

# yhteistiimi

Kuntien ja hyvinvointialueiden jäsentiedote  
3 | 2023 lokakuu

KUVA: ISTOCK

**Miten hallitusohjelma  
heikentää  
työntekijän asemaa?**  
Sivut 4–7

**Jäsenesittelyssä  
ilmastopolitiikan  
erityisasiantuntija**  
Sivu 5



**Virkaan kuuluu  
valita ansioitunein.  
Entä työsuhteeseen?**  
Sivu 9

## Vientimalli vastareaktio kuntalakoilla saatuun sovintoesitykseen?

Syksyn puheenaihe on ollut maan hallituksen hankkeet ammattiliittojen toimintakyvyn heikentämiseksi sekä maan talouden tasapainottamisella perustellut sosiaaliturvan leikkaukset. Leikkaukset näyttävät osuvan satumanvaraisesti erilaisiin pienituloisiin ryhmiin. Hallitusta ja sen ohjelmaa onkin arvioitu historiamme oikeistolaisimmaksi.

Maan hallitus käynnisti nopealla aikataululla valmistelun vientivetoisen työmarkkinamallin vahvistamiseksi, lakko-oikeuden rajoittamiseksi ja paikallisen sopimisen lisäämiseksi.

Ns. vientimallia koskevassa esityksessään hallitus ehdottaa lakiin kirjausta siitä, ettei lakkoihin tehtävällä sovintoesityksellä voitaisi ylittää ns. yleistä linjaa eli vientialojen saamia palkankorotuksia. Esityksen voi nähdä vastareaktionä kunta-alan lakkoihin annettuun sovintolautakunnan sovintoesitykseen keväällä 2022. Sovittelulautakunnan esitys toi kunta- ja hyvinvointialoille reilut korotukset palkkaohjelmilla.

### Hallitus on ominut työnantajan tavoitteet sellaisinaan.

Hallitusohjelmassa toteutuu työnantajaleirin tavoitteet työmarkkinaneuvotteluihin. Vastakkainasettelua lisää hallitusohjelmaan kirjattujen tavoitteiden yksityiskohtaisuus. Hallitus ei ole varautunut neuvottelemaan uudistusten sisällöstä. Työmarkkinoiden sääntelyä kehitettäessä on totuttu neuvottelemaan asioista työnantaja- ja työntekijäosapuolten kesken. Nyt maan hallitus on ottanut työnantajan tavoitteet sellaisinaan toteutettaviksi.

Ei siis ihme, että ammattijärjestöt eri keskusjärjestöissä ovat osoittaneet mieltä hallituksen kaavailuja vastaan. Liitot ovat avanneet viestinnässään heikennysten merkitystä ja monessa liitossa on kysytty jäsenten mielipidettä siitä, minkälaisiin toimiin oltaisiin valmiita. Myös Akava on korostanut nostavansa järjestövalmiuttaan, mikäli rakentava neuvottelutie ei tuo tulosta.

Loppusyksyllä näyttävät siis ammattiliittojen mielenosoitukset ja muut vaikuttamistoimet vain lisääntyvän!



**Jaakko Korpisaari**  
kuntasektorin neuvottelupäällikkö  
Akavan Erityisalat

### Liittojen kuntien ja hyvinvointialueiden yhteyshenkilöt

#### Agronomiliitto

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

#### Akavan Erityisalat

##### Hyvinvointialueet:

Elin Blomqvist-Valtonen,  
yhteiskuntasuhteiden päällikkö  
puh. 040 775 3040  
elin.blomqvist-valtonen@akavanerityisalat.fi

##### Kunnat:

Jaakko Korpisaari, neuvottelupäällikkö  
puh. 0201 235 363  
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
www.akavanerityisalat.fi

#### DIFF – Ingenjörerna i Finland

Viktor Kock, toiminnanjohtaja  
puh. 040 585 0972  
kansli@diff.fi  
www.diff.fi

#### Juristiliitto – Juristförbundet

Petteri Kivela, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 8561 0345, 041 458 0038  
petteri.kivela@juristiliitto.fi  
www.lakimiesliitto.fi

#### Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Marjaana Kousa, neuvontalakimies  
puh. (09) 6226 8542  
marjaana.kousa@loimu.fi  
www.loimu.fi

#### Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

Tapani Laurikainen, työelämäasiantuntija  
puh. (09) 2291 2208  
tapani.laurikainen@tek.fi  
www.safa.fi

#### Suomen Ekonomit

Veera Hellman, asiantuntija  
puh. 050 3858 229  
veera.hellman@ekonomit.fi  
www.ekonomit.fi

#### Suomen Psykologiliitto

Katja Vähäkangas, erityisasiantuntija  
katja.vahakangas@psyli.fi  
www.psyli.fi

#### Tekniikan Akateemiset TEK

Tapani Laurikainen, työelämäasiantuntija  
puh. (09) 2291 2208  
tapani.laurikainen@tek.fi  
www.tek.fi

#### Tradenomit

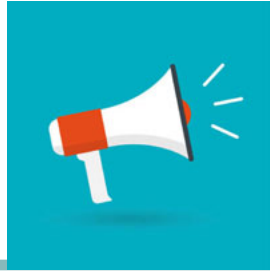
Harri Westerlund, erityisasiantuntija  
puh. 040 839 5909  
harri.westerlund@tradenomi.fi  
www.tradenomi.fi

#### Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö  
puh. 010 231 0354  
petri.toiviainen@yka.fi  
www.yka.fi

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari,  
p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
Yhteistiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä  
Ilmestyminen vuonna 2023:  
helmikuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu  
Osoitteenmuutokset: Omaan jäsenliittoon  
www.yhteistiimi.fi





# Miten maan hallitusohjelmassa heikennetään työntekijän asemaa ja sosiaaliturvaa?

## Työehtoja heikennetään

- Lain nojalla ensimmäiseltä sairauspoissaolopäivältä ei saa palkkaa.
- Henkilöperusteista irtisanomista helpotetaan: työntekijän irtisanomiseen riittää ”asiallinen syy”.
- Yleissitovien työehtosopimusten määräyksistä voidaan poiketa paikallisesti sopimalla myös järjestäytymättömissä yrityksissä.
- Vuoden määräaikainen työsopimus ei vaadi erityistä perustetta.
- Palkantarkistusten yleistä linjaa ei voida ylittää valtakunnansovittelijan tai sovittelulautakunnan sovintoesityksellä. Pienipalkkaiset naisvaltaiset alat eivät pääse palkkakuopasta.
- Lomautuksen varoaikaa lyhennetään 14 päivästä seitsemään päivään.
- Takaisinottovelvoite ei enää koske alle 50 henkilön yrityksiä ja yhteisöjä.
- Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia heikennetään nostamalla yhteistoimintalain soveltamisrajaa.

## Lakko-oikeutta rajoitetaan

- Oikeutta poliittisiin lakkoihin ja tukilakkoihin rajoitetaan.
- Liitoille langetettavia lakkosakkoja korotetaan.
- Työntekijällekin henkilökohtainen sakko (200 euroa) osallistumisesta, jos lakko todetaan laittomaksi.

## Sosiaaliturvaa leikataan

- Aikuiskoulutustuki lakkautetaan.
- Vuorotteluvapaa lakkautetaan.
- Työttömyysturvan lapsikorotukset poistetaan.
- Ansiopäivärahan saamiseen tarvittavaa työssäoloaikaa pidennetään 12 kuukauteen.
- Sovitellun työttömyysturvan suojaosa poistetaan.
- Työsuhteen päättyessä maksettava lomakorvaus estää työttömyysetuuden saamisen jaksotasajalta.
- Ansiopäivärahaa leikataan jo kahden kuukauden jälkeen.
- Työttömyysturvan omavastuu-aikaa pidennetään viidestä seitsemään päivään.
- Palkkatuettu työ ei kerrytä työttömyyspäivärahan työssäoloahtoa.
- Ikääntyvien työttömien turvaa heikennetään.
- Asumistuen työssäkäyntiin liittyvä suojaosa poistetaan ja tukea leikataan.
- Toimeentulotukea leikataan ja sen saamista vaikeutetaan.



KUVIA: ISTOCK

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.

**P**ääministeri 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 hakemisesta työnantajapuolen suosimiseen.

Arvioin seuraavassa hallitusohjelman sisältöjä työelämäasioiden 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 työeläinsäädäntöä ohjaavan peruseriaatteen, työntekijän suojeluperiaatteen, murtuminen. Muutokset kouraisevat syvältä myös palkansaajien kukkaroa. Yksilötasolla muutokset lisäävät työ- ja muun elämän ennakoimattomuutta ja epävarmuutta heikentäen elämän hallintaa.

## Vientivetoisen työmarkkinamallin vahvistaminen

Hallitusohjelman mukaan laissa työriitojen sovittelusta tullaan säättämään, että palkantarkastusten yleistä linjaa ei voida ylittää valtakunnansovittelijan toimistosta tai sovittelulautakunnan toimesta annettavalla sovintoehdotuksella.

Akavan Erityisalojen edustamille aloille on tyypillistä naisvaltaisuus ja – korkeasta koulutuksesta huolimatta – matala palkkaus.

Jos maan hallitus vahvistaa lakiteitse vientivetoisen työmarkkinamallin, palkkaerojen kaventaminen ja poistaminen tulee jatkossa mahdottomaksi julkisella sektorilla ja myös yksityisen sektorin alipalkatuilla aloilla.

## Työtaisteluoikeuden käytön rajaaminen

Hallitus aikoo rajoittaa poliittisen työtaisteluoikeuden käyttöä enintään yhden vuorokauden mittaisiin mielenilmaisuihin. Hallitus muuttaa lainsäädäntöä niin, että tukityötaistelut asetetaan suhteellisuusarvioinnin ja työriitalain mukaisen ilmoitusvelvollisuuden kohteeksi. Hallitusohjelman mukaan jatkossa laillisia tukityötaiste-luita ovat ne, jotka ovat kohtuullisia suhteessa tavoitteisiin ja joiden vaikutukset kohdistuvat vain työriidan osapuoliin. Laittomasta työtaistelusta tuomittavan 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 osallistumisesta.

Hallitusohjelmaan kirjattu lakko-oikeuksien rajoittaminen on lainsäädännöllisesti vaativa ja monimutkainen kokonaisuus, johtuen Suomen valtiota sitovista kansainvälisistä sopimusvelvoitteista.

## Paikallisen sopimisen lisääminen

Hallitusohjelman mukaan ”Paikallinen sopiminen on väline yrityksen toiminnan kehittämiseksi ja kilpailukyvyn parantamiseksi. Onnistunut paikallinen sopiminen perustuu luottamukseen, tietoon yrityksen tilanteesta ja molemminpuoliseen kykyyn hyödyntää lainsäädännön ja työehtosopimusten tarjoamia mahdollisuuksia.” Hallitus aikoo muuttaa työeläinsäädäntöä lisäten mahdollisuuksia yritystasolla tapahtuvaan paikalliseen sopi-





- ● ● miseen. Hallituksen tahtotila on, että paikallinen sopiminen on yhdenvertaisesti mahdollista kaikissa yrityksissä riippumatta siitä, kuuluuko yritys työnantajaliittoon tai millainen työntekijöiden edustusjärjestelmä yrityksessä on.

Hallitus aikoo poistaa työlainsäädännöstä järjestäytymättömiä, yleissitovaa työehtosopimusta noudattavia yrityksiä koskevat paikallisen sopimisen kiellot. Hallitus tavoittelee sitä, että myös yrityksen kanssa tehdyllä työehtosopimuksella voidaan sopia poiketa samoista työlainsäädännön säännöksistä, joista poikkeaminen on tätä nykyä mahdollista vain valtakunnallisella työehtosopimuksella. Muutos murtaa yleissitovuusjärjestelmään sisältyvän työpaikalla noudatettavien vähimmäisehtojen suojan.

Paikallinen sopiminen aiotaan mahdollistaa yritystasolla niin, että sopijana voisi olla luottamusmies, luottamusvaltuutettu, muu henkilöstön valitsema edustaja tai koko henkilöstö. Luottamusvaltuutetun ja muun määräajaksi valitun henkilöstön edustajan suoja aiotaan säätää samalle tasolle, kun se tällä hetkellä on laissa säädetty luottamusmiehelle. Henkilöstön edustajan mahdollisuus koulutukseen ja riittävään tiedonsaantiin aiotaan varmistaa.

Myös paikallisen sopimisen kokonaisuus on vaativa. Valtakunnallisten työehtosopimusten mukaan luottamusmies on avainasemassa toteutettaessa paikallista sopimista. Paikallisen sopimisen edistämistä valmistelevalle työryhmän määräaika on 31.1.2024.

## Määräaikaisuudet

Jatkossa työ sopimus olisi mahdollista tehdä määräaikaisena myös ilman erityistä perustetta vuodeksi. Tämä lisää työelämän epävakautta. Kysymys on käytännössä vuoden mittaisesta koeajasta.

## Lomautusilmoitusaika

Työsopimuslaissa oleva lomautusilmoitusaika lyhennetään nykyisestä 14 päivästä seitsemään päivään ja tätä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta. Kysymys on lomautusta edeltävän paikallisen jakson lyhentämisestä.

## Sairausajan palkka

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

Hallitusohjelman kirjauksesta huolimatta karenssipäivästä voitaisiin kuitenkin sopia työehtosopimuksella,

joten tämän voi ennakoida nousevan jatkossa työnantajapuolen tavoitteeksi neuvottelu- ja sopimuspyödyssä. Muutoksen ennakoidaan 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 henkilöperusteisia irtisanomisia. Jo nyt voidaan ennakoida, että muutoksen myötä raja sallitun ja lain kieltämän irtisanomisen 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 työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä, ja tätä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta.

Nykyisin takaisinottovelvollisuus on kirjattu työ sopimuslakiin ilman henkilöllistä soveltamisrajaa: Takaisinottovelvollisuus tarkoittaa sitä, että työnantajan irtisanottua työntekijän taloudellis-tuotannollisella perusteella, työnantajan on tarjottava työtä työnhakijana olevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Lisäksi, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä 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 sijaisten työllistyminen ja vapaata käyttäville heidän yksilöllisiin henkilökohtaisiin tilanteisiinsa soveltuva määräaikainen poissaolo työelämästä.





## ●●● Työttömyysturva

Lomakorvausten jaksotus palautetaan. Omavastuupäivät palautetaan viidestä seitsemään. Työttömyysturvan lapsikorotukset poistetaan, mikä uudelleen kohdenneetaan 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 poikkeussäännoistä luovutaan. Pelkästään tämän kirjauksen pohjalta ei ole pääteltävissä, mikä on kohdassa tarkoitettujen muutosten sisältö.

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

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

## Työasuntovähennys

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

## Sääntelytaakan purkaminen

Hallitusohjelman mukaan ”Yrittäjyyteen kannustavaan ja innostavaan toimintaympäristöön kuuluu, että yrityksiä ja kansalaisia ei lannisteta liiallisella säädöstulvalla. Hallitus sitoutuu 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 työsopimustasolla toteutettavien muutosten kanssa tarkoittavat Suomen työeläinsäädännön satavuotisen 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 määräaikaisten laajentamisen selvittämistä, edellä todettuun emeritusprofessori Seppo Koskinen johdtopäätökseen ei ole lisättävää. ■



**Helena Lamponen**  
edunvalvontajohtaja  
Akavan Erytisalat

# SOTEn yllä suuret säästöpainheet

Muutosneuvotteluita on käynnistynyt jo kymmenellä hyvinvointialueella. JUKO sekä sen luottamusmiehet ja jäsenliitot ovat jäsenten tukena neuvotteluissa.

**H**yvintointialueet ovat olleet toiminnassa vasta noin kymmenen kuukautta. Monella alueella organisaation toiminta on vasta pääsemässä vauhtiin, kollegat ja työkaverit alkavat ehkä vihdoinkin olemaan toisilleen tuttuja ja luottamusmiehet ovat juuri aloittaneet toimikautensa. Kuitenkin jo nyt vastassa ovat muutoksen tuulet.

Hyvintointialueiden talouden ennustetaan valtakunnan tasolla olevan jopa 1,4 miljardia euroa alijäämäinen ja alkusyksyn mittaan ilmoituksia yhteistoimintaneuvotteluista on sadellut tasaiseen tahtiin.

On varsin valitettavaa, että uusia muutoksia ja jopa mahdollisia irtisanomisia ajetaan nyt läpi nopealla aikataululla. Tämän sijaan pitäisi antaa hyvinvointialueiden työntekijöille työrauha rakentaa hyviä ja laadukkaita palveluita sekä kestävää hyvää hallintoa.

## Olemme tukenasi!

Yhteistoiminta- tai muutosneuvotteluita on käynnistynyt yhteensä kymmenellä eri alueella. Laajuudet ja mahdolliset toimet sekä tavoitteet vaihtelevat alueittain.

Joillakin alueilla on kyse sisäisistä muutoksista, jotka eivät välttämättä johda irtisanomisiin tai lomautuksiin. Toisilla alueilla jo kuulutuksissa on ilmoitettu tavoitteesta saada merkittäviä säästöjä henkilöstömenoista ja neuvottelut tulevat johtamaan irtisanomisiin.

Neuvottelujärjestömme JUKO ja sen jäsenliitot tukevat ja neuvovat sekä luottamusmiehiämme että jäseniämme tulevilla neuvotteluilla.

Mikäli sinulle herää huolia ja kysymyksiä tulevista tai meneillään olevista yhteistoiminta- tai muutosneuvotteluista, suosittelen olemaan rohkeasti yhteydessä omaan luottamusmieheesi tai liittoosi. Me autamme teitä parhaalla mahdollisella tavalla. ■



**Elin Blomqvist-Valtonen**  
yhteiskuntasuhteiden päällikkö,  
hyvintointialueiden edunvalvonta  
Akavan Erityisalat



# JUKOn luottamusmiehet kouluttautuvat ahkerasti

Luottamusmiehen rooli muutostilanteessa nousi luottamusmieskyselyssä keskeiseksi koulutusteemaksi.

**N**euvoittelujärjestömme JUKO kouluttaa yhdessä jäsenyhdistystensä kanssa tiiviisti kunnissa ja hyvinvointialueilla toimivia luottamusmiehiään. JUKOn koulutus kohdentuu pääosin kuntien ja hyvinvointialueitten pääluottamusmiehiin ja liittoyhteistyössä luottamusmiehiin. Koulutuksia järjestetään useita kymmeniä vuosittain.

Luottamusmiehet myös osallistuvat koulutuksiin ahkerasti. JUKOn keväällä 2023 tehtyyn kyselyyn vastanneista kuntien luottamusmiehistä 74 % ja hyvinvointialueiden luottamusmiehistä 66 % on osallistunut koulutuksiin.

## Sopimusosaamista, lakitietoa, neuvottelutaitoa...

JUKO selvitti kyselyllä ensi kertaa luottamusmiesten näkemyksiä eri koulutussisällöistä. Yhteistoimintaan ja neuvotteluihin liittyvistä teemoista tärkeimmäksi nousi luottamusmiehen toiminta muutostilanteessa. Myös vuorovaikutus- ja neuvottelutaidoista haluttiin koulutusta.



KUVA: ISTOCK

Työlainsäädäntöön liittyvät teemat koettiin järjestään tärkeiksi koulutusaiheiksi. Niin työsopimuslaki, laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta, työaikalaki, vuosilomalaki, laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella sekä työturvallisuuslaki nousivat kaikki tärkeiksi.

Sopimusmääräyksiä koskevista teemoista kärkeen nousivat palkkaukseen, työaikaan ja paikalliseen sopimiseen liittyvät koulutusaiheet.

## Verkostoituminen keskeistä

Koulutusten lisäksi jukolaiset luottamusmiehet kokevat luottamusmiesten yhteisön varsin tärkeänä omalle toiminnalleen.

Sekä kuntien että hyvinvointialueiden kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä yli 70 % näkee verkostoitumisen muiden luottamusmiesten kanssa erittäin tai melko tärkeänä.

Koulutuksissa pitää myös päästä tapaamaan luottamusmieskollegoita. Tämän katsoo erittäin tai melko tärkeäksi peräti 95 % kyselyyn vastanneista sekä kunnissa että hyvinvointialueilla.

Kaikkiaan kuntien ja hyvinvointialueiden luottamusmiesten koulutus- ja verkostoitumistoiveet olivat hyvin samansuuntaisia.

## Kokemusvuosissa eroja

Kunnissa JUKOn luottamusmiehet ovat varsin kokenutta joukkoa. Jopa 28 % kyselyyn vastanneista kertoi kokemusvuosia olevan yli 11.

Hyvinvointialueet aloittivat toimintansa vuoden 2023 tammikuussa. Silti sielläkin on kokeneita, kunnista siirtyneitä konkareita jukolaisia edustamassa. On myös ilahduttavasti uutta voimaa: 45 % JUKOn hyvinvointialueiden kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä kertoi toimineensa tehtävässä alle kaksi vuotta. ■

Teksti:  
**Anna Joutsenniemi**

## Kommentti

**JUKOn toiminnanjohtaja Mari Keturi:**

## Jäsenet hyötyvät

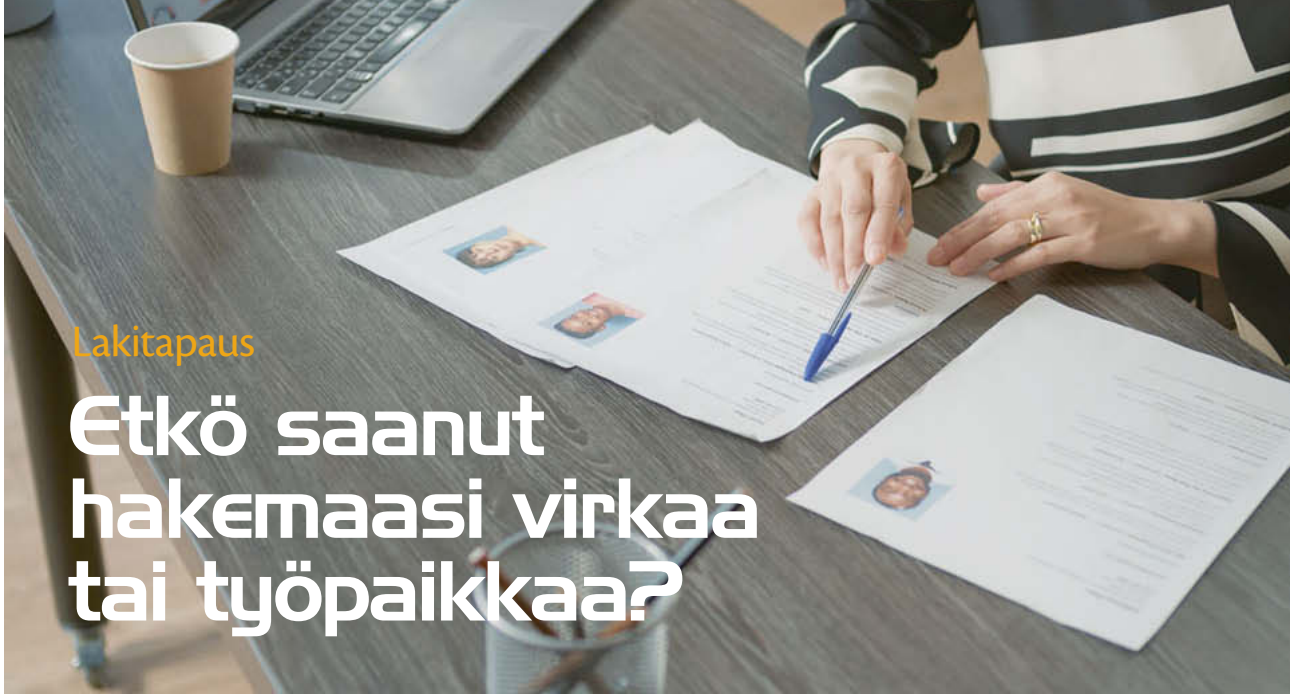
” Luottamusmieskyselyn tuloksia hyödynnetään kurssien sisältöjen, toteutustapojen ja verkostoitumistoiveiden mukaisesti.

Korjausliikkeitä pyritään tekemään jo vuoden 2024 koulustarjontaan. Esimerkiksi yhteistoimintakoulutuksen rakennetta muutetaan vastaamaan luottamusmiesten toiveita ja tarpeita.

” Koulutettu, ajantasaisella tiedolla toimiva luottamusmies pystyy varmistamaan parhaan paikallisen edunvalvonnan JUKOn jäsenliittojen jäsenille.

” Virka- ja työehtosopimuksia tulkittaessa ja paikallisia sopimuksia tehtäessä on yleensä aina kyse jäsenille rahaa tuottavista asioista. Henkilöstöresurssisiin kohdistuvissa YT-neuvotteluissa osaava, verkostoitunut ja viestinnän taitava luottamusmies pystyy pelastamaan työpaikkojakin. ■





## Lakitapaus

# Etkö saanut hakemaasi virkaa tai työpaikkaa?

Virkaan kuuluu aina valita ansioitunein hakija. Työsuhteeseen työnantaja voi ottaa vapaammin juuri haluamansa henkilön.

**E**rilaisista henkilövalinnoista ja virkanimityksistä tulee liittojen juristeille paljon yhteydenottoja. Varsin usein jäsen tuntee tullessa epäoikeudenmukaisesti kohdelluksi, kun valituksi näyttää tulleen häntä vähemmän ansioitunut hakija.

Virkaan kuuluu aina valita ansioitunein hakija, työsuhteen osalta työnantajalla on enemmän vapautta ottaa siihen haluamansa henkilö. Valinnat sekä virkasuhteeseen että työsuhteeseen on toki aina tehtävä niin, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntöä ei rikota.

## Virkaan valittava ansioitunein hakija

Kunnan tai hyvinvointialueen virkaan on valittava ansioitunein hakija ja valinta on perusteltava. Nimityspäätöksessä yleensä kuvataan lyhyesti se, millä perusteilla virkaan valittu on ansioitunein. Valinnan perusteluvollisuus tulee suoraan hallintolaista.

Viran täyttäminen lähtee hakijoiden ansiovertailusta ja sitten kokonaisarvioinnin perusteella hakuilmoituksen kelpoisuusvaatimukset parhaiten täyttävä eli ansioitunein hakija tulee valita virkaan. Ansioitunein hakija ei ole välttämättä se, jolla on pisin työhistoria tai eniten tutkintotodistuksia. Koulutuksen ja työkokemuksen lisäksi on siis otettava huomioon myös hakijan viran hoidon kannalta merkitykselliset henkilökohtaiset ominaisuudet.

Yksityiskohtainen ansiovertailu voidaan useiden hakijoiden joukosta rajata sellaisiin hakijoihin, joita pidetään varteenotettavimpina. Viranhakumenettelyn luonteeseen kuuluu myös se, että vain osa hakijoista kutsutaan haastatteluun ja mahdolliseen soveltuvuustestiin. Huolellisesti ja tasapuolisesti tehty hakijoiden ansiovertailu on olennainen osa virkavalintapäätöksen perustelua. Ansiovertailu on hakijoista laadittu yhteenveto, johon kootaan olennaiset tiedot

haettavana olevan viran kannalta merkityksellisistä koulutuksista ja valintaan vaikuttavista työkokemuksista sekä valintaan vaikuttavista henkilökohtaisista ominaisuuksista.

Hakijoita tulee kohdella tasapuolisesti yhteenvetoa laadittaessa. Olennainen poikkeaminen tasapuolisuuden vaatimuksesta tai muut olennaiset puutteet yhteenvedossa voivat johtaa virantäyttöpäätöksen kumoamiseen hallintotuomioistuimessa.

Ansiovertailun ja henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella muodostuu ns. kokonaisarviointi viran täytön pohjaksi. Viran täyttävällä viranomaisella on oikeuskäytännönkin vahvistama laaja harkintavalta painottaa yhtä kelpoisuusvaatimuksiin sisältyvistä vaatimuksista ja "ohittaa" jokin muu vaatimus haastattelun ja ansiovertailuun perustuvan kokonaisarvion nojalla.

## Virkavalinnasta valittaminen

Kunnan ja hyvinvointialueen virkasuhteeseen ottamisesta tulee ilmoittaa hakijoille viranhaltijan päätöksellä ja mukaan täytyy liittää ohje, miten päätökseen voi hakea oikaisua tai miten siitä valitetaan.

Nimityspäätöksestä pitää pääsääntöisesti ensin tehdä oikaisuvaatimus nimittävälle viranomaiselle ja siihen annetusta päätöksestä valitetaan sitten valituksella hallinto-oikeuteen. Jos nimityksen on tehnyt valtuusto, voi päätöksestä valittaa suoraan hallinto-oikeuteen. Määräajat

ovat lyhyitä eli oikaisuvaatimus on tehtävä 14 vuorokaudessa päätöksen tiedoksisaannista ja valitus hallinto-oikeudelle 30 päivän määräajassa.

Valituksen käsitteleminen hallinto-oikeudessa kestää pitkään, usein vuoden verran. Hallintotuomioistuin ei voi valituksen perusteella määrätä toista henkilöä nimitetyn sijasta virkaan tai virkasuhteeseen. Se ei voi myöskään korvata viranomaisen tekemää nimitysharkintaa. ●●●

●●● Se voi ainoastaan kumota valituksenalaisen lainvastaisen nimityspäätöksen ja palauttaa asian viranomaiselle uudelleen käsiteltäväksi. Hallinto-oikeus ei myöskään määrää rahallista korvausta tai hyvitystä lainvastaisesta päätöksestä. Jos valitusasian häviää, maksettavaksi voi tulla pienehkö oikeudenkäyntimaksu. Maksua ei peritä, jos voittaa jutun.

Jos harkitset valittamista, kannattaa ensimmäiseksi pyytää ansiovertailu tai yhteenveto hakijoista. Oman liiton juristin kanssa on hyvä käydä valintaan liittyvät asiat lävitse ja saada arvio siitä, onko valituksella mahdollisuuksia menestyä ja mihin asioihin siinä kannattaa vedota. Häneltä saat myös ohjeet ja avun valituksen laatimiseen.

## Työsuhteeseen ottaminen

Työsuhteeseen ottamisesta on periaatteessa myös tehtävä hallintopäätös, johon perustuen työsopimus tehdään. Käytännön syistä erityisesti sijaisia tai määräaikaisia palkataan ilman hallinnollista päätöksentekoa, jolloin esimies allekirjoittaa kunnan/hyvinvointialueen puolesta työsopimuksen.

Työsopimuslaissa ei säännellä työsuhteeseen ottamista koskevaa hakumenettelyä. Kunta/hyvinvointialue voi siten itse vapaasti päättää omista menettelytavoistaan. Useissa kunnissa/hyvinvointialueilla on vahvistettu työsuhteeseen ottamisessa noudatettavat periaatteet ja toimintatavat.

Usein arvellaan, että myös työsuhteeseen työnantajan olisi aina valittava hakijoista kokoinein ja pisimmän työuran tehnyt tai ansioitunein hakija. Se, että hakija on ansioitunein suhteessa hakuilmoitukseen ja työtehtäviin

nähdessä ei tarkoita vielä sitä, että tämä työnhakija olisi pakko valita tehtävään. Työnantaja voi perustaa valintansa ansiovertailun ulkopuolelle jäävään seikkaan – esimerkiksi hakijan soveltuvuuteen. Henkilöön liittyvän ominaisuuden arviointi edellyttää kuitenkin yleensä hakijan haastattelemista tai muutoin hänestä saatua tietoa. Työsuhteeseen ottamisessa työnantaja voi siis pitkälti valita itselleen hakijoista mieluisimman, kunhan ei syyllisty tasa-arvolaisa tai yhdenvertaisuuslaissa kiellettyyn syrjintään.

Työsuhteeseen ottamista ei ole säännelty niin muutosidonnaisesti kuin virkasuhteeseen ottamista. Siksi työsuhteisen tehtävän hakumenettelyssä on harvoin sellaisia laillisuusvirheitä, joihin valituksessa voisi menestyksellisesti vedota, vaikka kaikista hallintopäätöksistä voikin periaatteessa valittaa.

Hallinto-oikeus tutkiikin vain päätöksenteon menettelyvirheitä tai toimivallan ylitystä koskevat väitteet, mutta ei sitä, onko ansioituneempi hakija syrjäytetty tai onko päätöksenteossa syrjitty valitsematta jäänyttä hakijaa.

Jos valitun työntekijän kanssa on jo tehty työsopimus, se sitoo kuntaa/hyvinvointialuetta työsopimuslain mukaisesti mahdollisesta valitusprosessista ja sen tuloksesta riippumatta. ■



**Arja Varis**  
edunvalvontapäällikkö  
Loimu

## Tekojen tori -kampanjassa ennätys



**K**unta-alan ja hyvinvointialueiden Tekojen tori -kampanja toi tänä syksynä ennätysellisen määrän uusia kehittämistekoa, yli 230 kappaletta.

Seuraavaksi vuorossa on tekojen arviointi toimialoittain ja teemoittain. Innostavimmat teot palkitaan Tärkeissä töissä -gaalassa, joka järjestetään 4.12.2023 Helsingissä.

Tekojen tori on KT:n ja alan pääsopijajärjestöjen yhteinen kampanja, joita on järjestetty jo vuodesta 2017. Oma JUKOmme on yksi pääsopijajärjestöistä.

Tänä vuonna kehittämistekoa tuotiin Tekojen torille noin 50 kunta-alan organisaatiosta, enimmäkseen kunnista, mutta myös muutamilta hyvinvointialueilta. ■

Tutustu kaikkiin kehittämistekoihin Tekojen tori -portaalissa:  
<https://tarkeissatoissa.fi/tekojentori>



KUVA: ISTOCK

# Kuntien ilmastotyö valtavirtaistuu

Jos kunnat onnistuvat ilmastotavoitteissaan, yli puolet Suomen päästövähennystavoitteesta ratkeaa. Hallitusohjelmassa kuntien ilmastokannustimia kuitenkin leikataan. Lue Kuntaliiton ilmastopolitiikan erityisasiantuntijan **Pauliina Jalosen** haastattelu!

Ilmastonmuutoksen kannalta keskeiset päästöt aiheutuvat yhteiskunnan normaalista toiminnasta – asumisesta, liikkumisesta ja syömisestä. Siten on selvää, että juuri kunnilla on merkittävä rooli vaikuttavassa ilmastotyössä. Kuntien vahvuus ilmastopolitiikan toimijoina on lähidemokratiassa ja siinä, että ne pystyvät rakentamaan kuntalaisten arkeen kestävät puitteet.

– Haastavimmat ratkaisut koskevat maankäyttöä ja liikennettä, joiden suunnittelu vaatii pitkäjänteisyyttä ja rohkeita ratkaisuja monitahoisessa ja muuttuvassa toimintaympäristössä, sanoo ilmastopolitiikan erityisasiantuntija Pauliina Jalonen Kuntaliitosta.

– Juuri nyt ajankohtaisessa siirtymässä kohti kestävää energiajärjestelmää kuntien rooleista korostuvat itsehallinnollinen toimijuus maankäytössä, kuntaomisteisten energiayhtiöiden merkitys sekä elinvoiman johtamisen työkalut.

Kunnilla on tärkeä rooli myös ilmastonmuutokseen varautumisessa ja sopeutumisessa, Jalonen muistuttaa. Kunnat ovat keskeisessä roolissa varmistamassa, että

kriittiset palvelut toimivat sään ääri-ilmiöiden yleistyesä. Niillä on myös laajemmin roolia luotaessa pitkäjänteisesti ilmastokestäviä yhdyskuntarakenteita.

## Silta paikallisen ja globaalin välillä

Kunnat tuovat ilmastopolitiikan lähelle kuntalaista, Jalonen muistuttaa. Kunnat luovat siltoja paikallisen ja globaalin tason välille, kun kansainväliset sitoumukset konkretisoituvat paikallisina ilmastotekoina.

Kuntien oma ilmastotyö ankkuroituukin usein omaan ilmastotavoitteeseen.

– Jo 80 prosenttia suomalaisista asuu kunnassa, jolla on ilmastotavoite. Sitran selvityksen (2021) mukaan kuntien onnistuminen ilmastotavoitteissaan ratkaisisi yli puolet Suomen päästövähennystavoitteesta, Jalonen kertoo.

Ilmastonäkökulmasta EU on kunnille yhä keskeisempi taho: EU:sta tulee ilmastoa koskevaa sääntelyä ja rahoitusta. Vihreän siirtymän keskeisimmän EU-ohjau-





## Kuka?

### Pauliina Jalonen

Toimin ilmastopolitiikan erityisasiantuntijana Kuntaliitossa. Työnkuvaani kuuluu kuntien edunvalvonta sekä kansallisesti että EU:ssa. Lisäksi Kuntaliiton Ilmastokunnat-toiminnassa tarjoamme koulutuksia, vertaisoppimista ja kuntien ilmastotyön kehittämistä.

Tulin Kuntaliittoon reilu viisi vuotta sitten, kun etsin työtä, missä saisi olla mukana tukemassa kuntien ilmastotyötä.

Työni on kuluneen fraasin mukaisesti ”aito näköalapaikka”, sillä pääsen seuraamaan ja vaikuttamaan ilmastopolitiikan kehittymiseen laajasti. Työkavereiden kanssa käydään paljon keskinäistä keskustelua globaalien ympäristökriisien ja paikallisdemokratian välisestä suhteesta.

Kuntien ilmastotyön toimintaympäristö on voimakkaassa muutoksessa, kun esimerkiksi EU:sta tulee erilaista säätelyä ja ilmastotyö alkaa kehittyä laajemmin muun muassa taloudellisten mahdollisuuksien tai turvallisuushäkökumien kautta.

Työnkuvani on hyvin itsenäistä asiantuntijatyötä, missä pääsee oppimaan koko ajan uutta ja hyväksymään oman rajallisuutensa.



Pauliina Jalonen on Loimun jäsen.

- välineen, Euroopan vihreän kehityksen ohjelman eri aloitteet ovat tulossa kansalliseen toimeenpanoon lähi vuosien aikana.

– Esimerkiksi energiatehokkuusdirektiivi EED:n edellyttämät korjausinvestoinnit julkisomisteisille rakennuksille tulevat olemaan merkittävät. Muita suoria tai välillisiä kuntatalousvaikutuksia aiheuttavia EU-tason velvoitteita on arvioitu sisältyvän mm. rakennusten energiatehokkuusdirektiiviin, yhdyskuntajätevesidirektiiviin ja maaperän terveysdirektiiviin, Jalonen kertoo.

### Hallitus leikkaa ilmastokannustimia

Samalla kun EU:n ohjaus aiheuttaa kunnille uusia kustannuksia, on hallituksen budjettiesityksessä ehdotettu poistettavaksi lähes kaikki kuntien vihreän siirtymän taloudelliset kannustimet kuten avustukset kuntien kiinteistöjen öljylämmityksestä luopumiseen ja avustukset vihreää siirtymää tukevan rakentamisen toteuttamiseen.

– Uudessa hallitusohjelmassa ei valtion ja kunnan kumppanuus ilmastokestävän Suomen tekijöinä muutoinkaan näy, Jalonen harmittelee.

– Hallitus on ohjelmassaan linjannut muun muassa, että ilmastolaista poistetaan siihen vasta tämän vuoden maaliskuussa lisätty kuntien velvoite valmistella ilmastosuunnitelma. Samalla leikataan suunnitelman laatimiseen myönnetty avustus.

Jalonen muistuttaa, että suunnitelmavelvoitteen poisto ei kuitenkaan poista kuntien roolia ja vastuuta ilmastotoimijana.

– Perusoikeuspohjaisena velvoitteena ilmastonmuutoksen hillintä ja siihen sopeutuminen kohdistuu kaikkiin julkisen vallan käyttäjiin, joita myös kunnat ovat. Kunnat voisivat siis olla valtiolle tärkeä ilmastopolitiikan kumppani. ■



## Eeva Mäkinen kiittelee jäsenten aktiivisuutta ja henkilöstötiimin yhteistyötä Oulussa

Yhteydenottoja jäseniltä on tullut kiitettävästi. Hyvä, että kynnys ottaa yhteyttä on matala, sanoo luottamusmies **Eeva Mäkinen**. Hän työskentelee Oulun kirjastossa palveluesihenkilönä.

### Mikä tällä hetkellä on ajankohtaista luottamusmiehen työssä, Oulun kaupungin kirjasto- ja kulttuuritoimen jäseniä edustava luottamusmies Eeva Mäkinen?

Parhaillaan on meneillään vielä muutamia häntä järjestelyvaraerien jakamisesta. Järjestelyvaraerät jaettiin palkkaepäkohtien korjaamiseen, mikä ei ollut ehkä ihan näiden erien tarkoitus. Liittojen ehdotus jäi tässä vain ehdotukseksi ja työnantaja päätti lopulta näin.

Nyt ovat myös käynnistyneet KVTES-sopimuksen työn vaatavuuden arvioinnit (TVA) kirjastoja koskevan hinnoittelun osalta. Viimeksi nämä on tehty vuonna 2016 ja itselläni on tässä monia edustettavia, joiden TVA:t päivitetään.

TVA-työ on tosi mielenkiintoista ja edellyttää hyvää ymmärrystä tehtävien sisällöistä, jotta vertailu tehtävien välillä olisi ylipäättään mahdollista. Työnantaja tämän toki viime kädessä päättää, mutta työntekijän puolta pidetään!

Työn vaatavuuden arviointia koskeva koulutus olisi muuten hyvä lisä tähän luottamusmiesten koulutuspalettiin.

### Mikä on yllättänyt henkilöstön edunvalvonnassa positiivisesti?

No yhteydenottoja on tullut kiitettävästi. Sinänsähän se on vähän huono asia, jos luottamusmieheen otetaan yhteyttä. Mutta hyvä, että ihmiset vaikuttavat tuntevan luottamusmiesjärjestelmän ja että kynnys ottaa yhteyttä on matala.

### Missä on ollut haasteita?

Nyt mennään jonkinlaista työmarkkinajärjestelmän murroskautta, mikä näkyy myös valtakunnan medioissa. Kyllä meidän huolemme palkansaajien työhyvinvoinnista on kova, mutta kun lehtijuttuja lukee, näyttäisi siltä, että arvostus ay-liikettä ja luottamusmiehiä kohtaan tuntuisi olevan vähissä.

### Mistä olet saanut tukea luottamusmiestehtäväsi hoitamisessa?

Liiton juristeilta olen saanut aina tukea nopeasti, kun olen tarvinnut.

### Miten teette yhteistyötä henkilöstön edustajien kesken?

Meillä on oikein hyvä ja toimiva yhteistyö paikallisen siivostys- ja kulttuuripuolen henkilöstötiimin kanssa. Meillä on säännölliset tapaamiset kasvokkain, ja niissä ovat myös työnantajan edustajat paikalla. Se on erittäin hyvä kanava vaikuttaa ja pidän näitä live-tapaamisia tärkeinä.

### Millaisia terveisiä lähetät edustamillesi jäsenille?

Oikein paljon kiitoksia luottamuksesta, tsemppiä työhön ja olkaa yhteydessä, kun siltä tuntuu! ■

*Eeva Mäkinen (Akavan Erytysalat/Kuntien asiantuntijat – KUMULA ry) työskentelee Oulun kirjastossa palveluesihenkilönä, ja toimii JUKO:n luottamusmiehenä. Hänen edustettavansa työskentelevät kaupungin kirjasto- ja kulttuuritoimissa.*