

valtikka

Valtiosektorin jäsentiedote 2/2023



Tässä numerossa:

- Pohdintoja hallitusneuvotteluista
- Valtion palkkaedunvalvonnan tulevat haasteet
- Avoimesti parempi palkka?
- Valtion toimitilojen uudistus jatkuu
- Tiedote: Valtion henkilöstön työtaturmasuoja laajeni etätössä
- TE24-uudistus ovella – mitä se tarkoittaa?
- Uusi toiminnanjohtaja Mari Keturi: ”Lisää yhteistyötä Jukoon”

PÄÄKIRJOITUS

Pohdintoja hallitusneuvotteluista

Toukokuun aikana on käyty hallitusneuvotteluita kokoomuksen, perussuomalaisten, ruotsalaisen kansanpuolueen ja kristillisdemokraattien kesken kokoomuksen Petteri Orpon johdolla. Toistaiseksi hallitusta ei ole saatu muodostettua eikä hallitusohjelmastakaan ei ole siten päästy sopuun. Kaiken kaikkiaan hallitusneuvotteluista on annettu varsin vähän yksityiskohtaista tietoa neuvotteluiden ollessa pahasti kesken.

Suomen julkinen talous on huonolla tolalla ja kokoomukselle keskeinen asia onkin ollut erityisesti valtion tulojen ja menojen tasapainottaminen, joka tarkoittaa yksinkertaisuudessaan menoleikkauksia. Se, millaisiin säästötoimiin ja kulleikkauksiin päädytään, selviää vasta, kun hallitusohjelma on saatu muodostettua.

Julkisuudessa on esitetty 6 miljardin säästöjä. Kuuden miljardin kokonaissopeutuksen muodostaisivat suorat säästöt, rakenteelliset tuottavuutta lisäävät uudistukset ja todelliset työllisyyskasvutoimet. Vielä ei kuitenkaan ole yksityiskohtaisesti kerrottu, miten kuusi miljardia saadaan kokoon, mutta sopeuttamistoimet tulevat varmasti näkymään myös valtion työnantajapolitiikassa ja tulevaisuudessa resurssoinneissa tai rekrytoinneissa valtiosektorilla. Neuvotteluissa on julkisuuteen

annetun tiedon mukaan ollut esillä arvio, jonka mukaan työllisyystoimet saattaisivat kuitata jopa kaksi miljardia euroa kuuden miljardin euron julkisen talouden tasapainotustavoitteesta ja tavoitteena on, että päätökset tuovat hallituskauden aikana satatuhatta lisätyöllistä.

Aiemmalla hallituskaudella työläinsäädäntöön tuli niin pienempiä kuin suurempiakin uudistuksia. Kun hallitusneuvottelut on saatu päätökseen ja hallitusohjelma on valmis, tiedämme, millaisia mahdollisia työläinsäädännön uudistuksia esitetään tehtäväksi seuraavalla hallituskaudella. Ainakin muutamia dramaattisikin muutosehdotuksia on julkisuudessa esitetty. Toivottavasti hallitusneuvottelut saadaan päätöksen mahdollisimman pian, jotta tiedämme

mihin sopeuttamistoimiin ja mahdollisiin työläinsäädäntömuutoksiin tullaan ryhtymään ja pystymme myös liitoissa vaikuttamaan suunnitteilla oleviin toimenpiteisiin.



Petteri Kivelä

Kirjoittaja on Juristiliiton neuvottelupäällikkö.



Valtion palkkaedunvalvonnan tulevat haasteet

Valtiolla saavutettiin viime sopimuskierröksellä palkan korotuksissa kohtuullinen tulos, mikäli sitä verrataan muiden alojen korotuksiin, arvioi Tradenomien valtion edunvalvonnasta vastaava erityisasiantuntija Harri Westerlund.

Huhtikuun lopussa maksettiin kertaerä, joka oli 12,20 % kuukausipalkkauksesta, kuitenkin vähintään 500 €. Toukokuun alusta tuli 3,5 % yleiskorotus kaikille. Vuonna 2024 on maaliskuun alussa tulossa 2 % yleiskorotus ja 0,5 % järjestelyvaraerän kohdentumisesta tulee virastoissa neuvotella joulukuun 2023 puoliväliin mennessä. Virastoissa voidaan myös sopia siitä, että osaa yleiskorotuksesta kohdennettaisiin järjestelyvaraeräneuvotteluihin. Tätä sopimusrahaa on mahdollista kohdentaa esimerkiksi palkkausjärjestelmän tiettyihin vaativuusluokkiin.

Useita parannuksia myös sopimusteksteihin

Useilla aloilla tehtiin pääosin palkankorotusratkaisuja. Valtiolla pystyttiin tarkistamaan myös sopimusten tekstimääräyksiä:

- Palkalliset perhevapaat 32 vrk ovat nyt kummankin vanhemman käytettävissä.
- Tilapäisen hoitovapaan ikäraja alle 10- vuotiaan lapsen hoitamiseksi nostettiin 12 vuoteen.
- Jatkossa virastotyössä lauantaille sijoittuvasta työstä maksetaan vähintään 25 % korvaus.
- Mikäli virkamies on määrätty matkustamaan ulkomaille arkipäivänä tai työvuoroluettelon mukaisena työpäivänä siten, että yksinomaan matkustamiseen käytetystä ajasta vähintään kolme tuntia sijoittuu kyseisen vuorokauden säännöllisen työajan ulkopuolelle, maksetaan hänelle 55 euron suuruinen matkapäiväkorvaus.

Työelämän kehittämiseen liittyvien työryhmien toimeksiantoja jatkettiin ja lisäksi palkkausjärjestelmätyöryhmän toimeksiantoja laajennettiin. Työryhmä tarkastelee sekä valtiotyönantajan ulkoista palkkakilpailukykyä että tarvetta

ja perusteita palkkausjärjestelmien soveltamisessa ilmenneiden palkkauksellisten kehittämistarpeiden selvittämiseen keskustasolla. Tuloksia tarkastellaan vuoden 2025 sopimusneuvotteluissa.

Pystyykö valtio jatkossa olemaan kilpailukykyinen työnantaja?

Suomen ikärakenteen muutos tulee näkymään myös valtion työpaikoilla. Arvion mukaan valtiolla vuonna 2020 työskennelleistä on vuoden 2030 lopussa töissä vain neljännes. Jos henkilöstömäärä pysyy samana, valtion pitäisi rekrytoida kymmenessä vuodessa lähes 60 000 henkilöä.

Kunnalla ja hyvinvointialueilla on käynnissä palkkaohjelma ja palkkojen harmonisointi. Yksityisellä sektorilla sopimuskorotukset muodostavat ns. minimipalkkatason, jonka lisäksi voidaan tarjota työntekijöille henkilökohtaisia lisiä ja meriittikorotuksia. Näiden palkkaliukumien osuus ansiotason noususta on keskimäärin 0,5 – 1 % vuodessa. Liukumien kohdentuvat vain joillekin työntekijöille, jolloin palkankorotukset luovat aidon kilpailun yksityisen ja julkisen sektorin välille osaavasta työvoimasta.

Myös valtion palkkoja olisi määrätietoisesti kehitettävä, koska valtiolla palkat nousevat nykyisillään vain sopimuskorotuksilla tai erillisillä palkkaohjelmilla. Virastojen pääluottamusmiehet kokoontuvat kesäkuun alussa seminaariin. Kevään sopimusneuvottelut saavat jatkoa, kun yhdessä pohditaan järjestelyvaraerän kohdentamista ja palkkauksen määräytymistä virastojen erilaisissa palkkausjärjestelmissä. ■



Erityisasiantuntija
Harri Westerlund
Tradenomit



Avoimesti parempi palkka?

Suomessa sorvattiin viime hallituskaudella palkka-avoimuutta perusteettomien palkkaerojen ja palkkasyrjinnän kitkemiseksi, mutta tavoitetta valmistellut työryhmä päätyi erimieliseen esitykseen, joka kohtasi niin ristiriitaisen vastaanoton hallituspuolueissa, että sen valmistelu keskeytettiin viime syksynä.

Palkka-avoimuus etenee kuitenkin, sillä Euroopan parlamentti hyväksyi 30.3.2023 palkka-avoimuusdirektiivin. Kansallisen lainsäädännön valmistelu tehdään kolmikannassa ja lakien tulee astua voimaan viimeistään keväällä 2026. Direktiivi koskee kaikkia työnantajia sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.

Samapalkkaisuusperiaate

Palkka-avoimuudella pyritään turvaamaan samapalkkaisuuden periaatteen toteutumista, eli sitä, että samasta työstä kuu-luu maksaa samaa palkkaa. Periaate löytyy niin kansainvälistä sopimuksista kuin työsopimuslaista, tasa-arvolaista ja yhdenvertaisuuslaista. Palkkaeroille täytyy löytyä hyväksyttävät perusteet, joita ovat muun ohella tehtävien vaativuus, työntekijän pätevyys, kuten tehtävän kannalta merkityksellinen ammattitaito, kokemus ja koulutus, sekä työstä suoriutuminen. Jos hyväksyttäviä, objektiivisia perusteita ei ole, puhutaan perusteettomasta palkkaerosta, jonka korjaamiseen työnantajalla on velvollisuus. Samapalkkaisuusperiaate ja palkka-avoimuus eivät tarkoita sitä, että kaikilla tulisi olla sama palkka, tai palkkakannustimia ei voisi käyttää, päinvas-toin, mutta ne täytyy pystyä perustelemaan hyväksyttävästi.

Naisjuristin euro on edelleen 85 senttiä

Suomi on tasa-arvon mallimaan maineessa, mutta jatkuvasti naisistuvalla lakialallakaan palkkatasa-arvo ei vielä toteudu. Itse asiassa Suomi on eurooppalaisessa vertailussa samalla tasolla palkkaeroissa kuin muutkin EU-maat, eikä erotu mitenkään edukseen. Vuosittain tehtävästä Juristiliiton uusim-masta palkkatutkimuksesta ilmeni, että naisjuristin euro on edelleen keskimäärin 85 senttiä. Noin puolet erosta selittyy mm. toimiasemalla ja työkokemuksella, mutta selittämä-

töntä palkkaeroa jää silti 7,4 %. Se tarkoittaa merkittävää tuloeroa pitkällä aikavälillä. Oletetaan näiden tilastotietojen valossa, että eräessä työpaikassa toimii yhtä kokeneet ja yhtä taitavat juristit identtisissä tehtävissä, mutta miesjuristin kuukausipalkka on 6500 €, naisjuristin 6019 €. Vuodessa puhdas kuukausipalkkaero on 5 772 €, 40-vuotisen työuran aikana 230 880 €. Jos eroa ei pysty selittämään hyväksyttävillä perusteilla, se on kohtuuttoman kova hinta sukupuolesta.

Nykytilassa palkka-avoimuus toteutuu jo julkisella sektorilla

Ilman tietoa palkkojen eroista ja niiden perusteista on vaikea osoittaa, suuntaan tai toiseen, onko palkkasyrjintää tapahtunut. Tällä hetkellä Suomessa vain julkisella sektorilla työskentelevä henkilö voi lähteä selvittämään palkkasyrjintäepäilyä, sillä virkamiesten palkat ovat nimikirjalain nojalla julkisia. Kun tiedot työtehtävien ja vastuiden laadusta, vaativuusluokkaan sijoittumisesta ja työsuoritukseen perustuvas-ta henkilökohtaisesta palkanosasta ovat saatavilla, voidaan verrata, löytyykö palkkauksen eroille pitäviä perusteita. Yksityisellä sektorilla työskentelevien palkkasyrjinnän selvittely taas tyssää tällä hetkellä yleensä alkumetreille, sillä tiedon toisen työntekijän palkkatiedoista voi saada vain tämän suostumuksella. Henkilöstön edustaja voi saada tiedot tasa-arvoaltuutetun kautta, mutta menettely on harvoin käytetty, ilmeisen huonosti työpaikolla tunnettu ja myös hyvin byrokraattinen. Jos työpaikalla ei ole henkilöstön edustusta, työntekijän palkkasyrjintäepäilyyn selvittäminen on mahdotonta. Rohkenen uskoa, että palkkatietojen avoimuudella ja vertailtavuudella on syy-yhteyttä kapeampiin palkkaeroihin. Liiton palkkatutkimuksesta nimittäin ilmeni, että naisen euro julkisella sektorilla on 90 senttiä, 5 senttiä parempi siis kuin yksityisellä sektorilla.





Palkka-avoimuusdirektiivi tuo läpinäkyvyyttä palkkaukseen

Palkka-avoimuusdirektiivi tuo muutoksia työnhakijan ja työntekijän asemaan sekä työnantajan velvollisuuksiin. Jatkossa työnhakijalle on kerrottava hakemansa tehtävän palkkataso tai sen vaihteluväli jo ennen palkkaneuvotteluja, käytännössä usein siis jo työpaikkailmoituksessa. Työnantaja ei saa tiedustella hakijan palkkaushistoriaa. Työpaikkailmoitusten ja nimikkeiden tulee olla sukupuolineutraaleja ja rekrytointiprosessin syrjimätön.

Palkkasyrjintää epäiltäessä työntekijällä ei ole oikeutta saada tietoa kollegan palkasta, vaan kaikille työntekijöille tulee oikeus saada työnantajaltaan tieto omasta palkkatasosta ja samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien keskimääräisestä palkkatasosta sukupuolen mukaan eriteltynä. Työnantajan tulee siis jatkossa arvioida tarkasti työn vertailtavuutta ja samanarvoisuutta, jota tulee selvittää analyttisin työkaluin ja menetelmin.

Työnantajien tulee ilmoittaa objektiiviset ja sukupuoli-neutraalit kriteerit, joita käytetään palkkoja, palkkatasoja ja palkankorotuksia määriteltäessä. Vähintään sata henkilöä työllistävillä työnantajilla tulee myös raportointivelvollisuus sukupuolten välisestä palkkaeroista viranomaisille. Työnantajien on ryhdyttävä toimenpiteisiin, jos perusteeton palkkaero on yli 5 %.

Työntekijä voi direktiivin mukaan saada sukupuoleen perustuvasta palkkasyrjinnästä korvauksen saamatta jääneestä palkasta, bonuksista ja luontoisetuksista ja työnantaja voi saada sakkorangaistuksen samanarvoisuusperiaatteen rikkomisesta. Todistustaakka palkkaeron hyväksyttävästä perusteesta on työnantajalla. ■



Maria Färkkilä

*Työmarkkinajuristi, työelämän
tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat
Juristiliitto*

Tiedote: Valtion henkilöstön työtapaturmasuoja laajeni etätyössä

Laki valtion henkilöstön etätyössä sattuneen tapaturman korvaamisesta (1012/2022), tuli voimaan 1.1.2023. Valtioneuvoston mukaan uuden lain säätämisen tavoitteena oli saattaa valtion henkilöstö vastaavaan

asemaan etätyössä sattuneiden työtapaturmien korvaamisessa kuin niiden työnantajien henkilöstö, joilla on työnantajan järjestämä vapaaehtoinen vakuutusturva etätyössä sattuneiden tapaturmien korvaamiseksi. Valtio ei voi ottaa henkilöstölleen yksityisiä lisäakuutuksia, koska valtion henkilöstön työtapaturmat korvaa lain mukaan Valtiokonttori.

Valtion henkilöstön työnteon yhteydessä sattuneet tapaturmat korvattiin jo ennen uuden lain voimaantuloa riippumatta työn tekemisen paikasta. Etätyötä tekevän tapaturmaturva oli kuitenkin suppeampi kuin läsnätyötä tekevän, sillä aiemmassa laissa oli säädetty rajoituksia etätyötä tekevän korvaussuojaan. Uuden lain nojalla korvattavan etätyötapaturman tulee liittyä työnteeseen tai työnteon vuoksi tehtävään siirtymiseen. Nykyään tapaturma voi tulla korvattavaksi sekä uuden lain nojalla että työtapaturma- ja ammattitautilain perusteella.

Lakimuutos tulee tarpeeseen, sillä etätyö lisääntyi koronapandemian aikana, eikä pandemiaa edeltävän kaltaiseen läsnätyöhön ole palattu. Etätyötapaturmasuojan laajeneminen antaa myös paremmat mahdollisuudet monipaikkaiselle työlle ja mahdollistaa tasapuolisen kohtelun tapaturman satuttaessa riippumatta siitä, työskenteleekö henkilöstö etä- vai läsnätyössä. ■

Maria Färkkilä

*työmarkkinajuristi
Juristiliitto*



Valtion toimitilojen uudistus jatkuu

Etätöyön yleistyminen ja toimintojen digitalisoiminen ovat muuttaneet työn tekemisen tapoja myös valtiolla ja vaikuttavat myös kansalaisten ja yritysten toivomiin asiointitapoihin ja -aikoihin. Kun kuvioon lisätään valtionhallinnon tiukka resurssitilanne ja säästötavoitteet, toimitilahankkeen peruskuvio alkaa olla selvillä.

Muutokset vaikuttavat erityisen voimakkaasti asiakaspalvelu- ja toimistotiloihin, mutta näkyvät myös myös erityiskäyttöön tarkoitetuissa tiloissa. Näitä ovat mm. museot, vankilat, kasarmit ja laboratoriot. Kaikkien tilojen osalta haastetta luo tilanne, jossa samaan aikaan suunnitellaan sekä tehtävien, toimintatapojen ja tilojen uudistamista samanaikaisesti. Miten osaamme suunnitella tulevaisuuden työtä ja niiden vaatimia työtiloja nyt?

Hyvässä muistissa ovat ennen pandemia-aikaa suunnitellut monitilatoimistot, jotka eivät toimi kovin hyvin nykyisessä jatkuvassa hybridikokousten maailmassa: niissä on useimmiten liikaa hiljaisen yksintyöskentelyn yhteistiloja ja pulaa sekä suurista neuvotteluhuoneista ja etäkokouksiin vetäytymistiloista. Jos samoissa tiloissa jatkossa toimii eri hallinnonalojen henkilöstöä, miten turvataan mm. tietosuojaja tietoturvakysymykset, hyvä etäjohtaminen ja yhteisten työpaikkojen työturvallisuus- ja suojele? Näihin kysymyksiin ei ehkä löydy yhteisiä patenttiratkaisuja, jotka sopivat kaikille. Asioita tulee pohtia yhdessä sekä organisaatioiden sisällä että niiden välillä siten, että kuullaan myös tiloja käyttäviä työyhteisöjä. ■

Ylen sivuilta löydät mm. jutun aistiyliherkkyydestä:

Katso, mihin aistiherkkä kiinnittää huomiota avokonttorissa – inklusiivisessa työpaikassa myös työympäristön pitää sopia kaikille (yle.fi)

Lue hankkeesta lisää VM:n sivuilta:

Valtion työntekijöiden yhteiset toimistotilat tuovat uusia mahdollisuuksia monipaikkaiseen työhön - Valtiovarainministeriö (vm.fi)

Palvelu- ja toimitilaverkon uudistamishanke - Valtiovarainministeriö (vm.fi)



Outi Parikka

Neuvottelupäällikkö
Agronomiliitto

Millaiset työtilat ovat toimivia asiantuntijatyössä?

ChatGPT vastaa:

Toimivat työtilat asiantuntijatyössä voivat vaihdella eri ammattialojen ja yksilöiden tarpeiden mukaan, mutta tässä on muutamia yleisiä piirteitä, jotka usein liittyvät toimiviin työtiloihin asiantuntijatyössä:

1. Rauhallinen ja keskittymistä edistävä ympäristö: Asiantuntijatyö usein vaatii syvällistä ajattelua ja keskittymistä. Työtilassa tulisi olla mahdollisimman vähän häiriötekijöitä, kuten melua ja hälinää. Hiljainen tai rauhallinen ympäristö voi auttaa keskittymään työtehtäviin.
2. Ergonominen ja mukava työpiste: Asiantuntijatyössä saatetaan viettää paljon aikaa istuen tai tietokoneen äärellä työskennellen. Ergonomisesti suunniteltu työpiste, jossa on säädettävä tuoli, hyvä työpöytä ja tarvittavat työvälineet, voi edistää mukavuutta ja vähentää fyysistä rasitusta.
3. Hyvä valaistus: Riittävä luonnonvalo tai hyvä keinotekoinen valaistus on tärkeää työtilassa. Valaistuksen tulisi

olla tasainen ja tarpeeksi kirkas, jotta se ei rasita silmiä ja mahdollistaa hyvän näkyvyyden työtehtäviin.

4. Tarvittavat työvälineet ja teknologia: Asiantuntijatyö voi edellyttää erilaisia työvälineitä ja teknologiaa. Varmista, että työtilassa on tarvittavat laitteet, kuten tietokone, tulostin, skanneri ja muut tarvittavat välineet, jotka helpottavat työskentelyä ja tehtävien suorittamista.
5. Tilat yhteistyölle ja vuorovaikutukselle: Vaikka asiantuntijatyö usein sisältää itsenäistä työskentelyä, voi olla tarpeen myös vuorovaikutusta ja yhteistyötä muiden asiantuntijoiden kanssa. Tarjoa työtilassa mahdollisuuksia yhteistyölle, kuten kokoustiloja tai rauhallisia tiloja keskusteluille ja tiimityölle.
6. Joustavuus ja mukautettavuus: Työtilojen tulisi olla joustavia ja mukautettavissa yksilön tarpeisiin. Jotkut asiantuntijat saattavat tarvita hiljaista työtilaa, kun taas toiset voivat hyötyä avoimesta työympäristöstä. Tarjoa erilaisia vaihtoehtoja tai mahdollisuuksia räätälöidä työtila henkilökohtaisten tarpeiden mukaan.



TE24-uudistus ovella – mitä se tarkoittaa?

Sanna Marinin hallituksen niin työllisyyspolitiikkaa kuin työvoimapolitiikkaa koskeva TE24-uudistus hyväksyttiin osana puoliväliriihtä keväällä 2021 ja syksyn 2021 budjettiriihessä uudistus sai sinetin jatkovalmistelulle. Lopullisesti TE2024-uudistusta koskeva lakiesitys hyväksyttiin maaliskuussa 2023 juuri ennen kevään eduskuntavaaleja.

Uudistuksen keskeisenä elementtinä on työ- ja elinkeinotoimintojen siirtäminen kuntien vastuulle tammikuussa 2025. Käytännössä tämä tarkoittaa työ- ja elinkeinotoimistojen lakkauttamista joulukuussa 2024. Tällä hetkellä kunnat valmistelevat ja käyvät keskusteluja naapurikuntien kanssa yhteisen työllisyysalueen muodostamiseksi. Uudet työllisyysalueet, joiden työvoimapohja tulee olla lain mukaan 20 000 työllistä, ovat selvillä tammihelmikuussa 2024. Muodostettavien alueiden vastuulle siirtyy TE-toimistoista seuraavat tehtäväkokonaisuudet ja palvelut: viranomaispäätökset ja -lausunnot, aloittavan yrittäjän palvelut, työnantaja- ja yrityspalvelut, henkilöasiakaspalvelut ml. palveluhankinnat (ELYstä), kotoutujan palvelut, TE-palvelujen johtamista tukevat tehtävät sekä TE-palveluihin liittyvät hallintotehtävät. Kyse on siis todella mittavasta uudistuksesta.

Uudistusta on perusteltu mm. paremmilla ja laadukkailla lähipalveluilla niin henkilö- kuin yritysasiakkaille. Nykyisessä mallissa alueelliset TE-toimistot järjestävät koko alueelle keskitettyjä palveluita. On mielenkiintoista nähdä, kuinka nämä palvelut järjestetään jatkossa työllisyysalueilla.

Uudistuksen isoin heikkous tai puute hyväksytyyn lain näkökulmasta koskee yrityspalveluiden järjestäminen jatkossa. TE-toimistoilla on ollut laaja palvelutarjotin niin yritys- kuin työnantaja-asiakkaille. Kunnilla on tällä hetkellä osana kuntaorganisaatiota elinkeinopalvelut. Elinkeinopalvelut tulee kytkeä tiukasti uudistuksen käytännön toteutusvaiheeseen.

Uudistus koskee TE-toimistojen lisäksi osaa ELY-keskusten ja KEHA-keskuksen henkilöstöstä, yhteensä 4 200 htv:ta.

Henkilöstö siirtyy liikkeenluovutuksella työllisyysalueiden palvelukseen tammikuussa 2025. Valtakunnallinen YT-neuvotteluesitys annetaan lokakuussa 2023 ja virastokohtaiset neuvotteluesitykset marraskuussa 2023. Henkilökohtaiset muutoskeskustelut käydään keväällä 2024. On myös hyvä huomioida, että uudistus koskee myös Migrin, Palkeiden ja Valtorin henkilöstöä.

Tällä hetkellä niin TE-toimistojen, ELY-keskusten kuin KEHA-keskuksen henkilöstön jaksaminen ja hyvinvointi ovat koetuksella, kun päivittäiseen työntekoon liittyviä asiakastietojärjestelmiä päivitetään pitkin tätä vuotta ja ensi vuotta. Uudistetut tietojärjestelmät ovat käytössä myös TE-uudistuksen jälkeen. Henkilöstöä kuormittaa tuleva uudistus sekä epätietoisuus tulevasta työnantajasta.

Henkilöstöä mietityttää tulevan työnantajan menettely- ja toimintatavat, etätyömahdollisuudet, tuleva työpiste, palkkaukseen, vuosilomiin ja työaikaan liittyvät kysymykset – muutaman seikan mainitakseni. ■



Michaël Vanamo

Kirjoittaja on JUKOn TEM hallinnonalan ja TE-toimistojen pääluottamusmies. Vanamo on työskennellyt eri tehtävissä Uudenmaan TE-toimistossa ennen siirtymistään pääluottamusmieheksi lokakuussa 2022.

Uusi toiminnanjohtaja Mari Keturi: ”Lisää yhteistyötä Jukoon”



Mari Keturi aloitti Jukon toiminnanjohtajana 1.3.2023. Keturi on koulutukseltaan oikeustieteiden kandidaatti ja tehnyt pitkän uran sopimus- ja oikeudellisen edunvalvonnan tehtävissä, viimeksi Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:ssa neuvottelujohtajana.

– Jukon edunvalvonnan piiriin kuuluu 200 000 akavalaista palkansaajaa ja julkisten palveluiden kannalta todella merkittäviä ammattiryhmiä, joten kyseessä on todellinen näköalapaikka, uusi toiminnanjohtaja sanoo.

Keturi motivoituu yhdessä tekemisestä. Uuden toiminnanjohtajan tavoitteena on, että Jukon strategiset arvot, eli yhteistyö, luottamus ja avoimuus näkyisivät myös arjessa ennistä enemmän.

– Haluaisin sektorit ylittävää yhteistyötä ja me-henkeä, jotta saamme mahdollistettua hyvät sopimukset läpileikkäavasti eri sektoreille ja onnistumme yhdessä. Myös Jukon ja YTN:n tiiviimpi yhteistyö on tulevien neuvottelukierrosten näkökulmasta erittäin tärkeää.

Neuvottelut ovat työn suola

Keturin mielestä parasta työssä ovat neuvottelut kaikkine draaman kaarineen.

– Moni ei tiedä, että jokaisella neuvottelukierroksella kaikki tekstit virka- ja työehtosopimuksista ovat auki. Jokainen pykälä neuvotellaan tavallaan uudestaan. Joka kierroksella sekä palkansaaja- että työnantajapuoli nostavat jonkin asian isoksi periaatteelliseksi kysymykseksi. Kevään 2022 ja tämän vuoden neuvottelukierroksella iso yksittäinen tekstiasia oli perhevapaaudistus. Välillä neuvottelu on puolustustaistelua, ettei saavutettuja etuja heikennettäisi, mutta toisaalta kehittämistä ja kaupankäyntiä. Neuvotteluosapuolet tekevät

niin sanotun rauhan aikana paljon töitä virka- ja työehtosopimusten kehittämisen eteen.

Julkinen sektori rikkoi vientivetoisen mallin määrittelymän palkkakaton viime neuvottelukierroksella. Työmarkkinakentässä ei ole olemassa yhdessä sovittua mallia, ja alakohdaisuus pitäisikin huomioida paremmin, painottaa Keturi.

Keturi ei pidä siitä, että neuvotteluja yritetään käydä sosiaalisessa mediassa, kuten Twitterissa. Tiedottaminen on tärkeää, mutta jos somessa rouditaan yksityiskohtia, kokonaisuus hämärtyy, Keturi huomauttaa. Neuvottelutulokset kuitenkin syntyvät neuvottelupöydissä.

Ei juustohöylälle

Julkisen ja valtiosektorin työntekijöiden lähitulevaisuus riippuu Suomen hallituksen tulevasta ohjelmasta. Keturi toivoo, että hallitus arvostaisi julkisen sektorin työtä ja hallinnon toimintaa.

– Ehjää ei kannata rikkoa. Jos henkilöstöä vähennetään, miten käy asiantuntijoiden työkyvyille ja työhyvinvoinnille, entä julkisille palveluille?

Keturi on kiinnostunut erityisesti työelämän laatuun liittyvistä kysymyksistä.

– On kaksi asiaa mitä johtajan pitäisi aina muistaa sanoa, ja ne ovat kiitos ja mitä kuuluu. Työntekijät eivät sitoudu työpaikkaan pelkästään palkan takia. Työoloilla, hyvällä työyhteisöllä ja ilmapiirillä on suuri vaikutus. Toissää pitää olla myös hauskaa!

Vapaa-aikana Keturi harrastaa korean kieltä ja kulttuuria. Alun perin kiinnostus lähti korealaisista Netflix-sarjoista ja k-popista. Tänä kesänä harrastus huipentuu Soulin matkaan. Perhe ja Martta-labradoodle pitävät Keturin arjen vauhdikkaana. ■

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

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 korkeakoulutetut 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