

# keppi ja porkkana

Valtiosektorin tiedote 2/2014



## TÄSSÄ NUMEROSSA

- Hengähdystauko tarpeen
- Työmarkkinajohtaja Juha Sarkio  
Rakenteiden ravistelijä
- Valtiolla aiempaa vähemmän sairauspoissaoloja
- Työ muuttuu, osaamisvaatimukset muuttuvat,  
muuttuvatko organisaatioiden rakenteet  
– aikuisten oikeesti?
- Valtion uusi vuosilomasopimus

## PÄÄKIRJOITUS

### Hengähdystauko tarpeen

Vuodessa niin työmarkkinoilla, kansantaloudessa kuin valtion organisaatioissa on tapahtunut paljon. Viime syksyn Työllisyys- ja kasvusopimus loi lähi vuosien työmarkkinoille ennustettavuutta ja vaatimattomilla palkkaratkaisuilla parannettiin kustannuskilpailukykyä. Maan hallitus on jatkanut linjallaan tehden sekä veropäätöksiä että suunnitelmia pidemmän ajan rakenteellisiksi uudistuksiksi tavoitteena saada kansantalous taas kasvu-uralle ja julkinen velkaantuminen kuriin. Vielä työn alla on myös mm. kaikkia koskeva eläkeuudistus, jossa ratkaisun aikaansaamisessa työmarkkinaosapuolet ovat keskeisessä asemassa. Uudistusten ja suunnitelmien tahti on kova ja lopputulokset vielä monin osin epävarmoja.

Yksityissektorin bkt-osuuden viime vuosien putoamisen johdosta julkiseen sektoriin kohdistuu säästövaatimuksia ja uudistamis paineita. Valtiovallan lisäpanostukset suuntautuvat tässä tilanteessa pääosin yksityisen elinkeinotoiminnan edellytysten parantamiseen ja uusien kasvun alkujen aikaansaamiseen tavoitteena tukea talouden ylläpitoa ja kasvua. Suunnitelluilla ja tehdyillä toimilla tavoiteltavat myönteiset kansantaloudelliset vaikutukset voivat toteutua vasta ajan kuluessa. Useimmat taloutta ja hyvinvointia kuvaavat mittarit kuten bkt:n kasvu, ostovoima tai työllisyysluvut ovat viime vuosina olleet enemmän pakkasella kuin plussalla ja ennustettu talouden käänne ajankohta on siirtynyt koko ajan eteenpäin.

Rakenteelliset uudistukset ovat pääosin vielä suunnittelu vaiheessa ja vasta osa niistä on edennyt toteutuksen asteelle.

Tällä erää on kuitenkin vaikea löytää lakisääteistä tai valtion budjettirahoituksesta riippuvaa organisaatiota, joka ei ole muutoksen alla. Julkisen talouden säästö- ja tehostamistoimet tuntuvat vahvasti valtiolla työskentelevien arjessa ja epävarmuutena tulevaisuudesta. Viimeisimpiä toimia ovat valtiolle määritelty 0,5 %:n tuottavuustavoite ja palkkaliikumaa koskevat rajoitteet. Toteutettavissa fuusioissa ja muissa organisaatiouudistuksissa valtiolla on tarkoitus samanaikaisesti sekä kehittää toimintaa, säästää toimintamenoissa, vähentää henkilöstöä että huolehtia organisaatioiden toimintakyvyn takaavasta henkilöstön osaamisesta ja jaksamisesta. Vaikea yhtälö eikä ihme, että henkilöstö on huolissaan ja palaute uudistuksista usein kriittistä.

Valtion organisaatiouudistuksissa järjestöillä on tärkeä tehtävä yhdessä henkilöstön kanssa vaikuttaa niin valtakunnallisella kuin työpaikkatasolla tavoitteena turvata henkilöstön asema uudistuksissa ja työhyvinvointi työpaikoilla. Työ on monin osin kesken ja jatkuu epäilemättä seuraavallakin hallituskaudella.



Kesän tullen on kuitenkin aika hengähtää muutosten keskellä ja ladata akut. Työ jatkuu jälleen syksyllä. Hyvää kesää kaikille.

**Tapio Hankala**

*Toiminnanjohtaja, Metsänhoitajaliitto*

# Työmarkkinajohtaja Juha Sarkio

## Rakenteiden ravistelijä

**V**altion työmarkkinajohtajana viime syksynä aloitaneella Juha Sarkiolla on yli 30 vuoden kokemus erilaisista valtion töistä. Hänelle jokainen uratappi on ollut näköalapaikka. Muutoksiin hän suhtautuu innolla ja haluaa edesauttaa siirtymistä muuttuvaan maailmaan. Kaikissa tehtävissään Sarkio on arvostanut sitä, että on voinut palvella jotakin isompaa päämäärää.

JUHA SARKION MIELESTÄ valtion organisaatorakenne ei ole monimutkainen.

– Organisaatiot ovat aikansa lapsia eikä ole olemassa yhtenäistä rakennemallia, jolla suomalainen valtionhallinto olisi aikanaan luotu. Hyvä esimerkki ovat ELY-keskukset, joiden työtä on tainnut parhaillaan ohjata seitsemän eri ministeriötä.

Muutokset eivät ole Sarkiolla hankalia. Vain hitaus niihin reagoimisessa harmittaa.

– Verkostoitunut maailma antaa entistä useammalle tehokkaan mahdollisuuden hidastaa päätösten syntyä. Ratkaisujen läpivieminen vaatii yhä useamman suostuttelua. Seuraavan kahdeksan vuoden aikana puolet valtion henkilöstöstä vaihtuu. Kokonaishenkilömäärä luultavasti vähenee. Haasteena on se, että osa toimialoista supistuu, jotkut kasvavat. Painopistettä on siirrettävä kasvaville aloille, jotta viranomaispalvelut pystytään hoitamaan. Painopistesirrot ovat hankalia, koska eri hallinnonalat pitävät tiukasti kiinni resursseistaan.

### Mukana nousuissa ja laskuissa

Juha Sarkio aloitti uransa puolustusvoimissa ja opiskeli työn ohessa juristiksi. 80-luvun puolivälissä puolustusministeriöstä tarjottiin juristin töitä ja samalla Sarkio tuli ensi kertaa mukaan työmarkkinakuvioihin.

– Silloin elettiin edellistä isoa hallintouudistusta. Ajan henkeä olivat valtion organisaatioiden liikelaitostuminen, ensimmäinen eläkeremontti, tulosjohtaminen ja kehysbudjetointi. Henkilöstömäärä väheni 220.000:sta 80.000:een. Tietokoneet tulivat toimistoihin ja monet muutoshankkeet lähtivät liikkeelle. Hyvää tuon ajan muutoksissa oli se, ettei henkilöstöä sanottu irti, vaan siirrettiin.

Sitten seurasi lama ja laskukierre. Suomi oli vähällä mennä konkurssiin. Oli palkkajäädytyksiä ja lomarahojen leikkauksia. Laman jälkeen alkoi nousukierre. Toimivaltuudet hajautettiin virastoihin, joilla oli suuri vapaus toimia resurssiensa puitteissa.



*Juha Sarkio on nauttinut ollessaan mukana hankkeissa, joissa näkee, miten yhteiskunnan lainalaisuudet toimivat.*

### Uusia näköalapaikkoja

Sarkio sai 16 ministeriövuoden jälkeen uuden kiinnostavan tehtävän hallinnon ylijohdajana Suomen Akatemiassa. Tehtävä avasi hänen silmänsä eurooppalaiseen tiedeyhteisöön.

– Muodostimme Akatemian pääjohtajan ja toisen ylijohdajan kanssa huikkeen kolmikon. Elettiin hienoa aikaa. Tieteen ja tutkimuksen rahoitus kasvoi ja suomalainen tohtorituotanto lähes nelinkertaistui muutamassa vuodessa.

Seuraava näköalapaikka oli eduskunnan alaisessa kansainvälisen politiikan tutkimuslaitoksessa, joka perustettiin

yleisen ja yhtäläisen äänioikeuden satavuotisen historian kunniaksi. Kyseessä oli eduskunnan avuksi perustettu think tank – ajatushautomotyyppinen tutkimuslaitos. Toiminta eduskunnan poliittisessa ohjauksessa osoittautui vähintäänkin haastavaksi. Sarkiolle kävi selväksi sekin, miten vaikeaa on ennustaa ajoissa suuria yhteiskunnallisia käänteitä niin, että poliittisella päätöksentekijällä olisi nopeasti saatavissa tuorein tutkimukseen perustuva analyysi vaihtoehtoista.

– Pystyttiinkö esimerkiksi eurokriisiä ennustamaan? Sarkio kysyy.

Seuraavaksi Sarkio valittiin Tekesin talous ja hallinto -vastualueen johtajaksi.

– Siinä tehtävässä olin lähimpänä yrityselämää. Näkökulma oli hyvin yrityslähtöinen ja kansainvälinen. Opin ymmärtämään Finnveran ja Finpron roolin ja sen, mistä menestymisen eväät tehdään. Tuon kauden hallinnon onnistumisen tähtihetkiin kuului se, että Tekes voitti Suomen laatupalkinnon. Valtionhallinnossa on ihan yhtä hyvät mahdollisuudet ansiokkaaseen laatutyöhön kuin yrityselämässä, Sarkio summeeraa.

## Kivuliaita ratkaisuja

Nykyiseen tehtäväänsä valtiovarainministeriöön Juha Sarkio siirtyi noin vuosi sitten. Arki oli edessä heti työn alettua. Tuponeuvottelut alkoivat toisella työviikolla ja niiden tuloksena syntyi historiallisen pitkä työllisyys- ja kasvusopimus.

– Hieno homma, että sopimus saatiin.

Elokuussa 2013 hallitus sopi rakennepoliittisesta ohjelmasta, jota valmisteli valtiosihteerin Martti Hetemäen johdolla toiminut työryhmä. Uudistuksilla pyritään poistamaan Suomen julkisen talouden kestävyysvaje ja turvaamaan julkisten palvelujen ja etuuksien rahoitus. Jatkoa seurasi kehys-

riihessä maaliskuussa 2014, kun hallitus päätti toimista, joilla Suomen rahoituspohjaa vahvistetaan. Kaikki tämä samaan aikaan, kun yhteiskunta on vielä polvillaan taloustaantumana jäljiltä.

– On jouduttu tekemään kipeitä ratkaisuja. Pahinta työntekijöiden kannalta on se, ettei työmäärää ole saatu sopeutettua resurssien pienenemiseen. Ei ole vielä keksitty, mitä pitäisi jättää tekemättä.

Optimistina Sarkio uskoo, että työmäärä sopeutuu tilanteeseen muutamassa vuodessa. Sähköiset prosessit ja digitalisoituminen edesauttavat sopeutumista.

## Kukin toimii roolinsa mukaan

Yhteistyö työmarkkinajärjestöjen kanssa on Sarkion mukaan ollut äärimmäisen hedelmällistä.

– Kullakin on oma roolinsa tässä monisyisessä vaikuttamisverkko maailmassa, jota talous ohjaa kovalla kädellä. Ehdottomia totuuksia ei ole.

Hyvä mieli Sarkiolle syntyy arjen onnistumisista. Siitä, että on saatu nimi sopimuspaperiin, siitä, että joku saa vietä asioitaan eteenpäin ja siitä, että joku projekti saadaan päätökseen.

Organisaatiomyllerryksistä huolimatta Juha Sarkio suositelee valtiota työpaikkana.

– Valtion tehtävissä on vaikutusvaltaa. Nuorikin pääsee huikeluihin pöytiin tekemään asioita, jotka muokkaavat koko yhteiskuntaa. Moni nuori maisteri pääsee kiinnostaviin EU-töihin. Voi vitsi, mitkä mahdollisuudet! ■

Teksti: **Anitta Valtonen**

# Valtiolla aiempaa vähemmän sairauspoissaoloja

**V**altion sairauspoissaolot ovat kääntyneet laskuun, kertoo finanssineuvos *Veli-Matti Lehtonen* Valtiovarainministeriöstä. Tämä ilmenee juuri valmistuneesta selvityksestä<sup>1)</sup>. Vuonna 2013 poissaoloja oli keskimäärin 9,0 työpäivää henkilötyövuotta kohti, kun niitä oli

keskimäärin 9,7 työpäivää vuosina 2010 ja 2011. Naisilla sairauspoissaoloja oli miehiä enemmän, heillä poissaolopäiviä oli keskimäärin 10,9, miehillä 7,2.

## Lyhyet poissaolot tavallisimpia

Vuonna 2013 suurin osa valtion sairauspoissaoloista on lyhyitä eli 1–3 päivän poissaoloja. Näiden osuus oli noin 76 prosenttia kaikista poissaoloista. Terveysprosentti eli kokonaan ilman sairauspoissaoloja olleiden prosenttiosuus oli 39,4. Nuoremmat henkilöt sairastavat vanhempia henkilöitä

<sup>1)</sup> Selvitys on nimeltään ”Henkilöstöjohtamisen keinot saavuttaa valtion budjettitalouden organisaatioissa kustannussäästöjä ja tuoksellisuutta henkilöstön arvo säilyttäen” ja se löytyy osoitteesta [http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/06\\_valtion\\_tyomarkkinalaitos/20140508Henkil/name.jsp](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinalaitos/20140508Henkil/name.jsp).

useammin, mutta nuorilla sairauspoissaolot ovat lyhyempiä ja vanhemmilla vastaavasti pidempiä. Vanhemmilla, etenkin miehillä terveystoimenpide on korkeampi kuin nuorilla.

## Poissaolot vähenevät koulutustason noustessa

Sairauspoissaolot vaihtelevat sukupuolen ja iän ohella myös tehtävittäin ja virastoittain. Pitkät sairauspoissaolot ovat tyypillisimpiä nimikkeissä, joiden töiden vaativuus, sisällön haastavuus ja itsemääräämisoikeus ovat alhaisia. Vaativuuden, haastavuuden ja itsemääräämisoikeuden lisääntyessä alttius sairauspoissaoloihin näyttää alentuvan. Poissaolot vähenevät, kun korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrä virastossa kasvaa. Muita sairauspoissaoloihin vaikuttavia tekijöitä ovat tyytyväisyys ja varmuus työpaikasta. Kun tyytyväisyys töiden organisointiin ja johtamiseen lisääntyy, poissaolot vähenevät, mutta kun varmuus työpaikkaan kasvaa, myös poissaolot lisääntyvät.

## Johtamistaidot puntariin

Tärkeimmät sairauspoissaolojen eroja selittävät tekijät hallinnonalojen välillä ovat tyytyväisyys johtamiseen ja koulutustasoindeksi. Ensimmäinen selittää 42 prosenttia ja jälkimmäinen 35 prosenttia henkilöstön sairauspoissaoloista. Molempien prosenttiosuuksien kasvaessa hallinnonalan sairauspoissaolot vähenevät.

Poissaolojen vähentymiseen on vaikuttanut se, että valtiolla on otettu käyttöön varhaisen tuen menettelyt ja esi-

miestyön ja johtamisen kehittämiseen on panostettu. Myös Kela edellyttää nykyisin työnantajilta sairauspoissaolojen hallinnassa tiettyjä toimintamalleja, joiden tavoitteena on poissaolojen vähentäminen. Näiden toimintamallien noudattaminen vaikuttaa Kelan työnantajalle maksamiin työterveyshuollon korvauksiin.

## Työn sisältö ja toteutustapa tärkeitä

Mitä muuta voidaan vielä tehdä? Sairauspoissaoloja voidaan vähentää mm. kehittämällä paljon sairastavissa henkilöstöryhmissä ja yleensäkin töiden sisältöä ja haastavuutta. Tärkeää on valtuuttaa henkilöitä itse päättämään heille annettujen tehtävien toteutustavasta ja antamalla heille muutenkin mahdollisuuksia vaikuttaa oman työnsä ja koko työyhteisön uudistamiseen. Samoin töistä selviytymistä helpottavan osamisen parantaminen on tärkeä asia.

## Tavoitteena miljoonien eurojen säästöt

Kahdessa vuodessa tapahtunut 0,7 päivän muutos sairauspoissaoloissa merkitsee koko valtionhallinnon tasolla sitä, että sairauden takia töistä oltiin poissa 56 000 työpäivää vähemmän kuin vuonna 2011. Vuonna 2013 valtiolla menetettiin sairastamisen vuoksi 2882 henkilötyövuotta, minkä hinta työvoimakustannuksina oli 167 miljoonaa euroa. Lisäkustannuksia aiheuttaa sijaisten palkkaaminen ja tuottavuuden lasku.

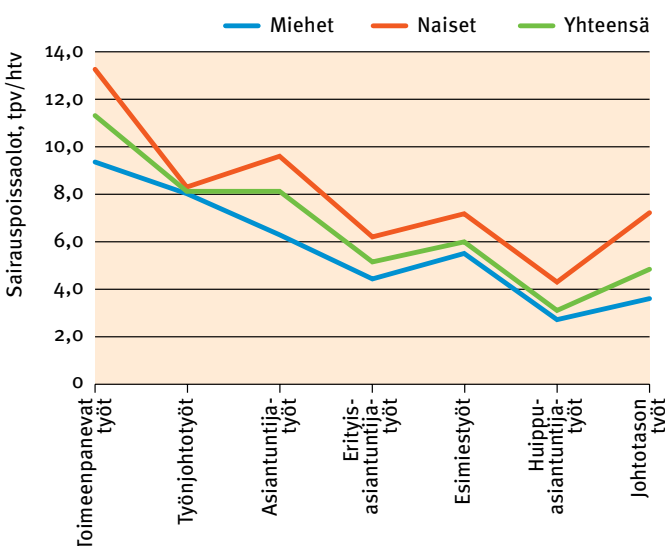
Valtiotyönantajan tavoitteena on näiden kulujen alentaminen. Veli-Matti Lehtonen on pohtinut, että realistinen tavoite sairauspoissaolojen määrälle olisi esimerkiksi 7 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Jos tällainen vähennys toteutuisi, sen avulla valtiolle saataisiin lisää 640 henkilötyövuotta, mikä tarkoittaisi työvoimakustannuksina 37 miljoonaa euroa ja tuottavuuden nousuna 0,8 prosenttia. ■

### Riitta Saikkonen-Heinonen

pääsiihteeri

Suomen Psykologiliitto

Sairauspoissaolot tehtäväsoittain sukupuolen mukaan vuonna 2013



# Työ muuttuu, osaamisvaatimukset muuttuvat, muuttuvatko organisaatioiden rakenteet – aikuisten oikeesti?

**K**iireen tuntu ja keskeytykset, siinä valtiolla työskentelevän väen kaksi koettua kiusaa. Lisätään soppaan vielä peräkkäiset ja päällekkäiset muutokset - ja tuska on taas täällä.

Tässä yhä kiihtyvien, limittäisten ja lomittaisten muutosten maailmassa olen pitkään pyörittänyt päässäni sitaattia, joka kuuluu jotenkin näin: ”Ei asioita tarvitse muuttaa, ne tulee ymmärtää. Kun ymmärrätte ne, ne muuttuvat” (de Mello: Havahtuminen).

”Toisin kuin usein kuvitellaan, ajattelu on hyvin harvinaisen ja herkkä kyky, joka lamautuu ja sammuu helposti”, kirjoittavat puolestaan Harri Hyyppä ja Terttu Malo.[i] He tarkoittavat ajattelulla kaiken ihmisen kuuleman, kokeman ja näkevän informaation pyörittelyä ja pohdintaa, tulkitsemista ja uudelleenjäsentämistä siitä jotain toistaiseksi tuntematon muodostaen. Mikä voisi olla tärkeämpää juuri nyt?

Moni kuitenkin toteaa, ettei ennätä ajatella. Ei ehdi, koska etsii avainten lisäksi kymmeniä salasanoja, odottaa järjestelmien avautumista, skannaa ja koodaa, plärää sirpaleista sähköpostia ja istuu komiteassa jos toisessakin, juuri eläköityneen työkaverin tehtävien ja omien, niiden oikeiksi koettujen lisäksi.

Ei pysty, koska tehokkuuden huumassa pitää kymmeniä palloja samanaikaisesti ilmassa ja potkii kohti useampaa maalia. Koska tuntuu, että on pakko. Kaveri keskeyttää, ruudun alalaidassa vilahtava viesti vierottaa, takakonttorin keskustelussa tuttu nimi pysähdyttää kuuntelemaan. Puhelin soi harvemmin, mutta pikaviesti piippaa jo totutusti. Ja tässäkin tilassa suurelta osin juuri nyt minulle merkitykselliseen kytkeytymätön kohina karkottaa näppäimille koskaan kerkeämättömät ajatustenpoikaset.

Silti meistä monelle maksetaan nimenomaan ajattelusta ja ajattelun täytöntöönpanosta jotain päämäärää rakentavalla tavalla. Silti juuri nyt kaivataan kipeästi uudelleen ajattelua.

Muutos on pohjimmiltaan elämistä jossain syntymän ja kuoleman välissä. Staattisuus on elämälle vierasta. Asian tuntijuus on tietämistä ja taitavaa toimimista. Virtaa välisämme, uteliasta etsimistä, toisen toteamasta vaikuttamista, uusien mahdollisuuksien uteliasta, tutkivaa etsimistä. Asian tuntijuus on jatkuvaa oppimista ja oppimisen perusluonne on muutos.

Mutta, mutta...: 42 prosenttia valtion henkilöstöstä kokee, etteivät organisaation sisäiset rakenteet ja toimintatavat

tue työntekoa. Tämä valtion työntekijöille suunnatun Kaikki hyvin työssä 2012 -kyselyn tulos jaksaa mietityttää minua edelleenkin. Vaikka 37 % vastaajista koki tilanteen näiden osalta olevan melko tai erittäin hyvä, on tuo 42 % mielestäni luvattoman huono luku.

Organisaatiot, vuorovaikutuksen varassa olemassa olevat ihmisyyhteisöt, keräävät ja kokoavat yhteen ja rajaavat samalla ulkopuolelle. Johtaminen on rakenne, jonka tehtävänä on mahdollistaa kaikkien organisaatioidensa jäsenten kytkeytyminen perustehtävään ja toisiinsa samalla tehtävää ajassa eteenpäin vieden. Johtaminen on pikemminkin vaikuttamista kuin vaikuttamista, kuuntelua kuin puhumista.

Tietojärjestelmät luovat arkkitehtuurin informaation säilymiselle, kuljettamiselle ja löytämiselle. Hierarkiat ja prosessit kertovat siitä, mitä arvostetaan, kenelle ja milloin syötetään ja mihin tähdätään. Kulttuuri nostaa valoon ja sulkee varjoonsa. Kaikki nämä ovat rakenteita, jotka ovat tarkoituksenmukaisia jostakin näkökulmasta ja jostakin ajankohdasta katsoen, mutta voivat toisesta suunnasta estää, poissulkea ja tukahduttaa. Esimerkiksi ajattelua.

Tervehdin ilolla uutista siitä, että virastorakennetta on alettu pohtia uudelleen. Tätä tehdään toivottavasti isosti ja laajoilla rintamilla ajatellen, yllättävistäkin näkökulmista. Minua myös ilahduttaa, että keskustelu erilaisista joustoista ja toisenlaisesta tavasta hahmottaa työtä ja siihen käytettyä aikaa on käynnistetty työmarkkinaneuvotteluistakin.

Elämme mahdollisuuksien maailmassa. Jos niin ajatella. Tärkeintä on sosiaalisen, kognitiivisen, virtuaalisen ja fyysisen tilan luominen yhdessä ihmettelylle ja ajattelulle. Tässä järjestyksessä.

Vai mitä sinä ajattelet? ■



**Liisa Virolainen**

*Kehityspäällikkö,  
Kaiku-työhyvinvointipalvelut,  
Valtiokonttori*

# Valtion uusi vuosilomasopimus

**V**uosilomalaki on muuttunut viime lokakuussa mm. vuosiloman aikana sairastumisen ja osa-aikaisen vuosilomapalkan laskennan osalta ja muutokset on kirjattu 1.4.2014 voimaan tulleeseen valtion virka- ja työehtosopimukseen vuosilomista.

## Sairastuminen ja tapaturma siirtävät heti vuosilomaa

Vuosiloman aikana sairastunut tai tapaturmaisesti vammautunut virkamies tai työntekijä on voinut siirtää 1.4.2014 lähtien vuosilomansa myöhempään ajankohtaan ensimmäisestä työkyvyttömyyspäivästä lukien. Aikaisemmin tämä oli mahdollista vasta seitsemän päivän karenssin jälkeen.

Vuosiloman siirtämistä tulee pyytää ilman aiheutonta viivytystä eli heti työkyvyttömyyden alettua. Jos henkilö on ollut lomamatkalla tai hoidettavana sairaalassa tms. eikä ole kyennyt kohtuudella tuomaan tätä heti viraston tietoon, voidaan siirtopyyntö esittää myöhemminkin esteen poistuttua.

Loman siirtäminen edellyttää myös lääkärintodistuksen tai viraston harkinnan mukaisen muun luotettavan selvityksen esittämistä, jollaisena voidaan pitää terveyskeskuksen tai viraston osoittaman terveydenhoitajan/sairaanhoitajan antamaa todistusta. Jos sairaus kestää yli viisi vuorokautta, se on todistettava lääkärintodistuksella. Lisäksi henkilö on aina velvollinen viraston pyynnöstä esittämään lääkärintodistuksen tai muun luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään.

Vain työkyvyttömyysaikaan sattuvien lomapäivien siirtäminen on mahdollista. Siirtopyyntö on aina tehtävä todistettavasti, ja mikäli mahdollista kirjallisesti. Loman siirrosta huolimatta työhön palataan lomajakson päättyessä, ellei työkyvyttömyys jatku lomajakson jälkeen tai työnantajan kanssa ole sovittu muusta menettelystä kuten loman jatkamisesta.

## Palkkahistoria vaikuttaa kuukausipalkkaisen lomapalkkaan

Vuosilomapalkan laskenta muuttui niillä kuukausipalkkaisilla, joiden työaika ja palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) aikana siirryttäessä kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai toisinpäin. Tämä koskee 1.4.2013 jälkeen ansaittuja vuosilomia, jotka pidetään 31.3.2014 jälkeen.

Ennen kuukausipalkkaisen lomapalkka määräytyi loman alkamishetken palkan mukaan eikä palkkahistorialla ollut merkitystä. Nyt lomapalkka määräytyy sen mukaan milloin työaika ja palkka ovat muuttuneet. Jos muutos on tapahtunut lomanmääräytymisvuoden aikana (1.4.–31.3.), lomapalkka lasketaan prosentteina tämän ajan palkasta, johon lisätään laskennallisesti tiettyjen poissaolojen (äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, sairausloma, lääkinnällinen kuntoutus ja lomautus) ajalta saamatta jäänyt palkka. Prosentti on joko 9, 11,5 tai 14,5 riippuen virka- tai työsuhteen kestosta.

Työajan muutoksen tapahtuessa lomanmääräytymisvuoden aikana, vuosilomapalkka maksetaan kesäkuun palkanmaksun yhteydessä riippumatta siitä, milloin vuosiloma tosiasiallisesti pidetään.

Jos työajan muutos on tapahtunut lomanmääräytymisvuoden päätyttyä, mutta ennen loman alkua, lomapalkka määräytyy lomanmääräytymisvuoden kuukausipalkan perusteella. Jos vaikka osa-aikatyössä koko lomanmääräytymisvuoden ollut henkilö siirtyy kokoaikaiseksi 1.6.2014 ja jää lomalle heinäkuussa, vuosilomapalkka lasketaan ennen muutosta olleesta palkasta eli käytännössä toukokuun 2014 palkan mukaan. ■

### Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö, Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

### Tiedotetta julkaisevat:

#### Agronomiliitto

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

#### Akavan Erityisalat

Kalevi Juntunen, asiamies  
puh. 0201 235 351, 040 582 2780  
kalevi.juntunen@akavanerityisalat.fi  
www.akavanerityisalat.fi

#### Driftingsjörjsförbundet i Finland, DIFF

Anne Granat-Jukakoski, verksamhetsledare  
Tfn. (09) 4767 717  
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 Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö  
puh. 050 587 3528 ja 09 8561 0328  
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi

#### Suomen Psykologiliitto

Riitta Saikkonen-Heinonen, pääsihteeri  
puh. (09) 6122 9177, 040 579 1513  
riitta.saikkonen@psyli.fi  
www.psyli.fi

#### Tekniikan akateemiset TEK

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

#### Tradenomiliitto TRAL

Katariina Tirri-Nuotto, työsuhdelakimies  
puh. 0201 55 8810  
katariina.tirri-nuotto@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