

KEPPI JA PORKKANA

Valtiosektorin tiedote 4/2010



Sisältö

- 1 Punnintaa ja tarkastelua
- 2 Valtion määräaikaistyöryhmä kehittää hyviä käytäntöjä
- 2 Valtion palkkausjärjestelmien uudistaminen
- 3 Määräaikaisia työsuhteita koskeva laki tiukentuu
- 4 Neuvottelut ja järjestövalmius kulkevat yhtä jalkaa

PÄÄKIRJOITUS

Punnintaa ja tarkastelua

Valtion virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.3.2010 – 29.2.2012. Viime keväänä sovittiin ainoastaan vuoden 2010 palkankorotuksista. Sopimuksen mukaan osapuolet tarkastelevat 31.1.2011 mennessä sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä tiedossa tai arvioitavissa olevia kansantaloutta ja valtiontaloutta sekä valtion henkilöstön ostovoimaan liittyviä kehitystä ja näkymiä. Tarkastelujen perusteella osapuolet neuvottelevat vuoden 2011 palkkausten ja muiden palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta. Mikäli neuvottelut lokseen ei päästä, sopimus on irtisanotavissa 15.2.2011 mennessä päättymään 28.2.2011.

Tässä vaiheessa on vielä mahdollista arvioida tullaanko sopimus irtisanomaan vai ei. Vaakakupeissa on molemmilla puolilla tekijöitä, joiden lopullinen painoarvo punnitaan vasta ensi vuoden alkupuolella. Palkankorotusten suuruus ja malli ovat vain yksi tekijä arvioinnissa. Tarvetta olisi myös nykyisissä palkkausjärjestelmissä olevien epäkohtien, kuten takuupalkkamääräyksiin liittyvien epäselvyyksien korjaamiselle. Niin kutsuttujen fuusiovirastojen palkkausjärjestelmäneuvottelut

ovat osoittautuneet vaikeiksi, ELYjen palkkausjärjestelmäneuvottelut ovat tätä kirjoitettaessa keskeytyneinä. Kesken eräisiä palkkausjärjestelmäneuvotteluja koskevia asioita saatetaankin joutua tarkastelemaan myös keskustason neuvottelupöydässä.

Punninta ei tule olemaan helppoa. Erittäin huolestuttavana ilmiönä voidaan pitää sitä, että TraFin yhteistoimintaneuvotteluissa irtisanomisen vaihtoehdoksi esitettiin palkanalennuksia. Tämä on kestämätön tie, jos sille kerran lähdetään, ei loppua näy. Myöskään virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamisen yhteydessä asetettujen keskustason työryhmien työskentely ei ole sujunut ongelmitta. JUKO on päättänyt toistaiseksi vetäytyä työaikatyöryhmän työstä, koska työryhmässä keskustellut linjaukset eivät näytä toteutuvan sovitulla tavalla. Jaksotyöryhmän työ ei etene. Tasa-arvotyöryhmässä joudutaan jättämään eriävä mielipide, koska työnantaja ei ole toimittanut riittäviä tietoja asioiden käsittelyn pohjaksi. Luottamus työnantajapuolen vilpittömään tahtoon neuvotella sovitusta asioista työryhmissä on heikentynyt.

Koska irtisanomiskysymys on auki, on

tavoitteiden asettaminenkin haasteellista. Palkankorotusten suuruuden arvioimista hankaloittaa yhä epäselvä taloudellinen tilanne. Kuntasektorin ratkaisusta tuskin saadaan suuntaviivoja valtiosektorille. Kuntasektorilla neuvotteluja hankaloittaa niin kutsutussa Tehy -pöytäkirjassa vuodelle 2011 sovitun palkankorotusmalli.

Vaikka JUKO ei sopimusta irtisanokaan, saattaa joku toinen sopijataho sen tehdä. Muut palkansaajajärjestöt Pardia ja JHL sekä valtion työmarkkinalaitos arvioivat tilannetta omista lähtökohdistaan.

Neuvottelut käynnistyvät tammikuussa. Sitä odotellessa toivotan lukijoille oikein rauhaa ja rentouttavaa joulun-aikaa.



Kati Virtanen
päätoimittaja
valtion neuvottelukun-
nan puheenjohtaja,
JUKO
julkisen sektorin
asiamies,
Suomen Lakimiesliitto

Valtion määräaikaistyöryhmä kehittää hyviä käytäntöjä

Valtion sopijaosapuolten kesken toimii määräaikaistyöryhmä, joka perustettiin valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2010–2012 solmimisen yhteydessä. Vastaavia työryhmiä valtiolla on toiminut jo useiden sopimuskausien ajan. Niiden työn tuloksena sopimuksia ja lakeja on muutettu ja valtiolla on käyty vakinaistamiskierroksia.

Syksyllä 2007 valtion sopimukseen saatiin määräyksiä luottamusmiesten määräaikaisia koskevasta tiedon- saannista. Näiden pohjalta viraston ja luottamusmiesten tulee käydä määrävä- lein tarkastelut, joissa selvitetään määrä- aikaisten työ- ja virkasuhteiden käyttöä ja tarkastellaan vakinaistamismahdolli- suuksia.

Nykyiseen sopimukseen ei katsottu tarkoituksenmukaiseksi ottaa enää uusia määräaikaisuutta koskevia määräyksiä. Olennaista on saada sovitut menettelyt toimimaan tehokkaasti. Niinpä määrääi-

kaistyöryhmän tehtäväksi annettiin sel- vittää sovitun tarkastelun toimivuutta vi- rastoissa. Selvitysten pohjalta työryhmä kehittää hyviä käytäntöä ja levittää viras- toissa jo käytössä olevia hyviä käytäntöjä valtionhallintoon.

Ensimmäisenä konkreettisenä toi- mena työryhmä järjestää tammikuussa seminaarin, johon kutsutaan henkilöstö- hallinnon ja luottamusmiesten edustajia kymmenkunnasta virastosta. Seminaaris- ta laaditaan muistio, joka toimii työryh- män väliraporttina.

JUKOn edustajina määräaikaistyöryh-

mässä toimivat asiamies Arja Laine SVAL:sta ja toiminnanjohtaja Jari Lehto LAL:sta. Ryhmän puheenjohtajana toimii hallitusneuvos Kirsi Äijälä valtiovarainmi- nisteriöstä. ■

Jari Lehto
toiminnanjohtaja
LAL

Valtion palkkausjärjestelmien uudistaminen

Keskustelu valtion palkkauksen uudistamisesta aloitettiin jo 1980-luvun loppupuolella. Taustalla oli ainakin osittain tehtävien muuttuminen entistä enemmän asiantuntijatyöksi ja koulutusrakenteen muuttuminen. Palkalla kannustaminen hyvään työsuoritukseen oli tietenkin työnantajan tavoitteena ja myös työntekijöille selkeä viesti osaamisen ja työstä suoriutumisen arvostamisesta.

Palkkauksen kehittyminen oli kiinni tietenkin tehtävistä ja mahdollises- ta virkauralla etenemisestä ja pal- veluaikaan perustuvista ikälisistä. Toinen vaihtoehto oli että hyvää suoriutumista palkittiin virastokohtaisen järjestelyva- raerän kohdentamisella joko luottamus- miehen tai työnantajan aloitteesta. Tämä toiminta ei kuitenkaan ollut tasapuolista ja läpinäkyvää.

1990-luvulla aloitettiin muutamassa virastossa ns. analyyttisiin palkkausjär-

jestelmiin perustuvan uuden palkkausjär- jestelmien tekeminen. Työn pohjana oli kaupallisia yritysmaailmassa käytössä ole- via järjestelmiä ja konsultit olivat voimak- kaasti mukana ohjaamassa työprosessia. Kaikkien tehtävien vaativuus arviointiin uudelleen ja pisteytysjärjestelmän avul- la asetettiin jonoon. Uutena osiona tuli vuosittainen henkilökohtaisen työsuori- tuksen arviointi ja siihen liittyvä erillinen palkanosa, jonka osuus kokonaispalkasta voi olla enintään 30 prosenttia.

Näissä ensimmäisissä palkkausjärjes- telmissä ei ollut käytettävissä ollenkaan erillistä rahoitusta vaan järjestelmän käyttöönotto toteutettiin ikälisistä sääs- tyvillä rahoilla. Nyt jälkikäteen tarkastel- lessa voidaan näiden ”kokeiluvirastojen” palkkatason jääneen vähintään 7 prosent- tia jälkeen muista virastoista.

Valtion pääsopijajärjestöjen ote tiu- kentui selvästi 2000-luvun vaihteessa virastojen palkkausjärjestelmätyössä. Keskustasolla sovittiin että järjestelmi-

Määräaikaisia työsuhteita koskeva laki tiukentuu

Hallituksen lokakuun lopussa antamassa lakiesityksessä toistuvien määräaikaisten työsuhteiden käyttö tiukentuu. Tavoitteena on vähentää perusteettomia määräaikaisten työsuhteiden käyttöä ja parantaa niiden työntekijöiden asemaa, joiden kanssa on irtisanomissuojan kiertämiseksi solmittu toistuvia määräaikaisten työsuhteiden käyttöä. Esitys myös selkeyttää toistuvien määräaikaisten työsuhteiden käytön edellytyksiä. Laki on tulossa voimaan ensi vuoden alusta.

Jatkossa toistuvien määräaikaisten työsuhteiden käyttö ei olisi sallittua, jos sopimusten lukumäärän, yhteenlasketun kestoajan tai niiden muodostaman kokonaisuuden perusteella työnantajan työvoiman tarve kyseisessä työssä olisi pysyvä. Lakimuutos määrittelee ne kriteerit, joilla arvioidaan tarjolla olevan

työn pysyvyys. Edelleenkin ei tulla sääntämään siitä, monenko perättäisen määräaikaisten sopimuksen tai kuinka pitkän ajan kestävä sopimusten ketju on sallittua. Sen arviointi edellyttää aina kaikkien asiaan vaikuttavien tekijöiden yhteistä tarkastelua.

Määräaikaisten sopimusten käyttöä on arvioitava teetetävän työn edellyttämän työvoimatarpeen pysyvyyden kannalta. Tehtävän pysyvyyttä arvioitaessa merkitystä ei olisi sillä, tekeekö työnantaja samoista töistä toistuvat määräaikaisten sopimukset saman työntekijän kanssa vai vaihtaako työnantaja kyseisissä töissä työntekijää.

Jos määräaikainen sopimus on tehty ilman perusteltua syytä, sopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana kuten ennenkin. Jatkossa tämä koskisi myös ti-

lannetta, jossa toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöä ei sopimusten lukumäärän tai niiden yhteenlasketun keston perusteella ei pidetä sallittuna. Perustelun syyn sisältöä ei muuteta nykyisestä.

Virkamiehet jäävät edelleen heikomman suojan piiriin, sillä muutokset koskevat vain työsuhteisia. Vastaavat muutokset on saatava myös koskemaan virkamiehiä, sillä työntekijöiden yhdenvertaisuus pitää taata palvelussuhteen lajista riippumatta. ■

Arja Varis

*Edunvalvontapäällikkö,
YKL*

en käyttöönottoon varataan erillistä rahoitusta noin 7,24 prosenttia ja tarkentavat virasto- ja sopimusalaohjeet tarkentavat sopimukset yhtenäistettiin. Uuden järjestelmän mukaiset palkat tulivat kokonaisuudessaan maksuun noin neljän vuoden siirtymäkauden jälkeen.

Tärkeänä virustapyyntinä voidaan pitää 2005 pääsopijajärjestöjen hyväksymää perälautaa – ja mallisopimusta, jossa sovittiin uusien palkkausjärjestelmien kattavasta käyttöön otosta valtion hallinnossa ja virastoille annettiin aikataulut joihin mennessä järjestelmät tuli rakentaa ja sopimukset tehdä. Työntekijäpuolelle tärkeää oli periaate ettei uudistusten yhteydessä kenenkään palkka laskisi.

2000-luvun palkkausjärjestelmien rakentaminen yhteydessä Jukon toimintaa jouduttiin myös miettimään uudestaan ja virastoille nimettiin liitoista kummi-asiamiehet, jotka olivat luottamusmiesten tukena palkkausjärjestelmätyössä. Tämä toiminta on jäänyt osittain pysyväksi ainakin virastoeristä sovittaessa ja ennen kaikkea viimeisten vuosien muutosmylläksessä.

Jukon valtion neuvottelukunta asetti

kriteerijä jonka pohjalta virastojen uusien palkkausjärjestelmien sopimukset hyväksyttiin. Keskeisiä mittareita olivat taakkuu- ja vaatavuusluokkien väliset etenemät ja jukolaisten jäsenten mielipiteet sopimuksen hyväksymisestä.

Vuosikymmenen puolesta välissä uudistettiin 1990-luvulla käyttöön otetut järjestelmät erityisesti henkilökohtaisen suoriutumisen osalta. Valitettavasti niihin ei silloinkaan suunnattu erillistä rahoitusta.

Virastojen palkkausjärjestelmiä on omaehtoisesti kehitetty mm lisäämällä niihin uusia vaatavuusluokkia tai jakamalla luokkia sekä muutamissa virastoissa henkilökohtaisesta suoriutumisesta maksettavaa osaa on korotettu.

Suurimmat haasteet palkkausjärjestelmien toimivuudelle ovat parhaillaan meneillään virastorakenteen myllerryksessä. Useamman eri järjestelmän yhteensovittaminen uudessa toimintaympäristössä ilman uutta rahoitusta johtaa väistämättä palkkausjärjestelmien kannustavuuden hiipumiseen. Järjestelmästä tulee pakko-paita joka ei tyydytä ketään. Jos enemmistöille työntekijöistä tulee ainoastaan

yleiskorotukset usko analyttisen järjestelmän kannustavuudesta on perusteton.

Uutena järjestelmien uskottavuutta rapauttavana piirteenä on myös pelko siitä, että palkkaus voi joissain tilanteissa alentua. Muutamia tällaisia tapauksia on jo ns. käsittelyssä.

Valtion virkaehtosopimukseen liittyvä pääsopijoiden yhteinen työryhmä on jo lähes vuoden ajan pohtinut keinoja palkkausjärjestelmien uudistamiseksi. Yhteinen tahtotila taitaa riittää vain mallisopimuksen päivittämiseen. Hyvä sekini jos sillä voimme rauhoittaa pelkoja että pahimmillaan palkka voisi alentua. ■

Kalevi Juntunen

*valtiosektorin asiamies,
Akavan Erityisalat*

Neuvottelut ja järjestövalmius kulkevat yhtä jalkaa

Sopimusneuvottelut alkavat jälleen vuoden vaihduttua. Päästäkseen neuvotteluissa toivottuun lopputulokseen, neuvottelijat tarvitsevat monenlaista tukea. Tukijana on tietenkin valtion neuvottelukunta, joka päättää tavoitteista, antaa neuvottelijoille ohjeistusta sekä lopulta hyväksyy tai hylkää neuvottelutuloksen. Lisää tukea neuvottelijat tarvitsevat myös valtiosektorilla työskenteleviltä jäseniltä.

Työtaisteluvälmiuden nosto on oleellinen osa neuvottelutoimintaa ja sen ylläpitäminen on jatkuva prosessi. Järjestöllistä valmiutta kohotetaan asteittain ennen varsinaisia neuvotteluja. Kun valmius on kunnossa, se antaa vahvan selkärangan neuvottelijoille. Usein työnantaja vakuuttuu työtekijäpuolen neuvottelutavoitteista vasta silloin, kun se tietää lakkovälmiyttä nostetun. Näin neuvotteluissa päästään joutuisammin toivottuun lopputulokseen.

JUKOssa keskuslakkotoimikunta toimii aktiivisesti koko sopimuskauden ajan. Paikallisia lakko-organisaatioita pidetään yllä ja kehitetään. Tällä hetkellä olemme jälleen kohotetun valmiuden tilassa: lakkopäälliköiden alkuvuoden koulutuskalenteri on valmis, samoin neuvotteluviestinnän suunnittelu ja työtaisteluohteistuksia viilataan lopulliseen kuntoon.

Työtaistelu on ammattijärjestöjen laillinen painostuskeino työnantajaa kohtaan. Vaikka emme haluaisikaan sitä käyttää, on kuitenkin oltava valmis myös tähän äärimmäiseen toimenpiteeseen. Aina on varauduttava siihen, että neuvotteluista huolimatta sopimusta ei synny ja voiman näytöstä on pakko siirtyä voiman käyttöön. ■

Arja Laine
valtion keskuslakkotoimikunnan
puheenjohtaja, JUKO
asiamies, SVAL

Keppi
ja Porkkana toivottaa
hyvää Joulua
ja onnellista Uutta Vuotta.

Vastaava toimittaja: Suomen Lakimiesliitto, Kati Virtanen, p. 09 8561 0346, kati.virtanen@lakimiesliitto.fi
Toimitus: Suomen Lakimiesliitto, Aleks Henttonen
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto

LIITTOJEN VALTIOSEKTORIN ASIAMIEHET:

Agronomiliitto

Mari Raininko, asiamies
Puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642
mari.raininko@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalat

Kalevi Juntunen, asiamies
puh. 0201 235 351, 040 582 2780
kalevi.juntunen@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

Driftingsjörsförbundet i Finland, DIFF

Kristina Morberg, t.f. verksamhetsledare
Tfn. (09) 4767 7346
kristina.morberg@diff.fi
www.diff.fi

Luonnontieteiden akateemisten liitto LAL

Jari Lehto, toiminnanjohtaja
puh. (09) 2511 1661, 0400 667 045
jari.lehto@luonnontieteilijat.fi
www.luonnontieteilijat.fi

Metsänhoitajaliitto

Tapio Hankala, toiminnanjohtaja
puh. (09) 6840 8112
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi
www.metsanhoitajat.fi

Suomen Ekonomiliitto SEFE

Johanna Hämäläinen, asiamies
puh. 0201 299 289, 050 370 4456
johanna.hamalainen@sefe.fi
www.sefe.fi

Suomen Lakimiesliitto

Kati Virtanen, asiamies
puh. (09) 8561 0346
kati.virtanen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Suomen Psykologiliitto

Riitta Saikkonen-Heinonen, pääsihteeri
puh. (09) 6122 9177, 040 579 1513
riitta.saikkonen@psyli.fi
www.psyli.fi

Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVAL

Arja Laine, asiamies
puh. (09) 6850 8020
arja.laine@sval.fi
www.sval.fi

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

Pia Hiltunen, asiamies
puh. (09) 2291 2223
pia.hiltunen@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Esa Schön, johtava lakimies
puh. 020 155 8808
esa.schon@tradenomiliitto.fi
www.tradenomiliitto.fi

Uusi Insinööriliitto UIL

Juha Särkkä, julkisen sektorin asiamies
puh. 0201 801 843
juha.sarkka@uil.fi
www.uil.fi

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. (09) 622 68510, 0400 488 516
arja.varis@ykl.fi
www.ykl.fi