

# KEPPI JA PORKKANA

Valtiosektorin tiedote 1/2010



## Sisältö

- 1 Pitkä neuvottelukierros
- 2 Hyvin vaikea neuvottelukierros
- 2 Neuvottelutuloksen sisältö
- 4 Lomien laskentatapa muuttuu
- 4 Hyvä työilmapiiri auttaa jaksamaan

## PÄÄKIRJOITUS

### Pitkä neuvottelukierros

**V**altiosektorin neuvottelukierroksesta ennustettiin etukäteen hankalaa. Ennustus piti paikkansa. Neuvottelut etenivät hitaasti ja neuvottelutulos saavutettiin vasta maaliskuun alkupuolella, vaikka vanha sopimuskausi päättyi jo tammikuun lopussa. Neuvottelujen alussa työnantajan ja palkansaajajärjestöjen näkemykset olivat erittäin kaukana toisistaan. Valtiosektorin järjestövalmiutta jouduttiin nostamaan poikkeuksellisen korkealle. Keskuslakkotoimikunta työskenteli aktiivisesti ja piti yhteyttä paikalliselle tasolle, jotta olisimme kaikki olleet riittävästi valmistautuneita, mikäli neuvotteluiden vauhdittamista olisi todella tarvittu. Tällä kierroksella näin ei kuitenkaan lopulta tapahtunut. Saimme silti arvokasta harjoitusta tulevien koitosten varalle.

Valtiosektorille perustetaan työryhmä käsittelemään henkilöstön työkyvyn edistämistä ja työterveyshuoltoa. Tähtäimessä on tässäkin työurien pidentäminen, mikä onkin ollut ja tulee jatkossakin olemaan yksi keskeisistä puheenaiheita työmarkkinapolitiikassa. Kukaan tuskin voi kiistää työurien pidentämisen tarvetta. Toimivista ja tehokkaista keinoista ei kuitenkaan ole vielä saavutettu yksimielisyyttä. Selvitystyö jatku useammallakin eri taholla.

Myös virkamiesten ja työntekijöiden omia näkemyksiä ja kokemuksia työurien pidentämiseksi on selvitetty erilaisin tutkimuksin. Työntekijöiden tarpeet toki poikkeavat työstä riippuen, raskasta fyysistä työtä tekevät tarvitsevat erilaisia toimia kuin niin sanotun henkisen työn tekijät. Kukaan ei näe numeerisella eläkeiän nostamisella olevan työuria pidentävää vaikutusta. Huomattavasti merkittävämpinä pidetään työelämän laadun parantamiseen tähtääviä toimia.

Käsittelimme työurien pidentämistä myös viimeisimmällä valtiosektorin luottamusmieskurssilla. Esille nousivat – jälleen kerran – johtamisen ja hyvän henkilöstöpolitiikan merkitys. Työpaikan ilmapiiriä, työaikajoustoja ja tehtävänkuvien selkeyttä pidettiin myös tärkeinä tekijöinä. Erityisesti käydystä keskustelusta jäivät mieleeni erään puhujan esille nostamat edellytykset sille, että me kaikki – iästä riippumatta – jaksaisimme paremmin työelämässä: suvaitsevaisuus, erilaisuuden hyväksyminen, oikeudenmukaisuus ja toisten arvostaminen. Me kaikki olemme erilaisia ja hyvä niin. Huomiota kiinnitettiin myös siihen usein keskusteluissa unohdettuun asiaan, että eläkkeelle tulee voida siirtyä arvokkuus säilyttäen. Näin ei valitettavasti aina tapahdu, vaan piakkoin eläkkeelle siirtyvät

saatetaan kokea hyödyttömiksi ja joskus aikaisempi ura yritetään jopa mitätöidä. Kaikkien valtiolla työskentelevien jaksamisen kannalta on tärkeä muistaa, että valtiosektorilla työskentelevät eivät ole kestävyysvajeen aiheuttajia, kuten toisinaan annetaan ymmärtää. Te teette arvokasta työtä tuottavuusohjelman ja valtiosektorin säästötavoitteiden purituksissa.

Yliopistot siirtyivät pois valtiosektorilta vuodenvaihteessa. Keppiä ja Porkkanaa ei enää lähetetä yliopistosektorilla toimiville jäsenille, koska sektoreiden sopimukset ovat täysin eriytyneet toisistaan. Parhaillaan selvittelemme, missä muodossa yliopistosektorin informointi tullaan jatkossa hoitamaan.

Nautitaan pitkän talven jälkeen näistä aurinkoisista kevätpäivistä.



**Kati Virtanen**  
JUKOn valtion  
neuvottelukunnan  
puheenjohtaja  
asiamies  
Suomen Lakimiesliitto

# Hyvin vaikea neuvottelukierros

Hyvin vaikealla kierroksella käytiin lähellä työtaistelua ja onnistuttiin neuvotteluissa. Seuraavista kierroksista tulee vähintään yhtä vaikeita.

**N**euvottelukierros on ollut poikkeuksellisen vaikea. Julkista sektoria ovat viime vuosina ravistelleet lukuiset uudistukset. Neuvottelujen taustalla vaikuttavatkin kaikki organisaatiouudistukset, palkkausjärjestelmäuudistukset, tuottavuusohjelma, aluehallinnon uudistus, yliopistouudistus sekä eri virastojen alueellistamiset. Näkyvissä ei myöskään ole, että vauhti olisi hidastumassa. Tällä kierroksella pyrimmekin turvaamaan työntekijän asemaa organisaatioiden muutostilanteissa ja hakemaan siten asemia tulevien vuosien myllerrystä varten.

Neuvottelija ei helpottanut, että neuvottelukierrosta käydään hyvin poikkeuksellisessa taloudellisessa tilanteessa. Maailmanlaajuinen lama ja ikärakenteen muutos vaikuttavat voimakkaasti julkisen talouden tilanteeseen, mikä heijastui neuvotteluihin.

Valtiotyönantaja esitti jo syksyllä jo sovittujen korotusten siirtämistä tai lomarahoihin kohdistuvia säästötoimia. Palkansaajat torjuivat nämä esitykset jyrkästi. Työnantaja palasi esitykseensä neuvottelujen alussa, jolloin esitettiin

miinusmerkistä sopimusta, jossa palkkojen nollakorotuksiin olisi yhdistetty vastikkeeton lomarahojen leikkaaminen. Tosiasiallisesti tämä olisi tarkoittanut lähes viiden prosentin palkanalennuksia.

Sunnuntaina 7.3. syntynyt neuvottelutulos on kuitenkin hyvin erilainen kuin työnantajan esitykset neuvottelujen alussa.

Työnantajan haluttomuudesta joustaa heikennysvaatimuksistaan kertoo hyvin se, että neuvottelutulos saavutettiin vasta yli kuukausi vanhan sopimuksen päättymisen jälkeen. Jos tulosta ei olisi 7.3. syntynyt, olisi palkansaajien ollut lähes pakko turvautua työtaistelutoimiin neuvottelujen vauhdittamiseksi.

Kun työtaistelun mahdollisuus alkoi kasvaa, käynnistettiin paikallistasolla työtaistelunvalmiuden nostaminen. Paikallisesti lakkopäälliköt kokosivat lakkotoimikuntia ja keräsivät jäsenistön lakonajan yhteystietoja. Lakkopäälliköiden toiminta järjestöllisen valmiuden nostamiseksi näkyi neuvottelupöydässäkkin. Työnantaja oli selvästi tietoinen siitä, että virastoissa todella valmistauduttiin työtaistelu-

toimiin. Työnantaja tiesi, että meillä oli todellinen lakkovalmius ja se näkyi lopputuloksessa.

Tulevista neuvottelukierroksista tulee valtiosektorilla vähintään yhtä vaikeita kuin tästä. Onkin hyvä tietää, että edunvalvontamme selkäranka valtiosektorin kenttätoiminnassa on niin hyvässä kunnossa. Myös tulevilla kierroksilla edunvalvontamme on juuri niin vahva kuin järjestöllinen valmiutemme. Kauniilla sanoilla ja lakkovalmiudella saa paremman sopimuksen kuin pelkillä kauniilla sanoilla.

Suurkiitokset kaikille jäsenille. Tästä on hyvä jatkaa. ■



**Markku Nieminen**  
neuvottelupäällikkö  
Julkisalan koulutettujen  
neuvottelujärjestö  
JUKO ry.

## Neuvottelutuloksen sisältö

### Palkankorotukset ja palkkausjärjestelmät

Syntynyt sopimus on kaksivuotinen ja sopimuskausi on 1.3.2010 – 29.2.2012. Sopimusta tarkastellaan suhteessa kansantalouteen, valtiontalouteen, valtion henkilöstön ostovoimaan ja näiden kehitykseen sekä kehitysnäkyymiin 31.1.2011 mennessä. Mikäli toisen sopimusvuoden korotuksista ei päästä yksimielisyyteen, on sopimus irtisanottavissa 15.2.2011 mennessä päättymään 28.2.2011.

Sopimukseen sisältyy 0,55 prosentin yleiskorotus 1.3.2010 lukien ja 0,43 prosentin virastoerä 1.9.2010 lukien. Virastoerästä voidaan neuvotella heti, tai syksyllä siten, että neuvottelutulos on

valmiina 15.10.2010 mennessä. Mikäli virastossa on erityisiä syitä, niin paikallisella sopimuksella neuvotteluaikaa voidaan ottaa vielä kaksi kuukautta lisää, eli tehdä ratkaisu 15.12.2010 mennessä. Mikäli paikallisesta erästä ei päästä yhteisymmärrykseen, maksetaan se prosentuaalisena yleiskorotuksena.

Palkkausjärjestelmien valmistelu tulevissa virastouudistuksissa aloitetaan heti hallituksen päätöksen jälkeen. Mikäli vpj:stä ei saada sopimusta viraston perustamiseen mennessä, sovitaan välitilanteen järjestelmästä. Neuvottelut virastoissa, joissa sopimuksen syntyessä ei ole voimassaolevaa vpj:tä 30.6.2010 mennessä sovitaan välitilanteen järjestelmä. Palkkausjärjestelmät ja palkkausten

määräytyminen välitilanteessa Mikäli uusi vpj on riittävän pitkällä, sovitaan sen käytöstä ns. karkeana vpj:nä. Muuten sovitaan vanhojen palkkausjärjestelmien jatkamisesta.

### Työaika

Sovittiin sopimuskauden mittaisena kokeiluna uusista työaikamalleista. Valtiosektorilla kokeillaan pidennettyä työaika, yksilöllistä työaika ja tiivistettyä työaika. Kokeilu on voimassa sopimuskauden ilman jälkivaikutusta.

Työnantajalla sen enempiä kuin henkilöstölläkään ei ole velvollisuutta eikä oikeutta sanottuihin järjestelyihin vaan niiden käyttöönotto perustuu harkintaan

ja vapaaehtoisuuteen. Järjestelyn toimitusta/tuloksellisuutta sekä vaikutuksia työterveyteen/jaksamiseen seurataan työnantajan ja asianomaisen kesken, vähintään puolen välein. Pidentettyä työaikaa ei saa ottaa käyttöön heti palvelusuhteen alusta lukien.

Ennen näiden järjestelyiden käyttöönottoa virastossa käsitellään asiaa luottamusmiesten kanssa. Luottamusmiehelle toimitetaan tiedot järjestelyn kohteena olevasta henkilöstöstä.

**Pidentetyssä työajassa** yksilötasolla voidaan sopia pidemmästä työajasta maksimissaan 40 tuntiin viikossa saakka. Pidentetyssä työajassa kuukausipalkkaus maksetaan viikoittaisen säännöllisen työajan ja sovitun viikoittaisen työajan mukaisella suhteella korotettuna.

**Yksilöllisen työajan** käytöstä voidaan sopia tehtävissä, joita tehdään pääosin muualla kuin varsinaisella virka- tai työpaikalla. Tällöin työnantaja täsmentää tätä varten asianomaisen virkamiehen tai työntekijän työn tavoitteet ja työtehtävät sekä seuraa niiden toteutumista. Virkamies tai työntekijä pitää työaika- kirjanpitoa tekemistään työtunneista ja huolehtii työajan tasoittumisesta keskimäärin säännölliseksi viikoittaiseksi työajaksi.

**Tiivistetyssä työajassa** säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että viikoittaisen säännöllisen työajan työtunnit tehdään joko viikoittain tai sitä pidem-

pänä ajanjaksona etukäteen siten, että esim. viikoittain yksi työpäivä voidaan antaa vapaaksi. Työtuntien kerryttämisessä ja vapaaksi antamisessa tulee käyttää työaikapankkia

## Vanhempainvapaat ja säästöväpaat

Vanhempainvapaiden osalta sopimusparani siten, että ns. isäkuukausi pitenee 24 arkipäivään, myös otto-isällä on oikeus palkalliseen kuuden arkipäivän isyysvapaaseen ja palkalliseen, enintään 72 arkipäivää kestäväan vanhempainvapaaseen. Lisäksi sairaan lapsen hoidon järjestämiseen tarkoitettu palkallinen tilapäinen hoitovapaa pitenee nykyisestä enintään kolmesta työpäivästä enintään neljään työpäivään.

Palvelussuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi on oikeus pitää kertyneet säästöväpaat ennen osa-aikatyöhön siirtymistä tai saada niistä korvaus.

## Luottamusmiehet

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita korotetaan 8 prosenttia 1.3.2010. Palkkioiden alaraja nousee 65 eurosta 75 euroon.

Luottamusmiesten oikeudesta tiedon- saantiin sovittiin vähimmäistaso. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen koulutus- ja toimintamahdollisuuksia

vahvistettiin sopimalla näitä koskevista säännöllisistä keskusteluista työnantajan kanssa.

Työnantajan on käsiteltävä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetuksi valitun kanssa koulutustarvetta ja sen järjestelyjä kahden kuukauden kuluessa valinnasta. Työnantaja ja luottamusmies tai pääsopijoittain luottamusmiehet käyvät vuosittain keskustelun yhteistyön toimivuudesta ja sen parantamisesta, sekä koulutustarpeista. Lisäksi tarkastellaan luottamusmiesten ansioiden kehitystä.

## Arviointiryhmät

Arviointiryhmien toiminnassa siirrytään 1.3.2011 alkaen kevennettyyn menettelyyn, jossa tehtävien vaativuuden arviointi käsitellään arviointiryhmässä vain tapauksissa, joissa tehtävien vaativuuden arvioinnista syntyy erimielisyyttä. Jos työnantaja tekee aloitteen henkilön tehtävien sellaiseksi muuttamiseksi, joka johtaisi tehtävien vaativustason alenemiseen, eikä henkilö suostu tehtävien muuttamiseen, työnantaja tai henkilö itse taikka häntä edustava luottamusmies voi tehdä aloitteen asian käsittelemiseksi arviointiryhmässä. Lisäksi arviointiryhmä käsittelee uusien tehtävien arvioinnit, mikäli ei aiemmin ole määritelty vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuutta. ■

## Työryhmät

Sopimuksessa asetetaan myös poikkeuksellisen suuri määrä työryhmiä käsittelemään eräitä keskeisiä kysymyksiä sopimuskauden aikana. Asetettavat työryhmät ovat

- VPJ kehittäminen,
- Virkapukutyöryhmä,
- Työkyvyn edistäminen ja työterveyshuolto,
- Työaikatyöryhmä, erityisesti 6 a § uudet työaika- muodot seurannassa
- Jaksotyötä selvittävä työryhmä,
- Matkaryhmä, Tilastoryhmä,
- Tasa-arvotyöryhmä,
- Yhteistoiminnan kehittämistyöryhmä,
- Määräaikaistyöryhmä ja
- Virkamiesten asema muutostilanteissa.

## Palkkausjärjestelmät

Sopimuksessa sovittiin valtion palkkausjärjestelmästä käytävien neuvottelujen määräajoista eräissä virastoissa. Neuvottelutulokset tulee saavuttaa seuraavasti:

- Poliisihallitus 30.6.2010
- Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus 30.6.2010
- Aluehallintovirastot 31.12.2010
- Liikennevirasto 30.9.2010
- Liikenteen turvallisuusvirasto 30.6.2010
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset 31.12.2010
- Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 30.9.2010
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 31.10.2010

# Lomien laskentatapa muuttuu

**U**utta lomasopimusta sovelletaan ensi kertaa annettaessa 1.4.2009 alkaneen lomanmääräytymisvuoden lomina eli käytännössä niitä lomina, joita pidetään ensi kesänä.

Vuosilomien laskenta helpottuu, sillä lomaviikko on viisipäiväinen. Lauantaita ei enää lasketa lomapäiväksi. Samalla poistui ns. irtopäivälaskentasääntö.

Loman pituuteen muutoksella ei ole käytännön vaikutusta. Laskeminen on kuitenkin helpompaa. Lomapäivien lukumäärä katsotaan suoraan taulukoista. Talvilomapidennyspäivistä tuli muutoksen myötä normaaleja lomapäiviä. Joten sillä, kuinka paljon lomapäiviä pitää kesällä, ei ole enää vaikutusta talvilomapidennyspäivien määrään. Kaikki lomapäivät ovat samanarvoisia.

Vuosiloman pituuteen oikeuttavan palvelusajan laskenta on muuttunut. Palvelusaikaan huomioidaan jatkossa automaattisesti vain valtion palvelus. Muu työkokemus, kuten yksityissektorin ja kuntasektorin työkokemus, huomioidaan jos siitä katsotaan olevan olennaista hyötyä.

Vanhojen sääntöjen mukaan laskettu palvelusaika jäädytettiin. Lisäksi palvelusaikoja on pitänyt tarkastella myös uusien sääntöjen mukaan. Tämä voi olla merkityksellistä niille, joilla on pitkä yksityissektorin työkokemus. ■

**Mari Raininko**  
asiamies  
Agronomiliitto

## Hyvä työilmapiiri auttaa jaksamaan

**T**yöpaikan hyvä työilmapiiri on selkeästi tärkein tekijä, jota valtiolla työskentelevät arvostavat työelämässä ilmenee Akavan Erityisalojen lokaalissa 2009 tekemästä yli 50-vuotiaisiin kohdistuneesta "Ikä ja työ" -selvityksestä. Seuraavina tulevat hyvä johtaminen ja esimiestoiminta, työpaikan pysyvyys, työn vaatavuutta vastaava palkka, mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön, haastavat ja mielenkiintoiset työtehtävät sekä työpaikan hyvät ihmissuhteet.

Työtä piti tärkeänä osana elämää useampi kuin kolme neljästä. Työn sisällön merkitystä korostettiin ja se nousi uralla etenemistä tärkeämmäksi. Lähes puolet vastaajista halusi myös edetä urallaan.

Seitsemän kymmenestä ilmoitti työ määrän lisääntyneen. Rekrytointien vähentyminen tai keskeyttäminen oli val-

tiolla yleisempää kuin muilla sektoreilla, samoin määräraikaisuusien jatkamatta jättäminen ja lomarahosta luopuminen. Irtisanomisista ja lomautuksista sen sijaan oli muita sektoreita vähemmän. Puolet vastaajista ilmoitti työilmapiirin omalla työpaikalla huonontuneen taloudellisen taantuman seurauksena.

Kokoaikaeläkkeelle valtiolla työssä olevat mielivät keskimäärin 63,5 vuoden iässä. Joka neljäs toivoi eläkeiäksi 65 vuotta tai enemmän. Hyvä työilmapiiri sekä hyvä johtaminen ja esimiestyö olivat valtiolla työskentelevien mielestä työn mielekkyyden kannalta tärkeimmät asiat ja auttavat jaksamaan työelämässä. ■

**Arja Ahola**  
asiamies  
Akavan Erityisalat

### 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

#### Driftingsenjörsförbundet i Finland, DIFF

Nina Norrman, t.f. verksamhetledare  
tel. (09) 4767 7346, 040 594 8977  
nina.norrman@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, pääsihteer  
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 Insinööriiliitto 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, Aleksis Henttonen  
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto