



Yhdessä uutta.

Yhdessä uutta.

Itä- ja Pohjois-Suomen maakuntien huippukokous 1.9.2017

MIKKELI, KULTTUURITALO TEMPO

HENKILÖSTÖN PUHEENVUORO

ANNI PANULA-ONTTO-SUURONEN, JUKO-LUOTTAMUSMIES, ETELÄ-SAVON ELY-KESKUS

YMPÄRISTÖNSUOJELUN ASiantuntija, FT

TUOMASSA HENKILÖSTÖN NÄKÖKULMAA JÄSENEÄ MM.

ETELÄ-SAVON MAAKUNTAUUDISTUKSEN OHJAUSRYHMÄ,

ETELÄ-SAVON MAAKUNTAUUDISTUKSEN HENKILÖSTÖJÄRJESTÖJEN PROJEKTIRYHMÄ,

ESA ELY JORY HENKILÖSTÖN EDUSTAJA JA YHTEISTYÖTOIMIKUNNAN VPJ.



Henkilöstön näkökulma

Uudistuksen kokonaisuuden hahmottaminen haasteellinen

Mikä merkitys itselle ja työlle?

Valtiolla on juuri toivottu virkamiesten irtisanomis-YT-järkytyksestä, tulevatko uudet YT:t tai milloin tulevat?

Koettu jo useita uudistuksia ja organisaatioiden yhdistymisiä

Johtamisen muutos: Hyvä henkilöstöjohtaminen keskiössä muutoksen jälkeenkin

Osaamisen ylläpito, kehittäminen ja hyödyntäminen tärkeää

Tunnusomaista henkilöstön korkea koulutusaste ja keski-ikä

Henkilöstösiirtojen eriaikaisuus tuo koettua eriarvoisuutta

Pääsopijajärjestöt yhteistyötahoina maakuntauudistuksessa:

henkilöstöjärjestöt ja työnantaja järjestöt

Valtion pääsopijajärjestöt

JUKO ry Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö (*Agronomiliitto, Akavan Erityisalat, Akavan Yleinen ryhmä, Insinööriliitto, Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu, Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia, Suomen Ekonomit, Suomen Eläinlääkäriliitto, Suomen Lakimiesliitto, Suomen Psykologiliitto, Tekniikan Akateemiset, Tradenomiliitto, Yhteiskunta-alan korkea-koulutetut...*)

- **JUKO ry on Akavan julkisen sektorin neuvottelujärjestö** eli se vastaa sektoreittain (KVYES, Valtion VES ja TES) valtion julkisen sektorin neuvottelu- ja sopimustoiminnasta

Pardia Palkansaajajärjestö (*Henkilöstöunioni HU, Maataloustoimihenkilöjärjestöjen liitto MTJL, ProUnioni, Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry*, Sosiaali-, terveys- ja kasvatusalojen ammattiliitto STEKA, Suomen Palomiesliitto SPAL ry, Suomen Tietoliikennetekniset ST, Tekniikan ja Tiedon Toimihenkilöt TTT, Työ- ja elinkeinohallinnon henkilöstöliitto THHL...*)

JHL Julkisten ja hyvinvointialojen liitto

Valtion työmarkkinalaitos

Kunta-alan pääsopijajärjestöt

JUKO ry (OAJ, Lääkäriliitto, Hammaslääkäriliitto, KTN, Terveystoimijaliitto, Talentia, Akavan Erityisalat...)

Kunta-alan unioni ry (JHL, JYTY)

Kunta-alan koulutettuhoitohenkilöstö **Koho** (Super, Tehy; Palomiesliitto)

Kuntatyönantajat

Muutos: Maakuntataso mukaan ja tuleeko myös yksityisen sektorin pääsopijajärjestöjä jatkossa?

Haasteita

Maakuntauudistus haastaa pääsopijajärjestöjen yhteistyön palvelussuhteen ehtojen määrittelyssä, koska toimivaltaisia sopijaosapuolta ei ole työnantajapuolella.

YT-menettelyn haasteet osapuolten määrittelyssä

Erilaiset työ- ja virkaehtosopimukset: työaika, palkkatasot, palvelussuhdeaika, matkakustannusten korvaaminen, loman määräytyminen, eläkkeen kertyminen, perhe- ym. vapaat, yt-laki....)

Erilaiset palkkausjärjestelmät (eroja mm. **kunta** vs. **valtio**: tehtäväpalkka, kokemus- ja henkilökohtainen lisä vs. **vaativuus ja suoriutuminen**)

Henkilöstön edunvalvonta: ongelmia mm. valtiolta maakuntiin siirtyvän henkilöstön edustajan valmisteluun mukaan pääsemisessä, osoittautunut käytännössä ongelmalliseksi

Luottamusmiesjärjestelmän riittävät toimintaedellytykset uudelleenjärjestelyn yhteydessä (luottamumiessopimus)

Evästys kuntien ja valtion henkilöstöjärjestöjen yhteisestä taustaryhmästä

Koetaan, ettei henkilöstön substanssiosaamista ole riittävästi hyödynnetty valmistelutyöryhmissä, jatkossa pitäisi hyödyntää enemmän,

Yhdessä tekeminen ja aito **yhteistyö** on olennaista tässä muutoksessa,

Ajantasainen tieto ja sen saaminen tarpeen henkilöstöllekin,

Henkilöstön osalta on tehty jo mittavia leikkauksia,

Resursseista ei voi enää tinkiä,

Osaavasta henkilöstöstä pidettävä kiinni ja kannettava **huoli henkilöstön ja esimiesten jaksamisesta muutoksessa** (muutosjohtaminen).

Henkilöstöjärjestöt tekevät aloitteita ja kirjeitä uudistuksen tekijöille mm. henkilöstön osallistumisesta ja niihin myös odotetaan vastauksia

Valtiolta siirtyvien huolia

Valtiolta siirtyvän henkilöstön asema muutoksessa ja keskitettyjen palvelujen kohtalo

Muutokset työsuhteen ehdoissa (mm. virkasuhde => työsuhde), lomissa, eläkkeissä

Ei takeita työn jatkumisesta ja työtehtävien muuttuminen, jolloin ei palkkasuojaa

Maakunnallisiin yhtiöihin siirtyvän henkilöstön työsuhteen ehdot

Jos ei ole palkkausjärjestelmäsopimusta, ei ole palkkausjärjestelmää, niin ei ole myöskään sovittua järjestelmää, miten palkkaus ja sen muodostuminen määritetään ja henkilöstö on käytännössä vuosia euromääräisillä palkoilla

Kaikki virastojen (ELY-keskusta, KEHAa ja TE-toimistoja koskevat) sopimukset (Palkkausjärjestelmä, YT- ja luottamusmiessopimukset) lakkaavat näillä näkymin 31.12.2018.

Kuntapuolella ei ole valtiolta maakuntiin siirtyviä tehtäviä vastaavia tehtävänkohtaisia palkkoja.

Henkilöstön tasa-arvoinen kohtelu 18 maakunnassa palkkaus- ja palvelussuhde-ehtojen osalta

Tehtävien jakautuminen molempiin valtiolle ja maakuntaan, kumpaan sen tekijä?

Mitkä puhuttavat?

Epävarmuus

Asiakkaat muutoksen keskellä: mistä palvelut löytyvät

Markkinamalli, kilpailullisuus ja markkinapuute

Kuntien elinvoimatehtävien tulevaisuus ja kasvupalvelut

Työvoimapalvelut, vaikeasti työmarkkinoille sijoittuvien palvelut

Aluekehittämisen keskeinen rooli alueiden tulevaisuuskuivissa

Viranomaistehtävien rajanveto, minimipalvelujen sääntely, palvelutason määrittely

Puhelin- ja verkkopalvelut

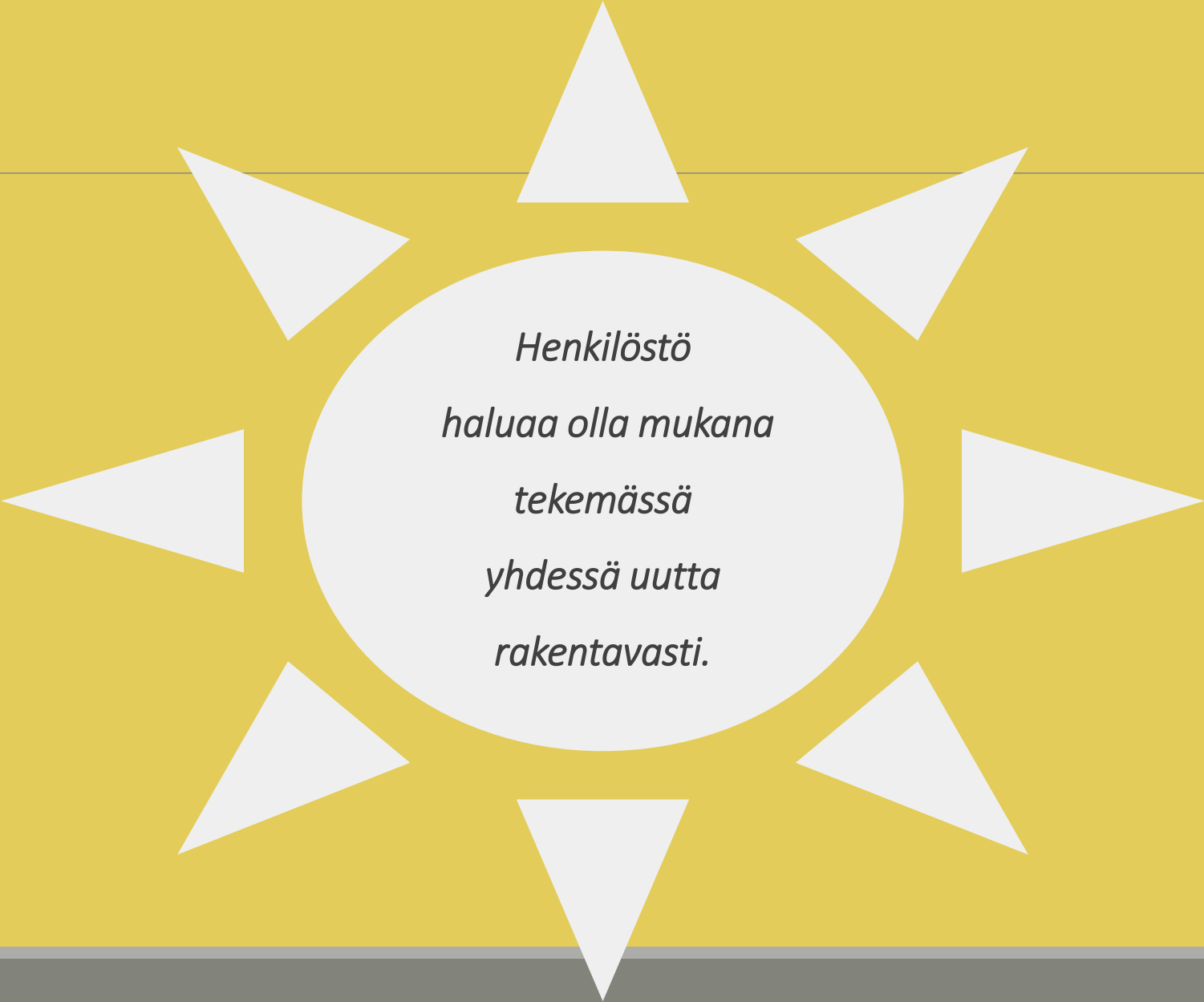
Mikä muuttuu toiminnan sisällöissä kun tehtävä siirtyy maakuntiin esim. ympäristötehtävät?

Määräaikaisten uudet palvelussuhteet päättyvät ennen 1.1.2019

Jäädäkö eläkkeelle 2018 vai 2019?

Siirtymäajat ja muutokset uudistuksen voimaantulossa

Kiitos!



*Henkilöstö
haluaa olla mukana
tekemässä
yhdessä uutta
rakentavasti.*