

valtikka

Valtiosektorin jäsentiedote 4/2022



Tässä numerossa:

- Työmarkkinat haasteiden pyörteissä
- Maria Löfgren: Minulle on tärkeää, että pidämme huolta ihmisistä
- Vuoden 2023 palkoista neuvotellaan työmarkkinoilla nyt
- Katarina Murto: ”Valtiosektorilla turvattava kilpailukykyinen palkkakehitys”
- Epäasiallista kohtelua ja häirintää ei tarvitse sietää
- Matkakustannusten korvaukset 2023
- Pitkäjänteisyyttä, ei pikavoittoja

PÄÄKIRJOITUS

Työmarkkinat haasteiden pyörteissä

Tämän syyskauden työmarkkinaneuvottelukierrokselle on haasteita ja ulkoisia paineita riittämiin: Ukrainan sota, energiakriisi, koronapandemian jälkimainingit ja näiden mukanaan tuoma huima inflaatio ovat luoneet epävarmuutta koko yhteiskuntaan. Yrityksestä huolimatta syksyn neuvottelukierros on jumiutunut ja sopimuskausi päänavajana yleensä toimivan teknologia teollisuuden osalta päättyi marraskuun lopussa tuloksettomana. Seuraavaksi on sovittelulautakunnan aika yrittää löytää ratkaisua palkankorotuksiin kariutuneisiin neuvotteluihin.

Valtion virkamiesten ja työntekijöiden työehdot ovat voimassa 28.2.2024 saakka. Niiden osalta on sovittu, että valtion keskustason sopijaosapuolet neuvottelevat vuoden 2023 palkankorotuksista ja toteutusajankohdasta 21.12.2022 mennessä. Jos ei ratkaisua synny, osapuolet voivat irtisanoa sopimuksen kokonaisuudessaan. Valtion neuvottelutilanteesta ja sen aikatauluista löydät kattavan artikkelin Valtikka-tiedotteen neuvottelutoiminta-osiosta.

Jos työmarkkinoilla tapahtuu, on myös Akavassa ja JUKO:ssa riittänyt jännitettävää marraskuussa. Kummankin järjestön puheenjohtajat valittiin tällä kertaa vaalien kautta.

Ehdokkaina olleet puheenjohtajakandidaatit esittivät avoimesti näkemyksiään näiden järjestöjen kehittämisestä ja tavoitteistaan. Näkyvät kampanjat olivat eduksi järjestöille, keskustelut olivat hyviä ja prosessi oli läpinäkyvä. Valittavaksi tulee vielä myös JUKO:lle uusi toiminnanjohtaja Maria Löfgrenin tultua valituksi Akavan uudeksi puheenjohtajaksi.

Tässä Valtikassa on Akavan puheenjohtajan Maria Löfgrenin ja JUKOn puheenjohtajan Katarina Murron haastattelut. Pääsemme lukemaan heidän ajatuksiaan Akavan ja JUKOn nykytilasta ja mihin suuntaan ja millaisilla painotuksilla he järjestöjään tulevat johtamaan.

Työntäyteisen syyskauden jälkeen on pian aika rauhoittua joulunviettoon ja vuoden vaihtumiseen. Valtikan toimitusneuvosto toivottaa hyvää ja rauhallista joulua sekä onnellista uutta vuotta kaikille lukijoille!



Pia Hiltunen

työehtoasiantuntija

Tekniikan akateemiset TEK

Minulle on tärkeää, että pidämme huolta ihmisistä

Akavan uusi puheenjohtaja on oikeustieteen kandidaatti Maria Löfgren. Jukon toiminnanjohtajana toiminut Löfgren on puoluepoliittisesti sitoutumaton ja koulutukseltaan juristi. Uuden puheenjohtajan kausi jatkuu kevääseen 2024 saakka.



”Olen valtavan kiitollinen tukijoilleni siitä, että tässä kävi näin. Tämä paikka on itselleni todella merkittävä, koska tein kampanjan aikana paljon töitä oppiakseni tuntemaan eri liitot. Toisaalta iloon ja kiitollisuuteen liittyy nöyrä tunne. Sain 514 ääntä, eli takana on valtava määrä erilaisia liittoja ja nyt täytyy osoittaa, että minulla on kykyä yhtenäistää Akavaa nykyisestä.

Olen ensimmäinen nainen Akavan puheenjohtajana. Se on hienoa ja itse asiassa pieni ihme, kun Akavalla on takana jo 70 vuoden historia. Akavalaisista on naisia 55 prosenttia. Liittoja, joissa on naisia enemmistö, on kaksikymmentä.

Kampanjani tehtiin asiasisällöllä ja avoimesti. En ole käynyt kaupankäyntiä edistääkseni etenemistä mihinkään tehtäviin.

Avoimuus, asiantuntemus ja arvot – näiden eteen kaudellani toimin. Nyt otetaan katse tulevaan. Konkreettisten, tultavaisuuteen katsovien pohdintojen ja asiasisältöjen kautta päästään eteenpäin.

Kestävää työelämää, kestävää kasvua

”Haluan tuoda kestäväen kehityksen ja kestäväen työelämän ajatukset sisemmälle Akavan tekemiseen. Akava tavoittelee talouskasvua, joka on hyvinvointiyhteiskunnan kulmakivi. Samaa aikaan on tärkeää, että pystymme arvioimaan globaalien ja kotimaisen kestävyuden näkökulmasta, missä menevät talouskasvun raamit ja mitkä ovat ne järkevät keinot, joilla kasvua haetaan.

Olemme keskusjärjestö, joka tekee yhteiskunnallista vaikuttamista ja meidän pitää muistaa, mitä varten teemme asioita – kaikki liittyy jäsenkuntaan, akavalaisiin ihmisiin.

Ihmisten työhyvinvointi ja jaksaminen huolestuttaa mi-

nuu. Työhyvinvoinnin merkitys koko Suomelle on asia, jota juuri keskusjärjestön pitää ajaa.

Akavan hallitusohjelmavoitteissa on paljon hyviä työ-
lainsäädäntöön liittyviä modernisointiehdotuksia, kuten psykososiaalisen kuormituksen saaminen työturvallisuuslakiin. Pelkästään lainsäädännön kautta ei edetä, vaan myös työpaikoilla tarvitaan toimintaa, jossa otetaan henkilöstö mukaan pohtimaan omaa työtään koskevaa organisointia. Monessa akavalaisessa tehtävässä on eettistä ristiriitaa, jos omaan professioon liittyviä eettisiä normistoja ei pysty kiireessä ja paineessa noudattamaan.

Nuoret mukaan vuoropuhelun kautta

”Nuorten hyvinvointi on minulle sydämen asia. Se näkyy Akavan tavoitteissa, mutta näkyykö se myös priorisoinneissa? On päättäjäsukupolven ja pitkään työelämässä olleiden vastuulla, että nuorilla on kaikki hyvin. Jo toisella asteella näkyvä nuorten jaksamisongelma ei ole vain yksilöiden vaan koko yhteiskunnan ongelma. Soisin tämän muuttuvan.

Haluan nykyistä tiiviimpää yhteistyötä Akavan opiskelijoiden kanssa, vuoropuhelua siitä mitä nuoret haluavat, mitkä ovat nuorten arvot ja mitä he tarvitsevat, että kokevat olevansa tervetulleita Akavaan ja työelämään.

Akavan asiantuntemus ja laaja yhteiskunnallinen ymmärrys ovat tärkeitä säilyttää jatkossakin. Akava on positiivisella tavalla pystynyt yhdistämään toiminnassa sen, että jäsenistöä työskentelee myös yrittäjinä. On tärkeää, että monialaisuutemme syvenee. Meidän pitää myös tunnustaa se, että kaikilla jäsenillä ei mene työelämässä hyvin.

Akavassa on tehty tiedon tuotantoa erittäin hienolla tavalla. Akava Works -brandi tulee varmasti vahvistumaan vielä aikaisempaa enemmän.

Jukon brändi tunnetaan

”Kun aloitin Jukossa, sen historian ensimmäisessä strategiassa oli päätetty brändätä järjestöstä tunnetumpi toimija. Tämän eteen pyrin henkilökohtaisesti panostamaan. Viime keväänä, kun käytiin julkisen sektorin palkkaneuvotteluja, media osasikin kääntä Jukon puoleen.

Viiden vuoden aikana neuvottelutoimintaan ja sopimukseen tuli Jukosta riippumattomia uusia asioita. Sisäisen koordinaation määrittelyyn uudessa tilanteessa, jossa neuvottelun hiukan eri tahdilla, pitää Jukossa vielä palata.

Jukon rooli on todella suuri suomalaisessa työmarkkinakentässä. Se on se on ainoa neuvottelujärjestö, joka toimii

►► koko julkisella sektorilla. Jukoon kuuluu 200 000 ihmistä. Jos he eivät voi työelämässä hyvin eivätkä voi luottaa siihen, että työehdot kehittyvät, se on yhteiskunnallinen ongelma.

Voimaa perheestä ja liikunnasta

”Työn ulkopuolella olen todella innokas liikkuja. Juoksemi-

nen, luisteluhiihto, pyöräily, avantouinti, ulkokuntosali ja retkiluistelu ovat rakkaita harrastuksia. Tyttären kanssa käymme rokkikeikoilla muutaman kerran vuodessa.

Saan voimaan perheestäni. Se on kohdallani laaja ja koostuu aikuisista lapsista, miesystävästä ja vanhemmistani. Myöstyvät ovat tärkeitä.” ■ **Ulla Kärki**

Vuoden 2023 palkoista neuvotellaan työmarkkinoilla nyt

Työ- ja virkaehtosopimusneuvottelut 2023 käydään taas kerran liittokierroksena. Samalla työnantajaliitot haluavat pitää kiinni Suomen vientimallista, jossa muiden alojen palkkakehitys ei saisi ylittää vientialoja. Loka-kuussa 2022 teknologiateollisuudessa käynnistyneet palkkaneuvottelut optiovuoden käyttämisestä päättyivät tuloksettomina, mikä tarkoittaa, että vientialojen työehtosopimukset päättyivät 30.11.2022. Tämän jälkeen yksityisellä puolella ei neuvotella pelkästään palkasta vaan koko työehtosopimuksesta.

Lähtökohdat ovat haastavat

Elinkustannusten raju nousu vuoden 2022 aikana ja toimialojen tuottavuuden nousu, lisää palkansaajien tarvetta saada reilut yleiskorotukset ainakin vuodelle 2023. Yksityinen sektori ei ole kyennyt viemään läpi 1.8.2022 tullutta perhevapaaudistusta työehtosopimukseen ja työelämän laatuksymyksiä kuten paikkariippumattomuutta ja työssä matkustamista tulisi saada läpi työehtosopimukseen. Työnantajat suosisivat pientä yksittäistä kertaerää palkkaan ja työpaikalla paikallisesti neuvoteltavaa rahaa. Perhevapaiden palkallisuuskin edellyttäisi, että työntekijät maksaisivat tästä muiden työehtojen heikentämisellä. Intressit ovat taas kerran aika lailla eri suuntaiset ja koska ns. sopimuksettomassa tilassa ollaan joulukuusta lähtien, myös monenlaiset työtaistelut ovat mahdollisia vuodenvaihteessa.

Kuntaratkaisu taustalla

Kaikien takana on – kesäkuinen kunta-alan palkkaratkaisu. Kolmivuotinen sopimus ja viisivuotinen palkkaohjelma, joka tulee nostamaan kunta-alan palkkoja vähintään 11,3 %. Mittavia ja kalliita lakkoja tämä kunta-alan palkansaajilta vaati, mutta paljon sillä myös saavutettiin. Lisäksi kunta-alan palkkakehitystä on varmistettu turvalausekkein yksityisen sektorin palkkakehitystä vähintään vastaavaksi, jos yksityisten markkinoiden palkat nousisivat kuntapuolelle jo sovittua reippaammin. Ja nousevathan ne sillä taloudella menee kohutuullisen hyvin ja työvoimasta on pulaa. Hyvinvointialueiden käynnistyminen 1.1.2023 johtaa tämän päälle vielä palk-

kaharmonisaatioon, jossa uuden hyvinvointityönantajan tulee nostaa palkkoja, jotta samoista tehtävistä maksettaisiin samaa palkkaa.

Jukolaiset vahvoina ja valmiina valtion neuvotteluihin

Vaikea työmarkkinatilanne ja maailmantalouden turbulenssi sekä Eurooppamme hullu vuosi heijastuu myös valtion virka- ja työehtosopimusneuvotteluihin. Neuvottelut palkansaajien ja valtion työmarkkinalaitoksen kanssa käynnistyvät joulukuun alkupuolella ja palkkaratkaisusta vuodelle 2023 tulisi sopia 21.12.2022 mennessä. Käytännössä rohkeutta sopia valtion palkoista ei ole, jos yksityiseltä sektorilta ei saada ratkaisuja tätä ennen. Jos sopimukseen ei päästä, valtion sopimus päättyy 28.2.2023, joka tarkoittaa, että helmikuussa neuvotellaan valtiolle kokonaisuudessaan uudesta virka- ja työehtosopimuksesta. Myös tähän on akavalaisissa järjestöissä ja Jukossa valmistauduttu huolella samalla kun järjestövalmiutta on kohotettu.

Jukolaiset edustavat merkittävintä osaa valtion henkilöstöä niin lukumääränä kuin palkkasummallakin mitattuna. Monet tavoitteet ovat yhteisiä kumppaneidemme ammattiliitto PROn ja JHL:n kanssa: Myös toiselle vanhemmalle eli useimmiten isälle tulee saada palkallinen vanhempainvapaa saman pituisena kuin ns. ensimmäiselle vanhemmallekin. Synnyttävän vanhemman eli äidin palkallisten jaksojen pituutta ei saa samalla vähentää. Valtionkin työ tehdään pitkälti paikkariippumattomana ja sille tulee varmistaa lähityötä vastaavat ehdot. Työhyvinvoinnin edellytyksiä tulee parantaa ja vapaa-aikana matkustavan virkahenkilön tulee saada korvausta ajankäytöstään. Jukolaisen asiantuntijan ja esihenkilön työnteon edellytyksissä on siis paljon kehitettävää tätä uutta aikaa vasten.

Onnistunutta neuvotteluvuotta ja valoisa joulunodotusta! ■



Kari Eskola
työmarkkinalakimies
Akavan Erytysalat

Katarina Murto:

”Valtiosektorilla turvattava kilpailukykyinen palkkakehitys”

JUKOn syysliittokokous valitsi hallituksen uudeksi puheenjohtajaksi Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n puheenjohtajan Katarina Murron. Murto on varatuomari ja tanssinopettaja, joka on opetusuransa jälkeen työskennellyt pitkään työmarkkina- ja edunvalvontatehtävissä. Vuonna 2007 Murto siirtyi työmarkkina-alalle ja on työskennellyt esimerkiksi Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK:n työehtoasioiden päällikkönä ja STTK:n johtajana ja Akavan työmarkkinajohtajana.

Katarina Murto aloittaa JUKOssa hyvällä mielellä, vaikka tilanne on haasteellinen.

”Sopimus- ja neuvottelujärjestelmä on murroksessa ja edessä on isoja kysymyksiä. Neuvottelujärjestönä JUKOn tarkoituksena on saada aikaan mahdollisimman hyvät sopimukset kaikille sektoreille. JUKO myös tukee kaikkien julkalaisten luottamusmiestoimintaa ja kouluttaa. On myös tärkeää kyetä ennakoimaan työmarkkinajärjestelmän muutoksia.”

Katarina Murto pitää JUKOn asemaa työmarkkinatoimijana merkittävänä nimenomaan neuvottelujärjestönä. Hänen mukaansa järjestön pitää kasvaa entisestään. Neuvottelu- ja luottamusmiestoiminta on kaiken ytimessä. Sopimusedunvalvojana JUKOn tehtävänä on varmistaa hyvät sopimukset, palkkakehitys ja palvelussuhteen ehdot. Tarvitaan vahvaa neuvotteluosaamista ja järjestelmän ymmärrystä.

Kun keskusjärjestöjen rooli on muuttunut, JUKOn rooli neuvottelujärjestönä on yhä tärkeämpi. JUKO voi myös tehdä näkyvämmäksi koko julkisen sektorin roolin yhteiskunnassa, Murto sanoo.

Murron mukaan työvoiman saatavuuden turvaaminen julkisella sektorilla ja laajemman keskustelun käyminen julkisen sektorin roolista yhteiskunnassa on nyt välttämätöntä.

”Yhteiskuntana tarvitsemme julkista sektoria. On tärkeää, että myös valtiosektori pysyy houkuttelevana työnantajana.”

JUKO tarvitsee kaikkia liittojaan

Katarina Murrosta on olennaista, että JUKOssa kehitetään toimintaa ja toimintakulttuuria. Tarve on keskustelulle ja yhtenäisyyden vahvistamiselle. Tiedonkulku niin JUKOn eri sektoreiden välillä, kuin neuvottelukuntien, puheenjohtajien sekä hallituksen puheenjohtajiston ja hallituksen välillä on tärkeää.

Joukkovoima ja laajuus ovat JUKOn vahvuuksia. Kaikkien liittojen panostusta ja sitoutumista kuitenkin tarvitaan, Murto korostaa.

”Kaikkien jäsenyhdistyksen panos-hyöty -suhteen pitää olla kohdallaan. Meillä tulee olla sellainen tahtotila, että saa-



daan JUKO toimimaan yhdessä mahdollisimman hyvin nykyisten haasteiden vallitessa”, Murto sanoo.

Sanoista tekoihin myös työhyvinvoinnissa

Katarina Murto pitää erittäin tärkeänä sitä, että valtion sektorilla turvataan kilpailukykyinen palkkakehitys ja palvelussuhteen ehdot.

”Valtiosektori on todella tärkeä toimija ja erityisesti tässä tilanteessa, jossa nyt elämme, esimerkiksi turvallisuuden näkökulmasta”, hän sanoo.

Murto korostaa, että palkan ohella myös palvelussuhteen ehtojen kehittäminen sekä työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tukeminen on tapon.

”Hyvinvoinnin ja työkyvyn tukemista ja hyvää henkilöstöpolitiikkaa tarvitaan tässä myllerryksessä missä yhteiskuntana ollaan tällä hetkellä. Henkilöstön arvostuksen tulee näkyä myös kokoreettisina tekoina, ei vain sanoina. Tiedostan hyvin työssä jaksamisen haasteet työelämässä. Kuormitus julkisella sektorilla on korkea.”

JUKOn hallituksen puheenjohtaja myöntää, että omatkin työpäivät ja työviikot ovat pitkiä. ”Mutta pidän myös työstäni todella paljon. Osaan hyödyntää pienen vapaa-ajan maksimaalisesti monipuolisella urheilulla ja perheen ja ystävien parissa.” ■ Ulla Kärki

Epäasiallista kohtelua ja häirintää ei tarvitse sietää

Valtion virkamieslain mukaan viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole virkamiesten tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Viranomaisen on myös huolehdittava siitä, että virkamiehelle annetaan virkasuhteesta johtuvat edut ja oikeudet sellaisina kuin ne hänelle kuuluvat. Työturvallisuuslaissa todetaan, että työnantajan on ryhdyttävä käytettävissä olevin keinoin toimiin epäkohdan poistamiseksi, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Häirintää koskeva lainsäädäntö koskee niin virkamiehiä kuin työsopimussuhteista henkilöstöä. Työturvallisuuslakia ei aina noudateta eikä lain henki toteudu virastoissa.

Mitä on kiellettyä häirintää ja epäasiallista kohtelua?

Kiellettyä häirintää on sellainen epäasiallinen kohtelu, josta voi olla vaaraa tai häirtää turvallisuudelle tai terveydelle. Häirintää voivat olla esimerkiksi asiattomat vihjailut, jotka kohdistuvat ikään, sukupuoleen, ihonväriin, mielipiteisiin tai vakaumukseen. Häirintää on myös loukkaava käytös sanoin, toimin tai asentein. Sukupuolinen häirintä tai ahdistelu voivat olla fyysistä tai verbaalista. Vihjailu, ilmehtiminen, elehtiminen ja karkea puhe loukkaavat siinä missä läpsäytyksetkin.

Epäasiallista kohtelua on esimerkiksi henkilön työsuorituksen jatkuva ja perusteeton arvostelu sekä henkilön mustamaalaaminen. Epäasiallista kohtelua on niin ikään asiaton nimittely tai eristäminen työyhteisöstä, tehtävien tai palvelussuhde-etujen perusteeton muokkaaminen, pois ottaminen tai niiden myöntämättä jättäminen. Sekin on epäasiallista kohtelua, että vaatavuusarviointia ei suostuta suorittamaan ilman selkeätä perustelua tai määräaikaisuuden jatkuminen on riippuvaista esihenkilön mielialasta.

Kun epäasiallinen kohtelu aiheuttaa virkamiehelle terveydellistä häirtää eikä virasto puutu tilanteeseen, rikoslaissa puhutaan rangaistavaksi määrätystä häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta.

Epämiellyttävä kohtelu ei aina ole häirintää

Kaikkea epämiellyttäväksi koettua kohtelua ei kuitenkaan voida pitää työturvallisuuslaissa tarkoitettuna kiusaamisena tai häirintänä. Epäasiallista kohtelua ei esimerkiksi ole, jos työhön liittyvistä päätöksistä tai tulkinnoista syntyy ristiriitoja. Näin kysymys ei ole epäasiallisesta kohtelusta, jos tehtävän vaatavuudesta syntyy erimielisyys. Häirintää ei ole myöskään, jos tehtävään tai työhön liittyviä pulmia käsitellään työyhteisön jäsenten kesken tai jos virasto ryhtyy perusteltuun kurin-

pidolliseen toimenpiteeseen. Esihenkilö saa myös ohjata virkamiehen työkykyä koskevaan tutkimukseen keskusteltuaan ensin asianomaisen kanssa työnteossa ilmenevistä vaikeuksista. Työkykyarvioon voidaan viime kädessä velvoittaa myös virkamääräyksellä.

Työnjohtovaltaan kuuluvat päätökset ja toimet eivät siis ole epäasiallista kohtelua, vaikka ne voidaan kokea sellaisiksi. Virkamiehen tehtävät on yleensä säännelty ja määrätty virkasidonnaisesti, mutta niistä määrätään viraston sisäisellä työjärjestyksellä ja työnjohto- ja valvontaoikeuteen eli direktio-oikeuteen perustuvien toimien. Viraston toimivaltaa työpaikalla säätelevät siis lait, normit, ohjeistukset ja viime kädessä hyvät tavat. Jokaisen työnantajan kohdalla työnjohto-oikeuteen kuuluu suunnitella, jakaa voimavarat sekä johtaa ja valvoa työntekoa ja palvelussuhteessa olevia. Jos työnjohto-oikeutta kuitenkin käytetään tarkoituksella alentavasti ja ilman asiallista perustetta, ja juuri ja juuri pysyen virkamieslain piirissä, on kyse epäasiallisesta kohtelusta. Tällaisen tunnistaminen on kuitenkin haastavaa ja edellyttää usein viraston toiminnan pitempiä aikoja seuraamista.

Miten toimia, jos on häirinnän kohteena?

Epäasiallinen kohtelu heikentää työyhteisön toimintaa, laskee työmotivaatiota ja romuttaa työn tuloksellisuutta sekä kohteena olevan työntekijän terveyttä. Häirintä- ja kiusaamistapausten ripeä selvittäminen on viraston ja henkilöstön työhyvinvoinnin perusedellytys. Virastoilla tuleekin olla systemaattiset häirinnänvastaiset ohjeet ja toimintatavat.

Jos esihenkilö tai kollega kohtelee virkamiestä epäasiallisesti, virkamiehen tulee kertoa häiritsijälleen suoraan, että kokee tämän käyttäytymisen epäasialliseksi eikä hyväksy hänen menettelyään. Jos tämä ei tehoa tai virkamies ei uskalla yksin mennä kertomaan asiasta, hän voi hankkia työpaikalta itselleen tukihenkilön – kollegan, työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen – jonka kanssa yhdessä ottaa asian esille. Jos tilanteesta ei kerrota asianosaiselle suoraan, tilanteen voi pahimmillaan tulkita niin, että virkamies suostuu uhriksi. Todennäköisesti epäasiallinen kohtelu jatkuu ja tilanne pahenee.

Jos virkamies on selvästi ilmaissut häiritsijälle, ettei hyväksy hänen menettelyään, häiritsijän voidaan katsoa olevan selvillä menettelynsä kielteisistä vaikutuksista ja mikäli hän jatkaa epäasiallista kohtelua, se on tahallista. Asian jatkokeskustelun vuoksi on tärkeää, että epäasiallisen kohtelun ilmene- mismuodot, toistuvuus ja häirityn reagoinnit dokumentoidaan. Jos häiritsijä kielloista välittämättä jatkaa epäasiallista kohtelua, hänelle tulee ilmoittaa, että asia viedään viraston käsittelyyn.

►► Virastolla on velvollisuus tarkkailla ja puuttua häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun. Velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin alkaa siitä, kun esihenkilö on saanut tiedon virkamieheen kohdistuvasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta.

Työsuojeluvaltuutettu auttaa työpaikalla

Virkamiehen tulee suoraan tai edustajan avulla pyytää, että virasto ottaa häirintäasian käsittelyyn. Ensisijaisesti työpaikan ja yksittäisten virkamiesten tukena epäasiallisen kohtelun tilanteissa ovat työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmies.

Ammattiliitolla ei ole lakiin perustuvia valtuuksia toimia työpaikalla ja virastoissa taikka puuttua epäasialliseen kohteluun tai häirintään. Siten pääsääntöisesti ammattiliiton rooli epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tilanteissa on vähäinen. Parhaaseen tulokseen päästäänkin, jos tilanne pyritään selvittämään työpaikalla luottamushenkilöitä ja mahdollisesti työsuojeluviranomaisia sekä työterveyshuoltoa apuna käyttäen.

Työterveyshuolto tulee usein mukaan tilanteeseen vasta silloin, kun virkamies on sairastumassa tai sairastunut epäasiallisen kohtelun seurauksena. Tällöin työterveyshuollon toiminta painottuu virkamiehen terveyden palauttamiseen. Työpaikalla asiaa käsiteltäessä työterveyshuolto voi olla mukana puolueettomana asiantuntijana.

Työsuojeluviranomaiset valvovat työolojen terveellisyyttä ja turvallisuutta. Jos virasto ei ryhdy asianmukaisiin toimiin häirinnän tai epäasiallisen kohtelun poistamiseksi, tästä voidaan ilmoittaa työsuojeluviranomaiselle (<https://www.tyosuojelu.fi/>). Työsuojeluviranomainen ensi sijassa lähtee selvittämään tilannetta yhteydenoton perusteella. Selvitys tapahtuu niin, että viranomaisen kysyy osapuolilta tapahtumista ja toimenpiteistä. Viranomaisen ei ole kenenkään osapuolen puolella selvittämisessä. Viranomaisen antaa ohjeita ja neuvoja, jotta työpaikalla esille nousseet ongelmat voitaisiin ratkaista.

Jos virastossa on virkamiesten terveyttä välittömästi vaarantavia epäkohtia tai virasto ei ryhdy riittäviin toimiin annetusta ohjeista huolimatta, työsuojeluviranomainen voi velvoittaa viraston noudattamaan viranomaisen päätöstä sakon uhalla. Mikäli rikkomus ei korjaannu, työsuojeluviranomainen harkitsee rikkomuksen ilmoittamista poliisille ja syyttäjäviranomaiselle syytetoimia varten. ■



Anna Zibellini
työmarkkinalakimies
Akavan Erityisalat

Matkakustannusten korvaukset 2023

Verohallinto on 16.11.2022 antanut päätöksen vuoden 2023 verovapaista matkakustannusten korvauksista. Sen mukaisesti kilometrikorvaus nousee, samoin myös kotimaan päiväraha.

Korvausten suuruudesta päättäminen

Valtion virka- ja työehtosopimusosapuolet valtiovarainministeriö, JUKO, JHL ja Pro käyvät vuosittain neuvottelut matkakustannusten korvausten muutostarpeesta. Neuvotteluiden pohjana ovat yhdessä sovitut laskentamallit, jotka huomioivat muutokset kustannustason nousussa. Neuvottelutulos valtion matkakustannusten korvaamisesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen matkakustannusten korvauksia koskevista sopimusmääräyksistä vuodelle 2023 saatiin aikaiseksi 26.10.2022. Neuvottelutulos pohjusti verohallinnon päätöstä verovapaisten matkakustannusten korvauksista.

Korvauksissa nousua

Uuden saavutetun neuvottelutuloksen mukaisesti 1.1. alkavan vuoden mittaisen ajokilometrien laskentakauden 5 000 ensimmäiseltä kilometriltä 1.1.–31.12.2023 väliseltä ajalta

korvaus nousee 46 sentistä 53 senttiin kilometriltä ja on sitä seuraavilta kilometreiltä 47 senttiä kilometriltä. Myös muiden kulkuneuvojen kilometrikorvaukset nousevat vuonna 2023.

Kotimaan päiväraha nousee vuonna 2023 kolmella eurolla, 48 euroon. Osapäiväraha nousee kahdella eurolla ollen ensi vuonna 22 euroa. Ulkomaan päivärahojen osalta päivärahat nousevat useassa maassa, laskevat muutamissa ja joissakin ulkomaan päiväraha pysyy vuoden 2022 tasolla.

Alla olevasta linkistä löytyy verohallinnon päätös kokonaisuudessaan:

<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/maatokset/47405/verohallinnon-paatos-verovapaista-matkakustannusten-korvauksista-vuonna-2023> ■

Petteri Kivelä
Neuvottelupäällikkö
Suomen Lakimiesliitto

Pitkäjänteisyyttä, ei pikavoittoja

Henkilöstön äänen tulisi välittyä paremmin päätöksentekoon, sanoo eläkkeelle jäävä Suomen Akatemian pääluottamusmies, erikoistutkija Timo Kolu. Kun toimintaa ohjaa kapea tehokkuusajattelu, jää tunnistamatta, mistä arvo todella syntyy.



Erikoistutkija Timo Kolu.

Mikä luottamustyössä on ollut antoisinta? Entä turhauttavinta?

”Antoisinta on ollut, kun on voinut auttaa ihmisiä heidän ongelmatilanteissaan. Viime vuosina on ollut myös motivoivaa toimia henkilöstön edustajana Akatemian hallituksessa ja laajemmassa johtoryhmässä.

Hankalana olen kokenut sen, että henkilöstöllä ei ole vielä ollut pysyvää läsnäolo- ja puheoikeutta hallituksessa. Olisi tärkeää, että henkilöstön näkemykset välittyisivät päätöksentekijöille jo silloin, kun asioita valmistellaan.

Välillä on ollut turhauttavaa kuunnella hehkutusta tutkimusrahoituksen lisääntymisestä. Henkilöstön näkökulmasta se tarkoittaa koko ajan lisää töitä. Akatemian henkilöstöresursseja on leikattu vuoden 2005 jälkeen noin neljänneksellä, kun myöntämämme rahoituksen määrä on yli kaksinkertaistunut.

Turhauttavinta onkin ollut valtiovarainministeriöstä johdettu supistamispolitiikka, jossa henkilöstön kehittämistarpeet sivuutetaan.

Koko ajan sanotaan, että priorisoikaa, miettikää mitä voitte jättää tekemättä. Jos tulee uusia tehtäviä, pitäisi tulla myös lisää resursseja.”

Miten henkilöstön edustajana toimiminen valtiosektorilla on muuttunut?

”Olin edellisen kerran luottamusmiehenä 2000-luvun vaihteessa. Suurin ero on juuri siinä, että henkilöstöpolitiikkaa ohjataan nyt liiaksi vain kapeita talouslukuja tuijottaen.

Yrityskonsernille on luontevaa ajoittain priorisoida ja miettiä, mihin kannattaa keskittyä. Valtiolla tämä ajattelu voi johtaa vahingollisiin tuloksiin, kun ohjaus tapahtuu ylhäältäpäin. Todellinen tietämys tarpeista on aina konkreettisen toiminnan tasolla, joka pitäisi pystyä yhdistämään strategioihin.

Valtiosektorilla ei ole yrityssektorin tapaan yhtenäistä mittaria arvonmuodostukselle. Arvo nähdään vain tehokkuusnäkökulmasta. Pitäisi olla paljon herkempi laadullisille asioille. Tästä tulisi käydä laajaa ja avointa keskustelua.”

Miten leikkaukset ovat heijastuneet työympäristöön ja henkilöstöön?

”Monia asioita tehdään kiireellä ja laadusta tinkien. Jätetään myös yksinkertaisesti tekemättä asioita, joita pitäisi tehdä. Tähän viittaa myös keväällä julkaistu Akatemian kansainvälinen arviointi.

Kansainväliseen yhteistyöhön olisi painetta osallistua enemmän kuin nyt pystytään. Meidän pitäisi olla aktiivisesti muotoilemassa tutkimusagendoja, jotta ne vastaisivat tutkijoidemme intressejä. Silloin menestymme paremmin rahoitushauissa, ja se alkaa näkyä tuloksissa.

Kotimaisissa verkostoissakin meiltä odotetaan paljon seläistä, joka nyt jää tekemättä.

Leikkaukset ovat vaikeuttaneet pitkäjänteistä henkilöstöpolitiikkaa ja suunnittelua. Meillä on paljon määräaikaissuusia ja vaihtuvuutta. Se on organisaation kannalta hyvin kuluttavaa.”

Akatemia on näköalapaikka suomalaisen tiedemaailmaan. Missä jamassa se on?

”1990-luvulla tutkimukseen ja kehitykseen panostettiin, vaikka lama oli niskassa. Viime vuodet ovat olleet selvästi näköalattomampia.

Nyt näkyy taas valoa tunnelin päässä. Parlamentaarisen TKI-työryhmän yksimielinen mietintö haluaa sitoa lailla valtion tki-rahoituksen vaalikausien yli kohti neljän prosentin bkt-osuutta. Tämä on hyvä esitys, jolla rakennetaan pitkäjänteisyyttä.

Tutkimukselta ei pidä odottaa pikavoittoja. Inhimillisen pääoman rakentamisen merkitystä voi verrata tiestön tai sähköverkkojen rakentamiseen teollistumisen alkuvaiheessa. Kun infraan panostetaan johdonmukaisesti, syntyy edistystä.”



Mitkä näet suurimpina lähivuosien haasteina?

”Suurin haaste on henkilöstöressurssien turvaaminen niin, että ihmisten jaksamisesta voidaan huolehtia. Työnkuviin

täytyy sisältyä aito mahdollisuus kehittymiseen. Tämä on tärkeä asia henkilöstön työmarkkina-aseman ja valtiosektorin työnantajakuvan kannalta tulevaisuudessa.” ■

Anna Tommola / Noon Kollektiivi

Valtikan toimitus toivottaa lukijoilleen

Rauhallista Joulua ja Onnea Uuteen vuoteen!

Tiedotetta julkaisevat:

Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalat

Kari Eskola, työmarkkinalakimies
puh. 0201 235 367
kari.eskola@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland rf

Vicktor Kock, verksamhetsledare
040 802 1420
vicktor.kock@diff.fi
www.diff.fi

Insinööriliitto IL

Satu-Maarit Urtti, työehtoasiantuntija
040 184 6312
satu-maarit.urtti@ilry.fi
www.ilry.fi

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöidenliitto Loimu

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. 0400 488516
arja.varis@loimu.fi
www.loimu.fi

Suomen Ekonomit

Veera Hellman, asiantuntija
p. +35850 385 8229
veera.hellman@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Suomen Farmasialiitto

Minna Hälikkä, työmarkkinajohtaja
minna.halikka@farmasialiitto.fi
050 3633459

Suomen Lakimiesliitto

Petteri Kivelä, neuvottelupäällikkö
puh. 041 458 0038
petteri.kivela@lakimiesliitto.fi
lakimiesliitto.fi

Suomen Psykologiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri
puh. 09 6122 9124
annamari.jokinen@psyli.fi
www.psyli.fi

Tekniikan akateemiset TEK

Pia Hiltunen, asiamies
puh. (09) 2291 2223
pia.hiltunen@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Harri Westerlund,
erityisasiantuntija – julkinen sektori
puh. 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomit.fi
www.tral.fi

Yhteiskunta-alan korkeakouluetut ry

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yka.fi
www.yka.fi

Toimitus:

Arja Varis,
Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöidenliitto Loimu
arja.varis@loimu.fi, puh. 0400 488516
Osoitelähde: jäsenliitot

valtikkatiedote.fi