

keppi ja porkkana

Valtiosektorin tiedote 3/2015



TÄSSÄ NUMEROSSA

- Kilpailukykyratkaisun oltava tasapuolinen
- Luonnonvarakeskus – tutkimuslaitos luonnonvarojen kestävään käyttöön
- Työllisyys- ja kasvusopimus: pienet palkankorotukset 2016
- Järjestövalmiutta koskeva koulutustilaisuus 11.11.2015 Helsingissä
- JUKOn pääluottamusmies: Hävisimme pelin, mutta saimme tehtyä muutamia hyviä maaleja

PÄÄKIRJOITUS

Kilpailukykyratkaisun oltava tasapuolinen

Pääministeri Sipilä on kevään ja kesän aikana yrittänyt saada aikaiseksi ns. yhteiskuntasopimuksen, jolla kurottaisiin kiinni Suomen vientiteollisuuden kilpailukyvyen heikentymistä. Yhteiskunnassa on laajahko yksimielisyys siitä, että kilpailukykyä lisääviin toimiin on ryhdyttävä, mutta toimintatavoista ja itse muutoksista vallitsee syvä erimielisyys.

Hallitus esittää, että toimet tehdään lakeja muuttamalla, sopimisoikeutta rajoittaen. Työntekijöiden ja virkamiesten edunvalvonnan kannalta on olennaista, että ratkaisut tehdään työmarkkinaosapuolten kesken. Suomalainen työelämän sääntely on perustunut siihen, että lait säätävät virka- ja työehtojen perustason ja suojelevat työntekijöitä. Virka- ja työehtosopimuksilla voidaan sopia lakia paremmin ja edelleen henkilökohtaisilla työ sopimuksilla kollektiivisopimusta paremmin. Nyt hallitus on lähdössä linjalle, jossa sopimisoikeutta rajataan ja laki suojelee työmarkkinoiden vahvempaa osapuolta eli työnantajaa. Monen asiantuntijan käsityksen mukaan tämä ei mahdu perustuslain eikä kansainvälisten sopimustemme raameihin.

Sipilän hallituksen esityksissä on myös vahva sisällöllinen ongelma. Kilpailukykyä ehdotetaan kohennettavan mm. ylityökorvauksia ja sunnuntaityön korvausta heikentämällä sekä rajaamalla pisimmän vuosiloman pituudeksi 30 päivää. Esitykset kohdistuvat voimakkaimmin naisvaltaisiin aloihin ja aivan erityisesti julkisen sektorin virkamiehiin ja työntekijöihin.

Hallituksen esitys leikkaisi 15 vuotta palvelleilta valtion palkkosisilta vuosiloman 38 päivästä 30 päivään. Tämä yksistään merkitsee 3,5 % palkanalennusta vastaavaa heikennystä palvelussuhteen ehtoihin. Ja tämä koskisi useimpia valtion työntekijöitä heti, kun 63 % heistä on nyt ns. pitkäloman piirissä. Nuorempiakin se koskisi aikanaan. Valtion työntekijät eivät luonnollisesti säästyisi muilta toimilta yhtään muita enempää, joten heidän taakkansa ylittäisi selvästi 5 % tavoitteen. Lomaleikkaus toisi 0,1 % säästön työvoimakustannuksiin. Sillä ei siis ratkaista kilpailukykyä mitenkään, vaan ajetaan vain valtiotyönantajan tavoitteita.

Työmarkkinaosapuolet eivät päässeet syyskuun aikana yhteiseen esitykseen ongelman ratkaisemisesta. Aikaa neuvotteluratkaisulle on vielä. Julkisan koulutettujen neuvottelijajärjestö JUKO on kaiken aikaa ollut neuvotteluratkaisun kannalla ja pakkolakeja vastaan. Toivottavasti sopuun päästään, jolloin sopimisoikeus säilyy ja saavutetaan tasapuolinen ratkaisu.



Jari Lehto

JUKOn varapuheenjohtaja,
Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL:n
toiminnanjohtaja

Luonnonvarakeskus – tutkimuslaitos luonnonvarojen kestävään käyttöön

Luonnonvarakeskus Luke perustettiin viime vuoden vaihteessa yhdistämällä Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus, Metsäntutkimuslaitos, Riista- ja kalatalouden tutkimuslaitos sekä maa- ja metsätalousministeriön tietopalvelukeskus Tiken tilastotehtävät. Tuloksena syntyi Suomen toiseksi suurin tutkimuslaitos. Henkilöstömäärä keskuksen aloittaessa toimintansa oli noin 1700 henkilöä ja toimipaikkoja yhteensä 38 eri puolilla Suomea. Päätoimipaikkoja on neljä: pääkaupunkiseutu, Jokioinen, Joensuu ja Oulu.

Luonnonvarakeskuksen tehtävänä on toimia tutkimus- ja asiantuntijaorganisaationa, joka tekee työtä luonnonvarojen kestävästä käytöstä ja biotalouden kehittämiseksi. Tutkimus- ja asiantuntijatoiminta on organisoitu osaamispohjaisesti. Se muodostuu neljästä tutkimusyksiköstä, tilastoyksiköstä ja sisäisten palvelujen yksiköstä. Tutkimusyksiköt ovat Luonnonvarat ja biotuotanto, Vihreä teknologia, Uudet liiketoimintamahdollisuudet sekä Talous ja yhteiskunta.

Uuden rakentaminen syö resursseja

Luonnonvarakeskuksen perustamishanke oli työläs. Vajaan kahden vuoden valmistelulla yhdistettiin neljä rakenteeltaan ja toimintakulttuuriltaan erilaista organisaatiota tilanteessa, jossa budjettirahoitusta leikattiin. Lisäksi samaan aikaan tehtiin valtion tutkimusrahoituksen kokonaisuudistus, joka toi muutoksia niin ikään toimintatapoihin kuin rahoitukseen.

Vaikka Luonnonvarakeskus aloitti toimintansa jo vuoden vaihteessa, käynnistysvaihe jatkuu luonnollisesti edelleen. Vaikea taloustilanne hankaloittaa asiaa. Loppukeväästä käynnistettiin yt-neuvottelut, joiden seurauksena vähennettiin 146 henkilötyövuotta. Loppukesän ja syksyn aikana on irtisanottu 118 henkilöä. Lisäksi valmisteltiin henkilöstön lomauttamista kuluvan syksyn aikana, mutta näillä näkymin tänä vuonna lomautuksia ei ole tulossa. Uusia säästötoimenpiteitä on vielä odotettavissa. Loppuvuodesta odotetaan päätöksiä lakkautettavista toimipaikoista. ”Vaikka linja on kova, on yksityiskohtiin monessa tapauksessa löytynyt pehmeyttä: eläkeratkaisuja sovellettiin laajasti, vaikka ne eivät kaikissa esitetyissä tapauksissa irtisanomisen vaihtoehdoksi kelvaneetkaan. Irtisanomisia tulee vielä lisää tulevina vuosina. Toivoo sopii, että osa-aikaisia eläkkeitä, lomautuksia ym. vaihtoehtoja ehdottomille irtisanomisille käytetään jatkossa mahdollisimman laajasti. Tämä lievittäisi myös jäljelle jäävien ahdistusta.” toteaa pääluottamusmies Timo Mäkinen.

Rahoituksen puuttumisen takia myöskään palkkausjär-

jestelmä-neuvottelut eivät ole edenneet. Näköpiirissä ei myöskään ole, millä aikataululla palkkojen harmonisointi olisi mahdollista toteuttaa. ”Itse palkkajärjestelmästä on sitä valmistelleessa työryhmässä päästy hyvin pitkälle yksimielisyyteen. Tuloksena on läpinäkyviin urapolkuihin perustuva järjestelmä, jossa työntekijät näkevät sekä oman paikkansa että ne kannusteet, joita järjestelmään on rakennettu. Asiantuntemusta ja ulkoisen rahan hankintaa kannustetaan palkitsemalla aikaansaannoksista ja vastuista. Ilman rahoitusta tämä ei kuitenkaan onnistu” valottaa pääluottamusmies Esa Uotila.

Uuden organisaation rakentaminen vie aina aikaa ja resursseja. Henkilöstölle tämä tarkoittaa työmäärän kasvua, kun uutta organisaatiota rakennetaan. Totuttelu uuteen organisaatioon, uusiin työkaluihin ja järjestelmiin ja tutustuminen työkaluun vie myös aina aikansa. Laitoksen suuri koko ja laaja toimipaikkaverkosto lisää haastetta. Epävarmuus tulevaisuudesta huolestuttaa.

Positiiviseen kierteeseen

Päätös Luonnonvarakeskuksen perustamisesta ei aiheuttanut suurta vastustusta, vaan se koettiin yleisesti perusteltuna ja järkevänä ratkaisuna. Taloustilanne on kuitenkin tuonut alkuvaiheeseen omat vaikeutensa. Näistä alun vaikeuksista huolimatta pyrkimyksenä on tehdä uutta ja toimivaa. Toivotaan, että se onnistuu. ■

Teksti: Mari Raininko



Työllisyys- ja kasvusopimus: pienet palkankorotukset 2016



Työmarkkinakeskustajärjestöjen (Akava, SAK, STTK, EK sekä Valtion, Kunnan ja Kirkon työmarkkinalaitokset) lokakuussa 2013 allekirjoittaman työllisyys- ja kasvusopimuksen (TYKA) vuosille 2014 – 2017 ja valtiosektorin keskustason sopimusosapuolten (JUKO, Pardia, JHL ja Valtion työmarkkinalaitos) sen perusteella 7.11.2013 allekirjoittaman valtion virka- ja työehtosopimuksen ensimmäisen jakson toinen **palkankorotus 0,4 prosenttia** on maksettu elokuussa 2015.

Edellä mainitut työmarkkinakeskusjärjestöt pääsivät 15.6.2015 sopimukseen TYKA-sopimuksen toisen jakson palkankorotuksista. Tämän pohjalta valtiosektorin sopijaosapuolet sopivat kesäkuussa ratkaisun tarkemmasta toteutuksesta valtiosektorilla. Valtion virka- ja työehtosopimuksessa TYKA-sopimuksen toinen jakso tarkoittaa ajanjaksoa 1.2.2016 – 31.1.2017.

Sopimusratkaisun nojalla tehtäväkohtaisia palkanosia korotetaan 1.2.2016 alkaen 13 euroa kuukaudessa, jolloin henkilökohtainen palkansa huomioiden kuukausipalkka nousee keskimäärin 16 euroa. Mikäli tehtäväkohtainen palkansa on vähintään 3023 euroa kuukaudessa, tehtäväkohtaisia palkanosia korotetaan **0,43 prosenttia** kuukaudessa. Suurin osa valtion JUKOlaisista kuuluu viimeksi mainittuun ryhmään. Euromääräisinä kokonaispalkkoina määräytyviä palkkoja tarkistetaan 16 eurolla kuukaudelta, kuitenkin vähintään 0,43 prosentilla. Niitä euromääräisiä palkanlisä ja lisäpalkkioita, joita on vakiintuneen käytännön perusteella tarkistettu yleiskorotuksin, korotetaan 1.2.2016 alkaen 0,43 prosentilla. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausipalkkioita korotetaan 1.2.2016 alkaen 0,43 prosentilla ja kuukausipalkkion uusi vähimmäismäärä on 75,32 euroa.

Kesäkuun 2015 sopimusratkaisujen myötä valtiosektorin virka- ja työehtosopimusten voimassaolo jatkuu siis alkuperäisen TYKA-aikataulun mukaisesti 31.1.2017 saakka. ■

Pia Hiltunen

Asiamies

Tekniikan akateemiset TEK

Järjestövalmiutta koskeva koulutustilaisuus 11.11.2015 Helsingissä

Työmarkkinatilanne on alkusyksyn aikana ollut rauhottomampi kuin kenties kertaakaan 2000-luvulla. Valtiosektorilla nykyiset sopimukset ja työrauha ovat voimassa 31.1.2017 saakka, mutta järjestövalmiuteen liittyvät asiat ovat joka tapauksessa entistä ajankohtaisempia. JUKON valtiosektorin järjestövalmiutta käsiteltiin laajemmin edellisessä Keppi & Porkkana -lehden numerossa 2/2015. Tehokkaan järjestövalmiuden kulmakivenä ovat virastokohtaiset ja alueelliset/työpaikkakohtaiset työtaistelutoimikunnat ja tällä hetkellä lähes joka virastosta löytyykin vähintään jukolainen lakkopäällikkö ja/tai järjestövalmiudesta vastaava yhteishenkilö. Heille järjestetään järjestövalmiuden ylläpitoon

liittyvä koulutustilaisuus Helsingissä 11.11.2015 klo 16.30 alkaen. Mikäli olet kiinnostunut oman virastosi jukolaisesta järjestövalmiudesta, voit ensi vaiheessa ottaa yhteyttä oman liittosi valtiosektorin yhteishenkilöön (yhteystiedot Keppi & Porkkana -tiedotteen lopussa). ■

Petri Toiviainen

Jukon valtiosektorin

keskuslakkotoimikunnan puheenjohtaja

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry,

neuvottelupäällikkö

Hävisimme pelin, mutta saimme tehtyä muutamia hyviä maaleja

Työ- ja elinkeinoministeriö TEM ilmoitti toukokuussa 2015, että ELY-keskuksista irtisanoitaan kaikkiaan 85 henkilöä. Tämän lisäksi TEM irtisanoi 11 henkilöä. Kyseisiä toimenpiteitä edeltäneet yhteistoimintaneuvottelut olivat alkaneet syyskuussa 2014 ja kestivät lähes



Pekka Liimatainen

neljä kuukautta. Neuvotteluprosessin alkaessa kokonaisvähennysmääräksi ELY-keskuksissa arvioitiin 700 henkilötyövuotta ja ministeriön vähennystarpeeksi noin 20 henkilötyövuotta. Hallinnonalan jukolaista pääluottamusmiestä Pekka Liimataista haastateltiin heti yt-neuvottelujen päätyttyä tammikuussa 2015. Monia yt-neuvotteluja läpikäynyt Liimatainen oli nyt ensimmäistä kertaa neuvottelijana neuvotteluesityksessä, joka tähtäsi irtisanomisiin tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.

Miten henkilöstö reagoi yt-neuvottelujen alkamiseen?

– Yhteistoimintaneuvottelut eivät tulleet varsinaisena yllätyksenä henkilöstölle, koska kevään budjettineuvotteluissa määrätyt lisäsäästöt olivat tiedossa. Henkilöstö ounasteli pahinta, olihan muissa virastoissa jo käyty rahoituksen vähentymisen myötä yt-neuvotteluja. Henkilöstö reagoi alkusi tehtyyn neuvotteluesitykseen rauhallisesti, mutta tilanne muuttui työnantajan aloittaessa samanaikaisesti organisaatiomuutosten valmistelut, jotka tähtäsivät merkittäviin säästöihin sekä ELY-keskusten vastuualueilla että EU:n rakennerahastohankkeissa ministeriössä ja ELY-keskuksissa.

Miten tieto kulki prosessin aikana?

– Neuvotteluprosessiin kuuluu tiedottaminen ja viestintäsunnitelman laatiminen. Jokaisen neuvottelukokouksen jälkeen tiedottaja laati neuvottelutapaamisesta tiedotteen, jonka osapuolet tarkistivat ennen sen julkaisua sisäisessä intrassa. Neuvotteluryhmän puheenjohtaja esiintyi lähes jokaisen kokouksen jälkeen videoklipissä, jossa hän kertoi neuvotteluprosessin yleisestä tilanteesta. Klippi julkaistiin heti neuvottelun jälkeen virastojen sisäisessä intrassa. Tietoa henkilöstölle neuvotteluiden aikana kulki myös järjestöjen omissa jäsenistölle pidetyissä tilaisuuksissa. Järjestöjen omat tilaisuudet olivat enemmän vuorovaikutteisia ja pystyivät paremmin vastaamaan henkilöstön keskuudessa olleisiin

kysymyksiin. Tieto kulki siis hyvin ja kulkee edelleen, koska prosessi jatkuu muutostuen osalta. Neuvotteluiden aikana ei neuvottelujen yksityiskohdista annettu tietoa, mikä koettiin henkilöstössä tuskalliseksi. Varsinkin työnantajan tiedottamista moitittiin liian ympäröyväksi.

Käytiinkö yt-prosessin aikana aitoa vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä esimerkiksi suunniteltujen toimien vaihtoehtoista?

– Hyvin varhaisessa vaiheessa neuvotteluja henkilöstöjärjestöt toivat selvästi julki työnantajalle, että irtisanomisille oli olemassa toimintamäärärahan osalta vaihtoehto eli koko henkilöstön lomauttaminen. EU:n rakennerastojen henkilöstön kohdalla edettiin työnantajan neuvotteluesityksen toimintasunnitelman mukaan. Rakennerahastojen teknisen tuen eli palkkaukseen käytettävän rahoituksen vähennyssä seuraavalla rahastokaudella 60 prosenttia ei näi-



den työpaikkojen osalta ollut paljon tehtävissä. Tältä osin henkilöstöjärjestöt keskittyivät mahdollisimman hyvän muutostuen saamiseen irtisanomisuhan alla oleville. Toimintamäärärahoja koskevan lomautusvaihtoehdon takana henkilöstöjärjestöt seisoivat neuvotteluiden loppuun saakka. Lähes neljän kuukauden aikana tapaamisia osapuolten välillä oli 15. Vuoropuhelu ja säästöjen etsiminen oli molempien osapuolten intressi. Työnantaja tuli monessa esittämissämme säästökohteessa paljon vastaan, mutta ei kaikissa. Väantö oli joissain kohdissa todella kova. Jalkapallotermein: Hävisimme pelin, mutta saimme tehtyä muutamia hyviä maaleja.

Tuliko pääluottamusmiehelle paljon yhteydenottoja?

– Kyllä, sähköposti ja puhelin ovat olleet kovassa käytössä. Työpaikan kahvilaan ei ole voinut mennä ilman, että olisi kertonut jotain neuvottelutilanteesta. Yhteydenottoista mielekkäimmät olivat kannustavat, tukevat ja jaksamista toivottavat yhteydenotot. Pääluottamusmiehet olivat kovimmassa puristuksessa marras-joulukuun vaihteessa, jolloin valmisteltiin järjestöjen omaa esitystä ja pidettiin samanaikaisesti useita tilaisuuksia jäsenistölle. Työ oli silloin kolmisen viikkoa 24/7-työtä. Kaikkiin yhteydenottoihin ei pystynyt vastaamaan, mutta eri tilaisuuksissa kysyjät saivat kollektiivisesti hyviä vastauksia.

Miten koet henkilöstön edustajan näkökulmasta yt-prosessin lopputuloksen?

– Neuvottelut sujuivat yt-lain mukaisesti ja sen hengessä. Yhteistoimintaneuvotteluissa päästiin riittävään yhteisymmärrykseen säästökohteista, mutta ei yksimielisyyteen säästöjen määrästä kaikissa säästökohteissa. Henkilöstöjärjestöt pitivät esillä olevista vaihtoehdoista lomauttamista parhaana tapana säästää tarvittavat 33 miljoonaa euroa. Lopputulos oli henkilöstön kannalta siinä mielessä pettymys, että työnantajan päätös perustui irtisanomisiin eikä esittämäämme lomautusvaihtoehtoon. Toisaalta etsimämme säästökohteet purivat. Neuvottelujen alkaessa irtisanottavien enimmäismääräksi arvioitiin 470 työntekijää. Neuvotteluiden päätyttyä ELY-keskukset ja TEM valmistelevat enintään 220 henkilön irtisanomista. Heistä 60 on rakennerastojen teknisellä tuella työskenteleviä ja 160 ELY-keskuksen toimintamenoista palkkattuja. Puolitimme irtisanottavien määrän. Koko prosessista antaisin arvosanan kahdeksan pitkästi sillä perusteella, että saimme henkilöstöjärjestöjen välisen yhteistyön pelaamaan vastuullisesti, jopa tiimimäisesti työnantajaan nähden. ■

Koostaneet **Kati Ahtiainen** ja **Petri Toiviainen**

Julkaistu alun perin URA-lehden numerossa 1/2015

Tiedotetta julkaisevat:

Agronomiliitto

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

Akavan Erityisalut

Kari Eskola, työmarkkinalakimies
Puhelin 0201 235 367
kari.eskola@akavanerityisalut.fi
www.akavanerityisalut.fi

Driftingenjöröförbundet i Finland, DIFF

Anne Granat-Jukakoski, verksamhetsledare
Tfn. 040 551 9497
anne.granat-jukakoski@diff.fi
www.diff.fi

Toimitus:

Arja Varis,
Ympäristöasiantuntijoiden Keskusliitto
arja.varis@ykl.fi, puh. 0400 488516
Osoitelähde: jäsenliitot

Insinööriliitto IL

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

Tuomas Viskari, asiamies
puh. 0400 4582 36
tuomas.viskari@sefe.fi
www.sefe.fi

Suomen Farmasialiitto

Hanna Lehtimäki, työmarkkinalakimies
puh. 040 588 8400
hanna.lehtimaki@farmasialiitto.fi

Suomen Lakimiesliitto

Tarja Niemelä, neuvottelujohtaja
puh. 050 340 2725
tarja.niemela@lakimiesliitto.fi

Suomen Psykologiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri
puh. 040 865 6630
annamari.jokinen@psyli.fi
www.psyli.fi

Tekniikan akateemiset TEK

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

Tradenomiliitto TRAL

Ville-Veikko Rantamaula, yksikönjohtaja
puh. 020 155 8804, 040 832 6682
ville-veikko.rantamaula@tral.fi
www.tral.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

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