



Asia: Hallintovaliokunnan lausuntopyyntö asiasta **HE 146/2020 vp**

Valtion pääsopijajärjestöjen lausunto valtion talousarvioesityksestä vuodelle 2021

Valtion henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöt kiittävät hallintovaliokuntaa pyynnöstä lausua valtion talousarvioesityksestä vuodelle 2021 ja toteavat asiasta seuraavaa:

Yleistä talousarvioesityksestä

Hallituksen esitystä talousarvioesityksesi vuodelle 2021 sävyttää luonnollisesti vahvasti covid-19 pandemian edellyttämistä toimenpiteistä johtuvat painotukset. Valtion pääsopijajärjestöt korostavat, että toimiva ja tuloksellinen valtionhallinto (ja koko julkinen sektori) on osoittanut kykynsä kannatella suomalaista yhteiskuntaa kriisin hetkellä. Tästä on mielestämme syytä pitää edelleen kiinni ja turvata valtionhallinnon toimintakyky kaikissa tilanteissa. Yleisesti voimme todeta, että hallituksen esitys vuoden 2021 talousarvioksi antaa siihen julkisen talouden olosuhteet huomioiden kohtuulliset edellytykset.

Virastojen taloustilanne ja henkilöstön riittävyys

Pitkään 2000-luvun alussa jatkuneen valtionhallinnon tuottavuusohjelman ja sitä seuranneiden muiden mittavien budjettileikkausten päätyminen on vakauttanut virastojen taloustilannetta niin, että taloudellisin syin ei virastojen henkilöstöä ole jouduttu vähentämään parin viimeisen vuoden aikana. Edelleen esityksen mukaan kuitenkin tuottavuuden kasvuun ”kannustaen” tehdään budjettien leikkauksia (7.1: *Osana julkisen hallinnon tuottavuushanketta lisätään myös valtionhallinnon tuottavuutta. Eri toimenpiteiden kautta arviolta saatavaa tuottavuuden kasvua vastaavasti jatketaan toimintamenojen 0,5 % vuosittaista vähentämistä perustuen hallinnonalakohtaisiin toimintamenoihin vähennettynä toimitilamenoilla. Oikeusministeriön, sisäministeriön ja puolustusministeriön hallinnonaloja sekä Tullin toimintamenoja koskee 0,3 % tavoite.*)

Valtionhallinnon piirissä eri virastojen olosuhteet ja henkilöstön riittävyys vaihtelevat kuitenkin merkittävästi ja poikkeuksiakin yleisesti kohtuullisesta tilanteesta löytyy. Esimerkiksi Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstön määrä on riippumattomien tutkimustenkin (Euroopan neuvoston komitea CPT 2020 ennakkotiedot) mukaan kestävämmän alhaisella tasolla, jopa vaarantaen vankiloiden työturvallisuuden. Eräiden virastojen osalta taas toimintaympäristön haasteiden kehitykseen on hallitus reagoinut lisäämällä resursseja pysyvästi tai ainakin määräajaksi, tällaisista esimerkkeinä toimivat poliisihallinto ja Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos THL. Jälkimmäisen osalta on kuitenkin huomattava huolestuttava pysyvän rahoituksen laskusuunta, joka

covid-19 pandemian päätyttyä tulee aiheuttamaan paineita henkilöstön vähentämiseen ja tutkimustoiminnan edelleen supistumiseen. Työvoimahallinnon osalta taas rakenteelliset ja toiminnalliset muutokset toisaalta lisäävät resursseja ja toisaalta siirtävä niitä kuntiin.

Valtionhallinnon kehittäminen ja henkilöstöpolitiikka

Valtion virka- ja työehtosopimuksen sopijaosapuolet saavuttivat keväällä 2020 sopimusratkaisun, joka oli ns. työmarkkinoiden yleisen linjan mukainen. Palkankorotukset noudattivat yksityissektorilla solmittujen sopimusten tasoa ja kilpailukyky sopimuksen mukaisista työajanpidennyksistä luovuttiin kuten muillakin työmarkkinasektoreilla. Hallituksen talousarvioesitys huomioi sopimusratkaisun vaikutukset virastojen talouteen.

Valtionhallinto on covid-19 pandemian aikana tehnyt toiminnassaan valtavan digiloikan. Aiemmin hitaasti kehittynyt etätöön käyttö laajeni hetkessä kattamaan kokonaisia toimialoja. Etätöön laajenemisen vaikutukset työhyvinvointiin ja työtehoon ovat olleet pääosin myönteisiä. Vaikka pandemian aikainen työskentelymalli ei ehkä ole pysyvänä toimintatapana kaikin osin tarkoituksen mukainen, pääsopijajärjestöt kannustavat hyödyntämään hyviä kokemuksia ja suhtautumaan myös pandemian jälkeen myönteisesti laajaan etätöön käyttöön valtionhallinnossa. Monipaikkaisen työn edistämiseen hyvät kokemukset etätöistä tuovat uusia mahdollisuuksia, jotka kannattaa hyödyntää.

Henkilöstön työhyvinvointiin tulisi panostaa. Koronan pitkittyminen ja pääasiallinen etätöskentely vaatii paljon itseohjautuvuutta, joka ei kaikkien kohdalla ehkä suju ongelmitta ja saattaa kasvaa riski siihen, että ongelmat jäävät piiloon ja tulevat esille yksilön kannalta liian myöhään. Johtamisen ja työyhteisön tuki on etäämpänä tai ainakin erilainen. Osassa virastoja myös kuormitus on ollut erittäin suuri (esim. TEM:n hallinnonalan virastot, jotka ovat käsitelleet tukia yrityksille). Myös isot uudistukset kuten työllisyyden kuntakokeilu lisää tarvetta panostaa hyvinvointiin. Virastot ovat myös koronaoloissa säästäneet esim. matkakustannuksista. Esitämme, että syntyneitä säästöjä kohdennetaan henkilöstön hyvinvointia tukeviin toimiin.

Hallitusohjelmassa mainitaan mittava määrä henkilöstöpolitiikan ja johtamisen kehittämislinjauksia ja niitä on myös valtiovarainministeriön toimesta hankkeistettu toimenpiteiksi. Kevään 2020 virka- ja työehtosopimusratkaisun yhteydessä sovittiin myös pääsopijajärjestöjen entistä paremmasta osallistamisesta hankkeisiin. Pääsopijajärjestöille on kuitenkin muodostunut käsitys, että hankkeiden käynnistyminen on ollut hidasta ja toivommekin niiden eteenpäin viemiseen ripeyttä.

Toimitilojen osalta tulisi myös tehdä tarkastelu nykyisten monitoimitilojen tarkoituksenmukaisuudesta ja tilojen kehittämisestä työturvallisuus ja uudet työntekemismuodot huomioiden, sekä huomioiden pandemiasta saadut kokemukset.

Toimitilojen kehittämisessä pääsopijajärjestöt kiinnittävät huomiota puolustushallinnon rakennuslaitoksen organisaatiomuutokseen (7.1: Senaatti-

kiinteistöjen yhteyteen perustettavan Puolustuskiinteistöt-tytärliikelain on tarkoitus aloittaa toimintansa vuoden 2021 alusta. Toimintojen häiriötön jatkuminen muutostilanteessa turvataan.) Pääsopijajärjestöt ovat huolissaan toiminnan uudelleenjärjestelyn vaikutuksesta henkilöstön työsuhteiden jatkuvuudesta ja työehtojen säilymisestä. Toiminnan laadukas jatkuminen uudessa toimintamallissa edellyttää näiden turvaamista.

Valtion palkkapolitiikka

Tyypillisesti valtion kilpailukyky työmarkkinoilla on huonossa taloussuhdanteessa hyvä ja heikkenee hyvässä taloustilanteessa. Valtion palvelussuhteiden vakaus on tässä keskeinen tekijä. Palkkauksen taso valtiolla on yleisesti hieman alempi verraten vastaavan vaativuuden ja koulutustason tehtäviin yksityisellä sektorilla. Keskeinen kehittämiskohde tältä osin liittyy palkkausjärjestelmien kannustavuuden säilyttämiseen. Toimivat ja tehtävärakenteiden muutoksiin hyvin reagoivat palkkausjärjestelmät tarvitsevat toimiakseen rahaa. Yksityisellä sektorilla tämä raha ilmenee palkkaliukumina ja kannustinpalkkiojärjestelminä. Valtiolla palkkaliukuma on viime vuodet ollut lähellä nollaa ja se ei ole terve ilmiö muuttuvassa työympäristössä. Valtionhallinnon olisi kiinnitettävä tilanteeseen huomiota ja varattava rahoitusta palkkauksen kehittämiseen, sopimuksiin perustuvien erien lisäksi. Oma lukunsa ovat virastojen yhdistämisten seurauksena syntyvät palkkaharmonisointivelvoitteet, joihin valtio on reagoinut yleisen oikeuskäytännön valossa luvattoman hitaasti. Organisaatiomuutosten kustannuksissa on syytä aina huomioida myös palkkauksen yhtenäistämisen vaatimukset.

Lisätietoja:

johtaja Niko Simola, Pro ry, 40 566 8517, niko.simola@proliitto.fi
neuvottelupäällikkö Markku Nieminen, JUKO ry, 0400 601 162, markku.nieminen@juko.fi
neuvottelujohtaja Kristian Karrasch, JHLry 040 728 9046, kristian.karrasch@jhl.fi

Helsingissä 21.10.2020

AMMATTILIITTO PRO RY

JULKISALAN KOULUTETTUIEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO ry

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY