Kansliatoimikunnalle

ERIÄVÄ MIELIPIDE

Viite: Eduskunnan kanslian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017 - 2019

Kansliatoimikunta asetti (KTK 29.9.2016 § 5) tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan laatimaan eduskunnan kanslialle uutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa vuosille 2017 - 2019.

Tämä eduskunnan henkilöstöjärjestöjen eriävä mielipide johtuu ensisijaisesti siitä, että tasa-arvosuunnitelmaa ei mielestämme valmisteltu asiallisella tavalla eikä työ edennyt suunnitellulla aikataululla ja hyvässä hengessä kuten eduskunnan kanslian tapaiselta, arvokkaalta kansanvallan tukiorganisaatiolta on lupa odottaa.

Olemme myös yllättyneitä siitä suorasukaisesta tavasta, jolla henkilöstöjärjestöjen esille nostamia huolenaiheita ja asiallisia kehittämisehdotuksia sivuutettiin tasa-arvotoimikunnassa suoralta kädeltä ja jopa ilman pätevää syytä.

Pidämme syntynyttä tilannetta huolestuttavana, sillä juuri eduskunnan kanslian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan tulisi olla se paikka, jossa kaikista eduskunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteeseen keskeisesti liittyvistä asioista olisi voitava vapaasti keskustella. Näiden keskustelujen pohjalta toimikunnalla tulisi olla mahdollisuus ja jopa velvollisuus tehdä perusteltuja parannus- ja kehitysehdotuksia.

Hallintojohtaja Pertti Rauhion laatimassa ja kansliatoimikunnalle esittelemässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on kuitenkin käsitelty vain niitä aiheita, jotka hallintojohtaja on suunnitelmaan erikseen hyväksynyt. Hallintojohtaja korosti tasa-arvotoimikunnassa moneen otteeseen, että kysymyksessä on työantajan paperi, jonka valmistelussa on riittää se, että henkilöstöjärjestöjä kuullaan. Mielestämme tämä osoittaa piittaamattomuutta aitoa ja rakentavaa työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kohtaan. Katsomme, että kansliatoimikunnalle hallintojohtajan nyt esittelemä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on merkittäviltä osin puutteellinen.

Edellä esitetyistä syistä johtuen esitämme kunnioittavasti, että kansliatoimikunta joko A) lähettää hallintojohtajan esityksen puutteellisen valmistelun vuoksi takaisin valmisteluun taikka B) lisää hallintojohtajan laatiman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelman toimenpide- ja tavoiteluetteloon (ss. 11 – 16) seuraavat kohdat:

1) Sivulle 11 kohtaan "Eduskunnan kanslian palkkausjärjestelmä" lisätään uusi toimenpide:

"Eduskunnan kanslian palkkakartoituksen toteuttamiseen tarvittavat pohjatiedot tuotetaan hallinto-osastolla. Kertynyt aineisto (ml. vertailutiedot edellisiin vuosiin) analysoidaan ulkopuolisen tilastotieteeseen ja palkkakartoitusten tekemiseen perehtyneen asiantuntijan toimesta. "

Perustelu: Hallinto-osastolla ei ole käytettävissä riittävää omaa asiantuntemusta tasa-arvolain mukaisen palkkakartoitusmateriaalin analysointiin. Tämän vuoksi katsomme, että hallintojohtajan nyt laatima palkkakartoitusaineisto on pinnallinen ja ei anna oikeaa kuvaa eduskunnan kanslian palkkauksellisesta tasa-arvosta. Näin ollen hallintojohtajan esitys **ei täytä esimerkiksi tasa-arvolain (1329/2014) 6a ja 6b §:n mukaisen palkkakartoituksen tunnusmerkkejä**: siitä puuttuu esimerkiksi vertailu edellisiin palkkakartoituksiin ja sen perusteella on mahdotonta tehdä johtopäätöksiä mahdollisista palkkaukseen liittyvistä tasa-arvoarvo-ongelmista eduskunnan kansliassa.

2) Sivulle 12 kohtaan "Eduskunnan kanslian työtyytyväisyyskyselyiden ja työpaikkaselvitysten toteuttaminen" lisätään uudet toimenpiteet:

2a: "Kanslian työtyytyväisyyskyselyt toteutetaan jatkossakin vertailukelpoisuus edellisiin tutkimustuloksiin säilyttäen, mutta kuitenkin siten, että tutkimustulosten analysointi siirretään työterveyslaitoksen tehtäväksi."

Perustelu: on välttämätöntä erityisesti avovastausten anonymiteetin turvaamiseksi ja kyselyiden käyttökelpoisuuden takaamiseksi, että kyselyt analysoidaan talon ulkopuolisen ja riippumattoman asiantuntijan toimesta.

Koska kyselyt ja niiden avovastaukset on tähän saakka analysoitu talon sisällä, on mahdollista, että eri yksiköissä ilmenneisiin ilmeisiin epäkohtiin ei ole päästy puuttumaan ajoissa ja näin ollen koko työyhteisön hyvinvointi on vakavasti kärsinyt ja räikeitä epäkohtia on jäänyt asianmukaisesti selvittämättä.

On täysin yleisesti hyväksytty käytäntö, että organisaatiot hankkivat työtyytyväisyyskyselyiden analyysipalvelut talon ulkopuolelta: esimerkiksi eduskunnan yhteydessä toimiva oikeusasiamiehen kanslia hankkii mainitun palvelun ulkopuoliselta toimijalta.

ja 2b: "Työpaikkaselvityksien yhteenvetoja hyödynnetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seurantatyökaluna."

Perustelu: maininta työpaikkaselvitysten käyttämisestä seurantatyökaluna on mielestämme välttämätön. Työpaikkaselvitykset paljastavat selkeästi kehityskohteet eri osa-alueilla.

3) Sivulle 12 kohtaan "Hiljaisen tiedon hyödyntäminen" lisätään uusi toimenpide:

"Lähtöhaastatteluiden palaute kerätään yhteen ja analysoidaan vuosittain sekä tehdään niiden pohjalta tarvittavat kehittämissuunnitelmat."

Perustelu: Pelkkä lähtöhaastatteluiden tekeminen ei mielestämme oli riittävää vaan kertynyt aineisto on analysoitava, jotta siitä olisi todellista hyötyä työyhteisön kehittämisessä.

4) Sivulle 14 kohtaan "Palkkauksellinen tasa-arvo ja sukupuolittuneet tehtävät" lisätään toimenpidekohtaan mm. tasa-arvolain (609/1986) tulkinnassa yleisesti käytetty termi "ns. positiivinen erityiskohtelu", jolla tarkoitetaan sitä, että toisen suokupuolen suosinta ei ole tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää, jos se edistää tasa-arvolain tavoitteita.

Perustelu: Mainitussa toimenpidekappaleessa kuvataan positiivisen erityiskohtelun tunnusmerkit, joten ei ole mitään perustetta olla käyttämättä tässä yhteydessä laissa mainittuja terminologiaa. Eduskunnan kanslia voisi profiloitua tätä kautta edellä kävijäksi tässä asiassa.

5) Lisätään taulukkoon "Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi" sivulta 11 alkaen kokonaan uusi kehittämisen kohde/tavoite/toimenpiteet seuraavasti:

Kehittämisen kohde

Eduskunnan kanslian päätöksenteon valmistelun asiantuntijuuden ja avoimuuden lisääminen.

Tavoite

Eduskunnan kanslian edun mukaista on, että kanslian palveluksessa olevien asiantuntijoiden täysimääräinen osallistuminen päätöksenteon valmisteluun varmistetaan.

Toimenpiteet

Kansliatoimikunnan päätökset valmistellaan yhteistyössä kunkin alan asiantuntijan kanssa.

Kansliantoimikunnan esityslistat julkaistaan intranetissa samaan aikaan kun esityslista lähetetään kansliantoimikunnan jäsenille.
Tässä mainittu nykyaikainen ja hyvän hallinnon mukainen käytäntö aloitettiin eduskunnan hallintojohtaja Kari T. Ahosen aloitteesta vuonna 2008 ja se oli voimassa vuoteen 2015 saakka, jolloin se henkilöstölle täytenä yllätyksenä lopetettiin hallintojohtaja Pertti Rauhion aloitteesta.

Varmistetaan, että kunkin alan asiantuntija on läsnä kansliatoimikunnan kokouksessa ko. alaan liittyvästä asiasta päätöstä tehtäessä.

Perustelu: Katsomme, että tällä uudella kehittämiskohteella lisätään eduskunnan kanslian päätöksenteon avoimuutta ja sitä kautta varmistetaan kanslian käytössä olevien resurssien taloudellinen, tehokas ja tasapuolinen käyttö.

Tällä hetkellä ongelmana on se, että kansliatoimikunta on täysin riippuvainen siitä mitä hallintojohtaja sille esittää. Katsomme, että kansliatoimikunnan korkeatasoisen päätöksenteon varmistamiseksi, päätökset pitäisi valmistella yhteistyössä kunkin alan asiantuntijan kanssa. Näin saadaan riippumaton asiantuntijuus mukaan päätösten valmisteluun, josta olisi pelkästään hyötyä kansliatoimikunnan päätöksenteolle.

6) Lisätään taulukkoon "Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi" sivulta 11 alkaen kokonaan uusi kehittämisen kohde/tavoite/toimenpiteet seuraavasti:

Kehittämisen kohde

Eduskunnan kanslian viestintä suomeksi ja ruotsiksi.

Tavoite

Eduskunnan kanslian edun mukaista on, että kanslian palveluksessa oleva henkilökunta saa kaiken tarvitsemansa tärkeän tiedon omalla äidinkielellään joko suomeksi tai ruotsiksi.

Toimenpiteet

Kanslian sisäistä viestintää on kehitettävä siten, että Areenassa on kattavasti tiedot myös ruotsin kielellä. Lisäksi työn ja turvallisuuden kannalta lähetetyt tärkeät vikailmoitukset ja muut työn kannalta oleelliset tiedot ja ohjeet tulee lähettää myös ruotsin kielellä. Työntekijän asemaan vaikuttavat tiedotteet, kyselyt ja sopimukset tulee tarjota myös ruotsin kielellä ja ruotsinkielistä koulutustarjontaa on kehitettävä.

Perustelu: Turvallisuuden, työn sujuvuuden ja työntekijöiden oikeusturvan kannalta on tärkeää, että esimerkiksi vikailmoituksista tiedotetaan myös ruotsiksi. Lisäksi työterveydenhuoltoon ja työsuhteen muutoksiin liittyvistä asioista on tiedotettu vain suomeksi, työhön liittyvät tärkeät koulutukset järjestetään pääsääntöisesti vain suomeksi ja Areena toimii käytännössä vain suomeksi.

Lisäksi esitetään seuraavia täysin uusia tavoitteita ja toimenpiteitä taulukkoon "Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi" sivulta 11 alkaen:

7) Tavoite Työyhteisössä tapahtuvaan epäasialliseen kohteluun tai häirintään puuttuminen tehdään selkeämmäksi. Työyhteisölle laaditaan toimenpidesuunnitelma häirintätapausten vähentämiseksi ja kitkemiseksi kokonaan.

Toimenpide (1) Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kriteeristö, työnantajan linja häirintään työyhteisössä sekä ohjeet häirintätapausten käsittelyyn saatetaan helposti jokaisen löydettäväksi

eduskunnan intraan ja koko eduskunnan henkilöstöä tiedotetaan ko. dokumenttien olemassaolosta. Ohjeistukset nostetaan aina esille, kun häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta viestitään.

Toimenpide (2) Vastuullisille tahoille luodaan selkeät toimintatavat häirintätapausten selvittämiseksi. Lisäksi laaditaan selkeä suunnitelma siitä, miten päästään tavoitteeseen, jossa häirintää ja epäasiallista kohtelua ei työyhteisössä esiinny. Tehdään selkeä toimintamalli siitä, miten toimitaan, kun häiritsijänä on kansanedustaja. Avustajien edustaja tulee ottaa mukaan työryhmään, jossa asiaa valmistellaan.

Perustelu: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnassa on käynyt ilmi, että häirintää ja epäasiallista kohtelua työyhteisössä on kartoitettu paikoin puutteellisesti siten, että kaikki tiedot eivät ole henkilöstöryhmien välillä vertailukelpoisia, tai ne eivät kerro häirinnän luonteesta riittävästi. Avustajien edustajat ovat lisäksi ilmaisseet toimikunnassa huolensa siitä, että syksyllä 2016 toteutettu avustajien ilmoittamien häirintätapausten jatkoselvittely on ollut täysin puutteellista. Esimerkiksi selvittelytilaisuuksiin on unohdettu kutsua avustajien edustajat paikalle. Tasa-arvotoimikunnan työskentelyn perusteella on käynyt selväksi, että työyhteisössä ei ole selkeää suunnitelmaa siitä, miten häirintään työyhteisössä tulisi puuttua tai miten tavoiteltaisiin tilannetta, jossa häirintää ei esiinny. Tästä syystä ongelmaa ei ole saatu poistettua vuosien yrittämisen jälkeenkään.

8) Tavoite: Kansanedustajien avustajien toimenkuvat ja palkka kartoitetaan

Toimenpide: Kaikkien eduskunnan kanslian palveluksessa olevien kansanedustajien avustajien todelliset toimenkuvat selvitetään.

Perustelu: Avustajien palkkauksen tulee perustua työn vaativuuteen ja palkkauksen tason tulee olla vertailukelpoinen muun kanslian palveluksessa olevan henkilöstön palkkatason kanssa. Avustajien työn arvostukseen vaikuttaa merkittävästi se, että toimenkuvia ei ole määritelty. Avustajien tekemä työ näyttäytyy tästä johtuen epämääräisenä, mikä vaikuttaa avustajien asemaan eduskunnassa. Avustajien itsensä on mahdotonta kehittää omaa asemaansa, koska työnantaja kieltäytyy selvittämästä todellisia toimenkuvia. Tässä mielessä avustajat ovat täysin eriarvoisessa asemassa verrattuna muihin eduskunnan kanslian palveluksessa oleviin henkilöstöryhmiin.

Tätä vaatimusta tukevat myös tarkastusvaliokunnan lausunnot: 15.5.2014 TrVM 2/2014 vp, 25.6.2015 TrVM 3/2015 vp, 16.6.2016 TrVM 3/2016 vp.

Avustajat itse ovat tyytymättömiä palkkaukseen, jonka ei koeta vastaavan kansanedustajien avustajien työn tosiasiallista vaativuutta. Palkkauksessa ei myöskään ole otettu huomioon kansanedustajan avustajien korkeaa koulutustasoa. Työstä saatava palkka on vaatimaton vertailtuna muihin vastaaviin alan töihin. Eduskunnan sisällä avustajat sijoittuvat samalle tasolle kuin muun henkilöstön alin vaativuusluokka (laitoshuoltajat). Avustajien palkka on alun perin määritetty toimistosihteerin palkan mukaan, mutta avustajien palkkakehitys on kuitenkin jäänyt merkittävästi jälkeen muista palkoista. Vertailtaessa avustajien palkkaa laitoshuoltajien alimman vaativuusluokan palkkoihin laitoshuoltajan palkka nousee kokemuslisän kautta noin 2900 eu-

roon avustajan palkan jäädessä noin 2400 euroon. Avustajan palkka on näin ollen noin 500 euroa alhaisempi, kuin laitoshuoltajalla. Avustajien palkkauksessa ei sovelleta kokemuslisäjärjestelmää.

Avustajien työn heikosta arvostuksesta ja matalasta palkkatasosta johtuen vaihtuvuus avustajan tehtävässä on korkea. Avustajien lojaaliutta esimiehiään kohtaan käytetään heitä vastaan palkkaneuvotteluissa: Työnantajapuolen tiedossa on, että avustajilla ei ole mahdollisuutta ryhtyä työtaisteluun työtehtävän poliittisesta luonteesta johtuen.

9) Tavoite: **Avustajat voivat vaikuttaa kaikkien heitä koskevien asioiden valmisteluun.**

Toimenpide: Avustajien edustaja otetaan mukaan kaikkiin toimielimiin, jotka tähtäävät heitä koskevaan, tai eduskunnan toiminnan kehittämiseen tai henkilöstöä ja työympäristöä koskevaan päätöksentekoon tai suunnitteluun.

Perustelu: Avustajien asema työyhteisössä on erityislaatuinen siinä mielessä, että avustajien lähiesimiehinä toimivat kansanedustajat. Tämä asema tulisi tunnistaa siten, että sen positiiviset puolet ja mahdolliset ongelmakohdat otettaisiin paremmin huomioon henkilöstöhallinnossa. Avustajilla on paljon kokemusta ja näkemystä kansanedustajien palveluihin liittyen ja tämä näkemys kannattaisi ottaa huomioon talon toimintatapojen suunnittelussa ja tiedonkulussa. Toisaalta avustajat ovat asemansa puolesta myös alttiita ongelmatilanteille esimerkiksi siksi, että työnohjausta toteutetaan hyvin vaihtelevin tavoin. Lisäksi avustajat kokevat tällä hetkellä työnkuvan ja palkkauksen sekä näistä johtuvien asenteiden johdosta epätasa-arvoisuutta työyhteisössä. Avustajien edustajien kutsuminen kaikkiin työryhmiin ja toimikuntiin olisi looginen askel paremman tiedonkulun varmistamiseksi kaikkien eduskunnassa toimivien välillä ja se lisäisi arvostusta molemmin puolin.

10) Tavoite: **Työskentelyolosuhteet ovat ergonomiset ja toimivat**

Toimenpide 10 a: Ergonomiset ja modernit (ml. myös tietotekniset välineet) työskentelyolosuhteet varmistetaan myös avustajille. Sähköiset työpöydät olisi hankittava tasapuolisesti kaikille eduskunnan kanslian palveluksessa oleville. Tätä tukee työterveyden lausunto avustajien työterveydestä.

Perustelu: Sähköiset työpöydät on saatava tasapuolisesti kaikille eduskunnan kanslian palveluksessa oleville pikkuparlamentissa työskenteleville. Käyttäjäkoordinaatioryhmä on kokouksessaan 23.3.2016 päättänyt, että avustajille sähköpöytiä tarjotaan vasta 2019 vaalien jälkeen. Tästä päätöksestä ei myöskään ole tiedotettu henkilöstölle, joka on edelleen siinä käsityksessä, että sähköpöytiä ryhdytään asentamaan myös kansanedustajien avustajille ja eduskuntaryhmille vuoden 2017 alusta alkaen.

Toimenpide 10 b: Mahdollistetaan helppo etäleimauksen tekeminen mobiililaitteella.

Perustelut: Kieku–järjestelmään siirtyminen on muuttanut työajan leimaamista siten, että leimausta ei voi enää tehdä mobiilina vaan ainoastaan päätteeltä käsin. Avustajien työ on hyvin liikkuvaa ja tällä hetkellä etäleimauksen tekemiseen kuluu paljon aikaa. Avustajat toivovat, että etäleimauksen helpottamista selvitetään, kun Kieku–järjestelmä on kunnolla saatu käyttöön.

11) Tavoite: **Työajan tulisi joustaa paremmin avustajan tehtävien mukaan.**

Toimenpide: Avustajien liukuma-aikaa laajennetaan tai mahdollistetaan työtuntien kirjaaminen työaikapankkiin.

12) Tavoite: **Eduskunnan kanslian rekrytointi kohtelee kaikkia henkilöstöryhmiä yhdenvertaisesti.**

Toimenpide: Eduskunnan kanslian rekrytointiohje päivitetään siten, että se kohtelee yhdenvertaisesti kaikkia henkilöstöryhmiä.

Perustelu: Avustajilla ei tällä hetkellä ole mahdollisuutta hakea eduskunnan sisäisessä haussa avoimena olevia tehtäviä, sillä määräaikaisessa työsuhteessa olevat on rajattu eduskunnan kanslian rekrytointiohjeessa sisäisen haun ulkopuolelle. Rekrytoinnissa tulisi tarkastella tasapuolisesti hakijoiden pätevyyttä tehtävään, eikä sulkea yhtä henkilöstöryhmää ulos, sillä oletuksella, että he eivät olisi päteviä tehtävään. Eduskunnan rekrytointiohje siis syrjii tällä hetkellä avustajia yhtenä henkilöstöryhmänä.

13) Tavoite: **Kaikkiin henkilöstölle tarkoitettuihin urheilu- ja virkistystiloihin on yhdenvertainen pääsy**

Toimenpide: Koko henkilöstöä kohdellaan yhdenvertaisesti urheiluun ja virkistykseen tarkoitettujen tilojen käyttöoikeuksiin liittyen. Tämä toteutetaan poistamalla kaikki tiettyjä henkilöstöryhmiä koskevat rajoitukset B-saunan ja sen uima-altaan käytölle.

Perustelu: Yhden henkilöstöryhmän rajaaminen pois tilojen käytöstä on syrjivää. Perusteluksi B-rakennuksen saunatilan rajaamiselle ei riitä se, että eduskunnassa on muita tiloja, joissa avustajat voivat saunoa ja peseytyä. Kysymys ei ole itse tiloissa tapahtuvasta toiminnasta, vaan siitä periaatteesta, että jokin henkilöstöryhmä ei ole tasavertaisessa asemassa muiden eduskunnan kanslian palveluksessa olevien kanssa. Lisäksi on huomioitava, että B-saunan kohdalla kyse on myös sen yhteydessä olevan uima-altaan liikunnallisesta käytöstä.

14) Tavoite: **Perehdytystä kansanedustajan avustajan tehtävään tehostetaan**

Toimenpide: Uudelle tehtävään valittavalle avustajalle korvataan (esimerkiksi lomapäivänä) yksi perehdytykseen käytettävä työpäivä siten, että vanhalla ja uudella avustajalla on mahdollisuus pitää yksi yhteinen perehdytyspäivä.

Perustelu: Kansanedustajan avustajan tehtäviin sisältyy paljon yksityiskohtaista tietoa kansanedustajan toiveista hänen avustamiseensa liittyen. On kohtuutonta, että uusi avustaja joutuu perehtymään tulevaan työtehtäväänsä vapaa-ajallaan.

15) Tavoite: Kansanedustajia tuetaan esimiestyössä entistä vahvemmin

Toimenpide: Säännöllisten kehityskeskusteluiden järjestämiseen kansanedustajan ja häntä avustavan henkilön välillä kannustetaan. Eduskunnan kanslia tarjoaa edustajan ja avustajan välisiin kehityskeskusteluihin ohjeistusta.

Perustelu: Kansanedustajan avustajista 78% ilmoitti vuonna 2015 tehdyssä työtyytyväisyyskyselyssä, ettei ollut käynyt työhönsä liittyen kehityskeskusteluita viimeisen vuoden aikana. Edustajan ja avustajan muodostama tiivis työyksikkö kaipaa toimijoiden välistä toimintatapojen tarkastelua ja työnkuvien suunnittelua ihan kuten muutkin työyksiköt. Usein nämä tavoitteet jäävät kuitenkin ajan ja osaamisen puutteesta johtuen toteuttamatta. Kanslian tuki säännöllisille ja strukturoiduille kehityskeskusteluille esimiehen ja työntekijän välillä on ensiarvoisen tärkeää.

16) Tavoite: Maakunta-avustajien etuisuudet tarkastetaan

Toimenpide: Maakunta-avustajien etuisuudet tarkastetaan. Maakunta-avustajille taataan soveltuvalla tavalla yhtäläinen mahdollisuus ylläpitää työkykyä liikkumalla työnantajan tukemana. Työmatkakiintiöiden määrän riittävyys selvitetään.

Perustelu: Maakunta-avustajilla tulisi olla yhtäläinen mahdollisuus ylläpitää työkykyä liikkumalla työnantajan tukemana. Erityisen tärkeää fyysisestä työkyvystä huolehtiminen on siksi, että maakunnassa työskentelevien työpisteiden ergonomiaa ei voida varmistaa yhtä hyvin kuin eduskunnassa työskentelevän henkilöstön työolosuhteiden osalta. Työmatkakiintiöt ovat osoittautuneet monilla maakunta-avustajilla liian vähäisiksi. Niiden määrää tulisi tarkastella uudelleen vastaamaan työn vaatimuksia.

17) Tavoite: Työyhteisön asenneilmapiirin parantaminen ja avustajan aseman kohentaminen työyhteisössä

Toimenpide: Työnantaja pyrkii johdonmukaisesti kaikessa toiminnassaan edistämään kaikkien henkilöstöryhmien tasavertaista kohtelua ja kannustaa omalla toiminnallaan ja esimerkillään työyhteisön sisäisen ilmapiirin parantamiseen, sekä kannustavaan ja arvostavaan kohteluun kaikkien eduskunnan kanslian palveluksessa olevien kesken. Työnantaja tulisi tuoda ja vertailla hyviä käytäntöjä muiden maiden parlamenteista ja Euroopan unionin avustajakäytännöistä.

Perustelu: Suhtautuminen avustajiin on pitkään ollut alentavaa ja epäoikeudenmukaista. Tämä näkyy hyvin selkeästi avustajille tehdyissä kyselytutkimuksissa. Syrjintä ilmenee konkreettisina toimintatapoina ja rajoituksina, sekä näistä kumpuavana väheksyvänä asenteena työyhteisön sisällä. Liikkeellä on paljon virheellistä informaatiota avustajista ja heidän työstään, mikä haittaa avustajien näkemistä muiden toimijoiden kanssa tasavertaisena henkilöstöryhmänä. Työyhteisössä on tullut tavaksi leimata avustajat ongelmatilanteiden aiheuttajiksi. Huolestuttavinta on se, että työnantaja ei ole suhtautunut asiaankuuluvalla vakavuudella hälyttäviin kyselytutkimusten tuloksiin ja avustajien edustajien yrityksiin tuoda avustajiin kohdistuvia epäkohtia esiin. Avustajat tulisi nähdä voimavarana ja osaavana henkilöstöryhmänä, joka omalla osaamisellaan antaa merkittävän panoksen eduskunnan toiminnalle esimerkillisenä työyhteisönä.

Tämä lisäksi esitämme seuraavaa:

1. hallintojohtajan tasa-arvosuunnitelman **sivulla 22** liitteenä oleva taulukko **"Työryhmien kokoonpano"** korvataan tämän eriävän mielipiteen **liitteenä nro 1 olevalla rakenteella**, josta käy selvästi ilmi eri työryhmien asettamispäätös, toimikausi sekä ja tilanne nais-/miesjäsenten mahdollisten epätasapainon osalta.

   Perustelu: hallintojohtajan laatima sivulla 22 oleva työryhmäluettelo on epäselvä ja vaikeasti luettavissa. Esittämämme malli on mielestämme informatiivinen ja sitä voidaan käyttää sellaisenaan Areenalla julkaistavan ja aina ajan tasalla olevan työryhmärekisterin mallina.

2. **Tehtävät jaoteltuna eri vaativuusluokkiin**

   Hallintojohtajan esittämä jaottelu **sivuilla 23 - 25** " korvataan tämän eriävän mielipiteen **liitteenä nro 2 olevalla rakenteella**, josta käy selvästi eri nimikkeiden jakautuminen eri vaativuusluokkiin.

   Keskeinen muutos verrattuna hallintojohtajan esittämään malliin verrattuna on siinä, että liitteen nro 2 mallista käy selville eri nimikkeiden lukumäärät nais-miesjaottelulla eri vaativuusluokissa: kaikki punaisella merkityt kohdat puuttuvat hallintojohtajan esittämästä listasta.

3. **Sopimuspalkkojen vertailutaulukko**

   Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan **liitetään tiedot sopimuspalkoista liitteen nro 3 mukaisesti**. Nämä tiedot puuttuvat kokonaan hallintojohtajan esittämästä suunnitelmasta, vaikka ne sovittiin otettavaksi mukaan.

   Edellytämme lisäksi, että tämä eriävä mielipide liitetään sen kansliantoimikunnan päätöksen liitteeksi, jossa eduskunnan kanslialle hyväksytään uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vv. 2017 – 2019.

Eduskunnassa 9. helmikuuta 2017

Mikko Eteläpää
Eduskunnan akavalaiset ry

Anri Rantala
Eduskunnan akavalaiset ry

Pia Kopra
Eduskunnan ammattiosasto EMO ry

Maija Uusi-Oukari
Avustajat ilman rajoja AIR

Raine Katajamäki
Avustajat ilman rajoja AIR

Liitteet

(1) Työryhmien kokoonpano (malli)
- tätä mallia voidaan käyttää myös Areenalla julkaistavassa työryhmärekisterissä

(2) Tehtävien jako eri vaativuusluokkiin

- kaikki punaisella merkityt kohdat puuttuvat hallintojohtajan tasa-arvosuunnitelmasta, josta ei siten käy selville samoissa tehtävänimikkeissä toimivien naisten ja miesten jakautuminen eri vaativuusluokkiin, joka on olennainen tieto, kun tarkoitus on selvittää, onko eduskunnan kansliassa ns. perusteettomia palkkaeroja so. maksetaanko naiselle/miehelle perusteettomasti eri palkkaa samasta työstä.

(3) Sopimuspalkat (vertailutieto edelliseen palkkakartoitukseen on oleellista)