

KEPPI JA PORKKANA

Valtiosektorin tiedote 4/2008

Sisältö

- 1 Ajankohtaista työmarkkinoilta
- 2 Henkilöstön asema huolena ALKU-hankkeessa
- 3 ALKU-hanke etenee
- 4 Yliopistouudistus etenee kiireaikataulussa
- 5 Leviääkö Lappeenrannan yt-tauti
- 6 Pätkätyöt ovat julkisen sektorin pulma
- 7 VSV Akavan Erityisalojen jäseneksi
- 8 Valtion tuottavuusohjelma uhkaa Kotusta

PÄÄKIRJOITUS

Ajankohtaista työmarkkinoilta

Valtion virkaehtosopimuksen seuraavat korotukset tulevat 1.3.2009. Tällöin on käytettävissä 1 % palkkausjärjestelmän kehittämiserää sekä 0,7 % paikallisesti neuvoteltavaa paikalliserää. Näiden erien neuvottelemiseksi on keskustasolla sovittu neuvotteluohjeesta, jonka valtion työmarkkinalaitos on toimittanut kentälle. Paikalliserän osalta on huomattava, että mikäli siitä ei päästä paikallisesti yksimielisyyteen, käytetään puolet eli 0,35 % yleiskorotukseen ja toinen osa työnantajan päätöksin. Paikalliset neuvottelut on käytävä 28.2.2009 mennessä.

Seuraava neuvottelukierros lähestyy. JUKOn valtion neuvottelukunta aloittaa jo seuraavissa kokouksissaan sopimustavoitteiden valmistelun. Tämän jälkeen neuvotellaan yhdessä muiden pääsopijajärjestöjen kanssa, jotta saadaan neuvottelupöytään yhteiset tavoitteet ja siten palkansaajille yhteinen rintama. Varsinaiset virkaehtosopimusneuvottelut käynnistyvät ensi vuoden syksyllä. Sopimuskausi päättyy 31.1.2010.

Vaikea taloudellinen tilanne tulee ilman muuta vaikeuttamaan neuvotteluja. Lisäksi neuvottelukierrokselle antaa oman leimansa se, että nyt eivät keskusjärjestöt enää käy tunnusteluja keskitetyn ratkaisun aikaansaamiseksi. Toisaalta viime aikoina on kyllä ollut esillä pyrkimyksiä sitoa eri sopimusalojen tulevia neuvotteluja. Keväällä alkavat teknologiateollisuuden neuvottelut näyttävät suuntaa koko neuvottelukierrokselle.

Samaan aikaan valtionhallinto on edelleen myllerryksessä. Toisaalla tässä julkaisussa on kerrottu aluehallinnon uudistuksesta sekä yliopistoreformista.

Muutoksia on näiden lisäksi tapahtumassa kaikilla hallinnonaloilla. Tämän lisäksi esillä on edelleen valtion virastojen alueellistaminen. Tästä on viime aikoina ollut julkisuudessa huonona esimerkkinä lääkelaitoksen siirtosuunnitelma, jota pääsopijajärjestöt ovat yhdessä vastustaneet. Siirtosuunnitelmissa ei ole useinkaan otettu huomioon toiminnan tarpeita eikä nykyisen henkilökunnan asemaa ja suojaa.

Valtion tuottavuusohjelma on nyt herättänyt suurta vastustusta jo päättäjissäkin. Valtioneuvoston piirissä asialla ei ole enää ehdotonta kannatusta. Järjestöjen pitkään esille tuomat näkemykset alkavat nyt mennä perille. On myös huomattu, että alueellistaminen ja tuottavuusohjelma ovat monesti aivan vastakkaisia vaikutuksiltaan.

Vuosi 2009 tulee olemaan ammattijärjestöissä hyvin työntäyteinen. Edellä mainitut suuret muutokset ja neuvottelukierros täyttävät kalenterit. Toivottavasti vuoden päästä ja vuoden 2010 koittaessa elämme jo kaikin puolin suotuisaa aikaa.

Toivotan kaikille

Hyvää joulua
ja
vuotta 2009

Esa Eriksson
asiamies
Suomen Lakimiesliitto



Henkilöstön asema huolena ALKU-hankkeessa

ALKU-hankkeen henkilöstöä koskevia periaatteita pitää vielä rukata, vaativat järjestöt.

Henkilöstötyöryhmä oli varmasti ALKU-hanketta valmistelevista työryhmistä se, jonka työhön kohdistui sekä henkilöstön että järjestöjen taholta eniten odotuksia. Työryhmän loppuraportti ja siihen liittyvät henkilöstön asemaa koskevat periaatteet jäivät henkilöstön edustajien mielestä puutteellisiksi ja niihin jätettiin eriyvät mielipiteet.

Henkilöstötyöryhmän tehtävä oli tämentää hankkeen henkilöstövaikutukset, valmistella suunnitelma henkilöstön sijoittumisesta uusiin aluehallintoviranomaisiin, valmistella noudatettavat henkilöstöpoliittiset periaatteet keskitetysti, tehdä esitys henkilöstön asemaa koskevan jatkotyön organisoinnista, arvioida hankkeen kielelliset ja sukupuolivaikutukset. Lisäksi työryhmä teki ehdotuksen henkilöstön siirtymäsäännöksen periaatteiksi.

Henkilöstövaikutukset täsmentyvät myöhemmin

Sijoittumista tarkasteltiin henkilötyövuosina ja vasta jatkotyössä ensi vuoden aikana ne tarkentuvat henkilöperusteisiksi. Selvää on kuitenkin, että ALKU-hanke aiheuttaa valtion aluehallinnossa merkittäviä muutoksia toimintaan, tehtäviin ja henkilöstöön. Muutoksia syntyy vanhojen työpaikkojen lakkaamisesta sekä virkojen ja tehtävien siirtymisestä uuteen virastoon, työpaikkojen konkreettisesta siirtymisestä ja toimitilamuutoksista, tehtävien yhdistelemisestä ja yhteensovittamisesta sekä lukuisista pienemmistä muutoksista, kun uusi viranomaisen aloittaa toimintansa.

Erityisesti muutos kohdistuu henkilöstöön niissä viranomaisissa, joissa tehtävät jakaantuvat osin kahteen viranomaiseen ja mahdollisesti maakunnan liittoihin. Näitä ovat lääninhallitukset, TE-keskukset ja ympäristökeskukset. Henkilöstövaikutusten laajuus tukitehtävien osalta selviää jatkotyössä, kun koottavat tehtä-



vät määritellään ja niiden sijoituspaikka selviää. Myös ylimmän johdon määrä tulee vähenemään.

Hankkeen välittömänä seurauksena ei ole henkilöstön määrän supistuminen tai lisääntyminen. Välillisesti hanke mahdollistaa henkilöstön määrän vähenemistä (-625 henkilötyövuotta) aluehallinnossa, sillä se on yksi vuoden 2008 kehyspäätöksen sisältämistä valtionhallinnon tuotavuutta lisäävistä toimenpiteistä.

Henkilöstöpolitiikan periaatteet

Lähtökohtaisesti aluehallinnon uudistuksen yhteydessä noudatetaan hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja johtamista valtion yhteistoimintalain (651/1988) ja -sopimuksen mukaisesti. Henkilöstön tiedon- saannista ja vaikutusmahdollisuuksista huolehditaan uudistusta toteutettaessa.

Noudatettaviksi tulevat sellaisinaan henkilöstöpolitiikkaa valtionhallinnon muutoksissa koskevat

– valtioneuvoston 23.3.2006 tekemä periaatepäätös valtion henkilöstön aseman järjestämisestä organisaation muutostilanteissa soveltamisohjeineen (VM 9/01/2006)

– valtiovarainministeriön päätös 6.11.2007 koskien muutoksen johtamista ja muutosturvaa valtionhallinnossa (VM 10/2007).

Samat periaatteet koskevat kaikkia

Kaikkeä uudistuksessa mukana olevien viranomaisten henkilöstöä koskevat yhtenevät periaatteet ja menettelytavat. Lähtökohta on, että virka- ja työsopimussuhteinen henkilöstö sekä vastaavat virat, siirtyvät asianomaiseen uuteen virastoon tai maakunnan liittoon. Virko- ja tehtäviä ei laiteta haettaviksi, ellei niissä tapahdu olennaisia muutoksia. Lakautettavien virkojen tilalle perustetaan uudet virat, joihin kyseinen henkilöstö suostumuksensa mukaan nimitetään.

Virkojen siirtymiseen ei tarvita virkamiehen suostumusta, ellei virka siirry työssäkäyntialueelta toiselle. Myös määraaikaiset henkilöt siirtyvät asianomaiseen viranomaiseen palvelussuhteensa keston ajaksi.

Siirtyvä henkilöstö säilyttää siirtymä- hetkellä palvelussuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet sekä euromääräisen palkkansa. Henkilöstön asema tullaan

määrittelemään tarkemmin henkilöstöä koskevista siirtymäsäännöksissä. Tavoitteena on tarvittavan henkilöstön hallittu sijoittaminen uusiin toimipaikkoihin siirtymäkauden aikana.

Ehdotus jatkotyön organisoinnista

Työryhmä ehdottaa, että sen määräaika jatkettaisiin vuoden 2010 tammikuun loppuun saakka tai perustettaisiin uusi työryhmä, jonka tehtävänä on valmistella ja koordinoita henkilöstöasioita.

Lisäksi esitetään jatkotyön organisoinniseksi toimenpiteitä, jotka koskevat muutostyöryhmien perustamista, henkilöstön sijoittamista, hakumenettelyn järjestämistä tehtäviin, uusien palkkausjärjestelmien valmistelusta, henkilöstösuunnitelmien laatimista, yhteistoiminnan järjestämistä, tukitoimenpiteiden suunnittelemista siirtymäkaudelle ja koulutuksen järjestämistä.

Henkilöstöjärjestöt erittäin kriittisiä

Eriävä mielipide jätettiin sekä henkilöstötyöryhmän raporttiin että henkilöstöpoliittisiin periaatteisiin. Niissä kiinni-

tettiin erityisesti huomiota seuraaviin seikkoihin:

- Henkilöstön asemaa eivät säätele lait eivätkä sitovat sopimukset vaan annetut periaatteet, jotka eivät takaa riittävää turvaa muutoksessa.
- Valtiolta puuttuu laki tai sopimus poikkihallinnollisissa hankkeissa noudatettavista YT-menettelyistä – hanketulisikin keskeyttää, kunnes YT-menettelyä koskevat asiat on sovittu.
- Säädetty viiden vuoden siirtymäaika, jonka aikana ei toteuteta irtisanomisia tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä eikä henkilöstöä saa siirtää ilman sen suostumusta.
- Nykyisiä palkkausjärjestelmiä tulee soveltaa kunnes uudesta palkkausjärjestelmästä on sovittu.
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksiin tulee nimittää päätoiminen johtaja, jotta voidaan taata laadukas johtaminen.

Määräaikaisten asema huolestuttaa. Vaikka heitä tulee esityksen mukaan kohdella tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti eikä muutos ja tehtävien siirtäminen uusiin viranomaisiin sinällään ole peruste olla jatkamatta määräaikaista palvelussuhdetta, heidän asemansa ei kuitenkaan

ole selkeä. Nyt määräaikaistuksia on pääsääntöisesti jatkettu vain vuoden 2009 loppuun, eikä ole tietoa miten niiden uusiminen käytännössä tapahtuu.

Jo tähän mennessä tuottavuustoimilla on henkilöstön määrää vähennetty ja samaan aikaan yksittäisten työntekijöiden työtehtävien määrä ja vaatimustaso ovat kasvaneet. Monilla heistä on lähivuosina edessään työpaikkojen ja tehtävien siirtoja paikasta toiseen.

Kun kolme virastoa yhdistyy yhdeksi isoksi virastoksi, syntyy väistämättä tarvetta purkaa päällekkäisiä tehtäviä ja sovittaa toimintoja yhteen. Kasvavat työyhteisöt, minimiin kutistettu johto ja erilaisten työkuluttuurien yhteen sulattaminen tulevat varmasti rasittamaan jokaista valtion alueellisissa tehtävissä toimivaa tavalla tai toisella.

Henkilöstöjärjestöjen odotukset kohdistuvat nyt siihen, että hankkeen jatkovalmistelu hoidetaan huolella ja henkilöstön asema turvaten. Sen yhteydessä on annettava todellinen sisältö niille monille ympäröiväille fraaseille ja lupauksille, joita esimerkiksi hankkeen henkilöstöpoliittisiin periaatteisiin on kirjattu. ■

Arja Varis

*edunvalvontapäällikkö
Ympäristöasiiantuntijoiden
keskusliitto YKL*

ALKU-hanke etenee

Uusien aluehallintoviranomaisten toimialueet ja toimipaikat ovat hahmottumassa. Järjestöt ovat edelleen tyytymättömiä henkilöstön asemaa koskevaan valmisteluun. Myös hankkeen aikataulu on haastava.

ALKU-hankkeen toukokuussa asetetut alatyöryhmät ovat jättäneet raporttinsa lokakuun lopulla. Viestintä-, säädös- ja Ahvenanmaa työryhmät jatkavat vielä työskentelyänsä. Henkilöstön kannalta merkittävimpiä ovat aluejakotyöryhmän, organisaatio-, ohjaus- ja tuottavuustyöryhmän sekä tietyksi henkilöstötyöryhmän raportit.

Uudet aluehallintoviranomaiset ovat nimeltään Aluehallintovirasto (ALLU) ja

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY). Hallinnon ja aluehallinnon ministryryhmä (HALKE) päätti marraskuussa kokouksessaan, että ALLUn toimialue koostuu Etelä-Suomessa Uudestamaasta, Itä-Uudestamaasta, Kanta-Hämeestä, Päijät-Hämeestä, Etelä-Karjalasta ja Kymenlaaksosta sekä Itä-Suomessa Pohjois-Savosta, Pohjois-Karjalasta ja Etelä-Savosta. Samalla edellä mainittu tarkoittanee ELYn osalta sitä, että Etelä-Savo kuuluu Pohjois-Savon ja Pohjois-Karjalan kanssa muodostettavaan laajempaan aluejakoon. Aluejaot ovat Keski-Pohjanmaan tilannetta lukuun ottamatta selvillä.

ALLUjen ja ELYjen toimipaikkaverkosto

ALLUilla on HALKE:n päätöksen mukaisesti 6 päätoimipaikkaa, jotka sijaitsevat Rovaniemellä, Oulussa, Vaasassa, Mikkelissä,

Turussa ja Hämeenlinnassa. Tämän lisäksi ALLUilla on 6 toimipaikkaa, jotka sijaitsevat Tampereella, Jyväskylässä, Kuopiossa, Kouvolassa, Helsingissä ja Joensuussa. Mikäli HALKE olisi pitänyt aikaisemmin linjaamassaan 3 toimipaikassa, olisi se tarkoittanut noin 200 henkilötyövuoden siirtymistä paikkakunnalta toiselle.

Alatyöryhmän ehdotuksen mukaan ELYillä on 9 päätoimipaikkaa, joissa on kaikki vastuualueet, 6 toimipaikkaa, joissa on osa vastuualueista ja 2 sivutoimipaikkaa. Henkilöstön näkökulmasta HALKE:n tekemä linjaus siitä, että ympäristö- ja luonnonvaravastuualueita on aikaisemmin linjatun 9 sijasta 13 vähentää henkilöstön siirtymistarvetta merkittävästi. Edelleen on ratkaisematta se, sijoittuuko kaikkien vastuualueiden ELY Vaasaan vai Seinäjoelle. Näillä näkymin Kemi, Lappeenranta ja Ylivieska eivät saa omaa ELYä, mutta ainakin aikaisemmin

TE-keskusten tarjoamia palveluja on tar-
koitus antaa jatkossa TE-toimistojen ja
yhteispalvelupisteiden kautta.

Pääsopijoilta eriävä mielipide

Pääsopijat eli JHL, JUKO ja Pardia jättivät
eriävän mielipiteen henkilöstötyöryhmän
raporttiin sekä oman ehdotuksen ALKU-
hankkeessa sovellettaviksi henkilöstöpo-
liittisiksi periaatteiksi. Pääsopijat vaati-
vat, että henkilöstölle taataan 5 vuoden
siirtymisaika ja irtisanomissuoja. Vas-
taavanlainen irtisanomissuoja on taattu
PARAS-hankkeessa kuntasektorin henki-
löstölle. Lisäksi henkilöstölle on taattava
aito mahdollisuus osallistua päätöksente-
koon yt-menettelyn kautta.

Työryhmän ehdotuksen mukaan hen-
kilöstö siirtyy uusiin viranomaisiin säi-
lyttäen oikeudet ja velvollisuudet sekä
euromääräisen palkkansa. Pääsopijat
edellyttävät, että palkkausjärjestelmää
koskevien sekä muiden virka- ja työeh-
tosopimusten noudattamista ja sovelta-
mista tulee jatkaa siihen saakka kunnes
uudet sopimukset on sovittu.

Jatkotoimenpiteet ja aikataulu

Hankkeen jatkotoimenpiteitä valmistel-
laan parasta aikaa. Ohjaus- ja valmiste-
luryhmä jatkavat toimintaansa. Tämän
lisäksi asetetaan lukuisa määrä valta-
kunnallisia ja alueellisia työryhmiä. Palk-
kausjärjestelmätyöryhmä aloittaa uusien
virastojen palkkausjärjestelmiin liittyvän
selvitystyön. Kullekin uudelle viranomai-
selle perustetaan muutosryhmä ja tämän
lisäksi tarvittava määrä aluekohtaisia ala-
työryhmiä. Henkilöstöjärjestöillä tulee
olemaan edustajansa työryhmissä.

Hankkeen aikataulu on haastava.
Uusien viranomaisten resurssitarveselvi-
tys sekä tarkennettu henkilöstön sijoitta-
missuunnitelma tehdään huhtikuun 2009
loppuun mennessä. Hallituksen esitykset
menevät eduskuntakäsittelyyn kevään-
kesän 2009 aikana. Uudet viranomaiset
aloittavat toimintansa 1.1.2010. Lisätie-
toa hankkeesta hankkeen internetsivuilta
osoitteesta www.vm.fi sekä omalta luotta-
musmieheltäsi. ■

Tarja Niemelä
neuvottelija/lakimies
Julkisalan koulutettujen
neuvottelujärjestö JUKO

Yliopistouudistus etenee kiireaikataulussa

**Yliopistolain on määrä tulla
voimaan jo ensi kesänä.
Silti vielä useita henkilöstöä
koskevia kysymyksiä on
avoimina.**

Opetusministeriö sai yliopisto-
lainsäädännön kokonaisuudis-
tuksesta pitkälti toista sataa
lausuntoa. Yliopistojen taloudellisen
ja hallinnollisen autonomian lisäämi-
sestä oltiin melko yksimielisiä. Sen si-
jaan yliopistolakiluonnoksen ja perus-
tuslain välistä suhdetta oli pohdittu
useammassa lausunnoissa. Esimerkiksi
oikeuskansleri katsoo, että lakiehdot-
ukseen sisältyy perustuslain kannalta
tulkinnanvaraisia säännöksiä, joten
säättämisjärjestyksestä tulisi saada pe-
rustuslakivaliokunnan lausunto.

Yliopistot siirtyvät 1.1.2010 alkaen
pois valtiolta ja niistä tulee julkisoi-
keudellisia laitoksia tai yksityisoikeu-
dellisia säätöitä.

Yliopistoille työnantajaoikeudet

JUKO ja muutkin henkilöstöjärjestöt
pitävät yhtenä keskeisimmistä kysy-
myksistä voimaanpanolain säännök-
siä. Järjestöt katsovat, että voimaan-
panolakiin täytyy saada kirjaus siitä,
että nykyisiä valtiovarainministeriön
ja opetusministeriön tasolla sovittuja
sopimuksia noudatetaan kunnes toi-
sin sovitaan.

Neuvotteluja uusimuotoisten yli-
opistojen työehtosopimuksesta ei ole
voitu vielä aloittaa, kun sopijaosa-
puolet eivät ole vielä selvillä. Aiesopi-
musneuvotteluja on käyty opetusmi-
nisteriön ja järjestöjen välillä, mutta
järjestöt eivät pidä aiesopimusta riit-
tävän sitovana. Yliopistouudistuk-
sessa yliopistot saavat työnantaja-
oikeudet. Todennäköisesti yliopistot
järjestäytyvät Suomen yliopistojen

työnantajajhdistys SYTY ry:ksi. Työnan-
tajajhdistyksen neuvottelu- ja sopimus-
toiminnan järjestämiseksi näyttää olevan
kaksi vaihtoehtoa: valtion työmarkkina-
laitos tai Elinkeinoelämän keskusliiton
EK:n jäsenyhdistys Yksityisen opetusalan
liitto.

Henkilöstöjärjestöille keskeisiä kysy-
myksiä ovat olleet myös virkasuhteen säi-
lyttäminen, kelpoisuusvaatimusten säilyt-
täminen asetustasolla ja lakiluonnoksessa
olleen määräaikaisuuden perusteita väl-
jentäneen säännöksen poistaminen.

Lakiluonnoksessa ei ole riittävästi kä-
sitelty sitä, miltä osin yliopistojen toi-
minnassa on kysymys julkisen tehtävän
hoitamisesta ja siinä julkisen vallan käyt-
tämisestä. Tähän myös ylimmät lainval-
vojat kiinnittivät huomiota. Tällä hetkellä
näyttää siltä, että yliopistojen henkilöstö
työsuhteistetaan 1.1.2010 alkaen järjes-
töjen vastustuksesta huolimatta.

Paljon asioita tulee yliopistojen joh-
tosääntöihin. Jos järjestöjen vaatimus
kelpoisuusvaatimusten säilyttämisestä
asetustasolla ei toteudu, tulevat kelpoi-
suusvaatimuksetkin johtosääntöihin.
Jatkossa yliopistojen opetustehtävien kel-
poisuusvaatimukset voisivat olla erilaisia
eri yliopistoissa.

Rahoitus huolestuttaa

Useat eri tahot ovat olleet huolissaan
yliopistojen rahoituksesta. Yliopistojen
taloutta ei voida rakentaa lahjoitusten,
testamenttien, elinkeinotoiminnan tuot-
tojen tai muiden epävakaiden rahoitus-
lähteiden varaan. Jatkossakin valtio on
yliopistojen pääasiallinen rahoittaja.

Yliopistojen uusi rahoitusmalli on pa-
rasta aikaa eri tahojen kommentoitava-
na. Yliopistojen rahoituksessa pyritään
jatkossa enemmän laadullisiin kriteerei-
hin. Toiminnan laatuun ja laajuuteen liit-
tyvä laskennallinen perusrahoitus olisi 70
% ja muiden koulutus- ja tiedepolitiikan
tavoitteiden mukaan määräytyisi 30 %
rahoituksesta.

Leviääkö Lappeenrannan yt-tauti?

Yliopistolaista esitys helmikuussa

Yliopistouudistuksen aikataulu on kiireinen. Hallitusohjelmaan kirjattu yliopistouudistus vietäneen läpi vaikka joitakin mutkia oikeen. Sivistyspoliittinen ministerivaliokunta käsittelee yliopistouudistusta 15.12.2008. Helmikuussa 2009 on tarkoitus antaa hallituksen esitys yliopistolaiksi ja jo kesäkuussa eduskunta hyväksyisi yliopistolain. ■

Eeva Rantala
toiminnanjohtaja
Tieteentekijöiden liitto

Lappeenrannan teknillinen yliopisto ilmoitti lokakuun lopulla aloittavansa yt-neuvottelut 30-50 henkilön irtisanomisesta. Tämän mitatakaan yt-neuvotteluja ei yliopistomaailmassa ole totuttu näkemään. Henkilöstöä vähennetään yleensä jättämällä virkoja täyttämättä tai lopettamalla ketjutettuja määräaikaista palvelussuhteita.

Perusteluinä yt-neuvotteluille LTY on ilmoittanut profiloitumisensa painopistealueisiin. Suurin osa vähennyksistä kohdistunee tukipalvelutehtävissä työskentelevään henkilöstöön, mutta myös opetus- ja tutkimustehtävät ovat yt-neuvottelujen kohteena.

Viimeisimpien tietojen mukaan tarkastelujen alla on 74 henkilöä, joista 20 on opetus- ja tutkimustehtävissä

toimivia. Akavalaisten järjestöjen jäsenistön osalta JUKO koordinoi yt-menettelyjen lainmukaisuutta ja ohjeistaa luottamusmiehiä.

Tuleeko muista yliopistoista vastaavia ilmoituksia yt-menettelyistä? Kaikki yliopistot profiloituvat painopistealueisiinsa yliopistouudistuksen kynnyksellä. Putsataanko jatkossa muistakin yliopistoista rönsyjä pois?

Yliopistouudistuksessa henkilöstön asema on luvattu turvata. Ilmoitukset yt-menettelyistä eivät luo uskoa siihen, että yliopistot pystyvät parempaan henkilöstöpolitiikkaan sitten, kun ne saavat työnantajaoikeudet. ■

Eeva Rantala
toiminnanjohtaja
Tieteentekijöiden liitto

**Hyvää Joulua ja
Onnellista
Uutta Vuotta
Kepin ja porkkanan
lukijoille!**

Pätkätyöt ovat julkisen sektorin pulma

Akavalaisten määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli viime vuoden lopussa 13 prosenttia.

Viime vuonna suhteellisesti eniten määräaikaista töitä tehtiin valtionhallinnossa, jossa joka kolmas akavalainen oli määräaikaissa palvelussuhteessa. Valtion nimeämän määräaikaistyöryhmän ohjeet määräaikaistuksen vähentämiseksi eivät ainakaan akavalaisten kohdalla ole tuottaneet merkittävää tulosta.

Eniten määräaikaista palvelussuhteita valtionhallinnossa on akavalaisilla erityisasiantuntijoilla, jopa 42 prosenttia heistä tekee pätkätöitä. Valtion korkeaa osuutta selittää osaltaan yliopistoissa ja korkeakouluissa tavaksi pesiytynyt perinne ketjuttaa tutkijoiden ja opetus henkilökunnan palvelussuhteet lyhykäisiksi määräajoiksi peräjälkeen.

Kaikista valtionhallinnon piiriin kuuluvista palkansaajista määräaikaistöissä oli 23 prosenttia viime vuoden lopussa.

Määrällisesti eniten akavalaisten määräaikaistuksia oli edelleen kunnallisten palvelujen piirissä, vaikka kunnat ovat tietoisesti vähentäneet määräaikaisten työntekijöiden käyttöä ennakoidessaan mahdollista työvoimapulaa.

Kaikista kokoaikatyössä olevista palkansaajista määräaikaista oli 11 prosent-

tia, noin 213 000 henkilöä. Muutosta parempaan on tapahtunut vuodesta 2006.

Yksityis sektorilla enemmän vakituisia töitä

Sekä akavalaisilla että muilla palkansaajilla toistaiseksi voimassa olevien eli vakinaisten palvelussuhteiden osuus oli yksityisellä selvästi suurempi kuin julkisella sektorilla.

Akavalaisista viisi sadasta, noin 7000 henkilöä, teki määräaikaista työtä yksityisellä sektorilla, johon tässä yhteydes-

sä luetaan kuuluvaksi myös seurakuntasektori. Kaikkiaan Suomessa yksityisellä työnantajasektorilla työskentelevistä kahdeksan prosenttia eli noin 106000 oli määräaikaista viime vuoden viimeisellä vuosineljänneksellä.

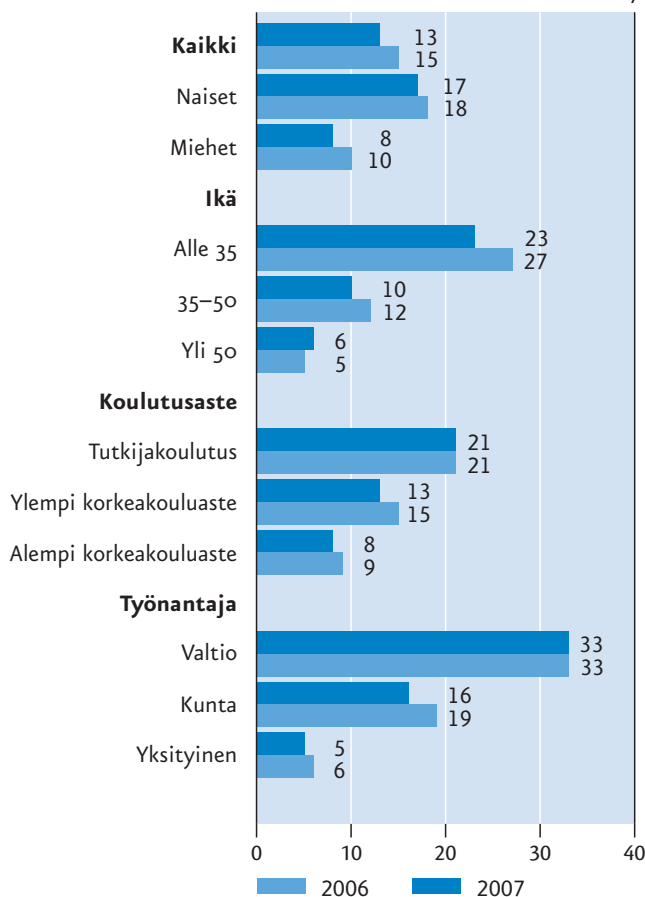
Määräaikaiset palvelussuhteet ovat yleisiä muun muassa yhteiskunnallisen alan tutkijoiden ja suunnittelijoiden, kemistien, biologien, yliopisto- ja korkeakouluopettajien sekä lääkäreiden ammateissa.

Korkea koulutus ei takaa pysyvää työpaikkaa, sillä tutkijakoulutusasteen suo-

Akavalaisten määräaikaisuus 2006 ja 2007, %

Kokoaikatyössä olevat palkansaajat

Arvio akavalaisten määräaik. lkm:stä 2007 1000 hlöä

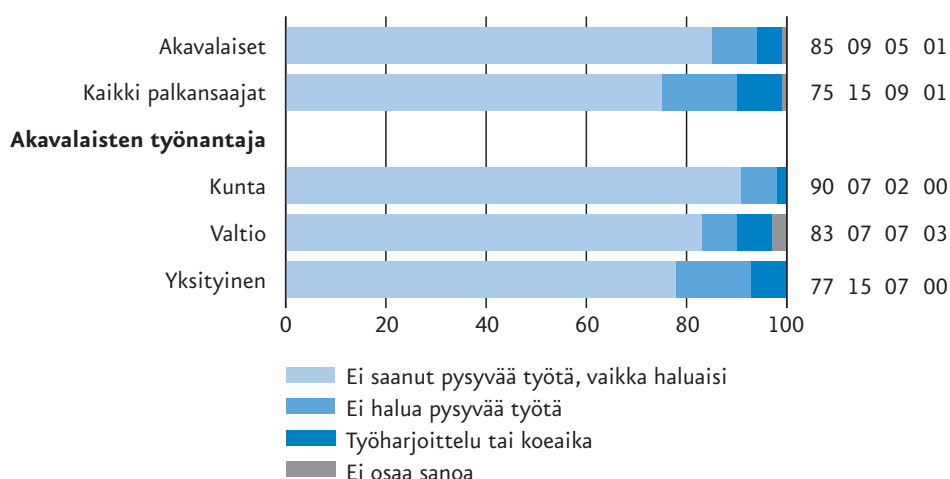


Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimuksen 2007 IV neljänneksen aineisto

Oheiset tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen 2006 ja 2007 IV neljänneksen otantaan perustuviin aineistoihin ja koskevat kokoaikatyössä olevia 15-64-vuotiaita akavalaisia tai kaikkia palkansaajia. Kyseisiin aineistoihin oli haastateltu yli 29 000 henkilöä, joista akavalaisia oli noin 2 700.

Syyt määräaikaisuuteen, %

Kokoaikatyössä olevat palkansaajat



Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimuksen 2007 IV neljänneksen aineisto

rittaneista joka viides oli määräaikaisessa palvelussuhteessa. Kolmannes kaikista akavalaisista määräaikaista palkansaajista koostuu opetus- ja kasvatusalan ammattaisista kuten lehtoreista, aineen-, luokan-, erityis- ja lastentarhanopettajista.

Kaikki määräaikaisuudet eivät ole pätkätoita

Akavalaisen määräaikaisuudesta joka kolmas on kestoletta yli kolmen vuoden mittainen. Lyhyitä työrupeamia, jotka kestävät enintään vuoden, on niin ikään reilulla kolmanneksella. Nuorilla ja yksityisellä sektorilla lyhyet määräaikaisuudet ovat yleisimpiä.

Kaikkien palkansaajien kohdalla joka toisen määräaikaisen työ on pätkätyö.

Akavan vuoden 2006 työmarkkina-tutkimuksen mukaan kahdella kolmesta määräaikaisuudesta oli ketjutettu saman työnantajan palveluksessa. Samasta selvityksestä kävi ilmi, että vain joka toiselle määräaikaista työtä tehneelle työnantaja oli selvittänyt määräaikaisuuden perusteen kirjallisesti, joka neljännelle suullisesti ja joka neljäs oli tietämätön määräaikaisuutensa perusteista.

Työnantajan pitää perustella määräaikaisen työsuhteen käyttö ja kesto.

Valtaosa haluaisi pysyvän työn

Määräajaksi palkattu akavalainen haluaisi olla useimmiten pysyvässä työssä. Näin ajattelee 85 prosenttia vastanneista. Lähes joka kymmenes on tyytyväinen tilapäiseen työhön.

Opintoihin liittyvä työharjoittelu tai koeaika oli määräaikaisuuden peruste viidellä prosentilla vastaajista. Kunnissa yhdeksän kymmenestä akavalaisesta ottaisi mieluummin vastaan vakituisen työn. Työharjoittelu, koeaika sekä vapaaehtoisuuden perustuva tilapäistyö oli jonkin verran yleisempää kaikilla määräaikaisilla palkansaajilla kuin akavalaisilla.

Määräaikaisuus koetaan ongelmaksi varsinkin silloin, kun ei ole tietoa uudesta työpaikasta. Taloudellinen epävarmuus

vaikuttaa perhesuunnitteluun ja asunnon hankintaan. Tilapäisesti palkattu saattaa kokea eriarvoisuutta palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehtoissa sekä epävarmuutta toimeentulosta työttömyyden, sairauden tai perheenlisäyksen kohdalla.

Koulutetut määräaikaiset järjestäytyvät

Koulutetuista määräaikaisista suurin osa on ohjannut edunvalvontansa akavalaiseen liittoon.

Näin on tehnyt kaksi kolmesta vähintään alemman korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneesta. Kyseisestä joukosta 14 prosenttia on järjestäytynyt muualle, 8 prosenttia on yksityisten työttömyyskassojen jäseniä ja 14 prosenttia on täysin kaiken edunvalvonnan tai ansiosidonnaisen työttömyysturvan ulkopuolella.

Järjestäytymättömien osuus on sitä suurempi, mitä vähemmän koulusta palkansaajilla on. Kaikista määräaikaisista kokoaikatyössä olleista joka viides oli järjestäytymätön. ■

Päivi Knuutila
tutkija
Akava

VSV liittyy Akavan Erityisalojen jäseneksi

Akavalainen Valtion alueellisen sivistyshallinnon virkamiehet VSV ry on runsaan sadan jäsenen yhdistys, jonka tavoitteena on Suomen kouluolojen parantaminen ja oman jäsenkunnan työoloja koskeva edunvalvonta.

Valtio työnantajana on viime vuosina yhä enemmän kiristänyt myös VSV:n jäsenten työolosuhteita, mikä on edellyttänyt yhdistykseltä yhä voimakkaampaa ammattijärjestötoimintaa. Tänä vuonna VSV päättikin hakea lisää voimaa liittymällä jäseneksi Akavan Erityisalat ry:hyn, jossa jo entuudestaan on paljon valtion akateemisia virkamiehiä. VSV:stä tulee vuoden vaihteessa Akavan Erityisalojen 23. itsenäinen jäsenyhdistys. Tästä syystä VSV jää yhdistyksenä pois Keppi ja porkkana -tiedotteen julkaisijoista. VSV:n jäsenet saavat kuitenkin edelleen tiedotteen Akavan Erityisalojen kautta.

Martin Gripenberg
puheenjohtaja
Valtion alueelliset sivistyshallinnon virkamiehet VSV ry

Valtion tuottavuusohjelma uhkaa Kotusta

Tuottavuusohjelman huonoksi esimerkiksi on noussut Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen eli Kotuksen tilanne. Keskuksen henkilöresursseista uhataan leikata kolmannes pois.

Kotimaisten kielten tutkimuskeskus eli Kotus on opetusministeriön alainen Suomen kielisiin keskittyvä tutkimus- ja asiantuntijalaitos, jolta ministeriö on suunnitellut valtion tuottavuusohjelmaan vedoten leikattavaksi vuoteen 2015 mennessä yhteensä 34 henkilötyövuotta. Tämä tarkoittaisi kolmannesta sadan työntekijän laitoksesta.

Kotuksesta vähennetään tuottavuusohjelman nimissä 12 henkilötyövuotta jo vuosina 2007–2011 ja ministeriön suunnitelmien mukaan vuosien 2012–2015 aikana 22 henkilötyövuotta.

Kotus palvelee kaikkia

Kotus on ainoa yliopistojen ulkopuolinen Suomen kielisiin keskittyvä laitos. Sen tehtäviin kuuluu tutkia ja huoltaa kansalliskieliamme suomea ja ruotsia sekä saamelaiskieliä, romanikieltä ja suomalaista viittomakieltä. Lisäksi ohjelmaan kuuluu lain ja asetuksen mukaan suomen sukukielten tutkimus. Kotus tarjoaa laajasti tietoa kielenkäyttöön liittyvistä kysymyksistä, laatii kielellisesti ja kulttuurillisesti merkittäviä sanakirjoja sekä ylläpitää ja kehittää ainutlaatuisia kielellisiä tietovarastoja. Kotuksen tekemä työ hyödyttää kaikkia kielenkäyttäjiä.

Gloabalistuvassa maailmassa Kotuksen työ oman kielen ja kulttuurin puolesta korostuu: suomalaiset tarvitsevat vahvan kansallisen ja kielellisen identiteetin, joka osaltaan auttaa ymmärtämään myös

muiden kielten puhujia ja heidän kulttuuriin.

Leikkaukset summattaisia

Näyttää siltä, että Kotukseen kohdistuvien leikkausten ainoana perusteena on se tieto, että laitoksesta sattuu jäämään runsaasti henkilöitä eläkkeelle vuoteen 2015 mennessä. Tällainen summattainen vähentäminen uhkaa monien Kotuksen toimintojen jatkuvuutta ja vaikeuttaa laitoksessa tehtävän työn suunnitelmallisuutta. Tällaisina vähennykset aiheuttavat väistämättä organisatorisia muutoksia ja henkilöstön sisäisiä siirtoja, jotka huonoimmillaan johtavat ammattitaitoisen ja motivoituneen henkilöstön turhautumiseen. Vaikka työn uudelleen organisointi onnistuisikin, on uhkana jäljelle jäävän henkilöstön ylikuormittuminen ja jopa loppuun palaminen.

Samalla kun valtion tuottavuusohjelmalla vähennetään henkilöstöä, on pyrkimyksenä myös lisätä muualta kuin valtiolta tulevan rahoituksen määrää. Jos Kotuksen kaltainen humanistinen tutkimuslaitos onnistuisikin tällaista ulkopuolista rahoitusta saamaan, johtaisi se todennäköisesti määrääkäsisiin työsuhteisiin ja tätä kautta työsuhdeturvan heikkenemiseen.

Henkilöstön vähentäminen Kotuksesta vaikuttaa pitkälle tulevaisuuteen, sillä seuraavan seitsemän vuoden aikana Kotuksella ei ole mahdollisuutta rekrytoida uusia työntekijöitä. Nykyinen ikääntyvä henkilöstö ei voi siirtää tietoaan tuleville tutkijoille – eikä nuorilla tutkijoilla ole mahdollisuutta työllistyä alansa ainoaan tutkimuslaitokseen. ■

*Tarja Korhonen
JUKOn pääluottamusmiehes
Kotimaisten kielten tutkimuskeskus*

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

Driftingsenjöröförbundet i Finland, DIFF

Erik Karlberg, verksamhetsledare
puh. (09) 4767 7346, 040 553 1158
erik.karlberg@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 Arkkitehtiliitto SAFA

Sirpa Pasula, työsuhteasiamies
puh. (09) 5844 4206
sirpa.pasula@safa.fi
www.safa.fi

Suomen Ekonomiliitto SEFE

Johanna Hämäläinen, asiamies
puh. 0201 299 289, 050 370 4456
johanna.hamalainen@sefe.fi
www.sefe.fi

Suomen Lakimiesliitto

Esa Eriksson, asiamies
puh. (09) 8561 0313, 041 458 0022
esa.eriksson@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

Sanna Knuuti, työsuhtelakimies
puh. 0201 558 808
sanna.knuuti@tradenomiliitto.fi
www.tradenomiliitto.fi

Uusi Insinööriliitto UIL

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

Valtion alueellisen sivistyshallinnon virkamiehet VSV

Martin Gripenberg, puheenjohtaja
puh. 0205 163 129, 040 749 1811
martin.gripenberg@kolumbus.fi
www.vsvry.fi

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

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

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Kalevi Juntunen, p. 0201 235 351, kalevi.juntunen@akavanerityisalat.fi
Toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto