Ammattiliitto Pro ry
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Hallintovaliokunta
Eduskunta

VNS 2/2019 vp Valtioneuvoston selonteko julkisen talouden suunnitelmasta vuosille 2020—2023
HE 29/2019 vp Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2020

1. Valtion pääsopijajärjestöjen näkemyksiä Valtioneuvoston selontekoon julkisen talouden suunnitelmasta vuosille 2020—2023

”Finanssipolitiikan linja
….
Pääministeri Rinteen hallitus toteuttaa aktiivista ja vastuullista finanssipolitiikkaa, joka mitoitetaan suhdannetilanteen edellyttämällä tavalla.
……
Hallitus seuraa taloustilannetta sekä työllisyys- ja tasapainotavoitteiden toteutumista jatkuvasti ja reagoi taloustilanteen edellyttämällä tavalla. Hallitus on sitoutunut tarkastelemaan hallitusohjelman toimenpiteitä uudelleen, mikäli niiden toteuttaminen vaarantaisi julkiselle taloudelle asetettujen tavoitteiden saavuttamisen.
…..
Vähennykset siirtomäärärahoissa ja toimintamenoissa

Hallitusohjelman mukaisesti siirtomäärärahamomenttien tasoja alennetaan pysyvästi yhteensä 50 milj. eurolla vuodesta 2020 lukien ..

Toimintamenoissa on huomioitu jo kevään tekniseen kehyspäätökseen sisältynyt toimintamenojen säästö (valtion toiminnan digitalisaatio ja tuottavuus), jossa vuodesta 2020 alkaen hallinnonalakohtaisiin toimintamenoihin vähennettynä toimitilamenoilla kohdistuu 0,5 % säästö. Oikeusministeriön, sisäministeriön ja puolustusministeriön hallinnonaloja sekä Tullin toimintamenoja koskee 0,3 prosentin säästö. Valtion toimintamenojen vähennys nousee 18 milj. eurosta v. 2020
73 milj. euroon v. 2023.”

Pääsopijajärjestöt pitävät tärkeänä toiminnan ennustettavuutta ja sitä, että valtion virastojen toimintamenoja ei vähennetä eikä leikata kehyskaudella. Jo päätetyistä tuottavuus- ja muista määrärahojen vähennyksistä tulisi myös luopua. Määrärahoja vähennetään jo ennen kuin esimerkiksi tuottavuustoimet purevat, mikä on kummallista.

Määrärahojen vähennykset ja leikkaukset voivat johtaa henkilöstön irtisanomisiin, mikä olisi ristiriidassa hallituksen työllisyystavoitteen kanssa.

Pääsopijat pitävät tärkeänä, että hallinnon kehittämisessä otetaan huomioon mahdollisten uusien virastojen määrärahatarpeet, jotta vältytään jo toiminnan alussa henkilöstön vähentämiseen tähtäävistä yt-neuvotteluista (kuten nyt Ruokaviraston tapauksessa on käymässä tänä syksynä).

2. Valtion pääsopijajärjestöjen näkemyksiä valtion talousarvioesityksestä vuodelle 2020

”7.3. Valtion työnantaja- ja henkilöstöpolitiikka
…
Tavoitteena on, että valtio on yhtenäinen ja kilpailukykyinen työnantaja, henkilöstö on yhtenäinen voimavara ja valtion palveluja johdetaan ja uudistetaan rohkeasti ja vastuullisesti. Keskeistä johtamisessa ja viranomaistoiminnassa on korkea eettisyys sekä laajan luottamuksen ylläpito ja vahvistaminen hallinnon toimintaan.

Valtion virkamieslakia on viime vuosina muutettu siten, että valtion henkilöstön entistä joustavampi käyttö yli virastorajojen on mahdollista. Valtiovarainministeriö toimeenpanee hallitusohjelmaa kehittämällä ja edistämällä monipaikkaisuutta ja paikkariippumattomuutta valtion henkilöstövoimavarojen organisoimisessa.”
….

Parempaa muutosturvaa palkkaukseen, työsuhteen ehtoihin ja virka- tai työsuhteen päättymiseen

Virastofuusiot ja muutostilanteet

Valtionhallinnossa on meneillään virastorakenteiden fuusioita ja kehittämishankkeita. Uudistustyö tarkoittaa usein sitä, että kaksi tai useampi virasto fuusioidaan toisiinsa tai tehtäviä siirretään julkisen hallinnon sisällä tai jokin toiminto yhtiöitetään.

Valtiolla palkkausta koskevat järjestelmät ja palkkatasot sovitaan virastokohtaisina virka- ja työehtosopimuksina. Palkkataso ja palkkauksen rakenne voivat poiketa virastokohtaisesti toisistaan merkittävästi, sillä valtiolla ei ole yhtenäistä palkkausta määrittelevää sopimusta, eikä sellaisen syntyminen ole näköpiirissä.

Valtionhallinnossa on useita virastoja, joissa ei ole voimassa olevaa palkkausjärjestelmää (Valtori, Opetushallitus, Ruokavirasto,). Lisäksi ELY-keskusten palkkausjärjestelmän siirtymäkausi on venynyt kohtuuttoman pitkäksi (8 vuotta). Tilanne on palkkauksellisen yhdenvertaisuuden kannalta kestämätön. Keskeisenä ongelmana näissä on työnantajarahoituksen liian pieni määrä. Valtion työmarkkinalaitos on estänyt palkkausjärjestelmästä vapautuvan varallisuuden uudelleenkäytön, vaikka tämä ei nostaisi palkkasummaa. Edellä mainittujen virastojen osalta tulisi valtion työnantajana kantaa vastuunsa palkkaharmonisoinnista osoittamalla niihin tarvittavaa rahoitusta niin kuin muutkin työnantajat ovat velvollisia tekemään. Pääsopijajärjestöt pitävät tärkeänä, että tulevissa organisaatiomuutospäätöksissä varaudutaan samalla myös palkkaharmonisoinnin toteuttamiseen osana muutoksen kokonaiskustannuksia.

Valtio on nähtävä muutostilanteissa konsernina

Valtiovarainministeriö ja pääsopijajärjestöt ovat kuluvan virkaehtosopimuskauden aikana valmistelleet valtion henkilöstön asemaa organisaatiomuutoksissa koskevan Valtioneuvoston periaatepäätöksen uudistamista. Pääsopijajärjestöt pitävät tärkeänä, että päätöksen uudistamisen yhteydessä valtiokonsernin yhteistä vastuuta henkilöstön palvelussuhdeturvasta vahvistetaan. Valtiovarainministeriön aikeena on valmistella periaatteista jatkossa valtiovarainministeriön päätös. Pääsopijajärjestöt pitävät Valtioneuvoston vahvistamaa periaatepäätöstä tärkeänä poliittisen tason kannanottona, eikä siitä pitäisi luopua.

Nykyisellään jokainen valtion virasto toimii juridisesti itsenäisenä työnantajana ja sen mukaisesti määräytyvät työnantajavastuut. Itsenäisinä virastoina niille säädetyt muutosturvaperiaatteet jäävät usein noudattamatta. Siksi pääsopijajärjestöt esittävät, että valtio on nähtävä muutostilanteissa yhtenä työnantajana, jolloin esimerkiksi irtisanomistilanteessa olisi selvitettävä mahdollisuudet työllistyä muihin valtion virastoihin ja laitoksiin. Sama periaate koskisi työsopimuslain mukaista takaisinottovelvoitetta.
Edellä mainittu työnantaja-asema tulee ratkaista kuluvalla hallituskaudella. Muutos vaatii rahoitusta ja selkeämpää työnantajapolitiikkaa. Rahoituksen turvin henkilöstön muutosturva ja konsernivastuu on mahdollista toteuttaa valtionhallinnolle säädettyjen muutosturvaperiaatteiden mukaisesti. Valtion on huolehdittava muiden työnantajien tapaan työnantajavelvollisuuksistaan ja toimittava sekä sopimusten että tasa-arvolain mukaisesti.

Valtion näkeminen muutos- ja irtisanomistilanteissa yhtenä työnantaja vaatii myös virkamieslain muuttamista. Tämä tarkoittaa sitä, että virkamiesten palvelussuhdeturvaa kehitetään siten, että ainakin virkamieslain 7 luvun 27 §:n tarkoittamissa irtisanomistilanteissa virasto ei saa irtisanoa virkamiestä ennen kuin virasto on

selvittänyt mahdollisuudet sijoittaa irtisanomisuhan alainen virkamies muun valtion viraston palvelukseen. Virkamieslakiin tulisi myös lisätä säännös, jonka mukaan ennen mahdollista irtisanomista viraston tulee tutkia, voidaanko irtisanominen välttää kouluttamalla irtisanomisuhan alainen virkamies johonkin toisen viraston tehtävään.

Lisäksi tässä yhteydessä tulee selvittää, voidaanko ns. takaisinottovelvollisuutta koskevaa virkamieslain 32 §:ää täydentää siten, että takaisinottovelvollisuus ei rajoittuisi ainoastaan siihen virastoon, josta virkamies on irtisanottu, vaan muillakin virastoilla olisi velvollisuus uutta työvoimaa palkatessaan palkata ensisijaisesti muista virastoista irtisanottuja virkamiehiä, mikäli nämä ovat edelleen työttöminä työnhakijoina.

Työsopimussuhteisten osalta tulee vastaavasti tulkita valtio TSL 7 luku 4 § 3 mom. tarkoittamaksi konserniksi.

Irtisanomistilanteissa valtion konsernivastuun korostamisen lisäksi on huolehdittava valtion muutosturvaperiaatteiden noudattamisesta ja niiden rahoittamisesta valtion budjettiin varattavalla erillisellä muutosturvarahalla.

Valtion henkilöstön poistuma lähivuosina mahdollistaa konsernitason hyvän ja vastuullisen henkilöstöpolitiikan toteuttamisen, jos vain tahtoa on.



Lähde: Tahti, VTML, 3/2018

Joustava ja monipaikkainen työ lisäämään pysyviä työsuhteita ja liikkuvuutta

Digitalisaatio ja uudistuneet työvälineet antavat valtion virastoille aidosti mahdollisuuksia organisoida työtä monipaikkaisesti. Toimivuus edellyttää hyvää ja luottamukseen perustuvaa henkilöstöpolitiikkaa. Joustoja on pystyttävä tekemään puolin ja toisin sopimukseen perustuen.

Monipaikkaisen työskentelyn näkökulmasta sellaiset hallinnolliset esteet, jotka haittaavat työn järkevää organisointia joko etätyöksi tai esimerkiksi alueellisten keskusten virastokampuksista käsin tehtäväksi on poistettava. Virastojen henkilöstöhallinnollista osaamista on vahvistettava ja johtamista kehitettävä.

Alueellistamisen nimissä ei tule siirtää olemassa olevia virastoja, toimintoja tai henkilöitä, vaan alueellistamisen keinona käytetään tarvittaessa monipaikkaisuutta ja paikkariippumattomuutta.

Mikäli kuitenkin organisaatioita ja toimintoja alueellistetaan, on lainsäädäntövaiheessa huomioitava se, että henkilöstösiirrot tulee toteuttaa samanaikaisesti ja jokaisella on oltava mahdollisuus vaikuttaa tulevan tehtävän sisältöön ja sijoittumiseen uudessa organisaatiossa ja tulevaan työskentelypaikkakuntaan. Muutoskeskusteluille on varattava riittävästi aikaa.

Henkilöstöä pitää aidosti kuunnella valmistelun jokaisella tasolla ja jokaisessa ryhmässä tulee olla nimettynä henkilöstöryhmien / – järjestöjen edustajat. Jo valmisteluvaiheessa tulee perustaa ja sopia poikkihallinnollisesta valmisteluvaiheen yhteistoiminnasta.

Työn tulee olla pysyvää. Määräaikaiset työ- ja virkasuhteet tulee olla ylipäänsä minimissä ja aina perusteltuja. Erityisesti muutosvaiheessa määräaikaisuudet tulee perata ja henkilöt tarvittaessa vakinaistaa. Viran väliaikaisella järjestelyllä ei saa perustella määräaikaisuuksia yhtään aitoa tarvetta enempää.

Valtion talousarvio vuodelle 2020 valtionhallinnon henkilöstön näkökulmasta

Yleisesti pääsopijajärjestöt pitävät tärkeänä toimintamenojen budjetoimista tiedossa olevien menojen mukaisina ja että finanssipoliittisilla päätöksillä ei aiheuteta lomauttamis- tai irtisanomispaineita virastoille. Esimerkiksi Ruokavirasto aloittaa yt:t nyt lokakuussa, koska säästöjen vuoksi määrärahat eivät riitä kulumassa olevalla kehyskaudella.

Rakenteiden ja toimintatapojen uudistaminen (7.)

”Virastojen joustavuuden lisäämiseksi ja toimintakyvyn parantamiseksi toimeenpannaan Virasto 2020 -selvitystyössä tunnistetut uudistustarpeet ja kehittämistoimet. Valtion virastorakenteen uudistamisessa pyritään valtakunnallisiin, yhdenmukaisiin toimintamalleihin.”

Selvitystyö sisältää useita toimenpiteitä, kuten virastojen aukioloasetuksen kumoamisen ja toimipaikkaverkostosta päättämisen viraston omalla päätöksellä. Näillä tulee olemaan vaikutuksensa palvelujen saatavuuteen ja saavutettavuuteen.

Toimitilojen käytön tehostaminen (7.)

Hallitusohjelmassa mainitun ”Puolustuskiinteistöt” – hankkeen osalta pääsopijajärjestöt toivovat vielä eri organisointivaihtojen toiminnallista arviointia ennen organisointimallista päättämistä. Pääsopijajärjestöjen käsityksen mukaan Puolustushallinnon rakennuslaitoksen kehittäminen kiinteänä osana puolustushallintoa takaisi parhaiten puolustusvoimien erityistarpeiden ja turvallisuusnäkökohtien huomioimisen.

Rakennuslaitoksesta olisi mahdollista kehittää virastomuotoisena myös muita valtion turvallisuusviranomaisia palveleva luotettava toimija. Joka tapauksessa henkilöstön asema ja työehdot on turvattava muutoksessa

Lisätietoja:
neuvottelupäällikkö Kristian Karrasch, JHL ry, p. 040 728 9046
neuvottelupäällikkö Markku Nieminen, JUKO ry, p. 0400 601 162
johtaja Niko Simola, Pro ry, 040 566 8517