

valtikka

Valtiosektorin jäsentiedote 3/2022



Tässä numerossa:

- **VES-neuvottelut alkavat – oletko valmis?**
- **Valtion neuvottelupöydän näkymistä**
- **Tiedätkö, miten työnteon ehdot määräytyvät valtiolla?**
- **Työn luonteen muuttuminen haastaa palkkausjärjestelmät**
- **Luottamusmiehenä toimiminen vuosien saatossa**

PÄÄKIRJOITUS

VES-neuvottelut alkavat – oletko valmis?

Taasko virkaehtosopimuksesta neuvotellaan valtiolla? Eihän tässä ollut kuin kevät ja kesä välissä. Onkin siis mitä aiheellisinta kysyä, miksi VES-neuvottelut ovat jälleen tapetilla? Syynä tähän on niin sanottu sopimusrakenne 1+1, jota käytännössä kaikki yksityisen sektorin neuvotteluosapuolet sekä myös valtio ja kirkko ovat tällä kertaa soveltaneet. Tämä tarkoittaa sitä, että sinänsä kaksi-vuotinen virkaehtosopimuspaketti on jaettu kahteen osaan. Palkantarkistukset on sovittu vain vuodelle 2022 ja vuoden 2023 ratkaisuihin tullaan kaikissa edellä mainituissa TES- ja VES- pöydissä neuvottelemaan erikseen. Jos sopua ei synny, voidaan koko sopimus irtisanoa jo ensimmäisen vuoden päätyttyä.

Valtion osalta vuoden 2023 palkantarkistuksista on tarkoitus neuvotella joulukuussa. Mikäli osapuolet eivät pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista, voidaan koko virkaehtosopimus irtisanoa päättymään 28.2.2023, jolloin siirrytään sopimuksettomaan tilaan.

Jo näin lokakuun puolivälin on nähtävissä, että valtion neuvottelukierros käydään poikkeuksellisen haastavassa ympäristössä. Olen itse ollut ammattiliiton palveluksessa noin parikymmentä vuotta ja käynyt sinä aikana läpi useita ”poikkeuksellisen haastavia” neuvottelukierroksia. Tällä kertaa tälle kuluneelle fraasille on kuitenkin varsin paljon katetta. Inflaatiokehitys, energian hinta ja Ukrainan sota ovat sellaisia taustatekijöitä, jotka kaikkien neuvotteluosapuolten on pantava merkille. Julkisella sektorilla huomio kiinnittyy väistämättä myös kuntasektorin ratkaisuun ja muun muassa siellä neuvoteltuun viiden vuoden palkkaohjelmaan alan houkuttelevuuden lisäämiseksi.

VES-neuvottelujärjestelmän luonteeseen kuuluu se, että kunkin sopimuskokonaisuuden aikaansaaminen edellyttää aktiivista neuvottelua keskustasolla ja toisaalta aktiivista lakkovalmiuden ylläpitoa virastotasolla. Kun valmius on kunnossa, ei varsinaisia lakkotoimenpiteitä tarvita. Kaikki tulevasta sopimuskierruksesta ja jukolaisten neuvottelijoiden tukemisesta kiinnostuneet rivijäsenet voivat olla seuraavassa vaiheessa yhteydessä esim. oman virastonsa lakkopäällikköön. Aktiivisille ihmisille on käyttöä myös lakkovalmiuden ylläpidossa.

Tämä Valtikan syksyn ensimmäinen numero sisältää useita mielenkiintoisia teemoja. Saamme lukea puheenvuoroja sekä valtion VES-sopimusjärjestelmästä että myös ajankohtaisesta neuvottelutilanteesta. Lisäksi yksi artikkeleista painuu valtion palkkausjärjestelmiin ja siihen, miten yksittäinen virkamies voi palkkaansa vaikuttaa. Erityisesti nostaisin kuitenkin esiin TEM-hallinnon alan pitkäaikaisen pääluottamusmiehen Pekka Liimataisen haastattelun, joka on tehty hänen eläkkeelle jäämisensä yhteydessä. Pekan analyysiä menneisyydestä, nykyisyydestä ja tulevaisuudesta kannattaa meidän kunkin pohtia.

Antoisia lukuhetkiä ja mukavaa syksyn jatkoa toivotellen,



Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut



Valtion neuvottelupöydän näkymistä

Valtion neuvottelupöydässä vielä hiljaista lokakuussa. Pääneuvotteluryhmä on kokoontunut kerran syksyn aikana ja osapuolten yhteiset työryhmät toimivat, mikä paremmin, mikä verkkaisemmin. Erimielisyysasioita syntyy ja ne pyritään ratkaisemaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Tilanne on siis varsin rauhallinen.

Joulukuussa alkaa tapahtua.

Sopimuskauden jälkimmäisen vuoden palkankorotuksista tulee sopia 21.12. mennessä. Jos yhteisymmärrys saavutetaan, jatkuu sopimuskausi helmikuun loppuun 2024 eikä tekstimuutoksia tehdä sitä ennen. Myös työryhmät jatkavat siinä tapauksessa runsaan vuoden ajan.

On myös mahdollista, että korotuksista ei synny sopua joulukuun lopulla. Sopimusosapuolilla on silloin aikaa ensi vuoden tammikuun puoliväliin saakka irtisanoa voimassa oleva sopimus. Jos näin tapahtuisi, olisi alkuvuonna kaikki avoinna eli sopimuskauden pituus, yleiskorotusten suuruus, mahdollisten paikallisten erien koko ja tekstimuutokset.

Valmistautuminen käynnissä

JUKO valmistautuu lähestyviin neuvotteluihin ensisijaisesti pyrkien arvioimaan, kuinka paljon palkkoja tulisi korottaa vuonna 2023 että ratkaisu olisi hyväksyttävissä.

Valmistaudumme samalla myös sen vaihtoehdon varalta, että koko sopimus neuvotellaan uudelleen ensi vuonna. Edellisellä kierroksella jäi varsin paljon teksteihin liittyviä tavoitteita saavuttamatta. Työelämä ja työnteon tavat ovat muuttuneet dramaattisesti koronapandemian johdosta. Pakotettu etätö osoitti, että työtä voidaan laajasti tehdä paikka riippumattomasti. Paluuta pandemiaa edeltävään aikaan ei ole. JUKO on esittänyt muutoksia työajaksi luettavan ajan määrittelyyn. Valtion työmarkkinalaitos ei vielä tiedosta samaa tilannekuvaa kuin me – mutta toivomme, että silmät sielläkin aukeavat.

Perhevapauudistus kaivelee

Elokuun alusta lukien toteutettu perhevapauudistus jäi valtiolla vajaaksi. Se lienee valtion työnantajakuvan kannalta kiusallista eikä paranna valtion virastojen kilpailukykyä. Toivomme, että mahdollisimman pian tässä asiassa kaikki julkiset työnantajat olisivat samalla viivalla. Nyt valtio antaa kovin paljon etua kunnallisille työnantajille. Jopa yliopistoissa, joka nykyään kuuluu Elinkeinoelämän keskusliiton piiriin, kyettiin sopimaan isien eli toisten vanhempien palkallisista kausista valtiota paremmin.

Eri alojen neuvotteluilla vaikutusta toisiinsa

Valtion neuvottelupöydän tilanteeseen voivat vaikuttaa myös sen ulkopuoliset asiat. Lokakuun alkupäivinä syntynyt sopu hoitoalan järjestöjen ja kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaorganisaation kanssa poisti yhden epävarmuustekijän työmarkkinoilta. Yksityisessä teollisuudessa neuvotellaan juuri nyt. Tietoa neuvottelupöydän tapahtumista ei juuri ole tihkunut, mikä saattaa olla hyvä asia. Neuvottelujen käynninen julkisuudessa ja erimielisyyksien julkittuominen ei yleensä auta sovun syntymisessä.

JUKOn sopimusaloista ensi vuoden palkoista sopiminen on avoinna valtion lisäksi evankelisluterilaisessa kirkossa ja yliopistoissa. Sovittujen määräaikaisten perusteella valtio kulkee edellä, kirkko seuraavana ja yliopisto viimeisenä. ■



Aleksis Kiven päivänä 2022
Espoossa etänä

Markku Kojo

Neuvottelupäällikkö
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö
JUKO ry

Tiedätkö, miten työnteon ehdot määräytyvät valtiolla?

Valtiolla työskentelevät ovat usein epätietoisia siitä, miten heidän palvelussuhteensa ehdot määräytyvät. Hakiessaan tietoa jostain palvelussuhdeasiasta vaikkapa googlettamalla, vastaukset eivät pädekään tai ovat selkeässä ristiriidassa omassa virastossa noudatetun kanssa. Myös yleisesti vallitsevat käsitykset esimerkiksi lomien kertymisestä tai ylitöiden korvaamisesta perustuvat lähinnä yksityisen sektorin käytäntöihin, jotka poikkeavat huomattavasti valtion vastaavista.

Virkamiesoikeus on valtion henkilöstöhallinnon kannalta keskeisin oikeudenala, sillä se säätelee valtion asemaa työnantajana. Se sisältää myös ne säännökset, joilla on järjestetty virkamiesten yleinen oikeusasema eli virkamiesten oikeudet ja velvollisuudet. Virkasuhteen varsinaisten ehtojen sääntelyjärjestelmästä puolestaan säädetään virkaehtosopimuslaissa ja vastaavasti työsuhteen ehtojen työehtosopimuslaissa. Tästä johtuu mm. se, että valtion-virkasuhdetta koskevat riidat käsitellään hallinto-oikeudessa, kun taas valtion työsuhdetta koskevat käräjäoikeudessa.

Valtiolla sovitaan ja neuvotellaan

Virkaehtosopimuslainsäädäntöä täydentää iso joukko erilaisia sopimuksia, joista on sovittu työnantajapuolen ja henkilöstöä edustavien neuvottelujärjestöjen kesken. Varsin tärkeä on valtion pääsopimus, jossa on sovittu valtion virkamiehiä koskevasta neuvottelumenettelystä. Sen mukaisesti ratkotaan virka- ja työehtosopimuksiin liittyviä erimielisyyksiä ja tulkintakysymyksiä.

Virkamiesten ja työntekijöiden varsinaisista palvelussuhteen ehdoista sovitaan keskustason virka- ja työehtosopimuksella (VES/TES), joka koskee sekä virka- että työsuhteessa työskenteleviä. Tämä on erittäin laaja sopimuskokonaisuus, jota täydentävät erilliset virka- ja työehtosopimukset valtion työajoista, vuosilomista ja matkustamisesta. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi valtion vuosilomajärjestelmä kokonaisuudessaan on vuosilomasopimuksessa eikä yleinen vuosilomalaki koske valtiolla työskenteleviä muutoin kuin hyvin rajoitetusti. Työaikasopimuksesta puolestaan löytyvät työaikoihin ja työaikakorvauksiin liittyvät määräykset. Matkasopimus sisältää työmatkoja ja matkakorvauksia koskevat asiat.

Paikallista sopimista

Edellisten lisäksi useilla virastoilla on omia ns. virastotason tarkentavia virka- ja työehtosopimuksia. Niitä tekevät omalta ja hallinnonalansa virastojen osalta sopimusvirastot yhdessä työntekijäpuolen edustajien kanssa. Yleisin virastokohtainen sopimus on paikallista palkkausjärjestelmää koskeva virka- ja työehtosopimus. Virastoilla voi olla myös erilaisia omaa virastoa koskevia ohjeita (esim. matkustusohje, erillinen työaikaohje, tai sopimus kenttätyötä koskevista ehdoista).

Virastoissa on mahdollista tehdä myös paikallisia sopimuksia, jotka eivät ole tarkentavia virkaehtosopimuksia tai



työehtosopimuksia. Yleisimpiä ovat paikalliset sopimukset työaikapankeista, jotka perustuvat työajoista tehtyyn valtion virka- ja työehtosopimukseen.

Viraston omat ohjesäännöt

Varsinaisia virka- ja työehtosopimuksia täydentävät sekä VM:n että viraston itsensä antamat yksityiskohtaiset ohjesäännöt. Nämä koskevat yleensä matkustamista tai työaika-käytäntöjä. Ohjesäännöt eivät kuitenkaan saa olla ristiriidassa varsinaisten sopimusten kanssa.

Kysyvä tiellä pysyy

Ei siis ole yksikertaista ja helppoa löytää oikeita säädöksiä ja niihin liittyviä soveltamisohjeita. Lisäksi niiden tulkintakin on usein varsin hankalaa. Siksi kannattaakin ensisijaisesti kääntyä viraston oman jukolaisen luottamusmiehen puoleen, jos jokin asia askarruttaa tai työnantajan käytäntö tuntuu oudolta. Omasta liitosta löytyy myös valtion edunvalvonnasta huolehtiva asiamies tai lakimies, jonka puoleen voi kääntyä, kun jostain asiasta on epätietoisuutta tai jokin tilanne vaatii selvittelyä. ■



Arja Varis

Edunvalvontapäällikkö
Loimu

Työn luonteen muuttuminen haastaa palkkausjärjestelmät

Valtion vuoden 2021 henkilöstökertomuksen mukaan on arvioitu, että seuraavan 8 vuoden kuluessa yli puolet valtion henkilöstöstä vaihtuu. Edeltävän kymmenen vuoden aikana korkeakoulutettujen osuus henkilöstöstä on noussut 15 prosenttia. Työt ovat muuttuneet vaativammiksi, johtajien tehtävät ovat vähentyneet ja aiempaa enemmän työskennellään tiimeissä. Samanaikaisesti etätyö on syrjäyttänyt suoran kanssakäymisen. Virkamatkustamista on vähennetty ja vähennetään edelleen.

Näkyvätkö muutokset virastojen henkilöstön tehtävien vaativuusrakenteissa?

Tyypillisesti virastojen palkkausjärjestelmät on rakennettu siten, että tehtävässä edellytettävä osaaminen, vuorovaikutustaidot ja vastuu määrittävät tehtävän vaativuusluokan. Ammatinhallinta, aikaansaavuus ja yhteistyötaitojen osoittaminen työssä vaikuttavat puolestaan suoritusosaan. Tehtävien vaativuutta ja henkilökohtaista suoritusta tarkastellaan vuosittain esimiehen ja henkilön välisissä tulos- ja kehityskeskusteluissa. Tämän järjestelmän toimiminen ja palkkausten reagointi muutoksiin ovat edellytys kannustavalle, kilpailukykyiselle ja oikeudenmukaiselle palkille.

Oikean vaativuusluokan määrittäminen kuhunkin tehtävään perustuu objektiivisesti laadittuun tehtävän kuvaukseen. Tämän takia esihenkilö ja tehtävän hoitaja laativat yhdessä tehtävänkuvauksen, vaikka työnantaja määrittääkin tehtävät.

Yleisimmät erimielisyydet palkkausjärjestelmässä liittyvät muutostilanteisiin

Työtehtävät muuttuvat aikaa myöten ja asettavat uusia vaatimuksia työntekijöille. Työnkuvauksia on voitu hiljalleen tarkentaa, mutta varsinaista uudelleen arviointia ei ole tehty. Jossain vaiheessa on kuitenkin sen aika. Vaativuuden muutosta tulee näissä tapauksissa arvioida suhteessa alkuperäiseen ensimmäiseen tehtävänkuvaukseen, jonka perusteella vaativuustaso on aikoinaan määritetty.

Ei tunnu oikealta, että monissa virastoissa palkkauksen henkilökohtaista palkanosaa prosenttia alennetaan samalla, kun tehtävän vaativuusluokitusta korotetaan. Sopimusten mukaan henkilön suoriutumista pitäisi arvioida muutoshetkestä lähtien ja vasta tuleva suoritusarviointi osoittaa oikean henkilökohtaisen palkanosan. Siihen saakka henkilökohtaista palkanosaa tulisi maksaa aikaisemman suoritusarvioinnin perusteiden mukaisesti.

Joissakin yksittäistapauksissa työnantaja on tehnyt aloitteen työtehtävien muuttamiseksi siten, että sen seurauksena tehtävän vaativuustaso laskee. Näin voi tapahtua esimerkiksi organisaatiota ja yksiköiden tehtäviä muutettaessa. Tällöinkin työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää tehtävät siten, että vaativuustaso säilyisi ennallaan. Useissa virastoissa sopimuksissa on takuulausekkeita, että palkka ei voi laskea esim. 24 kuukauden aikana muutoksesta. ▶▶



Kehityskeskustelut

Jokaisella virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus vuosittaisten kehityskeskustelujen käymiseen osana hyvää johtamista ja esimiestyötä. (Valtion virka- ja työehdot 2022–2024, allekirjoittamispyytäkirja, 1 § Kehityskeskustelut)

1. Tarkasta, että tehtäväkuvauksesi on ajan tasalla.
2. Muutoksia on verrattava alkuperäiseen tehtäväkuvaukseen, jotta tehtävä ei muutu pikkuhiljaa ilman vaativuuden arviointia ja mahdollista luokan parantamista.
3. Henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies voi pyytää tehtävän uudelleen arvioimista. Vaativuustasoihin ottaa tarvittaessa kantaa viraston palkkajärjestelmän arviointiryhmä, jossa on sekä työnantaja-että työntekijäpuolen edustus.

4. Arviointimenettelyssä arvioidaan uusi tai muuttunut tehtävä. Ensimmäisessä vaiheessa henkilö tarkastelee vaativuutta esihenkilönsä kanssa arviointikeskustelussa.
5. Uuden tehtävän osalta työnantaja tekee alustavan arvioinnin tehtävän suoriutumistasosta. Sitä tarkastellaan yleensä 6 kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta esihenkilön ja työntekijän välillä.
6. Valmistaudu henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiin etukäteen. Miten olet tehnyt työnkuvauksen mukaiset tehtäväsi ja muut asetetut tavoitteet?
7. Tehtävän vaativuuden tai suoritusarvioinnin tuloksen muuttuessa luottamusmies tukee sinua oikeellisuuden varmistamisessa. ■

Saavuttaako palkkausjärjestelmä tavoitteensa osana esimiestyötä ja johtamista?

Valtion palkkausjärjestelmät on tarkoitettu tukemaan johtamista ja lisäämään vaikuttavuutta, tuloksellisuutta ja kilpailukykyä. Tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan tulisi olla yhdessä kannustava kokonaisuus, jonka avulla henkilöstö hakeutuu vaativampiin tehtäviin sekä parantaa työsuoritustaan ja osaamistaan.

Palkkauksen henkilökohtaiseen osaan kytkettiin säännölliset kehityskeskustelut, joihin liittyi työntekijän suorituksen arviointi menneeltä kaudelta ja tavoitteiden asettaminen

seuraavalle kaudelle. Kehityskeskusteluihin liittyy nykyään tämän lisäksi henkilön urapolkujen kartoittaminen, osastitarpeen selvittäminen ja keskustelu henkilön työkyvystä, työhyvinvoinnista ja esimiehen toiminnasta. Esimiehet pysyivät keskustelujen perusteella muodostamaan paremmin tilannekuvan työyhteisönsä tilasta ja sen kehittämistarpeista. ■



Harri Westerlund

*Erityisasiantuntija, julkinen sektori
Tradenomit*

Vuoden 2022 Hyvä Työ! -palkinto Tilastokeskuksen työolotutkimukselle

Työelämän tutkimusyhdistys on myöntänyt tämän vuoden Hyvä Työ! -palkinnon Tilastokeskuksen työolotutkimukselle. Palkinto jaettiin 14. kerran. 16.9.2022 Tampereella Työelämän Tutkimuspäivät / Industrial Relations in Europe Conference -konferenssissa. Palkinto myönnetään erityisen vaikuttavasta työelämän tutkimus- tai kehittämisteosta tai työelämän tutkimuksen ja yhteiskunnallisen vaikuttavuuden edistämisestä.

Tilastokeskuksen Työolotutkimus tuottaa monipuolista tietoa palkansaajien työoloista. Aineisto on aktiivisessa ja monitieteisessä tutkimuskäytössä ja muodostaa

kattavan pohjan suomalaiselle työelämäntutkimukselle. Tilastokeskuksen Työolotutkimus tarjoaa ainutlaatuisen mahdollisuuden vertailla ja kartoittaa erilaisia työelämän muutoksia ja murroksia.

Palkinnon saajan valitsi Työelämän tutkimusyhdistyksen hallitus. Työelämän tutkimusyhdistys ry on amatillinen ja tieteellinen yhdistys, jonka tarkoituksena on tehdä tunnetuksi työelämän tutkimusta ja kehittämistä, edistää kriittistä tieteellistä keskustelua ja parantaa tutkimuksen tulosten käyttökelpoisuutta sekä levittää hyviä työelämäkäytäntöjä. ■

Arja Varis



Aurajoen rannoilta Oodiin ja takaisin. Junasta käsin työskentely tuli Turussa asuvalle Liimataiselle tutuksi vuosien varrella.

Luottamusmiehenä toimiminen vuosien saatossa

Luottamusmiestoiminta ja edunvalvonta ovat kehittyneet yhteiskunnallisten muutosten mukana, sanoo pitkän linjan luottamusmies Pekka Liimatainen.

”1940-luvulla virkailijat vielä määrättiin virkoihinsa. Edunvalvonta alkoi 1960-luvulla, jolloin virastoihin alettiin perustaa ammattikunnittain järjestäytyneitä yhdistyksiä. 70- ja 80-luvut olivat huonoja akavalaisille, sillä etujärjestötoiminnassa SAK oli vahva. Palkkapolitiikassa palkkojen kehittyminen ohjautui palkkahaitarin alapäähän”, **Pekka Liimatainen** kertoo.

Vielä 1980-luvun alkupuolella virkamiehen palkan suuruuden määritteli ikä. Etenemismahdollisuudet olivat heikot. Kehitys meni yleensä virkajärjestelmän mukaan niin, että kun joku eläköityi, virkamiesketju hyppäsi portaan ylöspäin. Vuosikymmen oli virastojen ja laitosten suuruuden aikaa. Samalla Suomessa kansainvälisyys ja lähialueyhteistyö lisääntyivät.

Pekka Liimatainen työskenteli Turun tiepiirillä, jossa aloitti luottamusmiehenä 1989. ”Virkajärjestelmässä oli heikkoutena henkilökohtaisten palkkojen huono kehitys. Jos työ määrä lisäantyi, tehtiin esitys virkojen perustamiseksi. Esitys meni Tie- ja vesirakennushallitukselle TVH:lle ja sieltä tie- ja liikenneministeriöön. Järjestelmä oli kankea.”

Virkamieslain kokonaisuudistus vuonna 1988 mahdollisti tarkentavat virkaehtosopimukset, jolloin virka-asioista alettiin käydä oikeita neuvotteluita samalla tapaa kuin yksityisellä sektorilla. Määräykset ja anomien jäivät historiaan.

90-luvulla tulivat uudet palkkausjärjestelmät, jotka perustuivat vaativuuteen ja suoriutumiseen.

”Pystyttiin viraston määrärahojen puitteissa maksamaan myös parempia palkkoja ja tehtävänkuva määritteli vaativuusluokan. Mukaan tulivat henkilökohtaiset tulos- ja kehityskeskustelut, joissa palkkaan tuli henkilökohtainen osa vaativuusluokan päälle”, Liimatainen kertoo.

Vuosituhanne vaihte: tulos tai ulos

Valtion puolella tehtiin paljon saneeraustoimenpiteitä 90-luvulla ja 2000-luvun taitteessa. Taustalla oli yhteiskunnallinen muutos. Markkinat avautuivat. Hallinnon sektoreillakin siirryttiin markkina-liberalistiseen järjestelmään, jossa kilpailutettiin markkinat. Oma tuotanto hävisi ja tilalle tulivat urakoitsijat ja konsultit.

Virastot olivat myös alkaneet kasvaa liikaa. Tehtiin yllätyksellisesti, johon Suomella ei ollut varaa. Toimintamenot olivat liian suuria suhteessa tarvittavaan tulokseen.

”Yhteiskunnan suuri muutos ja virastojen koon kasvu johdatti siihen, että markkinoita ja töitä alettiin jakaa myös tielaitoksen puolella. Ennen lähes kaikki hoitokunnossapitotyö tehtiin TVH:n keltaisilla autoilla, nyt ne on annettu markkinoiden tehtäväksi. Tielaitoksessa oli 12 000 työntekijää 1990. Tällä hetkellä ELY-keskuksissa tienpidon työtehtäviä tekee 400 työntekijää.”

Osana tielaitosuudistusta toimeenpantiin raaka sopeuttaminen. Prosessi toteutettiin palvelussuhdeprojekteilla. ”Ir-



Pekka Liimatainen siirtyi TEM-hallinnonalan ja TE-toimistojen JUKO-laisen pääluottamusmiehen paikalta eläkkeelle lokakussa 2022.

▶▶ tisanotuissa ”punaisen kortin” miehissä ja naisissa oli paljon vanhempia työntekijöitä, jotka olivat opettaneet nuorempia. Nuoremmat sitten joutuivat irtisanomaan heidät. Se oli trauma molemmille osapuolille”, sanoo Liimatainen, joka luottamusmiehenä kävi tuolloin paljon raskaita keskusteluja.

Isot uudistukset

Tielaitosuudistusta seurasi ELY-keskusuudistus. ELY-keskukset muodostettiin neljästä isosta virastosta (lääninhallitukset, TE-keskukset, tiepiirit ja ympäristökeskukset) ja uudistus oli valtava. Uusi yhteinen palkkausjärjestelmä ei toiminut. ”Kai-kille ei voitu maksaa vaatimustason mukaista palkkaa, koska siihen ei ollut rahaa. Siirtymäkauden vähennys kesti 10 vuotta, tosin pienentyen tulopoliittisten kierrosten myötä.”

Vasta 2014 astui voimaan laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa. Aluehallintouudistusta seuranneissa ELY-keskusten YT-neuvotteluissa 2014-2015 menettelytavat olivat jo olemassa ja neuvottelutoiminnalla saatiin yli puolitettua henkilöstövähennykset.

Sen sijaan SOTE/MAKU-uudistukset jäivät toteutumatta ja johtivat yhdessä silloisen pääministerin Juha Sipilän eroon.

Pekka Liimatainen siirtyi 2010 ELY-keskusten päätoimiseksi pääluottamusmieheksi. 2014 hänestä tuli TEM-hallinnonalan ja TE-toimistojen päätoiminen pääluottamusmies.

Jälleen uuden edessä

Nyt ollaan koronan jälkeisessä tilanteessa, jossa etätyötä tehdään usein ilman ylityömääräystä normaalin työajan ulkopuolella.

”Työtä tehdään nyt myös keittiöpöydän ääressä huonossa asennossa, tilanpuutteessa jopa saunassa. Kun työtä tehdään kotona, työnantajan kustannukset siirtyvät työntekijän maksettaviksi.”

”Asiantuntijatyö muuttuu pilkkomisen, yhteisöllisyyden ja pohdinnan katoamisen jälkeen yksilön puurtamiseksi. Onko julkisella yhteisöllä varaa menettää luovuus kansalaisten palvelussa ja miten käy virkamieshallintoperiaatteen? Entä virkailijan asiantuntijana?” Liimatainen miettii.

Käsillä on taas uusi tilanne, johon ei ole lainsäädäntöä ja jonka käytäntöjä vasta neuvotellaan. ■

Teksti ja kuvat: Ulla Kärki

Tiedotetta julkaisevat:

Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalat

Kari Eskola, työmarkkinalakimies
puh. 0201 235 367
kari.eskola@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland rf

Viktor Kock, verksamhetsledare
040 802 1420
vicktor.kock@diff.fi
www.diff.fi

Toimitus:

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

Insinööriliitto IL

Anu Kaniin, työehtoasiantuntija
puh. 0201 801 801
anu.kaniin@ilry.fi
www.ilry.fi

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöidenliitto Loimu

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. 0400 488516
arja.varis@loimu.fi
www.loimu.fi

Suomen Ekonomit

Veera Hellman, asiantuntija
p. +35850 385 8229
veera.hellman@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Suomen Farmasialiitto

Minna Hälikkä, työmarkkinajohtaja
minna.halikka@farmasialiitto.fi
050 3633459

Suomen Lakimiesliitto

Petteri Kivelä, neuvottelupäällikkö
puh. 041 458 0038
petteri.kivela@lakimiesliitto.fi
lakimiesliitto.fi

Suomen Psykologiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri
puh. 09 6122 9124
annamari.jokinen@psyli.fi
www.psyli.fi

Tekniikan akateemiset TEK

Pia Hiltunen, asiamies
puh. (09) 2291 2223
pia.hiltunen@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Harri Westerlund,
erityisasiantuntija – julkinen sektori
puh. 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomit.fi
www.tral.fi

Yhteiskunta-alan korkeakouluetut ry

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi