

# keppi ja porkkana

Valtiosektorin tiedote 4/2015



## TÄSSÄ NUMEROSSA

- **Yhteiskuntasopimusneuvottelut päättyneet – pakkolakipaketti lausuntokierroksella**
- **Korkein oikeus linjasi määräaikaisten palvelusuhteiden perusteita**
- **Vuorotteluvapaan ehtoja ollaan kiristämässä vuoden 2016 alusta lukien**
- **Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädännön uudet tuulet**
- **TE-toimiston palveluita korkeakoulutetuille**

## PÄÄKIRJOITUS

# Yhteiskuntasopimusneuvottelut päättyneet – pakkolakipaketti lausuntokierroksella

**M**aamme hallitus on valmistellut yritysten kilpailukykyä kohentavan lakipaketin, joka tavoitteena on alentaa yksikkötyökustannuksia. Hallituksen tavoitteena on heikentää sairausajan palkkaa siten, että 1. sairauspäivä olisi palkaton ja seuraavilta 8 päivältä maksettaisiin 80 prosenttia palkasta. Sairauden jatkuessa noudatettaisiin virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä. Jatkossa loppiainen ja helatorstai olisivat palkattomia vapaapäiviä, mutta ne eivät lyhentäisi työaika. Lomaraha voisi olla enintään 35 prosenttia vuosilomapalkasta ja vuosilomaa voisi kertyä enintään 3 arkipäivää lomanmääräytymiskukautta kohden.

Uudet lait tulisivat voimaan keväällä 2016 kuitenkin siten, että voimassa olevia virka- ja työehtosopimuksia noudatettaisiin niiden voimassa olon ajan. Valtion virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 31.1.2017 saakka eli pakkolakeja sovellettaisiin valtion palvelussuhteessa olevien osalta aikaisintaan 1.2.2017 lukien.

Kaikki työmarkkinajärjestöt, Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry mukaan lukien, ovat erittäin huolestuneita tilanteesta. Pakkolakiesitys tarkoittaisi sopimusoiden rajaamista ja vahvemman osapuolen eli työnantajan suojelemista. Keskusjärjestö Akava kävi tiiviisti muiden keskusjärjestöjen kanssa neuvotteluja yhteiskuntasopimuksen eli pakkolakipaketille vaihtoehdoisen mallin sopimiseksi.

Neuvotteluja käytiin työmarkkinaratkaisun aikaansaamiseksi. Toteutuessaan työmarkkinaratkaisu olisi sisältänyt kaikille palkansaajille keskitetysti ja määräaikaaisesti sovittuja heikennyksiä sekä alakohtaisesti sovittavia asioita. Akavalaisilla olisi ollut valmiutta pidentää työaika tai luopua osasta lomarahoja, määräaikaaisesti. Neuvottelut ovat tältä erää päättyneet, mutta vaikuttamistyö ja vaihtoehtoisten ratkaisujen etsiminen jatkuu.

Palkankorotusten taso tulee olemaan äärimaltillinen lähivuosien aikana. Tässä taloudellisessa tilanteessa henkilöstön työhyvinvointi korostuu. On paljon asioita, jotka maksavat vähän tai eivät ollenkaan, mutta joihin satsaamalla työssäviihtyvyys ja työteho nousevat. Taloudellisesta taantumasta ja jatkuvista yhteistoimintaneuvotteluista huolimatta haluan muistuttaa, että te valtion virkamiehet ja työntekijät teette arvokasta, yhteiskunnalle ja yksilöille lisäarvoa tuottavaa työtä. Rauhallista joulun odotusta.



**Tarja Niemelä**

JUKOn valtion neuvottelukunnan puheenjohtaja  
Lakimiesliiton neuvottelujohtaja

# Korkein oikeus linjasi määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita

**K**orkein oikeus antoi syyskuun lopulla 2015 kaksi mielenkiintoista ennakkoratkaisua (KKO 2015:64 ja KKO 2015:65) koskien määräaikaisten työsuopimusten perusteita. Molemmat tapaukset olivat peräisin kuntasektorilta ja niissä oli kysymys useita vuosia jatkuneista ketjutuksista pääasiassa sijaisuusperusteella. Korkein oikeus päätyi kummassakin tapauksessa katsomaan, että määräaikaisuuksille ei ollut laissa tarkoitettua perustetta. Ratkaisuisa esiin tuodut KKO:n linjaukset soveltuvat kaikkiin työsuhteisiin sektorista riippumatta ja niistä on tulkinnallista apua myös määräaikaisten virkasuhteiden perusteita arvioitaessa.

Työsopimuslain (55/2001) mukaan määräaikaisten työsuopimusten käyttö edellyttää perusteltua syytä. Oikeuskäytännössä tällaisiksi perustelluiksi syiksi on katsottu erityisesti työn luonne, sijaisuus tai muu näihin verrattava syy sekä muu työnantajan toimintaan tai tehtävään työhön liittyvä peruste. Jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, työsuopimus on katsottava toistaiseksi voimassa olevaksi. Vastaavantyyppiset määräaikaisuusperusteet on kirjattu myös valtion virkamieslakiin.

## Toisiaan seuraavat sijaisuudet ja työnantajan uudelleenorganisointikaavailut

Tapauksessa KKO 2015:64 J oli työskennellyt 18.8.2005 – 19.9.2010 ensin Kuusankosken ja sitten yhdistyneen uuden Kouvolan kaupungin palveluksessa lähes yhtäjaksoisesti yhteensä 22 määräaikaisessa työsuhteessa ruokapalvelutyöntekijänä samassa toimipisteessä. Ensimmäistä, työllistämistuella tehtyä työjaksoa ja kahta viimeistä, kuntaliitokseen liittyneen toimintatapatarkastuksen keskeneräisyydellä perusteltua määräaikaista työsuopimusta lukuun ottamatta kaikkien määräaikaisten työsuopimusten perusteeksi oli ilmoitettu nimetyt henkilön sijaisuus.

Käräjäoikeus oli aikanaan hylännyt työntekijän kanteen ja katsonut, että kaupungilla oli perusteltu syy määräaikaisten työsuopimusten käyttöön. Hovioikeus päätyi puolestaan katsomaan, että työvoiman tarve oli katsottava pysyväksi. KKO päätyi ratkaisussaan viimeksi mainitulle kannalle. Korkeimman oikeuden ratkaisussa tuotiin esiin, että määräaikaisuuden puolesta ja toisaalta sitä vastaan puhui useampia eri seikkoja. Kokonaisuarkinnun tuloksena KKO päätyi katsomaan, että työsuhteen vakinaisuuden puolesta puhuvat seikat olivat painavampia.

Työvoiman tarpeen pysyvyyden puolesta puhuivat KKO:n mukaan ennen kaikkea J:n työtehtävien samankaltaisuus, määräaikaisten työsuopimusten kesto, niiden lukumäärä, niistä muodostuva kokonaisuus sekä se, että hän oli hoitanut

useiden eri henkilöiden sijaisuuksia. J oli työskennellyt noin viiden vuoden ajan kaupungin palveluksessa lähes yhtäjaksoisesti yhteensä 22 määräaikaisessa työsuhteessa samassa toimipisteessä samoissa tehtävissä. Työvoimatarpeen pysyvyyden puolesta puhui myös se, että kaupunki oli samaan aikaan ylläpitänyt sijaislistaa, jolla se oli jatkuvasti hakenut sijaisia keittiötöihin. Työvoimatarpeen pysyvyyden puolesta puhui lisäksi se, että asiakasmäärän lisääntymisen vuoksi J:n toimipisteen eli kysymyksessä olevan keittiön työntekijöiden lukumäärä oli lisääntynyt yhdellä J:n työsuhteen päättymisen jälkeen.

KKO:n mukaan erilaiset toiminnan muutokset ovat tyypillisiä kunta-alalla. Kaupungin asiana olisi ollut osoittaa, että toiminnan muutokset ovat tosiasiallisesti vaikuttaneet juuri J:lle tarjolla olleisiin työtehtäviin. Korkein oikeus päätyi katsomaan, ettei J:n työsuopimuksia solmittaessa ollut nähtävissä, että hänen tekemänsä työt tulevaisuudessa tulisivat todennäköisesti vähenemään. Korkein oikeus tuomitsi työnantajan maksamaan J:lle irtisanomisajan palkan sekä 8 kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen työsuopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

## Puuttuva kelpoisuus ja määräaikaisuuksien jatkuva käyttö

Tapauksessa KKO 2015:65 M oli työskennellyt 1.6.1995 – 8.1.2012 kuntayhtymän palveluksessa lähes yhtäjaksoisesti 64 määräaikaisessa työsuhteessa ravintotyöntekijänä. Määräaikaisten työsuopimusten perusteeksi oli ilmoitettu sijaisuus. Työnantaja oli vuonna 1999 asettanut tehtävän hoitamiseen muodolliset pätevyysedellytykset, joita M ei ollut täyttänyt. M ei ollut työnantajan kehoituksista huolimatta suorittanut loppuun työnantajan tarjoamaa oppisuopimuskoulutusta, jonka kautta hän olisi saanut tehtävään muodollisen pätevyyden. Tässä tapauksessa sekä käräjäoikeus että hovioikeus olivat päätyneet katsomaan, että työnantajalla oli ollut perusteltu syy määräaikaisten työsuopimusten käyttämiselle. KKO päätyi kokonaisuarkinnun perusteella toiselle kannalle.

Kelpoisuusksysymyksen osalta korkein oikeus totesi, että työnantajalla on oikeus asettaa tehtävän hoitamiseen vaadittavat pätevyysedellytykset ja painottaa työnhakijoiden ansiota omien tarpeidensa mukaan. Työnantaja ei kuitenkaan voi pätevyysvaatimukseen vetoamalla kiertää työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa oikeutta työsuopimuksen kestosta.

Kuntayhtymä ei ollut väittänyt, että M:n määräaikaisten työsuopimusten perusteena olisi ollut epäpätevyys. Määräaikaisten työsuopimusten perusteeksi oli ilmoitettu vakituisen työntekijän sijaisuuden hoitaminen. Kuntayhtymä on yli 12

vuoden ajan poikennut asettamastaan pätevyysedellytyksestä solmimalla M:n kanssa toistuvia määräaikaista työsopimuksia. Riidatonta oli, että M oli suorittanut työnantajan tarjoaman oppisopimuskoulutuksen lähes kokonaan. M:n työ oli ollut sairaalassa tapahtuvaa astiahuoltoa ja ruoanjakoa, mistä työstä hän oli työnantajan edustajan kertoman mukaan suoriutunut hyvin. Näillä perusteilla KKO ei antanut kelpoisuuskytymykselle ratkaisevaa merkitystä määräaikaisten työsopimusten perusteita arvioitaessa.

Sijaisuuksien osalta KKO totesi, että kuntayhtymän työvoiman tarpeen pysyvyyttä vastaan puhui se, että M:n kanssa solmittujen määräaikaisten työsopimusten perusteena oli ollut vakituisten työntekijöiden sijaisuus. Vakituinen työntekijä oli voinut palata takaisin hoitamaan tehtävänsä, minkä vuoksi kuntayhtymä oli lähtökohtaisesti voinut pitää työvoiman tarvetta väliaikaisena. Työvoiman tarpeen pysyvyyttä vastaan puhui jossain määrin myös se, että kuntayhtymällä oli ollut käytössään vakituinen varahenkilöjärjestelmä, sekä se, että ruokahuoltopalveluiden tarve oli vuosien mittaan vähentynyt kysynnän vähenemisen sekä yksiköiden lakkauttamisen vuoksi.

Työvoiman tarpeen pysyvyyden puolesta puhuivat kuitenkin KKO:n mukaan M:n työtehtävien samankaltaisuus, määräaikaisten työsopimusten kesto, niiden lukumäärä, niistä muodostuva kokonaisuus sekä se, että hän oli hoitanut useiden eri henkilöiden sijaisuuksia. M oli työskennellyt lähes 17 vuoden ajan kuntayhtymän palveluksessa lähes yhtäjaksoisesti yhteensä 64 määräaikaistessa työsopimuksessa samassa toimipisteessä samoissa työtehtävissä. Työvoimatarpeen pysyvyyden puolesta puhui myös se, että kuntayhtymän ilmoituksen mukaan M olisi vakinaistettu, mikäli hän olisi suorittanut loppuun työnantajan tarjoaman oppisopimus-

koulutuksen. Näiden seikkojen perusteella Korkein oikeus päätyi katsomaan, että kuntayhtymällä ei ollut laissa tarkoitettua perusteltua syytä toistuvien määräaikaisten työsopimusten tekemiseen.

Korkein oikeus tuomitsi työnantajan maksamaan M:lle irtisanomisajan palkan, lomakorvauksen irtisanomisajalta sekä 10 kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

## Eräitä loppuhuomioita

Pitkät sijausketjut eivät ole vallan tuntemattomia myöskään asiantuntija- ja esimiestöissä, vaikka toki näissä työtehtävissä määräaikaistuuksia perustellaan useammin esim. projektirahoituksen epävarmuudella. Edellä esiin tuoduista ratkaisuista ilmenee joka tapauksessa hyvin, että toistaiseksi voimassa oleva työsuhde on lain tarkoittama lähtökohta ja määräaikaistuuksien käyttö on aina poikkeus tästä pääsäännöstä. Riitatilanteissa työnantajalla on näyttövelvollisuus siitä, että määräaikaistuuksille on laillinen peruste. Ratkaisut osoittavat hyvin myös sen, että ajan kulumisen nostaa kynnystä määräaikaistuuksien edelleen jatkuvalle käytölle. Esimerkiksi sijaisuus ei siten voi toimia määräaikaistuuksien perusteena

määräämättömiä aikoja, vaan työnantajan tulee ketjusopimustilanteissa kyetä entistä paremmin perustelemaan, miksi määräaikaistuuksien käyttö olisi edelleen mahdollista. ■



**Petri Toiviainen**

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry



*Keppi ja Porkkana  
toivottaa lukijoilleen  
Rauhallista Joulua  
ja Hyvää Uutta Vuotta!*

# Vuorotteluvapaan ehtoja ollaan kiristämässä vuoden 2016 alusta lukien

**V**uorotteluvapaan edellytyksiä on viime vuosien aikana kiristetty useampaan otteeseen. Viimeisin muutos tapahtui vuoden 2014 lopulla, jolloin muun muassa vuorotteluvapaan sijaiseksi valittavan henkilön kriteerejä kiristettiin merkittävästi. Hallitus antoi alkusyksystä 2015 eduskunnalle lakiesityksen, jonka tarkoituksena on vuorotteluvapaan ehtojen edelleen tiukentaminen vuoden 2016 alusta lukien. Tätä artikkelia kirjoitettaessa (4.12.2015) työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö on valmistunut (3.12.2015). Valiokunta esittää hallituksen esityksen hyväksymistä muuttumattomana.

Hallituksen esityksen mukaan vuorotteluvapaalle jääminen edellyttäisi jatkossa 20 vuoden työhistoriaa. Tämän hetkisten sääntöjen mukaan 16 vuoden työhistoria riittää. Lisäksi vuorotteluvapaan enimmäiskesto lyhennettäisiin nykyisestä 360 kalenteripäivästä 180 kalenteripäivään. Samalla luovutettiin vuorotteluvapaan jaksottamisesta ja koko vapaa tulisi siten pitää yhdellä kertaa.

Vuorottelukorvausta olisi tarkoitus yhtenäistää siten, että pitkän työuran tehneiden korkeammasta korvauksesta (80 %) luovutaan. Jatkossa vuorottelukorvauksen taso olisi kaikilla 70 prosenttia työttömyyspäivärahasta.

Hallituksen esityksessä esitetään seuraavanlaista voimaantulosäännöstä:

- Vuoden 2015 loppuun mennessä alkaneisiin vuorotteluvapaisiin sovelletaan nykyistä lakia. Tällöin jaksottaminen on edelleen mahdollista ja vapaan enimmäiskesto on 360 kalenteripäivää. Työhistoriaksi riittää 16 vuotta. Jos työhistoriaa on vähintään 25 vuotta, voi korvaustaso olla 80 prosenttia työttömyyspäivärahasta.
- Jos vuorotteluvapaasopimus on tehty viimeistään 31.12.2015 ja vapaa alkaa viimeistään 31.3.2016, sovelletaan vuorotteluvapaaseen edellä todettuja vanhoja säännöksiä.

Akava ja akavalaiset liitot eivät ole kannattaneet esitettyjä muutoksia ja tämä näkökanta on tuotu esiin myös eduskuntakuulemisissa. Lakiesityksen lopullinen sisältö ja voimaantuloajankohta selvinnevät viimeistään joulukuun alkupuolella. Vuorotteluvapaata harkitsevien kannattaakin aktiivisesti seurata esim. omien liittojensa ja työttömyyskasojen tiedotusta asian tiimoilta. ■

**Petri Toiviainen**

*neuvottelupäällikkö, Yhteiskunta-alan korkeakoulututut ry*

## Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädännön uudet tuulet

**Y**hdenvertaisuuslaki uudistui 1.1.2015 lukien ja samassa yhteydessä muutettiin myös sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevaa tasa-arvolakia. Liittojen palvelussuhdeneuvonnassa yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja tasapuoliseen kohteluun liittyvät kysymykset ovat jatkuvasti lisääntyneet.

### Uusi yhdenvertaisuuslaki

Lakiuudistusten myötä kumottiin vuodelta 2004 peräisin oleva vanha yhdenvertaisuuslaki. Uudistettu yhdenvertaisuuslaki koskee kaikkea yksityistä ja julkista toimintaa yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluvia asioita ja uskonnonharjoittamista lukuun ottamatta. Laki ei koske sukupuolten välistä tasa-arvoa, jota siis sääntelee edelleen tasa-arvolaki (=laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta). Tämän ohella työ sopimuslaissa ja valtion virkamieslaissa säädetään siitä, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti,

jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden/virkamiesten tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Yhdenvertaisuuslaki suojaa syrjinnältä aikaisempaa laajemmin ja syrjinnän suoja on yhtäläinen riippumatta siitä, perustuuko syrjintä etniseen alkuperään, ikään, kansallisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn. Kiellettyä on sekä välitön että välillinen syrjintä, ohje ja käsky syrjiä sekä häirintä.

Uuden lain mukaan kaikkien työnantajien on edistävä yhdenvertaisuutta työpaikalla. Tässä tarkoituksessa työnantajan tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehittää työpaikan tarpeet huomioon ottaen työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Vähintään 30 työntekijää työllistävillä työnantajilla uudistus toi lisäksi mukanaan velvoitteen laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden

edistämiseksi. Suunnitelma voidaan laatia esimerkiksi osana henkilöstö- tai tasa-arvosuunnitelmaa ja se tehdään yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Työnantajan on jatkossa tehtävä kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada ja tehdä työtä ja edetä urallaan. Työelämässä mukautukset voivat olla esimerkiksi työpaikan esteettömyyteen liittyviä toimia, kuten ramppien tai luiskien asentamista, työntekijän työpisteen siirtämistä helppokulkuisempaan paikkaan, työpöydän tai työvälineiden asentamista vammaiselle työntekijälle sopivaksi, työtilojen valaistuksen tai akustiikan muuttamista, vammaisen henkilön työnteon mahdollistamista työaikajärjestelyillä jne. Niiden tulee kuitenkin olla paitsi kyseisen henkilön tarpeet myös mm. työnantajan taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja niitä varten saatavissa oleva tuki huomioon ottaen kohtuullisia. Oletettavaa on, että tämä säädös tulee ainakin alkuvaiheessa aiheuttamaan jonkin verran tulkintakysymyksiä.

Mahdollisesti tarvittavat mukautukset eivät saa vaikuttaa työhönottopäätökseen työntekijää haettaessa. Jos ansioitunein työnhakija on vammaisen, hänen syrjäyttämisenä kohtuullisten mukautusten tekemisveloitteen vuoksi on kiellettyä syrjintää.

### Tasa-arvolain uudet säännökset

Tasa-arvolakiin lisättiin mm. säännökset sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellosta. Uudistuksen myötä kielletyksi tuli myös syrjintä henkilön itse kokeman hänelle syntymässä määritellystä sukupuolesta mahdollisesti poikkeavan yksilöllisen sukupuolen sekä sen ilmaisun, kuten pukeutumisen ja käytöksen perusteella.

Jatkossa työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan tulee siis vastaisuudessa ottaa myös tämä näkökulma huomioon



tasa-arvosuunnitelmaa laatiessaan ja pyrkiä toiminnassaan siihen, ettei edellä tarkoitettua syrjintää ilmenisi.

### Palkkakartoitusta koskevien säädösten uudistaminen

Palkkaukseen liittyvien tasa-arvokysymysten osalta on huomionarvoista, että lakiin otettiin erillinen aikaisempaa yksityiskohtaisempi säännös tasa-arvosuunnitelman yhteydessä tehtävästä palkkakartoituksesta. Kartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos tarkastelussa tulisi esiin selkeitä naisten ja miesten välisiä palkkaeroja, työnantajan olisi selvitettävä niiden syitä ja perusteita ja ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin mahdollisten perusteettomien erojen poistamiseksi.

Tasa-arvosuunnitelma voidaan laatia vastaisuudessa aiempaa harvemmin. Nykyisen vuosittaisen tarkastelun sijasta työnantajalla on uudistuksen voimaan tulon jälkeen velvollisuus laatia tasa-arvosuunnitelma joka toinen vuosi.

### Lakien valvonta ja seuraamusjärjestelmä uudistuivat

Uudistuksen yhteydessä tehostettiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädännön valvontaa ja parannettiin syrjintäoikeusturva. Uusia valvontaviranomaisia ovat yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä entisten syrjintä- ja tasa-arvolautakuntien tehtäviä hoitamaan perustettu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvolakia puolestaan valvoo edelleen tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet.

Uudella yhdenvertaisuuslailla laajennettiin syrjinnästä ja vastatoimista maksettavan hyvityksen käyttöalaa. Vanhasta laista poiketen hyvitystä voi tulevaisuudessa saada syrjintäperusteesta riippumatta eli myös mm. ammattiyhdistystoimintaan osallistumisen perusteella tapahtuneesta syrjinnästä. Samassa yhteydessä laista poistettiin hyvityksen 17 800 euron yläraja. Uuden lain tultua voimaan hyvitys voi siis olla periaatteessa miten suuri tahansa. Sen tulee kuitenkin olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen ja vastata kutakuinkin määrältään vastaavissa tapauksissa määrättyjä hyvityksiä.

Uusien säädösten valmistelu kesti poikkeuksellisen pitkään, sillä prosessi käynnistyi jo vuonna 2007. Vetovastuu hankkeesta oli oikeusministeriöllä, mutta työelämän yhdenvertaisuussäätelyn valmistelussa työ- ja elinkeinoministeriö oli keskeisessä roolissa. Työntekijöiden näkökulmasta on erittäin hyvä, että uudistuspaketti on viimein saatu voimaan.

■ Artikkelin julkaisti alun perin URA-lehden numerossa 2-2015

**Petri Toiviainen**

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry



# TE-toimiston palveluita korkeakoulutetuille

TE-toimistoissa on tässä taloustilanteessa melkoinen resurssipula: työnhakijoita riittää, mutta henkilöstöä on vähennetty. Tämän seurauksena on liikkunut arveluita, että korkeasti koulutettujen palvelemiseen ei löytyisi resursseja eikä aina ehkä osaamistakaan. Aiemmin varsinkin suuremmilla paikkakunnilla olikin korkeakoulutettujen palveluihin erikoistuneita yksikköjä, joista on palvelu-uudistusten myötä luovuttu. Silti palveluita on edelleen tarjolla tarpeen mukaan, ja esittelen niitä tässä valtakunnalliselta näkökulmalta katsoen.

## TE-toimistojen palvelu-uudistus muutti asiointitapoja

TE-toimistoissa toteutettiin palvelu-uudistus, joka jakoi tarjottavat palvelut kolmeen palvelulinjaan: (1) Työnvälitys- ja yrityspalvelut, (2) Osaamisen kehittämispalvelut ja (3) Tuetun työllistymisen palvelut. Suurin muutos lienee verkko-asiointin ja puhelinkontaktien osuuksien lisääntyminen. Työttömyysturvan vireillepano alkaa työttömäksi ilmoittautumisesta viimeistään ensimmäisenä työttömyyspäivänä. Asiointi ja omien tietojen tarkastelu tapahtuvat te-palvelut.fi -sivuston Oma asiointi -palvelun kautta, jonne kirjaututaan omilla pankkitunnuksilla tai sirullisella henkilökortilla. Ilman kirjautumista pääsee lukemaan mm. tärkeitä tietoja työnhakijan oikeuksista ja velvollisuuksista ja selailemaan haussa olevia työpaikkoja ja työvoimakoulutuksia. Sivustolla myös esitellään tarjolla olevia TE-palveluita, joista osa on käytettävissä itsepalveluna (esim. ammatinvalinnan AVO-ohjelma).

Alkukartoituksen ja palvelutarvearvioinnin jälkeen työnhakijan kanssa tehdään työllistymissuunnitelma, missä sovitaan yhteistyöstä asiakkaan ja TE-toimiston välillä. Suunnitelma laaditaan yhdessä, ja asiakas pystyy itse kirjaamaan toteutuneet toimenpiteet Oma asiointi -palveluun. Suunnitelmaan kirjatut palvelut voivat vaikuttaa päivärahaa korottavasti tai tuoda oikeuden verottomaan kulukorvaukseen työllistymistä edistävän toimenpiteen (esim. työkokeilu tai opiskelu) ajalta. Suunnitelmaa voidaan muuttaa tai päivittää tarpeen mukaan, ja asiakkaan oma aktiivisuus suunnitelmaa laadittaessa on tärkeää onnistuneen yhteistyön kannalta. Välttämättä asiakkaan ei tarvitse käydä ollenkaan TE-toimistossa, sillä asiantuntijat ovat yhteydessä asiakkaisiin puhelimitse, sähköpostitse ja Oma asiointi -palvelun kautta.

## Entä jos on tarpeen päästä keskustelemaan asiastaan kasvokkain virkailijan kanssa?

Monet ovat kysyneet, eikö TE-toimistoon enää pääse paikan päälle käymään, vaikka työttömäksi jääminen voi olla täysin uusi tilanne asiakkaan työuralla. Toki toimiston ovet ovat

avoinna, ja asiakas pääsee tuomaan asiakirjoja, käyttämään asiakaspääteitä ja jättämään yhteydenottoopyyntöjä. Useissa toimipaikoissa työskentelee verkkoasiointineuvoja, joilta saa neuvoja sähköiseen asioimiseen ja työnhakuun. Käyntiasioiminen on kuitenkin vähentynyt, eikä toimipisteissä enää ole tarvetta suurille odotustiloille ja vuoronumeroille. Asiakkailtakin muutos säästää aikaa ja vaivaa, kun palvelut voi saavuttaa kotoa käsin, itselle sopivaan aikaan. Mikäli nähdään tarpeelliseksi, voidaan asiakkaalle varata aika käyntiasioimiseen.

Korkeakoulutetuille hyvin soveltuva syvennetty palvelu on ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaus, jota psykologit tarjoavat työikäiselle väestölle tavoitteenaan realistisen urasuunnitelman laatiminen yhdessä asiakkaan kanssa. Psykologit itsekin korkeakoulutuksen käyneinä ja useisiin aloihin perehtyneinä ammattihenkilöinä voivat olla hyvinkin sopiva, luottamuksellinen keskustelukumppani. Hyviä kokemuksia on myös asiakkaan yhteistyöstä oman alan liittonsa asiantuntijoiden ja uraohjauksen psykologin välillä. Kasvokkain toteutettavaan uraohjaukseen voidaan sisällyttää myös psykologisia tiedonhankintamenetelmiä, jos päätöksentekoa ja valintaa tukisi tieto asiakkaan persoonallisuudesta tai kykyprofiilista. Tarjolla on myös monenlaisia itsearviointi- ja pohdintatehtäviä. Alanvaihtajia saattaa myös kiinnostaa työkokeilu, joka tarjoaa mahdollisuuden tutustua uuteen ammattiin oikeassa työympäristössä. Työkokeilu ei kuitenkaan ole työsuhte, vaan työttömyysetuudella tuettu palvelu, mutta joissain tapauksissa se voi myös johtaa työllistymiseen työkokeilupaikalle. Uraohjauspalvelu voidaan toteuttaa myös monikanavaisesti (puhelin- tai videoyhteyden avulla).

## Työlinjan valtakunnalliset palvelut

Palveluiden siirtyminen verkkoon ja puhelimen päähän on näkynyt ruuhkaisuutena myös toimistojen puhelinpalveluissa. Mikäli oman alueen TE-palveluihin ei pääse soittaen läpi, kannattaa jättää soittopyyntö Oma asiointi -palvelussa. Yhä useamman asian voi hoitaa myös soittamalla valtakunnalliseen Työlinja-puhelinpalveluun, jossa on tarjolla neuvontaa ja asiakaspalvelua mm. työttömyysturva- ja koulutusneuvonta-asioissa.



Monikanavainen palvelu on muuttanut myös syvennettyjen palveluiden tarjoamista: Työlinjan uraohjauspalvelua tarjotaan puhelimen välityksellä niin aikavaruksella kuin ilmankin (ma ja to iltapäivisin). Saman psykologin kanssa voi keskustella tarpeen mukaan useitakin kertoja, jopa anonyymisti, jos näin haluaa. Uraohjauksessa usein esille tulevia aiheita käsitellään yleisellä tasolla myös Suotuisa suunta –blogissa. Uusimpana kokeiluna uraohjauksen psykologiaan saa yhteyden videon välityksellä vaikka omalta kotisohvaltaan käsin. Koulutusneuvonta taas on puhelinpalvelun lisäksi mukana Facebookissa ja Jobitti- nuorten työnhaun verkoryhmät Twitterissa. Myös YouTube-videoita käytetään asioiden havainnollistamiseksi. Näin Työlinjalla tarjotaan sekä henkilökohtaista että ryhmä- ja massamuotoista tietoa, neuvontaa ja ohjausta valtakunnallisesti.

## Opiskelu työttömänä

Korkeakoulutetulla työttömällä (niin vastavalmistuneella kuin kokeneellakin) on pohjalla hyvä koulutus, mutta jos työn saaminen nykyisellä koulutuksella silti tuntuu hankalalta, kannattaa harkita opiskelua omaehtoisesti työttömyysturvalla. Työllistymismahdollisuuksia parantavaa koulutusta voidaan tukea korkeintaan kahden vuoden ajan. Lisensiaatti- ja tohtoritutkintoihin tähtäviä koulutuksia ei työttömyysturvalla tueta, mutta monet kokonaiset tutkinnot ja tutkinnon osat tulevat kyseeseen; esim. opettajan pedagogiset opinnot saattavat parantaa työllistymisedellytyksiä. Tyypillisesti tuettavat opinnot ovat ammatillisia tutkintoja, amk-tutkintoja tai esim. avoimen yliopiston tarjoamia opintokokonaisuuksia (esim. perusopinnot tai aineopinnot). Kesken jääneet yliopisto-opinnot saattaa myös olla mahdollista jatkaa loppuun työttömyysturvalla opiskellen.

Työvoimakoulutuksina tarjotaan aiempaa enemmän korkeakoulutetuille suunnattuja koulutuksia, usein yhteistyössä

yritysten kanssa (F.E.C.-koulutukset ja rekrykoulutukset). Työvoimakoulutukset löytyvät te-palvelut.fi-sivuilta. Mikäli kiinnostusta paikkakunnan vaihtoon on, myös muiden alueiden koulutustarjontaan kannattaa tutustua.

Kolmas vaihtoehto työttömänä opiskeluun on sivutoiminen opiskelu (alle 5 op kuukaudessa, keskimäärin). Silloin kokopäivätyön hakeminen on yhä päätavoite, ja sivutoimisuutta arvioitaessa tarkastellaan myös opintojen sitovuutta – hakijan pitäisi olla opinnoista huolimatta valmis ottamaan vastaan kokopäivätyötä. Joka tapauksessa opintojen kiinnottaessa kannattaa olla yhteydessä paikalliseen TE-toimistoon, ja keskustella sopivimmasta tavasta kehittää osaamista. Näin vältetään myös ikäviltä työttömyysetuuksien takaisinperinnöiltä.

## Paikalliset palvelut

Eniten kirjoja palveluvalikoimassa lienee paikallisesti järjestetyissä, erityisesti korkeakoulutetuille suunnatuissa palveluissa. Tarjolla on monenlaisia teemapäiviä, työhönvalmentajan palvelua ja työnhakuryhmiä: esim. Hämeen TE-toimistossa marraskuussa on 12.11. ”Stand Uppia yrittäjyydestä” ja Pirkanmaan TE-toimistossa Uratarjotin, uravalmennuskurssi vastavalmistuneille korkeakoulutetuille. Varsinais-Suomessa oli toukokuussa Pop up -viikko korkeakoulutetuille, jossa oli viiden päivän aikana 20 tapahtumaa. Ajankohtaiset tapahtumat löytyvät te-palvelut.fi -sivuilta, paikallisista palveluista.

Monenlaista tarjontaa erilaisiin työnhakijan ja työpaikan vaihtajan tarpeisiin on siis tarjolla. Tutustu ja hyödynnä niitä. Otamme myös mielellämme vastaan palautetta toiminnan kehittämiseksi vielä paremmin kansalaisia palvelevaksi. ■

### Satu Matikainen

psykologi

TE-asiakaspalvelukeskus, Työlinja

### Tiedotetta julkaisevat:

#### Agronomiliitto

Mari Raininko, neuvottelupäällikkö  
Puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642  
mari.raininko@agronomiliitto.fi  
www.agronomiliitto.fi

#### Akavan Erityisalat

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

#### Driftingenjöröförbundet i Finland, DIFF

Anne Granat-Jukakoski, verksamhetsledare  
Tfn. 040 551 9497  
anne.granat-jukakoski@diff.fi  
www.diff.fi

#### Toimitus:

Arja Varis,  
Ympäristöasiantuntijoiden Keskusliitto  
arja.varis@ykl.fi, puh. 0400 488516  
Osoitelähde: jäsenliitot

#### Insinööriliitto IL

Juha Särkkä, julkisen sektorin asiamies  
puh. 0201 801 843  
juha.sarkka@ilry.fi  
www.ilry.fi

#### Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Jari Lehto, toiminnanjohtaja  
puh. (09) 2511 1661, 0400 667 045  
jari.lehto@luonnontieteilijat.fi  
www.luonnontieteilijat.fi

#### Metsänhoitajaliitto

Tapio Hankala, toiminnanjohtaja  
puh. (09) 6840 8112  
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi  
www.metsanhoitajat.fi

#### Suomen Ekonomiliitto SEFE

Tuomas Viskari, asiamies  
puh. 0400 4582 36  
tuomas.viskari@sefe.fi  
www.sefe.fi

#### Suomen Farmasialiitto

Hanna Lehtimäki, työmarkkinalakimies  
puh. 040 588 8400  
hanna.lehtimaki@farmasialiitto.fi

#### Suomen Lakimiesliitto

Tarja Niemelä, neuvottelujohtaja  
puh. 050 340 2725  
tarja.niemela@lakimiesliitto.fi

#### Suomen Psykologiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri  
puh. 040 865 6630  
annamari.jokinen@psyli.fi  
www.psyli.fi

#### Tekniikan akateemiset TEK

Pia Hiltunen, asiamies  
puh. (09) 2291 2223  
pia.hiltunen@tek.fi  
www.tek.fi

#### Tradenomiliitto TRAL

Ville-Veikko Rantamäki, yksikönjohtaja  
puh. 020 155 8804, 040 832 6682  
ville-veikko.rantamaki@tral.fi  
www.tral.fi

#### Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

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

#### Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö  
puh. (09) 622 68510, 0400 488 516  
arja.varis@ykl.fi  
www.ykl.fi