

# valtikka

Valtiosektorin jäsentiedote 2/2022



## Tässä numerossa:

- Laakereilla lepäily jää lyhyeen
- Neuvottelukierroksen tunnelmia
- Katsaus naapuripöytien antiin
- Voiko työnantaja pyytää työntekijän yksityisellä some-tilillä julkaistun julkaisun poistamista?
- Miten perhevapaaudistus toteutetaan valtiolla?
- Etätöiden työtapaturmasuojaan tulossa parannusta

## PÄÄKIRJOITUS

### Laakereilla lepäily jäi lyhyeen

**K**oronakriisistä siirryttiin kevään aikana neuvottelukurimukseen, ja samaan aikaan synkistyi myös maailmanpolittinen tilanne. Niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla työehtosopimusten aikaansaamiseksi on tarvittu pitkäjänteisiä neuvotteluja ja jopa painostustoimia.

Valtion virka- ja työehtosopimusneuvotteluissa neuvottelijat molemmin puolin pöytää osoittivat vastuullisuutta ja saivat julkisella sektorilla ensimmäisinä – sopimuskauden puitteissa – aikaan uuden virka- ja työehtosopimuksen. Perhevapaiden palkallisuuden laajeneminen oli tärkeä päänavaus. Tukena järjestöillä oli pääsopijoiden vahvassa yhteistyössä rakentama valmius työtaisteluun, jota ei tällä kertaa tarvittu.

JUKOssa useimmilla liitoilla on jäseniä monella sopimusallalla, ja kunta-alan työtaistelut ovat koskettaneet koko JUKOa. Kunta-alan jäsenistö on ollut upeasti mukana työtaistelutoimissa. Liittojen henkilöstö on pinnistellyt tapahtumien ja viestinnän järjestämisessä. Kustannukset ovat nousseet historiallisen korkealle. Lakko ei ole leikin asia, ja siihen on ryhdyttävä vakain mielin ja pitkälle hiotuin suunnitelmin.

Syntyneissä sopimuksissa pääsäännöksi tullut 1+1 vuoden malli merkitsee sitä, että heti syksyllä on valtiollakin jälleen edessä neuvottelukierros toisen sopimusvuoden palkanko-

rotuksista. Monen vuoden tauon jälkeen kuvioon ilmestynyt inflaatio vaikeuttaa ostovoiman turvaavien korotusten määrittelyä. Työtaisteluvalmiuden kohottaminen alkaa uudelleen – ja kunnan lakkokevään opetuksista on syytä ottaa vaarin kaikilla sektoreilla.

Valtiolla jatkuvat totuttuun tapaan myös monet muutos-hankkeet. Syksyllä vahvistettaneen laki, joka muuttaa valtion henkilöstö- ja virastorakennetta merkittävästi: työvoimapalvelut siirtyvät vuoden 2024 aikana valtiolta kuntien hoitettaviksi. Työn muutos monipaikkaiseksi ja digitalisaatio edellyttävät henkilöstön edustajilta valppautta, jotta uudenlaiset työnteon tavat ovat turvallisia ja jotta kaikesta tehdystä työstä saa korvauksen.

Ennen seuraavia koitoksia valtiosektorilla niin jäsenet kuin liittojen henkilöstökin voivat kuitenkin viettää kesää rauhallisin mielin hyvästä neuvottelutuloksesta iloiten.



**Annamari Jokinen**

*pääsihteeri*

*Suomen Psykologiliitto*

# Neuvottelukierroksen tunnelmia

**V**altion virka- ja työehtosopimusten osapuolena palkansaajapuolella on akavalaisten liittojen jäseniä edustavan JUKOn lisäksi Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ja Ammattiliitto Pro. Perinteitä noudattaen järjestöt valmistelivat yhteiset tavoitteet niin, että meillä oli vain yksi lista annettavaksi valtion työmarkkinalaitokselle, joka edustaa Suomen valtiota työnantajana. Toimin neuvotteluissa JUKOn edustajana yhdessä valtion neuvottelukunnan puheenjohtaja Jonne Rinteen (Suomen poliisijärjestöjen liitto) kanssa.

Neuvotteluihin valmistautuminen alkoi hyvissä ajoin vuoden 2021 syksyllä. Me palkansaajat kaivoimme esiin aikaisempien kierrosten toteutumattomat unelmamme ja uusikin tavoitteita nostettiin mukaan valtion neuvottelukunnan käsittelyssä. Työnantajan neuvottelijoiden kanssa pidettiin lokakuussa käynnistyspalaveri, jossa hahmoteltiin menettelytapoja ja aikataulua.

Tuli tammikuu ja neuvottelut käynnistyivät aluksi etäyhteyden välityksellä, edelleen jylläävän pandemian vaikutuksesta. Etäyhteys sopii varsin huonosti neuvottelujen käymiseen, vaikka se moneen muuhun käyttöön onkin osoittautunut toimivaksi. Helmikuussa kokoukset siirtyivät tutumpaan toteutustapaan ja tapasimme työmarkkinalaitoksen kellarissa Mariankadulla.

Meillä oli siis mittava paketti tekstিতavoitteita ja tarkoitus sopia palkankorotuksista kahdelle seuraavalle vuodelle. Inflaatiokehitys oli alkanut kiihtyä jo vuoden 2021 lopussa eikä vuoden 2022 puolella enää syntynyt valtakunnallisia työehtosopimuksia, joissa vuoden 2023 palkoista olisi sovittu. Epävarmuus talouden kehityksestä lisääntyi alkuvuonna. Varsin nopeasti helmikuun viime päivien aikana käydyissä neuvotteluissa työnantaja luopui esittämästä kahden vuoden palkkaratkaisua.

Neuvottelutulos syntyi viime metreillä. Vuoden 2023 palkankorotuksen tasosta tai rakenteesta ei siinä lopulta sovittu mitään. Sovittiin vain, että meillä on jouluviikkoon saakka aikaa sopia ensi vuoden palkankorotuksista. Ellei sopua synny, voidaan kaksivuotinen sopimuksemme irtisanoa päättämään helmikuun lopussa 2023 ja silloin neuvoteltavana on koko sopimus.

Valtion teki ensimmäisenä julkisella sektorilla sopimuksen. Runsaat kaksi kuukautta myöhemmin on nyt helppo huomata, että elokuussa voimaan tulevan perhevapaauudistuksen sisältö jäi valtiolla vajaaksi, kun yliopistoissa päästiin parempaan lopputulokseen muutamaa viikkoa myöhemmin. Valtio voi työnantajana kärsiä mainehaittaa, jos isien palkalliset perhevapaat ovat tulevaisuudessa heikommät kuin muilla työnantajilla.

JUKOn keskeinen tavoite työaika-asioissa oli paikkariippumattoman työn tunnistaminen virkaehtosopimusmääräyksissä. Minulle jäi edelleen epäselväksi, miksi tämä on val-



Neuvottelupäällikkö  
Markku Kojola

*Markku Kojolla on yli 30 vuotta työkokemusta koulutettujen työmarkkinajärjestöistä sekä neuvottelu- ja neuvontakokemusta valtion, kunnan ja yliopistojen sopimusaloilta.*

tiolla niin vaikeaa. Viimeistään pandemian aika maaliskuusta 2020 alkaen on osoittanut, että merkittävä määrä myös valtiolla tehtävästä työstä on voitu siirtää tehtäväksi muualla kuin työnantajan tiloissa. Asia on nyt siirretty työryhmän käsiteltäväksi. Sen sijaan pitkäkestoinen palkansaajien tavoite jaksotyön keskeytyneen jakson ongelman korjaamisesta eteni askeleen verran. Muilta osin jaksotyön ongelmat siirtyivät työaikatyöryhmän toimeksiantoon.

Liittokierroksilla on tavanomaista, että myöhemmin syntyvät sopimukset sovitaan edellisiä hiukan parempaan tasoon. Tämä on osittain toteutunut tällä kierroksella tekstimuutoksissa. Valtiolle sovitun kahden prosentin yleiskorotusta vuodelle 2022 ei kuitenkaan ole vielä ylitetty. Nähtäväksi jää kunnan ja tulevien hyvinvointialueiden palkankorotusten taso, kun usein työtaistelun kautta päästään normaalia neuvottelutietä parempaan sopimukseen. Yleisestä linjasta ei tosin ole jälkeäkään, vaan kaikki ratkaisut ovat omanlaisiaan eikä valtakunnansovittelijasta ollut tällä kierroksella korotuslinjan vahtijaksi. ■

**Markku Kojola**

Neuvottelupäällikkö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

# Katsaus naapuripöytien antiin

**E**delleen käynnissä oleva työ- ja virkaehtosopimuskierron on pitkistä aikaa ensimmäinen, jonka aikana on ainakin periaatteessa ollut mahdollista neuvotella työehtoasioista ilman ulkoa annettuja raameja. Koko 2010-luku oltiin käytännössä sidoksissa erilaisiin kilpailukykyratkaisuihin ja pari vuotta sitten jouduttiin vielä laajasti neuvottelemaan ns. kiky-tuntien poistosta. Tällä kertaa eri sektoreiden työ- ja virkaehtosopimuksia on ainakin periaatteessa voitu tarkastella niiden omista lähtökohdista käsin. Toki on niin, että käytännössä kaikissa pöydissä kuumana perunana on ollut lakimääräinen perhevapaaudistus ja sen vaikutus perhevapaiden palkallisuuteen.

Yksityisen sektorin työehtosopimusten osalta päänavaus tapahtui sinänsä tuttuun tapaan teknologiateollisuuden toimialalla. Tällä kertaa neuvotteluratkaisut avasi kuitenkin heti vuoden 2022 alussa akavalainen Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN. Omassa neuvottelupöydässään YTN joutui varsin pitkään kamppailemaan yleiskorotusten säilyttämisen puolesta. Tässä loppujen lopuksi onnistuttiin ja alan ylempien toimihenkilöiden palkat kohoavat vuonna 2022 vähintään 0,9 prosentin yleiskorotuksella ja 0,9 prosentin paikallisella erällä, ellei talokohtaisesti muista järjestelyistä sovita. Kaiken kaikkiaan yksityisen sektorin sopimusaloilla vuoden 2022 kustannusvaikutus näyttää asettuneen 1,8–2,0 prosentin tuntumaan.

Muiden asioiden kuin palkankorotusten osalta tämä neuvottelukierros ei tuonut yksityiselle sektorille merkittäviä uusia avauksia. Perhevapaita koskeva suuri lainsäädäntöuudistus on toki kaikkien tiedossa ja työehtosopimuskohtaisissa työryhmissä on tarkoitus sopia siitä, miten ennen kaikkea palkallisuus synnyttävän ja ei-synnyttävän vanhemman välillä jatkossa hoidetaan. Hieman hankalan raamin tälle sopi-

miselle aiheuttaa tosin se, että valtaosassa yksityisen sektorin työehtosopimuksia perhevapaaudistus on sovittu toteutettavaksi kustannusneutraalisti. Toki valtiovalta tukee vanhempainpäivärahojen muodossa perhevapaita aikaisempaa enemmän, joten sinänsä neuvotteluvaraa tässäkin asiakokonaisuudessa on.

Yksityisen sektorin edellä mainitut ratkaisut huomioiden voidaan todeta, että valtiolla saatiin tällä kierroksella aikaan hyvinkin kohtuullinen ja vertailukelpoinen VES/TES-ratkaisu. Helmikuun lopussa syntynyt sopimus on kaksivuotinen ajalle 1.3.2022 – 29.2.2024. Yleiskorotus nostaa kaikkien valtion työntekijöiden palkkoja 2 prosenttia 1.6.2022 lukien. Vuoden 2023 korotuksesta neuvotellaan keskustasolla joulun puoliväliin mennessä. Jos osapuolet eivät pääse yksimielisyyteen toisen vuoden korotuksesta, sopimus on mahdollista irtisanoa ensimmäisen vuoden jälkeen.

Valtiolla sopimusteksteihin tehdyistä muutoksista periaatteellisesti merkittävin laajennus koskee perhevapaita. Valtion osalta synnyttävän vanhemman palkalliset perhevapaat säilyivät yhteensä 72 päivässä (= noin 3 kuukautta). Toisen vanhemman palkalliset perhevapaat sen sijaan nousivat 6 päivästä (=1 viikko) 18 päivään (=3 viikkoa). Täyteen tasarvoon on tältä osin vielä matkaa, mutta suunta on oikea.

Esimerkkiä voi tarvittaessa hakea esimerkiksi yliopistojen uudesta työehtosopimuksesta, jossa vanhempainvapaat ovat jatkossa palkallisia molempien vanhempien osalta 32 arkipäivän ajan. ■



**Petri Toiviainen**

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry



# Voiko työnantaja pyytää työntekijän yksityisellä some-tilillä julkaistun julkaisun poistamista?

**T**yöntekijä oli tehnyt sosiaaliseen mediaan yksityisellä some-tililtään julkaisun, jonka sisältö oli kuvattu ja julkaistu viikonloppuna. Työnantajaa ei mainittu postauksessa. Henkilön työnantaja pyysi häntä poistamaan julkaisun, koska se ei työnantajan mielestä ollut organisaation arvojen mukainen. Voiko työnantaja vaatia työntekijän yksityisellä some-tilillä julkaistun julkaisun poistamista?

## Työntekijän velvollisuudet

Sekä työ- että virkasuhteessa lähtökohtana on työntekijän ja virkamiehen sanavapaus, jota kuitenkin rajoittaa lojaliteettivelvollisuus työnantajaa kohtaan. Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Virkamieslain 4 luvussa säädetään virnahaltijan velvollisuuksista, kuten velvollisuudesta käyttäytyä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla eli käyttäytymisvelvollisuudesta sekä virantoimitusvelvollisuudesta eli hänelle kuuluvien tehtävien suoritusvelvollisuudesta, joiden suorittamisesta työnantaja päättää.

Työaika ja se, miten sitä käytetään, kuuluu työnantajan työnjohto-oikeuden piiriin. Vaikka vapaa-aika ei lähtökohdaisesti kuulu työnantajan määräysvaltaan, työntekijän lojaliteettivelvollisuus velvoittaa työntekijää pidättäytymään työnantajalle haitallisista toimista myös vapaa-ajallaan ja huomioimaan käytöksessään työnantajan intressit. Työntekijän ja virkamiehen sanavapautta rajoittaa luonnollisesti myös kielto ilmaista salassa pidettäviä ja luottamuksellisia tietoja sekä levittää yksityiselämää loukkaavaa tietoa. Sanavapauden suoja ei välttämättä nauti solvaavat tai totuudenvastaiset kommentit.

## Some voi olla arvaamaton ja hallitsematon

Ongelmalliseksi sosiaaliseen mediaan julkaistuilla kuvilla ja kommentilla on niiden pysyvyys ja mahdollinen hallitse-

maton leviäminen. Sosiaalisen median sisältö jää monesti pysyvästi alustalle ja se on aina julkista ainakin tietyille yleisöille riippuen palvelusta, tilin yksityisasetuksista ja seuraajista jne. Ruutukaappaukset ja julkaisujen eteenpäin levittäminen voivat myös johtaa julkaisujen leviämiseen verkossa holtittomasti. Vaikka työntekijä ilmoittaisikin sosiaalisen median tilinsä olevan yksityinen ja sillä julkaistavien kirjoitusten olevan hänen omia mielipiteitään, työnantajankin maine voi vahingoittua, jos julkaisun sisältö on työnantajan intressien vastainen tai sille haitallinen. Merkitystä on myös sillä, missä asemassa työntekijä tai virkamies organisaatiossa toimii. Johtavassa asemassa olevan henkilön mielipiteet mielletään helpommin koko hänen edustamansa yhteisön näkemyksiksi. Työnantaja voi puuttua työntekijän toimintaan ja mielipiteiden ilmaisuun, jos se loukkaa työnantajan tai sen asiakkaiden oikeuksia ja intressejä ja aiheuttaa selkeää haittaa. Tällainen toiminta voi olla myös irtisanomisperuste.

## Some-pelissäännöt on hyvä sopia

Kynnys työntekijän somejulkaisuun ja siten sanavapauden puuttumiseen tulisi kuitenkin olla korkea ja aina perusteltu. Sosiaalinen media on monen yrityksen ja organisaation tärkeä viestinnän ja markkinoinnin työkalu ja some-presenssiä myös edellytetään niin virkamiehiltä kuin työntekijöiltä. Kieltojen ja rajoitusten sijaan kannattaa työpaikoilla sopia yhdessä henkilöstön kanssa, uuden yt-lain vuoropuhelua korostavassa hengessä, selkeät ja helposti koko henkilöstön saatavilla olevat some-pelissäännöt. Hyvistä ohjeista käy ilmi työntekijän ja virkamiehen lojaliteetti- ja salassapitovelvoitteet, niissä on yksilöity somenkäyttöön liittyvät tavoitteet ja riskit sekä se, että ohjeiden vastainen toiminta voi johtaa jopa työsuhteen päättämiseen. ■



*Maria Färkkilä*

# Miten perhevapaauudistus toteutetaan valtiolla?

Toisen vanhemman palkallinen perhevapaa piteni valtiolla 18 päivään. Tämä oli hyvä edistysaskel, vaikka jättikin uudistuksen vielä puolitiehen.

**S**uomeen saadaan uusittu perhevapaajärjestelmä 1.8.2022. Muutos toteutuu osana EU:n työelämän tasapainodirektiivin implementointia. Samalla se on osa poliitikkojen ja palkansaajapuolen jo vuosia tavoittelemaa perhe- ja työelämän joustavampaa yhteensovittamista.

Lainsäätäjän keskeisimpänä tavoitteena on, että vanhemmat jakavat perhevapaita ja siten hoitovastuuta lapsesta tasaisemmin. Tämä edistää parhaiten palkkatasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikoilla.

Perhevapaauudistus myös vahvistaa toisen vanhemman (esimerkiksi isän) mahdollisuuksia lapsen hoitoon ja tukea sitä kautta lapsen kehitystä.

Uudistuksessa on otettu huomioon monimuotoiset perheet saattamalla adoptio- ja apilaperheet samaan asemaan muiden perheiden kanssa. Apilaperheellä tarkoitetaan perhemuotoa, jossa lapsi tai lapset ovat eri perheiden yhteisiä lapsia.

## Vanhempainvapaat pitenevät 14 kuukauteen

Vanhempainrahakausi pitenee 320 arkipäivään niin, että molemmat vanhemmat saavat lähtökohtaisesti 160 arkipäivää vanhempainvapaata. Käytännössä tämä tarkoittaa, että toinen vanhempi saa nyt yhtäläiset oikeudet vanhempainvapaaseen.

Vanhempi voi luovuttaa toiselle vanhemmalle omasta kiintiöstään enintään 63 arkipäivää.

Synnyttävälle vanhemmalle (esimerkiksi äiti) on lisäksi varattu 40 arkipäivää palkallista raskausrahakautta lapsen synnytykseen ja synnytyksestä toipumiseen.

Uutta lakia sovelletaan, kun laskettu aika on 4.9.2022 tai sen jälkeen.

Vanhempainvapaata voi pitää eri mittaisissa jaksoissa siihen asti, kunnes lapsi täyttää 2 vuotta. Vapaa jaetaan vanhempien kesken, sitä voidaan pitää vuorotellen tai yhtä aikaa enintään 18 päivää ja vapaita voi myös pitää osissa. Jaksojen vähimmäispituus on 12 arkipäivää ja niitä voi olla kalenterivuodessa enintään 4.

Valtiolla voi oman työnantajansa kanssa myös sopia lyhyemmistä tai useammasta jaksosta.

Hoitovapaata ja tilapäistä hoitovapaata koskevat säädökset pysyvät ennallaan, ja hoitovapaan aikana voi edelleen saada kotihoidon tukea. Keskusjärjestö Akava vaikutti vuosia taustalla perhevapaajärjestelmän uudistamiseksi eikä pitänyt hyvänä tasa-arvon ja työhönpaluun näkökulmasta, että kotihoidon tuki säilytettiin uudistuksessa.

## Palkallisuutta hilattiin eteenpäin

Valtion työmarkkinalaitoksen ja palkansaajajärjestöjen JUKO, JHL, PRO välisissä neuvotteluissa keväällä 2022 oli kyse siitä, miten lakiin ja sosiaaliturvajärjestelmään tehtävä perhevapaauudistus viedään valtion yleiseen virka- ja työehtosopimukseen.

Ennen muuta kyse oli vanhempainvapaajaksojen palkallisuudesta. JUKOn yhteinen tavoite koko julkiselle sektorille oli, että molemmille vanhemmille tulee antaa yhtä pitkä palkallinen vanhempainvapaakausi ilman, että synnyttävän vanhemman palkallinen jakso pieneneisi.

Uusi järjestelmä ei juurikaan nostaisi työnantajan suoria työntekijälle maksamia palkkakuluja sillä KELAn tukijärjestelmää korotettiin työntekijän ja työnantajan hyväksi. ▶▶



► ► Valtiolla konkreettisen muutoksen arvioitiin koskettavan erityisesti poliisia, puolustusta ja rajavartiointia, jos valtaosa nuorista isistä lähtisi käyttämään rohkeammin perhevapaita.

Valtion sopimusratkaisu säilyttää synnyttävän vanhemman palkalliset vapaat entisellään 72 arkipäivässä (40 päivää raskausrahakautta + 32 päivää palkallista vanhempainvapaakautta). Toisen vanhemman vapaa taas nousee entisestä 6 päivän palkallisesta isyysvapaasta 18 arkipäivään.

Kaikki laista tulevat jaksotusvaihtoehdot toteutetaan, ilmoitusajat pysyvät ennallaan ja vuosilomaa kertyy edelleen osalta perhevapaita.

Vaikka valtion ratkaisu jää vielä ”puolitiehen”, se oli kuitenkin työmarkkinoiden ensimmäinen perhevapaarakaisu. Alkuvuodesta syntyneet yksityisen sektorin alat eivät kenneet asiaa ratkaisemaan vaan jättivät perhevapaakysymykset auki. Yliopistot sen sijaan saivat täysimääräisesti 32 arkipäivän palkallisen vanhempainvapaan molemmille vanhemmille. Näin tulee sopimaan myös kuntasektori, jossa työtaistellaan vielä tätä kirjoitettaessa.

## Suuntana moniarvoisempi työelämä

Perhevapaaudistuksessa jätettiin ennalleen perhevapaila olevan ja vapailta palaavan turvaan liittyvät kysymykset. Miten työurani käy ja mihin tehtäviin palaan, jos käytän perhevapaita? Oikeus palata omaan asiantuntija- ja esihenkilötyöhön onkin juuri akavalaisissa ammateissa keskeinen kysymys. Siksi näitä oikeuksia soisi vahvistettavan.

Jos uudistukselle asetetut tavoitteet täyttyvät, tapahtuu työelämässämme joka tapauksessa myönteinen kulttuuri-

muutos. Vastuuta tästä kannamme myös itse perhevapaiden käyttäjinä sekä perhevapailla olevien kollegoina ja esihenkilöinä.

Perhevapaaudistuksen esillä pitäminen ja läpimeno ovat ay-liikkeelle tässä ajassa näytön paikka. Näin teemme joustavampaa, moniarvoisempaa ja monimuotoisempaa työelämää nykyisille ja tuleville työntekijöille.

Lainsäädäntöuudistus tehtiin lopulta onnistuneesti ja myös valtion virka- ja työehtosopimuksissa harppasimme eteenpäin. JUKOlta tämä vaati yhtenäisyyttä tavoitteissa, solidaarisuutta rahoituskysymyksissä sekä jäsenistöä, joka tahtoo ja arvostaa parempaa työelämän laatua, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. ■



**Kari Eskola**  
työmarkkinalakimies  
Akavan Erityisalat

*Kirjoittaja toimii JUKOn kummina mm. OKM:n, OM:n ja VM:n hallinnonaloilla ja on ollut keskeisesti mukana Akavassa ja JUKOssa perhevapaita koskevassa valmistelutyössä.*

## Uutuutena omaishoitovapaa

**JUKOn tavoite** palkallisesta omaishoitovapaasta jäi tällä neuvottelukierroksella saavuttamatta. EU-direktiivistä tuleva omaishoitovapaa kyllä vietiin työsopimuslakiin ja valtion sopimusteksteihin sellaisenaan.

Omaishoitovapaa mahdollistaa sen, että työntekijällä on oikeus saada työstä vapaata enimmillään 5 päivää vuodessa.

Oikeus edellyttää henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamista omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle. Läheisen on tarvittava työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vamman vuoksi. Sairautta ei ole laissa määritelty.

Omaishoito voi käytännössä tarkoittaa esimerkiksi vanhuksen, puolison tai lapsen tai hänen asioidensa hoitamista, kunhan lain edellytykset täyttyvät. Edellytykset on arvioitava tapauskohtaisesti. Vapaata voi käyttää myös saattohoitoon. Pyydettyessä työnantajalle on annettava luotettava selvitys vapaan käytöstä esim. tilapäistä hoitovapaata vastaavasti. ■

# Etätyön työtapaturmasuojaan tulossa parannusta

Lakiehdotus valtion henkilöstön työtapaturmasuojan laajentamisesta etätyössä on valmistunut ja se on parhaillaan lausunnoilla.

**U**udistus on tulossa voimaan ensi vuoden alusta ja siinä laajennettaisiin valtion henkilöstön etätyössä sattuneiden tapaturmien korvaamista

Valtion henkilöstön työnteon yhteydessä sattuneet tapaturmat korvataan tälläkin hetkellä riippumatta työn tekemisen paikasta. Etätyötä tekevän tapaturmaturva on kuitenkin suppeampi kuin läsnätyötä tekevän, sillä nykyisessä laissa on säädetty huomattavia rajoituksia etätyötä tekevän korvausuojaan ja vain selkeästi työtehtävän yhteydessä tapahtunut tapaturma voidaan korvata. Jatkossa korvattavan etätyötaturman tulisi liittyä työnteon tai työnteon vuoksi tehtävään siirtymiseen.

## Valtiolla läsnä- ja etätyö ovat samanarvoisia työskentelytapoja

Vaikka sekä läsnä- että etätyö tunnustetaan samanarvoisiksi työnteon tavoiksi, niitä ei kohdella samalla tavoin. Valtio ei voi ottaa henkilöstölleen yksityisiä lisävakuutuksia, koska valtion henkilöstön työtapaturmat korvaa lain mukaan Valtiokonttori. Työtapaturmasuojan laajentaminen etätyöhön vaatii erillisen lainsäädännön, jotta valtion henkilöstön etä-

työssä tapahtuvien tapaturmien korvaaminen vastaisi yksityisen sektorin vakuutusturvaa. Tavoitteena on siis saattaa valtion henkilöstö vastaavaan asemaan etätyössä sattuneiden työtapaturmien korvaamisessa kuin niiden työnantajien henkilöstö, joilla on työnantajan järjestämä vapaaehtoinen vakuutusurva tätä varten.

Lakimuutos on myös tarpeellinen, koska etätyöskentely lisääntyi huomasti koronapandemian aikana. Nyt kun ollaan palaamassa ns. uuteen normaaliin, on nähtävissä, että valtiolla tullaan tekemään enemmän etätyötä kuin pandemiaa edeltävänä aikana. Lisäksi valtiolla edistetään uusia työnteon tapoja ja monipaikkaista työtä, kuten etätyötä. Lähtökohta on selkeästi se, että henkilöstöä tulee kohdella tasapuolisesti tapaturman sattuessa riippumatta siitä, työskenteleekö henkilö etä- vai läsnätyössä. ■



**Arja Varis**

*Edunvalvontapäällikkö*

*Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto LOIMU*

### 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**

Anu Kaniin, työehtoasiantuntija  
puh. 0201 801 801  
anu.kaniin@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 korkeakoulutetut ry**

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

#### **Toimitus:**

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