

# keppi ja porkkana

Valtiosektorin jäsentiedote 2/2017



## TÄSSÄ NUMEROSSA

- Valoa pilkahtelee tunnelin päässä
- LUOVA – uusi jättivirasto valtion lupa-, ohjaus- ja valvontatehtäviä hoitamaan
- Saatko prosenttiperusteista vuosilomapalkkaa? Vältä sudenkuoppa
- Työsopimuslakiin muutoksia vuoden 2017 alkaessa
- Työsopimuslakia vastaavat muutokset myös valtion virkamieslakiin ja eräitä muita muutosesityksiä
- Opetushallituksen luottamushenkilöt pitävät yhtä
- Työttömyysturvaan taas muutoksia

## PÄÄKIRJOITUS

### Valoa pilkahtelee tunnelin päässä

**S**uomen talous on lähtenyt selvään kasvuun! Siitä kertovat useat taloudelliset katsaukset ja ennusteet. Meidän katsemme on puolestaan jo suuntautunut seuraavaan neuvottelukierrokseen ja sille asetettaviin tavoitteisiin.

Valtiovarainministeriön (VM) Taloudellinen katsaus -julkaisussa huhtikuulta on todettu kokonaistuotannon kasvuvauhdin nopeutuneen 1,4 prosenttiin vuonna 2016 ja kasvupohjan laajentuneen edellisestä vuodesta. Ennusteen mukaan Suomen talous kasvaa vuonna 2017 lähes yhtä nopeasti kuin viime vuonna ja kasvuvauhti vakiintuu keskimäärin reiluun prosenttiin lähivuosina, jolloin talouden toimintaa lisäävät sekä kotimainen että ulkomainen kysyntä.

Valtiovarainministeriön arvio talouden tilanteesta ja tulevasta kehityksestä on vielä pessimistisempi ja varovaisempi kuin kaikkien muiden maamme taloutta arvioivien tahojen ennusteet. Tilastokeskuksen keräämistä tuotantoluvuista käy ilmi, että Suomen talous kasvoi vuoden ensimmäisellä neljänneksellä lähes kolme prosenttia. Bruttokansantuote oli alkuvuonna 2,8 prosenttia edellisvuoden vastaavaa neljänestä ylemmällä tasolla. Tämän lisäksi Suomen talous kasvaa ennusteiden mukaan muuta euroaluetta nopeammin.

Voimassa oleva virka- ja työehtosopimus päättyy 31.1.2018 ja jo nyt katseet suuntautuvat tulevaan neuvottelukierrokseen. Oman neuvottelujärjestömme JUKOn hallitus tulee käsittelemään mahdollisen liittokierroksen sopimustavoitteita alustavasti jo toukokuun aikana. Itse tavoitteet on tarkoitus saada valmiiksi kaikilla sopimussektoreilla viimeis-

tään alkusyksystä. Tilannekuva on muuttunut selvästi siitä, mitä se on ollut edellisillä neuvottelukierroksilla, vaikka positiiviset talousluvut näkyvät julkisella sektorilla vasta viiveellä.

Edellä mainittuja talousennusteita peilattaessa tulee välttämättä mieleen, että tavoiteasetantaan kuuluvat pitkästä aikaan palkankorotukset – ja huomattavat sellaiset. Tärkeimmissä verrokkimaissa on viimeiset palkkakierrokset tuoneet monien prosenttien korotuksia palkkoihin. Myös valtion palkkausjärjestelmien valuvikojen korjaamiseen tarvitaan rahaa, erityisesti jos eri palkkausjärjestelmiä ollaan karsimassa ja vähentämässä.

Suomen Poliisijärjestöjen liitto tuli jo ulos kannanotollaan, että julkisen sektorin 30 prosentin lomarahojen leikkaamisesta on luovuttava, koska Suomen taloudella menee jo paremmin. Tämän näkemyksen taakse on helppo muidenkin asettua. Kun vielä huomioidaan 24 tunnin vuosityöajan lisäys, voidaan aivan perustellusti väittää valtion työntekijöiden jo suorittaneen taksvärkkinsä. JUKOn tavoitteena voi siis hyvinkin ensi kierroksella ainakin olla lomarahojen leikkaamisen perumi- sen lisäksi reilut palkankorotukset.



**Jore Tilander**

JUKO:n valtionneuvottelukunnan  
puheenjohtaja  
Lakimiesliiton toiminnanjohtaja

# LUOVA – uusi jättivirasto valtion lupa-, ohjaus- ja valvontatehtäviä hoitamaan

Valtionhallintoon on rakenteilla lupa- ja valvontavirasto, jonka nimeksi tulee LUOVA-virasto. Tähän suurvirastoon siirtyy osa aluehallintovirastojen, ELY-keskusten ja työ- ja elinkeinopalveluiden ja -toimistojen tehtävistä. Siitä tulee valtakunnallinen virasto, jolla on alueilla toimipaikkoja. Onko näin suuressa virastossa mitään mieltä, JUKOn lakimies Katja Aho?

**K**atja Ahon mukaan uudessa virastossa on järkeä, mutta uudistuksen onnistuminen edellyttää tiivistä yhteistyötä henkilöstön kanssa. Valtakunnallisesta LUOVA-virastosta tulee monialainen virasto, joka kokoaa yhteen useita tehtäväkokonaisuuksia. Kaikilla viranomais-tehtävillä ei ole tällä hetkellä valtion keskusvirastoa. Siksi on tärkeää, että tehtävät siirtyvät valtion monialaiselle virastolle, jolloin asioita voidaan katsoa maakuntien rajat ylittävinä kokonaisuuksina.

LUOVA-virasto on ohjaavien ministeriöiden yhteinen valtioneuvoston alainen virasto, jossa jo ministeriötasolla sovitaan yhteen tavoitteita. Maakuntien suuntaan tämä on etu, koska yhteistyö LUOVA-viraston suunnasta ei näin ole siilomaista, vaan eri hallinnonalojen välistä yhteistyötä. Virasto toimii asiakaslähtöisesti ja poikkihallinnollisesti, ja valtakunnallisuudesta huolimatta virasto toimii alueilla lähellä asiakasta. Paikallisolosuhteiden tuntemus ja asiakasläheisyys on tärkeää.

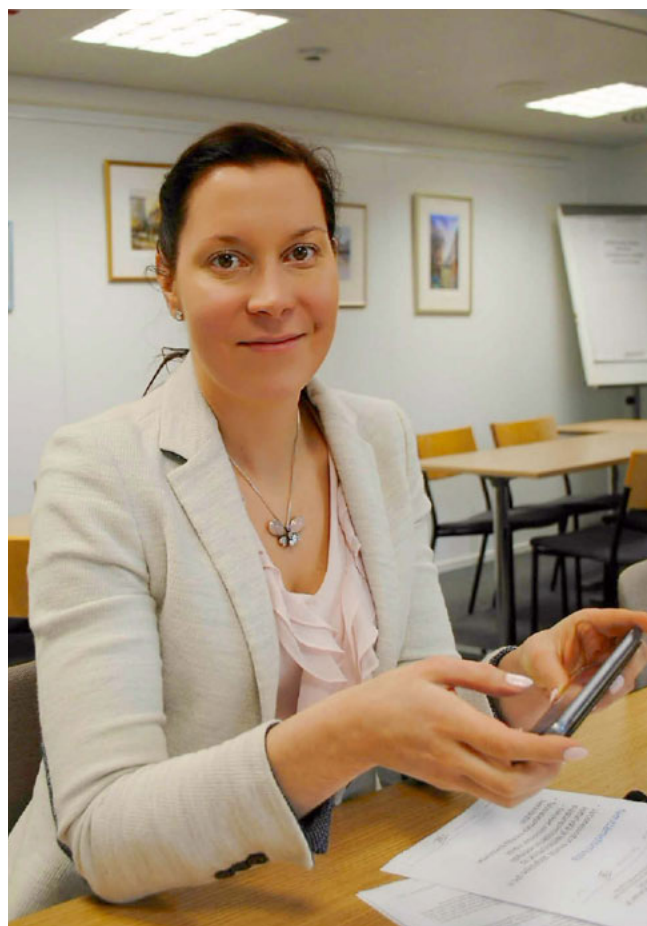
## Työ palkansaajien hyväksi palkitsee

Katja Aho valmistui juristiksi Lapin yliopistosta vuonna 2001. Tämä Rovaniemeltä kotoisin oleva liikkuva ja tanssia harrastava Lapin nainen on työtehtäviensä vuoksi asunut eri puolilla Suomea. JUKOn palvelukseen hän tuli helmikuussa ja pääsi saman tien paneutumaan uuden viraston valmisteluun. Tehtävä on massiivinen.

Aho ei hypännyt uuteen maailmaan, niin vahva on hänen työkokemuksensa sekä yritys- ja järjestömaailmasta että työntäjä- ja palkansaajapuolelta. Hänellä on kokemusta molemmilta puolilta pöytää. Hän on työskennellyt yhtiölakimiehenä, sopimuslakimiehenä, työsuhdelakimiehenä ja henkilöstöpäällikkönä. Uusi työ palkansaajapuolella on hänestä palkitsevaa.

## Hallittua valmistelua

LUOVA-viraston valmisteluun ja perustamiseen on varattu aikaa. Hyvä niin, sillä valmistelu kulkee maakuntaviraston valmistelun ohella, mikä sekkin on valtava savotta. LUOVAn on määrä aloittaa toimintansa vuoden 2019 alussa. Katja Aho toteaa, että viraston suunnittelijoilla on ylevät periaat-



*Katja Aho mukaan uusien organisaatioita rakennettaessa on tärkeää, että henkilöstö voi oikeasti vaikuttaa tuleviin töihinsä. Ettei vain juoda virtuaalikalveja kokouksissa.*

teet, mutta se ei riitä. – On varmistettava se, että henkilöstö pääsee oikeasti vaikuttamaan tuleviin tehtäviinsä. Vain sillä tavalla henkilöstö sitoutuu uudistukseen

Uuden viraston perustaminen ei tähtää kustannussäästöihin, mutta tehostamiselta on vaikea välttyä. Henkilöstön siirrot pyritään minimoimaan, mutta pääsääntö on, että virat ja niihin nimetyt virkamiehet siirtyvät samaan virastoon tai samoihin virastoihin kuin tehtävät siirtyvät.

Aho on huolissaan henkilöstön jaksamisesta, olemassa olevan osaamisen tunnistamisesta ja säilyttämisestä. Uudes-

sa virastossa pitäisi löytää henkilöstölle kiinnostavia urapolkuja, jotta osaavat ihmiset pysyisivät talossa.

Uuden viraston valmistelu on työnantajavetoista. Avoinmuutta on se, että henkilöstö voi seurata valmistelua netissä, jossa on tuhansia sivuja aineistoa. Ahon mielestä tiedotuspuoli toimii, mutta henkilöstön osallistumismahdollisuuksien lisäämisessä on vielä tehtävää.

– Henkilöstön näkemykset ovat tärkeitä, koska he ovat suoraan tekemisissä viraston asiakkaiden kanssa ja tietävät näiden tarpeet.

JUKO tuo esille henkilöstön äänen eri työryhmissä. Uutta virastoa valmistellaan useissa työryhmissä. Katja Aho toimii henkilöstöryhmässä, jossa palkansaajapuolen edustajia ovat JUKOn ohella palkansaajajärjestö Pardia sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. Ahon mielestä yhteistyö palkansaajaryhmien kanssa on sujunut hyvin. Toisella puolella pöytää on työntäjä. Aho valmistautuu henkilöstön kokouksiin JUKOn omassa taustaryhmässä. Siinä yhteistyö pääluottamusmiesten kanssa on ollut ensiarvoista.

## Jatkuva epävarmuus rassaa henkilöstöä

LUOVA-viraston ohella Katja Ahon tehtäviin JUKOssa kuuluvat muutkin käynnissä olevat valtion virastojen muutos-hankkeet. Maakuntaudistuksen myötä tehtäviä siirretään valtion sisällä, valtiolta maakunnille ja valtiolta yhtiöille. Ahon rooteliin kuuluvat myös maakuntaudistukseen, fuusiovirastoihin, sekä Turvallisuusjaostoon liittyvät tehtävät.

Henkilöstö on koko ajan ollut muutosten kohteena. Epävarmuus on jatkuvaa, mikä turruttaa ja turhauttaa henkilöstöä, ja luottamusmiehet ovat kovilla. Riski on siinä, että parhaat työntekijät siirtyvät muualle töihin.

Katja Aho on iloinen, että hän voi valmistautua kierrokselle yhdessä JUKOn kokeneen neuvottelupäällikkö Markku Niemisen kanssa. Niemisellä on yli 30 vuoden kokemus alalta. Hänen työparinaan on hyvä paneutua kaikkeen siihen, mikä JUKOn juristin tehtäviin kuuluu. ■

*Teksti ja kuva: Anitta Valtonen*

# Saatko prosenttiperusteista vuosilomapalkkaa? Vältä sudenkuoppa

**L**omapalkka lasketaan prosenttiperusteisesti tilanteessa, jossa henkilön työaika ja palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) aikana. Tällöin kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön siirtyneen henkilön loma-ajan palkka lasketaan lomanmääräytymisvuodelta kertyneiden ansioiden mukaan ja prosentin suuruus riippuu lomaoikeudesta: 9 % (2 pv/kk), 11,5 % (2,5 pv/kk) tai 14,5 % (3 pv/kk).

Prosenttiperusteista vuosilomapalkkaa saavien on syytä miettiä vuosiloman ajoittaminen, koska heidän ei kannata pitää vuosilomaa viikoilla, joihin sattuu arkipyhä. Työtuomioistuimen hiljattain antaman ratkaisun (annettu 27.3.2017, R 69/16) mukaan arkipyhäpäivä lomaviikolla oikeuttaa työntäjän pidättämään palkan arkipyhän osalta. Tapauksessa oli kyse prosenttiperusteista vuosilomapalkkaa saaneen virkamielen lomapalkasta vuosilomapäiviltä ja vuosiloman ajalle sattuvien arkipyhien osalta. Työntäjä oli pidättänyt hänen palkkansa arkipyhien osalta. Tämä tuntuu kohtuuttomalta, mutta näin se kuitenkin ratkaistiin.

Ratkaisu perustui siihen, että työaikoja koskevan valtion virka- ja työehtosopimuksen 5 §:ssä ei ole määräyksiä arkipyhäpäivien palkkauksesta. Vuosiloma-ajan palkasta on puolestaan sovittu vuosilomasopimuksessa, joka ei myöskään sisällä määräyksiä arkipyhäpäivien palkkauksesta. Vuosilomapalkka on vuosilomasopimuksen 20 §:n 4 momentissa sovittu maksettavaksi vain vuosilomapäiviltä.

Tästä tulkinnasta johtuen prosenttiperusteisen vuosilomapalkan piirissä olevien on taloudellisesti järkevää välttää lomien ottamista arkipyhien yhteyteen.

**HUOM!** Lomaraha kuitenkin maksetaan niiltä lomapäiviltä, jotka on ansaittu edellisenä lomanmääräytymisvuonna ja määräytyy sen viran tai tehtävän palkkauksen mukaan, jossa asianomainen on kesäkuussa ja se maksetaan heinäkuussa ellei muusta ole sovittu. ■

**Arja Varis**

*Edunvalvontapäällikkö,  
Loimu*

# Työsopimuslakiin muutoksia vuoden 2017 alkaessa

**M**uutoksen myötä koeaikaa, työnantajan takaisinottovelvoitetta ja määräaikaisuuden perusteita koskevat säännöt muuttuivat. Uudistus perustui maan hallituksen vuoden 2015 hallitusohjelmaan ja sen tavoitteena on hallituksen mukaan parantaa pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia, madaltaa työnantajan työllistämiskynnystä ja lisätä työnantajien kasvupalukkuutta.

## Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntöön aloittamisesta alkavasta koeajasta, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa yksinomaan koeaikaehtoon vetoamalla. Koeajan tarkoituksena on antaa molemmille sopijapuolille aikaa harkita, vastaako tehty työsopimus etukäteisodotuksia. Koeajasta voidaan sopia niin määräaikaissa kuin myös toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Koeajan enimmäispituus on tähän saakka ollut pääsääntöisesti neljä (4) kuukautta. Jatkossa koeaika voi aina olla enintään kuuden (6) kuukauden pituinen. Lisäksi lakiin otettiin määräys siitä, että jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä. Ennen lakiuudistuksen voimaantuloa tehtiin työsopimukseen sovelletaan vanhaa koeaikasääntöä. Samoin työ- ja virkaehtosopimuksissa mahdollisesti olevat laista poikkeavat kirjaukset jäävät edelleen voimaan.

## Työnantajan takaisinottovelvollisuus

Työsopimuslaissa on säädetty, että työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä irtisanomalleen, TE-toimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän (9) kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Säännön tarkoituksena on suojella työntekijää työttömyydeltä ja varata hänelle tilaisuus palata ammattitaitoaan vastaavaan työhön. Takaisinottovelvollisuus ei koske määräaikaissa työsuhteessa olleita työntekijöitä eikä työntekijöitä, joiden

työsopimus on irtisanottu tai purettu työntekijästä johtuvasta syystä ns. individuaaliperusteella. Takaisinottovelvollisuus ei ulotu myöskään työntekijöihin, joiden työsopimus on päättynyt koeajan perusteella. Lakiuudistuksen myötä takaisinottovelvoitteen määräaika lyhenee neljään (4) kuukauteen. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi (6) kuukautta. Ennen lakiuudistuksen voimaantuloa päättyneisiin työsuhteisiin sovelletaan vanhaa takaisinottovelvoitetta. Samoin työ- ja virkaehtosopimuksissa mahdollisesti olevat laista poikkeavat kirjaukset jäävät edelleen voimaan.

## Määräaikaisuuden perusteet

Työsopimuslain mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä perustellusta syystä ole tehty määräaikaisena. Jos määräaikainen työsopimus on työnantajan aloitteesta tehty ilman perusteltua syytä, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana. Perustellun syyn käsitettä ei ole laissa tarkemmin määritelty. Käytännössä laillisiksi katsottavia perusteita ovat 1) työn luonne, 2) sijaisuus, 3) harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä 4) muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. Työsopimuslakiin on nyt otettu erityismääräys määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä pitkäaikaistyöttömän kanssa. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä edellä mainittua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on pysyvää. Tämän tyyppisen määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusida vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta. ■

**Petri Toiviainen**

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry



# Työsopimuslakia vastaavat muutokset myös valtion virkamieslakiin ja eräitä muita muutosesityksiä

**H**allitus on tehnyt esityksen siitä, että valtion virkamieslakia muutetaan työsopimuslakiin tehtyjä muutoksia vastaavasti:

## Viran siirtäminen.

Esityksessä ehdotetaan, että valtion talousarviossa eriteltävä virka siirrettäisiin saman viraston muuhun yksikköön asianomaisen ministeriön päätöksellä. Muu virka siirrettäisiin toisen ministeriön hallinnonalaan kuuluvaan virastoon sen ministeriön päätöksellä, jonka hallinnonalalta virka siirretään. Päätöksestä olisi ilmoitettava valtiovarainministeriölle. Tällä muutoksella on tarkoitus keventää virkasiirtoihin liittyvää menettelyä. Vielä voimassa olevan virkamieslain mukaan hallinnonalojen välisistä henkilöstövoimavara-siirroista tekee päätökset valtiovarainministeriö (VML 5 §).

## Määräaikainen virkasuhde.

Nykyisen virkamieslain mukaan määräaikaiseen virkasuhteeseen nimittäminen edellyttää virkamieslain 9 §:n edellytysten täyttymistä eli perusteena tulee olla työn luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon väliaikainen järjestäminen tai harjoittelu. Esityksessä ehdotetaan virkamieslakiin uutta säännöstä, jonka mukaan enintään vuoden pituiseen määräaikaiseen virkasuhteeseen nimittäminen ei edellyttäisi 9 §:n 1 momentin mukaista perustetta, jos virkasuhteeseen nimitetään henkilö, joka on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työttömänä työnhakijana edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen virka- tai työsuhde ei katkaisi työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Henkilö voitaisiin nimittää vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen virkasuhteen alkamisesta enintään kahteen uuteen määräaikaiseen virkasuhteeseen, mutta määräaikaisten virkasuhteiden

yhteenlaskettu kokonaiskesto ei saisi ylittää yhtä vuotta. Tällä menettelyllä pyritään helpottamaan pitkäaikaistyöttömien nimitystä määräaikaiseen virkasuhteeseen.

## Koeaika.

Voimassa olevan virkamieslain 10 §:n mukaan virkamiestä nimitettäessä voidaan määrätä enintään kuusi kuukautta kestävästä koeajasta. Varsinaiseen koeajan pituuteen ei ehdoteta muutosta, mutta esityksessä ehdotetaan viranomaiselle mahdollisuutta pidentää koeaikaa, jos virkamies on ollut koeaikana poissa työstä työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi. Viranomainen voisi tällöin pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Virkamiehelle olisi ilmoitettava koeajan jatkamisesta enne kuin koeaika päättyisi.

## Takaisinottovelvollisuus.

Esityksessä ehdotetaan virkamieslain 34 §:ssä säädettyä takaisinottovelvollisuusajan lyhentämistä nykyisestä 24 kuukaudesta kuuteen kuukauteen. Muilta osin takaisinottovelvollisuuden sisältöön ei ehdoteta muutoksia.

## Virkamiehen eroamisikä.

Esityksessä ehdotetaan, että virkamiehen eroamisikä täyttymisestä huolimatta virkamiehen virkasuhdetta/virassaoloaikaa voitaisiin virkamiehen suostumuksella jatkaa enintään kahdella vuodella. ■

**Kirsi Venäläinen**

*Neuvottelupäällikkö, VT,  
Suomen Lakimiesliitto*



Mukavaa ja rentouttavaa kesäaikaa  
kaikille Kepin ja Porkkanan lukijoille!

# Opetushallituksen luottamushenkilöt pitävät yhtä

Puoli vuotta toiminut uusi Opetushallitus on myönteinen esimerkki virastojen yhdistämisestä. Erilaisten toimintakulttuurien yhteensovittaminen vaatii myös henkilöstöltä paljon.

**M**iten käy omalle työyhteisölle? Nielaistaanko se suuremman viraston uumeniin ilman, että itsellä olisi mitään sananvaltaa asioiden kulkuun? Onko fuusio työnantajan kiertoilmaus väen vähennyksille?

Epäluulon ja pelon aiheet olivat yhteisiä yhtä lailla Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMOn kuin Opetushallituksen työntekijöiden keskuudessa, kun kahdesta virastosta haluttiin yksi.

Nyt uusi Opetushallitus on ollut toiminnassa puoli vuotta. Alun perin cimolainen **Virve Zenkner** ja Opetushallituksen puolelta tullut **Arja-Sisko Holappa** kertovat fuusion sujuneet lopulta hyvin.

Työntekijät ovat odottavalla ja innostuneella kannalla.

– Teemme strategiatyötä ja henkilökunta on aktiivisesti mukana kehittämässä uudesta Opetushallituksesta mahdollisimman hyvin toimiva organisaatio, JUKOlaiset luottamushenkilöt sanovat.

Heidän lisäksi Opetushallituksessa on myös Pardian ja JHL:n luottamushenkilöt ajamassa kaikkiaan 370 työntekijän asiaa. Kummankin viraston henkilöstö siirtyi uuteen vanhoina työntekijöinä.

## Prosessiorganisaatio apuna

Keskustelu virastojen yhdistämisestä alkoi vuonna 2015 opetus- ja kulttuuriministeriön selvitystyöllä. Loppuvuonna ministeriö asetti virallisen työryhmän valmistelemaan virastojen yhdistämistä.

Holappa oli JUKOlaisena edustajana mukana työryhmässä, jonka tehtävänä oli laatia hallituksen esitys uudesta organisaatiosta. Esitys valmistui helmikuussa 2016, hallitus vahvisti lain kesäkuussa ja se astui voimaan vuoden 2017 alussa uuden viraston aloittaessa toimintansa. Uusi Opetushallitus jatkaa lain mukaan edeltäjiensä tehtäviä koulutuksen kehittämisessä ja kansainvälisyyden edistämässä.

– Valmistelimme henkilökunnan kesken uutta virastoa koko vuoden 2016. Saimme paljon apua esimerkiksi Kilpailu- ja kuluttajaviraston luottamushenkilöiltä. He kertoivat, minkälaista projektiorganisaatiota ja erilaisia työryhmiä he olivat käyttäneet virastonsa yhdistymisprosessissa, Holappa sanoo.

Työnantajakin piti liittojen esittämää mallia hyvänä, ja näin fuusiota edistämään saatiin myös vankka henkilöstöedustus. Työryhmien ansiosta tieto kulki ajantasaisesti koko talolle.

Toinen tärkeä asia oli eri liittojen laatima tahtotilataulukko.

– Kirjasimme ylös, minkälaisia henkilöstöetuuksia ja työ-



*Arja-Sisko Holappa ja Virve Zenkner ovat kaksi Opetushallituksen neljästä luottamusmiehestä. JUKOlaiset luottamusmiehet iloitsevat yli liittorajojen toimivasta aktiivisesta yhteistyöstä.*

paikkakäytäntöjä vanhoissa organisaatioissa oli. Vertasimme niitä keskenään ja loimme yhteisen kannan. Näin työryhmi- en henkilöstöedustajilla oli perusteltu kanta yksityiskohtai- siin neuvotteluihin työnantajan kanssa, Zenkner sanoo.

Lopulta neuvottelut käytiin myönteisemmässä hengessä kuin henkilöstöedustajat olivat varautuneet. Neuvotteluissa oli suurena tukena myös työmarkkinalakimies **Kari Eskola** Akavan Erityisaloista.

– Karilla on pitkä kokemus vastaavanlaisista neuvotteluis- ta, joten hän osasi heti sanoa, mitä voimme henkilöstönä vaa- tia. Tai mitä ei kannata tehdä, Holappa ja Zenkner sanovat.

Eskola toimi myös JUKOn edustajana eduskunnan sivi- tysvaliokunnassa uutta lakia Opetushallituksesta valmistel- taessa.

## Hyvä esimerkki

Kari Eskolan mielestä Opetushallituksen synnyttäminen on myönteinen ja rohkaiseva esimerkki virastofuusiosta. Alku-

kankeuksien jälkeen edunvalvontayhteistyö JUKOlaisten sekä Pardian ja JHL:n välillä toimi hienosti.

Luottamuksen voittaminen eri ryhmien välille oli tärkeää.

– Organisaatioille järjestettiin yhdessä ja erikseen henkilöstöinfoja. Oli hienoa nähdä, miten ihmiset alkoivat luottaa toisiinsa, epäluulot hälvenivät ja yhteistyö kehittyi. Olimme kaikki samassa veneessä, Eskola sanoo.

Eskola painottaa, että onnistuneen fuusion resepti on lopulta yksinkertainen: Kaikki ryhmät on otettava aidosti mukaan. Kenenkään tuskaa ja ahdistusta muutoksesta ei saa vähätellä.

– On tärkeää, että myös pienemmät organisaatiot saavat ajatuksensa esiin ja pääsevät vaikuttamaan. On oltava tasa- puolinen. Tällä on kauaskantoiset seuraukset organisaation toimivuuden kannalta jatkossa. Ei ole kenenkään etu, jos jollain ryhmällä jää vanhoja kaunoja hampaankoloon.

Eskola kiittääkin Opetushallituksen henkilöstöä liittorajojen ylittävästä yhteistyöstä.

### Vauhdikas aikataulu

Cimon ja vanhan Opetushallituksen fuusio vietiin läpi yhdessä vuodessa. Aikataulu on inhimillisesti katsoen kova, kuten hallinnonuudistuksissa on nykyisin tapana. Vauhdikkaasta aikataulusta on se etu, että tuskainen ja epävarma välitila on silloin lyhyt. – Nopea aikataulu työllisti kyllä meitä luottamushenkilöitä todella paljon, Holappa sanoo.

Ensimmäinen vuosi on tärkeä uuden organisaatiokulttuurin synnyttämiselle, jotta hyvä vire säilyisi. Työnantajan on satsattava henkilöstön yhteenhitaamiseen ja kouluttamiseen.

Työnteon arjessa palataan herkästi vanhoihin tapoihin tehdä töitä.

– Vielä nyt vanhojen organisaatioiden työskulttuurit elävät meillä rinnakkain. Ne olisi saatava lähemmäs toisiaan ihmisten erilaisuutta kunnioittaen. Erilaisuus on vahvuus, mutta kaikkia on kohdeltava yhdenvertaisesti. Muutos on hidasta ja vaatii työtä ja aktiivista johtamista, Zenkner sanoo.

### Muutostyö jatkuu

Edunvalvontatyökään ei lopu tähän. Esimerkiksi palkkausjärjestelmän yhtenäistäminen ja sitä seuraava palkkaharmonisaatio on suuri haaste Opetushallituksessa. Cimo perustettiin vuonna 1991, juuri laman kynnyksellä. Se johti siihen, että siellä työskennelleiden palkat laahaavat jäljessä muuhun valtiosektoriin verrattuna.

Asia hiersi myös yhdistymisneuvotteluissa ja se on pinnan alla edelleen. Odotukset ovat aiheestakin suuret. Palkkaharmonisaatio on talon sisäisen liikkuvuudenkin edellytys.

Myös julkissektorin säästötarpeet herättävät Opetushallituksen henkilöstössä pelkoa ja epävarmuutta. Vuosien 2017 ja 2019 välillä säästötavoite on 9 prosenttia.

Henkilöstö on ottanut tästä kopin.

– Viraston johtotiimissä on henkilöstön edustaja, joka ennen johtotiimin kokousta käy tulevan esityslistan läpi luottamushenkilöiden kanssa. Näin voimme viedä henkilöstön ajatuksia eteenpäin jo ennen päätöksiä. Tämä luo ennakoivuutta ja vakautta ja se vaikuttaa suoraan viraston työntekijöihin, Holappa ja Zenkner toteavat. ■

*Teksti Leena Filpus, kuva Susa Junnola*

## Työttömyysturvaan taas muutoksia

**H**allitus sai puoliväliriihen pakettiin 25.4.2017 ja teki siinä työttömyysturvaa koskevia linjauksia.

Työttömyysturvaan suunnitellaan nyt niin sanottua aktiivimallia, jossa työttömyysturva on ensin korkeampi, mutta heikkenee kolmen kuukauden jälkeen 4,65 prosenttia, jos työtön ei ole aktiivinen eli ole töissä vähintään 18 tuntia neljän viikon aikaan tai työllistymistä edistävissä palveluissa vähintään viisi päivää kolmen kuukauden aikana. Lisäksi tulisi velvoite hakea tiettyä määrää työpaikkoja säännöllisesti. Tätä on julkisuudessa arvosteltu kovasti.

Lisäksi aloitetaan valmistelu työttömien mahdollisuudesta harjoittaa yritystoimintaa neljän kuukauden ajan ja saada saman aikaisesti työttömyysetuutta.

Myös työttömyysturvan omavastuupäiviä vähennettäisiin työttömyyden alussa seitsemästä päivästä viiteen päivään. Työttömyyden jatkuessa yli kolme kuukautta työttömyystur-

vaan tulisi yksi kuukausittainen omavastuupäivä, jonka voisi välttää olemalla aktiivinen.

Haastattelujakin tehostettaisiin puhelinhaastatteluista kasvokkain tehtäviin haastatteluihin ja tehostettua palvelua tarvitsevat työttömät ohjattaisiin mahdollisuuksien mukaan kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen työ- ja elinkeinotoimistojen haastattelujen yhteydessä työvoimaa tarvitseviin henkilöstöpalveluyrityksiin.

Työttömyysturvalainsäädännön muutokset eivät näytä loppuvan, kun hallitus haluaa tehdä työn teosta ”halutumpaa ja kannattavampaa” kuin työttömyyspäivärahalla olemisesta. Kun vielä maakuntaudistus lakkauttaa nykyiset TE-toimistot ja niiden tehtävät siirtyvät maakuntien järjestettäväksi niin odotettavissa on melkoinen keitos. ■

**Kirsi Venäläinen**

*Neuvottelupäällikkö, VT, Suomen Lakimiesliitto*



## YKA juhlii!

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut täyttää tänä vuonna 70 vuotta. Juhlavuoden aikana esittelemme joukon alan osaajia. Kampanja on alkanut osoitteessa [www.yka70.fi](http://www.yka70.fi) <<http://www.yka70.fi/>>. #YKA70

### Tiedotetta julkaisevat:

#### **Agronomiliitto**

Mari Raininko, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642  
[mari.raininko@agronomiliitto.fi](mailto:mari.raininko@agronomiliitto.fi)  
[www.agronomiliitto.fi](http://www.agronomiliitto.fi)

#### **Akavan Erityisalat**

Kari Eskola, työmarkkinalakimies  
puh. 0201 235 367  
[kari.eskola@akavanerityisalat.fi](mailto:kari.eskola@akavanerityisalat.fi)  
[www.akavanerityisalat.fi](http://www.akavanerityisalat.fi)

#### **DIFF – Ingenjörerna i Finland rf**

Emilia Juslin, ombudsman  
tfn 040 865 1098  
[emilia.juslin@diff.fi](mailto:emilia.juslin@diff.fi)  
[www.diff.fi](http://www.diff.fi)

#### **Insinööriliitto IL**

Juha Särkkä, julkisen sektorin asiamies  
puh. 0201 801 843  
[juha.sarkka@ilry.fi](mailto:juha.sarkka@ilry.fi)  
[www.ilry.fi](http://www.ilry.fi)

#### **Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöidenliitto Loimu**

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö  
puh. 0400 488516  
[arja.varis@loimu.fi](mailto:arja.varis@loimu.fi)  
[www.loimu.fi](http://www.loimu.fi)

#### **Suomen Ekonomit**

Ted Apter, asiamies  
puh. 0400 602 439  
[ted.apter@ekonomit.fi](mailto:ted.apter@ekonomit.fi)  
[www.ekonomit.fi](http://www.ekonomit.fi)

#### **Suomen Farmasialiitto**

Iivari Järvinen, vastaava lakimies  
puh. 029 7010 1091  
[iivari.jarvinen@farmasialiitto.fi](mailto:iivari.jarvinen@farmasialiitto.fi)

#### **Suomen Lakimiesliitto**

Kirsi Venäläinen, VT, neuvottelupäällikkö  
puh. 050 587 3528  
[kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi](mailto:kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi)  
[lakimiesliitto.fi](http://lakimiesliitto.fi)

#### **Suomen Psykologiliitto**

Annamari Jokinen, pääsihteeri  
puh. 040 865 6630  
[annamari.jokinen@psyli.fi](mailto:annamari.jokinen@psyli.fi)  
[www.psyli.fi](http://www.psyli.fi)

#### **Tekniikan akateemiset TEK**

Pia Hiltunen, asiamies  
puh. (09) 2291 2223  
[pia.hiltunen@tek.fi](mailto:pia.hiltunen@tek.fi)  
[www.tek.fi](http://www.tek.fi)

#### **Tradenomiliitto TRAL**

Mikko Vieltojärvi, asiamies  
puh. 044 534 5294  
[mikko.vieltojarvi@tral.fi](mailto:mikko.vieltojarvi@tral.fi)  
[www.tral.fi](http://www.tral.fi)

#### **Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry**

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö  
puh. 010 231 0354  
[petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi](mailto:petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi)  
[www.yhteiskunta-ala.fi](http://www.yhteiskunta-ala.fi)

#### **Toimitus:**

Arja Varis,  
Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöidenliitto Loimu  
[arja.varis@loimu.fi](mailto:arja.varis@loimu.fi), puh. 0400 488516  
Osoitelähde: jäsenliitot