Eduskunnan
virkamiesyhdistys ry

Tarkastusvaliokunnalle

Eduskunnan virkamiesyhdistys EVY ry:n lausunto

Eduskunnan virkamiesyhdistys EVY ry haluaa kunnioittavasti kiinnittää tarkastusvaliokunnan huomiota seuraaviin asiakokonaisuuksiin.

(1) Työtyytyväisyys ja häirintä eduskunnan kansliassa

Keväällä 2023 toteutetun työtyytyväisyyskyselyn huikea vastausprosentti (84,2 %) osoittaa, että henkilöstö haluaa työnantajan tietävän, mitä sille kuuluu. Huolestuttava tieto on, että 19 % (67 vastaajaa) ilmoittaa kokeneensa häirintää tai epäasiallista kohtelua viimeisen 12 kuukauden aikana.

Kyselyn avovastauksista käy selville, että osa henkilöstöstä voi hyvin ja osa on jaksamisen äärirajoilla. Työyhteisön vahvuuksina nähtiin toisaalta osaavat ja mukavat työkaverit, luotettava esihenkilö sekä työyhteisön keskusteleva ja avoin ilmapiiri. Heikkouksina puolestaan nähtiin töiden epätasainen jakautuminen, huono johtaminen, epäasiallinen käyttäytyminen ja huono ilmapiiri. Henkilöstön mielipiteiden voimakas polarisaatio on virkamiesyhdistyksen mielestä huolestuttavaa.

26.9.2022 julkaistu Helsingin hovioikeuden tuomio (R 20/1710) on myös surullista luettavaa. Turvallisuusosaston virkamies tuomittiin virkavelvollisuuksien rikkomisesta ja työkaverin seksuaalisesta ahdistelusta, jota oli kestänyt 1,5 vuoden ajan ilman, että työnantaja oli asiaan puuttunut. Uhri oli ottanut asian esille työnantajan edustajan kanssa mutta tuomion perusteluiden mukaan häirintä oli jatkunut siitä huolimatta.

Eduskunnan virkamiesyhdistys katsoo, että hovioikeuden tuomio osoittaa, että työnantaja on epäonnistunut tehtävässään taata kaikille sen palveluksessa oleville säälliset työolosuhteet ja häirinnästä vapaan työpaikan. Valitettavaa on myös se, että asiaa ei ole eduskunnan kansliassa sittemminkään selvitetty tuomiossa esitettyjen tosiseikkojen valossa, vaan työnantaja on todennut mm. tasa-arvotoimikunnan kokouksessa marraskuussa 2022, että työnantaja ei voi puuttua asiaan, ellei uhri itse ota asiaa esille.

Eduskunnan virkamiesyhdistys katsoo, että häirinnän estämisestä annettu voimassa oleva ohje ei vastaa sille asetettavia vaatimuksia, koska siinä mm. painottuu liiaksi uhrin esilleottamisvelvollisuus, kun sen sijaan painopisteen tulisi olla työnantajan lakisääteisellä velvollisuudella taata turvallinen ja häirinnästä vapaa työympäristö kaikilla käytettävissä olevilla keinoilla, joista yhtenä tärkeimpänä voidaan pitää ns. jatkuvaa tarkkailua.

Myönteisenä kehityksenä häirinnän estämisessä ja siihen puuttumisessa voidaan pitää sitä, että työantaja asetti 19.6.2023 työryhmän *("Eduskunnan turvallisuusilmoitusmenettelyn kehittämistyöryhmä")* häirintää estävän ohjeen uudistamiseksi ja ilmoitustapojen kehittämiseksi. Turvallisuusjohtaja Tiina Rannan johdolla toimivan työryhmän tulee saada työnsä valmiiksi 31.12.2023 mennessä.

Kanslian johtoryhmä on lisäksi hyväksynyt kokouksessaan 4.9.2023 uuden toimintaohjelman "Hyvän johtajuuden ja työkaveruuden edistäminen". Tätä ohjelmaa käsiteltiin myös yhteistoimintaneuvottelukunnassa, jossa eduskunnan virkamiesyhdistys korosti sitä, että ohjelman tavoitteet ja toimenpiteet on otettava huomioon myös eduskunnan uudessa strategiassa, jota valmistellaan parhaillaan.

(2) Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tila eduskunnan kansliassa

Eduskunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, joka nykymuodossaan aloitti toimintansa vuonna 2008, ei kokoontunut kertaakaan vuonna 2020, vuonna 2021 toimikunta kokoontui kolme kertaa ja vuonna 2022 kokouksia oli viisi. Vuonna 2023 tasa-arvotoimikunta ei ole kokoontunut kertaakaan.

Tasa-arvotoimikunta on lakisääteinen toimielin, joka on perustettu eduskunnan kanslian henkilöstöä varten. Tasa-arvotoimikunnan tehtävänä on laatia eduskunnan kanslian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja laatia palkkakartoitus sekä myös arvioida tasa-arvosuunnitelman toteutumista.

Voidaan hyvällä syyllä sanoa – tasa-arvotoimikunnan passiivisuus huomioon ottaen – että se ei ole vastannut velvollisuuteen edistää tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvotoimikunnan passiivisuus on myös valitettavaa sen vuoksi, että siinä on menetetty yksi keskustelufoorumi, joiden puute eduskunnan kansliassa on ilmeinen.

Eduskunnan tasa-arvoneuvosto aloitti edellisen nelivuotiskautensa vuonna 2019. Tasa-arvoneuvosto on tasa-arvotoimikunnasta poiketen toiminut aktiivisesti ainakin mitä kokousmääriin tulee (vuonna 2020 yhteensä 4 kokousta, vuonna 2021 yhteensä 8 kokousta ja vuonna 2022 yhteensä 7 kokousta). Tasa-arvoneuvosto on kansanedustajien foorumi, jolla voidaan edistää tasa-arvoa eduskuntatyössä. Neuvostossa toimivat asiantuntijajäseninä kaikkien eduskunnan kansliassa toimivien henkilöstöjärjestöjen edustajat mukaan luettuna kansanedustajien avustajia edustava *Avustajat ilman rajoja*.

Tasa-arvoneuvoston asettaminen kuluvalle vaalikaudelle on esillä seuraavassa kansliatoimikunnassa. Eduskunnan virkamiesyhdistyksen mielestä tuossa yhteydessä olisi tärkeää varmistaa tasa-arvoneuvoston sihteeristön asiantuntemus, niin että eduskunta voi olla iloinen ja ylpeä aktiivisesta ja korkeatasoisesta tasa-arvotyöstä jatkossakin.

(3) Palkkausjärjestelmän kehittäminen takkuaa

Eduskunnan virkamiesyhdistys katsoo, että eduskunnan kansliassa on tehty palkkakartoitus mutta sen sisällöstä vallitsee erimielisyys yhdistyksen ja työnantajan välillä. Tähän erimielisyyteen virkamiesyhdistys kiinnitti huomiota myös viime vuonna tarkastusvaliokunnalle antamassaan lausunnossa. Tilanne ei ole siitä huolimatta korjaantunut.

Erimielisyys työnantajan ja virkamiesyhdistyksen välillä koskee sitä, että palkkakartoituksesta käy selville vain naisten ja miesten vaativuusluokkien lukumääräiset muutokset, mutta siitä ei selviä esimerkiksi, missä tehtäväryhmissä muutoksia on tapahtunut. Eduskunnan virkamiesyhdistys esittää lisää läpinäkyvyyttä palkkakartoituksen lukujen taakse. Esimerkiksi olisi tärkeä selvittää, onko joissain yksiköissä tai osastoilla taikka tietyissä tehtävissä palkat nousseet vuosien saatossa enemmän kuin muualla keskimäärin. Jos näin on käynyt, olisi hyvä analysoida, mistä tämä johtuu.

Vaativuudenarviointiryhmän toiminnassa on tapahtunut pientä kehitystä aikaisempaan verrattuna: esimerkiksi tehtävänkuvaukset toimitetaan vaativuusarviointiryhmän jäsenille noin viikkoa ennen kutakin kokousta, jotta jäsenet voivat tosiasiallisesti perehtyä kunnolla kuhunkin tapaukseen. Sen sijaan vaativuudenarviointipäätöksiä ei edelleenkään perustella sellaisella tavalla, että se helpottaisi mahdollista muutoksenhakua, vaan päätöksessä ilmoitetaan vain kunkin vaativuustekijän pisteytys. Päätöksessä ei myöskään ilmoiteta, onko tehtävän vaativuuden arvioinnissa käytetty verrokkitehtäviä, mikä myös omalta osaltaan helpottaisi mahdollista muutoksenhakua.

Hyvin tavanomaisten tehtävien vaativuusluokkien 8 ja 9 sekä 10 ja 11 väliset palkkaerot ovat todella huomattavat. Tämä aiheuttaa ainakin sen yhdenvertaisuusongelman, että suunnilleen vaativuudeltaan vastaavissa tehtävissä toimivien virkamiesten tehtäväkohtaisissa palkoissa voi olla yli 20 prosentin ero, vaikka tehtävien vaativuuspisteissä olisi eroa vain muutama piste niin, että ne sijoittuvat mainittujen vaativuusluokkien pisterajojen eri puolille.

Ainoa liikahdus palkkausjärjestelmän kehittämisessä on ollut se, että lokakuussa vuonna 2022 työantaja antoi henkilöstöjärjestöille jonkinlaisen luonnoksen palkkausjärjestelmän kehittämiseksi – mutta asiaan ei ole sen koommin palattu edes kevään 2023 virkaehtosopimusneuvotteluissa. Työnantaja ei myöskään kutsunut koolle palkkausjärjestelmän uudistamiseksi virkaehtosopimuksessa sovittua työryhmää vuonna 2022.

Eduskunnan virkamiesyhdistys toivoo, että eduskunnan kansliassa käynnistettäisiin uuden, kannustavan palkkausjärjestelmän kehittämistyö, koska työ vie joka tapauksessa vuosia. Voimassa oleva palkkausjärjestelmä on vuodelta 2008, ja se on mahdollisuutensa näyttänyt ja käyttänyt.

Eduskunnan
virkamiesyhdistys ry

(3) Etätyöohjeen soveltamiskäytännöt vaihtelevat tuntuvasti eri osastoilla/toimistoissa

Eduskunnan kanslian etätyöohje on valmistunut 2017, ja sitä on päivitetty viimeksi vuonna 2021. Ohjeen ongelma on se, että sitä sovelletaan eri osastoilla ja toimistoissa eri tavalla. Ohje pitäisi pikaisesti uudistaa vastaamaan vähintään sitä tasoa, jolla eduskunnan yhteydessä toimivien muiden virastojen, eduskunnan oikeusasiamiehen kanslian ja Valtiontalouden tarkastusviraston, etätyöohjeisto jo tällä hetkellä on.

(4) Keskustelufoorumien puute eduskunnan kansliassa

Eduskunnan virkamiesyhdistys on kiinnittänyt tarkastusvaliokunnan huomiota jo aikaisemmin siihen, että eduskunnan kansliasta puuttuu avoin ja välitön keskustelukulttuuri. Edes lakisääteistä yhteistoimintaa ei hoideta sillä tasolla, jolla asianlaita on eduskunnan yhteydessä toimivissa eduskunnan oikeusasiamiehen kansliassa ja Valtiontalouden tarkastusvirastossa.

Eduskunnan kansliassa ei ole vastaavaa yt-elintä, jollainen on esimerkiksi EOA:n kansliassa, jonka työjärjestyksen 12 §:ssä säädetään, että "oikeusasiamiehen kansliassa on yhteistoimintakokous, jonka tehtävänä on käsitellä eduskunnan kansliatoimikunnan 7.12.1989 vahvistaman eduskunnan yhteistoimintaohjeiden 5 ja 7 §:ssä tarkoitettuja asioita". Myös Valtiontalouden tarkastusvirastolla on oma erillinen yt-elimensä.

Eduskunnan kansliassa ei ole erillistä yt-elintä, koska työantaja on katsonut riittävän, että eduskunnan henkilöstöä koskevat asiat tulevat käsitellyiksi kanslian johtoryhmässä, jossa on henkilöstöjärjestöjen edustus, ja kaikkien virastojen yhteiset yt-asiat yt-neuvottelukunnassa, jossa jäsenenä ovat kaikkien eduskunnan yhteydessä toimivien virastojen edustajat.

Eduskunnan virkamiesyhdistys esittää aidon keskustelukulttuurin synnyttämiseksi ja tukemiseksi, että myös eduskunnan kansliaan perustetaan yt-toimielin EOA:n ja VTV:n esimerkin mukaisesti.

***

Myönteisenä asiana eduskunnan virkamiesyhdistys haluaa vielä nostaa esille sen, että parhaillaan valmisteltavassa ja vuoden 2023 loppuun mennessä valmistuvassa **eduskunnan uudessa strategiassa *työyhteisön kehittäminen*** on toisena painopistealueena demokratian edistämisen ohella. Strategiatyöryhmässä ovat olleet myös henkilöstöjärjestöt edustettuina, ja strategiaa työstetään syksyllä 2023 myös eduskunnan kanslian henkilöstöiltapäivässä, jolloin koko henkilökunta voi osallistua strategiatyöhön.

Eduskunnan
virkamiesyhdistys ry

Lopuksi eduskunnan virkamiesyhdistys toteaa myös, että periaatteessa eduskunnan kanslian henkilöstöä koskevan **hallinnollisen ohjeiston** voidaan katsoa olevan kattava, mutta ongelmana on joissakin tapauksissa ohjeiden monitulkintaisuus ja myös ohjeiden löydettävyys. Eduskunnan virkamiesyhdistys onkin esimerkiksi yt-neuvottelukunnassa ehdottanut, että henkilöstön toimintaan merkittävästi vaikuttavia ohjeita ja varsinkin ohjeita, jotka edellyttävät henkilökunnalta oma-aloitteisuutta, käsiteltäisiin systemaattisemmin henkilöstöinfoissa ja henkilöstöpäivissä.

Eduskunnassa 25. päivänä syyskuuta 2023

Olli Wainikka
Varapuheenjohtaja
Eduskunnan virkamiesyhdistys EVY ry

Anri Rantala
Pääluottamusmies

Tiedoksi

Eduskunnan pääsihteeri
Kansliatoimikunta
Eduskunnan oikeusasiamies
Valtiontalouden tarkastusvirasto