

# keppi ja porkkana

Valtiosektorin jäsentiedote 4/2019



## Tässä numerossa:

- Joulurauha työmarkkinoille?
- Julkinen sektori odottelee neuvotteluvuoroaan
- Uusi työaikalaki voimaan
- Mikä ihmeen saavutettavuusvalvonta?
- Ratkaisukeskeinen asenne puolin ja toisin vie eteenpäin

## PÄÄKIRJOITUS

# Joulurauha työmarkkinoille?

Ensimmäisen maailmansodan ensimmäisestä joulusta vuodelta 1914 on jäänyt elämään useita kertomuksia joulunajan tulitauoista länsirintamalla (*Christmas truce, Weihnachtsfrieden, Trêve de Noël*). Laukaustenvaihto päättyi muutamien päivien ajaksi ja sotivat osapuolet tapasivat rintamalinjojen välissä pieniä joululahjoja vaihdellen, laulellen ja jalkapalloa pelaillen. Loppusyksyn 2019 Suomessa näyttää puolestaan siltä, että useammat yksityisen puolen TES-neuvottelut ovat jämähtäneet vaiheeseen, jossa osapuolet ovat erään työmarkkinatoimijan toteamuksen mukaan syvällä poteroissaan. Jos poteroista nousee ylös rintamalinjojen väliin jonkin kompromissin kanssa, niin voi olla varma, että ammutaan – tosin ei ihan varma siitä, kummasta suunnasta ammutaan.

Työ- ja virkaehtoneuvotteluiden ja erityisesti mahdollisten lakkojen, työsulkujen ja muiden työmarkkinahäiriöiden yhteydessä viljelty sotainen kielenkäyttö (”työtaistelu yms.”) saattaa nykypäivänä oudokсутtaa ja monesti myös ärsyttää useita akavalaisia. Viittaukset sotimiseen päättyvät myös tässä pääkirjoituksessa tähän lauseeseen. Itse korostan aina mielelläni sitä lähtökohtaa, että VES/TES-toiminnan keskiössä on neuvottelu ja sopiminen. Tähän kokonaisuuteen liittyy olennaisena osana aina myös kompromissien hakeminen puolin ja toisin.

Valtiosektorilla jukolaisten virka- ja työehtosopimustavoitteiden laadinta alkaa olla jo loppumetreillä. Tavoitteita on koottu ja hiottu koko syksyn ajan, ja työssä ovat olleet liittojen asiantuntijoiden lisäksi mukana myös eri virastojen jukolaiset pääluottamusmiehet. Palkankorotustason osalta tavoittelemme ostovoimaa parantavaa ratkaisua, joka on

vähintään yksityisen sektorin palkkaratkaisujen tasolla. Keskelle valtiosektorin työntekijöille tulee saada prosenttipohjainen yleiskorotus ja lisäksi osa palkankorotusvarasta on hyvä käyttää virastokohtaisten palkkajärjestelmien kehittämiseen.

Tekstikysymysten osalta keskiössä ovat työaikaan ja matkustamiseen liittyvät teemat. Vuoden 2020 alussa voimaan tuleva uusi työaikalaki lähtee siitä, että työn tekeminen on selkeästi paikkariippumatonta. Työaikaan luettavaa työtä voidaan siis työpisteen lisäksi tehdä hyvin myös esim. asiakkaan luona, seminaarissa, liikennevälineessä liikuttaessa tai etänä vaikkapa kotoa käsin. Tämän seikan tulee jatkossa näkyä myös valtion sopimusteksteissä. Samoin työhön liittyvää vapaa-aikana tapahtuvaa matkustamista tulee kompensoida nykyistä paremmin.

Jotta edellä esitetyt tavoitteet eivät jäisi vain kauniiksi korulauseiksi, tarvitsevat jukolaiset neuvottelijat tukea kaikilta jukolaisilta valtiosektorin työntekijöiltä. Järjestöllistä valmiutta on täten erityisen tärkeä ylläpitää kaikissa virastoissa. Neuvotteluissa voidaan päästä tyydyttävään lopputulokseen, kun kenttä on yhtenäisesti sopimustavoitteiden takana ja kun myös työnantajapuoli tietää sen.

Tämä pääkirjoitus on laadittu marraskuun lopulla 2019. Kenties tätä tekstiä luettaessa on työmarkkinoilla jo päästy selvemmille ja valoisammille vesille.



**Petri Toiviainen**

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

# Julkinen sektori odottelee neuvotteluvuoroaan

Juko:n valtion neuvottelukunta seuraa tarkasti, mitä parhaillaan meneillään olevissa yksityisen sektorin neuvotteluissa tapahtuu. Niiden sujuminen ja ratkaisut vaikuttavat osaltaan siihen, mitä on odotettavissa vuoden vaihteen jälkeen alkavissa valtion virka- ja työehtosopimusneuvotteluissa.

**J**ulkisen sektorin eli valtion, kuntien ja yliopistojen sopimukset päättyvät 31.3.2020, jolloin myös lakkaa työrauhavelvollisuus. Neuvottelut näiden sopimusten uudistamiseksi käynnistyvät varsinaisesti vuoden 2020 alussa, vaikka neuvottelujärjestömme JUKO:n piirissä on koko kulunut vuosi valmistauduttu tulevaan. Neuvottelutavoitteita on työstetty neuvottelukunnissa ja järjestövalmiuden osalta on tehty paljon perustyötä siltä varalta, että hyväksyttävissä neuvottelutuloksia ei saavuteta ilman painostustoimia.

Parhaillaan valtion pääsopijajärjestöt pyrkivät sovittamaan neuvottelutavoitteitaan yhteen niin, että neuvotteluvoimia voidaan yhdistää yli järjestörajojen. Vaikka tavoitteiden painopistepisteissä on varmasti eroa, on myös paljon yhteisiä intressejä ja vaatimuksia.

## **JUKO tavoittelee julkiselle sektorille vähintään saman tasoisia korotuksia kuin muillakin aloilla.**

Palkankorotusten tason ja muodon ja sopimuskauden pituuden osalta tavoitteiden lukkoon lyöminen julkisella sektorilla odottaa vielä sitä, että yksityisen sektorin päänavaajaliitot saavat ratkaisuja aikaan.

JUKOn tavoitteissa korostuu yleiskorotuspainotteisuus ja korotusprofiilissa prosentuaalisuus. Paikalliset erät vaativat keskustasolta tulevaa ohjeistusta, jolla varmistetaan niiden kohdentuminen jukolaisiin ryhmiin. Ne edellyttävät myös prosentuaalista yleiskorotusperälautaa eli sitä, että yhteisymmärryksen puuttuessa tämäkin erä jaetaan yleiskorotuksen tavoin. Julkisella sektorilla on myös omia haasteita, kuten esimerkiksi palkkojen jälkeenyömyisyys tai julkisen talouden muutosten näkyminen viiveellä. Samalla JUKO pitää kiinni eri alojensa yhteneväisistä sopimuskausista. Tämän vuoksi sopimuskauden kestoja koskeva tavoitekin on vielä jossain määrin auki.

## **Valtion tavoitteissa korostuvat työaika- ja matka-aikakysymykset**

JUKO:n valtiosektorin neuvottelutoiminnasta pitkään vastannut neuvottelupäällikkö **Markku Nieminen** kertoo, että Valtion työmarkkinalaitos ja palkansaajien pääsopijajärjestöt ovat käyneet alustavia keskusteluja, joissa on sovittu neuvotteluiden aloittamisesta vuoden vaihtumisen jälkeen. Palkansaajia näissä neuvotteluissa edustavat Julkisalojen koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ja Ammattiliitto Pro. Nämä neuvottelujärjestöt



*Markku Nieminen*

myös valmistelevat neuvotteluihin yhteisiä tavoitteita, jotka liittyvät palkankorotuksiin, sopimusteksteihin ja laatutavoitteisiin. Valtion työmarkkinalaitos VTML edustaa valtiotyönantajaa koko työmarkkinakenttää koskevissa työmarkkinaneuvotteluissa ja niiden valmisteluissa.

Markku Nieminen toteaa, että tässä vaiheessa tietysti odotetaan yksityisen alan ratkaisuja ja mitä siellä esimerkiksi KIKY tunneille tapahtuu. JUKOn osalta tavoitevalmistelu on jo pitkällä ja uuden työaikalain tuomat työnteon joustavoittamisen tarjoamat mahdollisuudet tulee saada valtion sopimukseen. ”Totta kai on tärkeää, että saamme ostovoimaa parantavan palkkaratkaisun ja lisäksi työelämää tulisi kehittää myös työhyvinvointia tukevilla ratkaisuilla. Kaiken varalle olemme rakentaneet myös työtaistelunvalmiuden, jos neuvotellen ei sopimuksiin päästäisi” hän toteaa. Niemisen mukaan merkittäviä teemoja neuvotteluissa palkankorotusten ohella ovat esimerkiksi työhyvinvointiin, työaikaan, matkustamiseen ja henkilöstön edustajien asemaan kuuluvat asiat.

Neuvotteluiden tilannetta voi seurata JUKO:n sivuilta [www.juko.fi](http://www.juko.fi) ■

**Arja Varis**

*Edunvalvontapäällikkö, Loimu*

# Uusi työaikalaki voimaan

Uudistettu työaikalaki tulee voimaan 1.1.2020 (HE 158/2018). Se korvaa vuoden 1996 työaikalain. Uudistuksen taustalla ovat vuosien kuluessa tapahtuneet muutokset elinkeinorakenteessa ja työn tekemisen tavoissa sekä EU:n työaikadirektiivistä ja muista kansainvälisistä sitoumuksista johtuvat tarkistukset.

**T**yöaikalaki on edelleen pakottavaa oikeutta, jonka taustalla on ”heikomman osapuolen suoja”. Toisin sopimismahdollisuudet ovat kuitenkin laajat, mutta periaatteena on edelleen se, että lakia heikommin ei saa sopia työntekijän, virkamiehen tai viranhaltijan vahingoksi. Laista poiketen voidaan kuitenkin useista asioista sopia toisin muun muassa valtakunnallisilla työ- ja virkaehtosopimuksilla, yleissitovilla työehtosopimuksilla, työpaikkakohtaisilla sopimuksilla ja työehtosopimuksilla. Työaikalain täysin pakottavia säännöksiä ovat muun muassa työajaksi luettavan ajan käsite, vuoro-työn sekä lisä- ja ylityön määritelmät, suostumus lisä- ja ylityöhön, yötyöhön sisältyvä kello 24:n ja 05:n välinen ajanjakso, enimmäistyöaika, hätätyön edellytykset, korvaavien lepoaikojen antaminen, kanneaika, työnantajan kirjanpitovelvollisuussäännökset ja moottoriajoneuvon kuljettajan ajopäiväkirja.

## Soveltamisala on laaja

Työaikalain soveltamisala on laaja. Se soveltuu lähtökohtaisesti kaikkiin työ- ja virkasuhteisiin sekä nyt myös etätyöhön. Työaikaa on työhön käytetty aika riippumatta siitä, missä työ tehdään sekä se aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työantajan määräämällä työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Työajan määritelmä ei ole enää paikkasidonnainen, puhutaan ajasta ja paikasta riippumattomasta työstä. Myös laissa puhutaan työntekopaikasta eikä työpaikasta. Työaikaa on siten myös muualla kuin työnantajan toimipisteessä tehty työ. Siis myös esimerkiksi työntekijän kotona, asiakkaan luona ja matkustettaessa työantajan määräyksestä tehty työ. Matkustamisen osalta pitää kuitenkin muistaa, että matkustamiseen käytettyä aikaa ei vielä lueta työaikaan, ellei se samalla ole työsuoritus, jonka työnantaja on määrännyt matkan aikana tehtäväksi tai jonka tekemisestä matkan aikana ja sen työajaksi lukemisesta on työantajan kanssa ainakin sovittu.

Soveltamisalasta on edelleen useita poikkeuksia, jotka pitkälti noudattelevat vanhan työaikalain säännöksiä (johdantamistö; uskonnolliset toimitukset; työantajan perheenjäsenen työ; työ, jota siihen liittyvien erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä; Suomen Pankin virkamiehen työ). Poikkeusten osalta mainittakoon, että valtion virkamiesten työaika-asetus, jolla on säädetty eräiden virkamiesten ”työajattomuudesta”, kumoutuu lain voimaan



tullessa. Tämän asetuksen piiriin kuuluneiden tuomioistuinten jäsenten tai esittelijöiden, käräjäviskaalien, käräjänotaarien, julkisten oikeusavustajien, syyttäjien, voutien/ulosottomiesten, haastemiesten ja ulkomaanedustuksessa toimivien virkamiesten työstä säädetään jatkossa työaikalain 2 pykälän 1 momentin 5-kohdassa. Soveltamisalan poikkeusten osalta edellytetään työaikalaisissa työaika-autonomiaa eli sitä, että työntekijän työaikaa ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja työntekijä voi siten itse päättää työajastaan. Työaika-autonomiaa arvioitaessa on hallituksen esityksen mukaan merkityksellistä työntekijän tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa päivittäisen ja viikoittaisen työaikansa pituuteen ja sijoitteluun. Työntekijällä ei olisi pykälässä tarkoitettua työaika-autonomiaa, kun työnantaja direktio-oikeutensa nojalla määrää työsuoritusten aikataulusta eli työajan käytöstä. Lisäksi joistakin soveltamisalan poikkeuksista on säädetty omassa laissa tai valtakunnallisella työ- tai virkaehtosopimuksella on säädetty lakia vastaava suoja ja tehtävä on mainittu laissa.

## Uutta joustoa

Työaikalakiin on vastapainona laajalle soveltamisalalle tehty laajoja joustomahdollisuuksia. Lain 13 pykälässä on säädetty joustotyöajasta, joka on tarkoitettu pääsääntöisesti asiantuntijatyöhön. Joustotyöajasta on sovittava kirjallisesti työnantajan ja työntekijän kesken. Vähintään puolet työajasta on oltava sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Laissa on lueteltu ne seikat, joista sopimuksessa vähintään on sovittava sekä viikoittaisen säännöllisen työajan keskimääräinen enimmäispituus neljän kuukauden tasoittumisjakson aikana. Joustotyöaikasopimus on irtisanottavissa päättymään kuluva tasoittumisjakso seuraavan jakson lopussa.

## Työaikapankista selvät säännökset

Työaikalakiin tulee uutena elementtinä myös lakisääteinen työaikapankki. Nykyiset työ- ja virkaehtosopimukset toki sisältävät monet työaikapankin, mutta nyt työaikapankki voidaan ottaa käyttöön myös ilman työ- tai virkaehtosopimuksessa säätämistä sekä aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta ollenkaan. Työ- tai virkaehtosopimuksella ei voida rajoittaa lakisääteisen työaikapankin käyttöä. Työaikapankki on tarkoitettu työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmäksi, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja



▶▶▶ rahanmääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa. Lakisääteisen työaikapankin käyttöönotosta sovitaan paikallisesti ja laissa on tarkemmat määräykset siitä, mistä kaikesta työaikapankkia koskevassa kirjallisessa sopimuksessa on sovitava.

### Vaikutuksia valtion työaikasopimukseen

Julkisen sektorin virka- ja työehtosopimukset sisältävät työaikasopimuksia. Nämä sopimukset päättyvät 31.3.2020 so-

pimuskauden päättyessä. Uuden työaikalain voimaantulo 1.1.2020 edellyttää lain säännösten ja erityisesti uusien elementtien ja muuttuneiden pykälien sisällyttämistä seuraavan sopimuskauden sopimuksiin. Tämä työ on sopimuskauden työaikatyöryhmissä jo aloitettu. ■

**Kirsi Venäläinen**

neuvottelupäällikkö, julkinen sektori, OTM, VT

Suomen Lakimiesliitto.

## Mikä ihmeen saavutettavuusvalvonta?

Saavutettavuus tarkoittaa yksinkertaistettuna verkkomaailman esteettömyyttä. Jopa yli miljoonalla suomalaisella on haasteita verkon käytössä, joten paremmasta saavutettavuudesta hyötyy todella moni. Saavutettavuusvalvonta perustuu EU:n saavutettavuusdirektiiviin ja kansallisesti 1.4.2019 voimaan tulleeseen digipalvelulakiin (eli lakiin digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019)).

### Miksi saavutettavuutta edistetään?

Saavutettavuus on ihmisten erilaisuuden ja moninaisuuden huomiointia verkkopalvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa. Sitä, että kaikki voivat osallistua ja asioida itsenäistä myös verkossa.

Saavutettavuus ottaa fokuksensa ihmisen, heidän erilaiset tilanteensa ja tarpeensa. Kun palvelut siirtyvät yhä enemmän verkkoon, tulee kaikilla olla mahdollisuus itsenäiseen asiointiin. Lain saavutettavuuskriteerien noudattaminen huomioi erityisesti vammaisten henkilöiden oikeudet.

### Mikä digipalvelulain tarkoitus on?

Sen tarkoituksena on edistää digitaalisten palvelujen sisällön saavutettavuutta ja siten parantaa jokaisen mahdollisuuksia käyttää yhdenvertaisesti digitaalisia palveluja. Laissa on säännökset soveltamisalasta, saavutettavuusvaatimuksista, valvonnasta sekä oikeussuojasta.

### Miten saavutettavuusasiat näkyvät valtiosektorilla palveluksessa oleville?

Laki velvoittaa viranomaisia. Kaikki verkossa julkaistava materiaali tulee olla saavutettavaa sen lisäksi, että itse verkkosivusto tai mobiilisovellus on toteutettu oikealla tavalla ja tekniikalla. Monella virastossa ja ministeriössä tämä tarkoittaa uusien työtapojen omaksumista ja kouluttautumista. Näin saavutettavuudesta tulee myös rutiinia.

Viraston tai ministeriön tulee varmistaa, että **sivusto on**



Haastateltavana **Emilia Ojala**, saavutettavuuden valvonnan yksikön päällikkö, Aluehallintovirasto

**WCAG-kriteerien mukainen**, sivustolla on **saavutettavuusseloste** ja sivuston käyttäjällä on mahdollisuus antaa saavutettavuuspalautetta, johon tulee reagoida 14 päivän sisällä.

### Mikä ihmeen WCAG-kriteeristö?

WCAG eli Web Content Accessibility Guidelines, suomeksi Verkkosisällön saavutettavuusohjeet, on kansainvälinen World Wide Web -konsortion kehittämä ohjeistus verkkosisältöjen saavutettavuudesta.

WCAG:n tarkoitus on varmistaa, että sisältöön pääsee käsiksi erilaisilla avustavilla teknologioilla ja/tai toimintatavoilla huolimatta. EU-tasolla, ja siten myös Suomessa, noudatetaan WCAG-ohjeistuksen A- ja AA-tason onnistumiskriteereitä. Niitä on yhteensä 49 kappaletta.

sä 49 kappaletta.

Kriteerit määrittelevät esim. taustan ja tekstin välisen tummuuskontrastin. Riittävää kontrastia käyttämällä varmistetaan, että myös heikkonäköiset voivat käyttää palvelua. Kriteerit määrittelevät myös esim. sen, että palvelua pitää pystyä käyttämään pelkällä näppäimistöllä. Näin myös ne henkilöt, jotka eivät halua tai pysty käyttämään hiirtä, voivat käyttää palvelua.

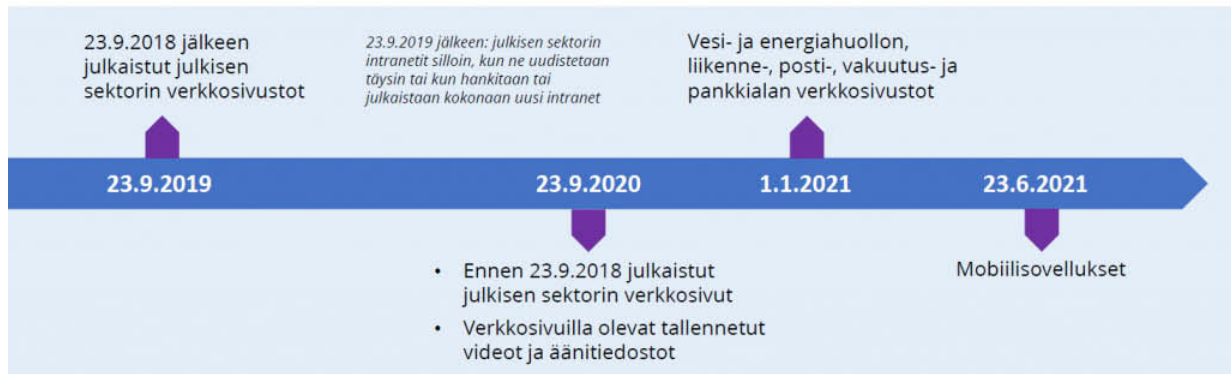
### Missä määrin nämä seikat koskevat julkishallinnon lisäksi yksityistä sektoria?

Suomessa soveltamisalaa on laajennettu koskemaan finanssialaa sekä osaa liikenteen, vesi- ja energiahuollon sekä posti-



# Saavutettavuusvaatimusten siirtymäajat

Siirtymäaikoja koskeviin säännöksiin liittyy yksityiskohtia, joita kaikkia ei ole huomioitu tässä kaaviossa.



- Tiedostot (esim. word- ja pdf-tiedostot) noudattavat kaavion siirtymäaikoja, jos ne on julkaistu 23.9.2018 jälkeen.
- Ennen 23.9.2018 julkaistuja tiedostoja ei tarvitse tehdä saavutettavuusvaatimusten mukaisiksi, paitsi jos niitä tarvitaan asiointiin.
- Ennen 23.9.2020 julkaistuja videoita ja äänitiedostoja ei tarvitse tehdä saavutettavuusvaatimusten mukaisiksi eikä niitä tarvitse poistaa sivuilta siirtymäajan jälkeen.

15.5.2019

▶▶ palvelujen alan toimijoita. Edellä mainittujen osalta se koskee käytännössä niitä, joiden taustalla vaikuttaa merkittävästi viranomaisen palvelun tarjoajan oikeudellista muodosta riippumatta, esim. Finnair tai Fortum.

## Miten tästä hetkestä mennään eteenpäin?

### Millaisilla siirtymäajoilla?

Siirtymäajat tulevat EU-direktiivistä ja antavat toimijoille hiukan aikaa toteuttaa tarvittavat saavutettavuuteen liittyvät korjaukset. Ensimmäinen siirtymäaika on päättynyt ja uudet (23.9.2018) jälkeen julkaistut verkkosivut tulee jo olla saavutettavia. Seuraava siirtymäaika päättyy syksynä 2020 ja koskee loppuja verkkosivuja.

Mobiilisovelluksille on oma siirtymäaikansa (23.6.2021) ja yksityiselle puolelle oma (1.1.2021).

### Miten tätä valvotaan?

Aluehallintovirastossa toimii saavutettavuuden valvonnan yksikkö, jonka tehtävänä on valvoa digitaalisten palvelujen saavutettavuutta. Yksikkö valvoo tietyn määrän digitaalisia palveluja vuosittain yksinkertaistetulla ja kattavalla menetelmällä. Käytännössä yksinkertaistettu valvonta hoidetaan automaattisilla työkaluilla ja kattavampi valvonta on asian- tuntijatyönä tehtävää valvontaa.

Tuloksista tulee ilmi myös onnistujat. Toimija voi mitata onnistumistaan myös esimerkiksi sillä, minkälaisista saavutettavuuspalautetta se saa ja miten niihin pystytään reagoimaan.

Saavutettavuus on jatkuva kehittämisprojekti. Täytyy myös muistaa, että digipalvelulaki asettaa saavutettavuudelle minimitason, mutta kokonaisuudessaan saavutettavuus on paljon muutakin, kuten kielen selkeyttä ja ymmärrettävyyttä.

### Mitä seuraamuksia on, jos toimitaan vastoin saavutettavuuden pelisääntöjä?

Saavutettavuuden valvonnan yksikölle voi kannella tai jättää selvityspyynnön toimijasta. Yksikkö tutkii asiaa ja se voi oh-

jata tai velvoittaa toimijaa täyttämään tai korjaamaan saavutettavuuspuutteet. Mikäli toimija ei reagoi tai korjaa puutteita, voi asia viime kädessä edetä uhkasakkoprosessiin.

Kantelussa on kyse siitä, että koetaan, ettei jokin digipalvelulain 3 luvun kriteereistä täyty. Tähän annetaan hallinnollista ohjausta ja kerrotaan, miten asia tulisi hoitaa kuntoon.

Selvityspyynnö on sikäli konkreettisempi, että jokin henkilö on esittänyt saavutettavuusseikkaa koskevan selvityspyynnön. Tähän hän on joko vastaukseen tyytymätön tai sitten hän ei ole saanut lainkaan vastausta 14 vuorokaudessa.

Millaisella uhkasakolla valvontaviranomainen voi uhata? Uhkasakon määrääminen perustuu uhkasakkolakiin. Pääveloitteen laatu ja laajuus, veloitettujen maksukyky ja muut seikat vaikuttavat asiaan.

### Mistä löytyy lisätietoa?

Aluehallintoviraston saavutettavuuden valvonnan yksiköllä on oma verkkosivu [www.saavutettavuusvaatimukset.fi](http://www.saavutettavuusvaatimukset.fi).

### Mitä toivot julkisilta viranomaisilta?

Toivon, että saavutettavuus nähtäisiin lähtökohtaisesti positiivisena mahdollisuutena vaikuttaa yhdenvertaisuuteen yhteiskunnassa. Näin moni toimija tekeekin. Saavutettavuutta voi lähteä purkamaan jostakin kulmasta, mutta kyseessä ei ole projekti, joka kestää esim. 3 kk ja on sitten valmis. Saavutettavuus on osa meidän työtä jatkossa. Kouluttaudutaan asiaan ja otetaan se osaksi meidän jokapäiväistä työtä.

### Top-3 seikkaa, jotka huomioitava:

1. On täytettävä kriteerit
2. On julkaistava seloste
3. Oltava saavutettavuuspalautekanava ■

Haastattelija **Ted Apter**,  
erityisasiantuntija  
Suomen Ekonomit

# Ratkaisukeskeinen asenne puolin ja toisin vie eteenpäin

**Tapani Lyytikäinen** toimii pääluottamusmiehenä uudessa ruokavirastossa. Hänen mielestään ei pidä kaivautua niin syvälle omaan poteroon, ettei reunan yli enää näe.

## **Kerro, miksi ja milloin tulit luottamusmieheksi?**

Olen aina ollut kiinnostunut henkilöstön asemaan ja työympäristöön vaikuttamisesta. Olen aiemmin toiminut luottamusmiehenä yhden kauden 2008-2010, sitten minut valittiin esimieheksi. Kun organisaatiouudistus heitti minut pois esimiestehtävästä – hyppäsin takaisin kelkkaan. Aloitin varsinaisena luottamusmiehenä uudestaan vasta syksyllä 2017. Vuoden 2018 alusta lähtien olen ollut pääluottamusmies, ensin Evirassa ja nyt sitten tässä uudessa Ruokavirastossa.

## **Kuinka paljon henkilöstöä ja jukolaisia edustettavia virastossasi on?**

Virastossa on noin 1000 henkilöä ja edustettavia on oman arvon mukaan noin 450 (tämä on päivitetty arvio tältä vuodelta). Edustettaviani on monesta eri JUKOn jäsenliitosta.

## **Mitkä ovat omat työtehtäväsi?**

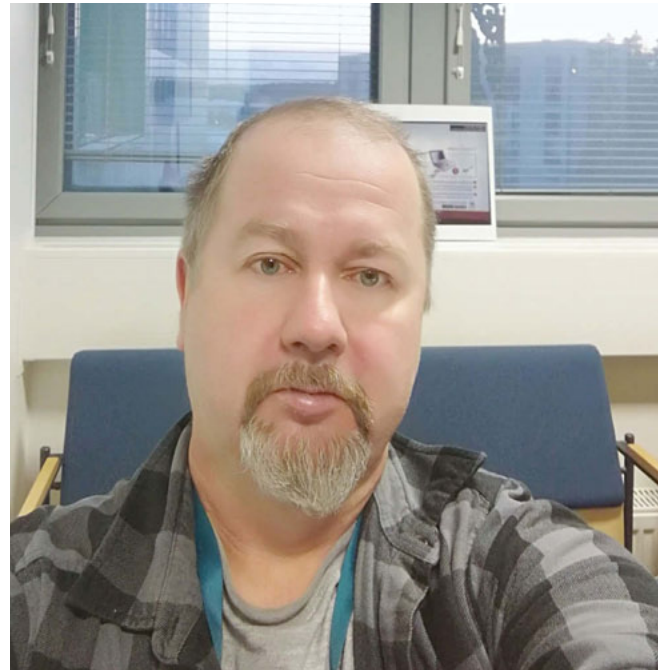
Olen riskinarvioinnin yksikön erikoistutkija. Päätyönäni olen tehnyt eläintautien riskinarviointia ja siihen liittyviä erilaisia simulointimalleja. Nämä mallit ennustavat esimerkiksi, miten taudit leviävät tilalta toiselle ja käyttävät apunaan esimerkiksi eläinten osto – ja myyntirekisterien tietoja.

## **Virastosi suurimmat haasteet vuosien mittaan, mikä muuttunut ja miten?**

Ruokavirasto käynnistyi 2019 alussa, joten suurin haaste tietysti on saada tämä uusi fuusiovirasto toimimaan hyvin. Virasto koostettiin kahdesta virastosta (Evara ja Mavi) ja lisäksi siihen liitettiin pala kolmannesta (Mitpa MMLstä).

Eri virastoissa on luonnollisesti ollut erilaiset tavat toimia, erilainen kulttuuri, erilaiset aiemmat palkkajärjestelmät, erilainen yhteistoimintatapa ja tietenkin erilainen henkilöstö. Toimintatapojen sovittaminen kohtaa muutosvastarintaa, koska muutokset vaativat myös omien toimintatapojen päivittämistä ja se koetaan työlääksi. Aito yhdistyminen ja toimintojen nivominen yhteen on se suurin haaste virastolle. Tietenkin budjettikehykset tuovat myös omat lisämausteensa tähän haasteeseen.

Tätä kirjoittaessani meillä on takana YT-neuvottelut, jonka alustavan esityksen mukaan työnantaja tavoitteli jopa 95 henkilön irtisanomisia. Hallitus on lisännyt lisätalousarvioissa Ruokavirastolle 3 miljoonaa euroa ja lisärahoituksen varmistuessa YT-neuvottelut päättyivät ilman irtisanomisia. YT-neuvottelut, samalla kun virastolla ei ole strategiaa tai palkkajärjestelmää, olivatkin kuin hyppy altaan syvään päähän ilman tietoa, mihin päin pitäisi uida. Tämä tilanne



*Tapani Lyytikäinen*

synnytti paljon epävarmuutta ja huolta henkilöstössä. Toivottavasti pääsemme etenemään kohti vakaampaa tilannetta. Tämä edellyttää kuitenkin ruokaviraston toiminnan kehittämistä. Henkilöstöjärjestöt esittivätkin oman säästolistansa, jolla tähän voisi päästä ilman työvoiman vähentämistoimia.

## **Suurin yksittäinen onnistuminen edunvalvontatyössä.**

Toivon, että kohdallani se on vielä edessä. Tähän mennessä suurimmat onnistumiset ovat olleet pieniä – lähinnä erilaisten työympäristöä heikentävien ideoiden estämistä ja toisaalta pienten asioiden parantamista. Meillä ei siis vielä ole esimerkiksi palkkausjärjestelmää ja YT-neuvotteluiden vuoksi olemme muutoinkin tänä vuonna olleet varovaisia henkilöstön etujen ajamisessa ja kehittämisessä. Pikemminkin henkilöstön asemaa on kurjistettu vuoden aikana ja tämä ei voi olla kestävä tie kohti onnea. Toisaalta joissakin asioissa, kuten joustotyössä, olemme jo edenneet hyvin – sitä en kuitenkaan laske omaksi ansiokseni.

## **Mikä on ollut mieleenpainuvinta hyvässä tai pahassa tai vaikka molemmissa?**

Välillä käy niin, että olemme olleet työnantajan kanssa voi-

makkaasti erimielisiä asioista. Yhtäkkiä oivallamme, että olemmekin itseasiassa samaa mieltä – emme vain ole ymmärtäneet sitä, koska olemme puhuneet asiasta niin eri tavalla. Tällaisen väärinymmärryksen hälvenemisen muistaa pitkään.

Toisaalta välillä pieni periaatteellinen asia hidastaa ja vaikeuttaa asioiden hoitamista järjettömästi ja tekee työympäristön kankeaksi, otetaan nyt vaikka esimerkiksi osa-aikaan liittyvien työaikamallien soveltaminen järkevällä tavalla. Neikin voisivat joustaa.

### **Mikä on innostanut toimimaan luottamusmiehenä ja mistä olet saanut voimia?**

Saan voimaa siitä, että olen onnistunut jotenkin parantamaan työympäristöämme. On tietysti kiva saada positiivista

palautetta mutta jo pelkkä tieto omasta tekemisestä ja onnistumisesta kantaa pitkälle.

### **Miten lataat omat akkusi?**

Perheen parissa pyöräilemme, kalastamme, sienestämme ja retkeilemme. Kesäisin saatan myös tehdä viikon parin pidemmän pyöräretken esimerkiksi Balttiaan – viimeksi olin Puolassa. Myös sähkökitaran vinguttelu on palannut elämään niin parin viime vuoden aikana.

### **Mikä on konkarin neuvo tuleville luottamusmiehillä?**

No en tunne olevani vielä konkari. Kenties kuitenkin neuvaisin, ettei: ”poteroa ei kannata kaivaa niin syväksi ettei sen reunan yli enää näe”. ■



**Toivotamme lukijoille rauhallista joulun aikaa ja hyvää alkavaa vuotta!**

#### **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**

Kenneth Jönsson, verksamhetsledare  
040 802 1420  
kenneth.jonsson@diff.fi  
www.diff.fi

##### **Toimitus:**

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

##### **Insinööriliitto IL**

Juha Särkkä, julkisen sektorin asiamies  
puh. 0201 801 843  
juha.sarkka@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**

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

##### **Suomen Farmasialiitto**

Annukka Lankila, työmarkkinajohtaja  
annukka.lankila@farmasialiitto.fi  
050 525 3744

##### **Suomen Lakimiesliitto**

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö  
puh. 050 587 3528  
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi  
lakimiesliitto.fi

##### **Suomen Psykologiliitto**

Annamari Jokinen, pääsihteeri  
puh. 040 865 6630  
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**

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

##### **Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry**

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