

Jyhtv

Sillä sinun
työsi on tärkeä

AMMATTILIITTO JYTYN
JÄSENLEHTI 4/23

**Sami
Koskimäki**
ajaa
nuorten
asiaa
Sivu 31

**Säästä
aivojasi,
unohda
multi-
taskaus**
Sivu 20

Puhu palkasta!

Palkankorotusprosentit
lämmittävät, mutta
matalapalkka-alojen
ongelmaa ne eivät poista.
Puhetta palkasta tarvitaan
edelleen. **Sivu 6**

Ammattiliiton jäsenyys
on fiksu valinta

Hyödynnä jäsenetusi

Dra nytta av dina medlemsförmåner
Make use of your membership benefits

Jytyn jäsenenä / Som medlem
i Jyty / As a member of Jyty

1 Saat tukea ja turvaa
työelämään. 2 Pääset
nauttimaan monipuolisista
jäseneduista. 3 Olet osa
vahvaa ammatillista,
alueellista ja paikallista
yhteisöä.

1. Får du stöd och
trygghet i arbetslivet.
2. Får du njuta av
mångsidiga medlems-
förmåner. 3. Är du en
del av en stark yrkes-
mässig, regional och
lokal gemenskap.

1. You receive support
and security in work-
ing life. 2. You get to
enjoy diverse member-
ship benefits. 3. You
are part of a strong
professional, regional
and local community.

Lisätietoja
Jytyn
jäsenyydestä
jytyliitto.fi

Ammattiliitto
Jyty

Sillä sinun työsi on tärkeä

Suuri palkanumero

KUN AJATTELEMME työtämme, ajattelemme usein palkkaa. Siksihän työssä käymme. Kun sitten puhumme työstämme, palkka ei nousekaan enää helposti esiin. Palkkaan liittyy häveliäisyyttä, koska se koetaan henkilökohtaisena asiana. Meidät on myös opetettu, ettei palkasta pidä puhua, kuten **Julia Thüren** kolumnissaan osuvasi kuvaa (s. 15).

Palkkapuhetta tarvitaan lisää, ja siksi käsissäsi on *Jyty*-lehden ”suuri palkanumero”. Aiheita kootessa kysimme jäseniltämme, millaisia haasteita heillä on ollut palkan kanssa (s. 11). Monet kertoivat, ettei palkkaa ollut tarkistettu työtehtävien muuttuessa tai että palkasta puhuminen esihenkilön kanssa on ollut vaikeaa. Niinpä kokosimme avuksi vinkit, miten palkka kannattaa nostaa keskusteluissa esiin (s. 16).

Ammattiliittona palkka on *Jyty*lle ennen kaikkea tärkeä edunvalvonta-asia. Tässä lehdessä avaamme, millainen merkitys esimerkiksi palkka-avoimuudella on (s. 6), miten palkkaneuvottelujen prosessi etenee (s. 18) ja minkälaisia haasteita palkkaharmonisaation kanssa voi olla (s. 12).

Viime keväänä *Jyty* oli mukana neuvottelemassa tunnut palkankorotukset niin kunta- ja hyvinvointialan kuin yksityistenkin alojen sopimuksissa. Hienosta lopputuloksesta huolimatta sopimukset ovat kompromisseja, ja parantamisen varaa jää aina. Työ palkan eteen jatkuu!

Jaana Parkkola Päätoimittaja



SAMULI SIVONEN

”Palkkaan liittyy häveliäisyyttä, koska se koetaan henkilökohtaisena asiana.”

KOMMENTTI

Jyty-lehti uudistui

PIDÄT KÄDESSÄSI uudistunutta *Jyty*-lehteä.

Tavoitteenamme on ollut tehdä lehdestä entistä kiinnostavampi ja ajattomampi. Siinä missä *Jyтын* sähköiset kanavat tarjoavat ajankoh- taista tietoa, lehden tehtä-

vänä on syventää jäsenten suhdetta *Jytyyn*. Kilpailemme huomiosta, joten olemme pannotaneet juttujen silmäiltävyyteen ja hyödyllisyyteen. Toivomme, että jokainen lukija saa *Jyty*-lehdestä tietoa, josta on hänelle iloa tai apua.

Kerro meille, miten olemme uudistuksessa onnistuneet! Löydät tiedot palautteen antamiseksi lehden takasisäkannesta.

Jaana Parkkola Päätoimittaja

Lue lehti
verkossa
jyty-lehti.fi

PÄÄKIRJOITUS SIVU 3

Kädessäsi on uudistunut lehti!

TEEMA SIVU 6

Tässä numerossa pureudumme palkkaan eri näkökulmista.

KOKEILE SIVU 14

Kiinnostaako stressitasen lasku ja terävämmät ajatukset? Tee liikunnasta rutiini.

VIERASKYNÄ SIVU 15

Julia Thurén ja turha palkan salailu.

SELVITIMME SIVU 16

Käytännön vinkit: Puhu palkka paremmaksi.

EDUNVALVONTA SIVU 18

Palkkaneuvotteluissa tarvitaan luottamusta ja kykyä kompromisseihin.

HYVINVOINTI SIVU 20

Aivotutkija Minna Huotilainen kertoo, miksi multitaskaus on pahasta.

JYTYLÄINEN SIVU 24

Palvelukoordinaattori Heli Leppäniemi on intohimoisesti kirjastojen asialla.

TYÖVOITTO SIVU 28

Lainvastainen lomautus toi 3 000 euron vahingonkorvauksen.

USEIN KYSYTTYÄ SIVU 30

Tilille rapsahti liikaa palkkaa. Onko se pakko palauttaa?

MINÄ VAIKUTAN SIVU 31

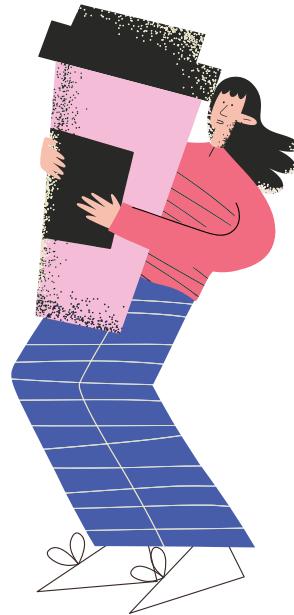
Viestintäsuunnittelija Sami Koskimäki on Pohjois-Suomen jytyläisten tsemppari.

JÄSENASIAT SIVU 32

Lue viimeisimmät ajankohtaiset uutiset ja jäsenasioiden kootut tärpit.

SVENSKA SIDOR SIVU 36

I detta nummer behandlar vi löner.



20

Multitaskaa vähemmän

Toisin kuin voisi kuvitella, useamman asian samanaikainen tekeminen on tehotonta, eivätkä aivomme pidä siitä ollenkaan. **SIVU 20**

31

Minä vaikutan

Torniolainen Sami Koskimäki innostaa alueensa nuoria kehittämään tulevaisuuden työelämää. **SIVU 31**



Ammattiliitto Jyryn julkaisema jäsenlehti ilmestyy 5 kertaa vuonna 2023 **Päätoimittaja** Jaana Parkkola / Jyty **Tuottaja** Sanna Pyysalo / Jyty **Toimitus** Leena Filpus ja Anna Kurkela-Vilén / Kubo **Ulkoasu** Markus Frey ja Iina Lievonen-Thapa / Kubo **Kirjoittajat ja kuvaajat** Saara Autere, Minna Kurjenluoma, Mikko Nikkinen, Aleksi Poutanen, Samuli Sivonen, Tiina Tenkanen, Julia Thurén, Jussi Vierimaa **Yhteystiedot** 020 789 3799, etunimi.sukunimi@jytyliitto.fi / etunimi.sukunimi@kubo.fi **Osoitteenmuutokset ja tilausasiat** 020 789 3720, jäsensivustoni@jytyliitto.fi **Paino** PunaMusta Oy **Kaupalliset ilmoitusvaraukset** Mika Mainos Oy, 050 528 7782, mika.sainio@mikamainos.fi **Jyryn jäsenrekisterillä** on väestötietolain (507/1993) mukainen lupa päivittää jäsenten nimiä ja osoitteita Väestörekisterikeskuksen väestötietojärjestelmän tiedoilla.



Lainvastaisen
lomautuksen
riitauttaminen
toi jäsenellemme
3000 euron
suuruisen
korvauksen.

SIVU 28



24

Kirjasto kuuluu kaikille

Palvelukoordinaattori Heli Leppäniemi järjestää Porin kaupunginkirjastossa kymmeniä tapahtumia kaudessa ja vaalii samalla lukutaitoa. **SIVU 24**

Kysimme jytyläisten palkkahaasteista: "Vuosittain käytävässä kehityskeskustelussa-kaan ei ole lupaa puhua palkoista."

6

Lisää liksaa!

Kevään palkkanuottelut toivat merkittäviä palkankorotuksia jytyläisille aloille, mutta matalapalkka-alojen ongelmia ne eivät poistaneet. Jytyn edunvalvonnalla riittää työsarkaa tänäkin syksynä. **SIVU 6**

SEURAA MEITÄ SOMESSA

Jyty-lehden juttuja ja muita kiinnostavia ajankohtaisasioita löydät myös liiton sosiaalisen median kanavista. Seuraa meitä somessa ja osallistu. Verkkolehden löydät osoitteesta [jyty-lehti.fi](https://www.jyty-lehti.fi).

#jyty #jytyläiset #ammattiliittojyty #jytynuoret

f jytynliitto
jytynuoret

@ jyty_ry
jytynuoret

in jyty

X jyty_ry

▶ jytyvideot

Suomessa miesten ja naisten välinen palkka-ero on keskimäärin noin 16 prosenttia.

Kevään palkka-neuvottelut toivat monille jytyläisille aloille merkittäviä palkankorotuksia ja kertaeriä. Ne eivät kuitenkaan poista varsinaista matalapalkka-ongelmaa.

Paikallisesti neuvotteltavat järjestelyerät antavat mahdollisuuden miettiä, onko joku työntekijäryhmä jäänyt palkkauksessa jälkeen muista tai onko joitain muita epäkohtia, joihin puuttua.

”Kuulostaa siltä, ettei edes yritetä edistää naisten ja miesten palkkatasa-arvoa”

Teksti Leena Filpus

Uuden hallitusohjelman linjaukset eivät ole omiaan parantamaan naisvaltaisten alojen arvostusta ja edistämään tasa-arvoisempaa työelämää.



Yksi keino poistaa sukupuolten välisiä palkkaeroja on läpinäkyvämpi palkkaus. Tässä jokainen voi tehdä osansa työpaikallaan.

PALKANKOROTUS on paikallaan, mutta suuria palkkaeroja se ei paikkaa, kiteyttää Jytyn jäsen monen jakamat tunnot kuntien ja hyvinvointialueiden palkankorotuksista.

”Pakkaselle jään, koska asuntolainan korot nousevat entisestään, ruoka on kallistunut huomattavasti ja olen jumiissa erittäin huonossa sähkösopimuksessa. Mutta hyvä jos jollekin tästä on iloa ja apua”, kommentoi toinen jytyläinen, kun kysyimme jäseniltä mielipidettä viime keväänä neuvoteluista korotuksista. Lisää vastauksia jäsenkyselystä sivulla 11.

Kevään palkkaneuvottelut toivat monille jytyläisille aloille merkittäviä palkankorotuksia. Yleiskorotukset nostavat tänä ja ensi vuonna sekä henkilökohtaisia että taulukkopalkkoja, ja lisäksi jaetaan erilaisia paikallisesti neuvoteltavia järjestelyeriä sekä euromääräisiä kertaeriä. Varsinaista jytyläisten alojen matalapalkkaongelmaa palkankorotukset ja kertaerät eivät kuitenkaan poista.

”Huolimatta korkeista korotusprosesteista vaikutus ei näy yhtä selvästi reaali-palkkoissa, koska inflaatio on edelleen varsin korkealla tasolla”, toteaa Jytyn edunvalvontajohtaja **Jukka Maarianvaara**.

Betonoiko uusi hallitus palkkasuhteet?

Maarianvaara on iloinen kuntiin ja hyvinvointialueille neuvotelluista palkankorotuksista ja kertaeristä. Paikallisesti neuvoteltavat järjestelyerät antavat mahdollisuuden miettiä yhdessä työpaikoilla työnantajan ja työntekijöiden kesken, onko joku työntekijäryhmä esimerkiksi jäänyt palkkauksessa jälkeen muista tai onko joitain muita epäkohtia, joihin puuttua.

Neuvotteluihin liittyy osaltaan myös hyvinvointialueilla toteutettava palkkaharmonisatio, jossa eri organisaatioista tulleiden palkkoja yhtenäistetään.

”Sekin kannattaa muistaa, että jos järjestelyeristä neuvoteltaessa ei päästä yhteisymmärrykseen, työnantajalla on pääsääntöisesti oikeus päättää järjestelyerien jaosta”, Maarianvaara muistuttaa.

Vaikka korotukset ovat askel oikeaan suuntaan, edunvalvonnalla riittää työsarkaa tänäkin syksynä.

”Uuden hallitusohjelman linjaukset eivät ole omiaan parantamaan naisvaltaisten alo-

jen arvostusta ja edistämään tasa-arvoisempaa työelämää”, Maarianvaara toteaa.

Yksi naisvaltaisten alojen kannalta ikävistä hallitusohjelmalinjauksista on niin sanottu vientivetoisen mallin vieminen lainsäädäntöön. Jatkossa valtakunnansovittelija ei voisi tehdä vientialan liittojen sopimaa tasoa korkeampia palkkasovintoehdotuksia muille aloille.

”Se ikään kuin betonoisi mies- ja naisvaltaisten alojen palkkasuhteet. Esimerkiksi tänä keväänä kunta-alan palkkaohjelmassa sovittiin, että viiden vuoden aikana alan palkkoja nostetaan yli 5 prosenttia yleistä linjaa korkeammalle. Tulevaisuudessa tämä ei olisi mahdollista”, Maarianvaara sanoo.

Heikennyksiä naisvaltaisten alojen työehtoihin?

Työnantajapuolella on vahva konsensus siitä, ettei mikään työnantajaliitto saisi ylittää teknologiapuolen ja vientialojen palkkoja. Tämä ei edistä tasa-arvoista palkkapolitiikkaa. Maarianvaarassa herättävät huolta myös hallitusohjelman linjaukset, joiden pelätään heikentävän erityisesti naisvaltaisten matalapalkka-alojen työehtoja. Uusi hallitusohjelma ajaa esimerkiksi kiristystä työntekijöiden lakko-oikeuteen.

Lakko-oikeuden kiristyksissä sekä hallituksen haluttomuudessa ajaa palkkatasa-arvoa on Maarianvaaran mukaan myös periaatteellinen ongelma.

”Suomi on sitoutunut noudattamaan esimerkiksi YK:n Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksia järjestäytymisvapaudesta ja samapalkkaisuudesta. Myös EU:n perusoikeudet säätelevät toimintaa. Jokaisen maan on raportoitava, millä tolalla nämä asiat ovat. Rangaistukset rikkomuksista ovat lähinnä sormenheristelyä, mutta eihän se maakuvalle tee hyvää, jos meillä rikotaan perustavanlaatuisia oikeuksia”, Maarianvaara sanoo.

Palkkatasa-arvoa tutkiva Aalto-yliopiston apulaisprofessori **Paula Koskinen Sandberg** on Maarianvaaran kanssa samoilla linjoilla. Ongelmallisena hän mainitsee myös hallitusohjelman kirjauksen, joka liittyy EU:n direktiiviin palkkauksen läpinäkyvyydestä. Direktiivin tarkoituksena on vahvistaa miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatetta ja torjua palkkasyrjintää esimerkiksi korjaavilla toimenpiteillä, jos sukupuolten välinen palkkaero on suurempi kuin viisi prosenttia.

”Onhan se karua, että meidän hallitusoh-



Saman vaatavuustason tehtävissä tehtäväkohtaisen palkan tulee olla sama.

Palkkatasa-arvo ei ole työpaikka-kohtaista vaan koko työmarkkinoita koskettava asia.

Ota termit haltuun



SAMA-PALKKAISUUSPERIAATE

Samasta ja samanarvoisesta työstä tulisi maksaa samaa palkkaa. Sama-palkkaisuusperiaate on ILO:n yleissopimuksen sekä EU:n perustamissopimuksen periaatteita.



PALKKATASA-ARVO

Palkkaerojen tulee perustua työtehtävien vaatavuuteen sekä työntekijän osaamiseen ja suoriutumiseen sukupuolesta riippumatta. Palkkatasa-arvo ei ole työpaikka-kohtaista vaan koko työmarkkinoita koskettavaa.



PALKKASYRJINTÄ

Palkkasyrjintä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työnantaja maksaa ilman hyväksyttävää syytä samasta tai samanarvoisesta työstä erilaista palkkaa miehille ja naisille.



PALKKA-HARMONISAATIO

Saman vaatavuustason tehtävissä tehtäväkohtaisen palkan tulee olla sama. Palkkaharmonisaatioita toteutetaan esimerkiksi hyvinvointialueilla.

jelmassamme sanotaan, että direktiivi saatetaan voimaan minimitasoisena. Saa nähdä, mitä tämä tarkoittaa käytännössä, mutta se kuulostaa siltä, ettei edes yritetä edistää naisten ja miesten palkkatasa-arvoa”, Koskinen Sandberg sanoo ja muistuttaa, että Suomessa miesten ja naisten välinen palkkaero on keskimäärin noin 16 prosenttia.

Suoraa puhetta palkoista

Koronaepidemia nosti yleiseen keskusteluun jytyläisistä aloista erityisesti terveydenhuolto-sektorin, alan henkilöstöpulan, heikot työolot ja palkat. Nykyisin hoiva- ja hoitoalojen arvo tunnustetaan ainakin ajatuksen tasolla ja työvoimapula on monilla muillakin matalapalkka-aloilla julkisesti tunnustettu tosiasia, johon

Palkkakuitin ABC

Palkkakuitista on käytävä ilmi vähintään nämä asiat:

PALKANSAAJAN TIEDOT

Esimerkiksi nimi, syntymäaika ja milloin työsuhte on alkanut.

PALKKAUSTIEDOT

Muun muassa kuukausipalkan tai tuntipalkan suuruus sekä mahdolliset henkilökohtaiset lisät, kokemuslisä ja järjestelyerä.

EDUT JA LISÄT

Esimerkiksi puhelinetu tai lounasetu. Tessistä riippuen vaikkapa viikonloppu- tai iltatyölisät, hälytysraha, kieli- ja saatavuuslisä.

MAKSETAAN

Palkka vähennysten jälkeen ja maksupäivä.



PALKKAKAUSI

Aika, jolta palkka on maksettu.

VEROPROSENTIT

Veroprosentti kertoo, paljonko palkasta vähennetään veroja. Jos tulot ylittävät tulorajan, palkasta verotetaan lisäprosentin mukaan.

VÄHENNYKSET

Ennakonpidätys, työeläkemaksut, työttömyysvakuutusmaksut, sosiaaliturvamaksut, mahdolliset luontoisedut sekä ammattiliiton jäsenmaksu, jos se peritään suoraan palkasta.

PALKKAKERTYMÄ

Maksetut palkat vuoden alusta.

Tarkista palkkakuiti huolella joka palkanmaksun yhteydessä. Epäselvissä tilanteissa kannattaa olla yhteydessä palkanlaskijaan. Tessistä riippuen työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden pituus voi vaihdella esimerkiksi sairastumisen ja perhevapaan osalta.

etsitään ratkaisuja. Viime kuukausina yhteiskunnallisista asioista ja hallitusohjelman tavoitteista on käyty varsin kovasanaistakin keskustelua.

Paikallinen sopiminen voikin nousta tässä tilanteessa tärkeään rooliin. Työpaikoilla ja yrityksissä voidaan nimittäin päättää tehdä konkreettisia tekoja tasa-arvon puolesta. Kun työpaikat kilpailevat osaavasta työvoimasta, imagoasioilla on merkitystä. Kukapa ei haluaisi mennä sellaisen työnantajan palvelukseen,

joka haluaa omaehtoisesti edistää tasa-arvoista ja hyvää työelämää?

Yksi keino poistaa sukupuolten välisiä palkkaeroja on läpinäkyvämpi palkkaus. Suomessa ei useinkaan puhuta palkoista suoraan, mutta tähän käytäntöön on jokaisella mahdollisuus vaikuttaa omalla työpaikalla. Se olisi myös kannatettavaa.

”Nuoremmat sukupolvet kehtaavat jo onneksi puhua palkoista suuremmin kuin vanhemmat”, Paula Koskinen Sandberg sanoo.

Millaisia haasteita Jyтын jäsenillä on ollut palkan kanssa?

KAUSITYÖNTEKIJÄLLE

luvattiin enemmän palkkaa kuin minulle, vaikka olin ollut töissä vakituisesti jo muutama vuodelle. Pääluottamusmies hoiti asian ja sain palkankorotuksen."

PALKKA OLI vain hieman yli yrityksen palkkataulukon alarajan, vaikka työtehtävät / työn vaativuus oli selvästi enemmän kuin perustason töissä. Tein työnantajalle perustellun palkankorotusesityksen, ja palkkaa nostettiin lähes esitykseni mukaisesti. Korotus maksettiin järjestelyerästä."

TYÖT OVAT muuttuneet vaativammiksi, mutta kun puhuin palkantarkistuksesta, esihenkilö suunnilleen suuttui. Jos ei ole hänen suosiossaan, on turha odottaa ikinä yleiskorotusta enempää."

TYÖMÄÄRÄNI kasvaa. Olen millä tahansa mittareilla mitaten onnistunut työssäni loistavasti ja tehnyt tulosta. Tämä on julkisestikin tunnustettu. Olen pyytänyt lisää palkkaa, en ole saanut, en tule saamaan, eikä asia tule muuttumaan. Harkitsen, pitäisikö pyrkiä toiseen työpaikkaan, joka ehkä rahallisestikin arvostaisi työtäni."

PALKKA-ASIOISTA ei voi puhua työpaikallani. Vuosittain käytävässä kehityskeskustelussakaan ei ole lupaa puhua palkoista. Henkilökohtaisia lisiä jaettiin ensimmäistä kertaa nyt vuonna 2023 yleiskorotuksen yhteydessä. Nekin menivät kaikki ylemmälle työntekijätasolle ja uusimmille työntekijöille. Asiat eivät ole ratkenneet millään tasolla."

PALKKA ON niin pieni ettei sillä elä perheellinen. Palkka työmäärään nähden pieni ja mahdollisuus korotukseen on ollut tasan 0. Sen takia vaihdan työtä."

OLEN SAANUT 10 vuotta muita huonompaa palkkaa, vaikka teen samaa työtä kuin muutkin, osin vaativampakin. Huonon palkan peruste on ollut työsuhteiden määräaikaisuus, ei osaaminen tai ammattitaito eikä edes työn vaativuus."

SAMAA TYÖTÄ tekevien palkkaerot mietityttävät. Erot ovat useita sataasia, lähes tuhat euroa kuukaudessa. Samassa tiimissä ja samat työt, ja tuollaiset palkkaerot. Työmotivaatio laskee kyllä, ja näkyyhän se myös ilmapiirissä."



"Jos työhön tulee muutoksia, niistä kannattaa sopia kirjallisesti."

Ole aktiivinen palkka-asioissa

PALKKAAN JA palkanmaksuun liittyvät ongelmat ja epäselvyydet harmittavat oikeutetusti jokaista, joka niihin törmää. Juristin neuvo on tämä: ota asia puheeksi esihenkilön, palkanlaskennan tai luottamusmiehen kanssa mahdollisimman pian kun olet huomannut epäkohdan. Ei kannata jäädä odottelemaan tilanteen korjautumista itsestään.

Palkka-asiat on erityisen tärkeä ottaa esiin, kun työhön tai sen tekemiseen on tulossa muutoksia. Kun asioista on sovittu etukäteen kirjallisesti, on helpompi myös varmistaa, että saa esimerkiksi sovitun korotuksen. Palkanmaksun virheisiin kannattaa puuttua heti. On työnantajankin etu selvittää asia pikaisesti, sillä palkanmaksupäivää seuraavasta päivästä alkaa juosta viivästyskorko.

Yleisesti työn lisääntymiseen ja vaativuuteen liittyen kannattaa huomioida, että vaikka työn määrä lisääntyy, se ei välttämättä tarkoita korkeampaa palkkaa. Myös työn vaativuustason on noustava.

Yksityiseltä sektorilta kunta-alalle työtään vaihtavan on hyvä pitää mielessä, ettei kokemusvuosia välttämättä lasketa yksi yhteen. Tässäkin aktiivisuus kannattaa, sillä työntekijän on annettava toisella hankitusta työkokemuksesta selvitys kuukauden sisällä työsuhteen alkamisesta. Takautuvasti työkokemusta lisää maksetaan enintään kahden viimeisen vuoden ajalta.

Palkka-asioissa oma aktiivisuus yleensä kannattaa. Jos henkilökohtaisen lisän määrä ei ensimmäisellä keskustelukerralla nouse, kannattaa kerätä lisää perusteluja ja yrittää seuraavalla kerralla uudelleen!

Anniina Kannelsuo Työmarkkinajuristi

Luottamusta puolin ja toisin

Teksti Leena Filpus Kuva Mikko Nikkinen

Palkkaharmonisaatio tarkoittaa, että saman vaativuustason tehtävissä tehtäväkohtainen palkka on sama. Harmonisaatioprosessi voi jättää kipeitä arpia niin työntekijöille kuin työnantajallekin. Miten se estetään?



Kuka?

NIMI:

Sally Leskinen

TYÖ:

Etelä-Karjalan
hyvinvointialueen
johtaja elokuusta 2022

KOULUTUS:

Lääketieteen
tohtori, ortopedian
ja traumatologian
erikoislääkäri

”

PALKKAHARMONISAATIO ei mennyt kaikilta osin niin kuin olisi pitänyt. Osa koki harmonisoinnin olleen epäoikeudenmukaista, ja prosessista jäi kipeitä arpia”, Etelä-Karjalan hyvinvointialueen EKHVA:n johtaja **Sally Leskinen** sanoo suoraan.

EKHVA on erottunut uutisissa edukseen sosiaali- ja terveystalveluiden järjestäjänä. Marraskuussa 2019 aloitettu harmonisaatiotyö saatiin maaliin, mutta ei ongelmitta. Harmonisaatio toteutettiin Eksotessa 4 500 sote-työntekijän osalta vuonna 2020. Hyvinvointialueelle siirtymisen myötä reilun sadan pelastustoimen ja sairaalateknisten työntekijän harmonisaatio on vielä työn alla.

”Eksotessa osa riitautti palkkaratkaisun. Pientä osaa näistä on ratkottu tänä keväänäkin, ja yksittäisiä on vielä tulossa. Nämä ovat kaikkien kannalta ikäviä”, Leskinen sanoo.

EKHVA:n johtoryhmä on harmonisaation aloittamisen jälkeen vaihtunut kokonaan. Leskinenkin aloitti työnsä hyvinvointialueen johtajana vasta elokuussa 2022.

”Nyt ei voida kuin viedä prosessin hännät maaliin parhaalla mahdollisella tavalla. Ja rakentaa luottamus uudelleen. Se vaatii avointa mieltä ja halua löytää ratkaisut epäkohtiin.”

Osassa hyvinvointialueita palkkaharmonisaatio on jo toteutettu, osalla se on vasta edessä. Miten se sujuisi mahdollisimman jouhevasti?

Tehtäväkuvaukset ajan tasalle

Ennen palkkaharmonisaation aloittamista kaikkien tehtäväkuvaukset kannattaisi saattaa ajan tasalle. Muutoin työn vaativuus ja palkka määritellään herkästi väärin.

”Tehtävät voivat esimerkiksi muuttua organisaatiomuutoksissa vaativammiksi tai vähemmän vaativiksi. Silloin tehtäväkohtainen palkka ei ole välttämättä oikealla tasolla, ja harmonisaatiossa voi tulla ongelmia.”

Luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri on Leskisen mukaan toinen tärkeä asia. Siihen jokainen voi vaikuttaa.

”Ettei tarkoituksellista tarkoituksella ymmärretä väärin, ja kuunnellaan eri näkökantoja. Harmonisaatioissa on kyse todella isoista rahoista, eikä työnantaja ilkeyttään tee ratkaisuja.”

Työn vaativuus ja arvostus eri asioita

Toisaalta on erotettava työn vaativuus ja työn arvostus. Esimerkiksi EKHVA:n eräällä henkilöstön kyselytunnilla nostettiin esiin, miksi

kotihoidon ja sairaalan röntgenosaston sairaanhoitajan palkat eroavat.

”Työn vaativuuden arviointi voi olla hankalaa. Epäkohtia on tärkeä nostaa esiin, jotta niihin voidaan puuttua esimerkiksi tulevilla järjestelyeräkierroksilla. Kun jonkun tehtäväkohtainen palkka arvioidaan pienemmäksi kuin työntekijä kokee oikeudenmukaiseksi, en ihmettele, jos se koetaan arvostuskysymyksenä. Työn vaativuuden määrittely on usein enemmän tekninen kuin arvostukseen liittyvä asia.”

Miten työn arvostus sitten näkyy?

”Arvostuksen pitää näkyä organisaatiokulttuurissa ja sen rakentamisessa. Että yhteisen suunnan määrittelyn jälkeen työhön annetaan autonomiaa niin paljon kuin mahdollista.”

Ensi kerralla paremmin

Mitä EKHVA:ssa on opittu palkkaharmonisaatioprosessista? Ainakin se, että seuraavissa hankalissa neuvotteluissa osapuolet istuvat alusta asti samalla puolen pöytää.

”Työntekijöiden on voitava luottaa, että työnantajalla on kaikki tahto välttää kompastuskiviä. Eikä työnantaja koeta hyötyä työntekijän kustannuksella. Toivon, että työntekijät uskaltautuvat tuoda epäkohtia esiin jatkossakin ja antaa myös aidon mahdollisuuden korjata tilanne.”

Miten harmonisointi onnistuu?

1 TEHTÄVÄKUVAUKSET KUNTOON

Työn vaativuus ja palkka on helpompi määrittellä, kun tehtäväkuvaukset ovat ajan tasalla.

2 KYRÄILY ROMUKOPPAAN

Työnantaja ei tee ilkeyttään ikävältä tuntuvia päätöksiä.

3 OTA VASTUU ILMAPIIRISTÄ

Jokainen voi osaltaan rakentaa luottamusta ja hyvää ilmapiiriä sekä suhtautua avoimin mielin muutoksiin.

Uusia rutiineja

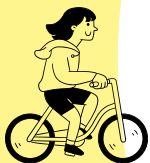
Teksti Anna Kurkela-Vilén

Parempi mieliala. Terävämmät ajatukset. Vähemmän stressiä. Paremmat unet. Liikkumalla arjessa saat monia hyötyjä. Näin se onnistuu!

Aloita riittävän pienesti

SYKSYLLÄ JA vuodenvaihteessa moni päättää aloittaa liikunnallisemman arjen. Marraskuun sateiden saapessa huomaa, että salikortti on hävinnyt kilpailun sohvan kanssa.

Saattaa kuulostaa kummalta, mutta jos arkeaan haluaa muuttaa isosti, kannattaa aloittaa mahdollisimman pienesti. Esimerkiksi lisäämällä ensin arkeen liikettä varsinaisen liikunnan sijaan.



1

Kerää askelia

KUN ARKEEN haluaa lisää liikettä, suurimman vaikutuksen saa muuttamalla jokapäiväisiä tapojaan. Pienillä muutoksilla on yllättäviä vaikutuksia.

Jotta muutos ei jäisi vain aikeeksi, se kannattaa yhdistää osaksi rutiineja: kävellä vaikka ylimääräinen pysäkinväli. Pelkkä 300 metrin kävely arkisin aamuin illoin lisää vuodessa kävelyä noin 150 kilometriä.



2

Kokeile uutta tarpeeksi pitkään

MUUTOKSIA omassa olossa ei useinkaan huomaa heti. Jos rappusten kipuaminen kolmanteen kerrokseen hengästyttää alussa, luultavasti kahden viikon kuluttua kakkoskerroksen tasanteella huomaa puuskuttavansa edelleen.

Arjen liikkumismuutosten vaikutuksia kannattaa arvioida vasta useamman viikon jälkeen.

3

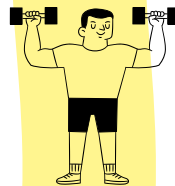


4

Hyppää ylös, nyt!

ISTUMINEN on vaarallista. Jos työssä istuu paljon ja haluaa terveyshyötyjä liikunnasta, yksi tärkeimmistä keinoista on luoda tapoja keskeyttää istuminen.

Kierrä pöytä ennen palavereja, hae lasi vettä ennen uutta työtehtävää – tee mitä tahansa keksitkään katkaistaksesi istumisputken säännöllisin väliajoin.



5

Räätälöi liikunta omaan arkeesi

VAIKKA MIELUISA laji olisi löytynyt, usein on silti vaikea saada itseään liikkeelle. Rutiineista on tähänkin apua: helpottaa, jos lähteminen ei ole vain satunnaisen motivaatiopiikin varassa.

Jos tapana on romahtaa työpäivän jälkeen sohvalle, kannattaa liikkumaan mennä jo kotimatalla tai laittaa aamulla jumppamatto television eteen muistuttamaan illan videojoogasta.

Sekin auttaa, jos liikuntahetkeen yhdistyy jotain itselle mieluista. Ystävien kanssa voi sopia baarin tai kahvilan sijaan treffit vaikkapa frisbeegolfradalle.

LÄHTEET: CLEAR, JAMES, PURA RUTIINIT ATOMEIKSI, TUUMA KUSTANNUS 2019. AIKUISTEN LIIKKUMISEN SUOSITUS JA LIIKKUMALLA TERVEYTTÄ – ASKEL KERRALLAAN, UKK-INSTITUUTTI 2019. ISTU VÄHEMMÄN – VOI PAREMMIN! KANSALLISET SUOSITUKSET ISTUMISEN VÄHENTÄMISEEN, SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ 2015.



Julia Thurén bloggaaja, yrittäjä ja tietokirjailija

Paljonko sinulle maksetaan?

”ÄLÄ SITTEEN KERRO palkkaasi muille”, sahan pomo sanoi alaiselleen neuvottelujen jälkeen. Työntekijä lupasi pitää suunsa supussa, olihan hän tehnyt hyvän diilin eikä halunnut ylpeillä korkealla palkallaan muille. Viiden vuoden päästä totuus paljastui työntekijälle: hän sai koko palkan suurkeintä palkkaa.

Tutulta kuulemani elävän elämän esimerkiksi kuvastaa hyvin sitä, miten palkkojen salailu sataa aina työnantajan laariin. On helppo jakaa korotuksia sukupuolen tai pärsäkertoimen mukaan, kun summat pysyvät salaisina. Avoimuus pakottaa esihenkilöt perustelemaan palkkaeroja, eikä perusteeksi riitä sukupuoli: Suomessa esimerkiksi sukupuolten palkkaero on keskimäärin noin 16 prosenttia miesten hyväksi.

Kerran eräs työkaverini suuttui, kun kysyin hänen palkkaansa. Hän teki samaa työtä kuin minä, ja minua kalvoi ajatus, että hänen palkkansa olisi suurempi. Veikkaan, että työkaverini pelkäsi yhtä lailla, että minun palkkani olisi suurempi. Tekeekö tuo pomon mielestä työnsä paremmin kuin minä? Vai onko hän ollut parempi neuvottelija? Palkkaan voi liittyä paljon ikäviä tunteita, jotka aiheuttavat epävarmuutta työntekijässä. Myöhemmin kävi

ilmi, että palkkamme oli ollut sama. Palkan salailusta ei ollut tässäkään kohdassa iloa.

Olen huomannut, että työpaikoilla on hyvin erilaiset kulttuurit palkasta puhumisen suhteen. Yksittäinen ihminen ei pysty tätä helposti muuttamaan. Siksi olisikin hyvä, että vaatimus palkka-avoimuudesta tulisi työyhteisön ulkopuolelta. Niinpä EU:n lakiehdotus palkka-avoimuudesta on erinomainen. Sukupuolten välisestä palkkatasa-arvosta hyötyisivät paitsi naiset, myös koko yhteiskunta: talous vauhdittuisi ja veroja kerättäisiin enemmän, mikäli naisille jäisi palkkakuilun kuromisen myötä enemmän rahaa kuluttamiseen.

Jälkikäteen ajateltuna oli typerää töksäyttää kysymys työkaverin palkasta. Minun olisi kannattanut kertoa ensin omani.

”Palkan salailusta ei ollut tässäkään kohdassa mitään iloa.”

Ota palkka puheeksi

Teksti Tiina Tenkanen

Palkankorotuksen ottamista puheeksi esihenkilön kanssa saatetaan arastella. Sen pitäisi kuitenkin olla yhtä rutiininomainen aihe kuin työtehtävien tarkastelu.



Yhteisellä palkankorotus-neuvottelukin on sujuvaa.

TYÖTEHTÄVIEN vaativuuden ja palkan suhteesta pitäisi voida keskustella esihenkilön kanssa muulloinkin kuin vuosittaisessa kehityskeskustelussa.

”Palkkakeskustelu kannattaa ottaa säännölliseksi ja luonnolliseksi osaksi työpaikan keskustelukulttuuria”, Lahden kaupungin jytyläinen pääluottamusmies **Katja Päivä** kannustaa.

Heräte palkkaneuvotteluihin voi tulla työntekijälle tehtävien vaativuuden kasvaessa. Myös valpas luottamusmies voi huomata työntekijän oikeuden palkantarkistukseen. Työntekijän siirtymässä toiseen tehtävään henkilökohtaisen lisän säilymisestä olisi hyvä keskustella ääneen.

”Muutostilanteissa palkka pitää ottaa heti rohkeasti keskusteluun esimerkiksi pyytämällä esihenkilöltä henkilökohtaista keskusteluaikaa. Jälkikäteen asioiden selvittely on aina hankalampaa”, Päivä tähdentää.

Myös määräaikaisessa suhteessa työskentelevän on oikeus neuvotella palkantarkistuksesta, jos tehtävät ovat muuttuneet vaativammiksi.

Palkankorotus on perusteltava

Työntekijän tulisi perehtyä työpaikan tehtäväkohtaisiin palkkausperusteisiin. Ne voi löytää työpaikan intrasta tai niistä voi kysyä luottamusmieheltä.

”On työnantajan velvollisuus pitää työtehtävien tehtävänkuvauksen ajan tasalla”, Päivä tähdentää.

Palkkaneuvotteluihin kannattaa varautua kirjaamalla etukäteen itselleen muistiin työtehtävien muutokset sekä perustelut palkankorotukselle tai henkilökohtaiselle lisälle. Myös luottamusmies voi antaa vinkkejä perusteluihin. Luottamusmies pystyy kiinnittämään huomiota asioihin, joita työntekijä ei ehkä hoksaa ottaa huomioon.

”Olemme työntekijän kanssa yhdessä löytäneet lisää perusteluja tai sitten olen voinut täsmentää niitä.”

Muistiinpanot mukaan neuvotteluihin

Päivä kehottaa pohtimaan, minkälaisia vastakaisia perusteluja työnantaja voisi esittää ja miettimään niihin vastaukset. Muistiinpanot on hyvä ottaa neuvotteluun mukaan.

Henkilökohtaista lisää voi pääluottamusmiehen mukaan pyytää, jos on hankkinut

muun muassa erityistaitoja tai koulutuksen, jota työnantaja voi hyödyntää. Mahdollisen keratapalkkion voi myös ottaa puheeksi esimerkiksi silloin, kun on palkattuna projektiin oman työn ohessa.

Luottamusmies auttaa neuvotteluissa

Vaikka Päivä kehottaa työntekijää aloittamaan palkkaneuvottelut itse esihenkilön kanssa, luottamusmies voi tulla avuksi.

”Luottamusmieheltä saa apua, jos kokee, ettei saa oikeudenmukaista palkkaa eikä keskustelu oman esihenkilön kanssa tuota tulosta. Luottamusmies voi edistää palkan kehittymistä myös järjestelyeräneuvotteluissa.”

Jos työntekijä ei pääsekään tavoitteeseensa, hän voi pyytää esihenkilöltä neuvoa, mitä voisi tehdä, jotta jatkossa saisi lisää palkkaa. Palkkaneuvotteluja kannattaa jatkaa vuosittain.

Muistilista palkkaneuvotteluihin

- **OTA** palkka heti puheeksi esihenkilön kanssa, kun työtehtäväsi muuttuvat.
- **TUTUSTU** työpaikkasi tehtäväkohtaisiin palkka-perusteluihin ja henkilökohtaisen lisän perusteluihin.
- **PIDÄ** palkkavaatimus kohtuullisena.
- **KIRJOITA** ylös perustelusi palkankorotukselle.
- **VARAUDU** neuvottelemaan esihenkilön kanssa ja kysy neuvotteluvinkkejä luottamusmieheltä.
- **PYYDÄ** luottamusmies mukaan neuvotteluihin, jos neuvottelut esihenkilön kanssa eivät etene.
- **JATKA** palkkaneuvotteluja vaikkapa seuraavassa kehityskeskustelussa, jos palkankorotus ei tällä kertaa onnistuisikaan.

Miten palkoista neuvotellaan?

Teksti Leena Filpus

Palkkaneuvottelut ovat kompromissien etsimistä, jossa huomioidaan niin ajankohtaiset tarpeet kuin pitkän aikavälin tavoitteet.

1

Ajoissa liikkeelle

VALMISTAUTUMINEN palkkaneuvotteluihin aloitetaan useita kuukausia ennen työehtosopimuksen eli tessin voimassaolon päättymistä. Periaatteessa neuvotteluja voidaan käydä koko tessistä, käytännössä kaikkea ei laiteta joka kerta uusiksi.

2

Tavoitteiden määrittely

AJANTASAISTEN muutosten lisäksi jokaisella neuvottelukierroksella koetaan edistää myös pitkän aikavälin tavoitteita, kuten työaikaan tai vaikka perhevapaisiin liittyviä yksityiskohtia.

3

Tilannekartoitus

SOPIMUSALASTA riippuen Jyty neuvottelee joko yksin tai osana neuvottelujärjestöä. Yhdessä mietitään, minkälainen sopimus halutaan saada aikaan ja millaisia palkankorotuksia taivotellaan. Onko sopimuslalla ja toimintaympäristössä tapahtunut muutoksia? Mikä on yleinen taloustilanne? Mitä tarpeita jäsenistöllä on?

4

Näkemykset palkankorotustasosta

AIEMMIN neuvottelut nojasivat keskusjärjestöjen sopimaan tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun, nyt neuvotellaan liittokohteisesti ammattiliiton ja työnantajaliiton välillä. Käytännössä palkankorotustasoon vaikuttavat inflaatio, muu taloustilanne sekä yleinen korotustaso.

LÄHTEENÄ JYTYN EDUNVALVONTAJOHTAJA JUKKA MAARIANVAARA

Tes on usein voimassa 2 vuotta.

5

Jatkuva kehitys

USEILLA sopimusaloilla neuvotellaan työryhmissä myös sopimuskauden aikana esimerkiksi järjestelyistä sekä palkkaus- ja vuosilomajärjestelmän uudistamisesta. Jos näistä päästään sopimukseen, ne tuodaan tes-neuvottelupöytään.

6

Ilmapiiri ratkaisee

NEUVOTTELUJEN loppututistus kestää usein pari viikkoa, jolloin käsitellään vaikeimmat asiat. Tavoitteena on saada sopimus ennen vanhan umpeutumista, jottei ajauduta sopimuksetomaan tilaan. Valmis neuvottelutulos menee osapuolten hallintoelinten hyväksyttäväksi, Jytyllä liittovaltuustoon. Vasta hyväksytty sopimus on julkinen.

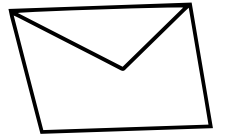
Luottamus neuvotteluosapuolten kesken on tärkeää. Tutun neuvottelijan kanssa päästäänkin usein sopimukseen jouhevammin.

Opastusta tarjolla

KOULUTAMME

luottamusmiehiä uuden tessin sisällöstä ja siitä, miten esimerkiksi järjestelyistä neuvotellaan. Myös palkansaajan on tärkeä olla perillä sopimuksen yksityiskohdista, jotta osaa esimerkiksi tarkistaa, että palkanmaksu on tapahtunut oikein.

Jatkuva kiireen tuntu, unohtunut liitetiedosto, ajatusten harhailu. Tuntuuko tutulta?



Teksti Saara Autere

Multitaskaus voi tuntua tehokkaalta, mutta on hyvin kuormittava tapa tehdä töitä. Aivotutkija Minna Huotilainen kertoo miksi.

Ole tehokas:
Tee yksi asia
kerralla valmiiksi.
Multitaskaus
hidastaa
tekemistä.





Virheiden määrä vähenee, kun tekee yhden asian kerralla. Silloin myös työn kuormitus pienenee.

Tehtävä kerrallaan

AJATTELE KAHTA äärimmäistä vaihtoehtoa: ensimmäisessä teet yhden työtehtävän kerrallaan alusta loppuun kaikessa rauhassa ja toisessa yrität tehdä kaikkea samanaikaisesti hyppien tehtävien välillä, tekeminen koko ajan keskeytyen. Aivotutkija **Minna Huotilainen** kertoo, että näitä tekemisen tapoja on verrattu laboratoriotutkimuksissa, ja ”yksi tehtävä kerrallaan” -tapa on nopeampi.

”Se on paradoksaalista, koska koemme itsemme tehokkaiksi ja nopeiksi, kun teemme montaa asiaa yhtä aikaa. Mutta kun oikeasti mitataan mitä ihminen saa työssään aikaan, on työtä hidastavaa, jos meneillään on monta tehtävää samanaikaisesti”, Huotilainen tietää.

Tuntuuko kiireiseltä?

KUN SUORITTA yhden tehtävän kerrallaan, tulee tehtyä vähemmän virheitä. Vaikka yksittäiset virheet ovat usein pieniä ja arkisia, kuten sähköpostista unohtunut liitetiedosto, menee niiden korjaamiseen aikaa. Ne ylimääräiset sekunnit, jotka sähköpostiin palaamiseen, asian pahoitteluun ja liitteen lähettämiseen menee, aiheuttavat turhautumisen tunnetta.

Turhautumisen tunne puolestaan aikaansaa kiireen tuntua, mikä muuttaa työn tekemisen tapaa laadullisesti toisenlaiseksi. Tutkimuksissa on huomattu, ettei ole olemassa mitään objektiivista kiireen mittaria. Ei voida määritellä, montako prosenttia kiirettä jossakin työssä on. Siten ei myöskään ole järkevää tapaa määritellä kiirettä muuten kuin siten, tunteeko työntekijä itse itsensä kiireiseksi.

”Kun työntekijä alkaa tuntea itsensä kiireiseksi, alkaa hän todennäköisemmin multitaskata. Kiireen tunteen voisi ottaa aika vakavasti ja merkinä siitä, että kaikki ei ole ihan kunnossa, vaan työskentelytavoissamme voisi olla jotain parannettavaa tai kehitettävää”, Huotilainen sanoo.

Piirrä palaverissa!

KAIKKI YHTÄAIKAINEN tekeminen ei ole haitallista, päinvastoin. On tutkittu, että kehollinen tekeminen, kuten käveleminen tai paperille piirtely, auttaa meitä ylläpitämään tarkkaavaisuutta kuulonvaraisissa tehtävissä.

Samalla kun fyysinen tekeminen helpottaa tarkkaavaisuuden ylläpitoa, kognitiiviset resurssit vapautuvat kuuntelemiseen. Nykyinen palaverikulttuuri onkin hieman nurinkurinen, sillä tarkkaavaisuuden ylläpito on vaikeinta juuri silloin, kun pitää vain istua paikoillaan.

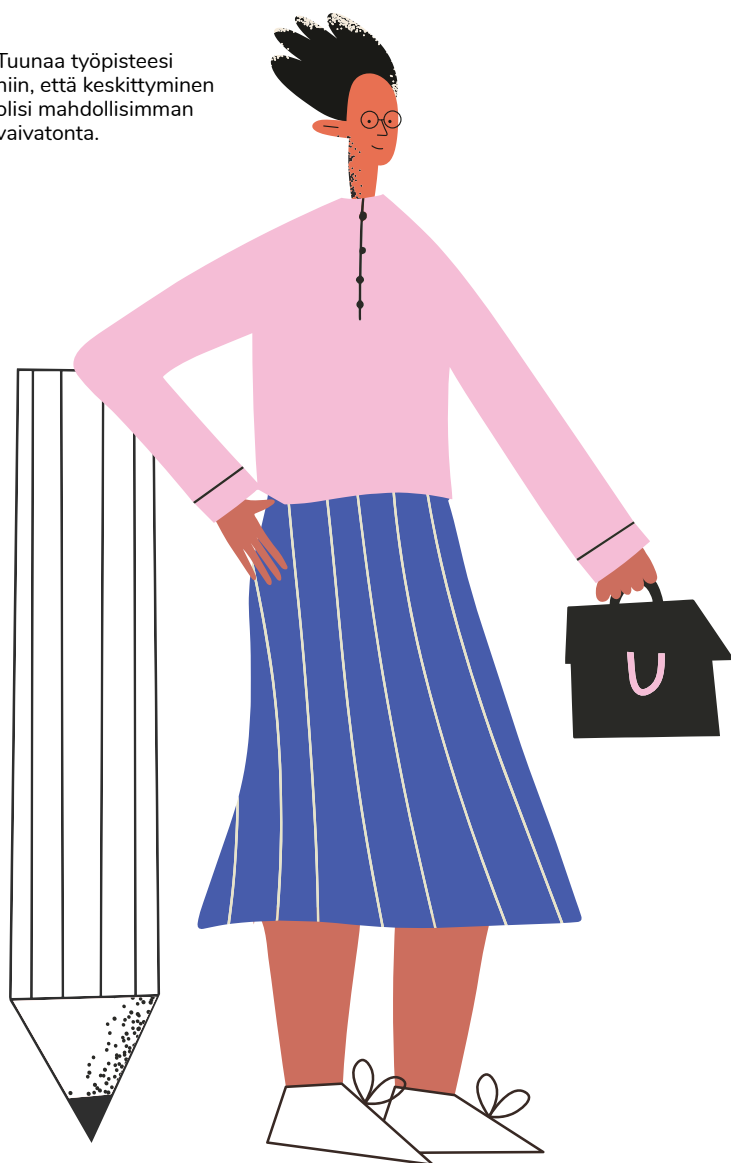
Kehollinen tekeminen auttaa ylläpitämään tarkkaavaisuutta kuulonvaraisissa tehtävissä.

Varaa aikaa keskittymiselle

ASIAKASKÄYNTIEN, kokousten ja tapaamisten aikatauluihin ei aina pysty itse vaikuttamaan, mutta monessa työssä päiviin voi raivata aikaa keskittymiselle ennakoimalla ja pitämällä kiinni työtehtävien teolle varaamastaan ajasta.

Jos työpaikallasi on käytössä sähköinen kalenteri, Huotilainen neuvoo merkkaamaan sinne myös keskittymistä vaativat työt. Siten työkaverit tietävät, milloin sinua ei saa häiritä.

Tuunaa työpisteesi niin, että keskittyminen olisi mahdollisimman vaivatonta.



Merkkaa sähköiseen kalenteriin myös keskittymistä vaativat työt.

Vähennä multitaskausta

1 SUUNNITTELE
Aloita työpäivä pienellä katsauksella kalenteriin – mitä tänään onkaan tiedossa? Siten hahmotat päivän kulun ja voit suunnitella tekemisiäsi, eivätkä työt vain vyöry päälle kaaoksen tavoin.

2 TUUNAA TYÖPISTEESI
Onko omaa työpistettä mahdollista tuunata siten, että se tukisi yhden tehtävän kerrallaan tekemistä? Ehkä työpöydän viereen saisi työrauhaa tarjoavan sermin, tai korville kuulokkeet, jotta keskittyminen olisi helpompaa?

3 VIILAUSTA VIESTINTÄÄN
Tiedon hakeminen ja asioista viestiminen ovat keskeyttävimpiä työtehtäviä. Sujuvia käytäntöjä niiden hoitamiseen kannattaa miettiä koko työyhteisön kesken.

Löytyvätkö asiat intrasta helposti, entä milloin viesti kannattaa lähettää koko organisaatiolle ja milloin taas valikoidulle joukolla?

Kuka?

NIMI:

Heli Leppäniemi

AMMATTI:

Palvelukoordinaattori
Porin kaupungin-
kirjastossa

PARASTA TYÖSSÄ:

Kivat työtehtävät
ja kivat kollegat.
Merkityksellinen työ.

Heli Leppäniemi
toivoo, että kirjas-
to olisi jatkossa-
kin viihtyisä ja
kutsuva matalan
kynnyksen paikka,
jossa ei tarvitse
käyttää rahaa.



Lakimuutoksen jälkeen kirjastoihin on voinut
työllistyä myös ilman kirjastoalan opintoja.
Palvelukoordinaattori Heli Leppäniemelle työssä
tärkeintä on edistää lukemista ja tuottaa kaikille
avoimia palveluita.

Teksti Anna Kurkela-Vilén Kuvat Jussi Vierimaa

LUKEMISEN ASIALLA



TIETOKONEELTA kalenteri au-
ki, vihkosta tehtävälstä esiin,
hyvät huomenet työkavereille.
Kun työpisteelleen saapuva **Heli
Leppäniemi** on ensin orientoitu-
nut työpäivään, hän suuntaa yh-
dessä työkavereiden kanssa kahville.

”Täällä on aktiivinen keskustelukulttuuri ja
nauretaan paljon, siitä saa energiaa”, Leppänie-
mi kehuu kollegoitaan ja työpaikan kulttuuria.

Reilut puolitoista vuotta Porin kaupun-
ginkirjastossa palvelukoordinaattorina työ-
kennellyt Leppäniemi on työpaikallaan en-
simmäinen kirjastoalan ulkopuolelta tullut
kirjastotyöntekijä. Uudessa kirjastolaissa
kaikilta kirjastotyöntekijöiltä ei enää vaa-
dita kirjastoalan opintoja. Niinpä vastikään

maisteritutkinnon digitaalisesta kulttuurista
suorittanut Leppäniemi tiesi heti työpaikkail-
moituksen nähtyään, että kyseessä oli hänen
paikkansa. Omalta työ on tuntunutkin.

Palvelukoordinaattorin työnkuva on moni-
nainen. Leppäniemen vastuulle kuuluvat
erityisesti kirjaston tapahtumat, viestintä ja
näyttelyt. Koska Leppäniemellä on aiempaa
kokemusta hankkeiden koordinoimisesta, hän
on saanut tehtäväkseen myös hankehakuja ja
hankkeiden ohjausryhmä- ja taloustehtäviä se-
kä raportointia.

Heli Leppäniemen
mukaan Porin
kaupungin-
kirjastossa on ak-
tiivinen keskustelu-
kulttuuri, ja naurua
kuuluu paljon.

**”Kirjastossa
on kymmeniä
tapahtumia
kuukaudessa.”**

Kymmeniä tapahtumia kuukausittain

Tehtävässä aloittaessaan Leppäniemi yllättyi
tapahtumien määrästä.

”Kirjastossa on kymmeniä tapahtumia
kuukaudessa, joten niiden markkinointi on
päivittäistä työtä. Tapahtumaviestintää teh-
dään paljon.”

Viestinnän ja tapahtumien koordinoi-
ti viekin Leppäniemen työajasta valtaosan.
Tapahtumien järjestämisessä häntä auttaa
työpari ja yli 20-henkinen tapahtumatuotan-
toporukka, jossa on edustus kaikista alueen
lähikirjastoista ja pääkirjastosta. Lisäksi hän

tekee sidosryhmäyhteistyötä muun muassa kaupungin sisäisen kulttuuriryhmän, Sata-kirjastojen ja paikallisten järjestöjen kanssa.

Päivät kuluvat tapahtumien ja näyttelyiden järjestelyjen lisäksi sometiimin järkkäri-vuoroja laatiessa ja sisältöjä suunnitellessa, palaverissa oman tiimin ja yhteistyökumppaneiden kanssa sekä kirjoittaessa. Työ on myös tiedon välittämistä ja sisäistä viestintää, näyttelytilan varaamista ja viesteihin vastaamista. Kotona yöpöydän kulmalla odottaa puolestaan kirjastolaisen ”ammattitauti”, vino pino kirjoja.

”Kirjastossa pääsee hyödyntämään osaamistaan laajasti, mikä voi olla välillä taakka-kin, jos työnkuva paisuu valtavaksi. Oman työn hallinta, tehtävänkuvan moninaisuus ja eri yhteistyötahojen laajuus voivat olla haastavia. Mutta pääosin on rikkaus, että saa hyödyntää kaikkea osaamistaan.”

Pysykö kirjastoala kehityksen mukana?

Kirjastoalan kehityksessä Heli Leppäniemeä mietityttävät erityisesti kirjastojen tilat ja se, miten kirjastoala pysyy mukana yhteiskunnan digitalisaatiokehityksessä ja lukemiskulttuurin muutoksessa: Mikä on painetun aineiston rooli tulevaisuudessa? Pysykö kirjasto mukana kaupallisten toimijoiden kerkassa ja tarjoaa jatkossakin kaikille mahdollisuuden lukemiseen ja sivistymiseen? Miten tilat muuttuvat, kun kirjasto ei ole enää pelkkä kirjavarasto vaan kohtaamispaikka ja olohuone ihmisille?

”Tiloihin resursoiminen on tärkeää, jotta tilat ovat hyvät, toimivat ja turvalliset. Toivon, että kirjasto olisi jatkossakin viihtyisä ja kutsuva matalan kynnyksen paikka, jossa ei tarvitse käyttää rahaa. Sellaisia ei paljon ole olemassa.”

Leppäniemen mielestä alalla on positiivinen perusvire. Sitä luovat osaavat kollegat ja suomalaiset, joilla on lähtökohtaisesti myönteinen suhtautuminen kirjastoon. Kirjaston kuulumiset kiinnostavat lehdistöäkin.

”Kirjastossa tulee hyvä olo. Se on sellaista hyvinvointia, jota ei pysty kovin konkreettisesti mittaamaan. Kirjastoalalla on myös vahva kollegiaalinen tuki ja autetaan toisia eikä kilpaila”, Leppäniemi sanoo.

”Tuntuu, että kaikilla on kirkkaana mielessä, että meillä on merkityksellinen työ: lukemaan innostaminen ja lukutaidon vaaliminen. Omassa työssäni tarjoan tapahtumien kautta elämyksiä ja teen lukemista eläväksi. Ja vaikka demokratian edistämistyö ei ole helppoa, on hyvin merkityksellistä muistaa, että sekin on kirjaston tehtävä.”

Yleisen kirjaston perustehtäviä:

- aineistoihin, tietoon ja kulttuurisäilöihin pääsyn tarjoaminen
- monipuolisen ja uudistuvan kokoelman ylläpitäminen
- lukemisen ja kirjallisuuden edistäminen
- tietopalvelun, ohjauksen ja tiedon hankkimisen tuen tarjoaminen
- tilojen tarjoaminen oppimiseen, harrastamiseen, työskentelyyn ja kansalaistoimintaan
- yhteiskunnallisen ja kulttuurisen vuoropuhelun edistäminen.

Kirjastolain tavoitteena on muun muassa aktiivisen kansalaisuuden, demokratian ja sananvapauden edistäminen.

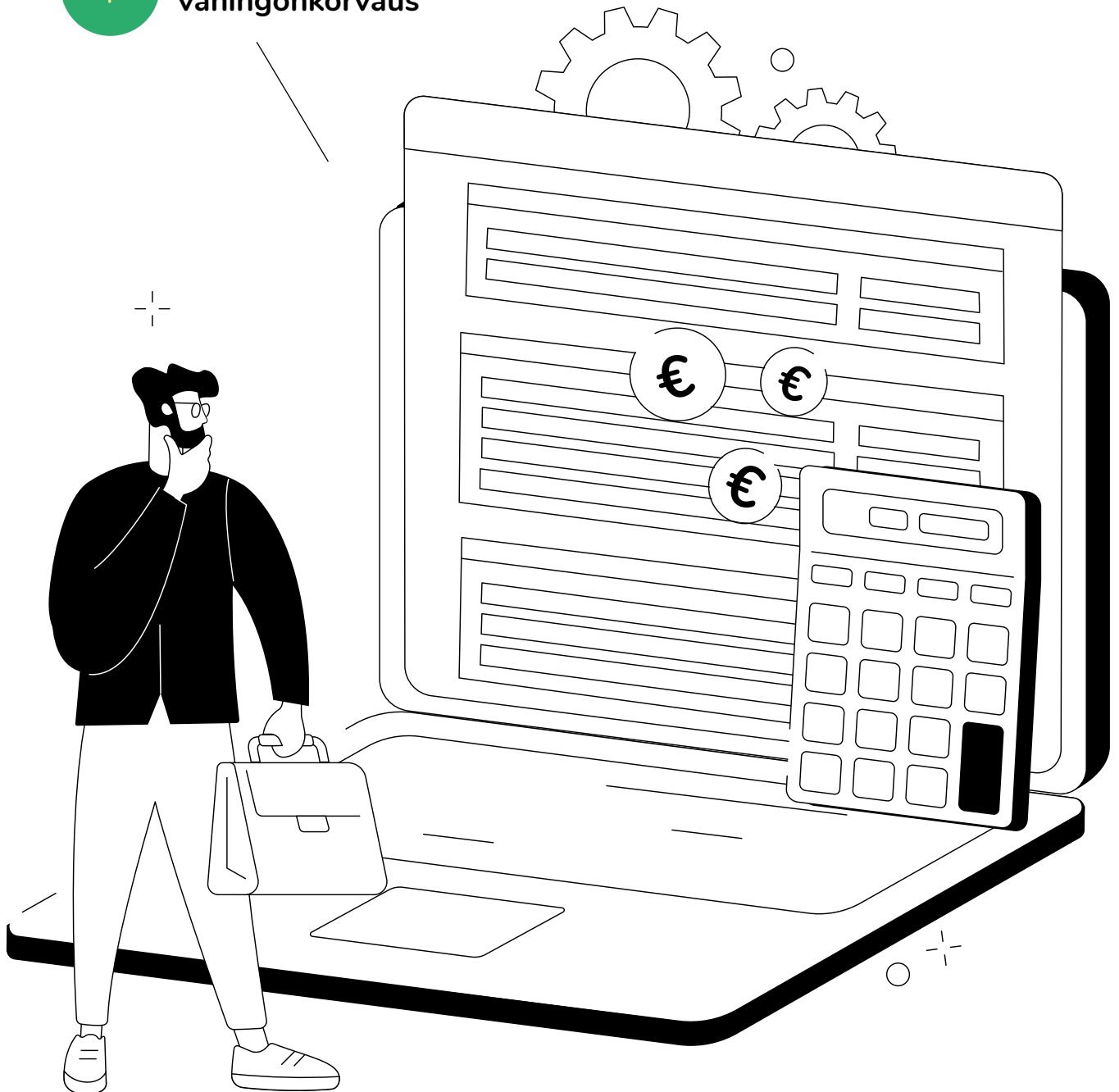


Heli Leppäniemi vastaa Porin kaupunginkirjaston kaikille avoimen näyttelytilan toiminnasta.

Jytyn jäsen lomautettiin työsopimuslain vastaisesti



3000 euron
vahingonkorvaus



Mitä tapahtui?

JYTYN JÄSEN sai työnantajaltaan jo toisen lomautusilmoituksen. Pian tämän jälkeen hän huomasi, että työnantaja oli palkannut uusia työntekijöitä eikä ollut tarjonnut työtä takaisin hänelle. Kun jäsen oli kuullut, että työnantaja oli tarjonnut työtä uusille työntekijöille – eikä hänelle itselleen – jäsen oli itse yhteydessä työnantajaan, joka väitti edelleen, ettei työtehtäviä ole hänelle tarjolla. Jäsen otti yhteyttä Jytyn työsuhdeneuvontaan ja selvisi, että kaksi uutta työntekijää olivat tehneet jo jonkin aikaa jäsenen työtehtäviä joko kokoaikaisesti tai osan työajastaan.

tunut kokonaan, pelkästään palkanmaksu jäädytetään vähäksi aikaa. Työnantajalle jää edelleen velvollisuus tarjota työtä ensisijaisesti lomautetuille työntekijöille, kun työsopimuksen mukaisia tai muita työtehtäviä on jälleen tarjolla.



Jimi Paavola
Työmarkkinajuristi

Mitä sanoo työsopimuslaki?

KUN TYÖNANTAJA lomauttaa työntekijän, tulee työnantajan tarjota työn ilmaannuttua työtä ensisijaisesti lomautetuille työntekijöilleen. Työnantaja ei saa palkata uusia työntekijöitä tekemään lomautetun työntekijän työtehtäviä esimerkiksi pienempien palkkakustannusten takia. Jos työnantaja kuitenkin toimii vastoin työsopimuslakia ja palkkaa uusia työntekijöitä tällaisessa tilanteessa, syyllistyy työnantaja työsopimuslain vastaiseen toimintaan ja työntekijää kohtaan syntyy vahingonkorvausvelvollisuus.

LOMAUTUS on sallittu, kun työnantajalla on taloudellinen tai tuotannollinen peruste irtisanoa työsopimus tai kun mahdollisuudet tarjota työtä ovat huonontuneet tilapäisesti.

Miten asia ratkesi?

JYTY SOLMI jäsenen työnantajan kanssa sovintosopimuksen, jossa työnantaja velvoitettiin maksamaan jäsenelle 3 000 euron vahingonkorvaus työsopimuslain vastaisen perusteetoman lomautuksen jatkamisesta. Lisäksi työnantaja velvoitettiin kutsumaan lomautettu jäsen takaisin hänen työsopimuksensa mukaisiin työtehtäviin.

Mitä on muistettava?

TYÖNANTAJAN lähtökohtaisiin velvollisuuksiin kuuluu tarjota työtä palkkaamilleen työntekijöille. Tämä velvollisuus ei poistu lomautuksella, vaan työsuhde jää lähes kaikilta velvollisuuksiltaan täysin voimaan. Kun tarjottava työ on tosiasiallisesti väliaikaisesti vähentynyt tai pois-

Toimi näin

1 JOS SAAT työnantajalta lomautusilmoituksen, ota rauhallisesti. Kuuntele työnantajan perusteet lomautukselle ja pyri selvittämään, kuinka pitkän aikaa lomautuksen on suunniteltu kestävä.

2 VOIT TARKISTAA luottamusmieheltäsi tai omasta Jytyn aluetoimistostasi, onko lomautuksessa toimittu työsopimuslain mukaisesti. Lomautuksen aikana olet oikeutettu ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan, jos työssäoloehdot täyttyvät.

3 SINULLA ON lomautuksen aikana oikeus etsiä ja ottaa vastaan muuta työtä. Jos lomautus kestää pitkään, kannattaa uusia työmahdollisuuksia kartoittaa lomautuksen aikana.

”Työtehtäviä täytyy tarjota ensisijaisesti lomautetuille työntekijöille.”

Minulle maksettiin vahingossa liikaa palkkaa. Pitääkö ylimääräinen palkka palauttaa?

PALKKALASKELMA KANNATTAA aina tarkistaa virheiden varalta. Virhetilanteissa on yleensä kyse siitä, että palkkaa on maksettu liian vähän, mutta toisinaan palkkaa on vahingossa maksettu liikaa. Tästä voi seurata ongelmia varsinkin, jos kyse on suuresta summasta.

Työnantajalla on oikeus periä ylimääräinen palkka takaisin. Käytännössä työnantaja voi kuitata liikaa maksetun palkan tulevista palkoista. Laissa rajoitetaan työnantajan kuittausoikeutta siten, että työnantaja ei saa kuitata liikaa maksettua palkkaa työntekijän palkasta enempää kuin ulosottolainsäädäntö sallii. Kyse on euromääräisestä suojaosuudesta, joka työntekijälle on jätettävä.

Työnantaja ei siis saa kuitata liikaa maksettua palkkaa esimerkiksi seuraavan kuukauden palkasta siten, että maksettava palkka jäisi alle suojaosuuden. Jos liikaa maksettu summa on suuri, joudutaan sitä näin ollen kuitaamaan jopa useita kuukausia. Työnantajan ja työntekijän olisi hyvä sopia takaisinmaksuaikataulusta.

Jos huomaat, että sinulle on maksettu liikaa palkkaa, ole heti yhteydessä työnantajaasi ja palkanlaskentaan.

Perusteeton etu on palautettava

PERUSTEETTA liikaa maksettu palkka on palautettava, koska kyse on niin kutsutusta perusteettomasta edusta. Kohtuullista on sopia riittävän pitkästä takaisinmaksuajasta etenkin, jos kyse on suuresta summasta. Toki on mahdollista sopia, ettei summaa palauteta ollenkaan. Tämä edellyttää kuitenkin molempien osapuolten suostumusta, eikä työnantajalla ole velvollisuutta suostua tähän.



Viivi Vidgrén
Työmarkkinajuristi

Mitä kuuluu, Sami Koskimäki?

Teksti Leena Filpus Kuva Minna Kurjenluoma

Kuka?

NIMI:

Sami Koskimäki

AMMATTI:

Viestintä-
suunnittelija
Ammattiopisto
Lappiassa

YHDISTYS:

Jyty Lounais-
Lappi ry

ROOLI:

Yhdistyksen vara-
puheenjohtaja ja
Jytyn tulevaisuus-
työryhmän jäsen

Torniolainen
tehopakkaus innostaa
nuoria Jytyn toimintaan.
”Kaikki ovat tervetulleita
juuri sellaisina kuin
ovat.”

Mitä tehtäväsi antaa sinulle?

”OLEN Jyty Lounais-Lapin varapuheenjohtaja ja viestintävastaava sekä Jytyn tulevaisuustyöryhmän jäsen. Ammattiyhdistyksessä toimiminen on tuonut paljon uusia ystäviä ja verkostoja eri puolilta Suomea. On kiinnostavaa päästä vierailemaan paikoissa, joihin muuten ei tulisi ehkä mentyä. Ainakin tietää löytävänsä yösijan menee oikeastaan minne vain.”

Mikä ajoi sinut mukaan?

”TYÖKAVERI houkutteli minut nuorisovastaavaksi. Järjestän oman alueeni nuorille erilaisia kokoontumisia tai menemme porukalla vaikka festareille. Tavoitteena on, ettei kukaan jäisi työpaikallaankaan yksin, vaan että olisi tarvittaessa tukea ja turvaa. Ay-toiminta mielletään usein vähän vanhojen partojen touhuksi. Me haluamme tuoda myös nuorempien näkökulmia esiin. On tosi tärkeää, että ay-liikkeessä on mukana eri-ikäisiä ja erilaisia ihmisiä.”

Mitä olet oppinut tehtävässäsi?

”OLEN oppinut kaikenlaista edunvalvonta-asiaa ja sitä, miten asioihin yli-päättään vaikutetaan, jotta esimerkiksi nuorten työhyvinvointi ja työssäjaksaminen paranisivat. Ja toki meitä nuoria kiinnostaa myös palkkatasa-arvon kehittäminen ja palkka-avoimuus.”

ILMIANNA AKTIIVI! Kuka jytyläinen vaikuttaja ansaitsisi tulla muidenkin tietoon liiton viestinnässä? Kerro vinkkisi: jytyliitto.fi/jyty-lehti

PUHEENJOHTAJALTA

Ihana kamala palkka

PALKKAPÄIVÄ on monelle yksi kuukauden odotetuimmista päivistä. Työ antaa elämään sisältöä ja merkitystä, mutta suurin osa työskentelee myös rahoittaakseen elämänsä.

Harva on täysin tyytyväinen palkkaansa. Ammattiliiton tärkeimpiä tehtäviä onkin pitää huoli jäsentensä palkkojen kehittymisestä. Yleiskorotukset tuovat palkankorotuksen kaikille ja pitävät huolen siitä, ettei alan palkkataso jämähdä. Järjestelyerillä korjataan työpaikkakohtaisia palkkaepäkohtia.

Kehitys on vienyt taulukkopalkkoista ja kokemuslisistä kohti työsuorituksen perustuvia palkkoja. Näin ihminen pystyy – silloin kun järjestelmä toimii – omalla tekemisellään vaikuttamaan palkkatasoonsa. Työnantajalla on henkilökohtaisia lisiä jaettaessa iso vastuu olla objektiivinen, sillä työsuorituksen arviointi ei ole ihan helppoa. Yksi yleisimmistä virheistä on, että arvostaa itsensä kaltaista työntekijää korkeammalle kuin muita. Inhimillistä, eikö totta? Kun jakamisen kriteerit on avoimesti kerrottu ja niitä myös noudatetaan, vähenee tunne pärstäkerroinlisästä.

Suomalaiset eivät perinteisesti halua puhua rahasta. Joskus avoimuus kuitenkin kannattaa. Puhumalla palkasta työkavereiden kanssa huomaa helpommin myös mahdolliset palkkauksen virheet ja epäkohdat. Se taas auttaa liittoakin puuttumaan asioihin.

Jonna Voima Jytyn puheenjohtaja



KUVA ALEKSI POUTANEN



Ehdota Tulevaisuuden Tekijää

STTK:N TULEVAISUUDEN TEKIJÄ -kunniamaininta jaetaan taas syksyllä 2023. Tulevaisuuden tekijä on alle 35-vuotias henkilö, joka on toiminut aktiivisesti STTK:laisessa ammattiliitossa. Hän voi olla myös liiton aktiivinen opiskelijajäsen.

Kuka tahansa STTK:laisen liiton jäsen voi ilmoittaa ehdokkaan Tulevaisuuden Tekijä -kunniamaininnan saajaksi. Tee ehdotuksesi 27.9.

mennessä sivulla sttk.fi/tulevaisuudentekija. Valintaraati tekee päätöksen loka-marraskuussa.

Vuoden 2021 Tulevaisuuden Tekijä -kunniamaininnan sai jytyläinen **Sirma Lampinen**.

31.12.

**Suosittelen jäsenyyttä!
Kun hankit 1.7.–31.12.23
uusia jäseniä, saat
lahjakortin.**

LISÄTIEDOT: JYTYLIITTO.FI/SUOSITTELE

**Hyödynnä
Jytyn
koulutusedut**

TARJOAMME jäsenillemme monipuolisia koulutuksia, kuten henkilöstönedustajien koulutuksia, järjestökoulutusta, työhyvinvointipäiviä, ammatillisia opintopäiviä, webinaareja ja uusien jäsenten koulutuksia.

Jäsenenä saat lisäksi alennusta avoimen ammattikorkeakoulun ja avoimen yliopiston opinnoista sekä voit hyödyntää yhteistyökumppaneidemme kurssitarjontaa.

Tutustu koulutustarjontaan:
jytyliitto.fi/koulutus



David Yazbek – Robert Horn

TOOTSIE

Riemastuttava musikaalikomedia

PÄÄROOLISSA Joel Mäkinen / **OHJAUS** Tommi Kainulainen

Peruslippu alkaen 50 € sis.palvelumaksun

Syksyn ohjelmistossa myös:

NUMMISUUTARIT • LOKKI • VIHervaaran Anna

EI KERTONUT KATUVANSA

Ryhmäedut jo 20 hengen ryhmälle!

LIPUT 0600 30 5757 (1,53 €/min+pvm)

Ryhmämyynti (03) 752 6000 • www.lippu.fi

**LAHDEN
KAUPUNGINTEATTERI**

Uusia aluetoiminnan asiantuntijoita Jytyyn



Pekka Kähkönen

PEKKA KÄHKÖNEN on aloittanut Jytyn Etelä-Suomen alueella aluetoiminnan asiantuntijana. Hänen vastualueinaan ovat Varsinais-Suomi ja Kanta-Häme.

Hän aloitti yo-kirjoituksen jälkeen kesätöissä Finnairin maapalveluissa Helsingin-Vantaalla ja työskenteli ramp-miehenä (kuormaajana) ja ramp-esimiehenä. Vuonna 2000 hänet valittiin luottamusmieheksi ja 2007

Northport Oy:n pääluottamusmieheksi.

Kähkönen toimi SLT ry 012 -ammattiosaston puheenjohtajana ja 2015 alkaen Ilmailualan Unioni IAU:n varapuheenjohtajana.

Kähkönen juuret ovat Kiteellä, hän on kasvanut Hausjärvellä ja asunut pitkään Hämeenlinnassa. Hänellä on kaksi aikuista tytärtä ja asuu nyt uusperheensä kanssa Klaukkalassa. Vie-

lä kotona asuvien lasten harrastukset sijoittuvat jäähalleihin ja ratsastustalleihin. Kähkönen pitää pallolla pelaamisesta ja matkustelusta – suosikki on Italia. Hän pyörittää vapaa-ajallaan myös yhden miehen levy-yhtiötä.

Kähkönen on innostunut ay-toiminnasta; vain liittoutumalla palkansajat voivat saada äänensä kuuluviin.



Ilkka Miettinen

ILKKA MIETTINEN on aloittanut Jytyn Etelä-Suomen alueella aluetoiminnan asiantuntijana. Koulutukseltaan Miettinen on opettaja.

Aiemmin hän on työskennellyt sairaalakoulussa sekä yläkoulussa erityisluokanopettajana ja virka-apulaisrehtorina. Ennen Jytyyn siirtymistä Miettinen toimi

opetusalan luottamusmiehenä ja alueasiantuntijana OAJ Uusimaan alueyhdistyksessä.

Miettinen on kotoisin Pohjois-Savosta, Siilinjärveltä, ja nykyään hän asuu Keravalla vaimon ja kolmen lapsensa kanssa. Vapaa-ajallaan hän pyrkii harrastamaan monipuolisesti liikuntaa ja ulkoiluttaa koiraa.

Kerro yhdistyksestäsi lehdessä

Jyty-lehden jäsensivuilla julkaistaan pieniä juttuja yhdistystapahtumista tai esimerkiksi yhdistysten kokouskutsuja. Lähetä teksti ja mahdollinen kuva noin 1,5 kuukautta ennen lehden ilmestymistä osoitteeseen sanna.pyysalo@jytyliitto.fi. Toimituksella on oikeus lyhentää juttuja ja päättää niiden julkaisusta.

Ramp-mies ja opettaja aloittivat Jytyssä

TILAA EVENTO!

**AVC
MEDIA.FI**



eventolehti.fi/evento-tilaus

**6 numeroa
+ digilehti**

49€

(norm. 75 €)

Jytyn lomahuoneistojen varaus vuodelle 2024 alkaa

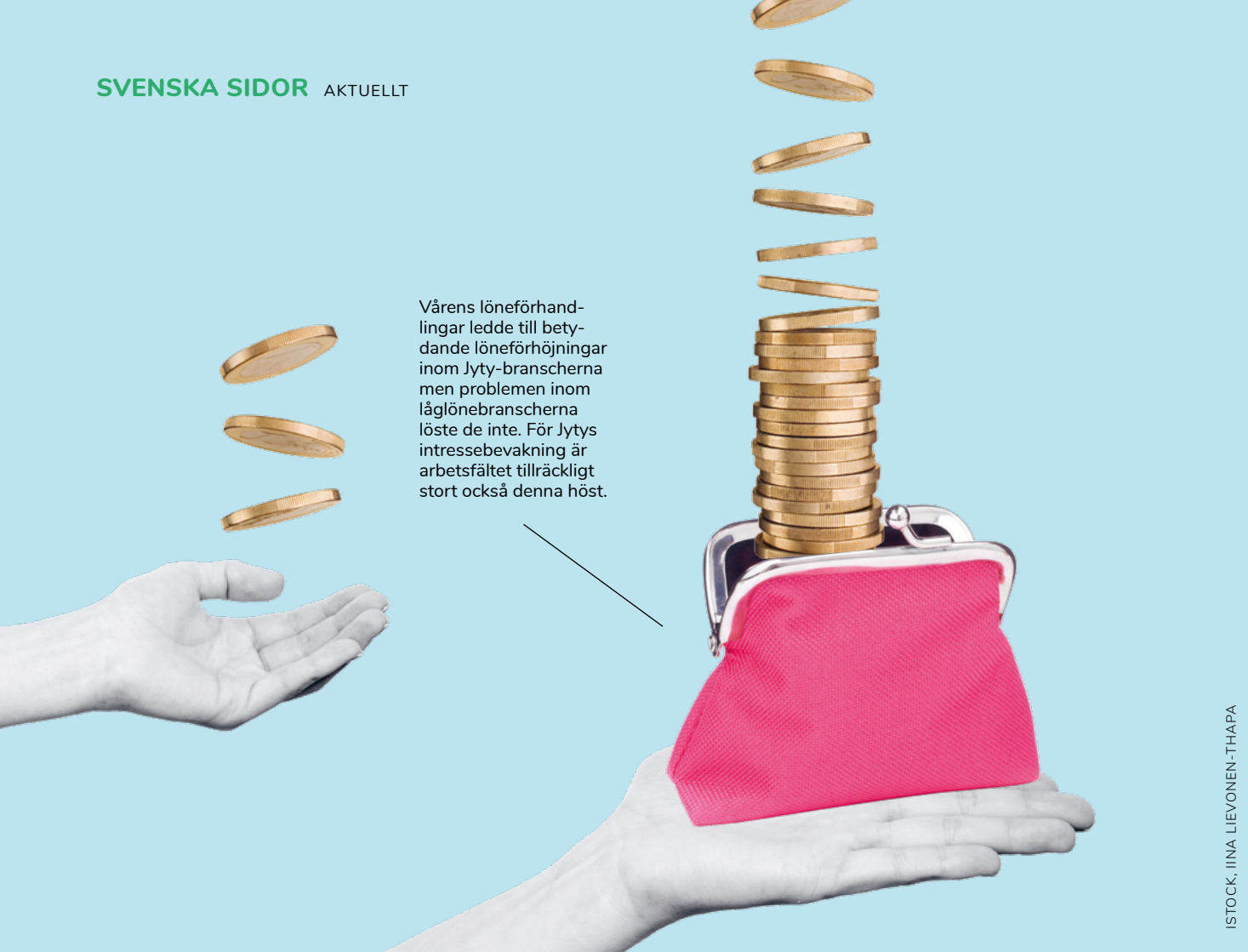
Jytyn jäsenenä voit vuokrata jäsen-etuhintaisia lomahuoneistoja Levillä, Rukalla ja Tahkolla. Varausaika vuodelle 2024 alkaa keskiviikkona 13.9.2023 klo 9.00. Ensimmäisen kahden viikon aikana 13.9.–27.9.2023 varaavat ne jäsenet, jotka eivät ole aiemmin käyttäneet lomamökkietua tai edellisestä varauksesta on kulunut 2 vuotta. 28.9.2023 alkaen varaus on mahdollista kaikille jäsenille. Ennen varausajan alkamista lähetettyjä varausviestejä ei huomioida.

- **UUOKRA-AIKA** on yksi viikko, hiljaisina aikoina myös viikonloput.
- **VARAUKSET** tehdään suoraan kunkin kohteen omasta myyntipalvelusta.
- **LOMAVUUKOT** täytetään varausjärjestyksessä. Majoitusvaraus on sitova.
- **LIINAVAAATTEET** ja loppusiivous eivät kuulu huoneiston hintaan.
- **TALVIKAUDELLA** vuokrahinta sisältää 2 kpl hiihtohissilippuja per huoneisto (arvo noin 400 euroa) kaikissa kohteissa.
- **KESÄLLÄ** Tahkolla on vuokralaisten käytössä Tahko Golf Club Oy:n Business Golfkortti.



Hinnasto, varausohjeet ja esittelyt:
jytyliitto.fi > Jäsenyys > Vapaa-ajan jäsenedut > Jytyn loma-asunnot

Sillä sinun työsi on tärkeä



Vårens löneförhandlingar ledde till betydande löneförhöjningar inom Jyty-branscherna men problemen inom låglönebranscherna löste de inte. För Jytys intressebevakning är arbetsfältet tillräckligt stort också denna höst.

ISTOCK, IINA LIEVONEN-THAPA

FENOMEN

”Det låter som att man inte ens försöker främja jämställda löner för kvinnor och män”

Riktlinjerna i det nya regeringsprogrammet är inte ägnade att förbättra de kvinnodominerade branschernas status och främja ett mer jämställt arbetsliv.

Text Leena Filpus

LÖNEFÖRHÖJNINGEN är på sin plats men förhöjningen korregerar inte de stora löneskillnaderna, sammanfattar en medlem i Jyty de känslor som många delar gällande löneförhöjningarna inom kommunerna och välfärdsområdena.

”Jag går på minus eftersom räntorna på bostadslånet stiger från tidigare, maten har blivit betydligt dyrare och jag sitter fast i ett synnerligen dåligt elavtal. Men bra om det här är till

glädje och hjälp för någon”, kommenterar en annan Jyty-medlem, när vi frågade våra medlemmar om deras åsikter om de förhöjningar som förhandlades fram i våras.

Vårens löneförhandlingar ledde till betydande löneförhöjningar inom många Jyty-branscher. De allmänna förhöjningarna höjer i år och i nästa år såväl de personliga som tabelllönerna, och därtill delas det ut olika justeringspotter och engångsbelopp som förhandlas lokalt. Det egentliga låglöneproblemet inom Jyty-branscherna löser löneförhöjningarna och engångsbeloppen dock inte.

”Trots höga förhöjningsprocent syns effekten inte lika klart i reallönerna eftersom inflationen fortfarande är på en tämligen hög nivå”, konstaterar Jytys intressebevakningsdirektör **Jukka Maarianvaara**.

Cementerar den nya regeringen förhållandena mellan lönerna?

Maarianvaara är glad över de löneförhöjningar och engångsbelopp som förhandlats fram för kommunerna och välfärdsområdena. De justeringspotter som förhandlas lokalt ger möjlighet för arbetsgivarna och arbetstagarna att tillsammans på arbetsplatserna fundera på om till exempel någon arbetstagargrupp blivit efter de andra i löneutvecklingen eller om det finns några andra missförhållanden som borde rättas till.

I förhandlingarna ingår för sin del också den löneharmonisering som ska genomföras i välfärdsområdena där lönerna för dem som kommer från olika organisationer ska förenhetligas.

”Det är bra att komma ihåg också det att om man vid förhandlingarna om justeringspotterna inte kommer överens har arbetsgivaren i regel rätt att besluta om fördelningen av dem”, påminner Maarianvaara.

Även om förhöjningarna är ett steg i rätt riktning är arbetsfältet tillräckligt stort för intressebevakningen också denna höst.

”Riktlinjerna i det nya regeringsprogrammet är inte ägnade att förbättra de kvinnodominerade branschernas status eller att främja ett mer jämställt arbetsliv”, konstaterar Maarianvaara.

En av de ur de kvinnodominerade branschernas synvinkel tråkiga riktlinjerna i regeringsprogrammet är införandet av den så kallade exportdrivna modellen i lagstiftningen. I fortsättningen ska riksförlikningsmannen inte kunna komma med högre löneavtalsförslag till

Riktlinjerna i det nya regeringsprogrammet är inte ägnade att förbättra de kvinnodominerade branschernas status eller att främja ett mer jämställt arbetsliv.

andra branscher än den nivå som förbunden inom exportbranschen har avtalat om.

”Den så att säga cementerar löneförhållandena mellan mans- och kvinnodominerade branscher. I våras avtalades i kommunbranschens löneprogram till exempel att under fem år höjs branschens löner över 5 procent mer än den allmänna linjen. I framtiden ska det här inte vara möjligt”, säger Maarianvaara.

Försämrade arbetsvillkor i kvinnodominerade branscher?

På arbetsgivarsidan föreligger en stark konsensus om att inget arbetsgivarförbund ska få överskrida teknologisidans och exportbranschens löner. Detta främjar inte en jämställd lönepolitik. Hos Maarianvaara väcker också de av regeringsprogrammets riktlinjer oro som man är rädd att ska försämrade arbetsvillkoren speciellt inom de kvinnodominerade låglönebranscherna. Det nya regeringsprogrammet driver till exempel på åtstramningar i arbetstagnas strejkrätt.

I åtstramningen av strejkrätten och i regeringens ovilja att driva lönejämställdhet ligger enligt Maarianvaara också ett principiellt problem.

”Finland har till exempel förbundit sig att följa FN:s Internationella arbetsorganisations konventioner gällande organisationsfrihet och likalön. Också EU:s grundrättigheter styr verksamheten. Varje land måste rapportera i vilket skick dessa ärenden är. Straffen för överträdelse är i det närmaste ett höttande med fingret men inte är det ju bra för landsbilden om man hos oss bryter mot grundläggande rättigheter”, säger Maarianvaara.

OFTA FRÅGAT

Jag fick av misstag för mycket lön. Måste jag betala tillbaka överskottslönen?

DET LÖNAR sig alltid att kontrollera lönespecifikationen med tanke på eventuella felaktigheter. Vid felsituationer är det i allmänhet fråga om att lönen betalats ut till för lågt belopp men ibland händer det att lönen av misstag betalats ut till för högt belopp. Detta kan leda till problem i synnerhet om det gäller stora belopp.

Arbetsgivaren har rätt att kräva tillbaka överskottslönen. I praktiken kan arbetsgivaren kvitta överskottslönen från kommande löner. I lagen begränsas arbetsgivarens kvittningsrätt så att arbetsgivaren inte får kvitta överskottslönen från arbetstagarens lön till ett högre belopp än utskönningslagstiftningen medger. Detta gäller det skyddade belopp som måste lämnas kvar till arbetstagaren.

Arbetsgivaren får alltså inte kvitta överskottslönen till exempel från följande månadslön så att den utbetalda lönen understiger det skyddade beloppet. Om beloppet av överskottslönen är stort måste det alltså kvittas under till och med flera månader. Det är att rekommendera att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om tidtabellen för återbetalningen.

Om du märker att det har betalats ut för mycket lön till dig ska du genast kontakta din arbetsgivare och lönekontoret.

Viivi Vidgrén Arbetsmarknadsjurist

JYTY-MEDLEM YRKE

Att värna om läskunnigheten

Efter en lagförändring har man kunnat bli anställd på ett bibliotek också utan studier för biblioteksbranschen. För Heli Leppäniemi, som arbetar som servicekoordinator, är det viktigaste i arbetet att främja läsande och producera tjänster som är öppna för alla.

Text **Anna Kurkela-Vilén**

”V I HAR EN AKTIV samtalskultur och skrattar mycket, det ger energi”, berömmar **Heli Leppäniemi** sina kolleger och arbetsplatsens kultur.

Leppäniemi, som arbetat som servicekoordinator i Björneborgs stadsbibliotek i drygt ett och ett halvt år, är den första biblioteksarbetstagare på sin arbetsplats som kommit från utanför biblioteksbranschen. I den nya bibliotekslagen krävs inte längre studier för biblioteksbranschen av alla biblioteksarbetstagare. Så Leppäniemi, som just avlagt en magistersexamen i digital kultur, visste genast när hon såg arbetsplatsannonsen att det var fråga om hennes plats. Arbetet har känts som eget.

Arbetsbeskrivningen för en servicekoordinator är mångsidig. På Leppäniemis ansvar vilar speciellt bibliotekets händelser, kommunikation och utställningar. Eftersom Leppäniemi har tidigare erfarenhet av koordinering av projekt har hon också fått projektsökningar, ledningsgrupps- och ekonomiuppgifter för projekt samt rapportering.

Tiotal händelser per månad

När Leppäniemi började i sin uppgift överraskades hon av mängden händelser.

”I biblioteket har vi tiotal händelser per



Vem?

NAMN:

Heli Leppäniemi

YRKE:

Servicekoordinatör i Björneborgs stadsbibliotek

DET BÄSTA MED ARBETET:

Trevliga arbetsuppgifter och trevliga kolleger. Betydelsefullt arbete.

JUSSI VIERIMAA

Heli Leppäniemi ansvarar för den för alla öppna verksamheten i utställningsutrymmet vid Björneborgs stadsbibliotek.

månad, så marknadsföringen av dem är dagligt arbete. Det blir mycket händelsekommunikation.”

I arrangerandet av händelserna har hon hjälp av ett arbetspar och en händelseproduktionsgrupp på över 20 personer, i vilken finns representation från alla områdets närbibliotek och huvudbiblioteket.

”På biblioteket kan man brett dra nytta av sitt kunnande, vilket emellanåt också kan vara en börda om arbetsbeskrivningen blir enorm. Men huvudsakligen är det en rikedom att man får dra nytta av allt sitt kunnande.”

Hänger biblioteksbranschen med i utvecklingen

Gällande biblioteksbranschens utveckling gör speciellt bibliotekens utrymmen och hur biblioteksbranschen hänger med i samhällets digitaliseringsutveckling och i förändringen av läskulturen Heli Leppäniemi betänksam.

”Resursande av utrymmen är viktigt, så att utrymmena är bra, fungerande och säkra. Jag hoppas att biblioteket också i fortsättningen skulle vara ett trivsamt och inbjudande ställe med låg tröskel, där man inte behöver använda pengar. Det finns inte många sådana kvar.”

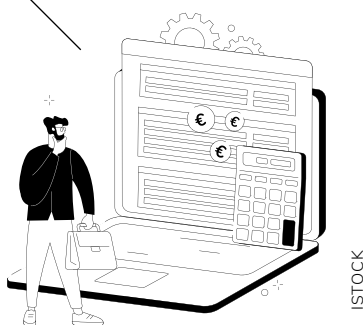
Enligt Leppäniemi har branschen en positiv atmosfär.

”Det känns som om alla har klart för sig att vi utför ett betydelsefullt arbete: att inspirera till läsning och värna om läskunnigheten. Och även om arbetet med främjandet av demokratin inte är lätt är det väldigt viktigt att komma ihåg att också det är bibliotekets uppgift”, säger Leppäniemi.

”I biblioteket har vi tiotals händelser per månad.”

ARBETSSEGER

+ 3000 euros
skadestånd



En Jyty-medlem permitterades i strid mot arbetsavtalslagen

VAD HÄNDE?

En Jyty-medlem fick av sin arbetsgivare ett andra permitteringsmeddelande. Kort efter detta noterade hen att arbetsgivaren hade anställt nya arbetstagare utan att erbjuda hen arbetet tillbaka.

VAD SÄGER ARBETSAVTALSLAGEN?

När en arbetsgivare permitterar en arbetstagare bör arbetsgivaren i första hand erbjuda sin permitterade arbetstagare arbete om sådant dyker upp. Arbetsgivaren får inte anställa nya arbetstagare för att utföra en permitterad arbetstagares arbetsuppgifter exempelvis på grund av lägre lönekostnader.

HUR LÖSTES ÄRENDET?

Jyty knöt ett förlikningsavtal med arbetsgivaren, i vilket arbetsgivaren förpliktigades att betala medlemmen ett skadestånd på 3000 euro för fortsatt ogrundad permittering i strid med arbetsavtalslagen. Dessutom förpliktigades arbetsgivaren att kalla den permitterade medlemmen tillbaka till arbetsuppgifterna i enlighet med hens arbetsavtal.

Jimi Paavola Arbetsmarknadsjurist

FRÅN ORDFÖRANDE

Alldeles förskräcklig lön

LÖNEDAGEN är för många en av månadens mest efterlängtnade dagar. Arbetet ger livet innehåll och mening, men största delen arbetar också för att finansiera sitt liv.

Få är helt nöjda med sin lön. En av fackförbundets viktigaste uppgifter är att sköta om sina medlemmars löneutveckling. Allmänförhjäringar ger löneförhjäringar åt alla och ser till att branschens lönenivå inte kör fast. Genom justeringspotter korregerar man arbetsplats-specifika löneoegentligheter.

Utvecklingen har fört lönetabeller och erfarenhetstillägg mot löner som baserar sig på arbetsprestationen. På så vis kan en människa – när systemet fungerar – genom det egna agerandet inverka på sin lönenivå. Arbetsgivaren har vid fördelningen av de individuella tillägg en stort ansvar att vara objektiv, för det är inte helt enkelt att bedöma en arbetsprestation. Ett av de vanligaste misstagen är att värdera en arbetstagare som en själv högre än andra. Mänskligt, eller hur? När kriterierna för fördelningen berättats öppet och de också följs minskar känslan av personlig preferens.

Finländarna vill traditionellt inte prata om pengar. Ibland lönar sig öppenhet dock. Genom att prata om lönen med arbetskamraterna märker man lättare också eventuella fel och missförhållanden i lönen. Detta i sin tur hjälper förbundet att ta itu med sakerna.

Jonna Voima
Jytys ordförande



Läs tidningen
på nätet
jyty-lehti.fi



Käytä aikasi asioihin, joista todella nautit

Eläkeasioita ei tarvitse päivystää 24/7. Tilaa ilmoitukset Omat eläketietosi -verkkopalvelussa, niin saat viestin sähköpostina ja/tai tekstarina aina, kun Kevalla on sinulle uusi viesti tai asiakirja. Vapauta aikaa elämiseen – me huolehdimme puolestasi.

PS. Kaikki eläketietosi ovat aina tietoturvallisesti tallessa Omat eläketietosi -palvelussa, joten tee luontoteko ja tilaa samalla paperiton palvelu.



Tilaa sähköiset ilmoitukset eläkeasioistasi nyt – osallistut kolmen iPhoneen arvontaan:
www.keva.fi/elaketietosi



JULKISEN ALAN TYÖELÄKEOSA AJA

Työskenteletkö julkisella alalla?

Keva on sinun työeläkevakuuttajasi. Omat eläketietosi -verkkopalvelussamme voit tarkistaa eläkekertymäsi, arvioida tulevan eläkkeesi määrää laskureilla ja hakea eläkettä helposti.

Ammattiliitto Jyty – Sillä sinun työsi on tärkeä

Me Ammattiliitto Jytysä olemme tukenasi
ja turvanasi työelämän eri vaiheissa.

Jyty on ammattiliitto, jonka jäsenet toimivat kunta-alalla, hyvinvointialueilla, yksityisellä sektorilla, järjestöissä ja seurakunnissa. Jäsenistön suurimpia ammattialoja ovat sihteerit-, hallinto-, asiantuntija- ja ICT-työ, nuoriso- ja järjestötyö, sosiaali- ja terveysala, kirjastoala sekä kasvatus ja koulutus. Ammattiliitto Jyty on STTK:n jäsenliitto.

Miten toimia työpaikalla ongelmatilanteessa?

Keskustele asiasta ensin esihenkilösi kanssa ennen kuin otat yhteyttä Jytyn luottamusmieheen, aluetoimistoon tai työsuhdeneuvontaan.

1

Luottamusmies

Ota yhteys työpaikkasi luottamusmieheen, jonka yhteystiedot saat yhdistykseltäsi.

2

Aluetoimisto

Jos työpaikallasi ei ole luottamusmiestä, ota yhteys oman alueesi aluetoiminnan asiantuntijaan.

3

Työsuhdeneuvonta

Tarvittaessa liiton työsuhdeneuvonta palvelee sinua.

Miten toimia työttömyyden uhatessa?

1

Luottamusmies

Ota yhteys työpaikkasi jytyläiseen luottamusmieheen ja kysy häneltä neuvoja.

2

Työttömyyskassa

Ota yhteys työttömyyskassa Aariaan, jonka yhteystiedot löydät osoitteesta aariakassa.fi.

3

TE-palvelut

Ilmoittaudu työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon ensimmäisenä työttömyyspäivänä.

YHTEYSTIEDOT

KESKUSTOIMISTO
Ammattiliitto Jyty
Elimäenkatu 5,
00510 Helsinki
Vaihde
020 789 3799,
etunimi.sukunimi@
jytyliitto.fi

ALUETOIMISTOT
Helsinki
Turku
Kouvola
Kuopio
Tampere
Vaasa
Oulu
Rovaniemi

JÄSENPAVELUT
Jäsenrekisteri
020 789 3720,
jasenrekisteri@
jytyliitto.fi
Jäsenmaksut
020 789 3730,
jasenmaksut@
jytyliitto.fi

**TYÖSUHDE-
NEUVONTA**
020 789 3700,
tyosuhdeneuvonta
@jytyliitto.fi

**TYÖTTÖMYYS-
KASSA**
Työttömyyskassa
Aaria
Elimäenkatu 5,
00510 Helsinki
Asiakaspalvelu
020 7655 900,
asiakaspalvelu@
aariakassa.fi,
aariakassa.fi

YHDISTYKSET
Jytyn paikallisten,
valtakunnallisten ja
yhteistyöyhdistys-
ten yhteystiedot:
[jytyliitto.fi/yhteys-
tiedot/yhdistykset/](https://jytyliitto.fi/yhteystiedot/yhdistykset/)



Itsensä kehittäminen kannattaa aina. Jyty-lehdessä 5/2023 pureudumme koulutukseen ja oppimiseen.

Millaisia kokemuksia sinulla on elinikäisestä oppimisesta? Oletko kouluttautunut töiden ohella, ottanut opintovapaata tai vaihtanut ammattia? Vastaa kyselyyn! Hyödynnämme vastauksia seuraavassa numerossa.

jytyliitto.fi/jyty-lehti

Palautetta
lehdestä
3/2023



”

Lehdessä on ajankohtaisia, mielenkiintoisia juttuja, kiitos niistä!

”

Henkilöhaastattelut kiinnostavat aina!

”

Tekoäly ja ChatGPT voisi olla mielenkiintoinen juttuaihe.

Anna palautetta
lehdestä ja osallistu
arvontaan
jytyliitto.fi/jyty-lehti

ILMAN HENKI- VAKUUTUSTA KUOLEMA KUITTAA VAIN UNIVELAT.

Raha ei tuo ketään takaisin. Silti siitä on suuri apu tilanteessa, jossa mikään ei ole helppoa. Huolehdi rakkaistasi vielä kuolemasi jälkeen hankkimalla pysyvästi edullinen henkivakuutus jäsenetuhintaan. Samalla teet takuuvarmen sijoituksen omaan mielenrauhaasi.

KUOLEMANTAITOVALMENTAJA
• HYÖDYNNÄ JÄSENETU •
SUOSITTELEE SELVÄÄ SÄÄSTÖÄ



[Kalevavakuutus.fi](https://www.kalevavakuutus.fi)

Kalevan asiamiehenä toimii If Vahinkovakuutus Oyj, Suomen sivuliike. If hoitaa Kalevan myöntämien Primus-vakuutuksiin liittyvän asiakas- ja korvauspalvelun.