

# Akavalainen

Tiedotuslehti akavalaisille vaikuttajille 1 | 2008

Liittokierros onnistui hyvin

Akava kasvaa edelleen



Ihmiset viihtyvät töissä  
entistä paremmin

sivu 16

- 4 Lyhyesti
- 6 Viime syksyn neuvottelukierros  
Onnistunut lopputulos akavalaisittain.
- 9 Suomi hyötty ilmastonmuutoksen  
torjunnasta  
Kansanedustaja Oras Tynkkynen vastaa visaisiin
- 10 Jäsenstrategiatyö alkaa  
Akava-yhteisö työskentelee jäsenen parhaaksi.
- 12 Perhevapaista suurimman laskun  
maksavat naiset
- 14 Lainsäädäntö kehittää työelämää  
Kolmikantaiset työryhmät pohtivat pulmakohtia.
- 17 Sosiaaliturva kaippaa uudistamista  
Työn on oltava ensisijainen toimeentulonlähde.
- 19 Akava-yhteisö vahvistuu moni  
puolisista näkemyksistä
- 21 JUKOn kuntasektorin luottamus-  
miesvaalit
- 22 Apurahansaajien sosiaaliturva  
paranemassa
- 24 EYT tunnusti työtaisteluoikeuden  
perusoikeutena
- 25 Terveyspalveluiden EU-raamit tar-  
peellisia
- 26 Erityisosaavat maahanmuuttajat  
kehittävät Eurooppaa
- 28 Akavalaiset liikkuvat työmarkki-  
noilla
- 30 Opiskelijat

- 31 Viisi vuotta ja viisi vuosi  
kymmentä

Ville Laamasen kolumni.

- 32 Kirja-arviot

- 33 Tutkimus akateemisista  
EU:n työmarkkinoilla

- 34 Tutkittua

- 35 Nytt från Akava



Liittokierroksella oli myös akavalaisia työtais-  
teluja. Apteekkilakko kesti parisen viikkoa.  
Sivu 6.

**Akavalainen**  
Rautatieäisenkatu 6, 00520 Helsinki  
puhelin 020 7489 400  
faksi (09) 142 595  
www.akava.fi  
Viestintä faksi (09) 148 1140

**Päätöimittaja** Hannamajja Helander  
hannamajja.helander@akava.fi  
**Toimitussihteeri ja taitto** Kirsi Tamminen,  
kirsi.tamminen@akava.fi  
**Toimituksen sihteeri**  
Kirsi Hahl, kirsi.hahl@akava.fi

**Käännökset** Mona Hemmer  
Aikakauslehtien liiton jäsen  
**Painopaikka** Kirjapaino PunaMusta  
ISSN 0789-6263

Opiskelijateemanumero ilmestyy 19.3.2008  
Seuraava lehti ilmestyy 24.4.2008

**AKAVA**

**Kannen kuva:** Tuulikki Holopainen  
Kuvassa: Salla Luomanmäki



## Vähärasvaista, kiitos!

Seksuaalinen häirintä tai muu kiusaaminen työpaikalla on silkkaa vallankäyttöä. Rasvaisilla jutuilla halutaan osoittaa nuoremmille, ja varsinkin naisille, paikka hierarkiassa. Nuoret miehet voivat saada oman annoksensa simputuksesta jo armeijassa.

Häiriköijät pelkäävät asemansa puolesta, kun työpaikalle saapuu nuoria, usein paremmin koulutettuja ihmisiä. Nykyään naiset ovat toimijoita, eivät katseen kohteita. Jos tätä muutosta ei ole ymmärtänyt, ei osaa käyttäytyä työelämässä. Korkeaa koulutusta ei hankita näytillä olemiseen.

Työpaikalla saa olla hauskaa, mutta hauskanpito ei saa tapahtua kenenkään kustannuksella. Moukkamainen käytös on kiusallista niillekin, jotka eivät itse joudu sen kohteeksi.

Häirintätapauksissa näyttö on vaikeaa, kun jupakassa on vain toisen sana toista vastaan. Silti

häirintää ei saa painaa villaisella.

Häirinnän uhrin syyllistäminen, esimerkiksi huumorintajuttomaksi tai provosiojaksi, on inhottavaa. ”Oma vika, jos joutuu härskien puheiden kohteeksi työpaikan kuntosalilla. Huntu ylle ja jalkaprässiin, niin eivät miehet joudu kiusaukseen.”

Eipä silti, työpukeutumisessakin on sääntöjä. Tapsin kerran työpaikan hississä nuoren naisen pelkätään pyyhe ympärillään. Vaikea siinä oli katsoa pelkätään silmiin. En tehnyt ehdotusta, vaikka olisi pitänyt: Pue päällesi, kun tulet töihin.

Samaan aikaan kun vähärasvaisten ruokien voitokulku jatkuu, rasvaisimmat jututkin toivottavasti keventyvät. Ei kai häiriköinnin estämiseksi tarvita Pohjois-Karjala-projektia. Hyvä tilannetaju ja kunnan käytöstavat riittävät.

*Hannamaija Helander*

## Puheenjohtajan palsta

### Yritysten yhteiskuntavastuussa toivomisen varaa

Jos yritys lopettaa tehtaan tai irtisanoo joukoittain ihmisiä, sen on kannettava vastuunsa työntekijöilleen, veronmaksajille, paikallisille asukkaille ja ympäristölle.

Yritysten on autettava irtisanottuja uuden työn hakemisessa ja kouluttautumisessa, sillä ihmisten mahdollisuudet työllistyä uudelleen ovat sitä paremmat mitä aikaisemmin toimenpiteisiin ryhdytään. Yrityksillä pitäisi olla jo valmiiksi mietittynä strategia tällaisten tilanteiden varalle.

Yritykset ovat velvollisia palauttamaan veronmaksajille saamansa yritystuet, jos ne lopettavat sellaisia kannattavia tuotantolaitoksia, joita yhteiskunta on rahoittanut. Yritykset eivät voi rahastaa yhteiskuntaa kahteen kertaan: ensin yritystukina ja sitten jättämällä työntekijänsä työttöminä yhteiskunnan maksamien korvausten varaan. Myös valtion pitäisi olla kärkeämpi perimään yritystukia takaisin.

Laajempi sosiaalinen vastuu sulkee piiriinsä tehdasalueen asukkaat ja yrityksen tuotteiden kuluttajat. Talousalueiden kannattaisi tehdä riskikartoitukset ja luoda vaihtoehtoiset stra-

tegiat joukkoirtisanomisten ja toiminnan lopettamisen varalle.

Työnantajat ovat vastuussa myös ympäristölle. Seisomaan jääneen tehdasalueen mahdollisia ympäristövahinkoja ei saa säilyttää yhteiskunnan hoidettaviksi eikä asukkaiden riesaksi.

Yritysten kuuluu tuottaa voittoa, mutta vastuulliset yritykset eivät tee sitä mihin hintaan tahansa. Yrityksen menestykseen vaikuttavat myös sen ulkoinen kuva sekä motivoitunut ja tuottava henkilöstö.

*Matti Viljanen*



# Lyhyesti

## Uusi raskaus oikeuttaa keskeyttämään hoitovapaan

Työsopimuslain mukaan työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohtaa ja pituutta.

Perusteltuna syynä pidetään muun muassa lapsen tai toisen vanhemman vakavaa ja pitkäaikaista sairastumista tai kuolemaa, lapsen vanhempien erilleen muuttamista tai avioeroa tai muuta lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunutta olennaista muutosta.

Säännöksen tulkinta tapauksissa, joissa työntekijä tulee hoitovapaan aikana uudelleen raskaaksi ja haluaa tämän vuoksi keskeyttää hoitovapaan, on aiheuttanut käytännössä ongelmia.

Euroopan yhteisöjen tuomioistuin antoi viime syksynä asiaa koskevan ennakkoratkaisun, jonka mukaan uusi raskaus oikeuttaa työntekijän keskeyttämään hoitovapaan. Tällöin työntekijän oikeus perhepoliittisiin vapaisiin määräytyy uuden raskauden perusteella.

Oikeus palkkaan ei määräydy työsopimuslain perusteella, eikä ratkaisusta voida tehdä suoraan palkkamääräysten tulkintaan vaikuttavia johtopäätöksiä.

Työ- ja elinkeinoministeriön johdolla käydyissä neuvotteluissa työmarkkinaosapuolet ovat olleet yksimielisiä ennakkoratkaisun merkityksestä kansallisen lain tulkintaan.

Tätä työsopimuslain tulkintaa on noudatettava myös kunnallisten viranhaltijoiden palvelussuhteissa virkaehtosopimuksen viittausmääräysten vuoksi.

Valtiolla sopimuslain tulkinta on hyväksytty virkaehtosopimuksen soveltamisohjeiden kautta.

## Viime tupokauden juridiikkaselvitys valmistui

Syksyllä päättyneen tulopoliittisen sopimuksen työelämän kehittämisosioon kuuluva raportti valmistui joulukuussa.

Juridisen selvityksen kohteena olivat voimassa olevat taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomis- ja lomautusperusteet sekä uudelleensijoittamis- ja uudelleen kouluttamiselvollisuudet.

Selvitystyö tehtiin professori Kari-Pekka Tiitinen johdolla ja työryhmän jäsenenä olivat työmarkkinaosapuolten nimeämät edustajat. Akavan edustajana toimi lakimies Maria Löfgren.

Juridiikkaselvitys kattaa lähes koko työmarkkinakentän ja selvitettävänä ollut normiaines on sangen laaja, vaikkakin pääpiirteiltään varsin yhteneväinen.

Selvitettävänä olevat säännökset ovat työsopimuslaissa, valtion virkamieslaissa, kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa sekä kirkkolaisissa.

Lomautuksia ja irtisanomisia sääntelevien normien historialliset perinteet, nykyiset soveltamistarpeet ja eri työmarkkina-sektoreiden toimintakulttuurit poikkeavat toisistaan. Tämän vuoksi sisällöltään ja jopa sanamuodoltaankin samankaltaisten normien keskinäinen vertailu on hyvin hankalaa.

Selvitysryhmä päättikin jo työnsä alkuvaiheessa tulopoliittisen sopimuksen sanamuodon mukaisesti pitää selvityksen luonteeltaan puhtaasti oikeudellisena selvityksenä ilman varsinaista analyysiosaa.

Selvitykseen on koottu kattavasti oikeuskäytäntöä korkeimmasta oikeudesta, työtuomioistuimesta, virkamieslautakunnasta ja korkeimmasta hallinto-oikeudesta.

Selvitys on saatavilla kokonaisuudessaan osoitteessa [www.akava.fi](http://www.akava.fi).

## Työperäisen stressin ennaltaehkäisy on tärkeää

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat sopineet työperäistä stressiä koskevasta suosituksesta. Tarkoituksena on muistuttaa työperäisen stressin haittavaikutuksista ja korostaa niiden ennaltaehkäisyn merkitystä. Lisäksi tavoitteena on kiinnittää huomiota työperäisen stressin tunnusmerkkeihin ja esitellä toimenpiteitä, joilla haitallista työperäistä stressiä voidaan ehkäistä ja hallita.

Työperäisen stressin ennaltaehkäisyä ja hallinnalla voidaan edistää työhyvinvointia, tuottavuutta ja tuloksellisuutta. Pitkäaikainen altistuminen stressille saattaa aiheuttaa työntekijälle terveysongelmia ja työnantajalle kustannuksia. Kaikkea stressiä ei voida pitää työperäisenä. Sen vuoksi työpaikalla on tärkeää tunnistaa merkit, jotka voivat olla osoituksena haitallisesta työperäisestä stressistä.

Haittavaikutusten ennaltaehkäisy on keskeisessä roolissa. Jokainen työyhteisön jäsen voi omilla toimillaan ja asenteillaan vaikuttaa työperäisen stressin ennaltaehkäisyyn ja hallintaan. Avoimella ja rakentavalla vuoropuhelulla edistetään työperäisen stressin havaitsemista ja mahdollisten ongelmien ratkaisemista.

Mikäli työpaikalla tunnistetaan työperäisen stressin aiheuttama ongelma, keskusjärjestöt suosittelevat, että ongelmaan tartutaan mahdollisimman pikaisesti. Toimenpiteet voivat liittyä esimerkiksi johtamiseen ja tiedonvälitykseen. Työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan kehittäminen hälventää erityisesti muutostilanteisiin liittyvää epävarmuutta.

Stressin haittoja ehkäisevien toimenpiteiden vaikuttavuutta tulee arvioida säännöllisesti yhteistyössä henkilöstön kanssa.

# Agri, LAL ja MHL neuvottelevat yhdistymisestä

Agronomiliiton, Luonnontieteiden Akateemisten Liiton ja Metsänhoitajaliiton pyrkimyksenä on etsiä ratkaisu, joka edistää tehokasta edunvalvontaa ja hyviä jäsenpalveluita.

Tavoitteena on uusi liitto, joka tarjoaa kaikille jäsenilleen ammatillista yhteenkuuluvuutta vahvistavan yhteisön.

Uuden liiton jäsenmäärä olisi noin 15 000, joista kaksi kolmannesta on palkansaajia. Heistä noin puolet työskentelee julkisella ja puolet yksityisellä sektorilla. Noin kolmannes jäsenistä on yrittäjiä, opiskelijoita ja eläkeläisiä.

Yhdistymisen valmistelutyö on käynnistynyt. Liittojen johdot kokoontuivat tammikuun lopulla laatimaan neuvottelu-

jen etenemisen suunnitelmaa ja aikataulua valtuustojen antamien linjausten pohjalta.

Päätökset valmistellaan kunkin liiton valtuuston ensi syksyn kokoukseen.

Neuvottelut liittojen yhdistymisestä ovat looginen jatko yhteistyölle, jota on rakennettu jo vuodesta 2003.

Liittojen johdot ovat viime vuoden aikana hahmotelleet vaihtoehtoisia malleja yhteistyön syventämiseksi ja niiden valtuustot tekivät viime syksynä päätökset ryhtyä neuvottelemaan yhdistymisestä.

Kaikki liitot ovat keskusjärjestö Akavan jäseniä. Ne kuuluvat Akavan neuvottelujärjestöihin Vakava ry:n kautta.

Agronomiliitossa on 5 600 jäsentä. He työskentelevät pääasiassa elintarvikeketjun

eri tehtävissä alkutuotannossa, teollisuudessa, valtionhallinnossa, yliopistoilla ja tutkimuslaitoksissa, neuvonta- ja kansanterveysjärjestöissä sekä opetusallalla ja terveydenhuollossa.

Luonnontieteiden Akateemisten Liitossa noin 7 000 jäsentä työskentelevät pääasiassa yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa, kemianteollisuudessa, terveydenhuollossa ja valtionhallinnossa.

Metsänhoitajaliitossa on 2 600 jäsentä, jotka työskentelevät pääosin metsäteollisuudessa, yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa, metsätalouden edistämisorganisaatioissa ja valtionhallinnossa.

---

## Suomalaisyhtiöiden urheiluvälinetuotannon valvonta vajavaista

Tuoreen tutkimusraportin mukaan merkittävä osa urheiluvälineistä, -vaatteista ja -jalkineista myydään suomalaisille ilman takeita tuotteen eettisestä laadusta tai säädylisistä valmistusoloista. Tunnetuiltakin suomalaisilta urheilubrändeiltä puuttuu sosiaalisen vastuun ohjeisto, eikä tuotanto-oloja valvota kunnolla. Parhaiten tutkimuksen vertailussa selviävät suuret kaupan keskusliikkeet, jotka ovat jo pitkään rakentaneet hankintojensa valvontajärjestelmää.

FinnWatchin raportti kattaa 15 suurinta urheilutuotteita Suomessa myyvää yhtiötä. Raportin tilaaja on ammattiliittojen Play Fair 2008 -verkosto, joka Pekingin olympialaisten alla pyrkii kiinnittämään huomiota työoloihin ja työntekijöiden oikeuksiin urheiluvaatteita ja -välineitä valmistavassa teollisuudessa sekä urheilun sponsoroinnissa.

Suomalaisen urheilukaupan tuotteet val-

mistetaan valtaosaltaan Aasiassa ja erityisesti Kiinassa. Useat tuottajamaista on erilaisissa sosiaalisen vastuun ohjeistoissa luokiteltu riskimaiksi, joissa tuotanto-olot yksittäisessä tehtaassa eivät välttämättä kestä kriittistä tarkastelua. Epäeettinen tuotanto ilmenee yleisimmin kohtuuttoman pitkänä työpäivinä, kehnoina palkkoina, piittaamattomuutena työturvallisuudesta ja terveydestä sekä järjestäytymään pyrkivien työntekijöiden painostuksena. Pitkien alihankintaketjujen ja lisenssivalmistuksen takia tuotanto-olojen varmistaminen on vaikeaa.

Urheilutuotteita hankkivat ja myyvät kaupan suuret keskusliikkeet selviävät vertailusta kohtalaisen hyvin. Ne ovat laatineet hankinnoilleen eettiset ohjeistot, ja kansainvälisten verkostojensa avulla ne ovat saaneet alulle myös valvontajärjestelmän rakenta-

misen. Keulakuvana on Kesko, joka on ollut aloitteellisesti mukana yhteiskuntavastuun sertifiointijärjestelmissä ja houkutellut mukaansa muitakin.

Boikotointi ei ole paras keino vaikuttaa työolojen parantamiseen urheiluvälineiden tuotannossa. Erittäin tärkeää on, että päättäjät toimivat vastuullisesti siten, että lainsäädäntö ja valvonta saadaan toimimaan kansainvälisesti.

Play Fair 2008 -verkoston suomalaisia kumppaneita ovat Akava, SAK, STTK, Toimihenkilöunioni, Kemianliitto, Reilun kaupan puolesta Repu sekä Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK.



# elle onnistunut lopputulos

sanoutuneita tehläisiä ja hoitohenkilöstöä olisi kutsuttu töihin turvaamaan hoidon saanti hengen ja terveyden vaarantuessa.

Tämä on ensimmäinen kerta, kun eduskunta on säätänyt työtaisteluoikeutta rajoittavan lain. Onneksi sitä ei jouduttu käyttämään, mutta järjestöpoliittiset seurausvaikutukset ovat vakavat.

## Jäikö solidaarinen palkka - politiikka historiaan?

Työnantajien, erityisesti EK:n mielestä työnantajat saavuttivat keskeiset tavoitteensa: pääsääntöisesti prosentuaaliset yleiskorotukset ilman naisia matalapalkkaeriä, enemmän yrityskohtaista sopimista ja joustavien työaikajärjestelyjen kehittämistä.

EK pitää tärkeänä niin kutsutun solidaarisen palkkapolitiikan murtamista. Palkkaus määritellään nyt jokaisen sektorin oman palkanmaksuun mukaan.

Sopimuskausien pituudet vaihtelevat huomattavasti, eikä työnantaja unohda mainita sopimusten kalleutta. EK ihmettelee nyt, miksi kuntasektorista tuli palkkajohtaja. Yleensä julkinen sektori eli kunta, valtio ja kirkko on aina seurannut yksityisen sektorin tasoa ja linjaa.

Keskusjärjestöjen sopimuspoliittisesta roolista on käyty linjakusteluja sekä neuvottelujen aikana että myöhemmin. Nyt ei ole kolmikantaisia hankkeita, joista tupojen yhteydessä oli tapana sopia valtion edustajien kanssa.

Tällä kaudella hallitus jatkaa kolmikantaisen valmistelun periaatteen mukaisesti yhteistyötä työmarkkinajärjestöjen kanssa. Toimintalinjaan ei ollut syksyn aikana ollut huomauttamista, mutta erityisesti akavalaisille tärkeät verotuksen keventämispäätökset ovat siirtyneet.

## Työehtosopimusten pituus vaihtelee ja palkankorotusten jakotavassa on uusia piirteitä.

**Pekka Immeli**  
johtaja

**Eugen Koev**  
tutkimuspäällikkö

Merkittävää viime syksynä solmituille sopimuksille on niiden pituusiensa vaihtelu, jonka takia ne päättyvät eri aikoihin. Muita merkittäviä piirteitä ovat muun muassa kerralla maksettavan kertaerän käyttöönotto ja erilaisten ehdollisten neuvottelulausekkeiden käyttö. Lausekkeissa todetaan esimerkiksi, että osapuolet kokoontuvat tarkastelemaan tilannetta ja päättämään jatkokorotuksista.

Erikoista on myös työpaikkaerän suuruuden sitominen erän jakotapaan. Esimerkiksi jos työpaikalla

ei päästä yhteisymmärrykseen jakotavasta ja turvaututaan perinteiseen perälautamalliin, työpaikkaerä jää merkittävästi pienemmäksi kuin jos se jaetaan yhteisesti sovitusti.

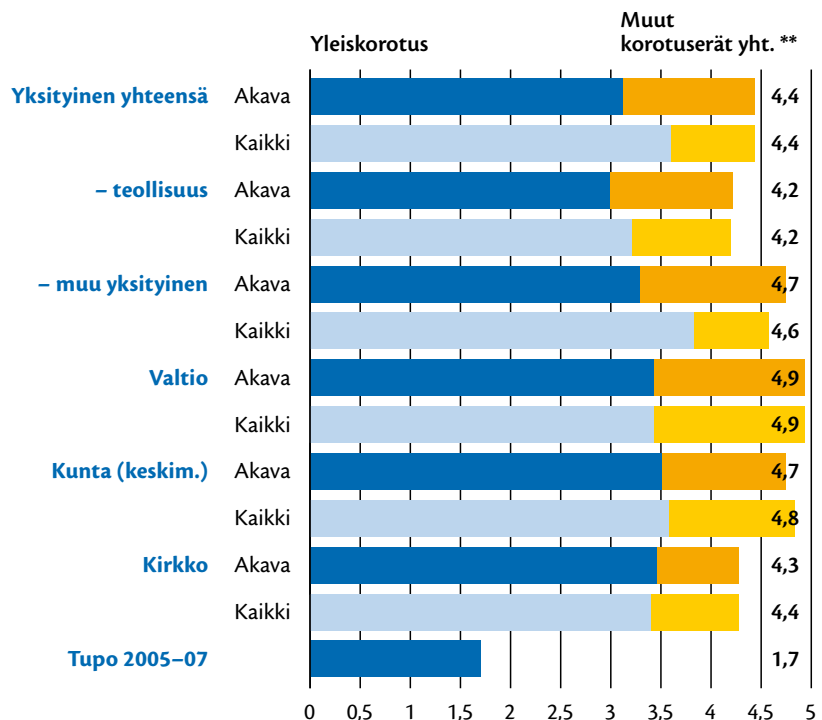
Tämä aiheuttaa työpaikkatoiminnalle haasteita ja vasta sopimuskauden aikana selviää, kuinka erien jaossa on onnistuttu.

Sen tähden sopimuskorotusten kustannusvaikutuksille ei useinkaan voida ilmoittaa yhtä ainoaa lukua vaan lukuhaarukka.

Esimerkiksi teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden sopimuksessa väli on 7,2–8,5 prosenttia tai SKOL:n sopimuksessa 14,9–15,4 prosenttia.

Kulunut liittokierros ei myöskään kuopannut lopullisesti niin sa-

## Liittokierroksen 2007 palkankorotusten kustannusvaikutukset, % \*



\*) Alustava arvio

\*\*) Järjestelyvara, paikallinen/yrityskohtainen erä, samapalkkausohjelma, tasa-arvoerät tms.



**Elomaticin lakkovahdit grillasivat Turun konttorin edustalla syksyisen suunnittelualan lakon aikana. Kuva: Daniel Valtakari.**

nottua solidaarista palkkapolitiikkaa. Mitä korkeampi sekalinjaisten yleiskorotusten niin sanottu taitepiste on, sen solidaarisempi korotus on.

Viime tulopoliittisen sopimuksen ensimmäisen vuoden yleiskorotuksen taitepiste oli 1 582 euroa eli 67 prosenttia keskipalkasta. Tuposopimuksen toisen vuoden yleiskorotus oli puhtaasti prosentuaalinen.

Nyt energia-alan toimihenkilöiden viime lokakuun yleiskorotuksen taitepiste oli 2 731 euroa eli 94 prosenttia alan keskipalkasta.

### **Kuinka sopimuksia voi verrata keskenään?**

Eripituiset sopimuskaudet vaikeuttavat sopimusten keskinäistä vertailua.

Ongelmaa valaiskoon seuraava yksinkertainen esimerkki. Toiselle alalle on tehty kahden vuoden sopimus 10 prosentin tasoisena ja toiselle kolmivuotinen 15 prosentin tasoisena.

Työmarkkinaosapuolten ovat omassa laskelmissaan ilmoittaneet vuotta kohti laskettuja lukuja, jolloin kummankin edellä mainitun sopimuksen kustannusvaikutukset vuotta kohti ovat viisi prosenttia.

Tilastosotku ilmeni havainnol-

lisesti kuntapuolen Tehyn riidan ratkettua, jolloin julkisuudessa liikkui jos jonkinlaisia prosenttilukuja. Pohjimmiltaan kiista prosenteista juontui juuri tästä eripituisen sopimusten vertailusta keskenään.

Kiistatta voidaan osoittaa, että kunta-alan alipalkatut akavalaiset tulevat saamaan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimus KVTES:in voimassaoloajan aikana jotakuinkin samantasoiset sopimukset kuin tehläiset. Mitä sen jälkeen tapahtuu, niin se selviää aikanaan.

### **Verotus ei kiristy tänä vuonna**

Kaikkien palkansaajien ansiot näyttävät nousevan keskimäärin viisi prosenttia vuodesta 2007 vuoteen 2008. Hallitusohjelman mukaan tälle vuodelle on tehty vasta sellaiset neutraalit palkansaajien verotusta

koskevat ratkaisut, ettei verotus kiristy viime vuodesta.

Tällöin palkansaajien nettoansiot kasvavat yhtä paljon.

Kun inflaation arvioidaan nousevan noin kolme prosenttia, niin palkansaajien reaalin nettopalkka nousee 2,5 prosenttia. Siihen on laskelmien mukaan päästy myös aiempina vuosina alhaisemmin tupon mukaisin nimelliskorotuksin.

Tämä tosiasia näyttelee varmasti pääroolia, kun myöhemmin arvioidaan kuluva liittokierrosta ja pohditaan suomalaisen sopimusjärjestelmän tulevaisuutta.

Keväällä päättyivistä sopimuksista solmimatta ovat muun muassa rakennusteollisuuden työntekijöiden, Finnairin liikennelentäjien ja paperiteollisuuden sopimukset. Lisäksi syksyllä on vielä vuorossa lehdistön ja lennonjohtajien sopimuksia koskevat työehtosopimusneuvottelut.

Perinteisesti tulopoliittinen selvitystoimikunta on tehnyt kattavan arvion sopimusten vaikutuksista kansantalouteen. Se valmistuu myöhemmin keväällä.

### **Palkansaajien nettoreaaliansioiden kehitys**

	2004–05	2005–06	2006–07*	2007–08**
Ansioitasoindeksi	3,9	3,0	3,0	5,0
Nettoansiot	3,5	4,0	3,9	5,2
Inflaatio	0,9	1,6	2,4	2,8
Nettoreaaliansio	2,6	2,4	2,5	2,4

\* Ei lopullinen

\*\* Akavan talouspoliittisen yksikön arvio

# Suomi hyötyy ilmastomuutoksen torjunnasta

Hallituksen ilmastopoliittinen neuvonantajan, kansanedustaja Oras Tynkkysen mukaan Suomessa arvostetaan työmarkkinajärjestöjen näkemyksiä. Järjestöt voivat vaikuttaa poliittiseen keskusteluun ja auttaa, jotta Suomessa otetaan isompia harppauksia kohti vähähiilistä yhteiskuntaa.

1. Routainen ja kylmä Suomi lämpenee ilmastomuutoksen vuoksi. Siten Suomessa esimerkiksi säästetään lämmityskustannuksissa. Miksi ilmastomuutos on Suomelle niin haitallista?

Osa lämpenemisen vaikutuksista on myönteisiä, osa kielteisiä. Maltillisen lämpenemisen saldo voi olla Suomelle positiivinen. Nykykehitys uhkaa johtaa rajuun lämpenemiseen, joka merkitsee myös meille ikäviä uutisia.

Suomi ei ole saari. Jos lämpeneminen pahentaa satojen miljoonien ihmisten vesipulaa, suistaa maailman talouslamaan tai ajaa miljoonia pois kodeistaan, haittavaikutukset heijastuvat myös tänne pohjoiseen.

2. Ilmastomuutoksen torjunnan onnistumiseksi olisi pakko saada aikaiseksi raskaitakin kansainvälisiä päätöksiä. Millä esimerkiksi Yhdysvallat, Intia ja Kiina saadaan mukaan?

Euroopan on osoitettava olevansa valmis kunnianhimoisiin päästötavoitteisiin ja esitettävä riittävät toimenpiteet niiden saavuttamiseksi. On naiivia ajatella, että vaikkapa absoluuttisen köyhyyden kanssa kamppaileva Intia alkaisi rajoittaa päästöjään ilman rikkaiden teollisuusmaiden esimerkkiä.

Eri maita on kohdeltava oikeudenmukaisella tavalla. Alhaisen päästötason mailta ei voi vaatia samanlaisia rajoituksia kuin runsaasti päästöjä tupruttilta.

Rikkaiden maiden on oltava valmiita tukemaan köyhiä maita taloudellisesti. Jos ilmastomuutokseen sovellettaisiin saastuttaja maksaa -periaatetta, suurin lasku tulisi meille. Köyhien maiden saaminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa vähähiiliseen polulle edellyttää taloudellista tukea.

3. Miten ilmastomuutos vaikuttaa suomalaisen työllisyyteen?

Ilmastomuutoksen torjumiseksi teollisuusmaissa pitää leikata päästöjä 80 prosenttia vuoteen 2050 mennessä. Tämä edellyttää uutta teollista vallankumousta. Sillä kuten ensimmäiselläkin teollisella vallankumouksella on voittajansa ja häviöjensä.

Voittajia ovat niukkahiiliset yritykset ja edelläkävijämaat, jotka tarttuvat ensimmäisenä uuden teknologian mahdollisuuksiin. Häviöjiä ovat tehottomat yritykset ja maat, jotka katsovat, kun edelläkävijät jakavat maailmanmarkkinat. Meillä on kaikki edellytykset kuulua voittajiin.

Suomessa päästöjen vähentäminen on suurin haaste energiantensiiviselle teollisuudelle. Valtion on tultava vastaan, jotta ilmastonsuojelu ja kilpailukyky voidaan sovittaa yhteen. Teollisuuden on itsekin tehtävä paljon. Tarvitsemme teknologiaharppauksia - radikaalisti aiempaa tehokkaampia prosesseja.

4. Mitä työpaikoilla ja työmarkkinajärjestöissä pitäisi tehdä ilmastomuutoksen torjunnan hyväksi?

Ilmastomuutoksen vastainen taistelu on niin valtava haaste, että se onnistuu vain, jos kaikki osallistuvat talkoisiin. Työpaikoilla tehdään arkisia valintoja, jotka kerrottuna miljoonilla vaikuttavat koko maan päästötasoon. Ei ole yhdentekevää, jättääkö tietokoneet turhaan päälle, valaiseeko tyhjiä tiloja tai ostaako hiilivoimalla tuotettua sähköä.

Ilmastokeskustelussa työntekijäpuoli on pitkään vaiennut tai kompannut työnantaja-puolen yhden laidan näkemyksiä. Aina ei ole ollut selvää, miten tämä on palvellut työntekijöiden etua.

5. Mikä on yksittäisen akavalaisen ensisijainen tehtävä ilmastomuutoksen torjunnassa?

Akavalaiset ovat usein tärkeissä asiantuntijoina päättävissä asemassa. Ilmastonsuojelun pitää tihkua läpi kaiken päätöksenteon. Joskus se vaatii päänvaivaa, harvoin paljon rahaa. Usein rahaa voi päinvastoin säästää, kuten vaikka korvaamalla lentomatkoja videokonferensseilla.

Ilmastonsuojelu tarvitsee tiennäyttäjiä. Akava on järjestönä hakenut itselleen sitä asemaa. Akavalaiset voivat omissa työyhteisössään ja lähipiireissään pyrkiä samaan.





# Jäsenstrategiatyö alkaa

**Akava-yhteisön muodostavat keskusjärjestö Akava, jäsenjärjestöt ja neuvottelujärjestöt. Kaiken, mitä Akava-yhteisö tekee, pitää koitua jäsenen parhaaksi.**

**Risto Kauppinen**  
johtaja

Jäsenen parhaaksi -lähtökohdasta on hyvä lähteä luomaan uutta uljasta Akavaa. Mutta ketkä ovat jäseniä vuonna 2015? Tähän kysymykseen vastataan tänä vuonna työstettävän Akavan jäsenstrategian avulla.

Kun Akava-yhteisön jäseniltä kysytään tärkeimpiä syitä kuulua ammattiliittoon, ne ovat palkka- ja työsuhdeturva, ansiosidonnainen työtömyysturva sekä muu jäsenyyden tuoma yleinen turva. Ammattiliiton tärkeimmäksi tehtäväksi jäsenet määrittelevät palkkausjärjestelmien kehittämisen vastaamaan paremmin työn edellyttämää osaamista, vastuuta ja työn tuloksia.

Viime vuosina Akava on ollut ainoa kasvu-uralla kehittynyt keskusjärjestö. Tätä kehitystä on helpottanut korkeasti koulutettavien lukumäärän kasvu, muuttunut elinkeinorakenne sekä onnistunut jäsenrekrytointi. Erityisesti opiskelijarekrytoinnissa on ollut tehoa.

Jäsenmäärää on mahdollista nostaa 600 000 jäseneneen saamalla kaikki nykyisten jäsenjärjestöjen potentiaa-

liset jäsenet kiinnostumaan ammattiliiton jäsenyydestä. Lisäpotkua saadaan, jos jäsenpotentiaalia tarkastellaan myös nykyisten jäsenjärjestöjen ulkopuolelta.

## **Kuka voi olla akavalainen?**

Ammattiyhdistyksillä on omat jäsenkelpoisuuskriteerinsä. Osalla ne ovat tiukat ja selkeät, osalla taas varsin väljät ja sallivat.

Tärkeintä kuitenkin lienee, että jäsen saa valitsemastaan ammattiliitosta tarvitsemansa edunvalvonnan ja turvan. Itselleen "väärään" järjestöön tuskin kenenkään kannattaa kuulua.

Ympäröivä maailma muuttuu kaiken aikaa. Työmarkkinoiden ja elinkeinoelämän totut kuviot joutuvat aika ajoin kovaankin ravisteluun, jos ei tulevaan osata varautua. Sen vuoksi on syytä peilata nykyistä toimintamallia tulevaisuuden oletuksiin haasteisiin.

Akavalaisen järjestötoiminnan on oltava kuin kestävä ja turvallinen laiva, jota ammattitaitoisesti ohjaamalla mennään luotettavasti ja tehokkaasti läpi tyynen ja myrskyn saavuttaen aina tavoitellun määrän.

Järjestön ja jäsenen Akava-kelpoisuutta voi lähestyä monelta kantilta. Pitäisikö rima asettaa koulutustason, palkkatason tai toimiaseman mukaan vai pitäisikö uuden jäsenen vain yksinkertaisesti olla valmis sitoutumaan Akava-yhteisön tavoitteisiin?

Voi myös kysyä, tuleeko Akava-yhteisön ylipäättään tavoitella uusia jäsenryhmiä, vaan keskittyä entistä voimakkaammin nykyisten jäsenryhmien edunvalvontaan. Positiivista olisi, että uusi jäsen tai jäsenryhmä lisää yhteisön vaikutusvaltaa ja painoarvoa työmarkkinoilla.

## **Vuorovaikutuksellista järjestöpolitiikkaa**

Jäsenstrategian tarkastelun yhteydessä on mahdollisuus avata myös akavalaista toimintakulttuuria. On tärkeää, että isossa yhteisössä kaikki saavat olla asioiden valmistelussa mukana ja voivat esittää omia mielipiteitä.

Päätökset tehdään tietenkin demokratiassa enemmistön turvin, mutta päätösten laatuun voidaan toki vaikuttaa lyömällä kaikki viisaat päät yhteen. On myös pohdittava, onko järjestö rakenne jo tällaisenaan toimiva vai voiko uusilla kustannustehokkailla ratkaisuilla edistää yhteistoiminnan sujuvuutta ja jäsenen edunvalvontaa.

Jäsenstrategiatyössä vaaditaan positiivista ja avointa asennetta, jotta löydetään parhaat ratkaisut jäsenen parhaaksi. Akavan tuore missio – Menestystä ja turvaa yhdessä – korostaa yhteisöllisyyttä ja yhteistä etujen ajamista.

Parhaat edunvalvonnan tulokset saavutetaan, kun Akava on sisäisesti vahva, jäseniä on paljon ja järjestäytymisaste on korkea.



**Akavan strategia 2008 – 2015**  
**Toiminnan suuntaviivat 2008 – 2011**



Akavan strategia ja toiminnan suuntaviivat on ilmestynyt painettuna. Se on pdf-tiedostona osoitteessa [www.akava.fi](http://www.akava.fi) >Mikä on Akava.

# Akava-yhteisö

## **Vuonna 2007:**

- jäseniä 486 000
- järjestäytymisaste 72 prosenttia
- 31 jäsenjärjestöä
- neuvottelujärjestöt JUKO, YTN ja KTN
- 99 000 opiskelijajäsentä

## **Visio vuonna 2015:**

- jäseniä yli 600 000
- järjestäytymisaste yli 80 prosenttia nykyisten jäsenjärjestöjen potentiaalisista jäsenistä
- kokonaisuus ja sen eri osat ovat riittävän vahvoja hoitamaan jäsenkunnan edunvalvontaa
- sisäisesti vahva ja vuorovaikutuksellinen yhteisö
- haluttu yhteistyökumppani, jolla toimivat sidosryhmäsuhteet
- opiskelijat ovat merkittävässä roolissa

**Perheen esikoista vanhemmat hoitavat perhevapailla tasaveroisemmin kuin myöhemmin syntyviä sisarruksia.**  
Kuva: Jyrki Komulainen/  
Gorilla.



Lasten ja nuorten suhteellinen osuus väestöstä pienenee, sillä suomalaiset naiset synnyttävät elinaikanaan vähemmän kuin kaksi lasta.

# Naiset maksavat perhevapaista

**Ulla Aitta**  
tutkija

Syntyvyys- ja hedelmällisyyyslukuihin vaikuttavat monet eri tekijät. Naisten koulutus ja työelämään osallistuminen ovat niistä keskeisimpiä. Naisten koulutustason nousu kasvattaa ensisynnyttäjien ikää. Lisäksi koulutettujen naisten aktiivinen osallistuminen kokopäiväisesti työelämään tuo uusia haasteita työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Nykyisin nuoret perheet todennäköisesti myös laskevat aiempaa tarkemmin, mitä lasten hankinta kotitaloudelle maksaa.

Suomessa perhevapaalainsäädäntöä on viime vuosina uudistettu sukupuolten tasa-arvoa edistävään suuntaan. Tavoitteena on ollut kannustaa miehiä käyttämään nykyistä suurempaa osaa perhevapaista.

Lainsäädäntöuudistuksista ja yleisestä tasa-arvokeskustelusta huolimatta naiset edelleen käyttävät valtaosan lasten hoitoon tarkoitetuista perhevapaista. Jos perheisiin syntyy useampia lapsia, tämä merkitsee naisille pitkäköijä urakatkoksia.

Tiedot käyvät ilmi Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustan-

nukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä -tutkimusraportista.

Tutkimustulosten mukaan naisten pitämät perhevapaat vaikuttavat naisten palkkakehitykseen. Perhevapaalta paluun jälkeen äitien suhteellinen palkka lapsettomiin samankäisiin naisiin nähden putosi 5-10 prosenttia.

Erytisen selvä yhteys perhevapaan ja palkan heikkenemisen välillä oli yli kaksi vuotta työelämästä poissaolleilla sekä keskimääräistä suurempituloisilla naisilla.

Työhön palattuaan naiset kuitenkin kuroivat osan palkkaerosta kiinni melko nopeasti. Noin puolet perhevapaan jälkeisestä palkka-alenemasta näyttäisi johtuvan siitä, että naiset perheellistytyään lyhentävät työaikaansa eivätkä tee ylitoita.

Miesten palkkoihin perhevapaat vaikuttivat hyvin vähän, sillä miesten pitämät perhevapaat ovat edelleen hyvin lyhyitä. Tutkimus toi kuitenkin esiin sen yllättävän seikan, että miehillä yhden kuukauden pituinen perhevapaa paransi heidän

suhteellista palkka-asemaansa lapsettomiin miehiin nähden muutama prosentti.

## Korkeasti koulutetut isät eniten perhevapailla

Miesten oikeus yksilölliseen isyysvapaaseen säädettiin Suomessa 1990-luvun alussa. Nykyisin kolme neljättä isästä käyttää ainakin osan omista isyyslomapäivistään. Kokonaisuutena isät kuitenkin käyttävät vain viisi prosenttia kaikista, lapsen vanhemmille kuuluvista perhevapaista. Joka neljäs isä jättää kaikki perhevapaat kokonaan käyttämättä.

Vuonna 2006 joka kymmenes isä käytti myös vanhempainvapaa-oikeuttaan. Perheen lapsimäärän kasvassa isän perhevapaiden käyttö vähenee. Suomalaisilla miehillä on perhevapaiden käytössä vielä paljon kirittävää saavuttaakseen muiden Pohjoismaiden miesten tason.

Sekä isän että äidin koulutustaso ennustaa isän perhevapaiden käyttöä. Mitä korkeammin koulutettu isä on, sitä harvemmin hän jättää

kokonaan perhevapaat käyttämättä ja sitä useammin hän käyttää myös osaa vanhempainvapaaoikeudestaan.

Myös perheen äidin koulutusaste vaikuttaa isän valintoihin.

Jos perheessä kummallakin vanhemmalla on pelkkä perusasteen koulutus, miehistä yli puolet jättää kaikki perhevapaat käyttämättä. Mikäli molemmat vanhemmat ovat suorittaneet korkeakoulututkinnon, vain 17 prosenttia isistä jättää vapaansa käyttämättä. Näissä perheissä 15 prosenttia isistä käyttää isyyslomapäiviensä lisäksi myös vanhempainvapaasuuttaan.

Koulutuksen lisäksi isän ammatilla oli suuri merkitys. Sekä isyys- että vanhempainvapaita käyttivät muita ammattiryhmiä enemmän lääkärit, sotilasammateissa toimivat ja tekniikan erityisasiantuntijat.

Ryhmään, joka käytti lähinnä vain isyysvapaita, kuului rakentamisen ja teollisuuden työntekijöitä sekä luokanopettajia ja lastentarhanopettajia. Ryhmä, joilla sekä isyys- että vanhempainvapaiden käyttö oli kaikkia muita ryhmiä harvinaisempaa, koostui muun muassa pääjohtajista, toimitusjohtajista, rahoitusallalla

työskentelevistä sekä yliopisto- ja korkeakouluopettajista. Myös yrittäjinä työskentelevät pitivät perhevapaita muita harvemmin.

Tutkimustulokset miesten tulo- ja yhteydestä perhevapaiden käyttöön yllättivät. Isäkuukauden käyttö lisääntyi tasaisesti tulojen noustessa. Koulutusaste ja tulojen suuruus saattavat yhdessä selittää tulosta. Kun isän tulot nousivat, yhä useampi isä piti ainakin jonkin verran myös vanhempainvapaata laskevasta korvausasteesta huolimatta. Kuitenkin aivan tulohaitarin yläpäässä isät jättivät kaikki perhevapaaoikeutensa kokonaan käyttämättä.

### Lasten hankinnan kustannukset yrityksille

Etlan osahankkeessa saadut tulokset osoittivat, että perhevapaiden suorat kustannukset eivät olleet yrityksille kovinkaan merkittäviä.

Perhevapaapäivät, joiden ajalta maksetuista palkoista yritykset saivat kela-korvausta, vastasivat vuositasolla määrältään vain noin puolikasta työpäivää koko yrityksen työntekijä kohti. Tämä on karkeasti arvioiden

vain neljäsadasosa yrityksen vuositaisesta kokonaistyöpanoksesta.

Tutkimus antaa kuitenkin viitettä siitä, että perhevapaista aiheutuu runsaasti epäsuoria kustannuksia erityisesti naisvaltaisilla aloilla toimiville yrityksille.

Välillisiä kustannuksia syntyy esimerkiksi siitä, kun yritys joutuu tekemään työn uudelleen järjestelyjä. Sijaisen rekrytoimisesta ja työhön perehdyttämisestä saattaa aiheutua huomattaviakin kustannuksia.

Myös pitkän perhevapaan pitäneiden työntekijöiden uudelleen perehdyttäminen ja koulutus muuttuneisiin työn vaatimuksiin ja työskentelyyn voi vaatia ylimääräistä aikaa ja rahaa.

Tutkimushankkeeseen ovat osallistuneet Palkansääntö- ja tutkimuslaitos, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Työterveyslaitos ja Kela. Tutkimuksen aineistoina on pääosin käytetty erilaisia tilastoja ja rekisteriaineistoja.

Lähde: Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä. PT, ETLA, TTL 2008.

Lisätietoa osahankkeista: <http://etla.fi/to/perheajura>.

## Akava kannustaa isiä perhevapaille

– Pitkät perhevapaat heikentävät erityisesti korkeasti koulutettujen naisten asemaa työelämässä, sillä korkeaa koulutusta vaativilla aloilla ammattitieto ja -taito vanhenevat nopeasti, sanoo Akavan lakimies Jarmo Pätäri. Vaikka korkeasti koulutetut miehet pitävät jo nyt isyysvapaata useammin kuin muut miehet, asiassa on parantamisen varaa. Esimerkiksi osittaista hoitovapaata eli kummankin vanhemman oikeutta lyhentää työaikaansa käytetään Suomessa hyvin vähän.

Perhevapaiden käyttämisestä aiheutuvan ansionmenetyksen korvaustaso on Suomessa pohjoismaisittain alhainen. Tason nosto saattaa innostaa isiä perhevapai-

den käyttöön, koska alhainen korvaustaso mainitaan keskeiseksi syyksi siihen, miksi isät käyttävät vapaita vähän.

Akavan mielestä tason noston lisäksi päivärahan määrään vaikuttava taite eli leikkuri hieman yli 40 000 euroa vuosityötulojen osalta pitää poistaa.

Pätärin mukaan korvaustason noston lisäksi osittaisen hoitovapaan käyttöä voidaan lisätä työpaikoilla laadittavien tasa-arvosuunnitelmien avulla.

– Näin kummankin vanhemman työelämästä poissaoloja voidaan lyhentää. Äitien palkka- ja urakehitys sekä ammattitaito kärsivät vähemmän.

On harkittava myös pelkästään isille

kohdistettujen perhevapaiden lisäämistä kuitenkin siten, että niiden käyttämättä jättäminen ei lyhentäisi äidin käytettävissä olevaa hoitovapaajaksoa.

Perhevapaita uudistettiin viimeksi lainsäädäntömuutoksilla vuoden 2007 alusta. Tämän muutoksen vaikutukset perheiden käyttäytymiseen ovat vielä lopullisesti selvittämättä, koska lainsäädäntömuutokset yleensä vaikuttavat muutaman vuoden viiveellä.

– Kun asiasta on saatu selvyys, voidaan arvioida, mitä toimenpiteitä jatkossa tarvitaan tasa-arvon lisäämiseksi perhevapaiden käytössä ja työelämässä laajemmin, Pätäri toteaa.

# Työelämää kehitetään kolmikantaisesti

Työelämän kehittäminen jatkuu erilaisissa, osin kolmikantaisissa työryhmissä.

**Maria Löfgren**  
lakimies

Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevien asemaa parannettiin vuoden alussa voimaan tulleilla lakimuutoksilla. Työsuojeluviranomaisten käytössä olevat keinot lisääntyivät. Määräaikaisuuden perusteen ilmoittamatta jättäminen, kuten muutkin työsuhteen keskeisten ehtojen selvittämiseen liittyvät laiminlyönnit, ovat nyt rangaistavia.

Nyt voimaantulleet muutokset paitsi tehostavat valvontaa myös ohjaavat määräaikaisen työsopimuksen käyttötapoja. Määräaikaisuuden perusteen harkinta on jatkossa tehtävä huolellisemmin, sillä perustelematon määräaikainen työsopimus voi tuoda työnantajalle sakkoja.

Valtion määräaikaisia virkasuhteita pyritään rajoittamaan vuoden alusta lukien määräaikaisuuden perusteen ilmoitusvelvollisuudella. Nimittämiskirjassa on myös ilmoitettava, minkä vuoksi työn luonne edellyttää määräaikaisen virkasuhteen käyttöä.

Määräaikaiseen virkasuhteeseen nimityksen on kestettävä koko määräaikaisuuden perusteena olevan ajan ilman, että esimerkiksi sijaisuutta voitaisiin pilkkoa enää lyhyempiin jaksoihin.

Muutokset ohjaavat ennakoita määräaikaisen virkasuhteen käyttöä.

Määräaikaisongelman kumoitumista joihinkin tehtäviin ja joillekin aloille tutkitaan virkatyönä työ- ja elinkeinoministeriössä. Tutki-

muksen seuranta varten on perustettu kolmikantainen ohjausryhmä.

Akavalle keskeisiä tutkimuskohteita ovat ainakin opetus-, terveydenhoito- ja sosiaalialat sekä yliopistot.

## Yhteistoimintalain valvontaa uudistetaan

Työntekijöiden osallistumisoikeuksiin liittyvää valvontajärjestelmää uudistetaan vielä ennen kesää annettavalla esityksellä.

Nykyisellään valvonnasta huolehtii työ- ja elinkeinoministeriö yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa.

Järjestelmä ei ole tehokas eikä valvontaa suorittavilla ole riittäviä toimivaltuuksia.

Valvonnan pitäminen kaksitasoisena on edelleen vahvasti esillä. Viranomaisvalvonnassa olennaista on resurssien kohdentuminen sekä toimivalta- ja puolueettomuuskysymysten selvittäminen.

Valvonnan kanavoiminen työmarkkinajärjestöille on ongelmallista sen vuoksi, että kysymys on viranomaistoiminnasta.

Akavan mielestä työmarkkinajärjestöjen toimivaltuuksia asiassa voidaan lisätä menemättä perustuslaillisesti ristiriitaiselle alueelle.

## Henkilöstörahaston jäykkyyttä vähennettävä

Henkilöstörahastolaki on kokemassa täysremontin, jonka valmistumista

kaavaillaan ensi vuoden alkuun.

Kun nykyistä lakia säädettiin, tarkoituksena oli löytää positiivisia sitouttamiskeinoja ja kannustaa henkilöstöä. Jo henkilöstörahastojen vähäisestä lukumäärästä on pääteltävissä, ettei laki ole toimiva.

Henkilöstörahastot ovat työnantajan ja henkilöstön väliseen sopimukseen perustuva palkitsemistapa. Henkilöstörahastoihin liittyy sekä työnantajalle että palkansaajalle verotuksellisia etuja. Akava pitää tarkoituksenmukaisena poistaa henkilöstörahastojen perustamiseen ja hallinnointiin liittyvää jäykkyyttä.

Jos rahaston jäsenyys päättyy palkansaajasta itsestään riippumatta, se voi aiheuttaa pitkäkestoisienkin rahastosäästämisen hupenemisen tyhjiin. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi joukkoirtisanominen matalasuhtanteen aikaan. Irtisanotulla työntekijällä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa rahaston jäsenyyden päättymisajankohtaan. Rahasto-osuus on nostettava, vaikka rahaston arvo olisi kuinka alhaalla tahansa.

Kuntia ei pidä jättää vapaaehtoisuuteen perustuvan järjestelmän soveltamisalan ulkopuolelle.

## Uusille työnteontavoille pelisäännöt

Työ- ja elinkeinoministeriön, opetusministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonaloilla käynnistetään kolmikantainen selvityshanke sen kartoittamiseksi, miten työ- ja

# Kuntien henkilöstömäärä säilyy ennallaan seuraavat seitsemän vuotta

sosiaalilainsäädäntöön perustuvaa suojaa voitaisiin ulottaa uusiin työteon muotoihin. Tällaisilla työnteon muodoilla tarkoitetaan muun muassa työharjoittelua, työelämävalmennusta sekä perhe- ja omaishoitoa. Mahdolliset lainsäädäntöehdotukset on tarkoitus jättää tämän vuoden loppuun mennessä.

Työsopimuslakia on tarkoitus muuttaa siten, että myös omaishoitajat saavat hoitovapaa-oikeuden ja oikeuden palata työhönsä hoitovapaan päätyttyä. Hanke vastaa periaatteellisesti Akavan tavoitteita.

Suomalaiseen työelämään vaikuttaa kansallisen lainsäädäntömme lisäksi myös Euroopan yhteisöjen sääntely. Vaikka tällä hetkellä miikään työoikeudellinen direktiiviuudistus ei ole aktiivivaiheessa, taustatyötä tehdään jatkuvasti. Vuokratyö- ja työaikadirektiivihankkeet saattavat aktivoitua vasta tämän vuoden jälkimmäisellä puoliskolla, kuten eurooppalaisia yritysneuvostoja koskeva EWC-direktiivikin.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen työllisyystiedustelun mukaan kunta-alan henkilöstömäärä pysyy vuoteen 2015 lähes ennallaan. Henkilöstömäärä on silloin noin 430 000 henkilöä. Alueelliset vaihtelut ovat kuitenkin suuria.

Työllisyystiedusteluun vastasivat kuntayksiköiden työnantajat ja edustavat palkka-asiamiehet. Tiedustelu tehtiin viime kesänä. Tiedusteluun vastasi 61 prosenttia kuntien ja kuntayhtymien palkka-asiamiehistä ja tiedustelu kattaa noin 80 prosenttia koko kunta-alan henkilöstöstä.

Henkilöstömäärän muutosarvioissa on suuria alueellisia ja kuntakohtaisia eroja. Tämän hetken arvion mukaan henkilöstö vähenisi vuoteen 2015 mennessä eniten Lapin läänin ja Oulun läänin kunnissa. Uudenmaan läänin kuntayksiköissä henkilöstömäärän arvioidaan sen sijaan kasvavan jonkin verran vuoteen 2015 mennessä.

Voimakkainta henkilöstömäärän kasvu on ennusteen mukaan kuntayhtymissä ja erityisesti sairaanhoidopiireissä ja kansanterveystyön kuntayhtymissä. Näissä kuntatyönantajat arvioivat henkilöstön määrän kasvavan noin seitsemällä prosentilla.

## Edelleen lomautuksia

Vastanneista kuntayksiköistä 40 arvioi lomauttavansa viime vuoden aikana yhteensä 1 100 henkilöä. Tämä on noin 0,3 % työllisyystiedusteluun vastanneitten kuntayksiköiden henkilöstöstä. Taloudellisista ja tuotannonollista syistä johtuvia irtisanomisia ei edelleenkään kuntasektorilla juuri ole.

Kunnat ja kuntayhtymät työllistävät viidenneksen kaikista työllisistä. Tilastokeskuksen viimeisimmän palkkatilaston mukaan kunnissa ja kuntayhtymissä työskenteli 428 000 palkansaaajaa lokakuussa 2006. Tämän lisäksi palkattomalla työ- tai virkavapaalla oli 30 000 henkilöä.

Kunta-alan henkilöstöstä on vakinaisia 75 prosenttia, määräaikaista 23 prosenttia ja työllistettyjä pari prosenttia.

Vakinaisten määrä on kasvanut 2000-luvulla lähes 25 000:lla.

Kunta-alan henkilöstömenot ovat tällä hetkellä 17,5 miljardia euroa vuodessa. Uudet virka- ja työehtosopimukset nostavat työvoimakustannuksia vuoteen 2009 mennessä runsaalla kahdella miljardilla eurolla.

# Ihmiset viihtyvät töissä aiempaa paremmin

Työelämän laatu on vuoden aikana kehitty-  
nyt myönteiseen suuntaan.

## Kirsi Tamminen

Vuoden 2007 työelämäbarometrin mukaan työelämän laatu voidaan tiivistää neljään ulottuvuuteen, jotka ovat tasapuolinen kohtelu, työpaikan varmuus, kannustavuus ja voimavarat suhteessa työn vaatimuksiin.

Palkansaajat antoivat edellisiä vuosia paremman arvosanan näistä kaikille muille paitsi voimavarojen riittämiseksi. Koulutodistuksen keskiarvona ilmaistu työelämän laatu oli viime syksynä kahdeksan.

Arvosana on hitaasti parantunut kolmen viimeksi kuluneen vuoden aikana kaikilla sektoreilla. Kuntien työntekijät antavat kuitenkin hieman heikomman arvosanan kuin muut työntekijät. Parhaan arvosanan saa valtio.

– Työelämän laadun avainasemassa on hyvä henkilöstöjohtaminen. Jos työelämän laatu työpaikalla on hyvä, myös työn henkinen rasittavuus on oleellisesti vähäisempää, työministeri Tarja Gronbergin erityisavustaja Elina Moisio toteaa työolobarometrin tuloksista.

– Hyvillä työpaikoilla kohdellaan ihmisiä tasapuolisesti, henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua toiminnan kehittämiseen ja työpaikkoja voidaan luonnehtia avoimiksi ja keskusteleviksi, Moisio jatkaa.

Hyvän arvosanan saaneilla työpaikoilla myös henkilöstön määrä suhteessa työmääriin on kunnossa.

## Sairauspoissaolot vähentyneet

Vaikka ikääntyvän palkansaajakun-

nan työkyky ja voimavarat suhteessa työn vaatimuksiin joutuvat koetukselle, niin etenkin vanhimpien työntekijöiden sairauspoissaolot ovat selvästi vähentyneet. Työpaikoilla näkyy oireita kiireen ja työn henkisen rasittavuuden lisääntymisestä. Rasittavuus vaivaa eniten kunnissa työskenteleviä

Työ on koettu viime vuosina rasittavammaksi kuin aiemmin. Myös ylityöt ovat lisääntyneet. Rahana tai vapaana korvattuja tai korvauksettomia ylityitä teki viime elo-syyskuun aikana joka toinen palkansaaja.

Miltei kaikilla työpaikoilla on ollut viime vuonna ainakin jonkinlaista kehittämistoimintaa. Selvästi tavallisinta on ollut niin sanottu työ-toiminta ja siihen liittyvät työturvallisuuden parantaminen sekä työntekijöiden osaamisen kehittäminen. Hieman edellisiä harvemmin työpaikalla on kehitetty työelämän laatua ja tuottavuutta.

Joka toinen palkansaaja on osallistunut työnantajan maksamaan koulutukseen. Julkisella sektorilla koulutusta on ollut huomattavasti yksityistä sektoria enemmän. Koulutus on lisääntynyt kaikilla muilla sektoreilla paitsi teollisuudessa.

## Palkkausjärjestelmät muuttuvat

Varsinkin julkisella sektorilla on käynnissä suuria palkkausjärjestelmien uudistuksia. Palkan suuruus perustuu entistä harvemmin vain työssäolovuosiin.

Käyttöön on otettu erilaisia työn vaatavuuden ja tuloksellisuuden

arviointimenetelmiä.

Etenkin kunnissa enemmistö palkansaajista ei pidä palkkaansa kannustavana, kilpailukykyisenä, oikeudenmukaisena tai oikeista asioista palkitsevana.

Yksityisellä sektorilla tilanne on lähes käänteinen kuntiin verrattuna.

Palkansaajista 62 prosentilla on mahdollisuus kerätä normaalin työajan ylittäviä tunteja työaikapankkiin ja ne voi pitää myöhemmin vapaana.

Työskentely varsinaisen työpaikan ulkopuolella eli niin sanotun mobiilityön määrä kasvaa. Jos kotona tapahtuva työskentely jätetään ulkopuolelle, mobiilityötä teki noin 14 prosenttia palkansaajista.

## Maahanmuuttajien määrä kasvaa voimakkaasti

Miltei joka toisella teollisuuden työpaikalla työskentelee muita kuin etniseltä taustaltaan suomalaisia. Osuus on pienin kunnissa, 32 prosenttia.

Viime vuoden aikana maahanmuuttajia työllistäneiden työpaikkojen määrä on kasvanut erityisesti yksityisellä palvelusektorilla.

Maahanmuuttajien syrjintä on vähentynyt niillä työpaikoilla, joilla heitä on työssä. Syrjinnän kokemuksen lisääntyi useiden vuosien ajan, samaan aikaan kun maahanmuuttajien määrä työelämässä alkoi kasvaa.

# Sosiaaliturva kaipaa uudistamista

Akavan pitkään ajama tavoite työn kannustavuuden lisäämiseksi palkkojen, verotuksen ja sosiaaliturvan yhdistämisellä toteutuu, mikäli hallituksen asettama sosiaaliturvan uudistamista käsittelevä komitea löytää toimivat ratkaisut.

**Markku Lemmetty**  
johtaja

Akava on ohjelmissaan aina painottanut työn esisijaisuutta toimeentulon turvaajana, kolmikantaista valmistelua toteuttamista ja kannustinloukkujen purkamista. Sosiaaliturvan on kannustettava työhön ja edistettävä täysipainoista työ- ja perhe-elämää.

Koska sosiaaliturvan rahoitus perustuu pääsääntöisesti verotukseen sekä työnantajien ja palkansaajien sosiaaliturvamaksuihin, nämä tulevat Akavan esittämänä tarkasteltavaksi, kun pohditaan kestävää rahoitus pohjaa.

Laajan uudistuksen tavoitteena on työn tuottavuuden ja kannustavuuden parantaminen, köyhyyden vähentäminen sekä riittävän perusturvan tason turvaaminen kaikissa elämäntilanteissa. Niiden lisäksi tavoitteena on sosiaaliturvajärjestelmän hallinnollisen järjestelmän selkeyttäminen.

Komitealle on asetettu määräajaksi joulukuun loppu 2009. Kiireellisiä esityksiä odotetaan jo tulevan kevään ja kesän aikana, jotta tarvittavat lakiesitykset saataisiin voimaan ensi vuoden alusta.

Komiteaa johtaa entinen sosiaalija ja terveysministeriön kansliapäällikkö Markku Lehto ja edustettuina ovat Akava sekä muut keskeiset työmarkkinajärjestöt.

## Komiteassa neljä jaostoa

Ansioturva jaosto arvioi erityisesti työttömyysturvan kehittämistä työurien pidentämisen sekä aktiivitoimenpiteiden näkökulmasta. Myös ansioturvajärjestelmien etuustasot, etuuksien saamisella ja etuuksien kestoajat ovat tarkastelun kohteena.

Jaostossa käsitellään myös muun muassa aikuiskoulutus- ja kuntoutusajan toimeentuloturva, muutosturvan kehittämistä sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Perusturva jaostossa keskitytään kattavan ja riittävän perusturvan aikaansaamiseen. Vaikea kysymys on perusturvan tason määrittely suhteessa viime sijaiseen toimeentulotukeen. Myös itse perusturvan määrittely on keskeisellä sijalla.

Eri elämäntilanteita tarkastellaan opiskelunaikaisesta toimeentuloturvasta kansaneläkettä tai työeläkettä saavien indeksitarkistuksiin. Sen sijaan mitään eläkeuudistusta ei jaostossa tai komiteassa tehdä.

Rahoitus- ja kannustavuus jaosto valmistelee esityksiä sosiaaliturvan kannustavuuden parantamiseksi. Tällöin tarkastellaan sosiaaliturvan, verotuksen, asiakasmaksujen ja työstä saatavan ansiotulon yhteisvaikutuksia.

Tärkeänä näkökulmana on kokonaisrahoituksen ja rahoituksen kestävyys arvioinnit. Tässä, kuten muissakin jaostoissa, esillä ovat väestön ikääntymisestä johtuvat muutokset sosiaaliturvan rakenteessa.

Hallinto- ja prosessijaosto selvittää sosiaaliturvajärjestelmän selkiyttämistä ja yksinkertaistamista sekä järjestelmän läpinäkyvyyden parantamista. Suomen sosiaaliturvajärjestelmä on syntynyt tar-

peesta korjata ja parantaa eri sosiaalisista riskeistä, kuten sairaudesta, työttömyydestä tai työkyvyttömyydestä johtuvia ongelmia.

Näin syntynyt järjestelmä on vaikeasti hahmotettava eikä kokonaisuudesta eri järjestelmistä ja niiden yhteisvaikutuksista ole vastaavalla tavalla aikaisemmin tehty. Nyt nuo selvitykset tehdään ja korjaukset toteutetaan.

## Useita asioita kiireellisten listalla

Kiireellisistä esityksistä ei toistaiseksi ole komiteassa laadittu kuin alustava lista, mutta esillä saattavat olla sovitellun päivärahan, mahdollisesti vuorottelupaajärjestelmän ja muutosturvan kehittäminen. Ehkä ensisijaisena toimena on omaishoidon tuen, hoitotukien ja kotitalousvähennyksen kokonaisuuden arviointi sekä nyt vuosittaisena lakina esitetyn työeläkemaksun ja työttömyysvakuutusmaksun vähentäminen verotuksessa.

Näistä kaikista vallitsee kuitenkin hyvin erilaisia käsityksiä. Myös niin kutsuttu Raimo Sailaksen johtama kohtaantotyöryhmä on tuonut omia esityksiä komitean työhön.

Akavan linjauksia komitean työssä käsitellään Akavan sisäisessä työryhmässä ja kevään kuluessa myös hallituksessa.

Akavan edustajana komiteassa on johtaja Markku Lemmetty, ansioturva jaostossa lakimies Jarmo Pätäri sekä hallinto- ja prosessijaostossa lakimies Paula Ilveskivi.



# Akava-yhteisö vahvistuu monipuolisista näkemyksistä

– Menestystä ja turvaa yhdessä on erinomainen lupaus, johon voi sitoutua, viittaa Akavan hallituksen jäsen Salla Luomanmäki tuoreeseen missioon.

Salla Luomanmäki pitää hyvänä tavoitteena Akavan strategiassa sitä, että kaikilla akavalaisilla on virka- tai työehtosopimusturva vuonna 2015. Hän arvioi, että akavalainen edunvalvonta on tällä hetkellä hyvin hallinnassa.

Julkisesta sektorista huolehtii julkisalan koulutettujen neuvotte-

lujärjestö JUKO ja yksityisestä puolesta ylempien toimihenkilöiden YTN. Järjestäytymisaste on hyvä ja jäsenmäärä kasvaa ripeästi. Keskusjärjestölle ja jäsenjärjestöille ammattikunta- ja koulutus pohjainen järjestäytyminen on elämänlanka ja vahvuus.

Uusia ryhmiä edunvalvonnan

– Akavan hallitus ja puheenjohtajisto tekevät paljon yhteiskunnallista edunvalvontaa. Työelämän joustot, työaikakysymykset sekä yhdenvertaisuusperiaatteen edistäminen ovat lähellä sydäntä, sanoo Salla Luomanmäki.

Kuva: Tuulikki Holopainen.

piiriin on jo tullut ja tulossa. Niin sanotulla kolmannella sektorilla työskentelevillä on usein akateeminen koulutus ja heitä on paljon, sillä yhdistyksiä on Suomessa yli satuhattua. Järjestöjen asiantuntijat ovat julkisen ja yksityisen sektorin välissä.

Toinen kasvava ryhmä on maahanmuuttajataustaiset korkeasti koulutetut. Heitäkin on useammassa Akavan jäsenjärjestössä.

Lisäksi Luomanmäki listaa ne yksityisen sektorin korkeasti koulutetut, joita ei määritellä ylempiksi toimihenkilöiksi. Hän perää akavalaisessa yhteisössä yhteistyötä, jotta kunkin järjestön parhaat käytännöt saadaan kaikkien käyttöön muun muassa uusien ryhmien etuja ajettaessa.

Liittojen parhaita käytäntöjä voidaan myös jakaa, kun paikallinen sopiminen lisääntyy. Työpaikoilla tarvitaan hyviä toimijoita: niitä jotka sitoutuvat tekemään työtä itsensä lisäksi muiden eteen. Yhteistyöllä päästään eteenpäin monissa arkipäiväisissä edunvalvonta-asioissa.

## Ammattiyhdistyksen vankkumaton jäsen

Luomanmäki kertoo, että on halunnut olla akateemisesti järjestäytyneen työntekijä. Hän liittyi Akavan Erytysaloihin vuonna 1990. Seuraavasta vuodesta lähtien hän on ollut mukana järjestötehtävissä, ensin vuosia luottamushenkilönä.

Vuonna 1998 hänet äänestettiin Akavan Erytysalojen keskusliiton puheenjohtajaksi. Siten vuonna 1972 perustettu liitto sai ensimmäistä kertaa naisen puheenjohtajaksi.

Luomanmäki valittiin vuonna 2004 Akavan Erytysalojen toimihenkilöksi – toiminnanjohtajaksi.

Liittoon kuuluu 22 jäsenjärjestöä ja jäseniä on 21 500. Heistä 80 prosenttia on naisia.

– Taustani takia olen nähnyt, kuinka jäsenjärjestöt voidaan sitouttaa keskusjärjestön yhteisiin päämääriin. Siihen tarvitaan läpinäkyvyyttä, vuorovaikutussuutta ja yhteisiä hankkeita.

Luomanmäki toivoo Akavaan lisää sisäistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Koska jokaisessa jäsenjärjestössä työskennellään oman jäsenkuntansa eteen, niin aina ei ole helppoa sovittaa yhteen järjestöjen intressejä.

Viime aikoina hän on kuitenkin huomannut, että keskustelu yhteisillä foorumeilla on lisääntynyt. Liitot kuuntelevat toinen toisiaan ja antavat arvoa toisilleen.

## Sukupuoli ei saa määrittää palkkaa

Akavan Erytysaloihin kuuluu sekä julkisella että yksityisellä sektorilla työskenteleviä jäseniä. Julkisella puolella suuri epäkohta on useimmiten naisvaltaisten alojen palkkojen jälkeensä jääneisyys.

Hyviin palkkaperusteisiin kuuluvat työn vaatavuus ja osaaminen, joka sisältää nykyisin korkeakoulutusta sekä henkilökohtaisen suorittumisen.

– Valitettavasti työn vaatavuus ja palkka eivät kohtaa yleensä julkisella sektorilla työskenteleviä naisia, Luomanmäki toteaa.

Viime syksyn liittokierrosta värittä erikoinen ilmiö, sillä kierroksella puhuttiin paljon naisten palkkojen jälkeensä jääneisyydestä.

– Asiaa on pidettävä esillä jatkossakin, mutta korostettava tehtävien vaatavuutta, osaamista ja suoritumista.

Luomanmäki huomauttaa, että useimmat eivät tiedä, millaisia vaatimuksia eri työt sisältävät. Kun

lehdet julkaisevat erilaisia ranking-listoja arvostetuista ammateista, listoja yhdistää, että arvostetuimmat työt ovat jotenkin tuttuja ihmisten arkipäivästä. Huonosti palkatuissa ja tuntemattomissa tehtävissä on mukana paljon akavalaisia ryhmiä.

Salla Luomanmäki arvioi, että työntekijän asema ei ainakaan helpotu suomalaisessa yhteiskunnassa. Kovaan maailmaan on varauduttava niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla. Työehtosopimuksista huolimatta työntekijät kokevat paikoin turvattomuutta. Akavankin piirissä on vielä sopimuksettomia aloja.

## Usko viestinnän voimaan ja vaikutukseen

Akavalaisittain suomalaisessa mediassa on epäkohta: se elää vielä savu-piipputeollisuuden aikaa. Akava, joka edustaa koulutettuja asiantuntijoita yhteiskunnassa, ei näy julkisuudessa täydellä painoarvoltaan.

Toki vientiteollisuus ja kovat alat tuovat rahaa yhteiskuntaan. Siksi sivistys ja kulttuuri, jotka ovat selkeämmin yhdistettävissä akavalaiseen maailmaan, jäävät kovan rahan teon alle.

Luomanmäen mielestä omille jäsenille on saatava tieto, mitä keskusjärjestö ja jäsenjärjestöt tekevät. Selkeä ja terävä viestintä sitouttaa jäsenkuntaa Akavaan vahvemmin.

Akava on perustettu vuonna 1950. Noin puolesta miljoonasta akavalaisesta naisista on 54 prosenttia. Salla Luomanmäki valittiin helmikuussa Akavan ensimmäiseksi naisvarapuheenjohtajaksi.

– Varapuheenjohtajana haluan olla mukana luomassa Akavan osallistuvaa ja vuorovaikutussuista toimintakulttuuria.

Luomanmäen liittotausta ei ole puhtaasti tietyltä ammattialalta ja hän kokee sen auttavan varapuheenjohtajan laaja-alaisissa tehtävissä.

Kirsi Tamminen

>>

# Liikuntaa ja historiaa vapaa-ajalla

Salla Luomanmäki on koulutukseltaan filosofian maisteri: pääaineena oli yleinen historia.

– Historian harrastus on peräisin ajalta, jolloin en osannut vielä edes lukea. Isoäiti luki pyynnöstäni egyptiläisistä.

Nykyään hän lukee paljon elämänkertoja sekä tutkivaa historiaa, vaikka ei enää tutkimusmielessä.

– Historia on loistavaa tarinaa ja sitä kautta viihteellistä. Historia on elävää, opettavaista, Luomanmäki kehuu harrastustaan.

Lapsuuden toiveammatti ei toteutunut eikä Luomanmäestä tullut historianopettajaa, vaikka opiskeluaikana hän työskentelikin museoissa ja opettajana. Niiden jälkeen seurasivat projektityöt Karjalan liitossa ja Suomen asuntomessuilla.

12 vuotta Luomanmäki työskenteli myynti- ja markkinointitehtävissä kustannusalalla ja oppikirjabisneksessä Tampereella.

Arkipäivään kuuluvat 8-vuotias Saana-tytär ja opettajamielis. Työnsä jälkeen Luomanmäki hakee usein Saanan iltapäivähoidosta ja he kiirehtivät kaupan kautta kotiin.

Ruokailusta pitävä äiti tekee arkiruokan nopeasti, mutta viikonloppuna hienostellaan enemmän. Ruokailuhetki on yhteinen.

Tyttären kasvatuksen rinnalla kiireinen toiminnanjohtaja urheilee niin paljon kuin ehtii. Oopperassa hän käy usein, kipinä syttyi aikoinaan lapsuuden kotikaupungissa Savonlinnassa.



**Akavan tuore varapuheenjohtaja Salla Luomanmäki ulkoilee mielellään vapaa-aikana.**

## Akavan hallitus järjestäytyi

Akavan hallitus nimesi Akavan varapuheenjohtajiksi kaudelle 2008–2009 Erkki Kangasniemen Opetusalan Ammattijärjestöstä, Heikki Kaupin Tekniikan Akateemisten Liitosta, Salla Luomanmäen Akavan Erityisaloista ja Tuomo Tikkasen Suomen Psykologiliitosta. Kangasniemi toimii Akavan 1. varapuheenjohtajana.

Työvaliokuntaan valittiin varsinaiseksi jäseniksi:

Matti Viljanen puheenjohtaja

Heikki Kauppi, TEK

Salla Luomanmäki, AE

Sture Fjäder, SEFE

Pertti Porokari, UIL

Heikki Pälve, SLL

Juha Jäske, OAJ

Erkki Kangasniemi, OAJ

Eila Malmström, Talentia

Tuomo Tikkanen, Psykologiliitto

Yleisvarajäseniksi valittiin:

Ismo Kokko, TRAL

Jorma Tilander, SLML

Eeva Rantala, TTL

Anders Rusk, OAJ.

# JUKOn kuntasektorin luottamusmiesvaalit keväällä

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn luottamusmiesvaaliohjeessa korostetaan jokaisen jäsenen oikeutta vaikuttaa luottamusmiesten valintaan.

**Simo Kekki**  
neuvottelupäällikkö  
JUKO

Luottamusmiesvaali on tärkeä tapahtuma, jossa yksittäiset jäsenet pääsevät vaikuttamaan valintoihin. Vaalit järjestetään huhtikuun loppuun mennessä ja vaalien ehdokasasettelu on parhaillaan käynnissä. Eri jäsenryhmillä on mahdollisuus asettaa ehdokkaita vaaleihin.

Itse vaalitoimituksen toteuttamiseen on useampia vaihtoehtoja. Yleensä vaalit toimeenpannaan joko uurnavaalina tai järjestetään erityinen vaalikokous. Äänioikeus on jokaisella JUKOn jäsenliittoon kuuluvalla.

Kunnan luottamusmiesjärjestelmä on työnantaja- ja pääsopijajärjestökohtainen. JUKOlla on luottamusmiehiä kunnissa ja kuntayhtymissä tällä hetkellä yhteensä noin 1 700. Luottamusmiesten määrä ja heidän edustamansa sopimusalat määräytyvät paikallisen luottamusmiessopimuksen mukaisesti.

Kunnissa ja kuntayhtymissä on JUKOlla yksi pääluottamusmies, ellei paikallisesti toisin ole sovittu. Suurissa kaupungeissa ja kuntayhtymissä jukolaisia pääluottamusmiehiä on yleensä kaksi tai jopa useampia. Pienissä ja keskisuurissa kunnissa pääluottamusmiehet ja luottamusmiehet hoitavat tehtävänsä oman työnsä ohella.

Suuremmissa kunnissa ja kun-

tayhtymissä pääluottamusmiehet on kokonaan tai lähes kokonaan vapautettu varsinaisista työtehtävistään, joten he voivat keskittyä täysipainoisesti luottamusmiestehtävien hoitamiseen.

JUKOn luottamusmiesten toimikausi kestää kolme vuotta. Nykyisten luottamusmiesten toimikausi päättyy heinäkuun lopussa ja uudet luottamusmiehet valitaan ajalle 1.8.2008–31.7.2011.

## Luottamusmiesten mielenkiintoinen työkenttä

Kunta-alan palkkausjärjestelmät perustuvat tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen osaamiseen.

Paikalliset järjestelyvaraerät ovat tärkeä ja keskeinen elementti, kun palkkausjärjestelmiä luodaan ja kehitetään. Paikalliset erät ovat välttämättömiä myös erilaisten palkkavääristymien korjaamisessa sekä myös henkilöstön motivoimisessa.

Yksittäisen viranhaltijan tai työntekijän ansionkehitys ei siis riipu yksinomaan keskustason sopimusratkaisusta; myös paikallisilla neuvotteluilla voi vaikuttaa palkkaukseensa.

Tämän vuoksi on erittäin tärkeää, että jokaisella JUKOn jäsenliit-

toon kuuluvalla on luottamusmies, joka on perehtynyt asianomaiseen sopimusalaan ja paikallisiin erityisoloihin.

Luottamusmiehet ottavat kiitollisina vastaan aloitteita, kun asetetaan jukolaisia tavoitteita järjestelyvaraneuvotteluihin. Aktiivista otetta ei siis kannata rajata luottamusmiesvaaleissa äänestämiseen.

Luottamusmiehen työkenttään kuuluu tavallisesti paljon muuta kuin paikallisten järjestelyvaraneuvottelujen käyminen. Luottamusmies on luonteva jäsentensä edustaja muun muassa paikallisissa työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaelimissä. Työskentelemällä yhteistoimintaelimissä voidaan vaikuttaa esimerkiksi kunnan harjoittamaan henkilöstöpolitiikkaan, työpaikkojen työoloihin ja vaikkapa henkilöstöetuihin.

Lähivuosina Suomessa toteutuu lukuisia kuntaliitoksia. Luottamusmiehet valvovat liittyvien kuntien henkilöstön asemassa tapahtuvia muutoksia ja toimivat henkilöstön edustajina eri työryhmissä.

# Apurahansaajien sosiaaliturva paranemassa

Apurahansaajille turvataan työskentelyyn myönnettyjen apurahojen määrän perusteella eläke-, sairausvakuutus-, työtapaturma- ja työttömyysturva vuoden 2009 alusta. Tieteen ja taiteen tekijöiden työttömyysturvaa parannetaan lainsäädäntöä täsmentämällä.

**Jarmo Pätäri**  
lakimies

Sosiaalipoliittinen ministerityöryhmä päätti viime joulukuussa periaatteista, joiden mukaan apurahansaajien sosiaaliturvaa kehitetään. Hanke on ollut eri tavoin vireillä jo sangen pitkään.

Vuonna 2006 päättyneen edellisen valmistelun jälkeen uuteen hallitusohjelmaan kirjattiin, että apurahansaajien sosiaaliturvaa parannetaan. Apurahalla työskentelevä ei yleensä ole työ- tai virkasuhteessa apurahakautensa aikana, minkä vuoksi hän ei ole työansioihin perustuvan sosiaalivakuutusjärjestelmän mukaan vakuutettu tänä aikana.

Työeläke ei apurahakaudelta kartu, sairausvakuutuksen päiväraha määräytyy minimiehtojen mukaan ja tapaturman varalta vakuutusta ei ole lainkaan.

Suomessa on tällä hetkellä noin 1500–2000 apurahansaajaa, jotka toimivat pääasiassa tutkijoina tai taiteilijoina.

## **Turva maatalousyrittäjien eläkelaitokseen**

Apurahansaajien eläketurva aiotaan järjestää maatalousyrittäjien eläkelaitoksessa Melassa, joka ei välttämättä tunnu luonnollisimmalta paikalta apurahansaajien eläketurvan järjestämiseksi.

Mela valittiin ilmeisesti edullisimpien eläketurvan järjestämisen ja ylläpitokustannusten vuoksi. Lisäksi



**Aparahaa saavien tutkijoiden sosiaaliturvaa parannetaan ensi vuoden alusta. Kuva: Veikko Somerpuro**

Mela-järjestelmän mukaiset apurahansaajilta perittävät vakuutusmaksut vastaavat paremmin tulevaisuudessa maksettavia eläkkeitä kuin esimerkiksi aiemmissa malleissa yrittäjien eläkelain mukaiset maksut. YEL-järjestelmässä apurahansaajat olisivat subventoineet järjestelmää enemmän kuin mitä nyt kaavailun Mela-järjestelmän piirissä.

Vakuuttamisvelvollisuuden alaraja seuraa maatalousyrittäjien eläkelakia ja on edellisen vuoden tasossa 3027 euroa vuodessa. Eli jos apurahat yhteenlaskettuna vuositasolla ylittävät edellä mainitun määrän, vakuutus on otettava.

Myönnetyn apurahan määrän perusteella määritellään apurahansaajan työtulo, jonka mukaan eläke-, sairausvakuutus- ja tapaturma- ja tapaturma- ja sairausvakuutusmaksut määräytyvät.

## **Rahoitus kestävää neljän prosentin tuotolla**

Apurahansaajan eläkevakuutusmak-

su on noin puolet tavanomaisesta maksusta eli suunnilleen kymmenes työtulosta. Eläkemaksut on tarkoitus rahastoida ja niitä voidaan käyttää vain apurahansaajien eläkkeiden maksuun.

Alustavien laskelmien mukaan järjestelmä rahoittaa itse itsensä, jos tuotto rahastoidulle pääomalle on noin neljä prosenttia vuodessa. Jos tuotto jää pienemmäksi, tarvitaan valtion tukea.

Verottoman apurahan määrä yksityisistä rahastoista on noin 1250 euroa kuukaudessa. Tätä määrää esitetään korotettavaksi niin, ettei apurahan nettomäärä sosiaaliturvamaksujen maksamisen vuoksi pienene.

Tarkoitus on, että Mela hoitaa apurahansaajien tapaturmavakuutuksen maatalousyrittäjien tapaturmajärjestelmän avulla.

## **Pohdittavaa riittää vielä**

Apurahasääjien sosiaaliturvauudistuksen on tarkoitus tulla voimaan

ensi vuoden alusta. Jotta se on mahdollista, esityksen on oltava esittelykunnossa juhannuksen aikoihin.

Avoinna on edelleen valtion rahoitusosuus. Pohdittavana on myös kysymys siitä, voitaisiinko vakuuttamisvelvoite asettaa apurahan myöntäjälle. Silloin vakuuttamisen kattavuus olisi parempi ja valvontakin saattaisi helpottaa.

Selkeyden vuoksi apurahansaajien sosiaaliturvasta on parempi säätää erillislailla kuin kirjoittaa asiaa koskevat säädökset yhteen lukuun maatalousyrittäjien eläkelain sisään. Päätökset asiasta ovat vielä auki.

Mielenkiintoista on nähdä, miten rahastointi istuu järjestelmään, joka ei aikaisemmin ole rahastoinut ainakaan suuremmissa mittakaavassa. Kiintoisaa on myös, millaisia mielikuvia apurahansaajissa herättää sosiaaliturvan järjestäminen maatalousyrittäjien eläkelaitoksessa. Pystyvätkö he näkemään järjestelyn pelkästään teknisenä toteutuksena vai sisältyykö asiaan samanlaisia pelkoja yrittäjäksi rinnastamisesta kuin edellistä hallituksen esitystä käsiteltäessä.

Tärkeätä on lisäksi selvittää ajoissa apurahan myöntäjien eli käytännössä säätiöiden näkemys asiaan.

## Työttömyysturva erillään

Viime syksynä valmistui selvitysmies Pasi Järvisen raportti tieteen ja taiteen tekijöiden työttömyysturvan parantamisen edellytyksistä. Raportti sisältää muun muassa lainsäädäntöä selkeyttäviä ja hallinnon tietämyksen lisäämiseen tähtäviä ehdotuksia apurahakäytännöistä.

Siinä esimerkiksi todetaan, että on tärkeää, että eri apurahalajien vaikutus työllistymiseen arvioidaan oikein ja ne jaksotetaan kohdentamaan tosiasialiseen työskentelyaikaan.

Työttömyysturvaa koskevat muutokset on tarkoitus valmistella erillään eläke-, sairausvakuutus- ja tapaturmavakuutuspaketista.

# Tieteilijöille omat työvoimaneuvojat

Tutkijoille ja taiteilijoille suunnattua työvoimahallinnon palvelua kehitetään luomalla apurahansaajien asioihin perehtyneiden työvoimaneuvojien verkosto.

Verkosto perustetaan Helsingin, Turun, Tampereen, Vaasan, Jyväskylän, Kuopion, Joensuun, Oulun seudun, Rovaniemen ja Lahden työvoimatoimistoihin. Lisäksi työhallinnon asiakaspalvelupuhelimeen Työlinjaan koulutetaan neljä neuvojaa vastaamaan apurahansaajien kysymyksiin.

Työvoimaneuvojien verkosto toteutetaan kouluttamalla suurimpiin työvoimatoimistoihin taiteilijoiden ja tieteentekijöiden työttömyysturvan erityiskysymyksiä tuntevia työvoimaneuvojia. Verkoston tavoitteena on parantaa palvelua ja päätösten oikeudenmukaisuutta ja yhdenmukaisuutta.

## Ratkaisut samanlaisiksi koko maassa

Kaksi työvoima- ja elinkeinokes-

kusten työttömyysturva-asiamiestä perehtyy erityisen hyvin tutkijoiden ja taiteilijoiden työttömyysturvaan sekä ohjaa ja neuvoo verkostoon kuuluvia neuvojia. Keskittämällä verkoston neuvonta kahdelle työttömyysturva-asiamiehelle pyritään saamaan ratkaisulinja yhdenmukaiseksi koko maassa.

Työhallinnon valtakunnallisen asiakaspalvelun Työlinjan yhteydessä toimiva Työttömyysturvan neuvontapuhelin antaa neuvontaa ja ohjausta myös tutkijoiden ja taiteilijoiden työttömyysturvakysymyksissä.

Linjalla vastaavat neljä henkilöä antavat yleisen työttömyysturvan neuvonnan lisäksi erityisneuvontaa apurahansaajien työttömyysturva-asioissa.

Määrällisesti työttömiä tutkijoita ja taiteilijoita on työvoimatoimistojen muihin työnhakijaryhmiin verrattuna vähän, vuoden 2006 lopun työnvälitystilastojen mukaan noin 4 000–5 000 henkilöä.

# Tutkijoiden edustajat ulosmarssilla

Joukko keskeisten taiteilija- ja tutkijajärjestöjen edustajia marssi ulos työ- ja elinkeinoministeriön järjestämästä kuulemistilaisuudesta tammiukuussa.

TEM on viime joulukuusta valmistellut taiteilijoiden ja tutkijoiden työttömyysturvan saantiedellytyksiä koskevaa ohjeistusta. Ohjeistuksen pitää hallitusohjelman mukaan parantaa taiteilijoiden ja tutkijoiden mahdollisuuksia saada työttömyysturvaa.

Järjestöt katsovat, että ohjeistuksen avulla pyritään pikemminkin vakiinnuttamaan työhallinnon ny-

kyiset, ongelmalliset käytännöt.

Järjestöt pitävät hyvin valittavana, että vielä viime syksynä lupaavalta näyttänyt yhteistyö työhallinnon tietämyksen ja ymmärryksen lisäämiseksi taiteilijoita ja tutkijoita koskevissa asioissa ei näytä johtavan toivottuun tulokseen.

Taiteilijoiden ja tutkijoiden edustajat vetosivat työministeri Tarja Cronbergiin, jotta ohjeistuksen valmistelu palautetaan hallitusohjelman linjoille. Ulosmarssin jälkeen Cronberg suostui neuvottelujen uuteen aloittamiseen.

# EYT tunnusti työtaisteluoikeuden perusoikeutena

Euroopan yhteisöjen tuomioistuin EYT antoi viime vuoden lopulla kaksi suomalaisiakin palkansaajia koskevaa ennakkoratkaisua. Niistä kummassakin tarkasteltiin ylikansallisen työtaisteluoikeuden ja Euroopan unionin perussopimuksen mukaisten sijoittautumis- sekä palvelujen tarjoamisen vapauksien välistä suhdetta.

**Maria Löfgren**  
lakimies

Punnittavana oli, kieltääkö perussopimus työtaistelutoimet tilanteessa, jossa tarkoituksena on estää työnantajan käyttämästä näitä vapauksiaan taloudellisista syistä. Annettujen päätösten mukaan työtaistelulla voidaan rajoittaa näitä vapauksia, kunhan sillä on hyväksyttävä sosiaalinen päämäärä, kuten työntekijän suojeluperiaatteen toteuttamiseen liittyvä syy.

Sen arviointi, onko työtaistelu oikeutettu tämän päämäärän toteuttamiseksi, jätetään kansallisen tuomioistuimen ratkaistavaksi. Harkinnassa on kuitenkin sovellettava EYT:n tuomioissa vahvistettuja kriteereitä.

Harkinnan sitominen tiettyyn arviointikehykseen selkeyttää ja yhdenmukaistaa ylikansallisissa perusvapauksien ja -oikeuksien välisiä tilanteita, joissa kaksi oikeutta ovat vastakkain siten, ettei molempia voida toteuttaa.

Eri asia on, miten jäsenvaltioiden oma työmarkkinajärjestelmä tilanteeseen sopeutuu.

Suomalaisessa kolmikantamallissa

työmarkkinaosapuolille ei tällä perusteella tule painetta romuttaa vakiintunutta toimintakulttuuria.

## **Perusteena oikeus vedota suoraan perussopimukseen**

Perussopimuksen mukaisia vapauksia ja siinä määrättyjä velvoitteita on suoraan noudatettava esimerkiksi Euroopan yhteisön ylikansallisissa työtaistelutilanteissa.

Perusvapauksia voidaan EYT:n mukaan rajoittaa työtaistelulla niin sanotun suhteellisuusperiaatteen mukaisissa rajoissa. Työtaistelulla on oltava perustamissopimuksen mukainen oikeutettu päämäärä ja sen on oltava omiaan takaamaan tämän päämäärän toteutuminen.

Työntekijöiden suojelu on periaatteessa oikeutettu intressi, mutta työtaistelulla ei saa ylittää päämäärän saavuttamiseksi tarvittavia keinoja. Työtaistelua käyttävän ammattiliiton on näytettävä toimiansa olevan EYT:n vahvistaman kriteeristön mukaisia.

## **Aluksen aiottu ulosliputtaminen suututti**

Ensimmäinen päätöksistä koskee suomalaisen Viking Linen Rosella-aluksen aiottua ulosliputtamista, jota Suomen Merimies-Unioni vastusti. Se sai tukea ulosliputtamisen vastaisesta politiikastaan tunnetulta kuljetusalojen ammattiliittojen kansainväliseltä yhteenliittymältä ITF:ltä. ITF kielsi kiertokirjeessään jäsenliittojaan ryhtymästä työehtoneuvotteluihin Viking Linen kanssa.

Viking Line vaati brittiläistä tuomioistuinta kieltämään nämä toimet ja toteamaan ne perussopimuksen vastaisiksi, koska ne rajoittivat Viking Linen mukaan sijoittautumisvapautta.

Ensimmäinen oikeusaste hyväksyi Viking Linen vaatimukset. Asian käsittely jatkuu vetoomustuomioistuimessa, joka tekee päätöksensä EYT:n antamien kriteereiden mukaisesti.

## **Lakon tavoitteena parantaa palkkoja**

Jälkimmäisessä, ruotsalaista työmarkkinajärjestelmää kuohuttaneessa tapauksessa, EYT sovelsi antamia kriteereitä tuoreeltaan. Ennakkoratkaisun taustalla oli latvialaisen Lavalin vapaus tarjota palvelujaan Ruotsissa lähettämällä sinne työntekijöitään.

Käsiteltävänä oli oikeus työtaistelutoimin painostaa Laval sopimaan lähetettyjen työntekijöidensä työehdoista, kuten palkoista. Tuomioistuinten mukaan ammattiliittojen toimet rajoittivat Lavalin oikeutta tarjota palvelujaan tavalla, jota ei voitu pitää suhteellisuusperiaatteen mukaisena.

Ruotsalainen tapa määritellä lähetettyjen työntekijöiden vähimmäispalkkoja ei kelvannut EYT:lle, sillä tavan ei katsottu olevan sovellettavan direktiivin mukainen. Ammattiliitoilla ei ollut oikeutta painostaa Lavalia sopimaan työntekijöidensä palkoista ruotsalaisen mallin mukaisesti.

Johtopäätös olisi voinut olla toinenkin. Lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi toki lähtee ajatuksesta, että vähimmäispalkat on määriteltävä

# Terveyspalveluiden EU-raamit tulevat tarpeeseen

Rajat ylittävät terveysasiat lisääntyvät jatkuvasti, vaikka terveydenhuollon rahoitus ja järjestämistä sinänsä kuuluvatkin jäsenvaltioille.

septillä pitäisi saada lääkkeensä minkä tahansa EU-maan apteekista.

## Sekava EY-päätösrypäs yhtenäiseksi paketiksi

Kava suhtautuu direktiivihankkeeseen myönteisesti, sillä nykyisin terveyspalveluasiat ovat sekavana vyyhtenä EY-tuomioistuimen päätöksinä, suosituksina ja muina asiakirjoina. Yksittäisillä potilailla tai edes terveysalan ammattilaisella ei ole selvää kuvaa tilanteesta. Tietojenvaihdon tehostaminen perustettavien keskuksien sekä potilasturvallisuuden parantamisen myötä tulee tarpeeseen.

Jo direktiivin valmistelujen aikana jotkut tahot, kuten osa eurooppalaisia ammattiliittoja, ovat nostaneet hankkeesta suuren metelin. Valmisteleavassa direktiivissä on nähty kätkeytyvä tavoite pakkoyksityistää terveydenhuolto: terveyspalveluiden haku toisista maista olisi läänitetty vain rikkaille ihmisille.

Terveydenhoidon tuottamistapa – julkisesti vai yksityisesti – on täysin jäsenmaan tai kunnan asia. Liikkumisoikeyus toiseen maahan ei ole myöskään rajattu joihinkin tiettyihin tuloluokkiin. Tällaiset väitteet vievät huomion pois direktiivin todellisesta sisällöstä ja sen saamisesta mahdollisimman toimivaksi.

Haasteita nimittäin riittää. Direktiivin sisältyy monenlaisia korvaus-, vastuu- ja määrittelykysymyksiä, jotka on saatava kunnolla selkeäksi. Reseptien tunnustaminen kaikissa EU-maissa on myös vaativala kielikysymysten, lääkemääräysten erilaisten kirjoittamiskäytäntöjen, tietojärjestelmien sekä lääkevalikoimien erilaisuuksien vuoksi.

Euroopan unioni alkaa käsitellä esitystä terveyspalveludirektiiviksi, joka on tätä kirjoitettaessa yhä komissiossa.

joko lainsäädännöllä tai yleissotivin työehtosopimuksin. Kuitenkin yleissotivuusjärjestelmän puuttessa jäsenvaltiot voivat toteuttaa vähimmäissuojan muillakin tavoin.

Lavalin tapaus muuttanee ruotsalaista työmarkkinajärjestelmää, sillä lähetettyjen työntekijöiden vähimmäissuojan puuttumisen ei voi kuulua hyvinvointiyhteiskunnan hyväksymisiin arvoihin hetkellisestä kilpailuedusta huolimatta.

Ilman korjausliikettä voi pahimmillaan seurata niin palkan-saajille kuin elinkeinoelämälle haitallista sosiaalista polkumyymintä.

**Markus Penttinen**  
kansainvälisten asioiden päällikkö

Euroopan unionissa halutaan selvittää, missä tapauksissa ja millä pelisäännöllä EU-kansalainen voi hakea hoitoa toisesta maasta. Potilasturvallisuuden kysymykset kaipaavat selkeyttämistä. Jäsenvaltioilla ei ole myöskään kunnollista tietojenvaihtoa ja verkostoa rajat ylittävälle terveyspalvelulle.

Periaatteeksi säädettäisiin, että muualla kuin sairaalassa annettuun hoitoon voisi hakeutua ulkomaille ilman etukäteislupaa. Sairaalahoitoon tarvittaisiin etukäteissuostumus oman maan viranomaisilta. Korvaukset maksetaan kotimaan tason mukaisesti.

Tietojenvaihtoa varten perustettaisiin kansallisia rajat ylittävien terveyspalvelujen keskuksia. Nämä auttaisivat potilaita, sillä ne kertoisivat oikeudesta hakeutua toiseen maahan hoitoon ja potilasturvallisuusasioista. Tällainen perustettaisiin siis Suomeenkin.

Direktiiviin sisältyisi mahdollisesti myös terveydenhoidon yleisiä periaatteita. Siinä edellytettäisiin, että terveydenhoitoa varten on olemassa laatu- ja turvallisuusstandardit, mutta näiden tarkka määrittely olisi kuitenkin jäsenmaiden asia.

Terveysdirektiivi kattaisi ne palvelut, joista lääkäri, sairaanhoitaja, hammaslääkäri, kättilö tai farmaseutti ovat vastuussa. Muut vastaavat palvelut olisivat ilmeisesti osa yleistä palveludirektiiviä. Täten esimerkiksi fysioterapia tai hieronta eivät välttämättä kuuluisi terveyspalveludirektiiviin.

Direktiivihankkeessa oma osansa on yhdessä maassa annetun lääkerseptin tunnustaminen kaikissa muissa jäsenmaissa. Käytännössä siis yhdellä re-

## Entä Suomessa?

Suomeen vaikuttavia johtopäätöksiä Lavalin tapauksesta ei voi tehdä. Suomessa yleissotivat työehtosopimukset vahvistetaan tavalla, joka vastaa lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin määräyksiä.

Muutoinkin suomalainen kolmikantainen työmarkkinajärjestelmä ja neuvottelukulttuuri pohjautuvat niin vahvaan ja vakiintuneeseen kulttuuriin, että EYT:n määrittelemät ylikansallisen työtaisteluoikeuden rajoitukset eivät luo painetta muuttaa lainsäädäntöämme eivätkä heilauta työmarkkinajärjestelmämme toimivuutta.

# Erityisosaavat maahanmuuttajat kehittävät Eurooppaa

Työperäisen maahanmuuton edistäminen on ajankohtainen kysymys yhtä hyvin Suomessa kuin koko Euroopan unionissa.

**Noora Rikalainen**  
kansainvälisten asioiden asiamies

Eurooppaa uhkaavia väestön ikääntymisen ja työvoimapulan ongelmia voidaan osittain ratkoa maahanmuuttoa lisäämällä. Kilpailukyvyyn, talouskasvuun ja hyvinvointipalvelujen ylläpitäminen vaatii myös koulutettua työvoimaa ja erityisosaajia EU:n ulkopuolisista kolmansista maista.

EU:ssa tällaisen työvoiman osuus on esimerkiksi Australiaan ja Yhdysvaltoihin verrattuna pieni.

Vaikka ammattitaitoista työvoimaa tarvitaan kaikilla aloilla, kilpailu huippuosajista ja asiantuntijoista on aina kovinta.

EU on tarttunut haasteeseen esittämällä unionille yhtenäistä työlupajärjestelmää EU:n ulkopuolelta tuleville korkeasti koulutetuille ryhmille.

Viime lokakuussa komissio antoi direktiiviehdotuksen koskien erityisosaamista vaativaa työtä varten tulevien maahantulon ja oleskelun ehtoja. Säännösten yhdenmukaistamisella halutaan edistää EU:n houkuttelevuutta kolmansista maista tulevien osaajien tai koulutettujen silmissä.

Erityisosaajadirektiivi sisältää esityksen niin kutsutuksi EU:n sini-

seksi kortiksi, mikä tarkoittaa koulutetuille palkansaajille luotavaa nopeutettua maahantulojärjestelmää EU:n ulkopuolelta. Ehdotus tasoittaa oleskelu- ja työlupamenettelyjä sekä niiden aikataulutusta.

Tavoitteena on, että korkeasti koulutettu voisi saada työ- ja oleskeluluvan 30 päivässä. Myös perhe voisi välittömästi muuttaa työntekijän mukana.

## Yhtenäisten kriteerien lisäksi oma harkinta

Järjestelmän pohjana ovat yhtenäiset kriteerit: tulijalla on oltava työsopimus tai sitova työtarjous, tulijan on täytettävä koulutustasoon ja ammatilliseen osaamiseen liittyvät vaatimukset ja palkan pitää olla tietyllä reilusti minimin ylittävällä tasolla.

Ehtojen määrittely sekä niiden täyttymisen arvioiminen on vaativaa. EU:n jäsenmaissa esimerkiksi minimipalkan määräytymisen suhteen on eroja. Siksi Akava pitää tärkeänä, että pääsykriteereissä otetaan huomioon kansalliset erityispiirteet.

Uusi direktiivi ei säätele ammattipätevyyskriteerien tunnustamista ja säilyttää jäsenmaiden päätösvalan ennallaan.

Sininen kortti merkitsisi kuitenkin maahanmuuttoviranomaisille uudenlaista vastuuta arvioida työssä vaadittavaa erityisosaamista tai ulkomaalaisen työntekijän koulutusta ja ammattipätevyyttä.

Monen akavalaisen ammattinimikkeen, kuten insinöörin, lääkärin

tai lakimiehen ammattipätevyysarvioinnin vaatii erityistä asiantuntemusta. On tärkeää pitää vaatimustaso yhtäläisenä.

Jäsenmaat saavat viime kädessä itse päättää, keille ja kuinka monelle työ- ja oleskeluluvat myönnetään.

Suomessa asiantuntijoiden ja erityisasiantuntijoiden työntekijäoikeus on nyt järjestetty siten, että suurella osalla ryhmään kuuluvista on oikeus työntekoon oleskeluluvan nojalla. Näihin ryhmiin ei sovelleta työvoiman saatavuusharkintaa, josta tullaan luopumaan muidenkin työntekijäryhmien kohdalla.

EU:n kohdalla käytäntö on osoittanut, että eteneminen maahanmuuttoasioissa askel askeleelta tuo varmemmin tuloksia.

Vuoteen 2009 mennessä komissio esittääkin vielä direktiivejä koskien yritysten sisällä siirtyvien, kausityöntekijöiden sekä työharjoittelijoiden maahan pääsyä ja maassa oleskelua.

Akavan mielestä maahanmuuttoa Suomeen pitää edistää, ei ainoastaan työvoimapulan lievittämiseksi, vaan myös osaamispuutteen vahvistamiseksi.

Komission aloite erityisosaajien houkuttelemiseksi onkin tervetullut, kunhan se ei monimutkaista suomalaista toimivaa järjestelmää.

# Eläke korvaa kohtalaisen hyvin aikaisempia tuloja

Palkkatyöstä eläkkeelle vuonna 2003 siirtyneiden eläkkeiden korvaussuhteet olivat keskimäärin 60 prosentin tuntumassa. Julkisella sektorilla korvaussuhteet olivat hieman korkeammat kuin yksityisellä sektorilla.

Tiedot käyivät ilmi Eläketurvakeskuksen ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen tuoreesta raportista.

Yksityisten alojen työeläkkeille asetettiin aikanaan tavoitteeksi eläke, joka on noin 60 prosenttia täyden työuran loppuvaiheen vakiintuneesta ansiosta. Nyt saadut tutkimustulokset antavat myönteisen kuvan asetetun tavoitteen toteutumisesta, sillä vuonna 2003 palkkatyöstä eläkkeelle siirtyneiden keskimääräiset korvaussuhteet olivat usein tämän rajan tuntumassa, osalla jopa sen yli.

Todelliseen, toteutuneeseen tulokehitykseen perustuvat korvaussuhteet vaihtelevat suuresti. Mutta vain pienellä osalla tulot pienenevät eläkkeelle siirryttäessä enemmän kuin 50 prosenttia, sanovat selvityksen tehneet Eläketurvakeskuksen ekonomisti Juha Rantala ja Palkansaajien

tutkimuslaitoksen erikoistutkija Ilpo Suoniemi.

Rantalan ja Suoniemen mukaan nyt saatu tulos 60 prosentin korvaussuhteesta on korkea, jos sitä verrataan kansalaisten aikaisempiin, totuttuina pidettyihin eläkkeen tasoa koskeviin odotuksiin. Usein puhutaan, että eläke on noin puolet palkasta.

Ero johtuu siitä, että korvaussuhde on laskettu eläkkeelle siirtymistä edeltävien viiden vuoden todellisten keskitulojen perusteella. Tuloissa ovat mukana ansiotulot ja tulonsiirrot, joita eläketulo tavallisimmin korvaa. Työeläkkeen laskennassa otetaan sen sijaan huomioon työhistorian aiemmista työsuhteista saadut ansiot ja niistä laskettu eläkepalkka.

## Kokonaisuus vaikuttaa tulotasoon

Korvaussuhde on eläkejärjestelmän kannalta keskeinen mittari eläkkeen ja sitä edeltävien tulojen suhdetta arvioitaessa. Eläkeläisten toimeentulon

kannalta on tietysti tärkeintä käteen jäävä tulotaso, jossa eläkkeen lisäksi otetaan huomioon muut tulot ja verotus, muistuttavat selvityksen tehneet tutkijat.

Tässä selvityksessä on seurattu ensimmäisen kerran suomalaisten tulojen kehityksen ja rakenteen muutoksia usean vuoden henkilö-tason tulotietojen perusteella. Työllisten lisäksi tarkasteltiin myös muiden tulonsaajaryhmien kuten työttömien tulojen muuttumista eläkkeelle siirtymisen yhteydessä.

Tutkimusaineistona oli Tilastokeskuksen tulonjaon kokonaistilastosta poimittu laaja paneeliotos yli puolen miljoonan ihmisen tuloista vuosilta 1995 - 2004.

Tutkimuksessa laskettu korvaussuhde eli niin sanottu omaeläkesuhde on laskettu jakamalla henkilön vuonna 2004 saamat työ- ja kansaneläkkeet vuosien 1997 - 2001 keskimääräisillä tuloilla, joihin kuuluvat ansiotulot ja tulonsiirrot. Kaikki tulot on korotettu vuoden 2004 tasoon elinkustannusindeksillä.

## Hae Koulutusrahastosta

### aikuiskoulutustukea

omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen, jos

- jäät palkattomalle opintovapaalle vähintään kahdeksi kuukaudeksi,
- olet ollut työelämässä yhteensä vähintään viisi vuotta,
- olet ollut nykyisen työnantajan palveluksessa tai toiminut yrittäjänä vähintään vuoden ennen tuettavan opiskelun alkua ja
- et saa opiskeluun muuta tukea.

### ammattitutkintostipendi

verottomana 339 euroa, jos

- olet suorittanut näyttötutkintojärjestelmän mukaisen ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon ja
- olet ollut työ- tai virkasuhteissa suomalaisen työnantajaan yhteensä vähintään viisi vuotta.

[www.koulutusrahasto.fi](http://www.koulutusrahasto.fi)



# Akavalaiset liikkuvat työmarkkinoilla

Akavalaisista vajaa kolmannes on vaihtanut asuinpaikkaansa oman työn takia ja noin kymmenesosa puolison työn takia.

**Heikki Taulu**  
työvoimapoliittinen asiamies

Yhteensä noin kaksi viidestä akavalaisesta on vaihtanut asuinpaikkaansa työstä johtuvien syiden takia. Miehistä vain neljä prosenttia on muuttanut puolison työn takia, kun naisilla osuus on yli 13 prosenttia.

Oman työn takia kotimaassa muuttaneiden työtehtävät tai asema parantuivat 65 prosentilla muuttaneista. Palkka tai muut edut sekä uramahdollisuudet paranivat 58 prosentilla, kun taas noin joka kymmenes muuttaneista koki ne heikentyneiksi. Melkein puolet muuttaneista tunsivat koulutuksen ja työn vastaavuuden parantuneen.

Parisuhteessa olleista useimmat arvioivat puolison työtehtävien tai aseman, palkan tai muiden etujen sekä uramahdollisuuksien muutos seurauksena pysyneen ennallaan ja hieman yleisemmin parantuneen kuin huonontuneen.

Perheen tulojen sekä asumisen laadun ja perheen vapaa-ajanviet-

tomahdollisuuksien paraneminen oli selvästi yleisempää kuin huonontuminen. Sen sijaan omaisiin yhteydenpidon osalta tilanteen paraneminen oli vain hieman yleisempää kuin huonontuminen. Lapsiperheistä yli puolet koki lasten hoito- tai koulunkäyntimahdollisuuksien parantuneen muuton myötä.

## Parempi työ houkuttaa muuttoon

Oman työn takia kotimaassa muuttaneiden joukossa pidettiin selvästi tärkeimpänä syynä muutolle sitä, että omat työtehtävät tai asema töissä paranisi muuton seurauksena. Tärkeudessa toisen sijan jakoivat kolme tekijää: oma palkka tai muut edut, omat uramahdollisuudet sekä asumisen laatu.

Kolmannella sijalla olivat yhteydet omaisiin tai ystäviin ja lapsiperheissä lasten hoito- tai koulunkäyntijärjestelyihin liittyvät tekijät heti seuraavana. Asumisen laatu oli tärkeudessa korkealla sijalla kaikissa tarkastelluissa ryhmissä.

Ne joiden omaan työsuhteeseen liittyvät tekijät huononivat muuton vuoksi, pitivät muuttopäätöksen kannalta tärkeimpinä syinä

yhteyksiä omaisiin sekä asumisen laatua. Seuraavaksi tärkeimpinä olivat omat työtehtävät tai asema sekä perheen vapaa-ajanviettomahdollisuudet.

Puolison työn takia muuttaneiden joukossa kaikki omaan työhön liittyvät tekijät pysyivät useimmiten muuttumattomina tai korkeintaan hieman parantuivat. Puolison työhön liittyvät tekijät olivat parantuneet vielä yleisemmin kuin oman työn takia muuttaneiden osalta. Myös perheen tulot ja asumisen laatu paranivat vielä yleisemmin kuin oman työn takia muuttaneilla.

Puolison työn takia muuttaneiden ryhmässä puolison työtehtävät tai asema oli merkittävin muuttopäätökseen vaikuttanut syy. Toisena näidenkin henkilöiden tärkeysjärjestyksessä oli asumisen laatu ja kolmantena puolison uramahdollisuudet.

## Miehet valmiimpia muuttamaan

Vajaat 60 prosenttia akavalaisista olisi ainakin periaatteessa valmis muuttamaan oman tai puolison työn perässä toiselle paikkakunnalle ja reilu neljännes ei. Oman työn takia jo muuttaneiden valmius on korkeampi kuin niillä, jotka eivät ole työn takia muuttaneet ja puolison työn takia jo muuttaneilla valmius on vieläkin suurempi.

Ikä näyttää vaikuttavan huomattavan paljon muuttohalukkuuteen. Alle 34-vuotiaista on valmis muuttamaan yli 70 prosenttia ja 35–49-vuotiaista on 55–60 prosenttia. Yli 50-vuotiaista halukkaita muuttamaan on neljä kymmenestä.

Muutosta kieltäytyisi alle kolmekymppisistä vain vajaat 10 prosenttia ja 60 vuotta täyttäneistä jo

## Missä määrin alla luetellut olot olisivat esteenä muutolle?

%	Estäisi varmasti	Estäisi todennäköisesti	Ei vaikuta	Ei osaa sanoa
Oma työura kokonaisuudessaan kärsii	23	52	19	6
Puolison työura kokonaisuudessaan kärsii	19	56	15	10
Perheen taloudellinen tilanne ei parane	17	37	40	6
Asumisen/asuinympäristön laatu heikkenee	31	50	12	6
Julkisten palvelujen taso heikkenee selvästi	11	40	40	9
Lasten hoito- tai koulunkäynti hankaloituu	20	38	28	14
Harrastusmahdollisuudet kärsivät	8	41	42	9
Yhteydenpito läheisiin heikkenee	10	40	41	9

Vastaajina ne, jotka periaatteessa olisivat valmiit muuttamaan työn takia toiselle paikkakunnalle.

melkein puolet. Kieltäytymisalttius kasvaa tasaisesti iän myötä.

Vaikka henkilö on periaatteessa valmis muuttamaan työn takia, käytännössä voi olla useitakin muuton esteenä olevia syitä. Merkittävimmäksi esteeksi akavalaisten joukossa nousi asumisen tai asuinympäristön laadun heikkeneminen.

Oman tai puolison työuran kärsiminen muuton seurauksena karsii mahdollisia muuttajia. Lastenhoidon tai koulunkäynnin hankaloituminen, harrastusmahdollisuuksien kärsiminen tai yhteydenpidon heikkeneminen läheisiin estävät monien muuton.

### Työpaikka vaihtunut yli puolella

Liikkuvuutta työmarkkinoilla mitataan yleensä kahdella eri tavalla: ammatillisella ja alueellisella liikkuvuudella. Ammatillinen liikkuvuus on esimerkiksi uralla etenemistä tai ammatin vaihtamista.

Seitsemän kymmenestä aka-

valaisesta on vaihtanut työpaikkaa valmistumisen jälkeisen työuransa aikana. Runsaat 31 prosenttia on ollut koko työuransa samassa työpaikassa ja 14 prosenttia vieläpä samassa tehtävässä tai asemassa. Akavalaisilla on ollut keskimäärin kolme työnantajaa.

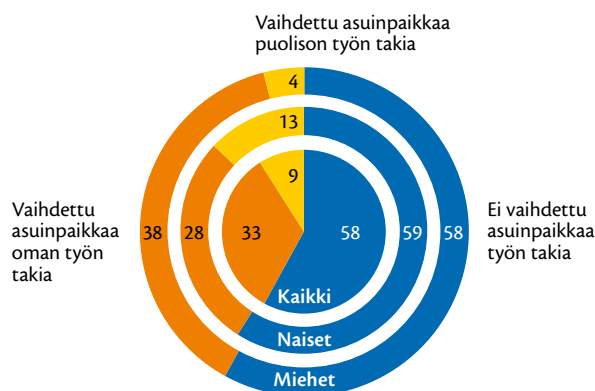
Alueelliseen liikkuvuuteen kuuluvat keskeisesti muuttoliike, joka on pysyväisluontoista asuinpaikan vaihtamista sekä pendelöinti, joka on päivittäistä tai joskus viikoittaista työssä käymistä asuinkunnan ulko-

puolella. Nämä ovat usein toisilleen vaihtoehtoisia liikkumisen muotoja. Muuttaminen työpaikan lähelle poistaa pendelöinnin tarpeen ja pendelöinti puolestaan poistaa muuttamisen tarpeen.

Maan sisällä työn takia tapahtuneiden muuttomatkojen mediaanipituus oli kuntien välisissä muutoissa 200 kilometriä ja kuntien sisäisissä muutoissa 50 kilometriä.

Lähde:  
Akavan työmarkkinatutkimus 2006

### Muuttaminen työn takia valmistumisen jälkeen, %



## Koulutuksen ennakoitijärjestelmä ideariihien aiheena

Akava on useaan otteeseen kritisoinut suomalaista koulustarpeiden ennakoitijärjestelmää. Nyt asiassa on edetty askeleen verran. Akava järjesti omille jäsenjärjestöilleen päivän mittaisen ideariihien hyvän ennakoitijärjestelmän peruseriaatteiden pohtimiseksi.

Alkukartoituksen jälkeen seminaariväki keskusteli keskeisimmistä ongelmakohdista, ennakoitijärjestelmän uudistettavista piirteistä sekä siitä, mitä niille on mahdollisesti tehtävissä.

Koska ennakoitiin osallistuu lukuisia osapuolia, toiminnan koordi-

naatio on erittäin tärkeää. Keskustelijat näkivät nykytavassa ongelmana nimenomaan toiminnan sirpaleisuuden ja koordinoimattomuuden. Nykyisen peräkkäisistä projekteista koostuvan järjestelmän sijaan pitää pyrkiä prosessinomaisuuteen, jotta turvataan toiminnan jatkuvuus.

Ideariihien osallistujat pitivät eräänä kehitysalueena ennakoinnin aikajänteen suhdetta ennakoititulosien tarkentuvuuteen. Myös ennakoinnin hienosyisyys ylipäänsä puhutti: pyritäänkö ennakoinnissa nykyään liian yksityiskohtaiseen tulokseen.

Merkittävää parantamisen varaa arvioitiin olevan määrällisen ennakoinnin lisäksi myös osaamistarpeiden ennakoinnin puolella.

Seminaarin lopputulokseksi saatiin tukku ajatuksia siitä, millaisia piirteitä nykyistä paremman ennakoitijärjestelmän pitää sisältää. Seuraavaksi on vuorossa tulosten analysointi ja jatkotyöstäminen.

Seminaariin osallistui parikymmentä Akavan jäsenliittojen koulutuspolitiikan asiantuntijaa.

# Järjestötyö alkoi lapsena

**Kirsi Tamminen**

Heidi Handolin aloitti Akavan opiskelijavaltuuskunta AOVAn puheenjohtajana vuoden vaihteessa. Uusi pesti alkoi historiaan tutustumalla, sillä AOVA viettää tänä vuonna 25-vuotisjuhliansa. Tuore puheenjohtaja on mukana juhlahjulkaisun ja vuosijuhlan valmisteluissa.

Handolin opiskelee Helsingin yliopistossa, hän valmistuu kemian ja matematiikan aineopettajaksi. Opiskelujen ohessa hän on työskennellyt lähes koko ajan. Hän on muun muassa opettanut yliopistossa eri projekteissa kuten lasten tiedekerhoissa. Työnteko opintojen rinnalla on havahduttanut ja muun muassa sen tähden hän haluaa vaikuttaa opiskelijoiden asemaan.

Koko opintojen ajan Handolin on ollut mukana eri tasoilla opiskelijatoiminnassa. Kiinnostus järjestötyöhön ja yhteiskuntaan vaikuttamiseen on suvun perintöä.

– Minut on istutettu lastenrat-  
taissa kokouksiin. Vanhemmat ovat olleet aktiivisia esimerkiksi paikallistason nuorisotyössä koko ikänsä.

Handolin toimii AOVAn valtuuskunnan ja työjaoston puheenjohtajana sekä toisaalta yhtenä opiskelijoiden äänenä Akavan sisällä.

Valtuuskunta kokoontuu neljästi vuodessa ja samassa yhteydessä järjestetään seminaari. Tavoitteena on, että valtuuskunnan jäsenet saisivat vietyä seminaarin antia vielä paremmin liittoihinsa, jotta anti leviää laajemmalle opiskelijaporukalle käytettäväksi.

Handolin myös pohtii, miten seminaarista voitaisiin tehdä hyödyllisempi kaikille osapuolille.

– Valtuuskunnassa on paljon mahdollisuuksia, esimerkiksi hyvien käytäntöjen konkretisoiminen.

Valtuuskunnan kausi sekä puheenjohtajuus jatkuvat vielä tämän vuoden loppuun. Handolin arvioi, että vuodessa ei saa kaikkea tehtyä. Ylipäättään opiskelijasykli on lyhyt ja vaihtuvuus on suuri. Sen tähden on hyvä saada kirjattua opiskelijatoiminnassa nousseita niin hyviä kuin huonoja ajatuksia seuraaville



**AOVAn puheenjohtaja Heidi Handolinin mukaan opiskelijatoiminta on työntäyteistä puurtamista, mutta myös iloista ja hauskaa.**

polville.

Yksi tärkeä osa-alue on opiskelijoiden houkuttelu aktiivitehtäviin. Positiivinen ilme, opiskelijoiden vilpittön kuunteleminen ja heidän sanomansa painoarvo, Handolin listaa keinoja houkutteluun.

– Opiskeluedunvalvonta vaatii paljon, mutta myös antaa.

## Perheellisten opiskelijoiden asema huolestuttaa AOVAa

**Heidi Handolin**  
AOVAn puheenjohtaja

Akavan opiskelijavaltuuskunta AOVA päätti painopisteistään tam-  
mikuudessa kokouksessaan. Painotuk-  
siksi nousivat muun muassa AOVAn  
oman toiminnan kehittäminen, kou-  
lutuspolitiikka sekä sosiaalipolitiikka,  
erityisesti korkeakouluopiskelijoiden  
työmarkkinakysymysten ja työelä-  
män asiantuntijana.

Opiskelijat ovat yhä tiiviimmin mukana työelämässä. Tämä lisää tarvetta erityisesti opiskelijoita koskevalle työmarkkinaedunvalvonnalle sekä koulutukselle. Toiminnassa pyritään huomioimaan erityisesti valmistumassa olevat opiskelijat, vasta valmistuneet sekä työssäkäyvät opiskelijat ja heidän edunvalvontansa.

Muun muassa opiskelijoiden työelämä- ja työmarkkinatietoisuuden parantamiseen, opintojen jälkeiseen, koulutusta vastaavaan työllistymiseen ja työharjoittelun palkkauskysymyksiin sekä yleisiin pelisääntöihin kiinnitetään erityistä huomiota.

AOVA vaikuttaa tänä vuonna yhteistyössä muiden opiskelijajärjestöjen kanssa perheellisten opiskelijoiden tukijärjestelmän epäkohtiin. Esimerkiksi opiskelijan vanhempainpäivärahan ja opintorahan lapsikorotuksen jälkeen jäämiseen puututaan sosiaaliturvuudistuksen yhteydessä.

AOVAn tavoitteena on nostaa opiskelijaterveydenhuoltoa koskevat

kysymykset keskeiseksi aiheeksi kunnallisvaaleissa. Tavoitteena on myös kannustaa nuoria äänestämään sekä asettumaan ehdolle kunnallisvaaleissa. AOVAn kunnallisvaalitavoitteet määritellään tarkemmin keväällä. AOVAn valtuuskunnan kokousten yhteydessä järjestetään akavalaisten opiskelijatoimijoiden kouluttamista nelisen kertaa vuodessa. Valtuuskunnan roolin mukaan tilaisuudet keskittyvät erityisesti työmarkkina- ja koulutuspoliittisiin kysymyksiin.

Ensi syksynä järjestetään Akava Camp -kiertue, jossa tuodaan esille opiskelijoille tärkeitä aiheita sekä lisätään akavalaisuuden näkyvyyttä korkeakoulu- ja paikkakunnilla.

# Viisi vuotta ja viisi vuosikymmentä

Opiskelijat haluavat tehdä töitä. On päivänselvää, ettei pelkkä opintoraha riitä opiskelijan keskimääräisiin elinkustannuksiin. Ei ennen eikä jälkeen kauan kaivatun 15 prosentin tasokorotuksen. Rahavajeen paikkaamiseksi on toki tarjolla muitakin keinoja. Poliitikot ja virkamiehet markkinoivat parhaansa mukaan opintolainaa, turvallista vaihtoehtoa joustoineen ja verovähennyksineen.

Opiskelijat pelkäävät, ettei valmistumisen jälkeen löydy töitä ja lainasta muodostuu taakka. Mutta mahtaako pelko olla aiheellinen todellisuudessa. Ehkä kyse on pikemminkin siitä, etteivät pitkän tähtäimen tulevaisuudensuunnitelmat ole muotia tässä ja nyt -maailmassa. Laina on kuin toisesta todellisuudesta, johon kuuluvat myös tila-auto ja omakotitalo.

Kyse ei ole pelkästä rahan ansaitsemisesta, vaan halusta vastata tulevien työnantajien odotuksiin. Työkokemuksen hankkiminen koetaan velvollisuudeksi ja sitä haalitaan kaikilta mahdollisilta suunnilta. Kilpailu on ankaraa. Aina löytyy joku, jolla on komeampi ansioluettelo.

Kannustaako mikään kieltäytymään töistä ja keskittymään opiskeluun? Nopean valmistumisen puolesta lyö rumpua vain valtiovalta, opetusministeriö ja yliopisto etunenässä.

Opiskelijat uskovat, että yliopistossa suoritettu tutkinto on työnantajalle vasta lähtötaso, jonka päällä todellinen osaaminen lepää. Käsitys elää voimakkaana ainakin humanistien ja yhteiskuntatieteilijöiden keskuudessa. Sosiaalinen paine työkokemuksen keräämiseen on kova.

Yliopisto ei ole pystynyt vakuuttamaan opiskelijoita siitä, että yliopistossa nopeasti suoritettu tutkinto on riittävä meriitti nuorelle työnhakijalle.



Eikä ihme. Kumman toiveet sinä haluaisit täyttää: yliopiston, joka tarjoaa ilmaisen koulutuksen viideksi vuodeksi, vai työnantajien, jotka maksavat asuntosi, autosi, ulkomaanmatkasi – ja vielä eläkkeesikin – ainakin seuraavat viisi vuosikymmentä?

Ei siis ole vaikeaa ymmärtää, miksi opiskelijat ovat valmiita viivästyttämään opintojaan ja tekemään hantt-hommia nälkäpalkalla. Työnantajat saavat tilanteesta ainakin välitöntä hyötyä samalla, kun yliopisto ja opetusministeriö tuskailevat kauaskantoisia haittoja. Opiskelija pallottelee välissä.

On totta, että lähes työssä kuin työssä oppii arvokkaita siirrettäviä taitoja kuten vastuullisuutta. Mutta eikö riitä, että opiskelijat työskentelisivät vähemmän? Yliopistoissa on hiljaista toukokuusta syyskuuhun. Oikealla asenteella kesätöistäkin oppii paljon.

Tällä hetkellä olen jatko-opiskelija ja apurahatutkija. Huolenaiheet eivät ole muuttuneet.

Tohtoriksi opiskelevia kalvaa pelko siitä, että työnantajat pitävät heitä ylikoulutettuina. Myös valmis maisteri joutuu tosipaikan eteen silloin, kun hän törmää samaa työpaikkaa hakevaan viiteentoista tohtoriin. Tällaisessa tilanteessa voi jo tuntua siltäkin, että työkokemuksen lisäksi myös koulutusta on liian vähän.

Teet niin tai näin, aina löytyy joku, jonka mielestä olet keskittynyt väärin asioihin. Niin ylioppilaat, maisterit kuin tohtoritkin tarvitsevat lisää tervettä itseluottamusta.

Tehtävämme on lopulta yksinkertainen: vakuuttaa työnantajat siitä, että olemme tehneet oikeita valintoja. Minulle haaste on miehuinen.

**Ville Laamanen**

Kirjoittaja on poliittisen historian tutkija Turun yliopistossa.

Kuva: Anna Tontteri

# Globalisaation vaikutukset käännekohdassa korkeasti koulutetuille



Ruotsin korkeasti koulutettujen keskusjärjestö Saco on julkaissut mielenkiintoisen selvityksen globalisaation vaikutuksista korkeakoulutettui-

hin. Teoksen nimi on Globalisering och akademiskernas arbetsmarknad.

Maapalloistumisen vaikutuksia on tutkittu roppakaupalla yleisselvityksissä, mutta analyysit sen heijastuksista korkeasti koulutettuihin ryhmiin ovat harvinaista herkkua.

Selvityksellä on kaksi lähtökohtaa. Ensimmäkin tarkastellaan, mitä globalisaatio oikein on. Sen vaikutukset tuntuvat kaupankäynnin, teknologisen kehityksen, ihmisten liikkuvuuden ja muun muassa kansainvälisen kilpailun lisääntymisen myötä. Näistä maapalloistumisen osatekijöistä on esitelty teoreettiset lähtökohdat sekä se, kuinka yksittäinen Ruotsin – tai yhtä hyvin Suomen – kaltainen maa niiden pohjalta muokkautuu.

Globalisaation näitä puolia tuntevalle teoreettisissa peruskehityksissä ei ole uutta. Aiheeseen perehtyvälle tarjotaan arvokasta tietoa. Jo tiedäville arvokkainta on viimeisimpien tutkimustuloksien esittely ja tietysti viittaukset korkeasti koulutettujen näkökulmaan.

Toiseksi tarkastellaan maapalloistumisen vaikutuksia, jotka tiivistyvät hyvin teoksen johtopäätöslukuun. Kaiken kaikkiaan globalisaatiolla on ollut enemmän myönteisiä kuin kielteisiä vaikutuksia.

Maapalloistumisen viime aikojen kiihkeimpinä vuosina työllisyys on lisääntynyt eivätkä työpaikat ole paenneet Intiaan ja Kiinaan. Näistä maista tuleva kilpailu on painanut inflaatiota alas, jolloin reaali-palkat ovat nousseet. Erityisesti korkeasti koulutettujen kysyntä on kasvanut ja palkkakehitys parantunut.

Toisaalta globalisaatio saattaa olla käännekohdassa. Erityisesti Intia ja Kiina valtavilla osaa-mispanostuksillaan ovat tulossa haastamaan myös korkeasti koulutettujen työpaikat Pohjoismaissa. Teknologian harpatessa jatkuvasti eteenpäin tällaisten työpaikkojen siirto ympäri maailmaa käy yhä helpommin.

**Markus Penttinen**

## Pohjoismaainen hyvinvointimalli koetukselle



Pohjoismaainen malli on ollut vahvasti esillä kansainvälisissä kilpailukyky- ja hyvinvointivertailuissa. Mallia on kuitenkin harvoin määritelty eikä ole kattavasti pohdittu menestyksen syitä.

Muun muassa Suomen Pankin johtokunnan jäsenen Seppo Honkapohjan, EVA:n toimitusjohtaja Sixten Korkmanin ja Konjunkturintitutetin tutkimusjohtaja Juhana Vartiainen selvitys "The Nordic Model" korjaa näitä puutteita.

Heille pohjoismaainen malli on kattavaa hyvinvointipolitiikkaa, koulutuksen, lastenhoidon ja tutkimuksen edistämistä sekä vankkaa työmarkkinatoimintaa. Yhteinen riskienjako on mahdollistanut avoimuuden globalisaatiolle ja kaupankäynnille. Korkea verotus merkitsee panostuksia yhteisen hyvän hankkeisiin.

Tutkijoiden mielestä tämä pohjoismaisen mallin ydin kannattaa säilyttää, mutta he huomauttavat sen joutuvan haastetuksi. Hyvinvointipalvelujen rahoitus on joutumassa pinteeseen väestökehityksen vuoksi ja globalisaatioissa kilpailu on kiihtymässä.

Tutkijoiden mukaan ratkaisut ovat tuskien korotetuissa veroissa, maahanmuutossa tai syntyvyyden kasvattamisessa. Näiden sijaan julkisten palvelujen tuottavuutta pitää kasvat-

taa ja keskittyä ydintehtäviin. Työllisyysastetta on edelleen nostettava, eläkekustannuksille laitettava sulkku sekä työmarkkinajärjestelmä uudistettava.

Työehtosopimuksien pitäisi keskittyä työrauhan aikaansaamiseen, keskeisiin työaikojen kaltaisiin määräyksiin sekä vähimmäisehtoihin paikalliselle palkkasopimiselle. Palkkaneuvottelut siirrettäisiin yksilötasolle. Ruotsissa ja Tanskassa tähän on jo siirrytty hyvin kokemuksiin.

Selvitys on helppolukuinen ja maallikonkin pureskeltavissa. Kirjoittajien taustojen monipuolisuus ei tässä tapauksessa ole tehnyt teosta ympärilyöreäksi, vaan monipuoliseksi.

Tosin kaiken luettuaan jää ihmettelemään, miten julkisten palvelujen tuottavuutta kyettäisiin merkittävästi parantamaan. Toiseksi kysyy, onko pohjoismaista mallia oikeasti olemassa. Sille annetut piirteet kun sopisivat esimerkiksi Itävallalle ja Pohjoismaidenkin välillä on eroja.

**Markus Penttinen**

# Tutkimus akateemisista EU:n työmarkkinoilla

Kirsi Tamminen

Henkilökohtainen jossittelu sai sosiologi Saara Koikkalaisen tarttumaan väitöskirjansa aiheeseen. Hän tutkii suomalaisten akateemisesti koulutettujen työnhakijoiden kokemuksia Euroopan unionin maiden työmarkkinoilla.

Omana opiskeluaikanaan hän opiskeli vuoden Lontoossa. Valmistumisen jälkeen ajatus työskentelystä EU-maissa mietitytti. Koikkalainen kuitenkin päätyi Lapin yliopiston kansainvälisten asioiden suunnittelijaksi.



**Saara Koikkalaista kiinnostaa, kuinka suomalaiset, akateemisesti koulutetut ovat löytäneet töitä EU:n työmarkkinoilla. Kuva: Kirsti Hahl.**

Nyt hän on virkavapaalla ja tekee täyspäiväisesti väitöstutkimustaan.

Suomalaisten akateemisesti koulutettujen tilanne EU:n työmarkkinoilla ei ole ongelmattonta. Niin tutkintojen statukset kuin työmarkkinat ja työnhaku poikkeavat toisistaan eri maissa.

– Esimerkiksi Suomessa ajatellaan, että maisteri on jo valmis työmarkkinoille, kun taas Isossa-Britanniassa työnantajat kouluttavat itse työhön vastaavan koulutuksen saaneet, Koikkalainen kertoo.

Toisaalta jos sosiaalinen verkosto puuttuu työnhakumaasta, se vaikeuttaa työnhakua, sillä työmarkkinoilla pitää tuntea ihmisiä ja olla tietoa käytännön toiminnasta.

Työn perässä muuttajat olivat 1960–70-luvuilla lähinnä vähemmän koulutautuneita, käsillään töitä tekeviä. Koikkalainen haluaa tutkia, mitä vaikutuksia EU:n jäsenyysaika on tuonut suomalaisten muuttamiseen ulkomaille.

– Muuttovirrat ja -polut ovat monipuolistuneet. Useat nuoret ovat opiskeluaikana vaihdossa tai kesätyössä vaikka EuroDisneylandissa, Koikkalainen toteaa.

Hän arvioi, että suurin into kansainvälistymiseen on hiipunut. Syninä hän pitää muun muassa sitä, että Suomeen paluu voi olla vaikeata ja että työnantajat eivät välttämättä arvostakaan ulkomaan kokemuksia niin paljon kuin on luultu.

Koikkalaisen väitöstutkimus on osa kansalaisuuden ja kansainvälisyyden uusia muotoja tutkivaa kansainvälistä Spatial Citizenship in European Labour Markets -tutkimushanketta.

Hän sai vuosittain jaettavan Akavan tutkimusstipendin eli Pohjola-stipendin tammikuussa.

Lisätietoja:

saara.koikkalainen@ulapland.fi

www.ulapland.fi/euty

## Koulutusaineisto monimuotoisesta työyhteisöstä

Mahmoud, Mertsu ja Maija – Monimuotoinen työyhteisö ja syrjimättömän työn arki -koulutusaineisto on julkaistu. Sen tavoitteena on lisätä yhdenvertaisuutta ja vähemmistöjen osallisuutta työelämässä, työpaikoilla ja ammatillisessa toiminnassa.

Koulutusaineisto on tarkoitettu erityisesti esimiesten sekä luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen koulutukseen. Se soveltuu myös työpaikoille koko henkilöstöä koskeviin koulutustilaisuuksiin. Aineistoon kuuluu kouluttajan taustamateriaali ja valmiit kalvopohjat.

Aineistossa pohditaan, mitä tarkoitetaan monimuotoisuudella

työelämässä sekä kerrotaan keinoista yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikoilla. Siinä käsitellään monipuolisesti yhdenvertaisuuden haasteita: sukupuolen merkitystä, etnisten vähemmistöjen asemaa työmarkkinoilla, vammaisuuteen liittyviä asenteita, suhtautumista ikääntymiseen ja seksuaalisen suuntautumisen näkymistä työelämässä.

Koulutusaineistossa käsitellään yhdenvertaisuuslainsäädäntöä ja annetaan neuvoja syrjintätilanteissa toimimiseen. Siihen on koottu tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta, henkilöstön vastuualueista ja hyvistä käytännöistä työpai-

koilla.

Koulutusaineiston valmistelussa ovat olleet mukana Akava, SAK, STTK ja EK. Se on osa Euroopan unionin vuoden 2007 yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuotta. Aineiston toteutuksesta ovat vastanneet Kiljavan opisto ja Johtamistaidon opisto JTO.

Aineisto lähetetään liitoille ja sitä voi myös ladata Akavan internetsivuilta pdf-tiedostona.

Akavalle varattua aineistoa voi tilata suoraan maksutta Editan asiakaspalvelusta: prima.asiakaspalvelu@edita.fi. Akavalle on varattu 300 kappaleen kiintiö.

# Tutkittua tietoa

## Korkeakouluille hyötyä verkostoista

Lahja Karjalaisen väitöstutkimuksen mukaan korkeakoulujen verkostoitumista voidaan tehostaa ja nopeuttaa, kun määritellään selkeästi verkostoitumisen tavoitteet ja toimitatavat.

Tutkimuksen mukaan alueellisen vaikuttavuuden ja alueen kilpailukyyn kehittäminen korkeakoulujen välisellä yhteistyöllä edellyttää korkeakouluilta verkosto-osaamisen kehittämistä. Siihen tarvitaan resursseja: osaamista, työaikaa, menetelmiä, rahaa ja tiloja. Tutkimuksessa painotetaan verkostoitumiseen sitoutumista organisaation eri tasoilla ja verkostoitumisen liittämistä strategiaan.

Tutkimuksessa tarkastellaan myös korkeakoulujen hanketoiminnan organisointia ja sen kehittämistä. Projektimuotoinen kehittämistyö on kytkettävä koko organisaation toiminnan suunnitteluun. EU-hankkeet ovat tehottomia organisaatioiden kehittämiseen, koska hanketoiminta on organisaatioiden perustoiminnasta irrallaan. Hankerahojus pitäisi pilkkoa kansainvälisistä mammuttihankkeista paremmin kohteisiinsa sopiviksi pienemmiksi rahoituseriiksi.

[www.ulapland.fi](http://www.ulapland.fi)

## Opiskelijat luottavat heikosti omiin kykyihin yrittää

Jussi Pihkalan väitöstutkimus liittyy siihen, miten ammattikorkeakoulut onnistuvat yrittäjyyskoulutuksessaan muutoksen aikaansaamiseksi opiskelijoiden yrittäjyysajattelussa.

Tulosten mukaan painotettu yrittäjyyskoulutus ei aiheuta opiskelijoiden yrittäjyysaikomuksissa muutoksia, vaan ne näyttävät olevan suhteellisen pysyviä opintojen

ajan. Opiskelijat kokevat yrittäjyyskoulutuksen merkityksen osana opintoja tärkeänä.

Koulutuksen avulla kaikkien opiskelijoiden tietoisuus yrittäjyydestä lisääntyy yleisellä tasolla. Opiskelijat arvioivat yrittäjyyskoulutuksen tuovan kuitenkin epävarmuutta siinä, miten he luottavat omiin yrittäjyyskykyihin. Epävarmuutta aiheuttavat asetetut yrittäjyysopintojen ylimitoitettut tavoitteet, yrittäjäksi kannustamisen ja siihen liittyvän henkisen tuen puute sekä yrittäjyysopintojen laatu ja opintojen ajoitus.

Tulosten mukaan on kuitenkin perusteltua liittää koulutukseen yrittäjyyttä. Pihkalan mukaan jatkossa tarvitaan selvitystä, miten yrittäjyyskykyihin luottamiseen voidaan vaikuttaa.

[www.uta.fi](http://www.uta.fi)

## Isät uskovat äitien hoitavan lasta paremmin

Useimmissa suomalaisissa perheissä äiti käyttää koko vanhempainvapaajakson, vaikka se olisi mahdollista jakaa isän kanssa. Tällä hetkellä suomalaisista isistä joka kymmenes jää vanhempainvapaalle. Kelan tutkimuksen mukaan kolmanneksi tavallisin syy isien vanhempainvapaan käyttämättä jättämiseen on, että äiti haluaa joko pitää koko vapaan itse tai hän on isän mielestä parempi henkilö lastenhoitotehtäviin.

– Lapsen myötä perheen työnjako muuttuu helposti vähemmän tasa-arvoiseksi. Vaikka perheessä muuten kannatettaisiinkin tasa-arvoa, tilannetta ei välttämättä pysähdytä arvioimaan oman tulevaisuuden kautta, sanoo Väestöliiton erikoistutkija Anna Rotkirch.

Ilman varsinaista suunnittelua käykin usein niin, että äiti jää hoi-

tamaan lasta ja isä palaa töihin. Imetys pitää äidin aluksi tiukasti kiinni vastasyntyneessä.

Kelan tutkimuksen mukaan taloudelliset syyt ovat yleisin este isien vanhempainvapaiden pitämiseksi. Isät uskovat, että perheen tulotaso kärsisi heidän kotiin jäämisestään merkittävästi. Vastoin yleistä käsitystä isän pitämällä vanhempainvapaalla voi kuitenkin olla positiivinen vaikutus perheen talouteen, kun isän veroprosentti laskee. Sen ansiosta äiti pystyy hyödyntämään verotuksessaan ansiotulovähennyksen.

[www.kela.fi](http://www.kela.fi)

## Työpaikoilla vähän tukea sairauslomalta palaavalle

Vain 41 prosenttia työterveysasemista tarjoaa työpaikoille pitkiltä sairauslomilta työhön paluun tukipalveluja sovitusti. Aiemman tutkimustiedon mukaan työhön paluun aktiivinen seuranta ja edistäminen vähentävät sairauspoissaolopäiviä ja -kustannuksia.

Työhönpaluukäytännöt selvitettiin osana määräväläin tehtävää työterveyshuollon palvelujärjestelmän kehitystä kartoittavaa tutkimusta. Työterveyshuollon ja työpaikan sopimissa työhön paluun tukikäytännöissä oli huomattavia eroja. Vain harvoilla käytäntö oli kirjattu työterveyshuoltosopimukseen tai -suunnitelmaan. Sovituista käytännöistä tavallisin oli huomion kiinnittäminen 1–2 kuukautta pitempiin tai toistuviin lyhyisiin sairauslomiin.

Paluukäytännöistä sopineilla työterveysyksiköillä työterveyslääkäri osallistui työpaikkaselvityksiin ja terveystarkastuksiin. Työterveyslääkäri ja -hoitaja pitivät luentotilaisuuksia ja osallistuivat työsuojelutoimikunnan kokouksiin.

[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

# Akavamedlemmarna klarade sig bra i förbundsrundan

De nya kollektivavtalen är av varierande längd och löneförhöjningarnas fördelningar innehåller nya element. Eftersom de avtal som slöts under senaste höst har olika längd, så löper de också ut vid olika tidpunkter.

Andra nyheter är en engångsersättning som betalas utöver själva löneförhöjningen och olika villkorliga förhandlingsklausuler. I klausulerna konstateras till exempel att parterna samlas för att granska läget och fatta beslut om fortsatta förhöjningar.

Nytt är också att storleken på den pott som ska fördelas lokalt i företagen binds vid fördelningssättet. Om man inom företaget inte kan komma överens om hur potten ska fördelas och tar till den så kallade stoppbrädan, blir den lokala potten betydligt lägre om den hade fördelats i samförstånd.

Detta innebär utmaningar för förhandlingarna på företagsnivå. Först under avtalsperiodens gång blir det klart hur man lyckats med att fördela pottorna.

Eftersom avtalen är olika långa, är det svårt att jämföra dem med sinsemellan. Problemet kan belysas genom följande enkla exempel. Inom en bransch har man slutit ett tvåårs avtal på 10 procents nivå och inom en annan ett treårigt avtal på 15 procents nivå. Arbetsmarknadsparterna har gjort egna beräkningar på årsnivå och kommit fram till kostnadseffekter på fem procent per år för båda avtalen.

## Gränstvister mellan tjänstemännen

Gränstvisterna gällande avtalens tillämpning bekymrade både förhandlarna och riksförlikningsman-

nen Juhani Salonius. Inom Akavasektorn gällde det speciellt konflikten mellan Förhandlingsdelegation för Högre Tjänstemän och den FTFC anslutna Tjänstemannauionen om gränsdragningen mellan högre tjänstemän och tjänstemän.

På grund av gränsdragningstvisterna har emellertid det frivilliga förlikningssystemet utvecklats. En gemensam arbetsgrupp för centralorganisationerna har redan under ett års tid fundrat över detta problem och strävar till att redan under inkommande vår arbeta fram ett förslag som kan gå till behandling inom organisationerna.

## Medlemsstrategin utvecklas

Akavasamfundet består av centralorganisationen Akava, dess medlemsförbund och två förhandlingsorganisationer. Allt det som Akavasamfundet gör bör utfalla till medlemmens bästa.

Medlemmens bästa är en god utgångspunkt för att skapa ett nytt stort Akava. Men vilka kommer att vara medlemmar år 2015? På denna fråga ska man försöka finna svar med hjälp av den medlemsstrategi som Akava i år börjar utforma.

Akavasamfundets medlemmar anger löne- och anställningstrygghet, inkomstrelaterat arbetslöshetsskydd

samt annan trygghet som den viktigaste orsaken till att organisera sig fackligt. Medlemmarna anser att fackets viktigaste uppgift är utveckla lönesystemen så att de bättre motsvarar det kunnande och ansvar som arbetet kräver och resultaten av deras arbete.

Under de senaste åren har Akava varit den enda centralorganisationen med växande medlemsantal. Utvecklingen har berott på det ökade antalet högutbildade, den förändrade näringslivsstrukturen, samt en lyckad medlemsrekryte-

ring. Rekryteringen bland studerande har varit speciellt effektiv. Medlemstalet kan höjas till 600 000 medlemmar om man kan väcka intresset för facklig organisering bland de nuvarande medlemsförbunds alla potentiella medlemmar. Ännu högre fart på rekryteringen blir det om man även granskar medlemsförbundens externa potential.



"Olympia-aatteen tavoitteena on kehittää elämäntapaa, joka perustuu hyvän esimerkin voimaan ja maailmanlaajuisten eettisten periaatteiden kunnioitukseen".

– Olympialaisten peruskirja

# Nini

**Nini-pääskyn kultaiset siivet symboloivat taivaan äärettömyyttä ja levittävät hyvää onnea kaikkialle, mihin hän lentää.**

VAPAAUS JÄRJESTÄYTYÄ AMMATTILIITTOIHIN ON TYÖNTEKIJÖILLE TEHOKAS KEINO PARANTAA TYÖOLOJAAN. KIINALAISILLA TYÖNTEKIJÖILLÄ TÄTÄ MAHDOLLISUUTTA EI OLE, SILLÄ AINOAA KIINASSA SALLITTU AMMATTILIITTO ACFTU ON OSA HALLINTOKONEISTOA. KIINA EI MYÖSKÄÄN OLE RATIFIOINUT KANSAINVÄLISEN TYÖJÄRJESTÖN ILO:N SOPIMUSTA PAKKOTYÖN KIELLOSTA.

Play Fair at the Olympics –verkosto kiinnittää huomiota sosiaaliseen vastuullisuuteen urheilun sponsoroinnissa ja kisapaikkojen valinnassa. Play Fair 2008 –kampanjan tavoitteena ovat paremmat työolot ja työntekijöiden oikeudet urheiluvaate- ja -välineteollisuudessa. AKAVA, SAK, STTK, Kemianliitto, Toimihenkilöunioni, SASK, Repu • [www.playfair2008.org](http://www.playfair2008.org), [www.sask.fi](http://www.sask.fi)