

keppi ja porkkana

Valtiosektorin tiedote 3/2012



KUVA: HEIDI HANNIKAINEN

TÄSSÄ NUMEROSSA

- Jukon valtiosektorin luottamusmieskysely
- Etätyössä
- Akava tavoittelee tasa-arvoista työelämää
- Valtion työntekijöille työeläkeote syksyllä

PÄÄKIRJOITUS

Jukon valtiosektorin luottamusmieskysely

Jukon toimisto teki delegointivirastojen luottamusmiehille kyselyn valtion työ- ja virkaehtosopimukseen sisältyvän virastoerän käytöstä keväällä 2012. Virastoerän suuruus oli 0,50 prosenttia kullakin sopimusosalalla.

Virastojen tilanne palkkausjärjestelmien ja ”palkkapolitiikan” osalta poikkeaa varsin paljon toisistaan. Osa virastoista on ottanut käyttöön niin sanotut uudet palkkausjärjestelmät jo 1990-luvulla. Kun virastoja on yhdistetty, niille on rakennettu uusia palkkausjärjestelmiä. Osa virastoista on pyrkinyt aktiivisesti ja omaehtoisesti kehittämään käytössä olevia järjestelmiä.

Valtiolla oli palkkausjärjestelmien rakentamisvaiheessa käytössä sopimuskorotusten ulkopuolista rahaa, joka mahdollisti järjestelmien joustavan käyttöönoton. Se näkyi tilastoissa hieman muita sektoreita parempana palkkakehityksenä. Muistettava on kuitenkin erityisesti esimiesten ja asiantuntijoiden palkkauksen jälkeen jääneisyys suhteessa yksityissektoriin.

Luottamusmieskyselyn mukaan neuvottelutulos vuoden 2012 virastoerän käytöstä syntyi noin puolessa vastanneiden luottamusmiesten virastoja ja kolmasosassa tehtiin neuvottelutulos tai aiesopimus sekä 2012 että 2013 osalta jo tänä keväänä. Perälautaan, eli virastoerän käyttämiseen yleiskorotuksen tavoin päätettiin noin viidenneksessä vastanneista virastoista. Huomattava on tietenkin se, että osassa virastoja rahoituksen siirtymäkausi on menossa ja sen vuoksi varsinaisesti sovittavaa ei ollutkaan.

Miten Jukon luottamusmiehet kokivat pärjänneensä neuvotteluissa? Yli puolet vastanneista katsoi, että jukolaisiin vaativuuksiin saatiin kohdennettua joko enemmän kuin 0,5 prosenttia palkkasummasta tai vähintään palkkasumman suhteessa.

Luottamusmiesten vapaissa kommentteissa kiiteltiin kyselyn tekemistä. Tärkeänä pidettiin sitä, että virastoerä käytetään palkkausjärjestelmän kehittämiseen ja yhdessä todettujen vääristymien korjaamiseen, eikä yksittäisille henkilöille suunnattuina ”kuoppina”. Monet luottamusmiehet ilmaisivat huolensa siitä, että virastot eivät käytä riittävästi rahaa, jotta henkilökohtainen palkanosa voisi aidosti kehittyä vastaamaan todettua työsuoritusta.



Kalevi Juntunen
valtiosektorin asiamies
Akavan Erityisalat ry



Kuka olet ja missä työskentelet?

Olen **Taru Virtanen**, valtioneuvoston käännöstoimiston vieraiden kielten ylikielenkääntäjä ja työskentelen valtioneuvoston kansliassa. Koulutukseltani olen filosofian maisteri, pääaineenani oli englantilainen filologia.

Mitä teet työkseksi?

Minulla on itsenäinen asiantuntijavirka, johon kuuluu VNK:n englanninkielisten käännöspalvelujen tuottaminen ja kehittäminen sekä ulkopuolelta hankittavan muun vieraskielisen käännös- ja tulkkauspalvelun järjestäminen. Pääasiassa käännän valtioneuvoston kansliassa tarvittavia asiakirjoja englanniksi.

Teen erityisen tiivistä yhteistyötä ministeriöiden kieliasiantuntijoiden verkoston kanssa valtioneuvoston käännös- ja kielipalveluja kehittävässä toiminnassa, esimerkiksi yhteisiä ohjeita, malleja, koulutuksia ja tapahtumia koskevista asioista.

Kuinka paljon teet etätyötä?

Olen tehnyt etätyötä vuodesta 2002 alkaen. Etätyösopimukseni mukaan voin tehdä etätyötä kolme päivää viikossa, mutta

Taru Virtasen etätyömaisemassa lepää silmä. Itsenäinen työnkuva sekä selvät, sovitut säännöt mahdollistavat kolmen päivän etätyöt viikossa, tarpeen mukaan.

etäpäiviä voi olla vähemmänkin, aina tilanteen mukaan.

Miten etätöistä on sovittu työpaikalla – keiden kesken sovitaan?

Kanslian etätyöntekijöillä on vuoden mittainen etätyösopimus, jonka allekirjoittavat etätyötä tekevä virkamies, osaston/ yksikön johtaja, hallinto- ja palveluosaston osastopäällikkö sekä kanslian alivaltiosihteeri.

Etätyösopimuksen mukaisesti etätyöntekijällä on sama työvelvoite kuin vakinaisella virkapaikalla työskennellessäänkin. Etätyöntekijät noudattavat virastotyöaikaa ja leimaukset hoituvat normaalisti verkopohjaisen työajanseurantajärjestelmän avulla. Etätyöntekijät ovat virka-aikana tavoitettavissa puhelimitse ja sähköpostitse aivan kuten virkapaikallakin.

Käytännön järjestelyistä sovitaan yksikön sisällä – edellytyksenä on itsenäinen tehtäväkuva.

Miksi haluat tehdä etätyötä?

Mitä haittaa sinulle on etätyöstä?

Kodin ja työpaikan etäisyys on pitkä, 130 km. Etätyö parantaa elämänlaatua, sillä pitkän työmatkan sijasta voin käyttää työmatkoihin kuluvan ajan muuhun.

Etätyönteko vaatii sopivan työtilan sekä sopeutumista perheeltä, koska vaikka olen kotona, olen kuitenkin ensisijaisesti töissä! Pahimmillaan etätyö voi johtaa työn ja vapaa-ajan sekoittumiseen – parhaimmillaan se edistää työssäjaksamista sekä antaa lisäenergiaa ja -puhtia päivittäisiin työtehtäviin ja työn kehittämiseen.

Entä mielestäsi työnantajalla?

Etätyöntekijä on hyvin tavoitettavissa puhelimitse ja sähköpostitse, koska kokouksia ja muita työaikaa ”syöviä” tilaisuuksia ei ole.

Henkilökohtaisesti koen, että etätyö lisää työhyvinvointia ja työssäjaksamista aivan merkittävästi – olen paljon innostuneempi ja motivoituneempi työntekijä. On tilaa ajatella ja ideoida. Tuntuu myös, että työntekooni ja tapaani tehdä työtä luotetaan.

Etätyöntekijänä minun on myös helpompaa joustaa kiireellisten työtehtävien kohdalla, koska ei ole pakko ehtiä esim. tiettyyn junaan. Tehdyt tunnit myös näkyvät etäleimausjärjestelmän ansiosta.

Haittana on ehkä se, että etätyöntekijää ei ole mahdollista etätyöpäivinä tavata kasvotusten. Omassa työssäni tämä ei ole iso ongelma, koska käännöstoimeksiannot liikkuvat sähköisesti, ja valtaosa tarvitsemistamme työvälineistä ovat myös sähköisiä.

Muuta, jota haluaisit kertoa etätyöhön liittyen?

Vaikka itsenäinen työnkuva on etätyön kannalta äärimmäisen tärkeä, etätyö ei silti tarkoita sitä, että etätyöntekijänä olisin irrallaan työyhteisöstäni: osallistun yksikkökokouksiin säännöllisesti ja pidän päivittäin yhteyttä kollegoihin kansliassa sekä muissa ministeriöissä ja virastoissa. Kaksi virkapaikkapäivää takaavat myös sen, että henkilökohtainen kosketus viraston toimintakulttuuriin säilyy.

Etätyöpäivänä käytän samoja työvälineitä kuin virkapaikallakin: VNK:n intranettiin, sähköpostiin ja sähköisiin järjestelmiin olen yhteydessä virkakortin avulla toimivan suojatun tietoliikenneyhteyden turvin.

Vaikka teen osittaista etätyötä, olen osa työyhteisöä! ■

Etätyö on tapa organisoida työtä. Etätyön keskeisiä tunnusmerkkejä on, että työ, jota voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella ja työssä tai sen organisoinnissa käytetään apuna tietotekniikkaa.

Etätyö perustuu vapaaehtoisuuteen eli työnantaja ja työntekijä sopivat etätyön tekemisestä keskenään. Epäselvyyksien välttämiseksi on etätyöstä, työtuntien määristä, työskentelytavoista ja paikoista aina hyvä sopia kirjallisella etätyösopimuksella.

Euroopan työmarkkinaosapuolet allekirjoittivat vuonna 2002 etätyötä koskevan puitesopimuksen. Suomalaiset työmarkkinajärjestöt sopivat vuonna 2005 sen kansallisesta täytäntöönpanosta. Valtion työmarkkinalaitos on antanut näiden nojalla oman ohjeen etätyön periaatteista. Nykyinen ohje (VM/1978/00.00.00/2010) on vuodelta 2010.

Akava tavoittelee tasa-arvoista työelämää

Ylimpinä virkamiehinä ja johtotehtävissä on vähemmän naisia kuin miehiä. Keskiansioissa nainen häviää miehelle.

Suurimmat epäkohdat naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisessa ovat palkkaerot ja työelämään sijoittuminen. Korkeasti koulutettujen naisten keskiansiot ovat yhä noin 80 prosenttia miesten keskiansioista.

Uudet palkkausjärjestelmät julkisella sektorilla ovat onnistuneet kaventamaan palkkaeroja erityisesti ylimmissä vaativuusluokissa, mutta keskijohdossa palkkauksessa on edelleen merkittäviä eroja sukupuolten välillä. Akava edellyttääkin, että kaikkien akavalaisten palkka määräytyy koulutuksen ja työn vaativuuden mukaan: koulutuksen on oltava keskeinen kriteeri, kun määritellään tehtävän vaatavuutta.

Korkeasti koulutettujen naisten ja miesten välistä palkkaeroa selittää se, että naiset ja miehet ovat töissä eri aloilla ja eri asematasoilla. Lisäksi palkkaeron taustalla on osaksi myös erilaisten palkanosien ja työsuhte-etuuksien epätasainen kohdentuminen.

Akava on sitoutunut edistämään tasa-arvoa työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutuksia arvioimalla. JUKOn

valtiosektorin osalta tätä työtä tehdään keskustason tasa-arvotyöryhmässä.

Pätkät naisten kiusana

Korkeasti koulutettujen naisten työuran alussa on usein määräaikaista palvelusuh- teita ja työttömyyttä. Myös perhevapaat ajoittuvat työuran alkupuolelle. Paluu perhevapailta työhön ei aina ole ongelmata- tonta: tarjolla voi olla vaatimattomampia tehtäviä kuin ennen perhevapaata.

Akavan tavoitteena on poistaa perus- teettomat määräaikaaisuudet ja vahvistaa perhevapailta palaavan henkilön asemaa. Järjestöille tulee saada lainsäädännössä oikeus nostaa kante työntekijän puolesta. Lisäksi Akava ajaa perhevapaiden tasai- sempaa jakautumista isyysvapaata piden- tämällä.

Moninaiset keinot

Tasa-arvosuunnitelmat ja niiden seuran- ta kuuluvat Akavan keinovalikoimaan. Tavoitteena on taata naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet työskennellä

samoissa tehtävissä. Keinoina ovat myös palkkakartoitukset, rekrytointikäytäntö- jen järjestelmällinen seuraaminen, tasa- arvon ottaminen osaksi yritysten strate- gista johtamista sekä kiintiöiden käyt- töönottoa pörssiyritysten hallituksiin.

Akavalaisten työhyvinvointia heiken- tävät erityisesti psykososiaaliset tekijät. Akavalaiset naiset kokevat useammin, että työssä jaksamista vaarantaa työuupu- minen ja mielenterveyden järkkäminen. Miehiä uuvuttavat pitkät työpäivät ja työ- matkat. Akava tähdentää, että kuormi- tustekijät työssä tunnistetaan paremmin ennakkolta ja mahdollisiin ongelmiin puu- tutaan johdon, työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon yhteistyöllä. Työpai- koille tulee saada pelisäännöt erilaisiin työjärjestelyihin, kuten etätööhön, työ- aikapankkeihin ja osa-aikatyöhön. ■

Pia Hiltunen

Asiamies

Tekniikan akateemiset TEK

Akavan päätavoitteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä ovat:

- Korkea koulutus on yksilölle kannattava investointi
- Työ ja yksityiselämä ovat tasapainossa
- Mahdollisuudet työskennellä samoissa tehtävissä ovat yhtäläiset
- Akavalaiset voivat hyvin työssään

Valtion työntekijöille työeläkeote syksyllä

Keva lähettää syksyllä työeläkeotteen 18–67-vuotiaille valtion palveluksessa viime vuoden lopussa olleille henkilöille.

Työeläkeotteessa on tiedot sekä julkisen että yksityisen alan työeläkettä kartuttavista ansioista. Ne henkilöt, joiden eläke ajalta ennen 2005 on yhä laskematta saavat otteensa vasta vuoden 2013 aikana. Sotilaseläkejärjestelmän piiriin kuuluvat eivät kuitenkaan saa otetta.

Yli 50-vuotiaiden otteessa on arvio tulevan eläkkeen määrästä henkilökohtaisessa eläkeiässä sekä 63, 65 ja 68 vuoden iässä.

Jatkossa tiedot löytyvät verkkopalvelusta

Uudistettu Omat eläketietosi -verkkopalvelu avautuu syys-lokakuun vaihteessa osoitteessa www.keva.fi/elaketietosi. Palvelusta voi katsoa kaikki omaan työeläkkeeseen vaikuttavat tietonsa sen jälkeen, kun on ensin saanut paperisen työeläkeotteen.

Vanhuuseläkelaskurilla voi laskea eläkearvion 63, 64, 65, 66, 67 ja 68 vuoden

iässä sekä henkilökohtaisessa eläkeiässä. Palveluun kirjaututaan omilla verkkopankkitunnuksilla, sirullisella henkilökortilla tai matkapuhelimen mobiilivarmenteella.

Otteen tiedot kannattaa tarkistaa

Otteella olevat tiedot on hyvä tarkistaa. Kun tiedot ovat ajan tasalla, eläkehakemuksen käsittely sujuu nopeammin. Korjauspyynnöt on kätevintä tehdä verkkolomakkeella, joka löytyy Kevan verkkopalvelusta.

Keva toivoo käyttäväksi verkkopalvelua, sillä puhelinpalvelun ennakoidaan olevan hyvin kuormitettu koko syksyn ajan.

Keva on koonnut infopakettin asiasta sivuille www.keva.fi/tyoelakeote. ■

Riitta Saikkonen-Heinonen

Pääsihteeri

Suomen Psykologiliitto ry

Keppi ja Porkkana hukassa?

Lehden vanhat numerot löydät myös osoitteesta

www.keppijaporkkana.fi

Käy tutustumassa!

Vastaava toimittaja: Agronomiliitto, Mari Raininko, p. (09) 2511 1642, mari.raininko@agronomiliitto.fi
Toimitus: Agronomiliitto, Maija Soljanlahti
Osoitelähde: jäsenliitot

Liittojen valtiosektorin asiamiehet:

Agronomiliitto

Mari Raininko, asiamies
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

Driftingsjörfsförbundet i Finland, DIFF

Kristina Morberg, t.f. verksamhetsledare
Tfn. (09) 4767 717
kristina.morberg@diff.fi
www.diff.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

Tarja Niemelä, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 8561 0346
tarja.niemela@lakimiesliitto.fi
www.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

Uusi Insinööriliitto UIL

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

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Arja Laine, asiamies
puh. 010 231 0355
arja.laine@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