä etene VES/TES mukaista erimielisyysneuvottelujen reittiä. Jos olet epävarma siitä, millaisesta asiasta on kyse, ole yhteydessä jäsenen omaan liittoon.

Erimielisyysneuvotteluissa on oma neuvotteluprosessi, joka määräytyy pääsopimuksen III luvun mukaisesti.

1. Usein asia tulee luottamusedustajan tietoon jäsenen yhteydenoton kautta. Selvitä, mitä on tapahtunut, mitä VES/TES määräystä asia koskee ja mitä jäsen vaatii. Hanki tarvittavat asiakirjat ja muu selvitys. Asiaa pyritään ensin ratkaisemaan työpaikalla esimerkiksi jäsenen ja esihenkilön välisellä keskustelulla. Huomaa, että aina tapaus ei anna aihetta jatkotoimiin.
2. Jos asia ei ratkea, luottamusedustaja selvittää sitä työnantajan edustajan kanssa. Tätä vaihetta kutsutaan välittömäksi neuvonpidoksi. Tarkoituksena on selvittää asia mahdollisimman nopeasti siellä, missä erimielisyys on syntynyt. Vaikka menettely on paikallisneuvottelua epämuodollisempi, myös tässä vaiheessa kannattaa dokumentoida asian käsittely huolellisesti. Säilytä asiaan liittyvät viestit ja asiakirjat ja tee muistiinpanot siitä, mitä on selvitetty, mistä osapuolet ovat samaa mieltä ja mistä erimielisyys edelleen vallitsee. Jos käy selväksi, ettei asia ratkea välittömässä neuvonpidossa, sitä ei ole syytä pitkittää tarpeettomasti.

3. Seuraava vaihe on muodollisempi paikallisneuvottelu, jota pyydetään kirjallisesti (JUKOlla on tähän mallipohja). Neuvottelusta laaditaan pöytäkirja. Jos asia jää erimieliseksi, pöytäkirjaan kirjataan selkeästi erimielisyyden kohde, osapuolten kannat ja niiden perustelut. Hyvä erimielisyyspöytäkirja on tärkeä asian mahdollisen jatkokäsittelyn kannalta.
4. Jos paikallisneuvottelu päättyy erimielisenä, asia voidaan viedä JUKOn ja KT välisiin keskusneuvotteluihin. JUKO ja asianomainen jäsenliitto arvioivat, onko asian viemiseen eteenpäin perusteita.
5. Jos asia jää erimieliseksi myös keskusneuvotteluissa, se voidaan tietyin edellytyksin viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työtuomioistuin ratkaisee muun muassa työ- ja virkaehtosopimusten tulkintaa ja soveltamista koskevia riitoja. Päätös asian viemisestä työtuomioistuimeen tehdään keskustasolla JUKOssa. Työtuomioistuimen päätöksistä ei voi valittaa.

MUISTA:

Erimielisyysneuvottelussa ei ole kyse vain siitä, että osapuolet ovat eri mieltä. Olennaista on pystyä yksilöimään, mistä VES/TES määräyksestä ollaan eri mieltä, miten määräystä osapuolten mielestä pitäisi soveltaa ja mitä asiassa vaaditaan.

KESKEINEN LAINSÄÄDÄNTÖ

Työ- ja virkasuhde

[Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta](#)

[Työsopimuslaki](#)

Työelämä

[Hallintolaki](#)

[Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella](#)

[Laki yksityisyyden suojasta työelämässä](#)

[Opintovapaa-asetus](#)

[Opintovapaalaki](#)

[Sairausvakuutuslaki](#)

[Tasa-arvolaki](#)

[Työaikalaki](#)

[Vuosilomalaki](#)

[Yhdenvertaisuuslaki](#)

Työturvallisuus

[Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta](#)

[Työterveyshuoltolaki](#)

[Työturvallisuuslaki](#)

Työehtosopimusneuvottelut

[Laki kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista](#)

[Laki kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä](#)

[Laki työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä](#)

[Työehtosopimuslaki](#)

LYHYT SANASTO

Tässä lyhyt työmarkkinasanasto. Sanasto on koottu eri ammattiliittojen ja ammattiliittojen keskusjärjestöjen työmarkkinasanastoista.

Järjestöllinen toimi / ammattiliitto

Ammattiliitot voivat painostaa työnantajaa työehtosopimusneuvotteluissa järjestöllisillä toimilla, esimerkiksi mielenilmauksilla, ulosmarsseilla tai lakoilla.

Ulosmarssit ja lakot tai työaikana järjestetyt mielenilmaukset ovat sallittuja vain, kun työehtosopimuksen voimassaoloaika on päättynyt. Työehtosopimuksen ollessa voimassa ei sitä vastaan voi toteuttaa näitä järjestöllisiä toimia.

Muita ammattiliittojen järjestöllisiä toimia voivat olla esimerkiksi ylityökielto, vuoronvaihtokiello, saldojen keräämisen kiello sekä vapaa-ajalla matkustamisen kiello. Näitä voidaan toteuttaa työehtosopimuksen voimassa ollessa, koska ylityöt edellyttävät työntekijän suostumusta ja muut toimet työntekijän joustavuutta.

Viranhaltijoiden työtaisteluoikeus on huomattavasti rajoitetumpi kuin työsuhteisten.

Järjestöllinen toimi / työnantaja

Työnantajan järjestöllinen toimi voi olla esimerkiksi palkanmaksun työnantaja-perinnän keskeyttäminen ja työsulku.

Kustannusvaikutus

Työehtosopimuksen todelliset kustannukset työnantajalle vuodessa. Kustannuksia aiheuttavat palkankorotukset ja työehtosopimuksen tekstien laadulliset muutokset. Jos muutokset tulevat voimaan vuoden alusta, kustannusvaikutus on täysimääräinen. Jos muutokset, esimerkiksi palkankorotus tulee voimaan keskellä vuotta, kustannusvaikutus on voimassaolokuukausien määrän suhde koko vuoteen.

Lakko

Jäsenillä on oikeus osallistua liittonsa luvalla lailliseen lakkoon tai muuhun työtaistelutoimeen ilman työnantajan painostuksen, syrjinnän tai muiden kielteisten seuraamusten pelkoa. Liitto on aina vastuussa lakkopäätöksestä, ei yksittäinen jäsen. Liitto määrittää lakon piiriin kuuluvat työpaikat, työtehtävät, lakon keston ja lakkoavustuksen suuruuden. Lakosta on ilmoitettava kaksi viikkoa etukäteen valtakunnansovittelijalle ja työnantajalle.

Lakkoavustus

Liitot maksavat lakkoavustusta lakossa mukana olleille jäsenille. Lakkoavustuksen suuruus päätetään lakosta ilmoitettaessa. Lakkoavustus voi olla eri suuruinen eri liitoilla ja eri lakoissa. Lakkoavustuksella korvataan jäsenille lakosta johtuvaa palkan menetystä.

Lakkoavustus on veronalaista tuloa, jota verotetaan verohallinnon ohjeen mukaisesti, ei henkilökohtaisen veroprosentin mukaan.

Lakko-oikeus

Lakko-oikeus on Suomessa vahvasti lailla turvattu. Perustuslain suojaamiin perusoikeuksiin kuuluu ammatillinen yhdistymisvapaus (PerL13 §), johon sisältyy myös työtaisteluoikeus. Suomi on myös ratifioinut YK:n alaisen ILO:n määrittelemät työntekijöiden perusoikeudet, joista yksi on työtaisteluoikeus. Työtaisteluja koskevia määräyksiä on myös muun muassa työehtosopimuslaissa ja laissa työriitojen sovittelusta. Huomaa, että työsuhteessa olevien työntekijöiden työtaisteluoikeus poikkeaa merkittävästi virkasuhteessa olevien oikeudesta.

Neuvottelutulos

Työehtosopimusneuvottelut käydään työnantaja- ja työntekijäliittojen tai neuvottelijoiden kesken. Molempien osapuolten hallinto määrittää etukäteen omat neuvottelutavoitteensa ja reunaehdonsa vastapuolten esitysten hyväksymiselle. Osapuolet neuvottelevat määräaikaan mennessä ja saatua yhteistä näkemystä kutsutaan neuvottelutulokseksi. Neuvottelutuloksesta tulee sopimus, kun molempien osapuolten hallinto on hyväksynyt sen.

Kunta, hyvinvointialue ja KT:n yrityssektorin virka- ja työehtosopimusneuvottelut käydään Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n - ja työntekijäliittojen muodostamien neuvottelujärjestöjen välillä.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO on yksi pääsopijajärjestöistä kunta-, hyvinvointialue- ja KT:n yrityssektorilla.

Optiovuosi

Virka- ja työehtosopimuksessa sovitaan palkat ja muut työ/virkasuhteen ehdot tietyksi ajaksi, yleensä kahdeksi vuodeksi. Sopimukseen voidaan sopia myös optiovuosi. Tällöin optiovuodelle määritetyt asiat – yleensä palkankorotukset – sovitaan sopimuskauden aikana, ennen optiovuoden alkamista. Sopimusta kutsutaan sopimusvuosien mukaan esim. 2+1 malliksi. Se tarkoittaa, että ensimmäisen kahden vuoden osalta ovat palkat ja työsuhteen ehdot kiinni ja kolmannen vuoden osalta ne ovat määritellyin osin neuvoteltavissa. Optiovuotta (tai 2+1 mallia) käytetään esimerkiksi silloin, kun taloudellista tilannetta on vaikea ennakoida ja halutaan neuvotella sopimuksen viimeisen vuoden palkoista sopimuksen aikana.

2+1 vuoden sopimus on mahdollista irtisanoa ennen optiovuoden alkamista. Irtisanomisen jälkeen neuvotellaan koko sopimuksen sisällöstä, palkoista ja muista työsuhteen ehdoista.

Paikallinen erä

Virka- ja työehtosopimusten neuvotteluissa sovitaan, että osa palkankorotusten kohdennuksista sovitaan paikallisella tasolla (kunnissa, kuntayhtymissä tai KT:n yrityssektorin yrityksissä). Paikallisesti kohdennuksesta neuvotellaan työnantajan edustajien – yleensä henkilöstöpäällikkö – ja pääsopijajärjestöjen pääluottamus-edustajien kesken. Kunta-, hyvinvointialue- ja KT:n yrityssektorilla Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO on yksi pääsopijajärjestöistä.

Neuvottelut aloitetaan työnantajan toimesta ja työnantaja tuo neuvotteluihin laskelman käytettävissä olevasta palkankorotusvarasta ja siitä, mihin palkkasumman erän määrittely perustuu. Neuvotteluissa pyritään yksimielisyyteen siitä, mihin palkankorotukset halutaan kohdentaa. Jos yksimielisyyteen ei päästä, pääsääntöisesti työnantaja päättää korotusten kohdennuksesta.

Paikallinen neuvottelu

Paikallisesti (kunta, hyvinvointialue, KT:n yrityssektorin yritys) työnantaja ja henkilöstön edustajat – yleensä pääsopijajärjestöjen pääluottamusedustajat – neuvottelevat henkilöstön asemaan ja työsuhteen ehtoihin liittyvistä kysymyksistä. Tavoitteena on saavuttaa yhteisymmärrys siitä, kuinka käsiteltävä asia ohjeistetaan parhaiten.

Paikallinen neuvottelu on osa työnantajan ja henkilöstön sekä pääluottamusedustajien ”jatkuvaa neuvottelumenettelyä”. Sen tarkoituksena on välittää tietoa osapuolten kesken, tunnistaa mahdollisia tulkintaeroja sekä muita työpaikoilla ja työ-/virkasuhteissa ilmeneviä epäselvyyksiä.

Paikallinen sopimus

Paikallinen sopimus on tarpeen tehdä tapauksissa, joissa määritetään tietyn edun saamisen edellytykset ja edusta maksettava korvaus. Paikallisen sopimuksen voi tehdä esimerkiksi siitä, milloin ylimääräiseen työvuoroon pyydetessä maksetaan erillinen korvaus

Palkankorotus

- **Euromääräinen korotus**
Palkankorotus maksetaan kaikille samansuuruksena euromääräisenä korotuksena. Korotustapa suosii matalampia palkkoja, koska niissä euromääräinen palkankorotus merkitsee prosentuaalisesti korkeampaa korotusvaikutusta.
- **Prosenttikorotus**
Palkankorotus maksetaan kaikille samansuuruksena prosentuaalisena korotuksena. Korotustapa suosii korkeampia palkkoja, koska niissä prosentuaalinen korotus merkitsee euromääräisesti korkeampaa korotusvaikutusta.
- **Yleiskorotus**
Kaikille sopimuksen piiriin kuuluville maksettava samansuuruinen euromääräinen tai prosentuaalinen palkankorotus.

Sekalinja

Palkankorotukset sovitaan osin euromääräisenä ja osin prosentuaalisena. Korotus on kirjattu tällöin esimerkiksi seuraavasti: Palkkoja korotetaan 50 eurolla tai vähintään 2 prosentilla.

Sekalinjan korotuksissa matalammat palkat saavat prosentuaalisesti suuremman korotuksen.

Sopimukseton tila

Virka- tai työehtosopimus ei ole voimassa. Neuvottelut uudesta sopimuksesta ovat käynnissä tai katkolla. Sekä työntekijät että työnantajat voivat toteuttaa sopimuksettomassa tilassa järjestöllisiä toimia neuvotteluja vauhdittaakseen.

Päättyneen virka- tai työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan myös sopimuksettoman tilan aikana.

Sovittelu

Virka- tai työehtosopimuksen neuvotteluja vauhdittaakseen ammattiliitto voi jättää lakkovaroituksen. Lakkovaroitus jätetään valtakunnansovittelijalle.

Valtakunnansovittelija kutsuu osapuolet sovitteluun ja tekee osapuolia kuulutamaan sovintoesityksen. Osapuolet harkitsevat, hyväksyvätkö vai hylkäävätkö sovintoesityksen.

Työehtosopimus (TES)

Ammattiliiton ja työnantajan välinen työsuhteen ehtoja ja palkkausta koskeva sopimus. Kunta- ja hyvinvointialueilla sopimukset voivat olla yhteisiä virka- ja työehtosopimuksia tai erillisiä työ- tai virkaehtosopimuksia.

Kunta-, hyvinvointialue- ja KT:n yrityssektorin virka- ja työehtosopimusneuvottelut käydään Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT:n ja työntekijäliittojen muodostamien neuvottelujärjestöjen välillä.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO on yksi pääsopijajärjestöistä kunta-, hyvinvointialue- ja KT:n yrityssektorilla.

Työsopimus

Työntekijän ja työnantajan välinen sopimus, jossa sovitaan työn keskeiset sisällöt, palkka ja muut työsuhteen ehdot.

Työsopimus ei voi olla työehtosopimuksen tai lakien vastainen.

Työsopimus saattaa olla yleisluonteinen ja siinä viitataan virka- ja/tai työehtosopimuksen määräyksiin. Huom! Virkasuhteisen kanssa ei koskaan tehdä työsopimusta, vaan virkasuhde muodostuu työnantajan tekemällä nimittämispäätöksellä.

Työsulku

Työnantajan järjestöllinen toimi. Työsulku on mahdollinen, kun työehtosopimus ei ole voimassa. Työsulun aikana työnantaja keskeyttää sulun piirissä olevat työt ja lopettaa näiden piiriin kuuluvien työntekijöiden palkanmaksun.

Virkaehtosopimus (VES)

Julkisella sektorilla osa palkansaajista on virkasuhteessa. Virkasuhteisten palkoista ja muista virkasuhteen ehdoista sovitaan virkaehtosopimuksessa. Kunta- ja hyvinvointialueilla sopimukset voivat olla yhteisiä virka- ja työehtosopimuksia tai erillisiä työ- tai virkaehtosopimuksia.

Kunta-, hyvinvointialue- ja KT:n yrityssektorin virka- ja työehtosopimusneuvottelut käydään Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT:n ja työntekijäliittojen muodostamien neuvottelujärjestöjen välillä.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO on yksi pääsopijajärjestöistä kunta-, hyvinvointialue- ja KT:n yrityssektorilla.

| Kunta

| Hyvinvointialue

| Yrityssektori

JUKO[®]

Julkisalan koulutettujen
neuvottelujärjestö