



Julkisalan koulutettujen
neuvottelujärjestö

**Asia: Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2024
HE 41/2023 vp**

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö (JUKO ry) kiittää mahdollisuudesta antaa lausuntonsa otsikkoasiassa. Lausuntopyyntöissä ei ole yksilöity toimeksiantoa. JUKO keskittyy lausunnossaan valtion työnantaja- ja henkilöstöpolitiikkaan ja käytäntöihin.

Valtio työnantajana ja rekrytoijana

Talousarvioesityksessä on tuotu esiin valtion tavoite hankkia palvelukseensa osaavaa henkilöstöä. Erityisesti esiin nostettiin johtajat ja heidän mahdollisuutensa kehittyä.

JUKO haluaa tuoda esiin valtion työnantajakuvan huomattavat haasteet, jotka näkyvät laaja-alaisesti rekrytointivaikeuksina eri hallinnonaloilla. Erityisesti koulutetun henkilökunnan palkkaamisessa vaativiin tehtäviin. Samat haasteet ovat pitovoimassa osaavan henkilöstön osalta heidän etsiytyessä muiden työnantajien palvelukseen.

On selvää, että valtion palkkataso erityisesti vaativissa tehtävissä on jäänyt jälkeen yksityissektorista (ja osin myös kunta- ja hyvinvointialuesektoreista). Tänä päivänä henkilöstö kiinnittää huomiota myös työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen. Työtehtävien monipuolistumisen myötä joustoelementit ovat yhtä tärkeämpiä työntekemisen reunaehtoina. Valtion työnantajana on osoitettava työolojen moninaisessa huomioinnissa entistä enemmän tätä joustavuutta. Aikaresurssi tulee varmistaa, jotta johtamistehtävässä olevat voivat kehittyä itse johtajina ja kehittää toimintaa.

Valtio kilpailukykyisenä työnantajana ja luotettavana toimijana

Talousarvioesityksen mukaan valtion tavoitteena on olla kilpailukykyinen työnantaja, jonka palveluja johdetaan ja uudistetaan rohkeasti ja vastuullisesti. Esityksessä myös painotetaan hallinnon toimintaan kohdistuvaa laajaa luottamuksen ylläpitoa ja vahvistamista.

JUKO on edellä tuonut esiin rekrytointiin ja pitotekijöihin vaikuttavat seikat palkkauksen ja työolojen osalta. Niistä muodostuu työnantajakuvan kokonaisuus, jonka kohentamistarve on ilmeinen. Sen lisäksi, että työelämän kehittymistä tulee aktiivisesti seurata, on aivan olennaista se, että nykyisiä palvelussuhteen ehtoja ei saa heikentää.



Julkisalan koulutettujen
neuvottelujärjestö

Palveluiden ja toimintojen uudistaminen tulee tapahtua työnsä tuntevaa ja sen merkityksen ymmärtävää henkilöstöä kuullen ja heidän tietotaitoaan hyödyntäen. Henkilöstöllä on arvokasta tietoa siitä, mitä ja miten kannattaa uudistuksia toteuttaa. Aito yhteistoiminta luo edellytykset luottamukselle. Luottamus heijastuu pysyvyyteen. Sitouttaminen ja sitoutuminen johtavat työn tuottavuuden nousuun, näkyy myös palvelujen saajille eli kansalaisille ja lisää heidän luottamusta hallinnon toimintaan. Laadukkaat palvelut ja tarvittavien uudistusten toteutus sekä läpivienti edellyttävät riittävän henkilöstömäärän varmistamista.

Tuottavuusohjelmien käynnistäminen ja organisaatiomuutokset

Tuottavuusohjelman vaatimien hallinnonalojen säästökohteiden valmistelussa on erittäin tiivis aikataulu. Säästöt sisältänevät rakenteellisia toimia, tulojen lisäämistä, digitalisaation hyödyntämistä, toimitilojen käytön tehostamista sekä tehtävien uudelleenjärjestelyjä. JUKO on aiemminkin tuonut esiin tuottavuuden parantamisen toimitiloja tehostamalla, monipaikkaisuutta ja paikkariippumattomuutta aidosti hyödyntämällä sekä pohtimalla matkustamisen tarvetta verrattuna mahdollisuuksiin huolehtia velvoitteista etänä.

JUKO painottaa, että henkilöstön edustajien kuuleminen ja heidän ja koko henkilöstön hyödyntäminen on keskeistä uudistuksia toteutettaessa. On kiinnitettävä erityistä huomiota muutosjohtamiseen siten, että annetaan oikea-aikaista tietoa myös henkilöstölle. Epävarmuuden tunne laskee työn tuottavuutta ja haastaa pitovoimaa entisestään. JUKO korostaa myös henkilöstön jaksamisen ja ylipäänsä selviytymisen huomioimista säästöistä huolimatta. JUKO:n tiedossa ei ole, että hallinnonaloilla olisi ylimääräistä resurssia nytkään - päinvastoin. Henkilöstöllä täytyy olla edellytykset suoriutua työtehtävistään ja tehdä se tavalla, joka vastaa kansalaisille luvattujen palveluiden laatua.

Organisaatiomuutokset horjuttavat myös työntekijöiden kokemusta työolojen vakaudesta. Suurin huoli kohdistuu palkkaukseen. Kuntasektorille on vakiintunut käytäntö palkkaharmonisaatiokustannusten täydestä korvaamisesta muutostilanteissa. Valtiolla tulee huomioida sama oikeus- ja sopimuskäytäntö, kun virastorakennetta tai organisaatioita uudistetaan. Muutoksiin tuleekin varata täysi rahoitus.

Valtio työhyvinvointia edistävänä työnantajana

Työhyvinvoinnin tärkeyttä toistetaan herkästi puheissa, muttei teoissa. Faktinen työhyvinvointi syntyy riittävästä henkilöstöstä, mielekkäistä ja osaamisen kasvaessa kehittyvistä työtehtävistä, työn vaatimuksia vastaavasta palkkauksesta, laadukkaasta johtamisesta ja riittävästä työterveyshuollosta. Näihin seikkoihin valtion työnantajana tulisi panostaa merkittävästi enemmän.



Julkisalan koulutettujen
neuvottelujärjestö

Erityistä huomiota tulisi kiinnittää määräaikaisten palvelussuhteiden määrään valtiolla. Niiden määrä on muutamassa vuodessa kasvanut reilusta 10 prosentista noin 18:aan prosenttiin. Työntekijöiden "roikuttaminen" määräaikaissuhteissa (vieläpä kyseenalaisesti perustelluissa) ei millään tapaa sitouta työntekijää ja johtaa herkästi jatkuviin henkilöstövaihdoksiin. Talousarvioesityksessä esiintuodut työelämän laatu, työn tuottavuus ja henkilöstön hyvinvointi eivät toteudu perusteettomilla, runsasmääräisillä määräaikaissuhteilla. Määräaikaissuhteet ovat myös selvästi sukupuolittuneita ja kasautuvat voimakkaasti työuransa alkupuolella oleville naisille. Valtiolla lähes puolet alle 35-vuotiasta naisista työskentelee määräaikaissuhteessa virka- tai työsuhteessa. Valtion tuleekin käyttää määräaikaissuhteita vain, kun niille on tosiasiallinen perusteltu syy. Tällä hetkellä käytännössä usein pysyviä tehtäviä tekevät ihmiset joutuvat nyt elämään jatkuvassa epävarmuudessa. Valtion tulee olla esimerkillinen ja hyvä työnantaja.

Lopuksi

Talousarvioesityksessä esitetyt tavoitteet valtiosta työnantajana ovat monin tavoin kannatettavia. JUKO haluaa kuitenkin tuoda painotta, että nämä tavoitteet eivät täyty itsestään, vaan niihin tarvitaan sekä rahallista, ajallista että laadullista panostusta. Yksi pahimmista valuvioista eli runsaat määräaikaissuhteet on saatava hallintaan ja tilanne oikaistuksi lain edellyttämälle tasolle.

Työskentely valtion merkityksellisissä työtehtävissä luo hyvän pohjan henkilöstön rekrytoinnille ja pysyvyydelle, mutta se ei yksinään riitä. Muiden työnantajasektoreiden vetovoimatekijät, palkkaus ja työolot, ovat enenevässä määrin keskiössä. Näihin seikkoihin valtion on työnantajana panostettava konkreettisin toimin, jotta se pystyy parantamaan työnantajakuvaansa ja kilpailukykyään työmarkkinoilla.

Helsingissä 18. lokakuuta 2023

JUKO ry:n puolesta

Heli Hartman-Mattila
neuvottelupäällikkö