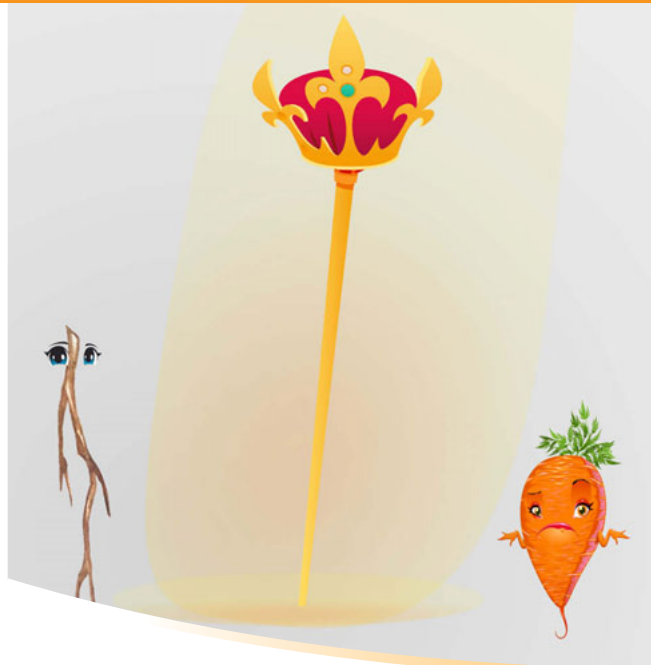


valtikka

Valtiosektorin jäsentiedote 1/2022



Tässä numerossa:

- **Keppi ja porkkana vaihtui Valtikkaan**
- **Työn murros ja sopimusneuvottelut**
- **JUKOn työtaisteluvalmius valtiosektorilla**
- **Viestintä on keskeinen osa lakkopäällikön työtä**
- **Neuvottelijat tarvitsevat tuekseen työtaisteluvalmiuden – tule mukaan toimimaan!**
- **Valtiolla oikeus kehityskeskusteluihin kuuluu jokaiselle**
- **Saatko prosenttiperusteista vuosilomapalkkaa? Varo sudenkuoppaa!**

PÄÄKIRJOITUS

Keppi ja porkkana vaihtui Valtikkaan

Luet ihan ensimmäistä Valtikka-tiedotetta. Se on akavalaisen liittojen yhteinen valtiosektorilla toimiville jäsenille suunnattu ajankohtaisten neuvottelu- ja työelämän asioiden tiedote. Muutokin on muuttumassa nopeaksi verkkotiedotteeksi, joka toivottavasti on aiempaa helpompi lukea erilaisilla laitteilla.

Kepillä ja Porkkana-tiedotteella oli pitkät perinteet, sillä jo 1990-luvun puolivälissä alkoi kehitys, joka jatkuu edelleen: Akavalaiset liitot, joilla on valtion sektorilla jäseniä, ovat siitä lähtien tiivistäneet ja tehostaneet edunvalvonta-toimintansa monella eri saralla. Tärkeä osa tätä toimintaa on myös jäsenten informointi ajankohtaisista valtiosektorin työmarkkina asioista. Tätä varten joukko akavalaisia liittoja ryhtyi samalla toimittamaan yhteistä valtion tiedotetta. Julkaisu sai nimikilpailun myötä nimen Keppi- ja Porkkana. Nimi kuvasti hyvin silloista työelämän varsin turbulenttia vaihetta.

Vuosien myötä Keppi- ja Porkkana yhteistyöhön tuli mukaan lisää liittoja ja paperinen julkaisukin vaihtui 2010-luvun

alkupuolella sähköpostilla toimitettavaksi pdf-julkaisuksi. Nimi ”Keppi ja Porkkana” herätti aina välillä keskustelua ja järjestettiin nimikilpailukin, joka ei vielä silloin tuottanut sellaista uutta nimeä, johon olisi tartuttu.

Viime vuonna Keppi ja Porkkana yhteistyössä olevat järjestöt tekivät päätöksen siirtyä nykyisiä viestinnän vaatimuksia vastaavaan verkkotiedotteeseen, joka olisi pdf-julkaisua helpompi ja miellyttävämpi lukea. Tässä yhteydessä todettiin, että on aika vaihtaa vanha nimi uuteen. Uudeksi nimeksi valikoitui varsin yksimielisesti Valtikka. Perusteluina uudelle nimelle esitettiin muun muassa, että siinä on hienoa omanarvontunnetta, leikkisyyttä ja että se on mieleenpainuva nimi, jonka ensimmäinen tavu viittaa valtioon. Ja ennen kaikkea: piteleehän sitä valtikkaa valtion palveluksessa työskentelevä, suurin järjestäytynyt henkilöstöryhmä.



Arja Varis

Eduvalvontapäällikkö
Loimu

Työn murros ja sopimusneuvottelut

Tradenomiliiton Julkisen sektorin erityisasiantuntija Harri Westerlund pohtii valtiolla tapahtuvaa työn nopeaa muuttumista ja meneillään olevia virka- ja työehtosopimusneuvotteluita.

Valtion työn murroksen juurisyy ei ole Koronassa. Julkinen sektori on velkaantunut niin, että valtiolta ja kunnilta on löydettävä jatkossa säästöjä. VM:n tekemä talouskatsaus ei lupaa tuleville lähivuosillekaan valtiolle positiivisia tilinpäätöksiä.

Esimerkkinä tästä on valtion kiinteistöjen siirtäminen Senaatille. Se on osaltaan aiheuttanut paineen virastoille tiivistää tilojen käyttöä, kun vuokralaisilla ei ole enää varaa vuokriin muun toiminnan kärsimättä. Viimeksi uutisoitiin poliisin määrärahoista tehdystä sisäisestä selvityksestä, josta kävi ilmi, että henkilöstömenoihin saadut lisämäärärahat oli käytetty osin vuokratuloihin.

Aluehallinto on uudistusten kourissa

Valtion aluehallinnon virastorakenteen vaihtoehtoja on selvitetty ahkerasti. Poliittisia päätöksiä odotetaan ELY:jen ja AVI:ien osalta. Niillä on heijastusvaikutuksia myös muihin virastoihin ja laitoksiin. Työ- ja elinkeinotoimistot ovat siirtymässä kuntiin 2024 kuluessa. Perustetut hyvinvointialueet antavat mahdollisuuden myös tarkistaa muuta aluehallintoa tai vähintäänkin keskittää henkilöstöä samoihin rakennuksiin.

Neliöt ja kuutiot ovat kalliita. Kiinteistä toimipaikoista on pakko siirtyä sähköisiin palveluihin ja siirtää osaajat käymään tarvittaessa asiakkaan luona. Tässä on apuna digitalisaatio. Kiinteät palvelut kannattaa tuottaa enää tietyissä paikoissa, mielellään useamman valtion viraston yhteisissä asiakaspalvelupisteissä. Vastaavasti virastotoissa tehdään enenemässä määsirn etätyötä, joka on työnantajalle edullisempaa.

Etätyö haastaa johtamista

Työntekemistapojen muutokset ovat merkittäviä. Ne haastavat esihenkilöt ja työntekijät. Työntekijöiden vastuu omasta työstään kasvaa ja mahdollistaa onnistuessaan työn merki-

tyksellisyyskokemisen. Esihenkilöillä on jatkossakin vastuu työntekijästä, vaikka ei heitä yhtä usein fyysisesti tapaisikaan.

Työhyvinvoinnista on pidettävä huolta aivan uudella tavalla ja siihen on panostettava. Etätyöpaikoilla olisi oltava vähintään yhtä hyvät työvälineet kuin kiinteiden seinien sisällä toimistoissa. Lisäksi yhteisöllisyyttä olisi pidettävä yllä ja työntekijöillä pitää olla mahdollisuus keskustella keskenään iloista ja suruistaan.

Yksittäiselle virkamiehelle muutos on merkittävä ja herättää kysymyksiä. Voiko virkamatka alkaa jatkossa etätyöpai- kasta, vaikka se ei olisi koti? Saako työnantajalta suuremman näytön myös kotiin, jos etätyöpaikasta tulee varsinainen työpiste? Edellyttääkö työ jatkossa entistä enemmän mat- kustamista, jos varsinainen kiinteä työpiste määritetään huo- mattavan etäälle? Löytyykö ylipäänsä kaikille virkamiehille jatkossa työpistettä?

Löytyykö ratkaisuja sopimuskierroksella?

Käynnissä olevalla sopimuskierroksella valtiolla sovitaan palkankorotuksien lisäksi työelämän kehittämiseen liit- tyvistä asioista. Työnantaja on ilmoittanut tavoittelevansa kaksivuotista maltillista sopimusta. Merkittävää on, miten neuvotteluissa pystytään ottamaan huomioon työn Tämän vuoksi monien asioiden korjaaminen ja kehittäminen ovat liiaksikin viivästyneet.

Virka- ja työehtosopimuksella työnantaja ostaa työrauhaa tulevaksi sopimuskaudeksi. Valtion neuvottelujärjestöt ja eri- tyisesti oma järjestömme Juko, ovat valmistautuneet hyvin

käynnissä olevaan neuvottelukierrokseen. Sen toiminnassa on valtiosektorin järjestövalmiutta järjestelmällisesti ko- hotettu jo pitkään. Se antaa neuvottelijoillemme vahvaa taustatukea. ■



Harri Westerlund
Erityisasiantuntija,
Tradenomiliitto

JUKOn työtaisteluvalmius valtiosektorilla

Virka- ja työehtosopimusneuvottelut ovat täydessä käynnissä valtiosektorilla, sillä nykyinen sopimuskausi on päättymässä 28.2.2022. JUKO jäsenyhdistyksineen pyrkii virka- ja työehtosopimuksiin ensisijaisesti neuvotellen. Aina tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, vaan syntyy tilanteita, joissa joudutaan turvautumaan painostusvoiman käyttämiseen. Työtaistelutoimenpiteisiin ryhdytään vain, mikäli merkitykseltään erittäin tärkeitä tavoitteita ei muutoin voida saavuttaa, työnantajan sopimusesitykset katsotaan kohtuuttomaksi tai muut ulkopuolisten toimenpiteet pakottavat työtaisteluvoiman käyttämiseen turvattaessa akavalaisien työmarkkina-asemaa.

Voiman näyttöä – ei sen käyttöä

Työtaisteluvalmius/järjestövalmius tarkoittaa kykyä tehokkaan työtaistelutoimenpiteen toteuttamiseen, mikäli sellaiselle ilmenee tarvetta. Mitä parempi valmius, sitä todennäköisemmin varsinaista työtaistelutoimenpidettä ei tarvitse toteuttaa. JUKOssa valtiosektorin yleistä valmiutta koordinoi valtion neuvottelukunnan alainen valtion keskuslakkotoimikunta, joka koostuu jukolaisissa liitoissa työskentelevistä valtiosektorin edunvalvonnan ammattilaisista. Työrauhan aikana keskuslakkotoimikunnan tehtävänä on ennen kaikkea ajantasaisen työtaisteluohjeiston ylläpito, virastokohtaisten

sekä alueellisten/työpaikkakohtaisten työtaisteluorganisaatioiden rakentamisen koordinointi sekä paikallisten aktiivien kouluttaminen. Valmiutta kohotettaessa keskuslakkotoimikunta laatii tarvittavat yksilöidyt työtaistelusuunnitelmat ja mikäli työtaisteluun joudutaan turvautumaan, johtaa keskuslakkotoimikunta työtaistelun käytännön toteuttamisen.

Keskeistä on paikallinen työtaisteluvalmius

Tehokasta valmiutta ei koskaan saada aikaan vain keskustason toimenpitein, vaan virastokohtaisten ja alueellisten/työpaikkakohtaisten jukolaisista aktiiveista muodostuvien työtaistelutoimikuntien rooli on aivan keskeinen. Tällä hetkellä lähes joka virastosta löytyy vähintään jukolainen lakkopäällikkö ja / tai työtaisteluvalmiudesta vastaava yhteyshenkilö. Heitä on myös aktiivisesti koulutettu valmiuden ylläpitoon liittyvissä kysymyksissä. Mikäli olet kiinnostunut oman virastosi jukolaisesta työtaisteluvalmiudesta, voit ensi vaiheessa ottaa yhteyttä oman liittosi valtiosektorin yhteyshenkilöön (yhteystiedot Keppi & Porkkana – tiedotteen lopussa). ■



Petri Toiviainen

JUKOn valtiosektorin keskuslakkotoimikunnan puheenjohtaja
neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry



Viestintä on keskeinen osa lakkopäällikön työtä

JUKOn työtaisteluvälmiuden ylläpitoon kuuluu kattavan virastokohtaisen valmiusorganisaation ylläpito. Keskeinen rooli on kullekin virastolle nimetyllä lakkopäälliköllä. Heti alkuun on kuitenkin syytä korostaa, että lakkopäällikkö ei tee työtään yksin, vaan hän tarvitsee tehtävässään työpaikan kaikkien jukolaisten tuen.

Työ- ja elinkeinoministeriön jukolaisena lakkopäällikkönä on useamman vuoden ajan toiminut **Varpu Taarna**. Hän työskentelee ministeriössä kotoutumisen osaamiskeskuksen erityisasiantuntijana.

– Koska TEM on suhteellisen iso organisaatio, meillä on osastoilla yhdyshenkilöt, joiden kautta olemme organisoineet toimintaamme. Teimme kuluneen syksyn aikana aika tavalla työtä järjestäytymisen eteen Taarna kertoo.

JUKOn ohjeistuksen mukaan viraston lakkopäällikön tehtävänä on ylläpitää ja kehittää työtaisteluvälmiutta sekä huolehtia viraston lakko-organisaatiosta. Tärkeä tehtävä on myös ylläpitää työtaistelutahtoa. On erittäin toivottavaa, että tätä työtä tehdään virastoissa tiiminä ja siksi lakkotoimikunnan perustaminen lakkopäällikön tueksi on perusteltua.

Taarna korostaa, että lakkopäällikön tulee olla tietoinen kulloisestakin työtaisteluvälmiustilanteesta ja tiedottaa siitä eteenpäin sekä koordinoida toimintaa, jos tarve vaatii. Viestintätaidot ovat täten lakkopäällikölle hyödyksi.

JUKO-liitot kouluttavat lakkopäälliköitä vuosittain, ja virastojen lakkopäälliköt muodostavat keskenään tukiverkoston. Uusimpana viestinnän välineenä on Howspace-alusta, joka tarjoaa nopean ja tehokkaan foorumin lakkopäälliköiden ja liittojen asiantuntijoiden väliselle ajatustenvaihdolle.

– Olen ollut mukana koulutuksissa, jossa on käyty läpi hyvin seikkaperäisesti erilaisia käytännön tilanteita vuosien varrelta. Niistä on saanut hyvän ja varmaankin realistisen kuvan lakkoon liittyvistä toimista. JUKO ja liitto ovat aina auttaneet ystävällisesti ja sieltä on saanut tietoa, jos minulle on herännyt jotakin kysymyksiä, Taarna kehaisee.

Yhtenäisenä sekä työtaisteluasioissa että neuvottelupöydässä

TEMn sisällä työtaisteluvälmiuteen liittyvää yhteistyötä tehdään kaikkien palkansaajajärjestöjen (JUKO, Pro ja JHL) kesken.

– Pidämme säännöllisesti yhteyttä sisarjärjestöihimme. Yhteiset tapaamiset ovat tärkeitä yhteisen tilannekuvan luomiseksi ja mahdollisia yhteisiä toimenpiteitä silmällä pitäen.

Mikä sitten on saanut Taarnan aikanaan innostumaan työpaikan edunvalvonnasta?

– Kai sitä on vähän maailman parantajan vikaa. Mutta on selvää, että erilaiset paikallisen edunvalvonnan tehtävät (luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, lakkopäällikkö) ovat hyviä paikkoja seurata työelämän kysymyksiä.

Työtaisteluvälmius ei ole itseisarvo, vaan väline siihen, että VES/TES-neuvottelupöydässä saadaan tulosta aikaan. Taarnalla on selvä viesti neuvottelupöydässä tällä hetkellä istuville JUKOn pääneuvottelijoille.

– Kaipaisin enemmän inhimillisyyttä työelämään. Varsinkin viimeaikaiset poikkeusolot ovat olleet monelle vaikeita ja esimerkiksi etätöiden tekemisen pelisäännöt kaipaavat selkeytystä. Jätän teille neuvottelijoille mietittäväksi, miten näihin tavoitteisiin voidaan vastata virka- ja työehtosopimuksissa. ■

Varpu Taarna

erityisasiantuntija

Työ- ja elinkeinoministeriö

Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry



Neuvottelijat tarvitsevat tuekseen työtaisteluvälineiden — tule mukaan toimimaan!

Onnistuaakseen Sinun etujesi edistämiseksi JUKO tarvitsee virastoosi toimikunnan, joka tarpeen tullen huolehtii työtaistelu- eli lakkovalmiuden rakentamisesta. Lakkotoimikuntaa johtaa lakkopäällikkö. Virastojen lakkotoimikunnat ovat jo hyvässä valmiudessa, mutta uusia toimijoita mahtuu aina mukaan. Lisätietoa voi kysyä viraston jukolaiselta lakkopäälliköltä, luottamusmieheltä tai omasta liitosta.

Lakko on työntekijöiden laillinen oikeus etujensa puolustamiseksi. Työtaisteluväline pyritään rakentamaan niin vahvaksi, että se jo sellaisenaan vaikuttaa neuvotteluihin työntekijäpuolen kannalta suotuisasti: työnantajalle syntyy halu välttää tilanteen eskaloitumista lakkovaroitukseen ja mahdolliseen lakkoon.

Neuvottelut tarvitsevat tuekseen voimaa

Jos uskottavaa työtaisteluvälineä ei ole, työnantaja pyrkii neuvotteluissa sanelemaan työ- ja virkaehtosopimuksen sisällön. Hyvä työtaisteluväline vaatii ylläpitotoimia työrauhan aikana ja välineen kohottamista juuri ennen mahdollista työtaistelua. Lakkoaseen käyttö ei ole itsetarkoitus, vaan se rakennetaan tilanteeseen, josta ei enää neuvotellen päästä eteenpäin.

Lakkotoimikunta on sisäpiirissä

Lakkotoimikunta saa säännöllisesti täsmällistä tietoa neuvottelutilanteesta. Lakkotoimikunta voi itse vaikut-

taa työtaisteluvälineen kehittämiseen ja käytännön suunnitelmiin omassa virastossaan ja myös antaa palautetta JUKOn keskustasolle. Lakkotoimikunnan tehtävät eivät normaalitilanteessa juurikaan työllistä verrattuna esimerkiksi luottamusmiestehtävän hoitamiseen. Lakkotilanteessa jukolainen luottamusmies ei voi toimia lakkopäällikkönä.

Liittojen lakkovastaavat toimihenkilöt järjestävät lakkopäälliköille tai lakkotoimikuntien jäsenille vuosittain koulutusta, mm. lakkopäällikköseminaareja, joissa voi verkostoitua muiden työtaistelutoimijoiden kanssa. Lakkopäälliköille lähetetään säännöllisesti tiedotteita ja ohjeistusta.

Yhteyshenkilökin riittää alkuun

Yksikin toimija voi kehittää virastonsa lakkovalmiutta, mutta mukavampaa toki on, jos voidaan jakaa tehtäviä ja vastuita lakkotoimikunnan ohjeiston mukaisesti: lakkopäällikkö, varalakkopäällikkö, viestintävastaava, tapahtumavastaava jne.

Jos virallista lakkopäällikköä ei heti saada nimettyä, voidaan JUKOLle ilmoittaa viraston yhteyshenkilö. Yhteyshenkilön avulla JUKO ja liitot voivat informoida viraston jukolaisia neuvottelutilanteesta ja toimista lakkovalmiuden aikaansaamiseksi.

Tule mukaan toimintaan, kaikkien panoksella on merkitystä!



Valtiolla oikeus kehityskeskusteluihin kuuluu jokaiselle

Kehityskeskustelut ovat tavallinen ja luonnollinen, jos ei jopa erottamaton osa työvuoden kulkua. Kehityskeskusteluissa arvioidaan asetettujen tavoitteiden saavuttamista, työssä suoriutumisesta sekä suunnitellaan seuraavan vuoden toimenpiteitä ja painopisteitä yksittäisen työntekijän näkökulmasta, mutta organisaation strategia ja tavoitteet huomioiden. Niillä on myös keskeinen merkitys henkilöstön osaamisen ja suoriutumisen johtamisessa, joten ne ovat myös tärkeä johtamisen väline.

Ennakolta valmistautuminen tärkeää

Kehityskeskustelu on ennalta valmisteltu tilaisuus, jossa esi-

mies ja virkamies/ työntekijä keskustelevat ja tekevät yhteiset johtopäätökset menneen kauden suoritustason perusteella. Keskustelussa sovitaan uusista tavoitteista ja arvioidaan yli kehityskeskustelukauden kestävien tavoitteiden edistymistä ja käsitellään työuraan liittyvät asiat. Kehityskeskusteluissa virkamiehellä/ työntekijällä on mahdollisuus tuoda esille omia näkemyksiään työtehtävistään, työtehtävistä suoriutumisestaan, mielenkiinnon kohteistaan samoin kuin tulevaisuuden suunnitelmistaan työhön ja työtehtäviin liittyen. Oma työroolia ja vastuuta sekä työnjakoa on mahdollista selkiyttää kehityskeskusteluissa. Kehityskeskustelujen tavoitteena on yhteisymmärrys esimiehen ja työntekijän välillä ja myös palautteen saaminen ja antaminen. Kehityskeskustelut ►►

Muutama vinkki onnistuneeseen kehityskeskusteluun

1. Valmistaudu

Etukäteinen valmistautuminen kehityskeskusteluun varmistaa parhaan lopputuloksen. Valmistautuessa kannattaa käydä läpi edellisen keskustelun muistiinpanot ja erityisesti yhdessä sovitut asiat ja arvioida niiden toteutumista. Katseen kääntäminen seuraavaan vuoteen ja sen painopisteisiin auttaa hahmottamaan niitä asioita, joihin keskustelussa tulee erityisesti kiinnittää huomiota.

Valmistaudu antamaan palautetta esimiehelle ja saamaan sitä myös itse. Rakentavasti annettu palaute puolin ja toisin tukee keskustelun tavoitteita ja syventää yhteistyötä. Työssä kuormittumiseen ja jaksamiseen liittyvistä asioista kannattaa ehdottomasti puhua ja huomioida niiden vaikutus seuraavan vuoden painotuksissa. Kun jaksamiseen liittyvistä asioista on sovittu ja ne on kirjattu myös ylös, on niihin helpompi myös palata ongelmatilanteissa.

2. Jäsennä tavoitteesi

Jäsennä tavoitteesi erityisesti asiantuntijana kehittämisen ja urasuunnittelun näkökulmasta ja peilaa niitä työnantajan mahdollisuuksiin esimerkiksi työnkieron, koulutuksen tai uusien projektien valossa.

3. Ole rehellinen ja luo osaltasi luottamuksen ilmapiiriä

Kehityskeskustelussa kannattaa olla rehellinen paitsi itselleen myös esimiehelle. Eri vaihtoehtoja on syytä tuoda myös avoimesti ja rohkeasti esille. Jokin sellai-

nen vaihtoehto, jota työnantaja ei ole itse tuonut esille, voi olla täysin toteuttamiskelpoinen, kun sen itse tuo esille ja perustelee asianmukaisesti. Kannattaa olla avoin ja rohkea. Puolin ja toisin tulee pitää mielessä, että kysymyksessä on työrooliin liittyvän työsuorituksen, ei henkilön ja hänen persoonansa, arviointi. Kehityskeskustelun onnistumisen edellytyksenä on, että keskustelulle on varattu riittävästi aikaa. Keskustelua varten tulee olla rauhallinen tila, jossa ei ole ulkoisia häiriötekijöitä.

4. Pidä kiinni oikeudestasi

Oikeus kehityskeskusteluun on kirjattu työ- ja virkaehtosopimukseen. Virkamiehellä/ työntekijällä on näin ollen oikeus ja esimiehellä velvollisuus niiden käymiseen. Jos esimies ei pyynnöistä huolimatta suostu käymään keskustelua, voi asiasta organisaatiosta riippuen ilmoittaa joko yrityksessä henkilöstöhallintoa hoitavalle taholle tai esimiehen esimiehelle ja vaatia asian korjaamista.

5. Sovitut asiat paperille

Kehityskeskustelujen tärkein vaihe on loppuyhteenveto. Loppuyhteenvedossa kerrataan ja vedetään tarkasti yhteen se, mitä keskusteluissa on sovittu. On erittäin tärkeää, että kummallakin osapuolella on selkeä käsitys tulevaisuuden odotuksista ja toteutumisen seurannasta. Asiat pitää kirjata kehityskeskustelulomakkeelle tai muistioon. Kehityskeskustelun jälkeen sovittuja asioita on tarkoitus lähteä toteuttamaan. ■

▶▶ ovat aina luottamuksellisia. Ei ole olemassa yhtä ainoaa oikeaa tapaa käydä kehityskeskusteluja, vaan kehityskeskustelut muotoutuvat keskustelua käyvien osapuolten mukaan.

Kehityskeskustelut ovat osa muutoksen hallintaa

Muuttuva toimintaympäristö ja digitalisaatio vaikuttavat virastojen osaamistarpeisiin. Henkilöstön osaamista kehitetään ja vahvistetaan henkilöstövoimavarojen strategisella johtamisella. Työelämä 2020 -hankkeen tuottamien toimintamallien hyödyntäminen ja elinikäisen oppimisen tuomat mahdollisuudet nähdään tärkeinä. Näillä voidaan parantaa virastojen toiminnan tuottavuutta, tuloksellisuutta sekä kannustaa henkilöstöä jaksamaan työelämän rakenteiden muuttuessa. Kehityskeskusteluilla on tässä oma tärkeä roolinsa.

Oikeus kehityskeskusteluun perustuu valtion virka- ja työehtosopimukseen

Kehityskeskustelut eivät perustu työlainsäädäntöön eikä niistä läheskään aina ole määräyksiä työehtosopimuksissa. Tällöin kehityskeskustelut ovat osa organisaation henkilöstöhallintoa ja kuuluvat työnantajan direktio-oikeuden piiriin. Valtion työ- ja virkaehtosopimus sisältää määräykset

jokaiselle virkamiehelle ja työntekijälle kuuluvasta oikeudesta vuosittaiseen kehityskeskusteluun. Määräysten mukaan jokaisella virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus vuosittaisen kehityskeskustelujen käymiseen osana hyvää johtamista ja esimiestyötä. Suosituksena on, että kehityskeskusteluiden ja muiden yhteistoiminnallisten keskusteluiden yhteydessä kiinnitetään erityistä huomiota koko henkilöstön osaamistarpeisiin, mahdollisuuksiin kehittyä tehtävissään sekä ennakoitaviin viraston toiminnassa tapahtuviin muutoksiin. Ikääntyneiden työntekijöiden kohdalla kehityskeskusteluissa tulee myös käydä läpi työuran pidentämistä tukevia toimenpiteitä vähintään viisi vuotta ennen arvioitua eläkkeelle jäämistä tai heidän täytettyään 58 vuotta. Kehityskeskustelussa esille nousseiden toimenpiteiden pohjalta voidaan tarvittaessa laatia yksilöllinen etenemismalli (työurasuunnitelma), jossa huomioidaan erilaisia työhön (työtehtävät, työolosuhteet, työajat jne.) ja työuralla jatkamiseen liittyviä kehitystarpeita sekä osaamisen siirtäminen.



Minna Hälikkä

työmarkkinajohtaja, VT
Suomen Farmasialiitto ry

Saatko prosenttiperusteista vuosilomapalkkaa? Varo sudenkuoppaa!

Prosenttiperusteista vuosilomapalkkaa saavien on taloudellisesti järkevää välttää lomien ottamista arkipyhiin yhteyteen ja otettava tarvittaessa sen sijaan vaikkapa virkavapaata.



Jos työaikaisi sekä palkkasi ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) aikana eli olet siirtynyt koko-aikatyöstä osa-aikatyöhön tai osa-aikatyöstä koko-aikatyöhön olet ns. prosenttiperusteisen lomapalkan piirissä. Lomapalkan suuruus on tietty prosentti lomanmääräytymisvuodelta kertyneestä ansioista ja tämä prosentin suuruus riippuu lomaoikeudesta: 9 % (2 pv/kk), 11,5 % (2,5 pv/kk) tai 14,5 % (3 pv/kk).

Ole tarkkana vuosilomasi ajoittamisessa äläkä ota lomaa sellaisilla viikoilla, joihin sattuu arkipyhiä. Tällaisia viikkoja on tyypillisesti juhannuksen, joulun ja pääsiäisen ympärillä. Ongelman aiheuttaa se, että vuosiloma-ajan palkan ja normaalin palkan laskentatavan kohdalla on eroa: päiväpalkka on kuukausipalkka jaettuna kalenteripäiviltä ja lomapalkka puolestaan tuo prosenttipalkan perusteella laskettu lomapäivän palkka, joka maksetaan vain lomapäiviltä.



Prosenttiperusteista lomapalkkaa saavalta viikon loma vähentää 7 kalenteripäivän palkan ja tilalle saa ao. viikon lomapäivien lukumäärää vastaavan määrän lomapäivien palkkaa. Työtuomioistuimen kannan mukaan arkipyhäpäivä lomaviikolla oikeuttaa työnantajan pidättämään palkan myös tämän arkipyhän osalta, mutta tilalle ei tulekaan lomapäivän palkkaa. Ratkaisu perustui siihen, että valtion työaikasopimuksessa ei ole erillisiä määräyksiä arkipyhäpäivien palkkauksesta. Vuosiloma-ajan palkasta on puolestaan sovittu vuosilomasopimuksessa, jossa ei myöskään ole määräyksiä arkipyhäpäivien palkkauksesta. Vuosilomapalkka on vuosi-

lomasopimuksen puolestaan sovittu maksettavaksi vain vuosilomapäiviltä.



HUOM! Lomaraha kuitenkin maksetaan niiltä lomapäiviltä, jotka on ansaittu edellisenä lomanmääräytymisvuonna ja määräytyy sen viran tai tehtävän palkkauksen mukaan, jossa asianomainen on kesäkuussa ja se maksetaan heinäkuussa, ellei muusta ole sovittu. ■

Arja Varis

Edunvalvontapäällikkö, Loimu

Esimerkki prosenttiperusteisen vuosilomapalkan vaikutuksesta:

Virkamiehen lomakertymä on 30 lomapäivää. Hänen työaikansa ja vastaavasti palkkansa on muuttunut kesken lomanmääräytymisvuoden (esim. osittaisen hoitovapaan johdosta). Virkamiehen kokoaikapalkka on 4000 €/kk ja hän on ollut osan lomanmääräytymisvuodesta (1.4.2021 – 31.3.2022) osittaisella hoitovapaalla tehden 80 % kokoaikatyöstä.

Virkamiehelle on maksettu lomanmääräytymisvuoden aikana palkkaa 40 000 €. Hänen lomapalkkansa 30 vuosilomapäivältä on 4600 € (40 000 € * 11,5%), joten yhden lomapäivän lomapalkka on 153,33 €/pv (4600 € / 30 pv).

Virkamies pitää viikon pituisen vuosiloman kesäkuussa juhannusviikolla 2022. Hänen tavanomaisesta kuukausipalkastaan vähennetään koko viikon (ma-su) palkka eli yhteensä 933,33 € (4000 € / 30 pv * 7 pv). Viikon loma-ajalta hänelle vastaavasti maksetaan lomapalkkaa yhteensä 613,33 € (153,33 € / pv * 4 pv)

Virkamiehelle maksetaan kesäkuussa palkkaa (osa normaalina palkkana ja osa lomapalkkana) 3680 € (4000 € - 933,33 € + 613,33 €) eli johtuen prosenttiperusteisesta lomapalkkasäännöstä virkamiehelle maksetaan kesäkuulta palkkaa 320 € vähemmän kuin tilanteessa, jossa hänen palkkansa ja vastaavasti työaikansa ei olisi muuttunut kesken lomanmääräytymisvuoden. Mikäli viikolle sijoittuu useampi arkipyhä, on lomakauden palkan ero tavanomaiseen kuukausipalkkaan verrattuna luonnollisesti suurempi. ■

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

Viktor Kock, verksamhetsledare
040 802 1420
viktor.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