

KEPPI JA PORKKANA

Valtiosektorin tiedote 3/2010



Sisältö

- 1 **Tavoittein kohti uutta kasvua ja hyvinvointia**
- 2 **Lisää palkkaa, vähemmän leikkauksia**
– JUKOn uusi puheenjohtaja Olli Luukkainen linjaa
- 3 **Väliaikaiset palkkausjärjestelmät**
- 4 **Tasa-arvotyöryhmän kuulumisia ja ajankohtaista tasa-arvorintamalla**

PÄÄKIRJOITUS

Tavoittein kohti uutta kasvua ja hyvinvointia

Akavan hallitusohjelmatavoitteiden mukaan Suomeen tarvitaan uusia työpaikkoja, korkeaa tuottavuutta ja kohtuullista työtulojen verotusta. Näin seuraavan hallituskauden aikana luodaan pohja uudelle kasvulle ja tulevaisuuden hyvinvoinnille.

Työurien pidentämiseen on ensisijaisina keinoina työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen, kannusteiden luominen työikäisten osaamisen jatkuvaan kehittämiseen, ikääntyvien työntekijöiden syrjinnän estäminen ja vastavalmistuneiden työnsaannin varmistaminen.

Kyselyn mukaan varmuus työpaikan säilymisestä, kiireen vähentäminen, johtamis- ja esimiestyön sekä työympäristön parantaminen ja joustavammat työajat saivat akavalaiset jaksamaan työssä pidempään.

Työelämän kehittämisessä tavoitellaan vastuullisen henkilöstöpolitiikan ja – johtamisen pelisääntöjen laatimista hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen kesken. Pelisääntöjen avulla edistettäisiin toiminnan tuloksellisuutta ja henkilöstön hyvinvointia. Ohjelmaan kuuluvat henkilöstötilinpäätökset, työntekijöiden elämäntilanteet huomioivat joustot sekä työhyvinvoinnin lisääminen.

Akava tavoittelee erityisesti sitä, että julkinen sektori toimisi esimerkillisenä työnantajana ja sitoutuisi ohjeistuksen käyttöönottamiseen.

Työelämän kehittämistä koskeissa tavoitteissa mukana ovat yhteistoiminnan parantamiseen ja työaikoihin ja määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöön liittyviä tavoitteita. Mukana on työaikapankkijärjestelmän vähimmäisvaatimuksineen kirjaaminen työaikalakiin. Yt-lakeja tämentämällä voidaan ylläpitää henkilöstön ammatillista osaamista ja ennakoida muutostarpeita sekä huomioida työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet. Myös henkilöstön edustajien tiedonsaannista koskien määräaikaista palvelussuhteita tavoitellaan laintasoisia säännöksiä.

Akavan hallitusohjelmatavoitteissa julkinen sektori on saanut oman lukunsa. Akava tavoittelee henkilöstön riittävän aikaista mahdollisuutta osallistua rakenteita ja tuottavuutta koskevien uudistusten valmisteluun. Nyt näin ei ole aina tapahtunut, joten muutosta siis tarvitaan.

Julkisen sektorin resurssit tulee suhteuttaa asetettuihin tavoitteisiin. Esimerkiksi tuottavuusohjelman aiheuttaman henkilöstön vähentämisen myötä työt eivät vähene vastaavasti, vaan töi-

tä on enemmän ja tekijöitä vähemmän. Avainasemassa on myös johtaminen ja henkilöstön osaamisesta huolehtiminen.

Valtion tuottavuusohjelma tulee Akavan mukaan keskeyttää. Tuottavuusohjelman vaikutukset tuottavuuteen ja työhyvinvointiin ovat jääneet epäselviksi, vaikka mm. Valtion taloudellinen tutkimuslaitos on asiaa selvittänyt. Toistaiseksi käytössä olleet mittarit ovat liian karkeita erityisesti työhyvinvoinnissa tapahtuneiden muutosten tunnistamiseen.

Tuottavuusohjelmassa etusijalla ovat olleet henkilöstön vähennykset. Tuottavuutta tulisi Akavan mielestä hakea kestävämmällä tavalla: työtapoja kehittämällä ja tietotekniikan käyttöä tehostamalla.



Pia Hiltunen
asiamies
Tekniikan
Akateemisten Liitto

Lisää palkkaa, vähemmän linjauksia

– JUKOn uusi puheenjohtaja Olli Luukkainen linjaa

OAJ:n puheenjohtajaksi alkukesästä valittu Olli Luukkainen valittiin 22. syyskuuta myös JUKOn puheenjohtajaksi. K&P selvitti uuden puheenjohtajan näkemyksiä valtiosektorin tärkeistä ja ajankohtaisista kysymyksistä.

Valtiosektorilla viime vuosia ovat leimanneet jatkuva organisaatioiden uudistaminen ja henkilöstöleikkaukset. Kun taustalla on palkkojen pitkäaikainen jälkeenjääneisyys, on tilanne erittäin vaikea ja epäoikeudenmukainen.

”Olemme kannattaneet siirtymistä uusiin palkkausjärjestelmiin,” Luukkainen toteaa ja korostaa, että uudet järjestelmät tulee saada käyttöön kaikissa virastoissa.

”Uusissa palkkausjärjestelmissä tärkeää on, että palkkaus perustuu aidosti työn vaativuuteen ja kannustaa työn kehittämiseen. Työnantaja haluaisi kuitenkin toteuttaa uudistukset vastoin palkkausjärjestelmien ydinperiaatteita,” Luukkainen varoittaa.

”Työnantaja esittää nyt ratkaisuja, joissa suuri osa jäisi takuupalkalle pitkäksi aikaa. Silloin on unohdettu, mitä uudistuksella tavoitellaan. Ei sellaisella palkkausjärjestelmällä saavuteta kannustavuutta ja läpinäkyvyyttä vaan lannistamista, kehittymisen väheksymistä ja epäluottamusta,” hän linjaa.

Valtiosektorin palkkaus on jäänyt pahasti jälkeen yksityisestä sektorista. Eroa on pyritty kuromaan kiinni palkkaohjelmilla, mutta maalikin liikkuu. Ero yksi-

tyiseen sektoriin ei olekaan merkittävästi kaventunut. Monissa tehtävissä palkkataso voi valtiolla olla kolmanneksen alhaisempi kuin yksityisen sektorin vastaavissa tehtävissä.

Tilannetta on vaikeuttanut tuottavuusohjelman nimellä kulkeva leikkausohjelma. Kun väkeä on vähennetty on jäljelle jäävien taakka kasvanut. Henkilöstövähennysten vaikutus näkyy paitsi toiminnoissa ja työmäärän ylikuormituksen, myös neuvottelupöydässä.

”Valtiolla tehdään erittäin tärkeää ja vastuullista työtä, josta ei ole maksettu sen vaativuuden mukaista palkkaa. Ilman toimivaa ja osaavaa hallinnon toimintaa ei yksityinenkään sektori pyöri,” Luukkainen muistuttaa. Väen vähentäminen on lisännyt jäljelle jääneiden töitä ja lisännyt tehtävien vaativuutta. ”Palkkauksen peruseriaatteiden mukaan työmäärän ja vaativuuden nousun pitäisi näkyä palkassa. Työnantaja ei ole riittävällä tavalla halukas mihinkään tällaiseen,” Luukkainen paheksuu.

Luukkainen povaa, että neuvottelupöydässä tullaan tosipaikan eteen. ”Viime neuvottelukierros oli poikkeuksellisen vaikea. Sekin voi kuitenkin osoittautua

vain esimauksi. Maailmantalouden tilanne on yhä vaikea. Julkisessa talouteen kohdistuu erittäin suuria paineita. Palkat ovat jääneet pahasti jälkeen ja jälkeenjääneisyys uhkaa vain lisääntyä,” hän maalilee.

”Työnantaja tarjoaa yhä enemmän heikennyksiä sopimuksiin, vaikka juuri nyt valtion palkkakilpailukyvyyn parantaminen olisi erityisen tärkeää. Me taas tulemme vaatimaan aitoja parannuksia sopimuksiin. Helppoa ei tule olemaan,” Luukkainen epäilee.

Viime neuvottelukierroksella työtaistelu oli lähellä useilla julkisen sektorin aloilla. Tämä tuskin jää ohimeneväksi ilmiöksi. ”Tiukassa tilanteessa järjestövalmiuden merkitys korostuu. On ensiarvoisen tärkeää, että saamme nyt viritettyä paikallisorganisaatiot täyteen iskuun. Keväällä täytyy olla valmius tehdä hyvinkin suuria ratkaisuja,” hän päättää. ■

Aleksi Kalenius
viestintäpäällikkö
Suomen lakimiesliitto

Väliaikaiset palkkausjärjestelmät

Valtiovallinnossa on menossa jatkuva muutosprosessi.
Kun virastoja on yhdistelty, henkilöstö on muutoksessa menettänyt palkkausjärjestelmänsä.
Yhdistettyjen virastojen henkilöstö on pudotettu europalkkoille.

Europalkkoilla olo on saattanut muodostua varsin pitkä-aikaiseksi. Virastoilla ei ole tuntunut olevan mitään erityistä kiirettä saada aikaan uutta palkkausjärjestelmäsopimusta. Lisäksi moni virasto ei ole huolehtinut europalkkoilla olon aikana normaaleista työnantajavelvoitteistaan. Palkkausta ei ole korjattu, vaikka henkilölle on annettu uusia entistä vaativampia tehtäviä, vaan vedottu siihen, että asia hoidetaan sitten kun saadaan uusi palkkausjärjestelmä.

Yhdistettyjen virastojen uusiin palkkausjärjestelmiin ei ole erikseen varattu rahaa. Siten nämä sopimukset on pitänyt tehdä vanhojen virastojen yhdistetyillä palkkarahoilla. Tämä taas on johtanut aivan liian alhaisiin taulukkopalkkoihin ja suureen määrään takuupalkkoja.

JUKO:n valtion neuvottelukunnassa asiasta on keskusteltu joka kerta, kun yhdistettyjen virastojen palkkausjärjestelmä sopimuksia on käsitelty. Myös valtion pääsopijajärjestöt ovat käsitelleet asiaa yhteisissä palaverissaan.

Pyrkimys pois europalkkoista oli viime neuvottelukierroksella tärkeä kaikille pääsopijajärjestöille. Tämän tavoitteen eteen toimittiin yhdessä ja **se asetettiin sopimuksenteon** kynnyksikysymykseksi.

Asiaa käsiteltiin neuvottelupöydässä päiväväst toiseen ja palaverista toiseen.

Vähitellen valtiovarainministeriö taipui kun ymmärsi, ettei sopimusta tule, ellei tässä asiassa päästä eteenpäin.

Sopimukseen saatiin teksti, joka velvoittaa uuden palkkausjärjestelmän valmistelun aloittamisen heti, kun tiedetään, että virastot aiotaan yhdistää. Tavoitteena on, että uusi järjestelmä on valmis heti, kun virasto aloittaa toimintansa.

Niiden virastojen osalta, jotka olivat yhdistetty, ennen tämän sopimuksen tekemistä, sovittiin, että niissä sovitaan väliaikaisesta palkkausjärjestelmästä. Jokaiselle virastolle annettiin aikataulu tämän sopimuksen tekemiseksi. Sopimuksenteon helpottamiseksi sovittiin niin sanotusta porkkanarahasta, joka on hieman alle prosentti viraston palkkasummasta.

Suurin osa näistä virastoista on saavuttanut oman aikataulunsa mukaisesti neuvottelutuloksen väliaikaisesta järjestelmästä. Vaikka lisäraha on selvästi helpottanut sopimista, on nähtävissä, että lopullisen palkkausjärjestelmä sopimuksen aikaansaaminen ei tule olemaan helppoa.

Varoittavana esimerkkinä ongelmista voi toimia Terveystieteiden tutkimuslaitos, jonka yhdistäminen tapahtui entisten virastojen yhdistettyjä budjetteja pienemmällä budjetilla. Tämä johti YT-neuvotteluihin ja irtisanomisiin. Henkilöstö on ehtinyt olla europalkkoilla **yli**

puolitoista vuotta. Tänä aikana työnantaja ei ole korottanut palkkoja edes selvissä tapauksissa. Palkkapotti on siis tosiasiasa pienentynyt merkittävästi.

Työnantajan taitamattoman menettelyn johdosta uudesta palkkausjärjestelmästä näyttäisi tulevan THL:ssä todellinen ansa uusille työntekijöille. Palkka tulee olemaan pienempi kuin kummassakaan aiemmassa virastossa. Entiset työntekijät ovat pääsääntöisesti takuupalkkoilla.

Työnantaja puolustautuu sillä, että viraston budjetissa ei ole ollut rahaa. Totta sinänsä, mutta ei voi ajatella, että työntekijät pienentävät palkkojaan, jotta virasto voi toimia. Työnantajan on päätettävä mitä tehtäviä tehdään ja mistä voidaan luopua. Nyt joudutaan neuvottelemaan lähes mahdottomassa tilanteessa.

Väliaikaisesta palkkausjärjestelmästä voi tulla varsin pitkäaikainen. Työnantajan tulisi omilla yksipuolisilla päätöksillä tehdä niiden palkkojen korjaukset, jotka se on jättänyt tänä väliaikana tekemättä. Sen jälkeen sopiminen voisi helpottaa oleellisesti. ■

Markku Nieminen
neuvottelupäällikkö
JUKO ry

Tasa-arvotyöryhmän kuulumisia ja ajankohtaista tasa-arvorintamalla

Tasa-arvotyöryhmä on yksi valtion virka- ja työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti sopimuskaudelle 2010 – 2012 asetetuista työryhmistä. Työryhmän toimeksiantona on seurata sopimuskauden kuluessa miesten ja naisten tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden toteutumista virastoissa, koota tasa-arvon kehitystä kuvaavia tilastoja, seurata hallituksen samapalkkaohjelman toteutumista, tehdä yhteenveto ja tarkastella edellisen sopimuskierron samapalkkaerän toteutumista, koota yhteenveto tällä sopimuskierroksella tehtävistä paikallisten tarkentavien virka- ja työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioinneista sekä tarkastella virastokoh- taisten tarkentavien virka- ja työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioin- timenettelyn toteuttamisvaihtoehtoja. Työryhmässä ovat JUKO ry:n edustajina Hannu Sipilä ja Kirsi Venäläinen.

Työryhmä on tarkastellut virasto- kohtaisten tarkentavien virka- ja työ- ehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointimenettelyn toteuttamisvaihto- ehtoja ja sen tuloksena valtiovarainmi- nisteriö on antanut aiheesta suosituksen. (VM/1349/00.00.01/2010). Virastoissa suositusta voidaan hyödyntää muun mu- assa 1.9.2010 lukien toteuttavan 0,43 prosentin suuruisen virastoerän kohden- tamisessa. Suosituksesta saa apua esimer- kiksi siihen, mihin seikkoihin palkanmu- dostuksen osalta neuvotteluissa voidaan kiinnittää huomioita ja mitä palkka- tai muita eroja on keskeistä tarkastella sopi- musten sukupuolivaikutuksia arvioitaes- sa. ■

Kirsi Venäläinen
lakimies, varatuomari
Suomen Lakimiesliitto

Vastaava toimittaja: Suomen Lakimiesliitto, Kati Virtanen, p. 09 8561 0346, kati.virtanen@lakimiesliitto.fi
Toimitus: Suomen Lakimiesliitto, Aleksi 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

Driftingsenjörsförbundet 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