

KEPPI JA PORKKANA

Valtiosektorin tiedote 2–3/2008



Sisältö

- 1 **Vilkasta valtion edunvalvonnassa!**
- 2 **Missä mennään TEM-uudistuksessa?**
- 4 **ALKU-hanke uudistaa aluehallintoa**
- 4 **Palkansaaajien pääsopijajärjestöt tapasivat**
- 6 **Yliopistolaki lausunnolla**
- 7 **Liikennehallintoa uudistetaan**

PÄÄKIRJOITUS

Vilkasta valtion edunvalvonnassa!

Valtion virka- ja työehtosopimus on ollut voimassa noin vuoden. Sopimuksen yleiskorotuksista on maksettu 5,8 prosenttia ja jäljellä on vielä 1.10.2009 2,2 prosentin yleiskorotus. Monissa virastoissa uusien palkkausjärjestelmien siirtymäkaudet olivat vielä tämän vuoden alussa kesken ja tämän vuoksi upj-järjestelmän mukaisten tavoitepalkkojen maksamiseen on käytetty virastokohtaisesti vaihteleva määrä paikallis- ja kehittämiseriä.

Vuoden 2007 aikana toteutettiin myös edelliseen sopimukseen liittyvä erillinen palkkaohjelma työntajapäätöksin. Pääsopijajärjestöjen tilastollisessa tarkastelussa näyttäisi siltä, ettei sopimuksen mukainen kustannusvaikutus olisi aivan täyttynyt.

Tilastokeskuksen ansiotasoindeksin tietojen pohjalta taas näyttää siltä, että palkkakehitys valtiolla suhteessa muihin sektoreihin olisi ollut suhteellisen hyvää, jos tarkastelujaksona katsotaan vain viimeistä kolmea vuotta. (Ansiotasoindeksi

2005=100, yksityissektori II/2008 111.3 ja valtiosektori II/2008 113.3).

Kokonaiskuva muuttuu oleellisesti, kun tarkastellaan pidemmän aikavälin ansiokehitystä ja muistetaan sekä Niitamon selvityksen että valpasselvitysten tulokset. Valtion asiantuntijoiden ja esimiesten palkkojen kaksoisepätasapaino on edelleen merkittävä. Valtiotyönantajan tulee korjata tätä epätasapainoa sopimuspolitiikan keinoin ja muistaa se myös virastokohtaisesti paikallis- ja kehittämiseriä suunnatessa.

Edunvalvonnallinen tilanne virastoissa on virka- ja työehtosopimuksen soveltamisessa haastava ja virastot ovat hyvin erilaisissa tilanteissa. Haastavuutta lisäävät mittavat organisatoriset muutokset, jotka ovat menossa lähes kaikilla hallinnonaloilla. Tässä Kepin ja porkkanan numerossa yritetään antaa tietoa ajankohtaisesta muutostilanteesta myös JUKOn luottamusmiesten näkökulmasta.

Luottamusmiesten rooli tiedon välittäjinä ja jäsenten tuntemusten tuojina

korostuu yhteistoimintamenettelyssä. Luottamusmiehet yhdessä JUKOn toimiston ja liittojen kummi-asiamiesten kanssa ryhtyvät uusissa organisaatioissa rakentamaan luottamusmies- ja yhteistoimintasopimuksia, yhdistämään erilaisia palkkausjärjestelmiä ja tietenkin myös huolehtimaan yksittäisen jäsenen oikeuksista muutoksen myllerryksissä.



Kalevi Juntunen
asiamies
Akavan Erityisalat

Missä mennään TEM-uudistuksessa?

Henkilöstöjärjestöjen aktiivisuutta on tarvittu mittavan uuden ministeriön käynnistyessä. Uudistus tarjoaa henkilöstölle edelleen sekä paljon haasteita että mahdollisuuksia.

Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) perustamiseen liittyneet käytännön valmistelut alkoivat kevättalvella 2007. Silloisten työministeriön ja kauppa- ja teollisuusministeriön johdon kokouksiin keskeisiin uudistusta valmisteleviin työryhmiin saatiin myös henkilöstön edustus, joskin pienellä viiveellä. Tämä oli pitkälti henkilöstöjärjestöjen oman aktiivisuuden tulosta. Toisaalta kovin paljon ei henkilöstöedustuksesta tarvinnut lopulta peistä taittaa. Henkilöstöjärjestöjen edustus saatiin samoin pienellä viiveellä edelleen työtään jatkavaan TEM-aluehallintotyöryhmään.

Keskinäinen vuoropuhelu työnantajan kanssa onkin uudistuksen eri käänteissä ollut varsin toimivaa ja rakentavaa. On syytä muistaa, että yhteisen tarkastelun alle joutuivat kaikkien vakituksissa tai määräaikaisessa virkasuhteessa olleiden tehtävänkuvat entisten ministeriöiden ylintä johtoa myöten.

Uusia mahdollisuuksia ja avoimuutta

Yksilöille positiivisinta on ollut se, että monille pitkäänkin vanhoissa taustaministeriössä työskennelleille on aidosti avautunut mahdollisuus sellaiseen tehtävänmuutokseen, johon oma vanha organisaatio ei enää olisi tarjonnut tilaisuutta. Uudistuksen totaalisuutta kuvaa hyvin se, että uuden TEM:n johto- ja esimiesporras on uudistunut lähes kokonaan vanhoihin taustaorganisaatioihin (TM, KTM) verrattuna. TEM:n johtajat ja esimiehet ovat näin joutuneet rakentamaan oman työsarkansa useimmiten lähes puhtaalta pöydältä alaisiin tutustumisesta alkaen. Tämä lienee osaltaan karsinut varsinkin uudistusprosessin alkuvaiheessa esille

nousseita pelkoja liiallisesta kiirehtimisestä.

Yksi uudistuksen positiivinen sivujuonne on ollut se, että vanhoissa organisaatioissa kenties pitkäänkin jatkuneiden työyksikön sisäisten, esimerkiksi esimiesalaissuhteiden ongelmien ratkaisemiseen on nyt tarjoutunut ainutkertainen tilaisuus.

Ongelmatilanteiden hoitamisessa on esimiehiltä tarvittu ennen muuta herkkäkorvaisuutta ja avoimuutta henkilöstön suuntaan. Tässä mielessä uudistusprosessin toimeenpanon voi arvioida onnistuneen kohtuullisen hyvin, kun tilannetta peilataan prosessin alkuvaiheeseen. Silloin oltiin tilanteessa, jossa esille nousi suuri määrä jokaista yksittäistä viranhaltijaa ja hänen henkilökohtaista tulevaisuuttaan koskettaneita avoimia kysymyksiä, joihin ei kenelläkään ollut antaa valmiita vastauksia. Henkilöstö ja ministeriö ylintä johtoa myöten olivat tässä mielessä ikään kuin samassa veneessä. Toimeenpanossa onkin olosuhteiden pakosta tarvittu malttia ja joustavuutta, eikä ennalta laadittuja tavoiteaikatauluja ole aina voitu noudattaa.

Miten sijoittelu onnistui?

Uuden ministeriön henkilöstö sijoitettiin 1.3.2008 alkaen erikseen nimettyihin toimintayksiköihin. Ilmoittautumisten yhteydessä henkilöllä oli mahdollisuus tehdä omat priorisointinsa eri tehtävien kesken. Alustavien tehtävänkuvauksen pohjalta käytiin sitten esimies-alaiskeskustelut siitä, mihin nimenomaiseen tehtävään kukin lopulta sijoittuu.

Miten koko tämä sijoitteluprosessi siten henkilöstön näkökulmasta onnistui? Tästä on käytettävissä väliaikatietaa viime toukokuun lopulta. Niitä henkilöitä, jotka eivät sijoittuneet ensimmäisen hakutoiveensa mukaiseen tehtäväryhmään, oli noin 10 prosenttia. Vastaavasti koko hakijakunnasta löytyi alkuvaiheessa noin 5 prosenttia niitä, joille ei eriyistä löytynyt selkeää tehtäväryhmää lainkaan. Heidän osaltaan tehtiin ratkaisu, jossa tehtäväryhmään sijoittamisen lähtökohdaksi otettiin vanhassa organisaatiossa

olleet tehtävät. Yhden ongelmanvyyhdien muodosti määräaikaisten tilanne. Heille ei alustavista lupauksista huolimatta avautunut mahdollisuutta hakea avoinna olleisiin tehtäviin.

On muistettava, että henkilöstön sijoittumisessa ollaan vasta pitkän prosessin alkuvaiheessa. Lieneekin tarvetta selvittää, miten yksilöiden tehtäviin sijoittumisessa on todella onnistuttu ja missä määrin tarvitaan erilaisia korjausliikkeitä. Onko esimerkiksi kaikki asiantuntemus osattu ottaa hyötykäyttöön? Henkilöstöjärjestöt ovat virittämässä keskustelua tilanteen vaatimista jatkotoimista mahdollisine seurantatutkimuksineen.

Palkkaus uudistus tuo lisähaasteen

TEM-uudistuksen ehkä suurimpia haasteita on ns. matriisiorganisaation luominen julkishallintoon. Vastaavasta ei muualla maailmassa ole paljonkaan kokemuksia.

Ministeriössä matriisiorganisaation hankalin kysymys liittyy siihen, miten vastuu ja päätöksenteko limittyvät toisiinsa. Nyt rakenteilla olevan organisaation toimivuudesta saatavat kokemukset ovat suuren mielenkiinnon kohteena.

Oman lisän TEM:n ministeriötason uudistukseen on tuonut samanaikaisesti käynnissä oleva valtioneuvoston palkkausjärjestelmän kokonaisuudistus, jonka tavoitteena on kaikkien ministeriöiden ja valtioneuvoston kanslian palkkajärjestelmien yhtenäistäminen. Entisessä KTM:ssä ja TM:ssä käytössä olleet palkkausjärjestelmät lakkasivat virallisesti olemasta 1.1.2008, jolloin myös perustetun TEM:n henkilöstön palkat euromääräistettiin. Tämä on käytännössä tarkoittanut sitä, että lakanneisiin palkkajärjestelmiin pohjautuvat, yksittäisen virkamiehen palkkakehitystä edesauttavat elementit ovat poistuneet käytöstä. Tässä mielessä voidaan puhua TEM:n henkilöstön palkkojen jäädyttämisestä, kun tilannetta verrataan valtion muihin virastoihin, joissa järjestelmät ovat voimassa.

Toisaalta pahimpiin palkkauksellisiin epäkohtiin tehtävämuutosten yhteydessä on kiinnitetty huomiota ja tilanteita



KUVA: WWW.COMMA.FI

Työ- ja elinkeino-
ministeriötä on rakennettu
varsin hyvässä yhteistyössä.
Vuoropuhelu työnantajan
kanssa on eri käänteissä
ollut rakentavaa.
Vielä on kuitenkin
paljon työtä tehtävänä.

on pyritty korjaamaan työnantajapäätöksiin.

Työnantaja ja henkilöstöjärjestöt ovat hyvin yksimielisiä siitä, ettei TEM:n uuden palkkausjärjestelmän rakentamisessa tule viivytellä etenee ministeriöiden yhteisen palkkausjärjestelmän rakentaminen sitten missä aikataulussa tahansa.

Painopiste aluehallintoon

Uudistuksen painopiste on nyt siirtymässä ministeriöstä sen alaiseen alue- ja paikallishallintoon. TEM-uudistusta

tällä tasolla rakentava aluehallintoryhmä on todella paljon vartijana. Vanhan työhallinnon koko valtakunnan kattava työvoimatoimistojen toimintasektori ja palvelutarjonta alueellisine hallinto- ja ohjausvirastoineen (TE-keskukset) on vahvasti uudelleen määrittelyn ja kohdentamisen alaisena. Tällä on suora yhteys myös koko TEM:n alaisen alue- ja paikallishallinnon henkilöstön tulevaisuuteen.

Tähän vyyhtiin tuo oman lisänsä samanaikaisesti käynnissä oleva koko valtion aluehallintoa koskeva, ALKU-hankkeen nimellä kulkeva uudistus. Kokonaiskuva TEM-uudistuksen läpiviemisen realistisista mahdollisuuksista ja aikataulusta hämentää kaiken muun lisäksi valtion ensi vuotta koskeva budjettiesitys. Se sisältää valtion tuottavuusohjelmaan liittyviä, erittäin mittavia TEM:n alaisen paikallishallinnon henkilöstötyövuosina mitattavia vähennyksiä.

JUKOn luottamusmiesopimus voimaan

Tuore myönteinen uutinen on ollut JUKOn ja TEM:n välisen luottamusmiesopimuksen allekirjoittaminen pitkäksi venyneiden neuvottelujen lopputuloksena. Sopimus pitää sisällään myös koko TEM:n hallinnonalan pääluottamusmiehen tehtävän päätoimisuuden, joka oli yhtenä kiistakapulana. Uusi sopimus astui virallisesti voimaan 1.10.2008. ■

Tapio Suvanto

*JUKOn pääluottamusmies
Työ- ja elinkeinoministeriö*

ALKU-hanke uudistaa aluehallintoa

Valtion aluehallinnossa on parhaillaan käynnissä mittava uudistus, jonka tavoitteena on kansalais- ja asiakaslähtöisesti, tehokkaasti ja tuloksellisesti toimiva aluehallinto. Hanke pohjautuu hallitusohjelman linjauksiin.

Aluehallinnon uudistamishankeen (ALKU-hanke) tavoitteita ovat mm. viranomaisten tehtävien selvittäminen ja työnjaon selkiyttäminen, tarpeettomien tehtävien karsiminen ja viranomaisten verkostomaisen yhteistyön lisääminen.

Vuonna 2007 käynnistetty hanke jatkuu 2009 asti. Uudistusten on määrä astua voimaan 2010 aikana.

Hankkeen piirissä on lähes 10 000 valtion työntekijää, joista noin 2500 on akavalaisia. Valtaosa akavalaisista toimii valtiolla erilaisissa esimies- ja asiantuntijatehtävissä.

Hanke koskee:

- lääninhallituksia
- työvoima- ja elinkeinokeskuksia
- ympäristökeskuksia
- ympäristölupavirastoja
- työsuojelupiirejä
- tiepiirejä
- metsäkeskuksia
- maakuntien liittoja

Tarkoituksena on vähentää viranomaisten määrää alueilla ja organisoida tehtäväkokonaisuudet nykyistä selkeämmin. Tuottavuustavoitteena on vähentää 625 henkilötyövuotta (htv = yhden henkilön säännöllinen vuosityöaika). Käytännössä tämä tarkoittaa 625 työntekijän vähennystä vuoteen 2015 mennessä.

Säästöjä haetaan lähinnä tuki- ja asiakaspalvelutehtävistä sekä yhdistämällä johtamistoimintoja. Tuottavuutta tavoitellaan mm. erikoistumalla, verkostoitumalla, poistamalla päällekkäisiä tehtäviä, keskittämällä toimintoja, ulkoistamalla ja lisäämällä sähköistä asiointia.

Hanketta koordinoivat ohjaus- ja valmisteluryhmä, joissa on poliittinen edustus. Uudistusta valmistelelee lisäksi 12

alatyöryhmää, joissa ovat edustettuina ministeriöt, muu keskushallinto ja aluehallintoviranomaiset. Henkilöstöjärjestöjen edustajia on mukana kaikissa alatyöryhmissä.

Uudet aluehallintoviranomaiset

Valtion aluehallintoon perustetaan kaksi uutta viranomaista. Niiden alle organisoidaan uudelleen hankkeen piirissä olevien virastojen tehtävät.

Uudet aluehallintoviranomaiset on nimetty valmisteluvaiheessa ”Elinkeino-, liikenne- ja luonnonvarakeskukseksi” (Ellu) ja ”Aluehallintovirastoksi” (Allu).

Ellu koordinoi luonnonvaroihin ja ympäristöön, liikenteeseen, infrastruktuuriin, työvoimaan, elinkeinoihin sekä osamiseen ja kulttuuriin liittyviä tehtäviä.

Allu hoitaa peruspalveluihin, oikeus- turvaan, lupiin ja valvontaan, turvallisuuteen, maahanmuuttoon sekä ympäristölupiin liittyviä tehtäviä sekä työsuojelun valvontaa.

Hankkeella siirretään keskushallinnon tehtäviä alue- ja paikallishallinnolle. Uudistus vahvistaa maakuntien liittojen roolia alueiden kehittäjänä. Niille on luvassa lisää vastuuta mm. alueiden strategisessa kehittämisessä ja viranomaisyhteistyön koordinoimisessa. ■

Palkansaajien pääsopijajärjestöt tapasivat

Palkansaajajärjestöt edustavat hankkeen valmistelussa jäseniään ja huolehtivat henkilöstön edunvalvonnasta. Akavalaisia toimii aluehallinnossa pääasiassa esimies- ja asiantuntijatehtävissä.

JUKO, Pardia ja JHL järjestivät syyskuussa keskustelutilaisuuden ALKU-hankkeen valmisteluun osallistuville edustajilleen. Mukana oli jäsenliittojen työntekijöitä, luottamusmiehiä ja alatyöryhmien jä-

ALKU-hankkeen aikataulu:

29.6.2007	Hallinto- ja kuntaministeri Mari Kiviniemi asetti ALKU-hankkeen hallinnon ja aluekehityksen ministerityöryhmän puolettua asiaa.
31.12.2007	mennessä laadittiin aluehallinnon tehtävien selvitykset.
31.3.2008	valmistui ALKU-hankkeen väliraportti. Henkilöstö jätti siihen erivän mielipiteen.
8.5.2008	Hallinnon ja aluekehityksen ministerityöryhmä käsitteli väliraporttia ja päätti hankkeen jatkovalmistelusta.
22.5.2008	Hallinto- ja kuntaministeri Kiviniemi asetti uudistuksen edellyttämiä lainsäädäntömuutoksia valmistelemaan työryhmän. Asetettiin 12 alatyöryhmää valmistelevaan uudistuksiin. Työryhmät jättävät ehdotuksensa tämän syksyn kuluessa.
31.12.2008	Hankkeen ehdotusten pohjalta valmistellaan hallituksen esitykset tarvittavista säädösmuutoksista.
Kevät 2009	Hallituksen esitykset lähtevät eduskunnan käsittelyyn.
Vuosi 2010	Aluehallinnon uudistukset astuvat voimaan.

Lisätietoja ALKU-hankkeesta: www.vm.fi/alku



Kuva: KIMMO BRANDT

Palkansaajien pääsopijajärjestöt järjestivät syyskuussa keskustelutilaisuuden ALKU-hankkeen valmisteluun osallistuville edustajilleen. Mukana oli jäsenliittojen työntekijöitä, luottamusmiehiä ja alatyöryhmien jäseniä.

seniä. Akavalaisia on mukana jokaisessa alatyöryhmässä.

– Valtaosa hankkeen henkilöstövähennyksistä on laskettu eläköitymisen varaan. Eläkkeelle siirtyvien työntekijöiden ja virkamiesten määrissä on kuitenkin suuria eroja virastojen ja alueiden välillä. JUKOn mielestä juustohöylämäinen resurssien leikkaaminen ei ole oikea tapa parantaa tuottavuutta, painotti Julkisanalan koulutettujen neuvottelijajärjestö JUKOn neuvottelija **Tarja Niemelä**.

Suunnitelmissa puhutaan tarpeettomien tehtävien karsimisesta, mutta vielä ei ole konkreettisia esityksiä siitä, mitä ne tehtävät käytännössä ovat. Henkilöstön pelkona on myös toimenkuvien yksipuolinen uudelleen muokkaus ja tehtävien laittaminen avoimeen hakuun.

Järjestöjen edustajat totesivat, että hankkeen yhtenä tavoitteena on toimia henkilöstön saneerausohjelmalla.

Niemelä huomautti, että valtaosa ehdotetuista tehostamiskeinoista, kuten kehittämistoimenpiteistä ja vähennyksistä, on monissa organisaatioissa jo käytetty. Niistä ei karsimisen varaa enää löydy.

Henkilöstöpuolen päätavoitteena on

välttää irtisanomiset ja turvata työpaikat. Järjestöjen huoli siitä, että todelliset vähennykset ovat suuremmat kuin suunnitelmassa kaavailut 625 henkilötöyvuotta (htv) on suuri.

– Uudistuksen henkilöstöpoliittiset periaatteet on saatava linjattua nopeasti, jotta ihmiset voivat nukkua yönsä rauhassa, painotti lakimies **Pirkko Janas Pardiasta**.

Hanke pitää sisällään mittavia organisaatio- ja tehtävämuutoksia nykyiseen aluehallintoon. Valtiolla on samaan aikaan käynnissä toinen suuri uudistus, valtion tuottavuusohjelma. Kahden suuren muutoshankkeen paineessa henkilöstön jaksamisesta ja työhyvinvoinnista on huolehdittava.

Akavalaisten tukena virastoissa ovat JUKOn valtiosektorin luottamusmiehet, jotka edustavat jäseniä työpaikalla, tiedottavat hankkeen vaiheista, neuvottelevat työnantajan kanssa ja vievät edustettaviensa asioita eteenpäin edunvalvonnallisissa asioissa. Lisäksi jäsenet voivat kääntyä oman liittonsa asiamiehen puoleen. ■

Anu Tilander

Pääsopijajärjestöjen henkilöstötavoitteita:

- palvelussuhdeturvan takaaminen/ palvelussuhteen pysyvyys
- palvelussuhteen ehdot eivät saa huonontua
- kannustava palkkaus ja toimivat palkkausjärjestelmät
- jokaiselle työntekijälle on voitava järjestää mielekkäitä työtehtäviä
- siirto-oikeus uusien aluehallinto- viranomaisten palvelukseen samalla työssäkäyntialueella
- yhteistoiminnan varmistaminen hankkeen kaikilla tasoilla ja kaikissa vaiheissa
- henkilöstöllä oikeus saada tietoa
- henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen
- henkilöstön osaamisen kehittäminen
- luottamusmiesten ajankäyttö

Yliopistolaki lausunnolla

JUKO esittää useita muutoksia lakiluonnokseen

Luonnos yliopistolaista ei vielä tyydytä JUKOa. Muun muassa henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia, palvelussuhdelajia, määräaikaisten työsuhteiden perusteita ja ulkopuolisten hallitusedustusta koskevat kohdat vaativat muutosta.

Luonnos uudeksi yliopistolainsäädännöksi on laajalla lausuntokierroksella. Luonnos hallituksen lakiesitykseksi sisältää mm. yliopistolain ja lain yliopistolain voimaannpanosta, joita koskevat lausunnot tulee antaa viimeistään 15.10.2008.

Esityksellä lisätään yliopistojen taloudellista autonomiaa muodostamalla valtion tilivirastoina toimivista yliopistoista itsenäisiä julkisoikeudellisia laitoksia. Uudessa yliopistolaissa ovat säännökset, jotka koskevat yliopistojen uutta oikeushenkilöasemaa, hallintoa, toiminnan rahoitusta ja ohjausta sekä yliopistojen tutkimukseen ja opetukseen, opiskelijoihin ja henkilöstöön liittyviä seikkoja. Yliopistolaissa mainituilla yliopistoilla on edelleen perustuslaissa turvattu itsehallinto.

Yliopistoille työnantajan neuvotteluoikeudet

Esityksen mukaan yliopiston henkilöstön palvelussuhde uusissa yliopistoissa on työsuhde, jonka sääntely perustuu työsopimuslakiin. Samalla työnantajan oikeudet neuvotella työehtosopimuksista siirtyvät yliopistoille. Näin yliopistot voivat harjoittaa nykyistä itsenäisempää henkilöstöpolitiikkaa, perusteluissa todetaan.

Työsopimuslaissa säädetään määräaikaisten työsopimussuhteiden perusteista. Tämän lisäksi esitetään, että erikseen mainittaisiin yliopiston mahdollisuus ottaa henkilöstöä määräaikaiseen työsuhteeseen ”tieteelliseen tai taiteelliseen jatkokoulutukseen, sivutoimiseen tuntiopetukseen taikka yliopiston

vakinaisiin tutkimus- tai opetustehtäviin pätevyitymistä varten”.

Yliopistot siirtyvät siis valtionhallinnon ulkopuolelle, saavat työnantajan neuvotteluoikeudet ja tekevät henkilöstön kanssa työsuhteita. Näin ollen esityksessä nähdään, ettei nykyinen, henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia ja virantäyttömenettelyä tai virkojen tehtäviä koskeva asetustasoinen sääntely ole enää taroituksenmukaista. Valintamenettelyn käytännöt jätetään yliopistojen omaan päätösvaltaan johtosäännöillä määrättäviksi.

Yliopiston henkilöstön tehtävään ottaminen keskitetään esityksessä lähtökohtaisesti rehtorille, jollei rehtori sitä päätöksellään siirrä muun hallintoelimen tai yliopiston palveluksessa olevan henkilön tehtäväksi. Ehdotuksella pyritään osaltaan rehtorin aseman vahvistamiseen yliopiston johtamisessa.

Esityksen mukaan yliopiston hallituksessa on 6–14 jäsentä sen mukaan kuin yliopistokollegio päättää. Yliopistoyhteisön muodostavat yliopiston henkilöstö ja ylioppilaskuntaan kuuluvat opiskelijat. Puolet hallituksen jäsenistä tulee olla yliopistoyhteisöön kuulumattomia henkilöitä, jotka edustavat monipuolisesti yhteiskuntaelämän ja yliopiston toimialaan kuuluvien tieteiden ja taiteiden asiantuntemusta.

Lainsäädäntö on tarkoitettu tulevan voimaan 1.8.2009. Uuden yliopistolain mukainen toiminta alkaisi 1.1.2010.

JUKO säilyttäisi virkasuhteen

JUKO on alustavissa kommentteissaan esittänyt opetusministeriölle muun muassa seuraavia huomioita yliopistolakikokonaisuudesta. JUKOn mukaan ulkopuolisten jäsenten edustus yliopiston hallituksessa on suhteessa liian suuri verrattuna yliopiston sisältä tulevaan tieteelliseen asiantuntemukseen. Yliopistouudistus ei

anna aihetta vähentää hallinnosta yliopiston henkilöstön asiantuntemusta.

Lisäksi JUKO on katsonut, että on perusteltua säilyttää osa tehtävistä edelleen virkasuhteisina. Tällaisia ovat esittelijän tehtävät ja opetustehtävät. JUKO pitää tarpeettomana esityksen mainintaa määräaikaisen työsuhteen käyttämättömyydestä jatkokoulutukseen tai vakinaisiin tehtäviin pätevyitymistä varten.

JUKOn kommenttien mukaan kelpoisuusvaatimuksista tulee jatkosakin säätää vähintään asetuksen tasolla ainakin eräiden henkilöstöryhmien osalta. Tällaisia henkilöstöryhmiä ovat mm. opetushenkilöstö,

osa kirjastohenkilöstöä ja eräät johtotehtävät.

Henkilöstön asema on luvattu turvata muutostilanteessa. JUKO on kuitenkin edellyttänyt, että voimaannpanolakiin tulee ottaa säännös, jonka mukaan valtiovarainministeriön ja opetusministeriön tasolla solmittuja kollektiivisopimuksia noudatetaan uusissa yliopistoista kunnes toisin sovitaan. ■

Pia Hiltunen

asiames

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

Liikennehallintoa uudistetaan

Väyläviraston ja turvallisuusviraston on määrä aloittaa vuonna 2010. Avoin kysymys on muun muassa uusien virastojen sijainti.

Liikenne- ja viestintäministeriön alais- ta liikenne- ja turvallisuushallintoa uudistetaan. Ministeriö on asettanut työryhmät selvittämään kahden uuden viraston muodostamista.

Liikennehallinnon väylävirastot on määrä yhdistää uudeksi väylävirastoksi. Se muodostuisi Tiehallinnon ja Merenkululaitoksen väylätoiminnoista sekä Ratahallintokeskuksesta.

Uuteen turvallisuusvirastoon yhdistettäisiin liikennealan turvallisuusvirastot ja väylävirastojen turvallisuustoiminnot. Virastoon koottaisiin Ajoneuvohallintokeskus, Rautatievirasto ja Ilmailuhallinto sekä Tiehallinnon ja Merenkululaitoksen turvallisuustehtävät.

Tavoitteena on tehdä ehdotus uudelleen organisoinnista siten, että molemmat uudet virastot voivat aloittaa toimintansa vuoden 2010 alusta. Työryhmien on määrä saada selvitystyönsä valmiiksi 31.3.2009 mennessä.

Osa valtion alueellistamishanketta

Liikennehallinnon virastouudistuksen yhteydessä on Tiehallinnon tiepiirit tarkoitus liittää alueille osaksi ALKU-hankkeen Allu- ja Ellu-yksiköitä. Samoin tarkastellaan erikseen Merenkululaitoksen alusliikenteen ohjauksen organisointia. MKL:n sisäinen tuotanto on jo päätetty eriyttää valtion osakeyhtiöksi vuoden 2010 alusta.

Pakkaa on siis tarkoitus sekoittaa kun- nolla ja uusia virastoja perustettaessa tarkastellaan myös alueellistaminen. Pää- kaupunkiseudun lisäksi tarkastelussa on ainakin kaksi muuta vaihtoehtoa.

Henkilöstöjärjestöt ovat edustettuina sekä hankkeen johtoryhmissä, selvitys- ryhmissä että asetetuissa jaostoissa ja

sisältöryhmissä. JUKOa edustaa johto- ryhmässä neuvottelupäällikkö **Markku Nieminen** ja turvallisuusvirastoseelvitys- ryhmässä luottamusmies **Iina Rinne** (Ilmailuhallinto) sekä väylävirastoseelvitys- ryhmässä luottamusmies **Seppo Mäki- nen** (Merenkululaitos).

Mäkinen arvioi, että alueellistamisasia viedään hallituksen hallinnon ja alueiden ministerineuvottelukuntaan kuntavaalien jälkeen 30. lokakuuta.

– Asiassa halutaan välttää poliittista riskiä. Kuntavaalien lisäksi aikataulua määrittävät myös tulevat eduskuntavaalit. Viimeisenä vuotena ennen vaaleja ei enää haluta tehdä vaikeita päätöksiä.

Hankkeen henkilöstölle tärkeimmät asiat voidaan kiteyttää kahteen:

- Miten virat ja toimet säilyvät muutok- sessa?
- Alueellistetaanko uusia virastoja eli mikä on työskentelypaikkakunta?

Nähtäväksi jää miten henkilöstön mieli- piteet ja kannanotot otetaan huomioon

lopullisessa päätöksenteossa. Tätä kir- joitettaessa menossa on henkilöstölle suunnattu kysely, jossa houkutellaan vastaamaan yhtenä vaihtoehtona myös alueellistamiseen. Tämä on ongelmallista, sillä realistisen mielipiteen muodostami- nen vaatisi paljon tietoa vastaajalta. Vielä ei tiedetä esimerkiksi sitä, olisiko alueel- listamiseen tarjolla taloudellisia houkut- timia.

Lisätietoa hankkeesta sekä mm. eri työryhmien kokouspöytäkirjat löytyvät LVM:n nettisivuilta www.mintc.fi koh- dasta Vireillä → Liikennehallinnon vi- rastouudistus. Hankkeelle on perustettu myös ekstranet-sivusto. Virastouudistuk- sessa mukana olevien virastojen henki- löstön sähköpostiin lähetetään kerran kuussa sähköinen uutiskirje ja tulossa on myös muutama lehti kotiosoitteisiin vi- rastouudistukseen liittyen.

Annamme mielellämme lisätietoja ja otamme vastaan palautetta ja komment- teja! ■

Luottamusmiehet:

Seppo Mäkinen (seppo.makinen@fma.fi)
Iina Rinne (iina.rinne@ilmailuhallinto.fi)

Väylävirastoon?

- Tiehallinnon väylätoiminnot
- Merenkululaitoksen väylä- toiminnot
- Ratahallintokeskus

Turvallisuusvirastoon?

- Ajoneuvohallintokeskus
- Rautatievirasto
- Ilmailuhallinto
- Tiehallinnon turvallisuustehtävät
- Merenkululaitoksen turvallisuus- tehtävät.



Juhlavuottaan viettävä TJS Opintokeskus tarjoaa jukolaisten liittojen jäsenille yhdistystoimintaan ja työelämän taitoihin liittyvää koulutusta.

Tietoa sisällöistä saat osoitteesta

www.tjs-opintokeskus.fi/koulutus/kurssit tai voit tilata TJS:n koulutusessitteen ilmaiseksi TJS:n toimistosta toimisto@tjs-opintokeskus.fi, puh. (09) 229 3030.

TJS:n 30-vuotisjuhlavuoden tilaisuudet

Kesy puudeli vai ärhäkkä terrieri?

– Millaista toimihenkilöjärjestöä on eri aikoina tarvittu?

Helsinki 5.11.2008 klo 9.30–16, ilmoittautuminen 15.10. mennessä.
Seminaari on maksuton.

Neuvottelutaidon perusteet

TJS:n 30-vuotisjuhlavuoden kunniaksi järjestetään neuvottelutaidon luentoja eri puolilla Suomea. Paikkakunnat ovat: Turku 11.11., Tampere 12.11., Helsinki 13.11., Kuopio 17.11. ja Oulu 21.11.
Luennot järjestetään iltaisin kello 17.00–19.00.
Luennot ovat maksuttomia.

TJS OPINTOKESKUS kouluttaa ja palvelee

Avoin koulutus ja tilauskurssit: yhdistystoiminta, työelämä, hyvinvointi, viestintä, atk
TJS-tuki koulutuksen järjestämiseen
Kulttuuripalvelut
Kirjat ja verkkoaineistot
Vuoden Välkky -palkinto

www.tjs-opintokeskus.fi

Akavan ja STTK:n koulutus- ja palvelu-organisaatio

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Kalevi Juntunen, p. 0201 235 351, kalevi.juntunen@akavanerityisalat.fi
Toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestymisen vuonna 2008: vko 12, vko 21, vko 38 ja vko 47
Osoiteenmuutokset: 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

Driftenjörnsförbundet 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