

valtikka

Valtiosektorin jäsentiedote 4/2023



Tässä numerossa:

- Arvon mekin ansaitsemme!
- Valtionhallinnon erityisyys – 80 000 ammattilaista oikeusvaltiota ylläpitämässä
- Palkkausjärjestelmien takuu on rauennut?
- Keiden ja millainen työelämä?
- Hyvin keskusteltu on puoliksi tehty
- Matkakustannusten korvaukset vuonna 2024

PÄÄKIRJOITUS

Arvon mekin ansaitsemme!

On surullista, että poliittiset päättäjät tuntuvat tarkastelevan julkisen sektorin työtä vain kustannuslähetoisesti eurojen ja säästöjen näkökulmasta. Ei ole annettu ansaittua arvoa ja huomiota sille, mitä tuo työ tuottaa meille kaikille laajemmassa mittakaavassa.

Julkisella sektorilla tehtävän työn ansioksi hyvinvoinnin tekijänä voidaan lukea pitkälti se, että Suomi on monellakin mittarilla todettu maailman onnellisimmaksi ja turvallisimmaksi maaksi. Meillä perheet voivat valita hoidetaanko lapset kotona vai turvallisissa päiväkodeissa, terveystalvolumme eivät ole sidoksissa kalliisiin vakuutuksiin, yhteiskunnan turvallisuus ja järjestys ovat kunnossa, tutkimuslaitoksemme tuottavat laadukasta ja puolueetonta tutkimustietoa jne. Vastaavia esimerkkejä on helppo keksiä runsain mitoin. Hyvinvointimme perusta on vahva luottamus julkiseen sektoriin ja siellä työtään tekeviin ihmisiin.

Mistä sitten johtuvat monet kielteiset mielikuvat julkisen sektorin työstä? Miksi julkisuudessa valtion virastoissa tehtävästä työstäkin usein puhutaan kuin se olisi vain suuri menoerä, jota yksityinen sektori rahoittaa. Kaukana ovat myös ne ajat, jolloin julkisella sektorilla tehtävä työ oli turvattua ja kohtuullisesti kuormittavaa, silti tätäkin käsitystä vielä kuulee. Oikeasti julkisella sektorilla tehdään ihan todennetustikin haastavaa ja kuormittavaa työtä.

Eräs syy edellä mainittuun on varmastikin julkisen työn arvon tai kustannusten vaikuttavuuden mittaamisen vaikeus.

Työn tulokset ovat harvoin välittömästi näkyvissä ja resurssin vaikutukset näkyvät pitkällä viiveellä. Siksi on helppoa syyllistyä yksioikoiseen ja lyhytnäköiseen kustannuslähetoiseen ajatteluun. Tämä on osaltaan johtamassa siihen, että kustannuksia karsitaan ja rahoitusta leikataan sieltä, missä se ei ole järkevää eikä kaukokatseista.

Resurssien leikkaamisella tänään synnytetään kuitenkin tulevaisuuden kalliisti hoidettavia ongelmia, vähennetään julkisen sektorin työpaikkojen houkuttelevuutta ja kasvataan ennestään henkilöstövajetta. Työn kuormitukseen vaikuttavat vahvasti poliittiset päätökset resursseista, taloudesta ja työtä koskevasta säätelystä. Jatkuvat meneillään tai tulossa olevat yt-neuvottelut, jännitys toimenkuvan muuttumisesta tai irtisanomisesta uuvuttavat asiantuntija-, esihenkilöinä ja johtotehtävissä työskenteleviä.

Meidän jukolaisia jäseniä edustavien toimijoiden haastava tehtävä on varsinaisen neuvottelutyön ohella saada vahvistettua ymmärrystä ja uskoa julkisen työn arvoon, jota valtion henkilöstö tuottaa niin yhteiskunnalle, yksilöille, yhteisöille kuin elinkeinoelämällekkin.



Arja Varis

*Edunvalvontapäällikkö
Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto LOIMU*

Valtionhallinnon erityisyys – 80 000 ammattilaista oikeusvaltiota ylläpitämässä

Minna Salminen avaa valtion ajankohtaisia asioita. Virkamiehillä on oltava vahva virkasuhteen suoja, jotta laadukas hallinnollinen ja kansalaisten henkeä ja terveyttä turvaava työ on mahdollista tehdä hyvin ja riippumattomasti.



Minna Salminen
neuvottelupäällikkö
Juko

Valtiolla työskentelee 80 000 henkilöä. Määrä oli pitkään laskussa, mihin tietoisesti tähdättiin sekä rakenteellisilla muutoksilla että tuottavuustoimilla. Viime vuosina henkilötyövuosia on hiukan lisätty, mutta maan nykyisen hallituksen tavoittelemien säästöjen vuoksi todennäköisesti mennään taas alemmas.

Pelkkää tilastoa tuijottelemalla totuus harvoin paljastuu. Numeroiden takana on aina joku, joka tekee omaa tehtävänsä turvataksaan kansalaisten arkea tai mahdollistaakseen sen, että hallinto toimii. Suomi on esimerkiksi OECD:n vertailuissa aina kärjessä hallinnon tehokkuudessa. Hyvinvointivaltiomme pyörii siis mukavasti, kustannustehokkaasti ja saa tuloksia aikaan sisäisen eheyden näkökulmasta. Tavoitonta ei silti ole kuulla, että hallintoa on liikaa.

Tuottavuusohjelma haastaa hyvää hallintoa ja turvallisuustilannetta

Hallituksen massiivinen tuottavuus- eli säästöohjelma tulee koskettamaan valtionhallintoa monella tapaa. Kansalaisten palveluja pyritään virtaviivaistamaan esimerkiksi siirtymällä paperipostista Suomi-postilaatikkoon tai vastuuttamalla kansalaisia enemmän. Turvallisuussektorin on luvattu olevan säästöjen ulkopuolella, ja esimerkiksi poliisien määrää

on hallituksen kesken sovittu kasvatettavan. Samalla säästöt kohdennetaan isommin hallinnon puolelle, eikä sekään ole ongelmatonta. Sisäinen turvallisuus on paljon muutakin kuin poliisien läsnäoloa kaduilla. Päätösten tulee syntyä oikein perustein ja olla kestäviä. Hyvän hallinnon merkityksen tämä hallitus tulee huomaamaan viimeistään silloin, kun lakien ja asetusten valmistelu jonoutuu ja hidastuu. Eduskunnan aikataulut ovat armottomat, ja eduskunta viime kädessä päättää, mitä oikeusvaltiossamme tapahtuu.

Hyvä hallinto on sujuvaa ja läpinäkyvää. Päätökset perustuvat aina valmisteluun, jossa arvioidaan vaikutukset ja annetaan eri toimijoille mahdollisuus vaikuttaa. Tämä hallitus ei ole ainakaan aluksi kovin hyvin noudattanut hyvää hallintoa. Ensimmäiset lait vietiin eduskuntaan vain kahden viikon lausuntoajan jälkeen.

Työn tekemisen edellytyksistä sovitaan parhaiten yhdessä

Valtiolla virka- ja työsuhteista sovitaan valtion työmarkkinailaitoksen ja pääsopijajärjestöjen välillä. JUKO on pääsopijajärjestöistä selkeästi suurin, ja kannamme sitä kautta merkittävää vastuuta osallistumisesta aina, kun siihen on mahdollisuus.

Palvelussuhteen ehtojen tulee olla oikeudenmukaiset. Vaikka valtio on työmarkkinasektorina muista poikkeava mm. siksi, että lähes kaikilla on vähintään alempi korkeakoulututkinto ja työtä tehdään yhteiseksi hyväksi, ovat valtion työpaikat silti työpaikkoja siinä missä muutkin. Esimerkiksi matkustamiseen ja etätöihin liittyvät käytännöt ovat nykyisessä työelämässä keskeisiä myös valtiolla. Näihin kaivataan joustoja ja järkeviä ratkaisuja.

Maan hallitus on päättänyt muuttaa työmarkkinoita monella tapaa. Uudistukset ovat epätasapainoisia työntekijöille ja palkansaajajärjestöille verrattuna työnantajaan. Suomessa työmarkkinoita on perinteisesti kehitetty hyvässä yhteistyössä työntekijöitä ja työnantajia edustavien järjestöjen välillä ja joskus yhdessä valtiovallan kanssa. JUKOssa onkin seurattu hämmästyksellä hallituksen aikeita heikentää työelämän pelisääntöjä.

Jos hallituksen suunnitelmat toteutuvat, määräaikaisen työsuhteen voisi solmia ilman perustetta vuodeksi, irtisanominen helpottuu ja sairaspoissaoloja maksatetaan työntekijöillä. Näillä kaikilla on merkittävä työhyvinvointia

▶▶ vähentävä vaikutus. Työelämästä tulee turvattomampaa ja todennäköisesti riittävämpää.

JUKOn näkemyksen mukaan hallituksen kaavailemia heikennyksiä ei pidä tehdä kenellekään, mutta niitä ei varsinkaan voi tuoda virkamiespuolelle. Virkamieslaki lähtee siitä, että virkamies voi tehdä työnsä hyvää hallintotapaa noudattaen, joten erityisesti irtosanomissuojan tulee olla vahva. Virkamiesten asema hallinnossa on keskeinen ja pysyvä hallitusten vaihtuessa. Tällä hetkellä ei onneksi ole viitteitä siitä, että valmistelua oltaisiin aloittamassa. JUKO on vaatinut, että asiasta keskustellaan ensin henkilöstöjärjestöjen kanssa.

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet turvattava

Vaikka valtiolla on kohtuullisen hyvät tiedon antamisen käytännöt, eivät järjestötkään pääse kaikkeen vaikuttamaan. Määräaikaista palvelussuhteita on valtiolla paljon, ja nuoret

naiset ovat joukossa yliedustettuina. Peräti 20 % naisista on määräaikaissa palvelussuhteessa. Tämä on järkyttävä epäkohta, joka työnantajan tulee korjata. Tilanne on syntynyt ennen kuin kukaan päättäjistä oli edes keksinyt tuoda keskusteluun perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden sallimisen vuodeksi.

Lisäksi viime aikoina on ollut hapuilua yhteistoiminnan kanssa. Valtiolla on ollut pitkä perinne, että henkilöstöjärjestöt ovat alusta asti mukana, kun uudistuksia aletaan valmistella. Nyt on lähdetty niin nopeasti liikkeelle esimerkiksi aluehallinnon uudistamisen kanssa, että joutuimme useaan otteeseen kysymään perään, milloin pääsemme mukaan. Toivottavasti tässä palataan oikealle tielle. Näin valtionhallinnosta vastaava ministerikin meille toki lupasi, kun tapasimme. ■

Minna Salminen

neuvottelupäällikkö, Juko



Palkkausjärjestelmien takuu on rauennut?

Valtion virastoissa otettiin pääosin käyttöön tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvat palkkausjärjestelmät 90-luvun puolivälin ja 2010-luvun välisenä aikana. Uudistuksella pyrittiin parantamaan toimintayksiköiden johtamista, tulosjohtamista ja tulosten saavuttamista.

Henkilöstö saatiin houkuteltua mukaan vakuuttamalla, että järjestelmä toimii kannustavasti ja oikeudenmukaisesti. Samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan samansuuruista palkkaa. Uudistusta rahoitettiin siten, että karkeasti yksi kolmasosa oli paikallista sopimusrahaa, toinen kolmannes ns. kehitysrahaa/palkkaohjelma rahoitusta ja kolmas kolmannes virastojen määrärahaa.

Järjestelmän kannustavuus ja oikeudenmukaisuus toteutuu, kun henkilöstölle tarjotaan mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä. Vastaavasti suoritusarviointiin perustuvan palkanosan mää-

rittämisen pitää tapahtua perustellusti ja oikeudenmukaisesti. Pohjana on se, miten henkilö suoriutuu tehtävänsä mukaisesta tehtävästä.

Järjestelmä haastaa esihenkilötyön, mutta on myös oikein toimiessaan johtamisen väline. Se pakottaa esihenkilön vähintään vuosittain arvioimaan työntekijöiden tehtäviä tiimin tai yksikön tehtäviin, siihen tarvittavaa osaamisen kehittämistä ja mahdollisesti tehtävänsä kuvauksen ajantasaisuutta. Työntekijä ansaitsee rehellisen ja objektiivisen arvioinnin siihen saakka toteutuneesta suorituksestaan ja toisaalta tiedon siitä, miten voisi edelleen parantaa toimintaansa. Onko ▶▶

▶▶▶ hänellä uralla etenemismahdollisuuksia tai onko tarkoitus kehittää työtä laajentamalla tehtäväkenttää.

Valtion työmarkkinalaitoksen asiantuntijat ja palkansääjajärjestöjen pääsopijoiden edustajat pitivät yhteisen koulutustilaisuuden virastojen henkilöstöjohdolle ja henkilöstön edustajille lokakuussa. Osallistujia oli noin 600. Tilaisuudessa käsiteltiin yleisellä tasolla palkkausjärjestelmiä ja niiden toimivuutta. Esittäjät painottivat puheenvuoroissaan arviointi- ja kehittämisryhmien roolia sekä tarvetta yhdessä järjestettävään koulutukseen virastotasolla; viraston HR-toimijoiden ja henkilöstön edustajien yhdessä toteuttamaa.

Yksittäisenä asiana tilaisuudessa nousi esille se, että määrärahatilanne ei saa vaikuttaa henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin. VTML:n edustaja painotti tilaisuudessa, että esim. yliopistoja koskevassa työtuomioistuimen ratkaisussa (TT 2021:17) yliopisto ei olisi saanut ohjeistaa esimie-

hiä etukäteen suoritusarvioinneissa siten, että palkkakustannusten nousu ei voinut ylittää tiettyä prosenttimäärää.

Erinomaisesti tilaisuudessa tuli esille myös se, että palkkausjärjestelmää on pidettävä johtamisjärjestelmänä, informaatiojärjestelmänä, osallistumisjärjestelmänä sekä palkintajärjestelmänä. Sitä on tarkoitus käyttää oikein ja sen ylläpitäminen vaatii päivittäistä huoltoa ja kehittämistyötä. Parhaiten tämä onnistuu pitämällä huolta esihenkilöiden, työntekijöiden ja henkilöstön edustajien säännöllisestä koulutuksesta. Toimintatakuu ei järjestelmällä säily, jos sitä ei mielletä kannustavaksi ja oikeudenmukaiseksi. ■



Harri Westerlund
erityisasiantuntija
Tradenomit

Arviointia hallitusohjelman työelämää koskevista muutoksista

Keiden ja millainen työelämä?

Akavan Erityisalojen edunvalvontajohtaja **Helena Lamponen** arvioi maan hallitusohjelman työelämää koskevia muutoksia tässä artikkelissa. Lue mitä heikennyksiä suunnitellaan ja miten ne vaikuttavat.

Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelma on ollut arvioitavana kesäkuusta lähtien. Toteutuessaan ohjelma muuttaa työelämän pelisääntöjä vahvasti työnantaja- ja yrittäjäjärjestöjen tavoitteita vastaaviksi. Suunta työmarkkinoilla kääntyy työntekijän suojelusta ja tasapainon hakeemisesta työnantajapuolen suosimiseen.

Arvioin seuraavassa hallitusohjelman sisältöjä työelämäsioiden näkökulmasta. Tarkastelun ulkopuolella ovat julkiseen hallintoon kohdistuvat säästöt, joilla on merkitystä julkisella puolella toimivien työllisyyden kannalta.

Työlakien muutokset

Maan hallitus pyrkii tukemaan toimenpiteillään työllisyyttä, talouskasvua, kilpailukykyä ja tuottavuuden kehitystä. Hallitus aikoo toteuttaa työmarkkinamuutoksia, joiden lopputuloksena työmarkkinoiden joustavuus lisääntyy merkittävästi. Muutosten hinta on työlaainsäädäntöä ohjaavan peruseriaatteen, työntekijän suojeluperiaatteen, murtuminen. Muutokset kouraisevat syvältä myös palkansääjien kukkaroa. Yksilötasolla muutokset lisäävät työ- ja muun elämän ennakoimattomuutta ja epävarmuutta heikentäen elämän hallintaa.



Helena Lamponen
edunvalvontajohtaja
Akavan Erityisalat

KUVA: LIZI VARON



Vientivetoisen työmarkkinamallin vahvistaminen

Hallitusohjelman mukaan laissa työriitojen sovittelusta tul- laan säätämään, että palkantarkastusten yleistä linjaa ei voida ylittää valtakunnansovittelijan toimistosta tai sovittelulauta- kunnan toimesta annettavalla sovintoehdotuksella.

Akavan Erityisalojen edustamille aloille on tyypillistä nais- valtaisuus ja – korkeasta koulutuksesta huolimatta – matala palkkaus.

Jos maan hallitus vahvistaa lakiteitse vientivetoisen työ- markkinamallin, palkkaerojen kaventaminen ja poistaminen tulee jatkossa mahdolltomaksi julkisella sektorilla ja myös yk- sityisen sektorin alipalkkatuilla aloilla.

Työtaisteluoikeuden käytön rajaaminen

Hallitus aikoo rajoittaa poliittisen työtaisteluoikeuden käyt- töä enintään yhden vuorokauden mittaisiin mielenilmaisui- hin. Hallitus muuttaa lainsäädäntöä niin, että tukityötaistelut asetetaan suhteellisuusarvioinnin ja työriitalain mukaisen ilmoitusvelvollisuuden kohteeksi. Hallitusohjelman mukaan jatkossa laillisia tukityötaisteluja ovat ne, jotka ovat kohtuul- lisia suhteessa tavoitteisiin ja joiden vaikutukset kohdistuvat vain työriidan osapuoliin. Laittomasta työtaistelusta tuomit- tavan hyvityssakon tasoa aiotaan korottaa niin, että sakon ylärajaksi säädetään 150 000 euroa ja alarajaksi 10 000 euroa. Työtuomioistuimen laittomaksi työtaisteluksi tuomitseman lakon jatkamisesta aiotaan säätää työntekijälle 200 euron seuraamusmaksu laittomaksi tuomittuun työtaisteluun osal- listumisesta.

Hallitusohjelmaan kirjattu lakko-oikeuksien rajoittami- nen on lainsäädännöllisesti vaativa ja monimutkainen ko- konaisuus, johtuen Suomen valtiota sitovista kansainvälisistä sopimusvelvoitteista.

Paikallisen sopimisen lisääminen

Hallitusohjelman mukaan ”Paikallinen sopiminen on väli- ne yrityksen toiminnan kehittämiseksi ja kilpailukyvyyn pa- rantamiseksi. Onnistunut paikallinen sopiminen perustuu luottamukseen, tietoon yrityksen tilanteesta ja molemmin- puoliseen kykyyn hyödyntää lainsäädännön ja työehtosopi- musten tarjoamia mahdollisuuksia.” Hallitus aikoo muuttaa työläinsäädäntöä lisäten mahdollisuuksia yritystasolla ta- pahtuvaan paikalliseen sopimiseen. Hallituksen tahtotila on, että paikallinen sopiminen on yhdenvertaisesti mahdollista kaikissa yrityksissä riippumatta siitä, kuuluuko yritys työn- antajaliittoon tai millainen työntekijöiden edustusjärjestelmä yrityksessä on.

Hallitus aikoo poistaa työläinsäädännöstä järjestäytymät- tömiä, yleissitovaa työehtosopimusta noudattavia yrityksiä koskevat paikallisen sopimisen kiellot. Hallitus tavoittelee sitä, että myös yrityksen kanssa tehdyllä työehtosopimuk- sella voidaan sopia poiketa samoista työläinsäädännön säännöksistä, joista poikkeaminen on tätä nykyä mahdollista

vain valtakunnallisella työehtosopimuksella. Muutos murtaa yleissitovuusjärjestelmään sisältyvän työpaikalla noudatetta- vien vähimmäisehtojen suojan.

Paikallinen sopiminen aiotaan mahdollistaa yritystasolla niin, että sopijana voisi olla luottamusmies, luottamusval- tuutettu, muu henkilöstön valitsema edustaja tai koko hen- kilöstö. Luottamusvaltuutetun ja muun määrääjäksi valitun henkilöstön edustajan suoja aiotaan säätää samalle tasolle, kun se tällä hetkellä on laissa säädetty luottamusmiehelle. Henkilöstön edustajan mahdollisuus koulutukseen ja riittä- vään tiedonsaantiin aiotaan varmistaa.

Myös paikallisen sopimisen kokonaisuus on vaativa. Val- takunnallisten työehtosopimusten mukaan luottamusmies on avainasemassa toteutettaessa paikallista sopimista. Pai- kallisen sopimisen edistämistä valmistelevan työryhmän määräaika on 31.1.2024.

Määräaikaaisuudet

Jatkossa työ sopimus olisi mahdollista tehdä määräaikaisena myös ilman erityistä perustetta vuodeksi. Tämä lisää työelä- män epävakautta. Kysymys on käytännössä vuoden mittai- sesta koeajasta.

Lomautusilmoitusaika

Työsopimuslaissa oleva lomautusilmoitusaika lyhennetään nykyisestä 14 päivästä seitsemään päivään ja tätä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta. Kysymys on lomautusta edeltävän palkallisen jakson lyhen- tämisestä.

Sairausajan palkka

Työntekijän oikeutta sairausajan palkkaa muutetaan niin, että ensimmäinen sairauspoissaolopäivä on omavastuupäi- vä, jolta työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa palkkaa, ellei työehto- tai työ sopimuksessa ole toisin sovittu. Halli- tusohjelman mukaan omavastuupäivää ei sovellettaisi viiden vuorokauden tai sitä pidempiin sairauslomiin, eikä silloin kun työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta tai ammattitau- dista.

Hallitusohjelman kirjauksesta huolimatta karenssipäivästä voitaisiin kuitenkin sopia työehtosopimuksella, joten tämän voi ennakoita nousevan jatkossa työnantajapuolen tavoit- teeksi neuvottelu- ja sopimuspöydissä. Muutoksen ennakoit- daan myös lisäävän sairaana työskentelyä.

Henkilöön liittyvä irtisanomisperuste

Henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta muutetaan niin, että työ sopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy. Hallitus laskee irtisanomiskynnystä ja helpottaa henki- löperusteisia irtisanomisia. Jo nyt voidaan ennakoita, että muutoksen myötä raja sallitun ja lain kieltämän irtisanomi- sen välillä on selvillä vasta vuosien oikeusprosessien jälkeen.





Yhteistoimintalaki

Hallitus nostaa yhteistoimintalain soveltamiskynnyksen nykyistä korkeammalle, 20 työntekijästä 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Tämä heikentää vastaavasti henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia heitä koskeviin työnantajan suunnittelemiin henkilöstövaikutteisiin ratkaisuihin. Muutos heikentää myös paikallisen sopimisen edellytyksiä. Muutosneuvottelujen vähimmäisajat aiotaan puolittaa, mikä vaikuttaa henkilöstön mahdollisuuksiin neuvotella ja vaikuttaa muutosneuvotteluissa.

Yhteistoimintalain mahdollisia muutostarpeita arvioidaan lisäksi puoliväliriihessä mm. hallintoedustuksen osalta.

Takaisinottovelvollisuus

Työsopimuslaissa oleva työntekijän takaisinottovelvollisuus aiotaan poistaa alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävässä yrityksissä ja yhteisöissä, ja tätä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta.

Nykyisin takaisinottovelvollisuus on kirjattu työsopimuslakiin ilman henkilöllistä soveltamisrajaa: Takaisinottovelvollisuus tarkoittaa sitä, että työnantajan irtisanottua työntekijän taloudellisesti tuotannollisella perusteella, työnantajan on tarjottava työtä työnhakijana olevalle entiselle työntekijälle, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Lisäksi, jos työsuhte on jatkunut keskeytyksestä päättymiseensä mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuusi kuukautta. Jatkossa tämä sääntely koskisi siis vain vähintään 50 henkeä säännöllisesti työllistäviä yrityksiä ja yhteisöjä.

Aikuiskoulutustuki ja vuorotteluvapaa

Aikuiskoulutustuki aiotaan lakkauttaa 1.8.2024 lukien. Tämä heikentää mahdollisuuksia osaamisen päivittämiseen.

Vuorotteluvapaa aiotaan lakkauttaa 1.8.2024 lukien. Tällöin päättyvät myös vuorotteluvapaan mahdollistamat sijaisen työllistyminen ja vapaata käyttäville heidän yksilöllisiin henkilökohtaisiin tilanteisiinsa soveltuva määräaikaisten poissaolo työelämästä.

Työttömyysturva

Lomakorvausten jaksotus palautetaan. Omavastuupäivät palautetaan viidestä seitsemään. Työttömyysturvan lapsikorotukset poistetaan, mikä uudelleen kohdennetaan lapsiperheille. Työttömyysturvan suojaosa poistetaan. Nämä muutokset aiotaan toteuttaa 1.1.2024 lukien.

Työssäoloehto ei jatkossa kartu palkkatuetusta työstä.

Työssäoloehdon euroistaminen otetaan käyttöön niin, että sille on laskettu säästövaikutus. Ansiosidonnaisen työttömyysturvan työssäoloehdot pidennetään 12 kuukauteen, jolloin oikeus ansiosidonnaiseen päivärahaan alkaa nykyistä myöhemmin. Ansioturvan tasoa porrastetaan nykytasosta

siten, että kahdeksan työttömyysviikon jälkeen tuki laskee 80 % tasolle alkuperäisestä ja 34 viikon jälkeen 75 % tasolle alkuperäisestä. Nämä muutokset aiotaan toteuttaa 1.8.2024 lukien.

Edellä todetut muutokset heikentävät työttömyysturvan tasoa nykyisestä. Yksilötasolla muutoksilla on päällekkäinen vaikutus.

Työttömyysturvan ikäsidonnoista poikkeussäännöistä luovutaan. Pelkästään tämän kirjauksen pohjalta ei ole pääteltävissä, mikä on kohdassa tarkoitettujen muutosten sisältö.

Hallitus selvittää puoliväliriiheen mennessä universaalien ansiosidonnaisen mallin ja työttömyysturvan keston lineaarimallin suhteessa työssäoloeseen. Nykymuotoinen työmarkkinatuki uudistetaan. Työttömäksi jääneelle henkilölle turvataan laaja alkukartoitus, jonka jälkeen hän vastaanottaa yksilöllisiä ja työllistymistä edistäviä palveluita velvoitteineen. Erityisesti nuoret alle 30-vuotiaat ohjataan nopeasti työllisyyspalveluiden piiriin. Samalla huolehditaan riittävästä palveluista ja henkilökohtaisesta kohtaamisesta.

Hallitus valmistelee puoliväliriiheen mennessä mallin yhdistelmävakuutukseksi, tavoitteena parantaa niiden henkilöiden sosiaaliturvaa, jotka toimivat samaan aikaan yrittäjinä ja palkansaajina. Yhdistelmävakuutuksen toteuttaminen on Akavan Erityisalojen pitkäaikainen tavoite.

Sisäilmaongelmat

Työympäristön sisäilmaongelmat ovat jäsenistöllemme työstä johtuva vakava terveysriski. Hallitusohjelmassa on useita tätä ongelmaa koskevia – myönteisiä – kirjauksia:

Hallitus kehittää toimintatapoja turvallisten, esteettömien työympäristöjen varmistamiseksi myös sisäilman osalta. Hallitus edistää sisäilmaongelmista aiheutuvien oireiden varhaista toteamista, hyvää hoitoa ja kehittää sisäilmasta sairastuneiden tukea työssä jaksamisen parantamiseksi.

Sisäilmasairastuneiden ja kroonisen väsymysoireyhtymän (ME/CFS-) potilaiden tarvitsemien tukien, sairaus- ja kuntoutusetuuksien toteutumista edistetään.

Sisäilmaongelmia aiotaan ehkäistä ja korjata tutkittuun tietoon ja hyviin käytäntöihin pohjautuen.

Sisäilmaongelmien ratkaiseminen on Akavan Erityisalojen hallitusohjelmataavoite.

Työasuntovähennys

Työasuntovähennyksen määräaikaista laajentamista perheettömille selvitetään. Tämän toteuttaminen helpottaisi perheettömille työn vastaanottamista nykyisen kotipaikkakunnan ulkopuolelta. Työasuntovähennys on Akavan Erityisalojen hallitusohjelmataavoite.

Sääntelytaakan purkaminen

Hallitusohjelman mukaan ”Yrittäjyyteen kannustavaan ja innostavaan toimintaympäristöön kuuluu, että yrityksiä ja kansalaisia ei lannisteta liiallisella säädöstulvalla. Hallitus si-



▶▶▶ toutuu siihen, että yritysten hallinnollinen taakka ei hallituskauden aikana kasva. Hallitus sitoutuu koko valtioneuvoston tasolla ”yksi sisään, yksi ulos” -periaatteeseen, jolla huolehditaan, että uutta sääntelyä esitettäessä velvoitteita kevennetään muualta.”

Hallitus aikoo purkaa EU-sääntelyn päälle lisättyä kansallista sääntelytaakkaa, joka ”haittaa yritysten kilpailukykyä tai ihmisten arkea”. Tämä voi koskea myös työelämäsääntelyä, sikäli kun se on saatettu Suomessa voimaan EU-direktiivien minimivelvoitteet ylittäen. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että työntekijöiden näkökulmasta työelämäsääntely heikkenisi.

Yhteenveto

Emeritusprofessori **Seppo Koskinen** arvioi 5.7.2023 Edilex-artikkelissa hallitusohjelman vaikutuksia. Hänen mukaansa ”Hallitusohjelmassa esitetyt muutokset työmarkkinoiden

toimintaan yhdessä työ sopimustasolla toteutettavien muutosten kanssa tarkoittavat Suomen työla insäädännön sata-vuotisen historian merkittävintä muutosta. Kyse on työntekijöiden suojelun kiistattomasta heikentämisestä ja vastaavasti työnantajien aseman huomattavasta parantamisesta.” Pois lukien kirjaukset, jotka koskevat yhdistelmävakuutuksen toteuttamista, sisäilmaongelmien ratkaisemista ja perheettömien osalta työasuntovähennyksen määräaika isen laajentamisen selvittä mistä, edellä todettuun emeritusprofessori Seppo Koskisen johtopäätökseen ei ole lisättävää. ■



Helena Lamponen
edunvalvontajohtaja
Akavan Erityisalat

Hyvin keskusteltu on puoliksi tehty

Jukon valtiosektorin uusi neuvottelupäällikkö **Heli Hartman-Mattila** toivoo valtiosektorille keskustelevampaa kulttuuria.



*Jukon valtiosektorin uusi neuvottelupäällikkö
Heli Hartman-Mattila*

—Se on nykypäivää ja myös rekrytointivaltti. Akavalaiset ammattilaiset ovat hyvin itseohjautuvia. He eivät tarvitse hierarkiaa vaan työnantajan luottamuksen siihen, että he kyllä tietävät, mitä tekevät.

Hartman-Mattila aloitti Jukossa toisena neuvottelupäällikkönä 28. elokuuta. Ennen Jukoa hän työskenteli pitkään lakimiehenä ja sopimusneuvottelijana Suomen Lääkäriliitossa.

Hartman-Mattila vastaa valtiosektorin sopimusedunvalvonnasta, neuvottelutoiminnasta ja luottamusmiesten koulutuksesta yhdessä neuvottelupäällikkö **Minna Salmisen** kanssa. Hartman-Mattilan mukaan yhteistyö on lähtenyt käyntiin luontevasti, molempien omia kiinnostuksen kohteita ja vahvuuksia hyödyntäen. Työtehtävien jako on myös ollut luontevaa.

Heli Hartman-Mattilalle kuuluvat valtion virkaehtosopimuksen työryhmät palkkaus, työaika, muuttuva työelämä ja työhyvinvointi.

Hartman-Mattila pitää neuvottelutoimintaa selvästi omiana maailmanaan.

– Kun nykyinen tehtävä Jukossa avautui, ajattelin että pääsisin keskittymään neuvottelutoimintaan enemmän kuin aiemmin. On tärkeää, että on myös nähnyt kentän läheltä. Tällä hetkellä teen paljon töitä luottamusmiesten kanssa ja ▶▶▶

►► se on minulle tuttua jo Lääkäriliitosta. Luottamusmiehet ovat ikään kuin lähimpiä työkavereitani.

Hartman-Mattila pitää julkista sektoria kiinnostavana, koska sen kautta pystyy tekemään työtä yhteiskunnallisesti ison joukon eduksi. Hänen mielestään julkisella sektorilla työskentelevät ihmiset haluavat olla vaikuttamassa ja teke-
mässä hyvää yhteiskunnassa. He ovat ammattilaisia, jotka antavat itsestään paljon työlle, Hartman-Mattila sanoo.

Hän toivoo keskustelevan kulttuurin vahvistumista valtio-
sektorilla. Käytännössä se voisi tarkoittaa esimerkiksi muu-
tostilanteissa työnantajapuolelta selkeää muotoilua muutos-
tarpeesta, työntekijäpuolelta tietoa siitä, miten muutos tulee
vaikuttamaan.

– Niin että asiat eivät tule valmiiksi päätettyinä. Vaikka
voi tuntua siltä, että menee paljon aikaa, kun keskustellaan,
se kannattaa. Itseäni harmittaa sellainen ajatus, jos koetaan
työntekijäpuolen kanssa keskustelun olevan jarruna eikä
nähdä sitä niin, että työntekijäpuolelta ollaan lähempänä
kentää. Meillä on käytännön tietoa siitä, mikä toimii ja mikä
ei. Tämän voimavaran käyttämättä jättäminen on haaskaus-
ta.

Aito kuunteleminen synnyttää luottamusta

Luottamus sekä toisen osapuolen informointi ja todellinen
kuuleminen. Näitä Heli Hartman-Mattila pitää tärkeinä neu-
vottelutoiminnassa.

– Myös silloin kun ollaan eri mieltä, voidaan sanoa selvästi,
että ymmärrämme teitä, mutta tehdään nyt kuitenkin näin.
Toisen kunnioitus ja luottamuksen osoittaminen on hyvin
tärkeää. Ettei yllätetä, toimita epäloogisesti ja pomppivasti.

Uusi hallitus on lähtenyt ajamaan isoja uudistuksia työelä-
mässä. Tämänhetkisessä tilanteessa Hartman-Mattilaa vai-
vaa se, että tyyli on repivää.

– Juristina mietin myös lainsäädännön ennustettavuutta ja
loogisuutta. Kansalaisten oikeudenmukaisuuden kokemuk-
sen kannalta nopea ja yksipuolinen työläinsäädännön muut-
taminen tuntuu hurjalta.

Samaan aikaan valtiosektorin neuvottelutoiminnassa so-
pimuskausi on nyt pidempi ja pyritään tekemään kehittä-
mistyötä, esimerkiksi VES:n rakenteen osalta. Matka-aikaan
ja matkustamiseen liittyvät kysymykset ovat ajankohtaisia.
Lisäksi on isoja organisaatiomuutoksia meneillään, kuten
TE-toimistojen siirto kunnille 2025 alusta, Hartman-Mattila
kertoo.

Ei yhdessä yössä

Heli Hartman-Mattila sanoo olevansa luonteeltaan toimelias
ja ripeä.

– Olen innostuneesti asioihin tarttuva, mutta vuodet ovat
opettaneet, että uudistaa ja muuttaa ei pidä uudistamisen ja
muuttamisen vuoksi. Kärsivällisyys ei ole ollut suurin hyvee-
ni, mutta se on kyllä kehittynyt. Neuvottelutyössä ei yhdessä
yössä muuteta mitään.

Entiset kollegat ovat kuvailleet Hartman-Mattilaa suunsa
auki saavaksi ja iloiseksi työkaveriksi. Hän pyrkii löytämään
tilanteista myös huvittavia puolia ja pitämään hyvää henkeä
yllä.

Työstä hän palautuu erityisesti lastensa kanssa – sukset tai
lenkkarit jalassa. Liikunta on Hartman-Mattilalle tärkeä:
sekä sielun että ruumiin hoito järjestyy samalla, kun liikkuu
lähes joka paikkaan kävellen tai pyörällä. ■

Teksti: Ulla Kärki

Matkakustannusten korvaukset vuonna 2024

Verohallinto on antanut päätöksen 2024 verovapaista matkakustannusten
korvauksista. Sen mukaisesti korvauksia tarkistettu siten, että kilometrikorvaus ja
päivärahat nousevat yleisen kustannustason nousun myötä.



Korvausten suuruudesta päättäminen

Moni saattaa ihmetellä, mistä vuosittain muuttuvat verova-
paiden kilometrikorvausten ja päivärahojen summat put-
kahtavat. Valtion virka- ja työehtosopimusosapuolet valtio-
varainministeriö, JUKO, JHL ja Pro ovat solmineet valtion
matkakustannuksia koskevan virka- ja työehtosopimuksen
ja vuosittain käydään neuvottelut matkakustannusten kor-
vausten muutostarpeesta. Neuvotteluiden pohjana ovat yh-

►► dessä sovitut laskentamallit, jotka huomioivat kulloisetkin muutokset kustannustason nousussa. Neuvottelutulos vuoden 2024 osalta syntyi lokakuun lopulla ja se pohjusti myös verohallinnon yleistä päätöstä verovapaiden matkakustannusten korvauksista.

Korvaukset nousevat

Uuden saavutetun neuvottelutuloksen mukaisesti 1.1.2024 alkavan vuoden mittaisen ajokilometrien laskentakauden 5 000 ensimmäiseltä kilometriltä 1.1.–31.12.2024 väliseltä ajalta korvaus nousee 53 sentistä 57 senttiin kilometriltä ja on sitä seuraavilta kilometreiltä 50 senttiä kilometriltä. Myös muiden kulkuneuvojen kilometrikorvaukset nousevat vuonna 2024.

Ensi vuoden alusta kotimaan päiväraha nousee aiemmasta 48 eurosta 51 euroon. Osapäiväraha nousee kahdella eurolla ollen ensi vuonna 24 euroa. Ulkomaan päivärahojen osalta päivärahat nousevat useassa maassa, laskevat muutamissa ja joissakin ulkomaan päiväraha pysyy vuoden 2023 tasolla. Alla olevasta linkistä löytyy verohallinnon päätös kokonaisuudessaan:

<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/paatokset/47405/verohallinnon-paatos-verovapaista-matkakustannusten-korvauksista-vuonna-2024> ■

Arja Varis

Edunvalvontapäällikkö

Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto LOIMU

Valtikan toimitus toivottaa lukijoilleen

Rauhallista Joulua ja Onnea Uuteen vuoteen!

Tiedotetta julkaisevat:

Agronomiliitto

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

Akavan Erityisalat

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

DIFF – Ingenjörerna i Finland rf

Viktor Kock, verksamhetsledare
puh. 040 802 1420
viktor.kock@diff.fi
www.diff.fi

Toimitus:

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

Insinööriiliitto IL

Mikko Suomalainen, työehtoasiantuntija
puh. 020 1801 804
mikko.suomalainen@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
puh. +35850 385 8229
veera.hellman@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Suomen Farmasialiitto

Minna Hälikkä, työmarkkinajohtaja
minna.halikka@farmasialiitto.fi
puh. 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

valtikkatiedote.fi