

KEPPI JA PORKKANA

Valtiosektorin tiedote 2/2011



Sisältö

- 1 Odottavan aika on pitkä
- 2 AVI:en ja ELY:jen palkkausjärjestelmät – ei vielääkään valmista
- 3 Varhaisen välittämisen malli – väline työhyvinvointiin
- 4 Valtion yhteistoimintalain valmistelusta

PÄÄKIRJOITUS

Odottavan aika on pitkä

Tarkoitukseni oli kirjoittaa uudesta hallitusohjelmasta. Poliitiikka on kimmuranttia ja tällä hetkellä hallitusohjelman valmistelu on vielä kesken. Odotettavissa on ratkaisuja suuriin kysymyksiin. Millaiset leikkauslistat neuvotteluissa aikaansaadaan kestävyysvajeen taltuttamiseksi? Ennen vaaleja puolueet keksivät leikattavaa lähinnä puolustusmenoista ja valtion atk-kuluista. Todennäköistä on, että näin vaalien jälkeen leikattavaa löydetään muualtakin. Mitä tapahtuu valtion tuottavuusohjelmalle? Edellisten hallitusten linjaama tuottavuusohjelma on lähinnä henkilöstönvähentämisohjelma. Löytääkö uusi hallitus eväitä todellisen tuottavuuden aikaansaamiselle vai jatketaanko jo huonoksi havaitulla linjalla. Jatkuuko alueellistaminen? On toivottavaa, että poliittiset suhdanteet johtaisivat siihen, että kalliit, toiminnan todellista tarpeesta piittaamattomat alueellistamiset olisivat tulleet tiensä päähän. Kun tämä Keppi ja Porkkana tulee painoista, olemme jo varmasti jo saaneet uuden hallituksen ja hallitusohjelman ja olemme paljon viisaampia näiden kysymysten suhteen.

Selvää jo on, etteivät muutokset valtiolla lopu tähän. Suuria haasteita on varmasti edessä jatkossakin. Jo toteutettujen hankkeiden opettamina on nähtävissä mitkä ovat henkilöstön näkökulmasta vaikeimpia kysymyksiä näissä muutoksissa: virkapaikkojen siirtymiset, irtisanomisuhat ja palkkausjärjestelmien rakentamisen hankaluus. Virastojen alueellistamiset ja organisaatiouudistukset johtavat pahimmillaan irtisanomisiin, kuten on tapahtumassa Maaseutuvirastossa ja Patentti- ja rekisterihallituksessa. Palkkausjärjestelmähankkeet pitäisi käytännössä toteuttaa lähes nollabudjetilla. Ylimääräistä rahoitusta ei tipu, vaan uudistusten tulisi onnistua pelkillä virasterillä. Seuraavalla sivulla kerrotaan, että ALKU -hankkeessa perustettujen uusien virastojen AVI:en ja ELY:jen palkkausjärjestelmien syntyminen viivästyy edelleen. Jo toteutetut fuusiovirastojen palkkausjärjestelmäsopimukset ovat olleet sellaisia, että ne on voitu JUKOssa hyväksyä vain pitkin hampain, ajatellen, että jonkinlainen palkkausjärjestelmä on parempi kuin ei järjestelmää lainkaan. Kipukynnyksellä on liikuttu ja kompromisseja

tehty, mutta jossain raja tulee vastaan. Nyt olemme aika lähellä sitä tilannetta. Jonkinlaisia uusia avauksia tarvitaan, että AVI:en ja ELY:jen palkkausjärjestelmistä saadaan sellaiset, että henkilöstöjärjestötkin voivat ne hyväksyä.

Toukokuu lähestyy loppuaan ja kesäoma alkaa jo hämmöttää mielessä itseläkin. Toivotan oikein hyvää ja rentouttavaa kesää kaikille Kepin ja Porkkanan lukijoille!



Kati Virtanen
päätoimittaja
valtion neuvottelukunnan puheenjohtaja,
JUKO
julkisen sektorin
asiamies,
Suomen Lakimiesliitto

AVI:en ja ELY:jen palkkausjärjestelmät – ei vieläkään valmista

ELY-keskukset ja aluehallintovirastot ovat toimineet jo puolitoista vuotta. Toiminnan alusta asti on niihin yritetty rakentaa omia palkkausjärjestelmiä työtä säästelemättä. Valmista piti olla viime vuoden 2010 lopussa, mutta silloin palkkausjärjestelmätyölle annettiin jatkoaikaa toukokuun loppuun. Aikaraja on taas umpeutumassa eikä vieläkään olla valmiita ja toiselle jatkoajalle ollaan näillä näkymin menossa. Ainakin alkukesä menee vielä järjestelmän työstämisessä ja varsinaiset sopimusneuvottelut siirtynevät lomakauden jälkeiseen aikaan.

Mikä sitten on niin vaikeaa? ELY:jen puolella neuvottelija ja pääluottamusmies **Pekka Liimatainen** toteaa, että viivästyminen ovat vaikuttaneet monet tekijät, jotka osaltaan heijastuvat myös palkkausjärjestelmän ja palkkauksen lopputulokseen jukolaisten kannalta. Uusiin virastoihin siirryttäessä palkat jäädytettiin vuosien 2009/2010 tasolle euromääräisinä, jolloin niitä on nostettu vain yleiskorotuksin ja muut palkankorotuserät on säästetty palkkausjärjestelmän käyttöönottoon. Yleistä, vuoden aikana virastoissa tapahtuvaa palkkaliukumaa on yritetty huomioida väliaikaisella palkkausjärjestelmällä, mutta sen käyttöönottoaminen on häirinnyt varsinaisen palkkausjärjestelmän rakentamista.

ELY-keskukset muodostettiin viidestä eri virastosta, joissa oli kaikissa oli melko uudet toimivat palkkausjärjestelmät. Nämä palkkausjärjestelmät erosivat toisistaan sekä palkkatason että järjestelmän suhteen ja osassa niistä oltiin vielä siirtymäkaudellakin. Nyt sitten pitäisi tehdä yhteinen järjestelmä koko henkilöstölle, jonka pitäisi pystyä arvioimaan kaikkien toimihenkilöiden tehtävien vaativuus samoilla kriteereillä ja asettaa ne uuden järjestelmän osoittamille vaativuustasoille. Sen päälle olisi vielä saatava toimivat suoriutumisenarvioinnit.

Suurimmat ongelmat ja palkkausjärjestelmän viivästyminen vaikuttavat tekijät ovat Liimataisen mukaan tehtävänkuvien määrä, saman tehtävänimikkeen hyvinkin suuret poikkeamat tehtävien sisällöissä, taustavirastojen erilaiset kulttuurit palkkausjärjestelmien käytössä ja kokonaispalkitsemisessa, taustavirasto-

jen palkkatasojen erilaisuus, vaatitasot ja HEKO osien erilainen käyttö sekä erilaiset lisät. Taustavirastoissa on saattanut olla myös alueellisia eroja palkkojen tasoissa samoissa tehtävänkuvissa. Arviointiryhmällä on arvioitavan yli 4000 tehtävänkuvaa, joista tätä kirjoitettaessa on arvioitu noin kolme neljännestä. Vaatitasojen euromääriä ei ole vielä käsitelty lainkaan. Edellä oleva valaisee jo palkkausjärjestelmän valmistelun vaikeutta. Samat ongelmat listaa myös AVI-puolen neuvottelija, pääluottamusmies **Aino Pyöriä**, joskin tehtävänkuvien määrä on vajaa kolmannes ELY:ihin verrattuna. AVI-rintamalla on myös neuvotteluissa edetty hieman pidemmälle, sillä alustavaa tuntumaa euroihin on jo saatu. Pyöriän mukaan olisi tärkeää, etteivät uudet järjestelmät poikkeaisi kovin paljoa toisistaan.

Pelkona on suuri takuupalkkalaisten määrä, kun käytettävissä ei ole lisärahoitusta ja euromääräiset palkat ovat kovin eritasoisia. Takuupalkkahan syntyy kun uudella palkkausjärjestelmällä arvioitaessa ei saavuteta tehtävänkuvien nykyistä palkkatasoa. Vanhan ja uuden palkan erotusta kutsutaan takuupalkaksi. Oleellista takuupalkassa on tuon erotuksen suuruus: Mikäli takuupalkat muodostuvat suuriksi eli useiksi sadoiksi tai jopa yli tuhanneksi euroksi, ei näiden takuupalkalle jäävien palkka tule moneen vuoteen palkkausjärjestelmän piiriin. Takuupalkalla oleva saa jatkossa vain yleiskorotukset. Jukolaisten kannalta takuupalkkalaisten kokonaisuus ja takuupalkkojen suuruus tulee olemaan varsinaisten sopimusneuvotteluiden tärkein asia. Vaikka uusi järjestelmä korottaisi huonoimmin palkattujen palkkatasoa, on hyvin kyseenalaista

voidaanko osan henkilöstöä palkkakehitystä jäädyttää vuosiksi kun vastaavissa tehtävissä yksityisellä sektorilla palkat kuitenkin jatkuvasti nousevat. Tämä tuottaa tulevaisuudessa aivan varmasti sekä rekrytointi että motivoitongelmia. Meidän näkemyksemme mukaan yhtenäisen tason löytämiseen tarvitaan lisärahoitusta eikä sitä pidä tehdä takuupalkkaisten määriä kasvattamalla. Palkkausjärjestelmä on myös johtamisen ja työhyvinvoinnista huolehtimisen väline, muistuttaa Liimatainen. ■

Arja Varis

eduvalvontapäällikkö

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Valtiosektorin palkankorotukset 2011

- **1,3 % yleiskorotus 1.2.2011 lukien**
- **0,5 % virastoerä 1.5.2011 lukien**
 - erä suunnattava tuloksellisuuden edistämiseen, kilpailukykyyn parantamiseen sekä miesten ja naisten välisen palkkatasa-arvon parantamiseen
 - erä suunnataan pääosin vpj:n kehittämiseen
 - neuvottelut käytävä 15.6. mennessä. Määräaika voidaan perustellusta syyistä sopia siirrettäväksi enintään kahdella kuukaudella.

Varhaisen välittämisen malli – väline työhyvinvointiin

U seilla valtion työpaikoilla puheeksi ottamisen kulttuuri vaikeissa henkilöstöasioissa ei ole ollut perinne. Uskon, että jokaisen tätä lukevan läheisyydestä löytyy tapaus, jossa vallinnut keskustelemattomuus on jatkunut liian pitkään haitaten yksilöiden, työyhteisön ja siten koko organisaation toimintaa. Esimerkkejä tällaisista tilanteista ovat päihteiden väärinkäyttö, mukaan lukien alkoholin käyttämiseen liittyvät kollegan tai esimiehen ongelmat, joista on organisaatiossa väärällä tavalla vaiettu. Tai jatkuviin poissaoloihin maantaisin tai perjantaisin ei ole puututtu. Tai pitkältä sairauslomalta on palattu asiantuntija- tai esimiestehtäviin kuten ennenkin, ilman sen kummempia keskusteluja työkyvyn ylläpitämistoimista ja työtehtävien muokkaamisesta oman esimiehen kanssa.

Onneksi edellä kuvatut tilanteet ovat monilla, myös valtion työpaikoilla, historiaa. Mutta eivät kuitenkaan kokonaan.

Valtiokonttorin luomat raamit työpaikoilla varhaiseen välittämiseen (puuttumiseen) ovat selkeät ja tähän aikaan

sopivat. Hyvässä esimiestyössä ja työyhteisössä tärkeiden kysymysten ottaminen puheeksi kuuluu päivittäiseen työn tekemiseen ja johtamiseen.

Varhaisen välittämisen malli tulee olla jokaisella työpaikalla käytössä. Mallin avulla lisätään esimiesten ja alaisten taitoja selvittää haasteellisista yksilö- ja työyhteisötilanteista ja annetaan parhaimmillaan konkreettisia eväitä vaikeisiin keskusteluihin. Mallissa määritellään ne periaatteet, jonka mukaan esimiehillä ja myös kollegoilla on oikeus ja velvollisuus nostaa havaitsemiaan ongelmia esiin. Näin menetellen ennaltaehkäistään vaikeiden yksilö- ja työyhteisökierteiden syntyä puuttamalla tilanteisiin riittävän ajoissa. Monet kiusaamis- ja syrjäytymiskokemukset tullaan välttämään työpaikoilla, jos oikein paikannetut ongelmat otetaan esille asiallisesti ja oikeaan aikaan, ja lisäksi asiansa kunnioittavalla tavalla.

Varhaisen välittämisen mallissa on hyvä määritellä puheeksiottamisen periaatteet ja muun muassa sairauspoissaoloille määrälliset rajat, jolloin organisaatiossa otetaan järjestelmällisesti työkykyasiat keskusteluun osana esimiestyötä. Lisäksi mallissa määritellään keskustelujen toteutumisen periaatteet: millaisia keskusteluja kussakin tilanteessa tulee käydä, mitä niissä tavoitellaan ja kuka keskusteluihin osallistuu. Työkyvyn alentuessa ja toistuvien sairauspoissaolojen käsittelyssä työterveyshuollon asiantuntemuksen hyödyntäminen yksilön työkykyisyyden arvioimiseksi on välttämätöntä. Esimies ei ole työkyvyn arvioija. Työnantajan edustaja tarvitsee työterveyshuollolta myös tietoa siitä, onko sairaus työperäinen ja jos on, niin miten työperäisyys voidaan poistaa ja työtä tarvittaessa muuttaa. Tällöin käydään niin sanottu terveysneuvottelu (kolmikantaneuvottelu), johon osallistuu vähintään asianomainen, hänen esimiehensä ja työterveyshuollon lääkäri. Usein näihin tilanteisiin tarvitaan myös henkilöstön edustajaa työntekijän tueksi. Tärkeää myös on, että varhaisen välittämisen mallin mukaisesti toimiessa

muistetaan eri vaiheissa terveystietoja koskeva yksilön suoja.

Varhaisen välittämisen mallin toteutusta tulee myös seurata. Työsuojelutoimikunnassa on hyvä nostaa keskusteluun esimerkiksi seuraavia näkökulmia: Ovatko esimiehet keskustelleet riittävän nopeasti sairauspoissaolojakojen jälkeen kyseisen henkilön työtehtävistä? Onko päihdeongelmia saatu hallintaan? Kuinka paljon terveysneuvotteluja on yhdessä työterveyshuollon kanssa organisaatiossa käyty esim. vuoden aikana? Ovatko neuvottelut tuottaneet yksilöiden ja yhteisöjen kannalta hyviä ja rakentavia ratkaisuja?

Varhaisen välittämisen mallia työstettäessä on hyvä muistaa, että sen sisältö tulee käsitellä työpaikalla työsuojelun yhteistoiminnassa (työsuojelutoimikunnassa). Jos työsuojelutoimikuntaa ei ole, niin silloin asia käsitellään yt-elimessä, jossa käsitellään myös työsuojelun yhteistoimintakäsittelyt. Kannattaa ryhtyä toimeen, jos mallia ei työpaikallasi vielä ole.

Aiheesta löytyy tietoa muun muassa Valtiokonttorin sivuilta ladattavasta oppaasta. ”Avoimuutta arkeen – Opas varhaiseen puuttumiseen valtion työpaikoille:

- lyhennetty linkki: <http://tinyurl.com/varhainenpuuttuminen>
- alkuperäinen linkki: <http://www.valtiokonttori.fi/Public/download.aspx?ID=70859&GUID={1942B643-A74B-48C8-A62F-406107881BCF}> ■

Riina Länsikallio

Akavan Erityisalojen

valtion neuvottelukunnan puheenjohtaja

– jos neuvottelutulosta ei saavuteta, toteutetaan erä prosentuaalisena yleiskorotuksena.

● 0,2 % tasa-arvoerä 1.5.2011 lukien

- erä käytetään palkkauksellisesti heikommassa asemassa olevan sukupuolen palkkauksellisen tasa-arvon parantamiseen
- jos neuvottelutulokseen ei päästä 31.5. mennessä, erä siirtyy käytettäväksi osana virastoerää.

Valtion yhteistoimintalain valmistelusta

Valtion yhteistoimintalain uudistamista on käsitelty keskustason työryhmässä jo aikaisemmalla sopimuskaudella. Tämän sopimuskauden allekirjoituspöytäkirjassa sovittiin edelleen, että keskustason osapuolet asettavat yhteisen työryhmän yhteistoiminnan kehittämiseksi.

Työryhmän tehtäväksi asetettiin vuoden 2010 loppuun mennessä viimeistellä valtion yhteistoimintaa käsittelevien säädösten ja määräysten uudistaminen. Säädösvalmistelun lisäksi työryhmän tehtävänä on valmistella ja järjestää yhteistä koulutusta, jolla varmistetaan yhteistoiminnan eri tahojen ja osapuolten riittävä tiedottaminen uudistetusta säädösaineistosta.

Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa on ollut voimassa yli 20 vuotta eikä se enää vastaa parhaalla mahdollisella tavalla muuttuneen työelämän tarpeita valtion työpaikoilla, joilla on pitänyt samaan aikaan soveltaa sekä lakia että keskus- ja paikallistason sopimuksia. Lisäksi ns. poikkihallinnollisesta yhteistoiminnasta ovat puuttuneet riittävät säännökset.

Yritysten yhteistoimintalaki tuli voimaan 1.7.2007 ja kuntien yhteistoimintalaki 1.9.2007. Näiden lakien säätäminen on vaikuttanut myös valtion yhteistoimintalain uudistustyöhön. Lisäksi yhteistoiminta-asiamies on valvonut yritysten yhteistoimintalain noudattamista 1.7.2010 alkaen.

Valtion uudella yhteistoimintalailla on tarkoitus uudistaa ja selkeyttää yhteistoimintaa ohjaavien säännösten sisältöä ja rakennetta sekä valtion työpaikkojen toteuttaman yhteistoiminnan menettelytapoja ja sisältöä huomioiden työelämän muutokset. Tavoitteena on myös vähentää eritasoisten sopimusten määrää ottamalla lakiin merkittävimmät säännökset erilaisesta yhteistoiminnasta valtion työpaikoilla.

Säädösvalmistelun edettyä työryhmän osalta loppusuoralle työryhmä alkaakin jatkossa paneutua koulutusaineiston työstämiseen. Lisäksi toimeksiannon mukaan työryhmän on tarkoitus järjestää yhteistä virastoille ja henkilöstön edustajille tarkoitettua koulutusta. ■

Pia Hiltunen

asiamies

Tekniikan Akateemiset TEK

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

Drifteningenjörsförbundet 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, pääsihtööri
puh. (09) 6122 9177, 040 579 1513
riitta.saikkonen@psyli.fi
www.psyli.fi

Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVAL

Arja Laine, asiamies
puh. 010 231 0355
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

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