Asia: K 13/2018 vp Tarkastusvaliokunnan lausuntopyyntö eduskunnan henkilöstöjärjestöille lausua eduskunnan tilinpäätöksestä ja toimintakertomuksesta henkilöstöjärjestöjen näkökulmasta
7.6.2018

Eduskunnan tarkastusvaliokunnalle,

Avustajat ilman rajoja AIR ja Eduskunnan akavalaiset ry kiittävät mahdollisuudesta lausua eduskunnan toiminnasta henkilöstöjärjestöjen näkökulmasta. Vuoden 2016 eduskunnan toimintakertomuksesta ja tilinpäätöksestä antamamme lausunnon asiat ovat edelleen suurelta osin ajankohtaisia muutamin päivityksin.

Yleisenä lausuntona kuulemisprosessista toteamme, että henkilöstöjärjestöjen kuuleminen eduskunnan kanslian toimintaan liittyen on hyvä asia. Lausunnon antaminen toimintakertomuksesta ja tilinpäätöksestä antaa henkilöstölle säännöllisen mahdollisuuden reflektoida mennyttä toimintaa sekä antaa ehdotuksia tulevaisuutta varten. **Prosessia tulisikin selkeyttää sen osalta, miten lausunnot käsitellään ja mitä niissä esitetystä kritiikistä ja kehittämisehdotuksista seuraa.** Kaikille osapuolille tulisi olla selvää, millä tavoin ehdotuksia viedään eduskunnan kansliassa eteenpäin. Toivomme, että tarkastusvaliokunta huomioi tämän mietinnössään. Toivoisimme myös lausunnon valmisteluun hieman enemmän aikaa, sillä nyt lausuntopyyntö tuli vain kolme päivää ennen tarkastusvaliokunnan kokousta.

Yleisenä huomiona eduskunnan toiminnasta henkilöstöjärjestöjen näkökulmasta toteamme, että henkilöstöjärjestöjen toiminnalle on eduskunnassa hyvät edellytykset. Henkilöstöjärjestöt saavat käyttää edunvalvontaan työaikaa, työpaikan tiloja ja työvälineitä.

Lisäksi yksityiskohtaisempina huomioina esitämme seuraavaa.

Avustajien palkkaus ja kohtelu työyhteisössä ovat edelleen riittämättömällä tasolla. Toisin kuin virkamiehillä, avustajien palkkausta ei arvioida tehtävän tosiasiallisen vaativuuden tai työsuorituksen perusteella. Näin ollen avustajat ovat edelleen palkkauksessa muihin henkilöstöryhmiin nähden epätasa-arvoisessa asemassa.

Positiivista on, että tarkastusvaliokunnan vuosien 2015 ja 2016 mietinnöissä esiin nostamaan avustajajärjestelmän toimivuuden arviointiin on vastattu. Vuonna 2017 perustettiin eduskunnan pääsihteeri Paavolan johtama eduskunnan avustajajärjestelmän toimivuutta ja kehittämistä arvioivan työryhmä, jonka tehtävänä on avustajajärjestelmän arviointi ja kehittäminen sekä avustajien aseman parantaminen. **Työryhmän työskentely on edennyt hyvin ja se on ollut rakentavaa ja keskustelevaa.** Työryhmä antaa lausuntonsa vielä kesäkuussa, jonka jälkeen se etenee kansliatoimikunnan käsiteltäväksi.

Pidämme huolestuttavana kehitystä, jossa eduskunnan hallintojohtajalle keskitetään useita isoja tehtäväsalkkuja. Tällä hetkellä hallintojohtaja vastaa varsinaisen toimensa lisäksi talouspäällikön, henkilöstöpäällikön, työsuojelupäällikön ja tapaturma-asiamiehen tehtävistä. Eduskunnan kokoisessa organisaatiossa tulisi olla ainakin erillinen

henkilöstöpäällikkö, joka huolehtii henkilöstön asioista, kuten esimiestyön kehittämisestä ja työsuhdeasioista. Viimeisen vuoden aikana ongelmia on ilmennyt esimerkiksi työsopimusprosesseissa. Tehtävien keskittäminen ei myöskään ole omiaan lisäämään luottamusta henkilöstöjärjestöjen ja hallinnon välillä.

Kritisoimme viimevuotisessa lausunnossa tarkastusvaliokunnalle sitä, että avustajilta ei ole pyydetty edustusta kaikkiin heidän työtään koskeviin työryhmiin ja toimikuntiin eduskunnassa. **Tilanne parani vuonna 2017, ja avustajien edustus on nyt esimerkiksi Visitor5-työryhmässä.** Kokousmateriaalien toimittamisessa ajallaan ja kokonaisuudessaan on kuitenkin vielä paljon kehittämistä.

Henkilöstöjärjestöt pitävät tärkeänä, että avustajia koskeviin työryhmiin kutsutaan aina avustajien edustaja/t mukaan ja että henkilöstöjärjestöjen ja avustajien edustajien asema työryhmässä on tasa-arvoinen muihin jäseniin nähden.

Esimerkiksi eduskunnan kanslian johtoryhmässä henkilöstöjärjestöillä on edustaja, mutta heillä on siellä ainoastaan puhe- ja läsnäolo-oikeus. Henkilöstöjärjestöillä ei ole mahdollisuutta eriävään mielipiteeseen eikä mielipiteiden kirjaamiseen pöytäkirjaan. Tästä huolimatta johtoryhmä tekee yksimielisiä päätöksiä. Tämä on vastoin järjestöjen edustajien oikeuksia. **Jälkeenpäin pöytäkirjoista saa käsityksen, että henkilöstöjärjestöjen edustajat ovat olleet yksimielisiä päätöksistä, joita ovat olleet vastustamassa.**

Eduskunnan vuoden 2017 toimintakertomuksessa todetaan työtyytyväisyyskyselyn tulosten olleen hyviä kaikilla osa-alueilla. **Avustajien tyytyväisyys palkkaukseen sekä työ- ja toimintaympäristöön on kuitenkin selvästi muita henkilöstöryhmiä alemmalla tasolla, mitä kertomuksessa ei nostettu esiin.** Myös tyytyväisyys tasa-arvoon oli hieman huonommalla tasolla kuin kanslian muilla osastoilla.

Avustajien aseman parantamiseksi olisikin syytä ottaa käyttöön kohdistettuja toimia, kuten tehtävänkuvan ja palkkaustason arviointi ulkopuolisen arvioijan toimesta. Myös kanslian ylityö-, etätyö- ja työajanleimauskäytäntöjä tulisi kehittää, sillä ne eivät nykyisellään palvele avustajien työtä ja on epäselvää, miten niitä sovelletaan avustajien kohdalla.

Eduskunnan kanslian avoimuutta henkilöstön suuntaan tulisi parantaa. Kansliatoimikunnan ja johtoryhmän toiminnan seuraaminen vaatii tällä hetkellä huomattavaa aktiivisuutta. Esityslistojen ja pöytäkirjojen pitäisi sen sijaan olla helposti saatavilla esimerkiksi tiedotteella intranetin etusivulla, esityslistat ennen kokousta ja pöytäkirjat mahdollisimman pian sen jälkeen. **Asiassa on tapahtunut kehitystä viime aikoina, kun esimerkiksi johtoryhmän esityslistat tulevat nykyisin ennen kokouksia nähtäville intranettiin.**

Kanslian alla työskentelevien työryhmien ja toimikuntien tietojen tulisi olla saatavilla keskitetysti intranetistä. Tiedoista tulisi käydä ilmi työryhmän tarkoitus ja tavoite,

puheenjohtajat, jäsenet ja toimikausi. Kaikilla työntekijöillä pitäisi olla helposti saatavilla tietoa siitä, mitä työryhmiä ja toimikuntia talossa kulloinkin on.

Eduskunnan henkilöstökyselyt tulisi tuottaa talon ulkopuolella analyyttisen ja oikean tiedon saamiseksi. Tällä hetkellä talossa ei ole riittävää osaamista kattavan ja analyyttisen selvityksen tekemiseksi, henkilöstöä koskevien ongelmien syiden selvittämiseksi ja ongelmien vähentämiseksi. Avustajien näkökulmasta työtyytyväisyyskyselyn toteuttaminen kahden vuoden välein on liian harvoin. Vaihtuvuus on niin suurta, että kaikki avustajat eivät ehdi osallistua kyselyyn ollenkaan. **Esitämmekin työtyytyväisyyden selvittämistä kahden vuoden väliajalla myös varsinaista työtyytyväisyyskyselyä kevyemmillä menetelmillä.**

Tämän lausunnon liitteenä on **Eduskunnan akavalaisten, EMO:n ja AIRin vuonna 2017 allekirjoittama eriävä mielipide** tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan työskentelystä ja hyväksytystä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Eriävästä mielipiteestä käy ilmi tasa-arvotoimikunnan työn pinnallisuus ja se, että henkilöstöjärjestöt tulivat vain näennäisesti kuulluiksi eivätkä todellisuudessa päässeet vaikuttamaan suunnitelman sisältöön.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan työ on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman hyväksymisen jälkeen ollut käytännössä pysähdyksissä; syksyllä 2017 toimikunta ei kokoontunut lainkaan. Keväällä 2018 toimikunta käsitteli suunnitelman toteutuma-arviota, jossa esiteltiin suunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden toteutumista, mutta arvion ensimmäinen versio ei sisältänyt kaikkia tavoitteita. Toimikunnassa on pitänyt käsitellä myös monia muita asiaan liittyviä dokumentteja, kuten kansanedustajia koskevaa tasa-arvoselvitystä, ohjetta epäasiallisen kohtelun ja häirinnän estämiseksi sekä muita pohjoismaisia parlamentteja koskevaa selvitystä häirinnästä, mutta näiden kanssa ei ole tähän mennessä edetty. Toimikunnan työtä on syytä kehittää.

Helsingissä 7.6.2018,

Sarianna Mankki
Puheenjohtaja
Avustajat ilman rajoja AIR

Iiris Määttä
Sihteeri
Eduskunnan akavalaiset ry