

Akavalainen

Tiedotuslehti akavalaisille vaikuttajille 3 | 2007



**Puheenjohtaja Viljanen:
Iloista ilmettä akavalaiseen yhteisöön**

Sopimuskierrös nytkähti liikkeelle

Akavalaiset: Palkkaus vastaamaan osaamista

Akavalainen 3 | 2007

- 4** Sopuisa liittokokous linjasi suuntaa
6 Rempseä puheenjohtaja astui remmiin
7 Piekan vuosina AKAVAsta kehkeytyi oikea keskusjärjestö
10 Viisi visaista
11 Hallitus edistää yhteistyötä työmarkkinajärjestöjen kanssa
12 YTN perää kunnan korotuksia
14 Vaikea vääntö edessä
16 Rahoitusala ryhtyy sopimaan palkankorotuksista myös paikallisesti
18 Suomalaiset arvostavat ammattiliiton antamaa turvaa
20 Työntekijät ovat tyytyväisiä kuntaliitoksiin
21 AKAVAn linjaukset saavat vahvaa tukea kentältä
22 Hyvä hiljainen tieto näkyväksi
24 Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämistarpeet valmistelussa
26 Lisää palkkaa ja jäseniä, mutta vähemmän päätöksiä
27 Onko WTO-neuvotteluista maailman kaupan vapauttamiseen?
28 Julkaisuja
29 Palkansaajat tyytyväisiä joustaviin järjestelyihin
30 Kolumni: Milloin koulutetut järkiintyvät?
31 Toimihenkilöt tuntevat turvattomuutta töiden jatkumisesta
32 Käppyrä kertoo
34 Opiskelijat
36 Tutkittua
37 Ajankohtaista
38 Sähköposti yksityisasia lakiesityksessä
39 Nytt från AKAVA

Akavalainen

Rautatieäisenkatu 6
00520 Helsinki
puhelin 020 7489 400
faksi (09) 142 595
http://www.akava.fi

Tiedotus faksi (09) 148 1140

Päätoimittaja Hannamaja Helander
hannamaja.helander@akava.fi

Toimitussihteeri Kirsi Tamminen,
kirsi.tamminen@akava.fi

Toimituksen sihteeri ja taitto
Tarja Paajonen, tarja.paajonen@akava.fi
Käännökset Mona Hemmer

ISSN 1795-8822

Imoitusmyynti AcaCom Media Oy,
Myyntipäällikkö Osmo Ignatius
gsm 041 515 5454, faksi 020 743 9909

Aikakauslehtien liiton jäsen

Painopaikka
Kirjapaino Uusimaa

Seuraava lehti ilmestyy 24.9.2007

Kannen kuva: Kuvatoimisto Gorilla/
Petri Artturi Asikainen



Verkot veteen

Käännäpä eteesi edellinen sivu, kansikuva. Kuvan pikkupoika on saattanut narrata hauen koukkuunsa ihan omin avuin, mutta on tuskin kiskonut sitä yksin rantaan saakka. Poikanen ei ole välttämättä ollut vavan varressa lainkaan.

Työelämässäkin kunnan saaliin narraamiseen tarvitaan apua. Siksi AKAVA vaatii luottamusmiehen asemaan parannusta. Luottamusmiehen on toivotonta neuvotella työpaikalla edustamiensa ihmisten asioista, jos häneltä pantataan olennaisia tietoja. Vastuullisesta tehtävästä on myös saatava parempi korvaus, ja luottamusmiesten työsuhtedeturvaa pitää vahvistaa. Nyt asia on entistä ajankohtaisempi, kun paikallinen sopiminen yleisty.

Tällä neuvottelukierroksella finanssiala ehätti akavalaisista ensimmäisenä tehdä uuden työehtosopimuksen. Se ei olekaan mikä tahansa sopimus, sillä se tuo meille aivan uusia käytäntöjä. Sopimukseen kuuluvat keskeisesti palkkakeskustelut, joissa esimies ja alainen arvioivat asetettuja tavoitteita, tuloksia ja siitä palkitsemista.

Ruotsissa vastaava käytäntö on ollut yleinen jo ainakin viisitoista vuotta. Siellä työmarkkinajärjestöt saattavat sopia yleisestä kustannusraamista, mutta työpaikkojen palkkakeskusteluissa neuvotellaan yksilöllisistä sopimuskorotuksista. Tämän seurauksena naapurimaassamme korkeasti koulutettujen palkat ovat nousseet yleistä korotustasoa enemmän.

Mihin sitten ammattijärjestöjä enää tarvitaan, jos palkastakin neuvotellaan henkilökohtaisesti? Ruotsissa palkkaneuvottelujen alettua esimerkiksi sikäläinen Psykologiliitto joutui palkkaamaan liittoon lisää väkeä, joka kiertää ympäri Ruotsia kouluttamassa jäseniään henkilökohtaisten palkkaneuvottelujen saloihin. Tulokset ovat olleen erinomaisia – eikä tämä ei ole kalavale.

Kalaonnea kaikille akavalaisille!



Hannamaja Helander

Me-henki on voittajan tie

Liittokierroksen neuvottelutoiminta on jo osittain täydessä vauhdissa. Niin liittokierroksen kuin tulopoliittisen kokonaisratkaisunkin yhteydessä on äärimmäisen tärkeää, että akavalaiset sitoutuvat vahvasti esitettyihin tavoitteisiin. Siksi viestin JUKO:n, YTN:n ja KTN:n tavoitteista pitää kuulua jokaisella työpaikalla.

Toivonkin, että jokaisessa työyhteisössä, missä akavalaisia on, pidetään tilaisuuksia, joissa huolehditaan järjestäytymisestä ja tavoitteiden selkiyttämistä, jotta jokainen tuntee ne omikseen ja voi niitä aidosti puolustaa. Akavalainen me-henki tavoitteiden tueksi on välttämätöntä.

On loistava asia, että Suomeen on iskostunut sanonta Suomi elää osaamisesta. Iso mutta on, miten Suomi aidosti kykenee huolehtimaan siitä, että osaaminen myös kannattaa. Siihen tarvitaan huomattavia korjausliikkeitä, ja työhön on ryhdyttävä välittömästi. Osaamista on aidosti arvostettava niin palkanmuodostuksessa kuin verotuksessa. Talkootyö ja rankaiseva verotus eivät tue osaamista.

Vaikka nyt käydään liittotason neuvotteluja, kolmikantainen valmistelu jatkuu. Ilksemme on todettava, että AKAVA onnistui hyvin tavoitteissaan sähköisen viestinnän tietoturvalainsäädännön valmistelussa. Muut palkansaajajärjestöt olivat jo hyväksyneet ja luovuttaneet, vaikka yksilön suojaan kohdistuva turva oli vajavainen. Meidän ponnistuksillamme omat edustajamme neuvottelu-

pöydässä onnistuivat saavuttamaan kunnollisen lopputuloksen. Siinä on otettu huomioon niin ay-toimintaan kuin henkilökohtaiseen elämään liittyvän viestinnän salassapito, liittyy se sitten ihmisen terveyteen, perheasioihin tai talouteen. Nämä asiat koskevat jokaista, jolla on töissä käytössään tietokone ja siihen liittyvät viestintäyhteydet. Yksilösuoja ja ay-toiminnan mahdollistaminen ovat palkansaajaliikkeelle tärkeitä kysymyksiä.

Haluan puheenjohtajakaudellani edistää hyvin avointa vuoropuhelua, koska vain sillä tavalla voidaan asioita aidosti ja oikeasti edistää. Kaikki tiedämme, että asiantuntijaorganisaation hallinta vaatii vahvaa tunneälyä ja tiedämme myös sen, että kateus, katkeruus ja kaunaisuus voi tuhota minkä tahansa organisaation. Siksi erilaisuuden sietäminen ja yhteistyö ovat keskeisellä sijalla akavalaisessa yhteistyössä.

Kiitän lämpimästi siitä tuesta, jonka puheenjohtajavainnassa yhteydessä sain. Se on myös osoitus akavalaisesta sivistyksestä, jolla on merkitystä AKAVAn yhtenäisyyden, julkikuvan ja akavalaisen me-hengen vahvistamiseksi. Arvostan suunnattomasti sitä yksimielisyyttä, joka loppuratkaisun yhteydessä ilmaantui.

Toivotan kaikille oikein miellyttävää, virkistävää kesää. Lomien jälkeen tapaamme innostuneina ja valmiina kohtaamaan syksyn haasteet. Tehkäämme AKAVasta iloinen ja positiivinen keskusjärjestö.



Matti Viljanen

Sopuisa liittokokous linjasi suuntaa

Vaikka uuden puheenjohtajan valinta nousi AKAVAn liittokokouksen kiistattomaksi ykkösasiaksi, kokousväki sai jo ennakkoon yhteenvedon seuraavan nelivuotiskauden suuntaviivoista. Nykyisiin ei ole tulossa olennaisia muutoksia, mutta evästyspuheenvuoroissa kaivattiin selkeämpiä kannanottoja muun muassa naisvaltaisten alojen palkkaratkaisujen tukemiseksi ja työpaikkatason toiminnan tehostamiseksi.

Marketta Harinen
tiedottaja

Kuvat
Antonin Halas



Pääministeri Matti Vanhanen (keskellä) varoitteli liittoja hallitsemattomasta palkkakilpailusta ja lupasi hallituksen osallistuvan omalta osaltaan paikallisen sopimisen ja luottamushenkilön aseman edistämiseen. Vanhasen lisäksi liittokokoukselle toivat tervehdyksen valtion työmarkkinajohtaja Teuvo Metsäpelto (toinen vasemmalta) ja SAK:n puheenjohtaja Lauri Ihalainen (Vanhasen oikealla puolella). Vasemmalla istuu Elinkeinoelämän keskusliiton johtaja Arto Ojala. Taustalla näkyy AKAVAn entinen puheenjohtaja Mikko Viitasalo.



Suuntaviivat vuosille 2008-2011 päätetään vasta syksyn liittokokouksessa. Niissä linjataan akavalaisen edunvalvonnan keskeiset asiat laajan järjestökäsittelyn jälkeen.

AKAVAn hallitukseen valittiin puheenjohtajaksi siirtyvän **Matti Viljasen** tilalle **Aleksei Solowjev** Uudesta Insinööriliitosta ja hänen paikalleen varajäseneksi **Hannu Saarikangas** samasta liitosta. Hallituksesta eronneiden TEKin **Jukka Mäkelän** ja OAJ:n **Liisa Sourin** tilalle valittiin **Kati Korhonen-Yrjänheikki** TEKistä ja **Anders Rusk** OAJ:stä. Varajäsenenä tähän saakka toimineen Ruskien tilalle tuli uudeksi varajäseneksi **Matti Lahtinen** OAJ:stä. Varajäsenen tehtävistä eronneiden TEKin **Ari Åbergin** ja Akavan Erityisalojen **Helena Lamposen** tilalle valittiin **Ralf Forsén** TEKistä ja **Kalevi Juntunen** Akavan Erityisaloista.

Liittokokous asetti myös OAJ:n **Erkki Kangasniemen** luotsaamaan vaalivaliokunnan valmistelemaan uuden hallituksen kokoonpanoa. Hallitus valitaan syksyn liittokokouksessa vuosille 2008-2011.

Akavan Erityisalojen puheenjohtaja Jorma Rihto ja toiminnanjohtaja Salla Luomanmäki sekä muita Erityisalojen väkeä onnittelemassa Matti Viljasta.



Helle heli liittokokousväkeä Helsingin Messukeskuksen kongressisiivissä.



Flooran päivillä päästiin tunnustelemaan neuvottelukierrosta rennoissa merkeissä. OAJ:n puheenjohtaja Erkki Kangasniemi (vasemmalla) ja Kunnallisen työmarkkinalaitoksen työmarkkinajohtaja Markku Jalonen vaihtoivat kuulumisia.



AKAVAn perinteistä Flooran päivää juhlittiin liittokokouksen jälkeen tällä kertaa Oivan päivänä. Väkeä oli paikalla runsaasti, sillä liittojen väki ja yhteistyökumppanit halusivat tavata uuden puheenjohtajan heti tuoreeltaan.

Tekniikan Akateemisten Liitto TEKin puheenjohtaja Merja Strengell ja toiminnanjohtaja Heikki Kauppi liittokokouksen tauolla. Kauppi oli yksi puheenjohtajaehdokkaista.



Rempseä puheenjohtaja astui remmiin

Intoa täynnä, kuvailee AKAVAn uusi puheenjohtaja Matti Viljanen tunnelmiaan, kun uusi pesti on kestänyt vuorokauden verran. Uuden työpaikan käytännön asioita hän vasta opettelee, mutta johtamisen Viljanen taitaa hyvin.

Kirsi Tamminen
tiedottaja

Uuden Insinööriliiton puheenjohtaja Matti Viljanen valittiin toukokuuisessa AKAVAn liittokokouksessa puheenjohtajaksi ilman äänestystä. Puheenjohtajaehdokkaista ainoana hänelle oli tuttua jo entuudestaan ykkösmiehen rooli.

– Koko yhteiskunnassa on meillä suuri murros ja kokemuksesta on apua muutoksen johtamisessa, Viljanen arvioi.

Hänen puheenjohtajakautensa alussa käydään pitkää aikaa liittotason sopimuskierrosta. Tuore puheenjohtaja antaa liitoille eväiksi asettaa niin kirkaat ja selkeät neuvotteluvoitteen, että jokainen jäsen ymmärtää ne. Muuten tavoitteisiin ei sitouduta.

– Työmarkkinapolitiikka on voimapolitiikkaa, vain kyllin vahvat liitot saavat haluamansa sopimukset.

Viljanen mukaan osalla akavalaisista liitoista on vielä syytä kehittää vahvuuttaan. Niiden on opittava ymmärtämään työmarkkinamallia, jotta voivat kehittää omaa toimintaansa.

– Välillä puhe on todella neitseellistä tähän raakaan maailmaan, Viljanen kirjittää.

Hän kannustaa jäsenjärjestöjä tukemaan toinen toisiaan, sillä mitä vahvempia liitot ovat, sitä vahvempi on AKAVA. Siinä missä osalle jäsenkunnasta ongelmana on matala palkkataso, toisilla on ongelmana vaikkapa yliopitkät työpäivät. Yhtenä ongelmana on korkea verotus.

Osaajille osaajien palkka

Akavalaisien käsissä ovat muun muassa johtamiskulttuurin, organisaatioiden tai yleisen kilpailutilanteen muutosten vaativimmat tehtävät. Kun



ANTONIN HALAS

Vasta valittu puheenjohtaja Matti Viljanen korostaa, että AKAVAn on kuunneltava koko jäsenkunnan tahtoa ja sitä on kunnioitettava sekä arvostettava.

Suomi elää osaamisesta, osaajilla on oltava ykkösasema yhteiskunnassa ja osaamisensa arvoinen palkka.

– Jos tätä väestönoosaa ei kuunnella, työmotivaatio ja jopa moraalit laskevat, Viljanen muistuttaa.

Jatkuva palkkakuoppa ja tietoisuus eurooppalaisten kollegoiden tupalpakoista voi johtaa välinpitämättömyyteen, joka heijastuu koko suomalaisen työelämään.

Yhtenä esimerkkinä Viljanen mainitsee korkeakoulualan, jossa on korkeat palkat kansainvälisesti verrattuna, vaikka juuri sinne Suomen kannalta olisi saatava huippuosaajat. Korkeakouluihin on kasautunut myös luvattoman paljon epätyyppillisiä työsuhteita, muun muassa lyhyitä määräaikaisuuksia.

Viljanen kantaa huolta myös esimerkiksi kulttuuri-, palvelu- ja uuden teknologian aloista. Niillä työskentelee paljon epätyyppillisissä työsuhteissa ih-

misiä, jotka sopisivat akavalaiseen yhteisöön.

– Se väki on heitteillä eikä minikään keskusjärjestön hallussa.

Jäsenten tahto ykkösasia

Huippuosaajien kanssa on mielekästä ja motivoivaa työskennellä, Viljanen vastaa kysymykseen, millaista on johtaa AKAVAn organisaatiota.

– Minkä tahansa alan johto on akavalaisessa ympäristössä.

Keskusjärjestön hallituksessa yli 15 vuotta ollut Viljanen kuvailee hallitusta hieman jäykäksi ja toivoo tuovansa puheenjohtajana hieman rennompaa meininkiä. Hän kertoo olevansa joukkuepelaaja: muita kuuntelemalla saavuttaa yhteisen näkemys. Mutta sivusta johtamista hän ei voi sietää.

– Olen nopea päätöksentekijä, en mikään vitkuttelija.

Puheenjohtajan moton mukaan

Muut Matti Viljasesta:

– Akavalaiset tuntuvat ajoittain kärsivän siitä, että järjestö jää julkisuudessa isompien SAK:n ja STTK:n varjoon. Matti Viljasen aikaan tästä ei luulisi olevan huolta. "Hiljanen Viljanen" osaa kyllä pitää meteliä sekä itsensä että edustamansa järjestön puolesta.

Viljanen on rempseä, jopa reteä. Häntä on verrattu renessanssiruhutinaaseen. Hän on myös suuri herkkusuu.

Matti on verraton seuramies, ehdottomasti AKAVAn hauskipia ihmisiä. Sosiaalisuudesta on noissa töissä suuri apu.

Insinööri-iltojen ja YTN:n puheenjohtajana Viljasen viesti on ollut yksinkertainen: insinöörien ja muiden ylempien toimihenkilöiden palkat ylös ja verot alas. Aika näyttää, oppiiko hän ajamaan myös pienipalkkaisen, korkeasti koulutetun, julkisella sektorilla työskentelevän naisen asiaa.

Työmarkkinatoimittaja

– Matin vahvuuksina puheenjohtajan vaati-vaan tehtävään koen hänen omaavan laajan kokemuksen akavalaisesta työmarkkinakentästä ja keskusjärjestöpolitiikasta. Hänellä on erinomaista taitoa ja kykyä edustaa niin Akavan

yksityistä kuin julkista sektoria – meitä kaikkia akavalaisia.

Hänellä on myös vahvan ihmisen hersyvän positiivinen ja energinen itsetunto, mieleen jäävää karismaa ja sopivaa räväkkyyttäkin, mitä joukkojen innostaja tarvitsee. Tämä uudenvuodenlainen ja raikas tyyli on hyväksi vaihteluksi akavalaisille. Lisäksi Matti on osoittanut aiemmissa toimituksissaan muutosjohtajan taitoja, joille pitäisi olla tarvetta ja tilausta nyt myös keskusjärjestössämme.

Toivon, että jokainen meistä omassa roolissaan sitoutuu tukemaan häntä vaativassa tehtävässä – hänen onnistuminen, on koko keskusjärjestön, meidän kaikkien onnistuminen.

AKAVAn hallituksen jäsen

– Matti tukee ja kannustaa jokaista eikä arvostele ketään henkilökunnasta takanapäin. Matti antaa vapauden toimia.

Adjektiiveilla ilmaisten: luotettava, avoin, syvälinen, herkkä, taiteellinen, luova, rehellinen, iloinen, sitkeä, voimakas.

Uuden Insinööri-iltojen työntekijä

– Matti on herkästi innostuva ja asioita eteenpäin vievä. Hänellä on myös kyky innostaa muita. Ajatuksia piisaa ja ne voivat olla perinteisiin kaavoihin tottuneille yllättäviäkin. Räväkkyys tuo hänelle ansaittua näkyvyyttä.

Alaisilleen hän antaa valtuuksia ja vastuuta. Kyse on perusluottamuksesta muihin nähden. Toisaalta Matti tarvitsee ympärilleen esikunnan, joka toteuttaa hänen ajatuksiaan ja valmistelee asiat.

Ylipitkiä filosofisia muistiota hänelle ei kannata lähettää kuin Satakunnan saunan sytykkeeksi. Tiivis suoraan asiaan käyvä esitystapa käy sen sijaan kaupaksi.

Ihmisenä hän on inhimillinen ja tasa-puolinen eikä kumartele tittelien tai turhatarkeiden hierarkioiden edessä. Eikä hän siedä itsekään kokkaroihia tai nuoleskelijoita.

Jos AKAVAssa olisi 2000-luvun alussa uskottu hänen kaukonäköistä suositustaan ostaa Tallinnasta kiinteistö Viron keskusjärjestö TALOn tukemiseksi, kylvettäisiin Pasi-lassa nyt rahassa. Tallinnan kiinteistöjen hinnat ovat moninkertaistuneet tuosta päivästä.

AKAVAn työntekijä

positiivisilla asioilla on positiivinen lopputulos. Hän haluaa akavalaiseen yhteisöön iloista ilmettä ja me-henkeä. Työyhteisössä on tärkeää hallita negatiiviset tunteet. Kateutta, katkeruutta tai kaunaa ei saa purkaa muihin, vaan on kerrottava suoraan, jos ne johtuvat työyhteisöstä. Yksityiselämänsäkin kuuluvat huolet voi mainita, jos itse niin haluaa.

– Itse olen esimerkki. Jos minä mököttäen, niin koko organisaatio mököttää.

Eikä Viljasta mököttäjänä tunnetta, vaan iloisena ja nauravana. Hiljanen-Viljanen on vauhdikas ja omien sanojensa mukaan tasapuolinen sekä oikeudenmukainen. Töissä pärjäämisessä merkittäviä ovat osaaminen ja tulokset, korvien väli ratkaisee.

Tuttavia yli keskusjärjestörajojen

Matti Viljanen on pitkän linja konkari työmarkkinakentällä. Hän perusti ensimmäisen akavalaisen aluetoimiston Poriin. Sittemmin valtakunnallinen työmarkkinapolitiikka on vienyt miehen.

Keskusjärjestö SAK:n puheenjohtaja Lauri Ihalaisen Viljanen on tuntenut pitkään: hän arvostaa kollegaa rehtinä ja selkärankaisena palkansaajien puolestapuhujana.

– STTK:n suhteen tilanne on ilkeä eikä selkään puukotus ole hyvä yhteistyön alku.

Korkeasti koulutettujen työmarkkina-keskusjärjestön puheenjohtaja toivoo, että omassa järjestössä ei ikinä molla- ta naapureita.

– Oma putiikki on pidettävä puhtaana.

Työnantajapuolen EK:n porukka on hyvin tuttua, samoin kuntapuoli. Valtiopuolella on eniten uusia tuttavuuksia, vaikka sekään kenttä ei ole täysin vierasta.

Eri alojen yhteiskunnalliset vaikuttajat ovat tuttuja myös Helsingin Suomalaisen Klubin kautta. Klubilla Viljanen on toiminut muun muassa varapuheenjohtajana.

Vain tulevaisuutta voi johtaa

Viljasen sydäntä lähellä on nuoriso,

josta on hänen mielestään pidettävä hyvää huolta AKAVA-yhteisössä. Nuorissa on tulevaisuus, joka on muutenkin kiinnostuksen kohde. Hän lukee mielellään tulevaisuutta koskevaa tutkimusta – tosin myös muutakin tutkimusta.

Nuorisoon Viljasella on hyvä kontakti lähipiirissä. Kolme, jo aikuista lasta ovat omineet isän koulutusmyönteisyyden. Vanhempi tytär valmistelee työn ohessa psykologian väitöskirjaa. Poika opiskelee kaupallisia aineita ja nuorempi tytär biokemiaa.

Vapaa-ajalla Viljanen harrastaa muun muassa metsästystä, joka on ennen kaikkea luonnossa liikkumista.

– Voin olla metsässä ottamatta pyssyä pois pussista koko reissun aikana.

Nuoruuden harrastuksista on säilynyt postimerkkeily. Iso osa vapaa-ajasta kuluu Laitilassa, jossa Viljasen sielu asuu, vaikka mies itse asustelee Helsingin Töölössä. Suku on peräisin Laitilasta ja sinne on noussut kesämökki. Pihapiiriä on kunnostettu omin käsin. ▲

Piekan vuosina AKAVAsta kehkeytyi oikea keskusjärjestö

Risto Piekan piippu tuprahtelee nyt Sammatin Kirmusjärven maisemissa. Siellä kalat odottavat ottajaa ja metsät samoilijaa. Piekka sanoo jättävänsä AKAVAn puheenjohtajan tehtävän hyvillä mielin: tulosta on syntynyt ja ovi avattu raolleen hyvälle sopimuspolitiikalle.

Marketta Harinen
tiedottaja

– Sitä ei olisi aikoinaan kukaan uskonut. Seuraaja voi potkaista oven kokaan auki.

Kun 24-vuotias opiskelijajärjestö Tuhatkunnan pääsihteeri siirtyi vuonna 1973 AKAVAn järjestösihteeriksi, akateemisten keskusjärjestöä pidettiin herraklubina, jossa vasta harjoiteltiin edunvalvontaa.

Nyt kaikki on toisin. 1970-luvun alun noin 40 000 jäsenen keskusjärjestöstä AKAVA on kasvanut lähes puolen miljoonan korkeasti koulutetun jäsenen aidoksi työmarkkinakeskusjärjestöksi. Kehitys on ollut huima.

Piekkä oli junailmassa nykyistä Opettajien Ammattijärjestöä OAJ:tä AKAVAn jäseneksi toimihenkilökeskusjärjestö TVK:n kanssa käydyin tiukan kisan jälkeen heti taloon tultuaan. OAJ:stä tuli keskusjärjestön suurin liitto, kun se liittyi AKAVAan 1976. OAJ:n vanavedessä seurasivat Insinööriliitto, nykyinen TEK, Ekonomiliitto ja Farmasialiitto. Muutamassa vuodessa keskusjärjestön jäsenmäärä kolminkertaistui.

Ponnekas järjestösihteeri sai seuraavaksi tehtäväkseen työtaisteluorganisaation rakentamisen. Herraklubin jälkimaininkeja eläneen järjestön sisällä työ ei välttämättä ollut helppoa ja yksikertaista: hankkeella on vastustajia, joiden mielestä moinen ei sopinut akateemisten maailmaan. Piekan erottamistakin esitettiin.

Työtaisteluorganisaatio oli valmis, kun kuntapuoli päätyi työtaisteluun vuonna 1984 lakkopäällikkönään Risto Piekka. Voitokas työtaistelu vahvisti koko AKAVA-yhteisöä.

Yhteistyötä ja kansainvälisyttä

Piekan AKAVA-vuosiin mahtuu paljon.

Keskusjärjestöstä kehittyi vähitellen varteenotettava vaikuttaja, joka avasi uusia suhteita sekä Suomessa että ulkomailla.

Naapurimaahan Neuvostoliittoon viriteltiin siteitä, kun haluttiin osoittaa AKAVAn tukevan Suomen virallista ulkopoliittista linjaa. Sittenkin kansainvälinen toiminta ja edunvalvonta ovat lisääntyneet huomattavasti. Niistä on tullut osa keskusjärjestön arkipäivää erityisesti Euroopan unioniin liittymisen myötä. Piekka teki töitä unioniin liittymisen puolesta **Kalevi Sorsan** vetämässä työryhmässä.

Paljolti Piekan viime syksyn väännön ansiota on, että palkansaajien yhteisessä Brysselin toimistossa on tätä nykyä ensimmäinen akavalaistaustainen johtaja **Ari Åberg**.

Piekkä oli mukana käynnistämässä palkansaajakeskusjärjestöjen välistä yhteistyötä. Vuonna 1978 hän ja SAK:n silloinen järjestösihteeri Lauri lhalainen laativat vieläkin voimassa olevat menettelytapaohjeet tälle järjestöyhteistyölle.

– Asiakirja perustuu molempipuoliseen luottamukseen. Luottamus on työmarkkinatoiminnan keskeinen ydin, Piekka sanoo.

Piekan aikana AKAVAn sääntöjä on rukattu moneen kertaan. Yksi merkittävistä muutoksista oli, kun 1980-luvun alussa päätöksenteko-organisaatio uudistettiin niin, että liitot saivat järjestöedustuksensa suuruuden mukaan. Toinen kauaskantoinen päätös on ollut julkisen ja yksityisen sektorin erillisten neuvottelujärjestöjen perustaminen YTN ja AKAVA-JS, josta tuli sittemmin lyhyesti JUKO.

– Neuvottelujärjestöjen rakentaminen oli tuskallinen prosessi, sillä yk-

simielisyyden löytyminen oli äärimmäisen hankalaa, Piekka kertoo.

Lopulta yksimielinen ratkaisu syntyi periaatteella ”ne päättävät, joita asia koskee”.

– Päätös vihloo vieläkin monia, vaikka se pelasti AKAVAn yhtenäisyyden. Näin myöhemmin arvioituna AKAVA oli silloin kymmenen vuotta muita edellä.

Hyvät viime vuodet

Piekkä on tyytyväinen kahdeksan puheenjohtajavuotensa saldoon. Viimeisimmät palkkaratkaisut ovat olleet akavalaisille ryhmille oivallisia, keskusjärjestön historian parhaita. 1970- ja 80-lukujen solidaarisesta palkkapolitiikasta on vihdoinkin luovuttu, on kehitetty työn vaatavuudesta ja koulutuksesta palkitsevia palkkausjärjestelmiä ja verotusta on kevennetty. Ei vielä kuitenkaan riittävästi, mutta pää on saatu auki.

– Vasta 2000-luvulla AKAVA on saavuttanut perustamiskoukussessaan vuonna 1950 asetetun tavoitteensa. Koulutusta, tuloksen tekoa ja vastuuta arvostetaan sekä palkka- että yhteiskuntapolitiikassa. Se näkyy voimassa olevassa tuloratkaisussa, mutta myös hallitusohjelmassa, Piekka huomauttaa.

Työelämää on rakennettu kolmikantaisesti, tuloksekkaasti. Viimeisimpiä hyvän yhteistyön hedelmiä ovat esimerkiksi yt-laki ja muutosturva, työaikapankki sekä työn ja perheen yhteensovittamista helpottavat lait.

– On ollut onni, että olen saanut olla mukana kehittämässä tätä keskusjärjestöä ja akavalaista edunvalvontaa. Monet asiat ovat olleet aluksi vaikeita, vaikkapa akavalaisen opiskelijatoiminnan aloittaminen, jota sitäkin



MARKETTA HARINEN

Uransa aikana Risto Piekka on saanut lukemattoman määrän kirjeitä, sähköpostia ja tekstiviestejä. Kadulla tai kaupassa hänet pysäytetään, kun yksittäiset jäsenet haluavat kertoa näkemyksiään ajankohtaisista aiheista tai omista ongelmistaan.

– Parasta on ollut, kun on saanut auttaa jäseniä, Piekka sanoo. Nyt on kuitenkin loman aika. Myöhemmin katsotaan, mitä tulevaisuus tuo tullessaan.

vastustettiin ensin ankarasti. Nyt opiskelijajäseniä on noin 100 000. Heissä on akavalaisten jäsenjärjestöjen tulevaisuus.

Sivistys, kannustavuus, Suomen menestys

Piekka kertoo, että selkään puukottajia on riittänyt näiden vuosien aikana. Siihen ei koskaan totu ja aina tuntuu yhtä pahalta.

Mutta Piekalla on ollut linja, koko ajan.

– Ei sitä voi olla kuin tuuliviiri. Sinnikäs olen ja linjani olen pitänyt. Silloin joutuu välillä myös astumaan jonkun toisen varpaille.

Vaikka linjansa pitääkin, Piekan mielestä toimintapolitiikan pitäisi rakentua englantilaisen yhteiskuntafilosofi **Edmund Burken** sanojen mukaisesti kompromisseihin ja neuvotteluun.

– Siihen olen pyrkinyt kaikkina vuosikymmeninä AKAVAn eri tehtävissä, Piekka toteaa.

Piekan mukaan vanha perinne on, että väistynyt puheenjohtaja ei jätä omia terveisiään järjestönsä tulevaisuudelle. Hän tekee sen kuitenkin, niin monta tabua rikkoneena ja monta uudesta tehneenä.

– Pitäkää kiinni sivistyksestä, pitäkää kiinni kannustuksesta ja pitäkää huolta Suomen menestyksestä. Työ-

markkinoilla ammattikunta- ja tutkintopohjainen järjestäytyminen on vahva malli, myös globaalisti. Se on itseenäisen AKAVAn tae.

Piekka on myös vakuuttunut, että korkeasti koulutetut tarvitsevat oman puolestapuhujansa kaikkiin neuvottelupöytiin, AKAVAn. Sitä mandaattia ei voi muille antaa. Kolmen keskusjärjestön malli on hyvä ja toimiva.

Väistynyt puheenjohtaja on huolissaan kasvavasta ryhmäitsekkyyydestä, joka näkyy AKAVAnkin sisällä.

– Meidän pitäisi olla kuten muskettisoturit, yksi kaikkien ja kaikki yhden puolesta. Silloin on kaikki mahdollisuudet menestykseen. ▲

TUKKI-ryhmä luotsaa kohti uutta sopimusta

Tulopoliittinen kokonaisratkaisu haudattiin tältä sopimuskierrokselta. AKAVAn neuvottelujärjestöt ovat valmiina neuvotteluihin. YTN:n TUKKI-työryhmän puheenjohtaja Joel Salminen kertoo, kuinka YTN:ssä on valmistauduttu neuvotteluihin.

1 Ylemmät toimihenkilöt YTN on perustanut TUKKI-ryhmän. Mikä ryhmä se on? Ketä ryhmään kuuluu?

TUKKI-ryhmä on eri YTN:n neuvottelualojen toimintaa ja tiedottamista tukeva ryhmä, joka osaltaan vastaa YTN:n järjestöllisestä valmistautumisesta ja valmiudesta neuvottelukierroksella.

Ryhmään kuuluu valmistautumisen tässä vaiheessa 20 kokenutta asiamiestä eri YTN-liitoista. Käytännön toimintaan osallistuvien määrä on juuri tätä suurempi. TUKKI-nimi tulee juuri ryhmän perustehtävästä tukea neuvottelujäseniä tarvittavalla tavalla.

2 Miten vaikeisiin neuvotteluihin TUKKI-ryhmä valmistautuu?

TUKKI-ryhmä on valmistautunut yhdessä eri alojen toimijoiden kanssa kaikkiin eri vaihtoehtoihin. Toiminnan luonne vaihtelee neuvottelutilanteen mukaan, normaalista tiedottamisesta aina konkreettisiin lakkotoimiin. Kaikkiin vaihtoehtoihin on varauduttava, niiden käyttöönotto riippuu muun muassa YTN:n hallituksen päätöksistä.

3 Minkälaisia toiveita kentältä on kuullut?

Tavoitelistalla ovat kohtuulliset työsuhteen ehdot mukaan lukien matka-ajan palkan, ylityökorvauskäytäntöjen ja luottamusmiestoiminnan eteenpäin kehittäminen. Palkkatason korjaaminen vastaamaan EU-15 maiden tasoa on samoin listalla, unohtamatta verotusta ja muita työelämän kysymyksiä.

4 Miten TUKKI-ryhmä toimii käytännössä?

Ryhmä kokoontuu säännöllisesti ja on varautunut siirtymään kenttätoiminnan ja tiedotuksen osalta toimimaan erikseen varattuihin yhteisiin tiloihin. Sieltä käsin hoidetaan tiedotus- ja kenttäoperaatioiden tahdistus neuvottelutilanteen mukaan. Toimijoiden määrää organisaatiossa voi nousta 200 henkeen liittojen henkilöstön osalta.

5 Missä vaiheessa ja tilanteessa YTN:n koneisto on valmis lakkoon?

YTN:n koneisto on aina siinä kunnossa, että esimerkiksi lakko tai muu toimenpide on teknisesti mahdollinen lyhyelläkin varoitusaikalla. Se, joudutaanko näin pitkälle menemään, riippuu ennen kaikkea alojen taustaryhmien ja YTN:n hallituksen päätöksistä. ▲



MARKETTA HARJUNEN

Hallitus edistää yhteistyötä työmarkkinajärjestöjen kanssa

Pääministeri Matti Vanhasen toisen hallituksen ohjelma sisältää runsaasti yhteistyötä ja kolmikantaista valmistelua työmarkkinajärjestöjen kanssa. Vaikka hallitusohjelma ei sisälläkään laajoja työelämän lainsäädännöllisiä uudistuksia, hallitus haluaa kehittää työyhteisöjen toimivuutta ja tasa-arvoa.

Markku Lemmetty
johtaja

Ennen kaikkea työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelmalta voidaan odottaa laaja-alaista paneutumista poikkihallinnollisiin työelämän uudistuksiin. Hallitus näyttää painottavan työelämässä joustavuutta ja turvallisuutta, joiden tulisi muodostaa tasapainoinen kokonaisuus.

AKAVAn hallitusohjelmataavoitteissa haluttiin yhdistää hyvä ja toimiva työelämä, jolla edistetään Suomen taloudellista menestystä. Kansalaisten hyvinvoinnin ja kansallisen kilpailukykyyn paranemisen edellytyksinä AKAVA pitää keskeisenä yhteistyötä hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen kanssa. Hallitusohjelmassa viitataan laajasti tähän yhteistyöhön.

Pääministeri Vanhanen ja valtiovarainministeri Jyrki Katainen ottivat heti hallituksen nimittämisen jälkeen yhteyttä työmarkkinajärjestöihin. Kahdessa korkean tason tapaamisessa painotettiin yhteistyön merkitystä. Vaikka syyskuussa päättyvä tulopoliittinen sopimus saaneeikin jatkoksi liittokierroksen, tupon kaatuminen ei mitenkään estä kolmikantaista valmistelua, mistä sovittiin toukokuun puolivälissä pidetyssä tapaamisessa. Työmarkkinajärjestöjen laatimaa kohtaanto-ongelmien ratkaisukokonaisuutta varten tullaan asettamaan valmisteluryhmä.

Sivistys- ja koulutuspolitiikka hyvin esillä

Akavalaisittain hallitusohjelma sisältää merkittäviä sivistys- ja koulutuspoliittisia kirjauksia. AKAVA halusi, että ohjelmassa näkyy koulutusjärjestelmän kehittäminen kokonaisuutena, jotta voidaan vastata ammatti- ja väestöra-

kenteen muutoksiin. Myös aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus toteutetaan ja korkeakoulutettujen täydennyskoulutusmahdollisuuksia laajennetaan.

Apurahansaajien sosiaaliturvan parantamista hallitus lupaa vuoden 2009 alusta niin, että apurahansaajille turvataan työskentelyyn myönnettyjen apurahojen määrän perusteella eläke-, sairausvakuutus-, työtaturma- ja työttömyysturva.

Tieteen ja taiteen tekijöiden työttömyysturvaa parannetaan lainsäädäntöä täsmentämällä. Ammattimaisista tutkijan uraa kehitetään houkuttelevaksi vaihtoehdoksi.

Opiskelijoiden opintososiaaliset uudistukset tullaan toteuttamaan AKAVAn esittämällä tavalla ja ehkä esityksen hieman ylittäenkin. Hallitus on luvannut korottaa opintorahaa 15 prosentilla kaikilla koulutusasteilla ja opiskelijan omia tulorajoja korotetaan 30 prosentilla. Kehysriihessä hallituspuolueet sopivat, että opintorahan korotus toteutuu ensi vuoden syyslukukauden alussa ja tulorajojen korotus ensi vuoden alussa.

Hallitus haluaa varmistaa koulu- ja opiskeluterveydenhuollon, erityisesti mielenterveyspalvelujen sekä muiden opiskelupalvelujen tasa-arvoisen saatavuuden. Toivottavasti nämä uudistukset tehdään mahdollisimman nopeasti.

Kannustavuutta parannetaan

AKAVAn talouspoliittisena tavoitteena oli, että palkkojen, verojen ja sosiaaliturvan muodostama kokonaisuus kannustaisi työntekoon, ammatilliseen ja alueelliseen liikkuvuuteen. Hallitus tu-

leekin käynnistämään sosiaaliturvauudistuksen. Sen tavoitteena on työn kannustavuuden parantaminen, köyhyyden vähentäminen ja perusturvan takaaminen.

Uudistuksen yhteydessä arvioidaan verotuksen, perusturvan ja työttömyysturvan uudistaminen. Uudistusta toteuttamaan asetettaneen todennäköisesti vielä ennen lomakautta komitea, johon työmarkkinajärjestöillä on edustus.

Työelämän uudistuksista hallitusohjelma toteuttanee nopealla aikataululla määräaikaista työsuhteita selvittäneen työryhmän esitykset ja jatkoselvitykset. Tämä uudistustyö kohdistuu ennen kaikkea julkiselle sektorille.

Hallitus on myös huolissaan julkisen sektorin henkilöstön riittävydestä ja kilpailukyvästä. Kirjaukset kuntasektorin palkkaratkaisujen tukemisesta korotetulla valtionosuudella on akavalaisessa kentässä otettu mielihyvin vastaan. Etenkin jos palkkaratkaisut onnistutaan kohdentamaan koulutetuille, naisvaltaisille aloille, joiden palkkaus ei vastaa työn vaatavuutta.

Tämän kirjauksen toteutuminen ja kohdentuminen voidaan selvittää vasta sopimusneuvottelujen jälkeen. Suurta ennustajaa ei tarvita toteamaan, että neuvotteluista on tulossa erittäin vaikeita, niin paljon odotuksia ja paineita eri tahoilta on asetettu.

Työmarkkinajärjestöt esittivät yksimielisesti, että hallitus jatkaa samapalkkaisuusohjelmaa. Hallitus on sitoutunut ohjelmaan, jonka tavoitteena on naisten ja miesten välisten palkkaerojen selkeä kaventaminen. Samapalkkaisuusohjelma sisältääkin lukuisan määrän toimenpiteitä, joilla palkka-tasa-arvoa edistetään. ▲

YTN perää kunnan korotuksia

Ylemmät Toimihenkilöt YTN tavoittelee kaikkien sopimusalojen ylemmille merkittäviä yleiskorotuksia. Myös vapaa-aikana työhön liittyvän matkustamisen korvaus sekä luottamusmiesten tiedonsaanti ja toimintaedellytykset työpaikoilla ovat keskeisiä neuvottelutavoitteita.

Marketta Harinen
tiedottaja

Rahoitusala sai sopimuksen jo valmiiksi, mutta muut alat vielä neuvottelevat. Kierroksesta povataan vaikeaa, sillä useamman keskitetyn ratkaisun vuoden jälkeen liittopöytiin on kertynyt paljon purtavaa.

Elintarvikeala tavoittelee tällä kierroksella työehtosopimusta, jota sillä ei vielä ole.

YTN:n suurimman alan, teknologiateollisuuden tilanne on kimurantti. Sopimuskauden aikana paikallinen sopiminen ei ole edennyt tyydyttävällä tavalla, vaan aikaa on tuhlatu turhiin keskusteluihin. Työehtosopimus on saatava täsmällisemmäksi.

YTN:n teknologiateollisuuden vastuullinen asiamies **Pertti Porokari** tapasi työnantajaliitto Teknologiateollisuuden neuvotteluryhmän ensimmäisen kerran jo toukokuun alkupuolella. Työnantajapuoli oli ilmoittanut haluavansa liittokohtaisen ratkaisun mahdollisimman pian, mieluiten ennen juhannusta.

– Ei meillä mitään sitä vastaan ole, jos alan erityisongelmat saadaan ratkaistua. Nykyisestäkin sopimuksesta on tosin vielä moni kohta auki. Ylemmät toimihenkilöt ovat kokeneet, että heitä on jymäytetty vapaa-aikana matkustamisen korvaamisessa, Porokari sanoo.

– Paikallisia sopimuksia ei ole syntynyt kuin 40 yrityksessä alan noin 1 200:sta. Myös luottamusmiehen toimintaedellytyksiin liittyvät asiat ovat auki. Lisäksi irtisanomissuojasopimus on saatettava uuden yt-lain tasolle, Porokari listaa.

Porokari huomauttaa, että YTN:n mielestä heinäkuu kuuluu perheille. Silloin ei neuvotella, joten viimeinen väantö saattaa hyvinkin jäädä syksyyn.

Pertti Porokarin mukaan YTN on valmis nopeankin neuvotteluaikatauluun, mutta sisältö ratkaisee. Ratkaisun syntyminen voi myös jäädä loppuvuoteen, sopimuksettoman tilan aikaan.



MARKETTA HARINEN

– Kentän valmius on hyvä. Jos tarvis vaatii, ylemmät tukevat neuvotteluja kaikin tavoin.

Kunnan korotukset tuloksen tekijöille

Tuloksen tekijät odottavat kunnan palkankorotuksia, sillä Suomessa maksettiin osinkoja 11 miljardia viime vuonna.

– Tuskinpa nuo 11 miljardia ovat ihan päästökaupoistakaan tulleet. Viivan alle jäävästä rahasta merkittävä osa kuuluu ylemmille, jotta motivaatio säilyy ja yrityksillä on jatkossakin jaettavaa omistajille, Porokari tuumaa.

YTN:n mukaan työpaikkakohtaiselle palkkapolitiikalle ei ole löytynyt edellytyksiä, sillä vähiin ovat jääneet ne teknologiateollisuuden yritykset, jossa ylempien ja työnantajan kanssa olisi saavutettu yhteisymmärrys työpaikkakohtaisten erien jakamisesta. Rahat on päädytty jakamaan kaikille tulevina yleiskorotuksina.

Porokari muistuttaa, että yrityksillä on aina ollut vapaa valta jakaa sellaisia meriittikorotuksia kuin haluavat, työehtosopimus ei ole sitä estänyt.

– Meriittikorotuksia ei ole viime aikoina maksettu. Bonuskia kyllä luvataan porkkanoina, mutta kun tulee maksun aika, porkkana kiskaistaan pois. Sellaista ei voi tehdä kovin monta kertaa, Porokari puhisee ja viittaa Nokialla työskentelevien bonuskiistaan.

Matka-ajan korvaamisesta tiukempi kirjaus

Vapaa-aikana työhön liittyvän matkustamisen korvaus hierittää monen reissaavan ylemmän toimihenkilön elämää edelleen. Paikallisia sopimuksia matka-ajan korvaamisesta ei ole syntynyt kuin kourallinen.

– Nyt on saatava tiukempi kirjaus. Korvaus on sovittava, jos edellytetään matkustamista vapaa-aikana, Porokari sanoo.

Etätö on lisääntymässä, joten siitähän

on sovittava pelisäännöt. Hyvää ideaa ei kannata hukata työntekijöitä uuvuttamalla. Toimiessaan etätyö tarjoaa hyvän ratkaisun, josta molemmat osapuolet hyötyvät.

Ja kun työnantaja hakee lisää joustoja työaikoihin, sen olisi syytä näyttää valmiutta perustaa työaikapankkeja. Niitä on edelleen alalla kovin vähän, vain kolme, vaikka vuoden 2000 tulopoliittisessa sopimuksessa saatiin raameista sovittua.

Varallaolojärjestelmästä on Porokarin mukaan tullut paljon kyselyjä nykyisen sopimuksen aikana. Siitä olisi saatava työehtosopimukseen selvä kirjaus, ettei alalle pääsisi pesiytymään kirjavia korvauskäytäntöjä.

Luottamusmiehille edellytyksiä asioiden hoitoon

Paikallisen sopimisen edistäminen on mahdoton asia, elleivät luottamusmiehen toimintaedellytykset ole kunnossa. YTN:n tavoite on, että luottamusmiestehtävä saa ansaitsemansa arvostuksen.

Siksi luottamusmiehen aseman parantaminen, tiedonsaannin turvaaminen ja erilaisten suojausmekanismien rakentaminen sekä korvaus luottamusmiestehtävästä ovat tärkeitä tavoitteita.

– Luottamusmieheksi ehdolla olevalla pitäisi olla ehdokassuoja. Luot-

tamusmies tarvitsee myös siirtosuoja, ettei hänen työtehtäviään tarkoituk-
sella esimerkiksi ulkoisteta. Sellaisia yri-
tyksiä on ollut, Porokari kertoo.

Luottamusmiestehtävän hoitoon on saatava riittävä määrä aikaa. Se on otettava huomioon varsinaisessa työssä, jotta ajankäyttö ei muodostu ongelmaksi.

Luottamusmiehen edustettavien määrää pitää myös saada järkeviin mittoihin, jotta hän pystyisi hoitamaan luottamustyönsä tehokkaasti ja jotta kuormitus pysyisi kohtuullisena. ▲

Paljon vartija tarvitsee aikaa, tietoa ja tukea

Outotecin projektipäällikkö **Kirsi Kaasinen** käynnistää sulattoprojekteja eri puolille maailmaa. Hän on vaativan työnsä ohella myös työpaikkansa YTN:n luottamusmies.

Yrityksen noin 330 ylempää toimihenkilöä on voinut kääntyä pulmissaan Kaasisen puoleen jo useamman vuoden ajan.

– Kun olin työssäni saanut koulutusta henkilöstöasioihin, oli luontevaa käyttää sitä osaamista luottamusmiehenä toimimiseen. Edunvalvonta-asiat ovat aina kiinnostaneet minua, Kaasinen kertoo. Hänen mielestään luottamusmiehen tehtävä on ehdottoman tärkeä.

– Ei voida palata villiin tilanteeseen, jossa kaikki neuvottelisivat itse omat asiansa. Se ei ole järkevää eikä siihen ole aikaa. Samalla estetään se, ettei heikompia sorreta tai käytetä tietämättömiä hyväksi.

Aikapula on luottamusmiehen ikuisen ongelma. Kaasinen harmittelee, että Outotecilla hän on ainoa ylempien luottamusmies. Varamies hänellä sentään on, mutta yli 300 edustettavaa on liikaa. Kun tiedon saanti HR-yksiköstä vielä takkuilee, asioiden junailminen on välillä vaikeaa.

– Enemmän olisi työsarkaa mitä ehtii hoitamaan. Kyllä tässä on oltava aatteen paloa, sillä omaa vapaa-aikaa joutuu käyttämään esimerkiksi luottamushenkilönä kouluttautumiseen, Kaasinen tuumaa.

Paljon tavoiteltavaa

Työehtosopimukseen olisi hyvä saada edes ohjeellinen tuntimäärä, jonka luottamus-



MARKETTA HARINEN

Outotecin projektipäällikkö Kirsi Kaasinen on myös YTN:n luottamusmies. Tältä neuvottelukierrokselta hän toivoo luottamusmiesten toimintaedellytyksiin kohennusta.

mies voi käyttää työajastaan luottotehtävän hoitamiseen.

– Luottamusmies joutuu ratkomaan ja neuvottelemaan yksittäisten ihmisten ongelmia, se vie aikaa. Ei tämä mitään massatyötä ole.

Tiedonsaantikysymykseen on Kaasisen mielestä vain yksi ratkaisu: selkeä kirjaus työehtosopimukseen nykyisen löysän maininnan tilalle.

– Luottamusmiehen tiedon saannista on

saatava kunnollinen kirjaus eli luettelo tiedoista, jotka työnantajan pitää antaa. Luottamusmiehellä pitää olla perustiedot edustettavistaan.

Kaasinen painottaa, että palkkatietojen saaminenkin on ehdoton edellytys, jotta pystyy seuraamaan palkkakehitystä ja kohdentuuko se oikeudenmukaisesti.

– Jos paikallista sopimista halutaan, luottamusmiehen on myös tiedettävä, millaiset ovat yrityksen toimintaedellytykset ja palkanmaksukyky.

Kaasinen mielestä työnantajan vaatimus sopia palkoista entistä enemmän paikallisesti kaatuu omaan mahdottomuuteensa.

– Jos mitään tietoja ei anneta, ei mistään voida neuvotella saatikka sitten sopia.

Oikeudenmukaisuuden puolesta

Kaasinen toivoo, että neuvottelut etenisivät jouhevasti ja auki olevat asiat saataisiin sovittua.

– Realisti pitää olla, maailma on raadollinen. En usko, että kaikkea saadaan nyt ratkaistua, mutta ei ole myöskään nykyaikaa jättää hyväntekeväisyyden varaan.

– Oikeudenmukaisuutta me vaadimme.

Sitä, että ylempiä toimihenkilöitä kohdellaan samoin kuin muitakin ja että ongelmat hoidetaan kirjaamalla asiat työehtosopimukseen. Liittojen jäsenmaksut ovat Kaasinen mielestä pieni maksu siitä palvelusta ja suojasta, jota liitot jäsenilleen tarjoavat. YTN:n luottamusmies on työpaikalla se lähin apu ja turva. Hänen voi ottaa yhteyttä asiassa kuin asiassa, hyvässä ja pahassa. (MH) ▲

Vaikea vääntö edessä

Yksityisellä puolella työsopimusneuvottelut ovat jo alkaneet, mutta julkinen puoli vasta virittelee vieheitään. Siellä odotellaan ensimmäisiä teollisuuden tai palvelualan ratkaisuja, jotta niin sanotusta yleisestä linjasta syntyä jonkinlainen käsitys. Sen pohjalta päästään vääntämään kuntien, valtion ja kirkon sopimuksia.

Marketta Harinen
tiedottaja

Akavalaisia edustavan julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestön JUKOn neuvottelujohtaja **Pekka Hemmilä** harmittelee liittokierroksen kynnyksellä. Julkisen puolen palkkaratkaisut olisi ollut helpompi sovittaa keskitettyyn tulosopimukseen.

Hemmilä arvelee julkisalan sopimuksien solmimisen siirtyvän pitkälle syksyyn, mutta jotain olisi hyvä saada valmiiksi ennen kuin palkkaratkaisua rustataan toden teolla. Kunta- ja palvelurakenteen uudistus, palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen, luottamusmiehen toimintaedellytyksien parantaminen ja työaikakysymykset vaativat omat keskustelunsa.

Kun tätä haastattelua tehtiin toukokuun puolella, JUKOn neuvottelutavoitteita rakennettiin lopulliseen kuosiinsa. Jo silloin oli selvää, että palkkaratkaisun on painottettava naisvaltaisilla aloilla työskentelevien koulutettujen naisten palkkauksellisen aseman parantamiseen.

– Tehtävän vaatavuuden nähden alipalkattuja akavalaisia ryhmiä on muitakin kuin julkisuudessa paljon esiintyvät opettajat ja lastentarhanopettajat. Heitä on muun muassa kirjastoissa, museoissa, toimistoalalla, terveydenhuollossa, lääkehuollossa ja sosiaalipuolella sekä valtiolla ja seurakunnilla eri tehtävissä, Hemmilä muistuttaa.

Myös työaikakysymykset nousevat taas esille kuten ennenkin. Julkisalan ylemmät pitää saada työaikalain piiriin. Matkustusajan lukeminen työajaksi ja matkakustannusten korvaaminen kangertavat edelleen.

– Lisäksi kuntapuolen työaikajärjestelmät ovat kovin kirjavia ja sekavia. Niitä pitäisi ryhtyä rakentavassa hengessä yhtenäistämään, Hemmilä sanoo. Kunta- ja palvelurakenteen uudistami-

– **Valtakunnansovittelijan luo joutuminen on keskimääräistä todennäköisempää. JUKOssakin on pakko nostaa järjestövalmiutta ja käyttää sitä tarvittaessa, neuvottelujohtaja Pekka Hemmilä sanoo. JUKO koordinoi ja käy akavalaisia palkansaajia koskevia julkisen puolen neuvotteluja. AKAVAn rooli jää liittokierroksella luonnollisesti lähes olemattomaksi.**



nen on niin suuri ja vuosia kestävä myllerrys, että luottamusmiesten apua tarvitaan tavallista enemmän. Siksi heidän asemansa varmistaminen, tiedonkulun turvaaminen ja korvaus tästä työnantajaakin hyödyttävästä työstä ovat neuvottelupöydän asialistalla.

Keskinäinen kina kiusana

Julkisen puolen neuvotteluja vaikeuttavat ammattiliittojen varsin erilaiset näkemykset ratkaisujen sisällöistä. Hemmilän mukaan joidenkin liittojen haikailu 1970-luvulle ja niin sanotun solidaarisen palkkapolitiikan aikoihin on täysin turhaa. Sen ajan ratkaisuisa on tämän päivän ongelmien ydin: työnteekijäportaan palkat ovat yli vanhan Euroopan keskitason, koulutettujen ryhmien reippaasti sen alle.

Poliitikkojen vaalien tiimellyksessä heittävät lupaukset hoitaa kuntoon hoitajien palkkaus ja nyt hallitusohjelman kirjattu halu tukea kuntien koulutettujen naisvaltaisten alojen palkkaratkaisua hankaloittaa neuvotteluja.

Asiasta kuumana käynyt keskustelu ja ammattijärjestöjen keskinäinen kina ei ole tilannetta parantanut.

– On kohtuutonta olettaa, että tavallinen sairaanhoitaja tai perushoitaja osaisi tehdä eroa poliitikon lupusten ja neuvottelupöydän mahdollisuuksien välille.

– Toivottavasti TEHYn ja Superin johdolla on kenttensä edes jollain tavalla hallinnassa. Sitä kyllä suuresti epäilen, Hemmilä tokaisee.

Hänen mielestään nyt pitäisi panna jäitä hattuun ja ryhtyä neuvottelemaan pitkästä sopimuksesta koko vaalikauden ajaksi. Pari ensimmäistä vuotta palkkaratkaisu voisi noudattaa yleistä linjaa. Kahdelle seuraavalle kirjattaisiin palkankorotus lausekkeella, joka mahdollistaisi myös osallistumisen tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun, jos sellaiseen päädyttäisiin parin vuoden kuluttua.

Hallitusohjelmassa luvattuja valtionosuuksien lisäyksiä voitaisiin käyttää palkkakilpailukykyä parantavien palkka-

ohjelmien jatkoon kuntasektorilla. Myös valtiolta ja seurakunnilta pitäisi löytyä rahaa palkkaohjelmiin. Erityisesti viisivuotisia, yli sopimuskauden kestäviä palkkaohjelmia kannattaisi laatia.

– Ne voisivat olla takapainotteisiakin, kun yleinen palkankorotuslinja tulee todennäköisesti olemaan tuplasti se mikä tupossa olisi tullut. Kaikki julkisalan palkkaselvityksissä esiintyneet ongelmat ovat edelleen olemassa ja niiden lieventäminen edellyttää rahan suuntaamista ennen kaikkea naisvaltaisille koulutetuille ryhmille.

Erilliskysymyksiä ratkaistavana

Sekä kunnalla, valtiolla että kirkolla on joukko erilliskysymyksiä, jotka on ratkottava.

Valtion puolella on vielä edelliseen sopimukseen liittyvää rahaa saamatta, kirkolla Kirkon alan unioni pitäisi saada mukaan palkkausjärjestelmää koskevaan sopimukseen ja kuntapuolella on kunta- ja palvelurakenteen uudistamisen myötä harmonisoimisen tarvetta niin palkoissa kuin työsuhteen ehdoissakin.

Oma kysymyksensä on kuntien yhteistoimintalain toteuttaminen.

– Kuntatyönantaja on irtisanonut yhteistoimintaa koskevan yleissopimuksen ja kehottanut lisäksi paikallisia työnantajia irtisanomaan yhteistoimintasopimukset. Väkisinkin tulee mieleen, onko järkevää perustaa yhteistoimintaa lakiin, joka ei mitenkään tue niitä hyviä yhteistyökäytäntöjä, joita kuntapuolella on kosolti olemassa. Toivottavasti ne laista huolimatta kuitenkin jatkuvat, Hemmilä pohtii. ▲

“Kunpa emme jalkoihin jäisi”



Raimo T. Nieminen on todellinen kuntapuolen edunvalvonnan veteraani. Takana on jo 17 vuotta päätoimisena luottamusmiehenä.

Päätoimisena luottamusmiehenä Tampereen kaupungilla työskentelevä **Raimo T. Nieminen** pelkää, että kuntien koulutetut pienipalkkaiset kuten vaikkapa sosiaalityöntekijät ja kirjastonhoitajat jäävät jalkoihin vahvojen liittokieroksella.

– Lisääntyvät, yhä vaativammat tehtävät ja vastuu kuormittavat jäsenistöä. Edustettavani ovat loistavia ammattilaisia, alansa osaajia, jotka tekevät pienellä palkalla paljon töitä. Myös ylitöitä, saamatta niistä asianmukaista kompensatiota, Nieminen murehtii.

Nieminen on ennen luottamusvuosiaan työskennellyt sosiaalityöntekijänä kaupungin sosiaali- ja terveystoimessa. Hän edustaa yli kahta tuhatta vakituisessa vakanssissa olevaa kaupungin akavalaista palkollista. Lisäksi hän huolehtii myös lukuisten sijaisten edunvalvonnasta.

Nieminen kertoo, että Tampereella työmarkkinapolitiikka kiinnostaa ja sen kehittämiseen on halua. Neuvottelutavoitteiden pohtimiseen on osallistuttu innolla ja niiden saavuttamisen eteen ollaan valmiita työskentelemään.

– Myös lakkovalmius on olemassa, jos tarvitaan. Nieminen toivoo, että neuvotteluissa muistetaan julkisen sektorin tuottamien palvelujen monopoliisuus. Meillä on laaja, edullinen ja toimiva hyvinvointipalvelujen palvelu-

verkosto, joka on kaikkien kansalaisten käytettävissä.

Ikääntyminen haasteena

Kunta-alan ammattilaisten ikääntymisen on oma lukunsa. Työssä pitäisi jaksaa ja siksi työhyvinvoinnin ylläpitämiseen olisi löydettävä uusia keinoja.

Suurten ikäluokkien eläkkeelle jääminen onkin vakava haaste kuntatyönantajalle. Miten pitää kyvykäs ja kokenut joukko mahdollisimman pitkään työelämässä? Mistä saada päteviä kunta-alan ammattilaisia heidän tilalleen, kun aika koittaa?

Niemisen mukaan voi olla jo vaarana, että kuntalaiset eivät saa toivoimiaan laadukkaita palveluita.

– Jos haluamme säilyttää nykyisen toimintamallin, on syytä panostaa myös kuntien ja kuntayhtymien palkkapolitiikkaan ja palvelussuhteen ehtoihin, jotta saamme edelleen osaavaa ja ammattitaitoista uutta työvoimaa. Nuoria on vaikea saada pysyvästi kaupungin palvelukseen. Osittain siihen vaikuttaa juuri kaupungin palkkapolitiikka, Nieminen sanoo.

Työnantajapuolen edustajat ovat onneksi vähitellen huomaamassa hyvin koulutetun ja osaavan henkilöstön merkityksen.

– Vallankin nyt, kun henkilöstön saatavuus ei ole enää itsestäänselvyys. (MH)▲

Rahoitusala ryhtyy sopimaan palkankorotuksista myös paikallisesti

Tämän vuoden neuvottelukierros saatiin hyvään alkuun, kun rahoitusala pääsi sopuun uudesta työehtosopimuksesta maaliskuun lopussa. Nelivuotinen ratkaisu sisältää kokonaan uuden elementin, palkkakeskustelumallin. Palkankorotuksia ropisee vuoden 2008 loppuun mennessä 9,45 prosenttia.

– Loistava sopimus, neuvottelijat **Sture Fjäder** ja **Jaakko Kiiski** myhäilevät.

Marketta Harinen
tiedottaja

Ekonomiliiton neuvottelujohtaja Sture Fjäder ja Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY:n toiminnanjohtaja Jaakko Kiiski eivät kuitenkaan suostu palkkaratkaisussa päänavaajan asemaan. Rahoitusosalle tulossa olevia palkankorotuksia pitää heidän mukaansa tarkastella kokonaisuutena, osana sopimusta, jossa muun muassa luovutettiin jäykästä ikälisäjärjestelmästä kokonaan.

Akavalaisittain tulos on merkittävä: palkankorotukset ovat prosentti-pohjaisia ja pottimalli toteutuu kauneimmillaan. Toimihenkilötasolle ja asiantuntijatasolle on sovittu oma palkkapottinsa.

– Rahoitus on ainoa sektori, jolla pottimalli on mennyt läpi. Rahasta ei tarvitse kinata toimihenkilötason kanssa. Esimiehiä ja asiantuntijoita on noin 25 prosenttia koko joukosta, mutta pottiosuutemme on noin 40 prosenttia korotusvarasta, Fjäder kertoo.

Fjäderin mukaan rahoitusala tarvitsi tällaisen sopimuksen. Pankkien on pystyttävä kilpailemaan hyvin koulutetusta työvoimasta eikä rahoitusalan vetovoima ole ollut entisellään. Suuret yt-neuvottelut irtisanomisineen ovat takana, mutta nyt on pula väestä.

Rahoitusalan sopimuksen neuvottelulle Fjäder ja Kiiski toivovat, että sopimuksen yleiskorotus ja yrityskohtaisen potin kustannusvaikutus otetaan huomioon myös työehtosopimuksen ulkopuolella olevan väen palkankorotuksissa.

Kohti paikallista sopimista

Työnantajapuoli on jo pitempään – muuallakin kuin rahoitusosalalla – halunnut siirtää palkankorotuksista sopimista paikalliselle tasolle ja yritys-kohtaisiksi. Uudessa työehtosopimuksessa rahoitusosalle on luotu uusi palkkausjärjestelmä, joka sisältää uutena elementtinä palkkakeskustelun. Sen mukaan osa palkankorotuksesta päätetään paikallisesti henkilökohtaisten keskustelujen ja työn arvioinnin perusteella.

– Meidän mielestämme kaikille pitää turvata tietty palkkakehitys. Siksi emme ole valmiita siirtämään koko korotusvaraa palkkakeskusteluihin. Enimmillään puolet korotuksesta on riittävä määrä. Uskon kuitenkin, että tämän järjestelmän kautta saamme palkkaliukumia enemmän, Fjäder sanoo.

Ein sanominen palkankorotusvaatimukselle on vaikeampaa, kun alainen istuu sinua vastapäätä. Palkasta pääsee keskustelemaan vähintään joka vuosi.

– Meidän väkemme on neuvotellut itse palkkansa tähänkin saakka, mutta jatkossa tästä neuvottelusta on tehty työehtosopimus pohjainen, turvattu ja virallinen menettely koko henkilökunnalle. Kun neuvottelumenettely on vahvistettu työehtosopimuksella, yksittäinen henkilö saa paremmat eväät käydä keskustelua palkankorotuksestaan, Fjäder kuvaa.

Malli palkkakeskusteluihin on tullut Ruotsista, jossa niitä on käyty pitempään. Siellä ei kuitenkaan ole käytössä perälautamallia kuten Suomen

rahoitusalan sopimuksessa.

– Meillä on sopimuksessa kirjattuina riittävät takeet siitä, että kaikki saavat jotain. Kun palkkakeskustelu on päättynyt erimielisenä tai jos ei ole kolmeen peräkkäiseen vuoteen saanut kertaakaan yli puolta palkkakeskustelupotista, asia käsitellään konsernitason palkkatoimikunnassa, Kiiski kertoo.

Palkkaratkaisu ilahduttaa, palkkakeskustelu pelottaakin

Rahoitusalan palkansaajat ovat ottaneet uuden työehtosopimuksen vastaan pääosin tyytyväisinä. Palkkaratkaisu on hyvä, mutta palkkakeskustelumalli hieman huoleuttaa. Etenkin toimihenkilöpuolella keskustelujen käyminen on arveluttanut.

– Vaatihan tämä oppimista. Nyt on kovat paineet opastaa joukot käymään palkkaneuvottelua. Koulutuksesta on kirjaukset myös työehtosopimuksessa, ja sitä annetaan työnantajan kanssa yhdessä, mutta me järjestämme koulutustilaisuuksia myös itse sekä luottamusmiehille että jäsenkunnalle. Se on iso haaste, Kiiski tuumaa.

Käytännössä se tietää esimerkiksi sitä, että alan YTN-liitossa, lähinnä Ekonomiliitossa, Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY:ssä sekä Tradenomiliitossa, henkilöstöresurssija joudutaan siirtämään joksikin aikaa erityisesti rahoitusalaan. Tänä vuonna alkaa laaja kenttäkierrros, jotta valmiudet palkkakeskusteluun saavutetaan ennen kuin ne ensi vuonna käynnistyvät.



MARKKETA HARINEN

Neuvottelut eivät olleet helpot, mutta yhteistyö toimihenkilöitä edustaneen ammattiliitto Suoran kanssa sujui mainiosti. Sture Fjäder (oikealla) ja Jaakko Kiiski ovat lopputulokseen tyytyväisiä, vaikka sopimusta voidaan arvioida kunnolla vasta kun nähdään, miten palkkakeskustelut etenevät ja liukumata toteutuvat.

YTN-yhteyshenkilöitä entistä enemmän

Suuri saavutus on, että nyt YTN:n jäsenliittojen jäsenet saavat oman ryhmä- ja konsernikohtaisen YTN-päyhteyshenkilön käsittelemään palkkakeskusteluasioita.

Ja jos pankissa on vähintään 100 työntekijää ja vähintään 10 YTN:n jäsenliiton jäsentä, ylemmillä on oikeus valita taloon oma yhteyshenkilö. Jos pankissa on yli 100 YTN-liittojen jäsentä, he voivat valita neuvottelevan yhteyshenkilön. Hänellä on tavallista yhteyshenkilöllä laajemmat tiedonsaanti- ja neuvotteluoikeudet.

Kaikilla näillä YTN-yhteyshenkilöllä on työehtosopimuksen mukainen

laaja suoja kuten asiaan kuuluu. Heillä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin toimihenkilöiden luottamusmiehillä. Lisäksi on saatu kirjaus, jonka mukaan yhteyshenkilöiden ansiokehityksessä pitää ottaa huomioon myös luottamustehtävä ja siihen liittyvä ajankäyttö. Tehtävän takia ei saa syrjiä palkkakeskustelussa.

Konsernitason päyhteyshenkilölle ja neuvotteleville yhteyshenkilöille maksetaan kuukausittain erillistä korvausta, jonka suuruus riippuu YTN:ään järjestäytyneiden määrästä yrityksessä.

– Nyt saatiin ihmisille riittävät oikeudet, Kiiski sanoo.

– Yhteyshenkilön asema parani paikallisesti ja saimme sovittua YTN:n liit-

tojen jäsenten edustajien edellytyksistä sopia. Sopijaosapuoli on YTN:n yritysyhdistys.

Rahoitusalan työehtosopimuksen allekirjoittajaosapuolina ovat Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN, Ammattiliitto Suora ja Finanssialan Keskusliitto.

Rahoitusalan uusi työehtosopimus koskee vajaata noin 21 000 toimihenkilöä, esimiestä ja asiantuntijaa. YTN:n liittoihin heistä kuuluu 4 000.

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoa tukee nelivuotinen sopimuskausi, jonka aikana kokemusta kertyy kolmelta palkkakeskustelukierrokselta. Sopimus jatkuu 31.5.2011 asti, mutta se on irtisanottavissa päätty-mään 30.9.2009. ▲

Suomalaiset arvostavat ammattiliiton antamaa turvaa

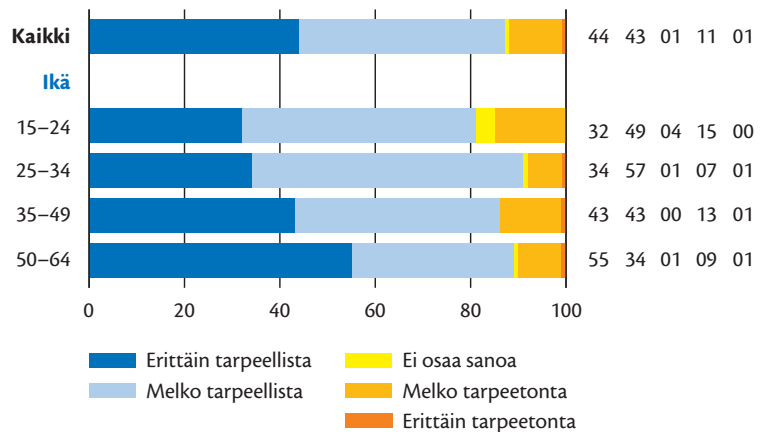
Tutkimuksen mukaan akavalaisten valmius työtaistelutoimiin oli kaikkein korkein. AKAVAn jäsenet suhtautuvat myös ulkomaalaisen työvoiman maahanmuuttoon myönteisemmin.

Risto Kauppinen
johtaja

AKAVAn, SAK:n ja STTK:n jokakeväinen tutkimus työmarkkinapoliittisesta ilmastosta selvitti huhtikuussa suomalaisten mielipiteitä työmarkkinoihin liittyvissä kysymyksissä. Tutkimuksen mukaan tärkein syy kuulua ammattiliittoon on liittojen tarjoama palkka- ja työsuhdeturva. Tätä mieltä on 55 prosenttia vastaajista. Ansiosidonnaisen työttömyysturvan ykkössyyksi rastiitti 23 prosenttia vastaajista.

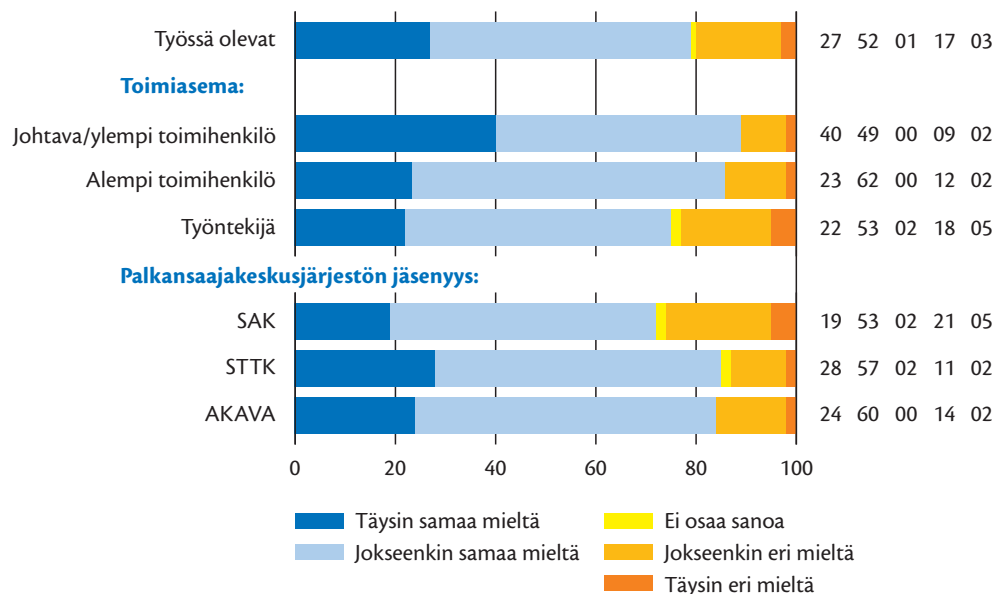
Selvä enemmistö eli melkein yhdeksän kymmenestä on sitä mieltä, että on vähintäänkin melko tarpeellista järjestäytyä ammatillisesti. Jäsenmaksun vastineena koetaan saatavan turvaa.

Ammatillisen järjestäytymisen tarpeellisuus, %



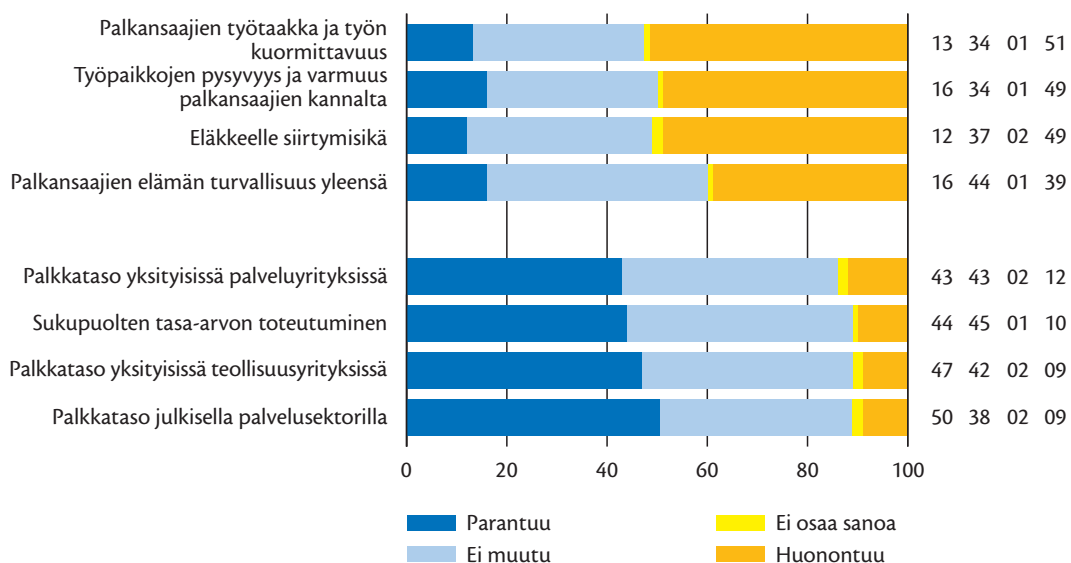
Lähde: Työmarkkinapoliittinen mielipideilmasto 2007

“Paikallista sopimista voisi lisätä nykyisestä jos työ- tai virkaehtosopimukset turvaavat etujen minimitason”, %



Lähde: Työmarkkinapoliittinen mielipideilmasto 2007

Arvioidut muutokset lähivuosina joidenkin työelämän asioiden suhteen, %



Lähde: Työmarkkinapoliittinen mielipideilmasto 2007

Selvityksen mukaan noin puolet suomalaista katsoo palkansaajien työtaakan ja työn kuormittavuuden lisääntyvän selvästi tai jonkin verran. Päinvastaista mieltä oli vain 13 prosenttia vastaajista. Lähes joka toinen arveli työpaikkojen pysyvyyden ja varmuuden heikentyvän.

Akavalaiset näkevät palkansaajien palkkatason julkisella palvelusektorilla sekä yksityisellä palvelualalla huonomaksi kuin muiden keskusjärjestöjen jäsenet.

Lakko-oikeuteen ei haluta puuttua

Kolme neljästä suomalaisesta on sitä mieltä, että lakko-oikeus pitää säilyttää nykyisellään. Nykyistä lakko-oikeutta rajoitettaisiin vain 15 prosenttia työssä käyvistä vastaajista.

Hyväksyttävimmiksi syiksi lakkoihin nähtiin sopimusrikkomukset, työnantajien yksipuolisen työntekijöiden työolojen heikentämisen sekä tuloksettomat neuvottelut.

Suomalaisen enemmistön mielestä laittomien lakkojen lakkosakkoja ei pidä korottaa.

Akavalaiset reagoivat lakkoihin myönteisesti myös silloin, kun on jää-

ty jälkeen yleisestä palkkakehityksestä tai tavoitellaan sopimusneuvottelujen vauhditusta. Yleensäkin akavalaisen valmius työtaistelutoimiin oli kaikkein korkein.

Paikallista sopimista ei nähdä mörkönä

Paikallista sopimista olisi valmis laajentamaan 79 työssä käyvistä prosentista vastaajista, jos työ- ja virkaehtosopimuksilla turvattaisiin samanaikaisesti ehtojen minimitaso.

Lähes saman verran vastaajista eli 73 prosenttia on sitä mieltä, että paikallista sopimista voitaisiin lisätä, jos samalla parannetaan palkansaajia edustavien luottamushenkilöiden asemaa ja toimintamahdollisuuksia. Vastaajien mukaan paikallinen sopiminen ei saa toimia vain työnantajan eduksi.

Akavalaiset suvaitsevaisimpia

Suhtautuminen ulkomaalaisiin ja maahanmuuttajiin on yleisesti ottaen muuttunut myönteisemmäksi. Kuitenkin edelleen niukka enemmistö eli runsas puolet vastaajista vastustaa rajojen avaamista ulkomaalaisille työntekijöille.

Toisaalta lähes puolet näkee Suomen tarvitsevan lisää ulkomaalaista työvoimaa. Akavalaisista näin ajattelee peräti 74 prosenttia.

AKAVAn jäsenet suhtautuvat ulkomaalaisen työvoiman maahanmuuttoon myönteisimmin. Kaksi kolmesta akavalaisesta toivottaa kaikki ulkomaalaiset tervetulleiksi tekemään töitä Suomeen.

Palkansaajakeskusjärjestöjen toimeksiannosta TNS Gallup selvitti työmarkkinapoliittista mielipideilmastoa kuluneen kevään aikana. Aineisto kerättiin maaliskuun eduskuntavaalien jälkeen kuukauden ajan eli 21.3. –20.4.

Haastatteluihin osallistui 1 011 yli 15-vuotiasta suomalaista Ahvenanmaata lukuun ottamatta. Virhemarginaali on kolme prosenttiyksikköä suuntaansa.

Tutkimusraportti on luettavissa kokonaisuudessaan AKAVAn nettisivuilta kohdassa Tutkimukset ja julkaisut, muut tutkimukset. ▲

Työntekijät ovat tyytyväisiä kuntaliitoksiin

Kuntaliitokset eivät onnistu pelkästään laatikoita siirtämällä, vaan paneutumalla henkilöstökysymyksiin ja henkilöstöjohtamiseen. Olennaista on, että työntekijät pääsevät osallistumaan muutoksen tekoon.

Marketta Harinen
tiedottaja

Näin voi päätellä Kuntaliiton ja Lapin yliopiston tekemästä henkilöstövoimavarojen hallintaa ja muutosjohtamista käsittelevästä tutkimuksesta. Tutkimuksessa haastateltiin 38 henkilöstön edustajaa, viranhaltijoita ja luottamusmiehiä kuntaliitoskunnissa, joita oli mukana kuusi: Kangasala, Parikkala, Rovaniemi, Seinäjoki, Ulvila ja Äänekoski.

Kunta- ja palvelurakenteita myllytetään nyt joka puolella Suomea. Meneillään on liki 30 selvitystä kuntaliitoksista, ja ne koskevat melkein sataa kuntaa.

– Liitoksen toteutustapa on ratkaisevaa. Riittävä tiedonsaanti ja vuorovaikutus henkilöstön kanssa on äärimmäisen keskeistä liitoksen onnistumiselle, tutkimusta johtanut professori **Jari Stenvall** toteaa.

Hänen mukaansa tutkimuksessa mukana olleet kuusi kuntaa selvisivät muutoksesta kohtuullisen hyvin. Toisaalta tämänkaltaisiin tutkimuksiin osallistuvat ehkä juuri sellaiset kunnat, joissa henkilöstöstä kannetaan huolta jo muutenkin.

Kuntien henkilöstö on tyytyväinen muutoksiin, kun se on päässyt osallistumaan niiden toteuttamiseen. Työntekijät pitivät tärkeinä riittävää tiedon saantia ja vuorovaikutusta kunnan neuvotteluja lähiesimiesten kanssa. Lähimmät esimiehet ovatkin avainasemassa, kun muutosta viedään läpi.

Työntekijöiden tyytyväisyyttä lisäävät esimerkiksi uudet kollegat, joilta saa ammatillista tukea. Varsinkin pienissä kunnissa työntekijä on saatanut olla ennen kuntaliitosta ainoa ammattialansa edustaja.

Vaikka henkilöstö piti liitosta lopulta hyvänä ratkaisuna, johdolta olisi kaivattu muutoksessa enemmän tukea. Vastuu muutoksen johtamisesta on erityisesti lähiesimiesten harteilla.

Kuntaliitoksen toteuttaminen on taitolaji

He ovat useimmiten akavalaisia, jotka itsekin joutuvat kokemaan kuntaliitoksen mukanaan tuomia muutoksia.

Tutkijoiden mukaan kuntaliitoksen kompastuskiveksi voi tulla henkilöstöjohtamisen osaamisen puute. Organisaatiossa ei aina ymmärretä ihmisten huolta omasta asemasta ja työtehtävien muutoksista.

Enemmän aikaa ja suunnittelua

Stenvallin mukaan kunnat aliarvioivat helposti ajan, jota uudistus vaatii. Kuntaliitos on suunniteltava hyvin ja huolellisesti, ajan kanssa.

Kunnissa on erilaiset toimintakulttuurit. Vaikka perustehtävät saattavat olla samanlaiset, niitä hoidetaan eri tavoin, eri ohjelmin, eri välinein. Tutkimuskunnissa työskentelevillä on ollut sopeutumiskykyä, ja muutos on nähty myös oppimisen lähteenä.

Onnistumisesta todistaa myös vuodesta 2005 Parikkalan kuntaa luotsannut kunnanjohtaja **Alpo Kosunen**, vaikka liitosprosessissa oli omat mutkansa. Parikkala, Saari ja Uukuniemi yhdistyivät vuoden 2005 alusta noin 6 200 asukkaan kunnaksi.

Keskustelut liitoksesta aloitettiin vuonna 2003 ja uusi yhteinen valtuusto valittiin syksyllä 2004. Koko henkilöstöpakka oli kasassa joulukuussa.

– Aikaa olisi pitänyt olla paljon enemmän. Valmisteluun olisi tarvittu lisää resursseja ja henkilöstö olisi pitänyt saada tiiviimmin mukaan. Tiedottamiseen olisi myös voinut panostaa enemmän, Kosunen pohtii.

Järkeä ja tunnetta

– Kuntaliitoksen toteuttaminen on

taitolaji. Siihen liittyy järjeä ja tunnetta. On pelkoa uudesta, on entisen ihannoitua, Kosunen kuvailee.

Alun sokkivaihetta seuraa lamaantumisen, sitten herää toive ja sopeudutaan. Lopulta nähdään uusia mahdollisuuksia.

Kosunen pitää viiden vuoden palvelussuhdeturvaa hyvänä. Se rauhoitti tilannetta Parikkalassa, kun ihmisten ei tarvinnut pelätä työttömäksi joutumista. Välttämättömät koulujen lakkauttamisetkin oli hoidettu alta pois jo hyvissä ajoin ennen kuntaliitosta.

Kuntaliitos on vaikuttanut työntekijöiden jokapäiväiseen elämään monin tavoin.

Työtehtävien muutokset ovat saattaneet vähentää vastuuta ja sen myötä työ ei ole enää niin vaativaa kuin ennen. Se näkyy palkassa.

Myös työmatkat ovat nyt toisenlaiset, kun Uukuniemen perukoilta tai Saarelta on ajettava työhön kuntakeskukseen Parikkalaan. Työmatkaa voi kertyä 50 - 60 kilometriä.

Kaikesta huolimatta viime vuonna kunnassa tehty työtyytyväisyyskysely toi paremmat tulokset kuin aiemmin.

Kosunen on itsekin kuntaliitokseen tyytyväinen. Se tehtiin hyvään aikaan ja on osoittautunut oikeaksi ratkaisuksi. (MH)

Jari Stenvall, Kaija Majjonen, Antti Syväjärvi, Hanna Vakkala, Antti Selin: "Mees romppeines siihen". Henkilöstövoimavarojen hallinta ja muutoksen johtaminen kuntafuusiossa. Kuntaliitoto, ACTA 191. ▲

AKAVAn linjaukset saavat vahvaa tukea kentältä

AKAVAn liittojen jäsenet ovat vahvasti keskusjärjestönsä linjausten takana. Jäsenistö toivoo palkkausjärjestelmien kehittämistä, koulutuksen laadun parantamista ja ansiotuloverotuksen keventämistä.

Eugen Koev
tutkimuspäällikkö

Työmarkkinapolitiikassa lähes 90 prosenttia vastaajista piti erittäin tärkeänä tai melko tärkeänä tehtävänä palkkausjärjestelmien kehittämistä siten, että palkkataso heijastaa nykyistä paremmin työn edellyttämää osaamista, vastuuta ja työn tuloksia.

Vastanneista 80 prosenttia on sitä mieltä, että työkyvyn ylläpitäminen ja työssä jaksamisen edistäminen on erittäin tai melko tärkeää. Samoin 80 prosenttia pitää tärkeänä tehtävänä palkansaajien reaaliansioiden kasvattamista.

Koulutuspolitiikassa suomalaisen koulutuksen laadun parantamista piti tärkeänä 70 prosenttia jäsenistä. Tärkeäksi koulutuspoliittiseksi tehtäväksi

nousi myös korkeasti koulutettujen lisä- ja täydennyskoulutuksen kehittäminen. Koulutusmäärien painopisteen siirtämistä korkeakouluista ammattikoulutukseen piti tärkeänä alle puolet vastaajista, mutta tärkeimpänä yksittäisenä tehtävänä se mainittiin kolmanneksi eniten.

Talouspolitiikassa akavalaiset painottavat ansiotuloverotuksen keventämistä niin sanottujen vanhojen EU-maiden tasolle myös ylemmissä tulo luokissa. Myös julkisen sektorin palveluiden laadun ja tason parantamista pidettiin tärkeänä tavoitteena. Painotuksissa on eroa julkisella ja yksityisellä sektorilla työskentelevien välillä.

Julkisella sektorilla työskentelevät akavalaiset painottavat julkisten palvelujen laatua ja tasoa enemmän kuin yksityisen sektorin jäsenet, jotka taas korostavat verotuksen keventämistä. Silti myös julkisen sektorin akavalaiset nostavat verotuksen keventämisen useimmiten tärkeimmäksi yksittäiseksi talouspoliittiseksi tehtäväksi.

– Tutkimuksen tulokset osoittavat, että AKAVAn viralliset tavoitteet ovat täysin yhteneväisiä akavalaisten näkemysten kanssa, sanoo AKAVAn järjestö- ja talousyksikön johtaja Risto Kauppinen.

Keskusjärjestön keskeisiä tavoitteita on palkka-, vero- ja sosiaalipolitiikan muodostaman kokonaisuuden viirtäminen kannustamaan nykyistä paremmin työn tekemistä, uralla kehittymistä, osaamista ja yrittäjyyttä.

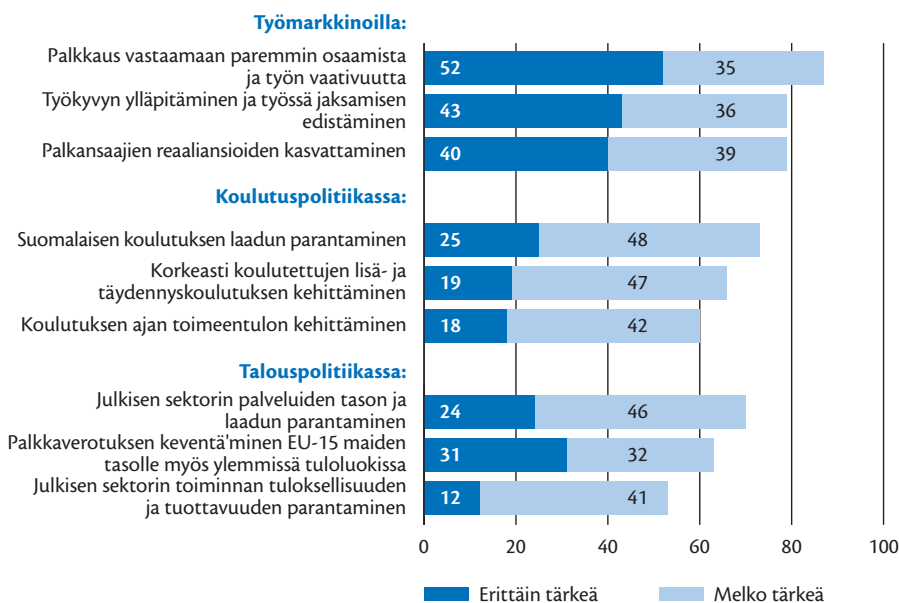
– Vain näin voimme menestyä kansainvälisessä palkka- ja verokilpailussa, Kauppinen painottaa.

Koulutuspolitiikassaan AKAVA painottaa, että koko koulutusketjun voimavarat ja laatu on turvattava. Suomalaista koulutusjärjestelmää on kehitettävä siten, että eri koulutusmuodot kytkeytyvät toisiinsa suunnitelmallisena kokonaisuutena päiväkodeista aina ylimpään tutkimukseen asti.

AKAVAn jäsentutkimuksessa pyydettiin määrittämään AKAVAn lähivuosien edunvalvontatehtävien tärkeysasteet työmarkkinapolitiikassa, koulutuspolitiikassa ja talouspolitiikassa. Kysely lähetettiin viime marraskuussa lähes 3 200 työvoimaan kuuluvalle akavalaiselle, joista vastauksen lähetti 1 339. Jäsentutkimus tehdään kerran neljässä vuodessa. ▲

AKAVAn lähivuosien tärkeimmät tehtävät jäsenkunnan mielestä, %

(annetuista vaihtoehdoista eniten mainintoja saaneet)



Lähde: AKAVAn järjestötutkimus 2006

Hyvä hiljainen tieto näkyväksi

Hiljaisen tiedon siirtämisestä on puhuttu yhä enemmän suurten ikäluokkien tullessa eläkeikään. Hiljainen tieto on kimppu asioita: kokemusta, myyttistä ja ruumiillista tietoa, vaistoja, aavistuksia, asenteita, arvostuksia, kokonaisuuksien hallintaa ja ammattitaitoa. Sen perusslogan kuuluu: We know more than we can tell.

Anitta Valtonen
vapaa toimittaja

Erinomaisen kuvan hiljaisen tiedon olemuksesta saa **Veli-Matti Toivosen** ja **Riitta Asikaisen** teoksesta *Yrityksen hiljainen osaaminen*. Kirjoittajat kertovat tarinan korjaajasta, joka kutsuttiin tutkimaan höyrylaivan jumiin mennyttä putkistoa.

Korjaaja tutki pannuja ja putkia, kolkutteli pienellä vasaralla, kuunteli ääniä ja mietti hetken. Sitten hän otti toisen vasaran ja paukautti sillä lujaa tarkasti valitsemaansa kohtaan. Koneisto lähti liikkeelle.

Hän lähetti työstään 1500 euron laskun, mitä höyrylaivan omistaja piti liian isona. Hän pyysi laskun eriteltyinä. Uudessa laskussa luki: Höyrylaivan putkiston korjaus. Vasaran kopautus 30 euroa, tietäminen, mihin kopauttaa 1470 euroa, yhteensä 1500 euroa. Laivan omistaja maksoi laskun.

Se syntyy kokemuksesta

Mitä kokeneemmasta ammattilaisesta on kysymys, sitä vaikeampi hänen on sanoin kuvata, kuinka hän toimii. Hän ei itse näe eikä siksi aina osaa arvostaa taitojaan.

Kun ekspertiltä kysyy, miten hän toimii, vastaus on usein: ”Se näyttää toimivan”, ”En osaa selittää”.

Tutkijat ovat jaotelleet viisi tasoa aloittelijasta eksperttiin: vasta-alkaja, edistynyt vasta-alkaja, osaaja, taitaja ja ekspertti.

Vasta-alkaja keskittyy tekniikan oppimiseen, ekspertillä on kyky tehdä kriittisiä arvioita ja tunnistaa hiuksenhienoja eroja. Mestarillinen suoritus sisältää aina hiljaista tietoa. Ekspertti ymmärtää intuitiivisesti, mistä tilanteessa on kysymys ja osaa mennä suoraan asian ytimeen. Hänen toimintan-

sa on automatisoitunut niin hyvin, ettei sitä enää tarvitse ajatella.

Intuutiolla pieni paikkansa

YTT **Eeva-Leena Vaahtiolla** on pitkä käytännön kokemus rekrytointikäytännöistä yrityksissä ja hän on tehnyt aiheesta väitöskirjan. Hänen teoksensa *Rekrytointi menestystekijänä* soisi kuuluvan jokaisen rekrytoijan peruskirjastoon.

Yhtä vaikeaa kuin ekspertin on vastata, kuinka hän toimii, kokenut rekrytoija perustelee uuden henkilön valintaa usein sanomalla: ”sen vain tietää”, ”sen näkee heti kaverista, onko siinä virtaa”.

Vahtio painottaa, että intuitiolla on paikkansa hiljaisessa tiedossa, mutta vain renkinä.

– Mutu-tieto voi olla vaarallista, jos vain sen perusteella ylnetään tai irtisanotaan ihmisiä. Hiljainenkin tieto voi olla väärässä. Myös haitalliset ennakkoluulot ja syrjintä kumpuavat hiljaisesta tiedosta.

Vahtio muistuttaa, ettei organisaatioiden tarvitse toimia pelkän hiljaisen tiedon varassa.

– Pitää olla visio siitä, mitä tietoa huomenna tarvitaan. Työelämässä tarvitaan jämäkkää osaamisen johtamista.

– Henkilöstön osaaminen muodostaa yrityksen osaamiskartan ja osaajapankin. Se saadaan osaamiskartoituksissa, kehityskeskusteluissa, päivittäisessä vuorovaikutuksessa, henkilöstön itsearvioinneissa ja kehitysmuunnitelmissa. Viisas esimies hyödyntää harkiten omaa ja alaisten hiljaista tietoa.

Työpaikoilla on paljon hiljaista tietoa, kuten tunne siitä, että jokin on pielessä. Se näkyy hiljaisina signaaleina ihmisten mielipiteissä. Vaahtion mielestä johdon on syytä kuunnella niitä, kerätä palautetta, nimetä vastuuhenkilöt ja tehdä aikataulut tilanteen korjaamiseksi.

Nuoretkin osaavat

Ikä ei automaattisesti tuo viisautta eikä hiljainen tieto ole vanhempien yksinoikeus.

– Länsimaisissa kulttuureissa ei ole kunnioitettu vanhoja ihmisiä heidän ikänsä, vaan heidän vaurautensa tai taitojensa perusteella, Vaahtio toteaa.

Vaation mielestä on hyvä, että nuoruutta ihannoivassa kulttuurissa vanhempien osaamiseen kiinnitetään huomiota.

– Se tuo arvostusta iäkkäämmille. Mutta hiljaista tietoa ei pidä kanoisoida liikaa. Nuorilla on paljon hiljaista tietoa esimerkiksi tietotekniikasta. Iäkkäämmillä johtajilla voisi olla nuorempia sparraajia.

Vaation mielestä joskus on parempi, että hiljainen tieto pysyykin hiljaisena. – Kaikki kokemustieto ei ole siirtämisen arvoista. Myös sotkut ja huonot ilmapiirit periytyvät. Ammatillitoissa on tästä hyviä esimerkkejä.

Tulokset ratkaisevat

Psykologi Veli-Matti Toivonen on kollogeineen mallittanut eri alojen huippuosaajia, kuten, esimiehiä ja piirilevysuunnittelijoita. Tavoite on, että taidot ja tiedot säilyvät yrityksessä, vaikka ekspertit vaihtaisivat työpaikkaa tai jäisivät eläkkeelle.

Sally tuli taloon 35 vuotta sitten

Ajatus eläkkeelle lähdestä hirvitti aluksi, mutta kyllä me aviomieheni kanssa jotain kivaa keksimme. Suhteellisen terveitä kun olemme molemmat, Sally Ovaskainen sanoo. Matkailuun on ainakin enemmän aikaa.



AKAVAn neuvotteluyksikön sihteeri Sally Ovaskainen jää alkukesästä ensin lomalle ja sitten eläkkeelle. Nyt on hiljaisen tiedon siirron paikka.

Kun Ovaskainen vuonna 1972 palkattiin toimistovirkailijaksi AKAVAn, hänestä tuli yhteisön 17. työntekijä. Silloin toimistossa työskenteli alle puolet nykyisestä työntekijämäärästä, mutta eipä AKAVAssa ollut jäseniäkään kuin noin kymmenesosa nykyisistä noin puolesta miljoonasta.

Omaa Akavataloa ei vielä ollut,

vaan toimisto sijaitsi Lastenkodinkadulla Ruoholahdessa. Ei ollut faksia, ei kännyköitä, ei nykyaikaisia kopiokoneita. Pöytäkirjoja kirjoitettiin puhtaaksi oikeilla kirjoituskoneilla. Papereita monistettiin vahamonistuskoneilla, ja suurissa postituksissa koko toimisto oli taloissa, toiminnanjohtajaa myöten.

Ovaskainen purki puheita ja kirjoituksia nauhoilta paperille IBM:n kirjoituskoneella, mutta teki myös paljon muuta. Pienessä toimistossa ei voinut kovin tarkasti rajata toimenkuvia. Monipuolinen työ onkin yksi syy siihen, että Ovaskainen on viihtynyt AKAVAssa ensimmäisen vuoden epäilysten jälkeen. Merivoimien esikunnasta tullee järjestömaailma tuntui aluksi oudolta.

– Toimistotekniikka on kehittynyt tänä aikana valtavasti. Nyt kaikki käy nopeammin, mutta toisaalta työmäärä on muuten lisääntynyt. Myös AKAVAn organisaatio on muuttunut, kun neuvottelujärjestöistä tuli omat rekisteröidyt yhdistyksensä.

Kun neuvottelujärjestöt YTN ja AKAVA-JS, nykyinen JUKO, syntyivät, Ovaskaisesta tuli AKAVAn neuvotte-

luyksikön sihteeri vuonna 1995. Silloin työhön kuului lisäksi kansainvälisiä asioita ja arkistointia. Esimiehenä on koko ajan ollut yksikön johtaja Markku Lemmetty.

Ihmiset, työkaverit ovat olleetkin työn suola

– Vaikka väki on vaihtunut vuosien myötä paljon, täällä on aina ollut töissä kivoja ihmisiä, Ovaskainen miettii.

– Tätä työyhteisöä varmaan kaipaan, kun jään eläkkeelle.

Eikä Ovaskainen näytä olevan ainoa. AKAVAn toimistossa pyrkähtää eläkeläisiä, niitä entisiä työntekijöitä, vähän väliä.

Neuvotteluyksikön sihteeri pysähtyy miettimään hiljaista tietoaan. Esimiehen kanssa asiasta on jo puhuttu: seuraajan kanssa on syytä olla yhtä aikaa työssä.

– Vaikka kyllä Markku kaikki minun työni tietää, Sally Ovaskainen nauraa.

Talossa on sitä paitsi useampia sihteereitä. Hiljainen tieto ei siksikään pääse katoamaan eläkkeelle siirtyvän myötä. (MH) ▲

Mallittamista voi tehdä esimerkiksi havainnoimalla tai samautumalla. Havainnoitaessa katsotaan, kuinka havainnoitava käytännössä toimii. Esimerkiksi graafiset suunnittelijat ja piirilevy-suunnittelijat käyttävät periferistä näköä eli äärealueilla katsomista. Näin he näkevät asiat laajemmin kuin fokusoidussa katsomisessa.

Samautuminen tarkoittaa, että mallittaja asettuu mestarin nahkoihin, eläytyy hänen tapaansa toimia ja katsoo asioita hänen näkökulmastaan. Kyseessä on luonnollinen tapa oppia, jota ei yleensä tietoisesti kirjata ylös.

Simulointitekniikat vaihtelevat kokeilusta erilaisiin mielikuvaharjoituksiin. Uusien ihmisten nimet voi oppia rakentamalla merkityspaketteja nimestä ja henkilöstä.

Eri toimintatapojen tehoa on vertailtu ihmisten kuntoutuessa sairaudesta tai elämän muusta kolhusta. Yh-

teistä nopeammille kuntoutujille on motivaatio, tavoitteiden paloittelu, keskittyminen siihen, mitä voi tehdä juuri nyt, oma aktiivisuus ja vertailustrategia. Toipujat vertaavat tilaansa vain siihen, missä he olivat edistyneet. Vertailun tulos oli aina myönteinen.

Mallittamisesta on hyötyä rekrytoinnissa. Toivosen mielestä asian tuntijaorganisaatioissa kannattaa joskus mallittaa myös uudet työntekijät, joilla voi olla paljon yritykselle hyödyllistä osaamista. Tätä mahdollisuutta käytetään erittäin harvoin.

Järjestötyön tieto perinnöksi

Akavalaisissa järjestöissä ei ole tehty kirjallisia dokumentteja eikä järjestetty systemaattista hiljaisen tiedon koulutusta. AKAVAn tutkija **Ulla Aitta** on vakuuttunut hiljaisen tiedon siirtämisen tärkeydestä.

– Järjestötyössä tarvittavaa tietoa on mahdoton pukea sanoiksi työpaikkailmoituksissa. Kun järjestöön haetaan neuvottelijaa, ilmoitukseen voidaan kirjoittaa, että haetaan juristia. Mutta ameebamaisen toimintaympäristön edellyttämiä taitoja ei voi kirjata. Niiden omaksuminen vie vuosia, Aitta toteaa.

Tilannetta parantaisi se, että lähtijät olisivat riittävän pitkään tulokkaan kanssa.

– Järjestöjen kannattaisi myös koota lähtijöiden ”testamentit” tulokkaiden tueksi. ▲

Lisätietoja:

Veli-Matti Toivonen & Riitta Asikainen: Yrityksen hiljainen osaaminen. Kehittämisen uusi taso. ai-ai Oy. Mielikirjat. 2004. ISBN 952-5146-22-7. www.ai-ai.info.

Eeva-Leena Vaahtio: Rekrytointi menestystekijänä. Edita. Yritysjulkaisut. 2005. ISBN 951-37-4298-9. www.edita.fi/netmarket.

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämistarpeet valmistelussa

Opetusministeriössä tehdään neljän vuoden välein suunnitelma koulutuksen ja tutkimuksen kehittamisestä tulevana vuosina. Nyt valmisteilla olevaan kehittämissuunnitelmaan vuosille 2007–2012 sisällytetään laskelmat nuorisoikäluokan valtakunnallisista aloittajamäärätavoitteista ammatillisessa peruskoulutuksessa, ammattikorkeakoulutuksessa sekä yliopistokoulutuksessa.

Heikki Taulu
työvoimapolitiikan asiamies



Suomen taloudellisen hyvinvoinnin kasvu on ainakin viimeisen sadan vuoden aikana perustunut tuottavuuden paranemiseen. Tuottavuuden kasvun tärkeä edellytys on ollut laadukas koulutusjärjestelmä, joka on taannut osavaa työvoimaa elinkeinoelämän ja julkisen sektorin tarpeisiin.

Kun Suomen talouden avoimuus ja globalisoituminen ovat lisääntyneet, niin työmarkkinoihin ja samalla koulutusjärjestelmään kohdistuu jatkuvasti kiristynyt kansainvälinen kilpailu. Pienevät nuorisoikäluokat antavat toisaalta mahdollisuuden resurssivajeiden, kuten opiskelija/opettaja -suhteen korjaamiseen.

Nuorisoikäluokan ammatillisen koulutuksen suunnittelun ensisijaisena

tavoitteena onkin mahdollistaa se, että opiskelija voi valmistumisensa jälkeen ripeästi työllistyä koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Koulutustarjonnan suunnittelijoilla on suuri vastuu tulevaisuuden työmarkkinoiden toimivuudesta.

Kaksi vaihtoehtoa pohjana laskelmille

Koulustarvelaskelman perustana olevassa työvoimatarpeen ennakoinnissa käytetään kahta vaihtoehtoista kehitysuraa, skenaariota. Peruskehityksen mukaan ammattirakenteen kehitys jatkuu kuten tähänkin saakka. Tavoittekehityksessä ammattirakenne painottuu tiede-, teknologia-, liiketoiminta-, ympäristö- ja palveluosaamiseen.

Tutkimus- ja koulutusmenojen bruttokansantuotteen osuus vuonna 2005 oli yli 3,5 prosenttia ja noin 3,8 miljardia euroa vuodessa. Kasvuvauhti on ollut erittäin hidasta koko 2000-luvun ajan. Toisin on käynyt esimerkiksi tekniikan alan korkeakoulutettujen määrälle, joka on kasvanut moninkertaisesti. Korkeakoulutuksen resurssit eivät ole nousseet vastaavasti.

Hallitusohjelmaan on kirjattu pyrkimys neljän prosentin bkt-osuuteen vaalikauden aikana. Tällöin ollaan lähellä koulutustarjontalaskelman alkuvuotta. Nähtäväksi jää, mikä on t&k-menojen osuus 2010-luvun loppupuolella, kun koulutustarjontalaskelman opiskelijat alkavat valmistua oppilaitoksesta työelämään.

Humanisteilta odotetaan markkinoinnin ja talouden osaamista

Humanisteilla on työelämässä kysyntää ja ilmeisiä vahvuuksia. Silti työnantajat kaipaavat humanistikoulutukseen uutta otetta: markkinointia ja taloutta, projektinhallintaa, tietotekniikkaa ja johtamisen osaamista.

Humanistien työllistymistä koskevista selvityksistä ilmenee, että perinteinen sinänsä hyvä ja monipuolinen humanistinen yliopistokoulutus ei näytä vahvistavan työnantajien haluamia valmiuksia. Akavan Erityisalojen toiminnanjohtaja Salla Luomanmäki huomauttaakin, että on tuhlauksia, jos humanistin työllistyminen kilpistyy vaikkapa tietotekniikan, projektihallinnan tai johtamistaitojen puutteisiin.

– Humanistisia aineita opiskelevan kannattaa jo opiskeluaikana ottaa huomioon, että sekä julkisen että yksityisen sektorin työnantajien mielestä näillä valmiuksilla on suuri merkitys työnsaannissa.

Luomanmäen mielestä sinänsä hyvää ja monipuolista humanistikoulutusta pitää täydentää. Liiketaloudellisia perusopintoja olisi syytä tarjota sekä täydennyskoulutuksena että sisällyttää niitä humanistisiin tutkintoihin. Näin korjattaisiin humanistien kohtaanto-ongelmaa, kun laadullinen työllistyminen paranee.

Humanistin ei silti tarvitse luopua omasta alastaan, sillä työnantajat ovat

oivaltamassa humanistisen osaamisen arvon globaaleilla, luovan talouden markkinoilla.

Viestinnän osaaminen, kirjallinen ilmaisukyky, sosiaaliset taidot, kansainvälinen kokemus, monikulttuurisuus sekä tutkimusmenetelmien hallinta ja tuottaminen ovat niitä valtteja, joiden osajina humanisteja pidetään.

– Nyt tarvitaan vain hieman hienosäätöä, työelämälähtöisiä lisätyökaluja, jotta humanistinen ydinosaaminen pääsee entistä paremmin oikeuksiinsa, Luomanmäki tuumaa.

Kilpailu kiristyy edelleen

Tutkimus- ja kehitystoiminnan kansainvälinen kilpailu voimistuu jatkuvasti. Vain riittävän laadukas perustutkinto-koulutus turvaa kilpailussa menestyksen.

Kansainvälisen tason ylittäminen edellyttää opettajien määrän lisäämistä, kun opiskelijoiden määrä kasvaa. Ilman perusasioiden kuntoon saattamista on turha toivoa, että tavoitekehitysuralle olisi mahdollista päästä tai että korkeatasoisen tiede- ja teknologiatoiminnan ja siihen liittyvien oheispalveluiden tai kaupallisesti menestyksekkäiden innovaatioiden määrä Suomessa voisi tuntuvasti kasvaa.

Pelkona paremminkin on, että myös vaativien tehtävien suorittamista siirretään yhä enemmän Suomen ulkopuolelle. Kehittyvä tietoliikennetekniikka mahdollistaa tämän jo nyt.

Toinen tavoiteuravaihtoehdon kriittinen este saattaa olla työvoimapula ja pula nuorista koulutettavista. Opetusministeriön laskelman mukaan kummankaan kehitysuravaihtoehdon mukaisilla oletuksilla pienenevät nuorisokäluokat eivät riitä tyydyttämään työvoiman tarvetta. Työperäisen maahanmuuton on kasvettava paljon, jotta sillä voidaan korvata laskelman osoittama kasvava vaje. Vajaus on pe-

ruskehityksessä 10 prosenttia ja tavoitekehityksessä jopa 20 prosenttia uuden työvoiman tarpeesta.

Ammatillisen peruskoulutuksen kokonaisaloittajatarve on arvioitu selvästi nykyistä suuremmaksi ja ammatikorkeakoulujen sekä yliopistojen aloittajatarve kokonaisuudessaan puolestaan nykytasoa hieman pienemmäksi. Arvio vaikuttaa järkevältä.

Koulutusavain ja ennakoitimenetelmä

Niin sanotulla avaimella muutetaan laskelmassa työvoiman ammattiryhmäkohtainen kysyntä koulutuksen kysynnäksi. Ulkopuolisen, riippumattoman tutkimuslaitoksen pitäisi arvioida koulutusavaimen perustuva ennakoitimenetelmä. Nykyinen käytäntö on avoin vain periaatteessa.

Valmistelutyötä seuraavilla sidosryhmillä ei ole mahdollisuuksia paneutua monitasoiseen ja -mutkaiseen menetelmään riittävän tarkasti. Merkittäviä osia menetelmän eri vaiheista jää arvioimatta, esimerkkinä koulutusavaimen sisältyvät oletukset tulevasta työvoiman koulutusrakenteesta.

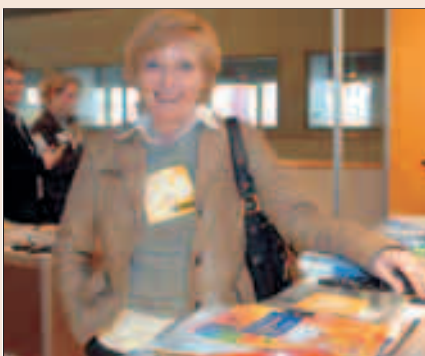
Pelkkä määrällinen aloituspaikkojen ennakoitikaan ei nykyään välttämättä riitä. Ennakoitintyötä on uudistettava paremminkin osaamistarpeiden

kuin koulutustarpeiden näkökulmasta sekä samalla laadullisen ja sisällöllisen ennakkoinnin suuntaan. Lisäksi koulutuksen suunnittelussa olisi hyödynnettävä nykyistä paremmin yliopistojen, tutkimuslaitosten ja muiden keskeisten tahojen ennakoitintutkimuksien tuloksia.

Työmarkkinoiden toimivuutta on perinteisesti tarkkailtu lähinnä määrällisillä indikaattoreilla, kuten työttömyys- tai työllisyysasteella. Näiden rinnalle tarvitaan myös työllisyyden laatua kuvaavia mittareita. Esimerkiksi saadun koulutuksen ja työtehtävien vaativuuden yhteensopivuutta tarkkailemalla saadaan arvokasta tietoa siitä, kuinka tarkoituksenmukaista eri aloilla saatu koulutus on työmarkkinoiden näkökulmasta.

Useat korkeakoulut ja yliopistot sekä AKAVAn jäsenjärjestöt tutkivat säännöllisesti, miten hyvin valmistuneet oppilaat ovat onnistuneet pääsemään työmarkkinoille sisään. Myös AKAVA on osallistunut kyzeisiin seurantahankkeisiin. Valmistumisvaiheesta alkavan seurannan järjestäminen yhteistyössä oppilaitosten ja muiden keskeisten sidosryhmien kanssa arvelisi kiinnostavan myös opetus- ja työministeriötä. ▲

Akavan Erityisalojen toiminnanjohtaja Salla Luomanmäki on hyvillään siitä, että työnantajat ovat havahtuneet humanistien arvoon työmarkkinoilla.



Työllistymisessä alkuvaikeuksia

Valtaosa humanisteista on työllistynyt alkuvaikeuksien jälkeen kohtuullisen hyvin. Humanistit sijoittuvat kuitenkin muihin akateemisiin verrattuna useammin koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin. Myös työttömyyskokemuk-

set ovat yleisempiä kuin useimmilla muilla akateemisilla.

Työn vaatimusten ja opiskelun antamien valmiuksien arvioidaan kohtaavan vai osittain.

Opettajia lukuun ottamatta humanistit työllistyvät varsin tasaisesti julkiselle ja yksityiselle sektorille. Yrittäjyys on yleisempää kuin useilla muilla akateemisilla koulutusaloilla.

Rahoitusala, it-, infra-, rakennus- ja tapahtumatuotantoalat sekä kaupan ja yksityissektorin tukiprosessit työllistävät humanisteja, jos heillä on näyttöä esimerkiksi asiakaspalvelusta tai projektinhallinnasta. Persoonallisuustekijät ja työhistorian laatu auttavat työllistymistä paremmin kuin työhistorian pituus tai opintojen pääaine.

Työnantajien mielestä pedagogiikka, taloustiede, oikeustiede ja valtio-oppi ovat parhaat humanistista koulutusta täydentävät tieteet.

Humanistien urapäivässä julkistettiin kaksi humanistien työllistymistä käsittelevää tutkimusta. Toisessa selvitettiin eri sektoreiden työnantajien odotuksia ja mielikuvaa humanisteista työnhakijoina. Työnantajien näkemyksiä selvitti Helsingin Kluuvin työvoimatoimisto, joka on erikoistunut akateemisiin työttömiin.

Toisessa työtilannetta arvioivat viisi vuotta sitten yliopistoista valmistuneet humanistit. Aineisto koottiin AKAVAn Viisi vuotta työelämässä -tutkimuksesta. (MH) ▲

Eurooppalaiset palkansaajajärjestöt: Lisää palkkaa ja jäseniä, mutta vähemmän pätkätoitä

Lisää palkkaa, jäseniä, muutosturvaa ja osaamisanostuksia, vähemmän prekariaattityötä ja ilmastonmuutosta. Näillä päätavoitteilla otetaan vastaan eurooppalaisten työmarkkinoiden haasteet lähivuosiksi.

Markus Penttinen
kansainvälisten
asioiden päällikkö



Euroopan palkansaajien keskusjärjestö ETUC tarkasteli lähivuosia kongressissaan Sevillassa toukokuussa. Globalisaatio tuo uusia työpaikkoja, vaikka samalla se haastaa koko Euroopan aseman. Ilmastonmuutos lämmittää Suomen talvia, mutta uhkaa kuivattaa puolet muusta Euroopasta.

Euroopan unioni on piristymään päin, mutta vielä puoliontuva. Perustuslain pelastusyritykset ovat meneillään, kuitenkin unionin työelämän kehittämishankkeet ovat pysähdyksissä. Työttömyys on laskussa ympäri Eurooppaa, silti erilaiset pätkä- ja silpputyöt lisääntymässä. Panostukset osaamiseen lisääntyvät, mutta liian hitaasti Yhdysvaltoihin, Japaniin ja Kiinaan verrattuna.

ETUC:in kongressin vastaus on palkansaajien siirtyminen aloitteellisuuteen. Kehitykseen pitää vaikuttaa selvillä tavoitteilla ja ehdotuksilla.

Rahoitusta ja laatua

Sevillan kongressi linjasi, että koulutuksella ja osaamisella on keskeinen merkitys Euroopan tulevaisuuden kannalta. Maanosan työntekijöiden pätevyyden on oltava maailmanlaajuisen kilpailun edellyttämällä tasolla. Koulutuksen ja tutkimuksen rahoitus on saatava kuntoon.

Toiseksi koulutuksen laadun on oltava kohdallaan. ETUC peräänkuuluttaa laadukkuutta kaikille oppilaitoksille, mutta muistuttaa myös huippuosaamisen tärkeydestä. Yleinen korkea taso ja huippuosaaminen eivät ole toisensa poissulkevia.

Työelämän alueella ei voida toteuttaa yksipuolisia joustovaatimuksia, vaan myös työntekijöiden turva on otettava huomioon. Muutosturva –

työaikadirektiivi, vuokratyödirektiivi, tasa-arvo ja kohtuuttomat kilpailunrajoitussopimukset on saatava kuntoon.

Kongressissa esiintynyt komission puheenjohtaja **José Barroso** kannatti joustavuuden ja turvallisuuden yhdistämistä eikä yksipuolisuutta. Barroso varoitti kuitenkin ay-järjestöjä ryhtymästä yleiseksi ei-liikkeeksi työmarkkinoilla.

EU:n perustuslakia tuetaan ETUC:ssa, sillä se sisältää merkittävänä uutuutena perusoikeudet sitovina. Järjestö ei hyväksy sitä, että perustuslaki vesitetään poistamalla perusoikeudet – ja että keskitytään vain unionin päätöksenteon trimmaamiseen.

Viime vuosina palkkojen osuus kansantulosta on vähentynyt ja alittaa paikoin jopa tuottavuuden kasvun. Kun taloudessa menee nyt hyvin, niin nyt on aika saada kunnon palkankorotukset. Kongressissa esiintynyt Euroopan keskuspankin pääjohtaja **Jean-Paul Trichet** ei tosin ollut samaa mieltä ja puhui palkkamaltn puolesta.

Ympäristöä huomioitava nykyistä enemmän

ETUC ei sen sijaan puhu maltn ja pysähtyneisyyden puolesta ilmastonmuutoksen torjunnan yhteydessä. Ilmastonmuutos on suuri uhka ja työpaikoille. Tuotanto- ja kulutustapoja on muutettava sekä kasvihuonekaasuja on vähennettävä 75 prosenttia vuoteen 2050 mennessä.

Jäsenmäärät eurooppalaisissa ammattiyhdistyksissä on päinvastoin saatava kasvusuuntaan. Yleinen jäsenkehitys on paikallaan pysyvä tai vähenevä. AKAVA voimakkailla kasvuluvuilla on harvinainen poikkeus.

Sevillan kongressissa päätettiin muun muassa kansallisista jäsenhankintakampanjoista, jotka toteutettaisiin yhteistyössä kaikkien keskusjärjestöjen välillä. Myös opiskelijoiden värväminen koettiin olennaiseksi tulevaisuuden kysymykseksi.

AKAVA ja Sevilla

Kongressia ja sen linjauksia valmisteltiin noin vuosi. AKAVA ehdotti lähes satakunta ajatusta linjausasiakirjaan.

AKAVA piti tärkeänä esimerkiksi sitä, että työpaikkoja luoviin globalisaatioon ja EU:n sisämarkkinoihin ei suhtauduta pelkästään kielteisesti. Myös niiden mahdollisuuksia on hyödynnettävä. Tässä onnistuttiin osaksi. Osa ETUC:n jäsenjärjestöistä suhtautuu kuitenkin nihkeästi niihin ilmiöihin.

Panostukset osaamiseen, koulutukseen ja tutkimukseen olivat itseltään selvästi AKAVAn toivomuslistan kärjessä.

Työelämän kysymykset olivat alun perinkin hyvin lähellä AKAVAn linjauksia eikä niihin ollut merkittävää huomauttamista. ▲

Onko WTO-neuvotteluista maailman kaupan vapauttamiseen?

Maailman kauppajärjestö WTO:n neuvotteluissa on viimeisen kahden vuoden ajan annettu useita lopullisia aikatauluja keskeytyksissä olevien neuvotteluiden jatkamisesta. Neuvottelu aika on jälleen loppumassa kesäkuun lopussa.

Salla Heinänen
kansainvälisten
asioiden asiamies



WTO-neuvottelut aloitettiin vuonna 2001 Dohassa Qatarissa. Niiden tarkoituksena oli lisätä maailmankaupan avaamista ja poistaa köyhyyttä.

Dohan kierros näyttää kaatuvan maatalous- ja tavarakaupan vapauttamista koskeviin kiistoihin. Niiden ratkaisu ei ole kiinni teknisistä yksityiskohdista vaan poliittisen tahdon löytymisestä.

Jäsenmaat etujärjestöineen ovat neuvottelleet tiiviisti Genevessä, mutta kompromissiehdotukset teollisuusmaiden maataloustukien poistamisesta ja kehitysmaiden teollisuustuotteiden markkinoiden avaamisesta eivät ole saaneet riittävän monta maata neuvottelujen loppuunsaattamiseen.

Teollisuus- ja kehitysmaiden tavoitteiden välinen kuilu ei ole kaventunut merkittävästi. Edes sopimustavoitteista ja neuvottelupohjasta ei olla yhtä mieltä.

Tavoitteena kilpailukykyinen Eurooppa

Euroopan unionin tavoitteena on ollut saada Yhdysvallat leikkaamaan omia maatalouden tukia samoin kuin EU on luvannut tekevänsä. Kehittyvien maiden markkinoiden avaukset niin teollisuustuotteiden tai palveluiden osalta ovat olleet riittämättömät EU:n omiin valmiuksiin nähden.

Koska neuvottelut ovat edenneet hitaasti, EU on valmistellut myös alueellisia ja kahdenvälisiä kauppaa edistäviä sopimuksia.

Kahdenvälisten vapaakauppa-alueiden lisääminen on osa EU:n laajempaa strategiaa oman taloudellisen asemansa ja kilpailukykyä vahvistamiseksi. Komissio on voimakkaasti painottanut, että kahdenvälinen järjes-

telmä ei sulje pois vahvaa tukea monenväliselle järjestelmälle, joka on EU:n kauppapolitiikan ensisijainen tavoite.

Työntekijöiden perusoikeudet muistettava

Kahdenväliset kauppasopimukset kehittyvien maiden kanssa edellyttävät EU:lta kehitysaspektien huomioimista. Maiden markkinoiden toimivuus ja teollistuminen edellyttävät toimivaa logistiikkaa ja infrastruktuuria.

Myös työntekijöiden perusoikeudet ja ihmisarvoisen työn edistäminen tukevat kehityksen näkökulmaa, mutta myös edistävät EU:n omaa kilpailuasetelmaa.

Kehitysmaiden ja kehittyvien maiden markkinoiden toimintakyky paranee, kun kaupankäynnin edellytysten ja maiden taloudellisen kasvun tukeminen onnistuu. Kun kehityspolitiikka elää omaa elämäänsä, vuorovaikutusta eri sektorien, kuten talouden, kaupan, ympäristön ja työntekijöiden oikeuksien välillä, ei ole. Tämä estää markkinoiden toimivuutta ja taloudellista kasvua sekä estää niin korruption kitkemistä kuin demokratian kehittämistä.

Akavalaiset intessit WTO:ssa

Kun tulevaisuudessa eurooppalaiset ovat yhä kykenevämpiä viemään korkean tason osaamistaan niin tietoteknologiassa, ympäristöteknologiassa tai terveydenhuollon osaamisessa, myös eurooppalaiset palvelujen tuotantorekenteet tulevat osaksi kauppaa.

Palveluiden laadun arvioiminen ja laatutason ylläpitäminen ja jopa parantaminen täytyy olla perusteena etenkin kansainvälisessä palvelutuotannossa.

EU tulisi selkeämmin ottaa myös sosiaaliset näkökulmat osaksi kauppapolitiikkaa, muutenkin kuin julistuksena. ILO:n perusoikeuksien noudattamisen tulisi olla EU:n kahdenvälisen kauppaneuvottelujen yhtenä ehtona kuten ympäristönäkökulmankin.

Enemmän tutkimusta tarvitaan EU:n kauppakapasiteetin ja kaupan avaamisen vaikutuksista työsuhteiden laatuun, palkkaan ja tasa-arvoon.

Ammattipätevyysvaatimusten kriteerit ovat olleet palvelujen kaupan vapauttamiseen tähtäävien GATS-sopimusten heikko kohta. Laadukkaiden palveluiden edellytys on samantasoisensa osaamisen edellyttäminen kuin kansallisestikin edellytetään. GATS-kriteerit eivät yllä tähän. Sen sijaan ammattipätevyyssovimuksissa kansallisten kriteerien noudattaminen on osa sopimusta, joka takaa avoimen kilpailun, mutta samalla myös samantasoisensa palvelun.

Maahantulon edellytyksinä EU:n komissio ja jäsenmaat ovat edellyttäneet kansallisia kiintiöitä palveluntarjoajien maahantulolle. Suomi on vastustanut kiintiöitä ja edellyttänyt tarvittaessa työvoimapolitiittista saatavuusharkintaa ja uuden ulkomaalaislain puitteissa vapauttanut saatavuusharkinnasta kokonaan suurimman osan työntekijöistä, lähes kaikki asiantuntijat, johtajat ja korkeasti koulutetut alat.

AKAVA on tukenut maailmankaupan avaamista, sillä siinä on mahdollisuuksia myös osaamiseen viemiseen. Tämän edellytyksenä on, että EU satsaa yhä voimakkaammin tutkimukseen, tuotekehitykseen sekä tuotteidensa että osaamispalveluidensa markkinointiin ja viemiseen. ▲

Julkaisuja

Akavalaiset työmarkkinat 2007 on käsikirja korkeakoulututkinnoista. Oppaaseen on koottu perustiedot yleisimmistä akavalaisista tutkinnoista, niiden suorittamisesta sekä työtehtävistä, joihin tutkinnot pätevöittävät. Julkaisu kertoo myös työllisyystilanteesta sekä palkkauksesta. Lähteenä on käytetty AKAVAn liittojen antamia tietoja.

www.akava.fi – tutkimukset ja julkaisut, esitteet ja oppaat

AKAVAn järjestötutkimuksessa 2006 selvitetään jäsenkunnan mielipiteitä keskusjärjestön toiminnasta sekä akavalaisten toiveet edunvalvonnan tärkeimmistä tehtävistä tulevina vuosina. Tutkimuksesta käy ilmi mm. akavalaisten järjestäytymisperusteet, suhtautuminen aluetoimintaan sekä työtaisteluvalmius. Tutkimuksen tiedot perustuvat jäsenkunnalle yhden prosentin otantana tehtyyn postikyselyyn.

www.akava.fi – tutkimukset ja julkaisut, jäsentutkimukset

Asiantuntijuudella tuloksellisuutta ja hyvinvointia työelämään -asiakirja linjaa AKAVAn työelämän tavoitteet. Julkaisussa esitellään ehdotuksia työaikaan, työsuhdeturvaan, ammattitaidon kehittämiseen ja yhdenvertaiseen työelämään liittyvissä asioissa. Siinä käydään läpi joustavan työn tekemisen muotojen sekä johtamiseen ja esimiestyöhön liittyviä tavoitteita.

www.akava.fi - tutkimukset ja julkaisut, esitteet ja oppaat



AKAVAn työmarkkinatutkimus 2006 on selvitys akavalaisten taloudellisesta asemasta ja oloista työmarkkinoilla. Tutkimukseen on koottu mm. tietoja sijoittumisesta työelämään, työajoista ja palkoista. Tutkimuksen tiedot perustuvat jäsenkunnalle kolmen prosentin otantana tehtyyn postikyselyyn.

www.akava.fi – tutkimukset ja julkaisut, jäsentutkimukset



Ammattijärjestöille tulossa uusi neuvottelutaidon opas

TJS Opintokeskus tuottaa uuden neuvottelutaidon oppaan ammattijärjestöjen käyttöön. Opas ilmestyy viimeistään alkusyksystä.

Opas on suunniteltu vastaamaan luottamusmiesten tarpeisiin, mutta siitä on apua myös työsuojeluvaltuutetuille ja yt-edustajille sekä jokaiselle omasta palkastaan neuvottelevalle.

Oppaassa käsitellään muun muassa neuvottelutilanteiden eroja, asioiden perustelemista, havainnointia neuvottelutilanteissa, neuvottelijatyyppejä ja neuvottelurooleja, päätöksentekotavan tunnistamista ja neuvottelutaktiikoiden käyttöä. Omat lukunsa on varattu työpaikoilla sovittaville paikallisille neuvotteluille, työsuojeluasioiden neuvotteluille, yt-neuvotteluille sekä työehtosopimusneuvotteluille.

Oppaan tekee FM, puhe- ja neuvottelutaidon lehtori Pentti Vanha-aho yhdessä DI, toimittaja Keijo Mäkelän kanssa. Heidän apunaan toimii luottamusmiehistä koottu testausryhmä.

Palkansaajat tyytyväisiä joustaviin järjestelyihin

Työaikatyöryhmän raportti kertoo, että kaikilla toimialoilla enemmistö palkansaajista on työajan säästöjärjestelmien piirissä. Työaikatyöryhmä, jonka puheenjohtajana toimi Markku Lemmetty, julkisti raportin työstään toukokuun lopulla.

Markku Lemmetty
johtaja



Työmarkkinakeskusjärjestöjen työaikaryhmä selvitti suomalaista työaikakäytäntöä eri kyselyjen ja tutkimusten pohjalta osana voimassaolevaa tulopoliittista sopimusta. Kansainvälisen vertailun mukaan Latviassa, Ruotsissa ja Suomessa on EU:n joustavimmat työajat. Suomessa joustavia työaikoja oli käytössä lähes kahdessa kolmasosassa yrityksiä. Väitteet työelämän joustamattomuudesta eivät siten ainakaan työaikojen osalta pidä paikkansa.

Työaikojen joustamista, säästämistä tai tasaamista koskevat järjestelmät tai jonkinlaiset työaikapankki-järjestelmät koskettavat Suomessa laajalti koko palkansaajakenttää. Palkansaajien enemmistö eli 60 prosenttia oli viime syksynä sellaisen työaika-järjestelyn piirissä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään.

Palkansaajista selkeä enemmistö eli 84 prosenttia on melko tai erittäin tyytyväisiä työajan säästämistäjärjestelmään työpaikallaan. Palkansaajille on erittäin tärkeää, että säästöön kertyneet työtunnit voidaan pitää kokonaisina vapaapäivinä. Palkansaajista noin puolet voi pitää kokonaisina vapaapäiviä säästöön kerrytetyillä tunneilla.

Työaikapankkien ja kokonaisina vapaapäivinä korvattavien työaikasaldojen käyttö on EU-maista yleisintä Suomessa ja Ruotsissa.

Työaikatyöryhmän mukaan pysyvät työsuhteet ja kokoaikatyö ovat Suomen työmarkkinoilla perusta, jonka varaan yritykset pyrkivät rakentamaan töiden organisoiminnin ja johon

suurin osa palkansaajista mieluiten rakentaa työnteon ja toimeentulon. Tämä ei kuitenkaan merkitse jäykkiä työaikoja, sillä kokoaikatyöhön on Suomessa kyetty löytämään tarvittavaa joustavuutta, työryhmä toteaa.

Työaikapankkeja ei tunneta riittävästi

Palkansaaja- ja työnantajaliitot suhtautuvat työaikapankkien käyttöön ottoon pääosin myönteisesti. Palkansaajajärjestöjen suhtautuminen on kuitenkin selvästi myönteisempää kuin työnantajaliitosten suhtautuminen. Tätä selvitetiin liitoille tehdystä kyselyssä.

Työaikapankkien käyttöönotossa näkevät sekä palkansaaja- että työnantajaliitot suurimpana esteenä sen, että työaikapankkeja ei tunneta riittävästi. Toisaalta merkittävä osa palkansaaja- ja työnantajaliitoista yhtyy väitteeseen, että alalla ei ole merkittäviä esteitä työaikapankkien käyttöönotolle.

Työnantajien suhtautuminen tosin näyttää olevan jossain määrin välinpitämättömä, niitä ei vastusteta, mutta niiden yleistymistä ei juurikaan edistetä.

Akavalaisessa kentässä työaikakysymykset ovat jatkuvasti osa ajan-kohtaista edunvalvontaa toisaalta työaikavalvonnan ja esimerkiksi vapaa-aikana matkustamisen osalta. Työaikakysymykset nousevat seuraavalla neuvottelukierroksella varmasti neuvottelupöytään.

Työaikatyöryhmän selvitykset vastaavat tuloksiltaan myös AKAVAn omia työmarkkinatutkimuksia työaikojen osalta.

Työaikapankkien käyttöä edistettävä

Työaikatyöryhmä esittää työmarkkinakeskusjärjestöille, että työtä monipuolisten työaikajärjestelyjen ja työaikapankkien edistämiseksi jatketaan. Työryhmä ehdottaa, että keskusjärjestöjen työaikapankkityöryhmän vuonna 2004 antamiin suosituksiin liittyvät palkkahallinnolliset ohjeet tarkistetaan ja otetaan käyttöön.

Työryhmä esittää myös, että liitojen ja työpaikkojen käyttöön kootaan monipuolisia työaikajärjestelyjä ja työaikapankkeja koskevaa opastusta sekä käytännön esimerkkejä. Työryhmän esitykset on nyt työmarkkinoiden keskusjärjestöjen käsittelyssä.

Työaikatyöryhmän tehtävänä oli selvittää kansainvälistä työaikakehitystä, eri työaikamuotojen käyttöä ja käyttötarpeita sekä työaikapankkien käyttöönottoa, niiden toimivuutta ja käyttöönoton esteitä.

Työryhmä selvitti toimeksiannon liittyviä tehtäviä kahdella kyselyllä. Työaikajoustoja kartoittanut kysely toteutettiin osana työministeriön työolobarometria ja sen kohdejoukkona olivat kaikki palkansaajat. Työaikapankkeja kartoittanut kysely kohdistettiin palkansaaja- ja työnantajaliitoille. Työryhmä kokosi myös muuta Suomea ja muita maita koskevaa aineistoa toimeksiannon mukaisista aiheista.

Työaikatyöryhmän raportti on www.akava.fi sivuilla. ▲

Milloin koulutetut järkiintyvät?

Hyvin koulutettujen työaika on viime aikoina pidentynyt ja vähän koulutettujen lyhentynyt. Tässä ei ole koko totuus. Työ on käynyt intensiivisemmäksi ja se on tunkeutumassa myös vapaa-aikaan. Kännykkä tavoittaa kaikkialta ja sähköpostia voi selata vaikka kaupan kassajonossa.

En usko näin jatkuvan. Hyvää elämää tavoittelevan kannattaa tuntipalkan noustessa ottaa osa hyödyistä vapaa-aikana ja vain osa rahana. Suurituloisten uskoisi painottavan vapaa-ajan lisäystä enemmän kuin pienituloisten. On historiallisesti erikoinen tilanne, että rikkaat tekevät työtä enemmän kuin köyhät.

Kirjoittaessani tästä ristiriidasta kirjaa Vauraus ja aika törmäsin onnellisuuden taloustieteeseen, joka on lyönyt itsensä läpi muutamassa vuodessa. Kirjassaan Happiness, lessons from a new science brittiläinen taloustieteilijä Richard Layard osoittaa perinteisiä taloustieteellisiä työkaluja käyttäen ja empiriisiin onnellisuustutkimuksiin nojautuen, ettei vauraisa teollisuusmaissa kannattaisi enää painottaa niin yksipuolisesti kansantulon mahdollisimman nopeaa kasvattamista.

Onnellisuustutkimukset osoittavat yhtäpitävästi, että kun kansakunta on saavuttanut riittävän vaurauden – sellaisen, jonka Suomi saavutti noin kolmekymmentä vuotta sitten – kansantulon lisäkasvu ei tee enää ihmisistä onnellisempia, vaikka rutiköyhän maan vaurastuminen tekeekin sen asukkaiden elämästä onnellisempaa.

Samat tutkimukset osoittavat toisaalta, että kaikissa maissa on hausempaa olla rikas kuin köyhä. Vaurastuminen suhteessa muihin tuo arvostusta, yhteiskunnallista asemaa ja etuoikeuksia, joita kaikki eivät voi saada, vaikka kansantulo kuinka nousisi.

Tästä seuraa uuvuttava oravanpyörä. Jokaisen kannattaa juosta vähän nopeammin päästäkseen muiden edelle. Kun kaikki lisäävät vauhtia, tuloksena on vain läikähtymistä. Korkean osaamisen aloilla yritysten välinen ja niiden sisäinen kilpailu piiskaa kaikkia vähän kovempaan vauhtiin. Mitä me siitä hyödyimme?

Reaaliansiomme ovat nousseet viimeisen kolmen vuoden aikana yhdeksän prosenttia. Jos olisimme ottaneet hyödyn rahan sijasta vapaa-aikana, se olisi merkinnyt neljää viikkoa lisää vuosilomaa. Olisiko tämä kannattanut paremmin? Pitäkö siitä päästä yksimielisyyteen?

Eikö riittäisi, että muutettaisiin työolainsäädäntöä, sopi-



JUSSI NUKARILEHTIKUVA

muksia ja ennen kaikkea totuttuja käytäntöjä niin, että jokaisella on periaatteellinen oikeus lyhentää omaa työaikaansa ansiotasostaan tinkien. Miksi ei voisi päättää, että vuosiloma on 5 - 13 viikkoa työntekijän oman valinnan mukaan, kunhan loman pituus otetaan huomioon palkassa? On toki tehtäviä, joissa näin ei voi menetellä, mutta korvaamattomia on kuitenkin aika vähän.

Kaiken järjen mukaan hyväpalkkaisten pitäisi olla ensimmäisinä lyhentämässä omaa työaikaansa. Monet heistä tekevät työtä, josta ei noin vain lähdetä ylimääräisille lomille. Voihan sen tehdä niinkin, että palkkatyötä tehdään entiseen tahtiin, mutta kotitöitä vähennetään ostamalla palveluja.

Olisiko parempi alentaa ravintoloiden kuin ruokakauppojen arvonlisäveroä?

Osmo Soininvaara

Kirjoittaja on kolumnisti, vapaa kirjailija ja entinen kansanedustaja.

Toimihenkilöt tuntevat turvattomuutta töiden jatkumisesta

Ruotsin toimihenkilöjärjestö TCO:n maaliskuussa julkaiseman raportin mukaan korkeasti koulutetut, hyvin palkatut toimihenkilöt ovat suurimmassa vaarassa joutua työttömäksi globalisaation seurauksena. Lähes joka kolmas ylempi toimihenkilö on kokenut työpaikkansa olevan uhattuna vuosien 2004 ja 2005 aikana.

Markku Vuorio
vapaa toimittaja

Suurimmaksi työttömyysriskin ovat kokeneet yksityisten työnantajien palveluksessa olevat työntekijät. Työttömäksi joutuneiden on ollut myös entistä vaikeampaa löytää samanarvoista työpaikkaa menetetyllä tilalla, minkä johdosta heidän ura- ja ansiokehityksensä ovat vaarassa heikentyä pitkäaikaisesti.

Monien tutkimusten mukaan taloudellisten menetysten riskit ovat suurimmat keskiluokkaan kuuluvissa ammattiryhmissä.

Korkea koulutus ei ole enää yhtä hyvä vakuutus työttömyyttä vastaan kuin ennen. Uuden tekniikan avulla yhä useammat työtehtävät on mahdollista siirtää halvemman kustannustason maihin.

Uhattuna eivät ole enää pelkästään duunarien työpaikat, vaan ennen kaikkea korkea koulutus vaativat palvelualan työpaikat. Esimerkiksi finanssianalytikoilla, ekonomieilla ja tilintarkastajilla on perusteltu syy olla huolissaan työpaikkojensa säilymisestä, koska heidän työtehtäviään voidaan helposti siirtää. Turvassa globaalilta kilpailulta ovat sen sijaan lastentarhanopettajat, sairaanhoitajat, tarjoilijat ja muut sellaisten ammattien harjoittajat, joissa vaaditaan henkilökohtaista läsnäoloa.

Halpamaihin myös koulutusta vaativaa työtä

Raportin piirtämä kuva globalisaation vaikutuksista länsimaiden työmarkkinoihin poikkeaa monilta osin vallalla olevista käsityksistä. Tähän asti on useimmiten luultu, että halvempien kustannusten maihin siirtyvät vain teollisuustyöpaikat ja että

ne voidaan suhteellisen helposti korvata suurempaa osaamista vaativilla korkeamman tuottavuuden työpaikoilla.

Nämä käsitykset perustuvat oletukseen, että matalapalkkamaiden alhainen koulutustaso estää niitä kilpailemaan menestyksellisesti kehittyneen teknologian työpaikoista.

Tilanne on kuitenkin perusteellisesti muuttunut sen jälkeen, kun Kiina, Intia ja Venäjä ovat integroituneet maailmanmarkkinoihin. Globaalien työvoiman määrä on 15 vuodessa kaksinkertaistunut 1,5 miljardista 3 miljardiin. Näissä uusissa kilpailijamaissa on satoja miljoonia matalapalkkaisia työntekijöitä, joista kasvava osa on korkeasti koulutettuja.

Sopeutuminen kestää pitkään

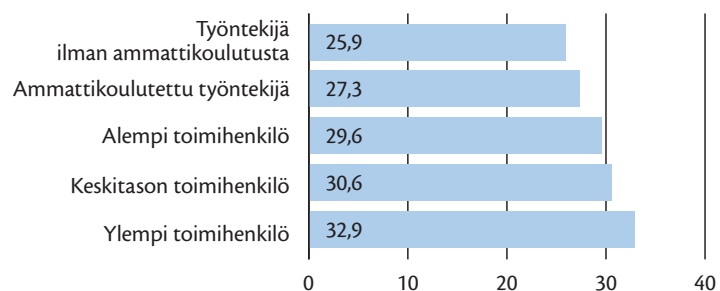
Teknologian nopea kehitys kiihdyttää maailman laajuista talouden rakennemuutosta ja samalla kilpailu työpaikoista kiristyy. TCO:n raportti ennustaa,

että kehittyneillä teollisuusmailla on nyt edessään pitkä ja kivulias sopeutumisprosessi. Sen aikana globaali kilpailu hävittää yrityksiä ja työpaikkoja samanaikaisesti, kun osaamisvaatimukset lisääntyvät ja paine palkkojen alenuksiin kasvaa.

Pystytäänkö uusia ja parempia työpaikkoja luomaan enemmän kuin globaali kilpailu hävittää, riippuu kuitenkin maan kyvystä sopeutua.

Menetyksen kannalta ratkaisevasa asemassa on, miten hyvin ihmisten valmiutta uusien työtehtävien vastaanottamiseen pystytään lisäämään. Siinä onnistuminen puolestaan edellyttää, että työttömäksi jäävät saavat yhteiskunnalta sen tuen, minkä he tarvitsevat. ▲

Niiden osuus eri sosioekonomisissa ryhmissä, jotka ovat viimeisen vuoden aikana kokeneet asemansa uhatuksi henkilöstövähennysten vuoksi, %



Lähde: Ruotsin Tilastollinen keskuslaitos SCB. Käsitteet Ruotsin käytännön mukaan.

Hintakilpailukyvyn tärkeys ja arviointi

Kun työmarkkinaosapuolet valmistautuvat kuumeisesti neuvottelukierrokseen, palkkojen nousuvaran määrittäminen on ykkösasia. Samassa yhteydessä keskustellaan suomalaisen elinkeinoelämän hintakilpailukyvystä.

Eugen Koev
tutkimuspäällikkö



Suomi on taloustieteen slangilla pieni avoin talous. Avoin siksi, että Suomi sekä vie että tuo kokonsa nähden runsaasti tavaroita ja palveluita. Pieni siksi, että Suomen vienti ja tuontimäärät eivät vaikuta vienti- ja tuontihintoihin. Talouden pieniä ja avoimuus tarkoittavat myös sitä, että huomattava osa Suomessa tuotetuista tavaroista ja palveluista on ainakin osittain korvattavissa ulkomailla tuotetuilla tavaroilla ja palveluilla.

Tätä osaa suomalaista elinkeinoelämää, joka kilpailee ulkomailla ja/tai kotimaassa ulkomaisten tuotteiden kanssa, sanotaan avoimeksi sektoriksi. Käytännössä tärkein osa avointa sektoria on teollisuus, joskin kansainvälinen kilpailu on laajenemassa vauhdilla palvelusektorille.

Kansainvälisen kilpailun takia avoimen sektorin tuotteiden myyntihinnat määrittyvät maailmanmarkkinoilla. Esimerkiksi paperi- ja elektroniikkateollisuuden ohella elintarviketeollisuuskin joutuu seuraamaan tuotteidensa hinnoittelussa kansainvälistä hintakehitystä. Kohonneita tuotantokustannuksia ei voi siirtää eteenpäin myyntihintoihin siltä osin kuin kotimaisten tuottajien kustannusnousu ylittää kilpailevien ulkomaisten tuottajien kustannusnousua.

Jos sitten kotimaisten yritysten kustannukset kasvavat muita nopeammin, kotimaisen tuotannon kannattavuus heikkenee suhteessa ulkomaiseen. Sen seurauksena tuotantotoimintaa kotimaassa supistuu ja kotimainen työllisyys heikkenee.

Tuotantokustannukset koostuvat useista tekijöistä

Tuotannon kustannuksiin vaikuttavat tuotantoteknologian, raaka-aineiden, välituotteiden ja työn hinnat. Raaka-

aineet ja puolivalmisteet ovat osa maailmankauppaa, jolloin niiden kallistumisesta aiheutuva kustannusnousupaine on eri maiden tuottajille sama.

Sen sijaan työvoimakustannukset määrittyvät kansallisilla työmarkkinoilla ja käytetyssä teknologiassa on sekä maakohtaisia että yrityskeitaisia eroja.

Teknologian kehitys vaikuttaa työn tuottavuuteen, eli siihen kuinka suuri tuotannon volyyymi saadaan aikaiseksi annetulla työmäärällä esimerkiksi työtunnissa tai henkilötyövuodessa.

Hintakilpailukyvyn vertailuissa onkin kysymys työn tuottavuuden ja työvoimakustannusten kehityksen samanaikaisesta tarkastelusta kotimaassa suhteessa muiden maiden avoimen sektorin toimialoilla.

Nimitys hintakilpailukyky on harhaanjohtava – kysymys on pikemminkin suhteellisesta kustannuskilpailukyvyistä. Jotkut puhuvatkin kustannuskilpailukyvyistä tarkoittaen samaa asiaa, mikä toiset kutsuvat hintakilpailukyvyksi.

Hintakilpailukyvyn paraneminen tarkoittaa, että työvoimakustannukset tuotantoyksikköä kohti, eli niin sanottu yksikkötyökustannukset, kehittyvät hitaammin kuin kilpailijamaissa.

Tämä merkitsee, että kotimaisen avoimen sektorin kannattavuus on kehittynyt suotuisammin kuin kilpailijamaissa ja siten kotimaisen tuotantotoiminnan edellytykset ovat parantuneet.

Myös valuuttakurssit vaikuttavat

Työvoimakustannusten ja työn tuottavuuden lisäksi hintakilpailukyvyn kehityksen vertailuissa täytyy ottaa huomioon valuuttakurssimuutokset. Koti-

maan valuuttakurssin heikentäminen alentaa kotimaiset työvoimakustannukset ulkomaan valuutassa ilmaistuna ja nostaa ulkomaiset työvoimakustannukset kotimaan valuutassa. Siten kotimaan avoimen sektorin hintakilpailukyky paranee.

Ennen kuin Suomi liittyi euroalueeseen juuri valuuttakurssin heikentäminen eli markan devalvaatio oli keskeisiä talouspolitiikan välineitä. Sitä käytettiin avoimen sektorin hintakilpailukyvyn ja siten kannattavuuden parantamiseksi silloin, kun työvoimakustannukset karkasivat käsistä.

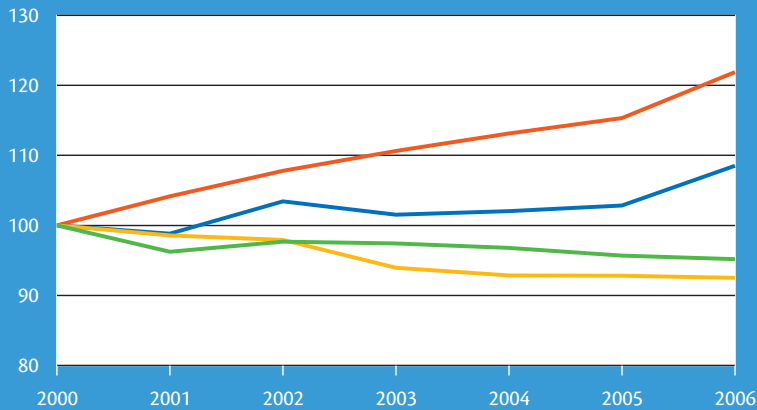
Tämä keino ei enää ole käytössä – siksi palkkapolitiikalla on entistakin suurempi talouspoliittinen rooli.

Hintakilpailukyvyn säilyminen eri palkanormien taustalla

Hintakilpailukyvyn säilyttäminen avoimella sektorilla edellyttää, että reaaliset eli inflaatiosta puhdistetut työvoimakustannukset nousevat samaa tahtia kuin avoimen sektorin tuottavuus. Aikanaan palkanormi eli palkkojen nousuvara keskimäärin mitoitettiin juuri avoimen sektorin keskimääräisen työn tuottavuuden nousun mukaan. Tällainen palkanormi kiihdytti kotimaan inflaatiota eli hintojen nousuvauhtia, koska avoimella sektorilla – siis pääosin teollisuudessa – työn tuottavuus tyypillisesti nousee nopeammin kuin suljetulla sektorilla eli pääosin julkisella ja yksityisellä palvelualalla.

Viime vuosikymmen aikana palkanormi on keskistetyissä tulopoliittisissa neuvotteluissa alettukin mitoitaa koko kansantalouden eli avoimen ja suljetun sektorin yhteensä keskimääräisen työn tuottavuuskehityksen mukaan.

Valuuttakurssikorjattujen yksikkötyökustannusten suhteellinen muutos teollisuudessa: OECD* / Suomi sekä ko. indikaattorin komponentit, 2000 = 100



- Työn tuottavuuden suhteellinen muutos** käyrän nousu tarkoittaa, että Suomessa työn tuottavuus on noussut nopeammin kuin vertailumaissa
- Valuuttakurssikorjattujen yksikkötyökustannusten suhteellinen muutos** käyrän nousu tarkoittaa, että Suomen hintakilpailukyky suhteessa vertailumaihin on parantunut
- Valuuttakurssin muutos** käyrän lasku tarkoittaa, että Suomen valuutta (eli euro) on vahvistunut suhteessa vertailumaiden valuuttoihin
- Työvoimakustannusten suhteellinen muutos** käyrän lasku tarkoittaa, että Suomessa työvoimakustannukset ovat kasvaneet nopeammin kuin vertailumaissa

* 14 OECD maata, jotka ovat OECD-maiden joukossa Suomen tärkeimmät ulkomaankauppakumpanit

Lähde: ETLA, oma laskelma

Tämä niin sanottu euroajan palkanormi aiheuttaa vähemmän hintojen korotuspaineita talouden palvelusektorilla ja auttaa kotimaan inflaatioon pysymistä Euroopan keskuspankin tavoitetasossa eli noin kahdessa prosentissa.

Toisaalta euronormin mukaan kehittyvät palkat tyypillisesti alittavat avoimen sektorin tuottavuuden nousua. Suomen teollisuuden hintakilpailukyky on 1990-luvun jälkipuolelta lähtien merkittävästi parantunut suhteessa useimpiin merkittäviin kauppa-kumppaniin OECD-maiden joukossa.

Tietoja Suomen hintakilpailukyvyn kehityksestä julkaisee säännöllisesti muun muassa Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA. Kuviossa on esitetty teollisuuden hintakilpailukyvyn kehitys 2000-luvulla sekä siihen vaikuttavien tekijöiden vaikutukset erikseen.

Kuvion mukaan hintakilpailuky-

vyn parannuksen taustalla onkin juuri suomalaisen teollisuuden kilpailijamaita selkeästi parempi tuottavuuden kehitys. Sekä euron vahvistuminen että Suomen työvoimakustannusten kilpailijamaita nopeampi nousu heikentävät hintakilpailukykyä.

Hyvä hintakilpailukyky ei välttämättä riitä

Hyvä ja paraneva hintakilpailukyky on ehdottoman tarpeellinen, mutta ei vielä riittävä edellytys kotimaisen avoimen sektorin työllisyyden varmistamiseksi ja parantamiseksi. Viime vuosien irtisanomiset ovat olleet osoitus siitä.

Yritysten näkökulmasta on useitakin syitä kotimaan toiminnan supistamiseksi tai lakkauttamiseksi suotuisasta hintakilpailukyvyn kehityksestä huolimatta.

Ensinnäkin tietyn toimialan tuotteiden myyntihinnat saattavat laskea hu-

mattavasti joko kysynnän voimakkaan heikkenemisen tai ylituotannon vuoksi. Tällöin niin kotimaisten kuin ulkomaistenkin yritysten kannattavuus heikkenee ja tuotantoa joudutaan supistamaan maailmanlaajuisesti. Tämäntapaisesta kannattavuuskriisistä on ilmeisesti kysymys paperiteollisuudessa.

Toiseksi avoimen maailmantalouden piiriin on tullut maita, joissa on melko hyvin koulutettu työvoima, mutta vanhentunut tuotantoteknologia ja siksi matala työn tuottavuus ja matalat palkat. Tällaisia ovat uudet EU-maat kuten esimerkiksi Viro.

Kun suomalainen yritys rakentaa modernin tuotantolaitoksen Vieroon, se pääsee todennäköisesti virolaisen työvoiman käytön avulla lähelle suomalaista tuottavuustasoa. Hyvää työvoimaa saadaan tarjoamalla paikallisesti kilpailukykyistä palkkaa, joka kuitenkin on paljon pienempi kuin Suomessa.

Kolmanneksi tuotteiden pääsy uusille markkinoille usein edellyttää läsnäoloa eli tuotantoa kasvavien markkinoiden lähellä.

Syyt tähän ovat monenlaisia – esimerkiksi erilaisia suoria tai epäsuoria ulkomaankaupan esteitä, tarve tehdä tuotteista paikallisen makuun sopivia variantteja, maantieteellisen etäisyyteen liittyvät kustannukset sekä logistiset ongelmat ja niin edelleen. Nämä seikat korostuvat, kun suomalaiset yritykset investoivat Kiinaan. Lisäksi Kiinassa ilmeisesti on myös yrityksille edullista koulutettua työvoimaa.

Yhä useammin myös maailmanlaajuisesti toimivat yritykset sijoittavat eri tuotantoprosessin vaiheet maantieteellisesti eri maihin ja eri maitteille. Tällöin on kysymys toimintojen kuten tuotekehityksen, suunnittelun, valmistuksen tai pääkonttoritoiminnan hintakilpailukykyvyydestä eikä toimialojen kuten elektroniikan tai paperinvalmistuksen hintakilpailukykyvyydestä, joka perinteisesti seurataan. ▲

Korkeasti koulutetun matka kohti työelämää

Eri puolella Eurooppaa opiskelijoiden harjoittelukäytännöt vaihtelevat paljon. Tietynlaisia yhtäläisyyksiä on nähtävissä alueittain, esimerkiksi pohjoismaissa käytännöt tai niiden puutteet ovat usein samanlaisia.

Jukka Parkkola
opiskelija-asiamies



Harjoittelukäytännöistä keskusteltiin huhtikuussa Eurocadresin Start Pro -seminaarissa Italiassa. Starting Professionals eli Start Pron idea on keksiä yhteiseurooppalaisia keinoja, joiden avulla nuorten korkeasti koulutettujen siirtyminen työmarkkinoille helpottuu. Edustajat 15 eri maasta näkivät keskeisenä tavoitteena opintosuoritusten vertailtavuuden jatkuvan parantamisen Euroopassa. Yhtenäisillä vaatimuksilla voidaan asettaa harjoittelukäytännötkin paremmin rinnakkain.

Ruotsalaisen **Annika Brekertin** mukaan kilpailu valmistumisen jälkeisistä harjoittelupaikoista on kovaa, mutta paikan saaminen on palkitsevaa. Harjoittelijalle työ tarkoittaa mahdollisuutta työssä oppimiseen, lisäkoulutautumiseen sekä omaan mentoriin työpaikalla.

Brekertin mukaan paikan saamiseen vaikuttaa myös persoona, ei ainoastaan

hyvä koulumenestys.

Italialainen **Federica Vittorin** mukaan hänelle harjoittelu oli niin tärkeää, ettei palkattomuus haitannut. Tärkeämpää oli kokemus ja oven auki saaminen työmarkkinoille.

Michel Patardin mukaan hänen kotimaassaan harjoittelusta pitäisi maksaa, mutta usein näin ei tapahdu.

Suomalaiset esittivät, että harjoittelusta pitää aina saada jotakin vastiketta, jos harjoittelupaikka hyötyy harjoittelijan työpanoksesta.

Suomessa yhteistyö toimii

Monet seminaariedustajat odottavat ammattijärjestöltä tiiviimpää yhteistyötä opiskelijajärjestöjen kanssa, jotta ne voisivat yhdessä puuttua esiteltyihin ongelmiin.

Suomessa yhteistyö järjestöjen välillä on ollut jo pitkään itsestään sel-

vää ja asiatkin ovat suhteellisen hyvin, mutta vielä riittää tekemistä täälläkin.

Seminaarissa keskusteltiin myös joustoturvan eli Tanskan mallin mahdollisuuksista ja uhista nuorille osaajille, kun he astuvat ensimmäisiä kertoja työmarkkinoille.

Kolmantena teemana oli työmarkkinoille siirtyvän koulutetun yrittäjyys. Yrittäjyydestä keskusteltiin niin AKAVAn elinkeinopoliittisen asiamiehen **Outi Ervastin** kertoman perusteella kuin yrittäjyyttä kokeneiden nuorien näkökulmasta.

Puheenvuoroissa tuli esille tarve kannustaa korkeasti koulutettuja yrittämään. Toisaalta puhuttiin riskeistä, kuten sosiaaliturvan ulkopuolelle jäämisestä, joita nuoret saattavat kohdata ryhtyessään yrittäjiksi. ▲

Kosti Hyypä vetää korkeakoulukierroksen

Kosti Hyypä aloitti AKAVAn projektiasiamiehenä kesäkuun alkupuolella. Hänen puolisen vuotta kestävänsä pesintänsä tärkein tehtävä on syksyyn ajoittuva korkeakoulukierros.

Hyypä arvelee, että kierros onnistuu parhaiten, kun sitä tehdään yhdessä jäsenliittojen kanssa. AKAVA ja liitot ovat merkittäviä työelämän asiantuntijoita korkeakouluopiskelijoille. Niiden kautta opiskelijat saavat tietoa esimerkiksi eri aloista, urasuunnittelusta ja tulevista työtehtävistä.

– Monia opiskelijoita huolettavat työelämän asiat, kuten perusteettomat määräaikaaisuudet tai määräaikaaisuusien ketjuttamiset, Hyypä kertoo.

Hänen mukaansa ammattiyhdistystoiminnalla on suuri merkitys myös

akateemiselle välle.

– Korkeakoulutetuilla on osin eri ongelmia kuin muilla ammattiryhmillä. Turun yliopistossa valtio-oppia opiskeleva Hyypä on hyvin perillä opiskelijoiden järjestöelämästä. Koko opiskeluaikansa hän on ollut mukana järjestötoiminnassa, jossa on tullut tutuksi niin ainejärjestö, ylioppilaskunta kuin yhteiskuntatieteellinen tiedekuntaneuvostokin.

AKAVA-yhteisöön Hyypä on tutustunut Suomen Valtiotieteitä Opiskelevien Liitossa, jossa hän on ollut muun muassa hallituksen varajäsenenä. Järjestötoiminnalta jäävä vapaa-aika kuluu kuntoliikuntaa ja musiikkia harrastaen.

Kuluneen kevätlukukauden tuore pro-



jektiasiamies vietti Puolassa: hän opiskeli varsovalaisessa kaupparkeakoulussa johtamista ja organisointia. (KT)

Nuorilta kansanedustajilta tukea opiskelijoiden tavoitteille

AKAVAn opiskelijavaltuuskunta AOVA tapasi uusia eduskunnan nuoria kansanedustajia, kun hallitusohjelmasta neuvoteltiin. Opiskelijoiden tavoitteet opintorahan nostamiseksi ja tulo-rajajen korottamiseksi saivat tukea kaikilta, puolueeseen katsomatta.

AOVA halusi tuoda esiin näkemyksiään koulutuspolitiikasta ja opiskelijoiden sosiaalisesta asemasta uuden eduskunnan nuorisolle heti tuoreeltaan vaalien jälkeen. Keskustapuolueen uusi tulokas **Hannakaisa Heikkinen**, Kokoomuksen ensikertalainen **Timo Heinonen** ja SDP:n jo toista kautta aloittavat **Miapetra Kumpula-Natri** ja **Satu Taiveaho** olivat vakuuttuneita siitä, että opintorahaa ja opintotukeen vaikuttavia ansiotulo-rajajoa pitää korottaa.

Myös AOVA:n huoli laadullisesta työllistymisestä sai vastakaikua. Tulevaisuuden työelämän tarpeita on syytä pyrkiä ennakoimaan, jotta valmistuvat pystyisivät sijoittumaan koulutustaan vastaavaan työhön.

– Kenenkään etu ei ole, että esimerkiksi tradenomien työttömyysprosentti huutelee noin seitsemässä ja työelämään sijoittuneistakin noin puolet on koulutustaan vastaamattomassa työssä, Tradenomiliiton opiskelija-asiamies Tomi Heinilä huomautti.

Taiveahon mukaan opetuksen laatu on ylipäättään keskeinen kysymys. Samaa mieltä oli myös Kumpula-Natri, joka toivoi yhteistyön eri koulutus-

AOVA:n tapaamisessa eduskunnan nuoria kansanedustajia Satu Taiveahoa (toinen vasemmalta), Miapetra Kumpula-Natria, Timo Heinonen ja Hannakaisa Heikkinen sekä AKAVAn opiskelija-asiamies Jukka Parkkola.



yksiköiden välillä lisääntyvän, vaikka dualimalli eli jako ammattikorkeakouluihin ja yliopistoihin säilyttäisiinkin.

Opiskelijoiden määrä vähenee

Sekä Heinonen, Kumpula-Natri että Taiveaho olivat koulutusjärjestelmän remontin kannalla. Opiskelijoita ei enää yksinkertaisesti riitä joka kylän opintorahajoihin, jostain päästä on ryhdyttävä karsimaan.

– Hallittu muutos on parempi

kuin hitaasti näivettyminen, Kumpula totesi.

Siilinjärveltä kotoisin oleva Heikkinen harmitteli sitä, että Kuopiosta ei enää valmistu hammaslääkäreitä, vaikka heistä on Itä-Suomessa pulaa. Aluepolitiikalla on sijansa koulutuskysymyksissäkin.

Hammaslääkäreistä on tosin pulaa muuallakin, ei vain Itä-Suomessa, kuten Heinonen Heikkiselle huomautti.

Kaikki olivat yksimielisiä siitä, että määrärajoitusta pitää rajoittaa. Lait ovat kyllä kunnossa, mutta käytäntö ei. Erityisesti julkisen puolen olisi syytä näyttää esimerkkiä ja vakinaistaa väkeä, kun työ on säännöllistä ja pysyvää.

Heikkinen totesi, että kysymys on kuntataloudesta ja sen hoitamisesta.

– Sitä varten kuntapuolelle on saatava lisää rahaa, tuumasi Heinonenkin.

Nuoret kansanedustajat ovat Kumpula-Natriin ja Taiveahon mukaan tehneet eduskunnassa yhteistyötä yli puoluerajojen. Tapaamisia jatketaan myös uudessa eduskunnassa. (MH)▲

Korkeakoulukierros jälleen tulossa

AKAVAn ja jäsenliittojen ensi syksyn korkeakoulukierros käynnistyy syyskuun alussa. Kierroksen päätavoitteena on kiertää Suomea ja välittää korkeakouluopiskelijoilla ajankohtaista akavalaisista tietoutta sekä kannustaa opiskelijoita järjestäytymään.

Tänä vuonna korkeakoulukierros saa kuitenkin uutta väriä. Kierrosta varten suunnitellaan aiempaa yhtenäisempi kierroskonsepti, joka tarkoittaa muun muassa kierroksen omia inter-

netsivuja, logoa ja kiertuekalustoa.

Mukana on myös yhteistyökumppaneita, jotka mahdollistavat entistä laajemman näkyvyyden opiskelijakentällä. Tiedonjaon lisäksi isoimmilla paikkakunnilla lanseerataan pitkään toivotut AKAVA-bileet. Kierroksen järjestelyistä ja toteuttamisesta vastaa AKAVAn uusi projektiasiamies **Kosti Hyypä**, joka aloitti työnsä kesäkuun alussa. ▲

Urakehitys ei kiinnosta kaikkia

Liki joka toinen nuori nainen katsoo, että työ merkitsee liikaa nyky-yhteiskunnassa. Miehistä samaa mieltä on 38 prosenttia.

Silti 18–29 -vuotiaista naisista joka kolmas aikoi siirtää perheen perustamista työuransa takia. Työ on heille jopa tärkeämpää kuin samanikäisille miehille. Kyselyssä ei selvitetty, kuinka pitkälle perheen perustamista ollaan valmiit venyttämään.

Suurin osa nuorista naisista halusi sekä perheen että kiinnostavan työpaikan. Jatko selvitys on luvassa siitä, luopuvatko nuoret naiset urahaaveista perheen hyväksi.

Kaikkiaan liki 11 000 yliopisto- ja ammatikorkeakoulun opiskelijalle osoitetusta kyselystä paljastui, että koulutustausta ei vaikuta merkittävästi nuorten työasenteisiin.

Kyselyn perusteella nuoret voidaan jakaa urasuuntautuneisiin, työkeskeisiin, stressin välttelijöihin ja eettisiin.

Urasuuntautuneissa on yhtä paljon naisia ja miehiä, sekä muita enemmän kauppatieteilijöitä. Työkeskeiset haluavat asiantuntijatehtäviin. Ryhmässä on paljon esimerkiksi AMK-insinöörejä.

Stressin välttäjät pitävät työtä lähinnä ansaintakeinoja. Joukossa on paljon teknisen ja luonnontieteellisen koulutuksen opiskelijoita sekä niitä, joiden opinnot ovat venähtäneet.

Eettiset eivät ole kiinnostuneista johtavasta asemasta, vaan he haluavat työssään tai työllään vaikuttaa yhteiskunnallisesti. Valtaosa ryhmästä on naisia. Joukkoon kuuluu paljon valtiotieteilijöitä ja humanisteja.

Teknisen alan opiskelijoita sijoittuu kaikkiin ryhmiin.

Eniten opiskelijoita eli 33 prosenttia kuuluu eettisiin. Urakeskeisiä on 31 prosenttia, stressin välttelijöitä 22 prosenttia ja työkeskeisiä 13 prosenttia.

Työnantajamaine 2007 -tutkimus, T-Media, 2007

Masennus vie naisia eläkkeelle

Viime vuonna masennus vei työkyvyttömyyseläkkeelle liki neljä tuhatta suomalaista. Masennus on eläketietojen mukaan yleistynyt varsinkin naisilla.

Viime vuonna masennuksen takia työkyvyttömyyseläkkeelle jääneistä miltei joka kol-

mas oli 25–39-vuotias nainen, useampi kuin joka neljäs 40–49-vuotias nainen.

Masennuksen ja muun mielenterveyden häiriön takia eläkkeelle siirtyy hyvin koulutetuja palkansaajia. Korkea-asteen koulutuksen oli saanut 28 prosenttia masennuksen ja 20 prosenttia mielenterveyden häiriön vuoksi eläkkeelle joutuneista. Yli 55-vuotiaat korkeasti koulutetut päätyivät näistä syistä eläkkeelle helpommin kuin nuoremmat koulutetut.

Ikäryhmävertailussa paljastui, että etenkin 35–54-vuotiaat vähemmän koulutetut päätyivät masennuksen takia eläkkeelle useammin kuin korkeasti koulutetut ikätoverinsa.

Raija Gould, Harri Grönlund, Riitta Korpi- luoma, Heidi Nyman ja Kristiina Tuominen: Miksi masennus vie eläkkeelle? Eläketurvakeskuksen raportteja 2007:1

Palkkakirin minimihinta 640 miljoonaa

Julkisen sektorin naisten ja miesten välisen palkkaeron kaventaminen viidellä prosenttiyksiköllä maksaisi kuntasektorilla vähintään 640 miljoonaa, valtiolla 110 miljoonaa euroa.

Kustannukset pysyvät näissä luvuissa, mikäli palkankorotukset voitaisiin osoittaa pelkästään naisille. Koska myös miehiä työskentelee naisvaltaisilla sopimusaloilla, hintaa tulee enemmän.

Jos kuntasektorin viiden prosenttiyksikön palkkaeroa miesten ja naisten kesken kirittäisiin kiinni nostamalla vain sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden palkkoja, se maksaisi kunnille 1,3 miljardia. Osoittamalla korotukset vain alan matalapalkkaisille naisille kustannukset jäisivät 724 miljoonaan.

Laskelmissa on huomioitu kunnille ja valtiolle palautuvat ansio- ja kulutusverot.

Ossi Korkeamäki: Laskelmia miesten ja naisten välisen palkkaeron kaventamisesta julkisella sektorilla, VATT-keskustelualoitteita 420, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki 2007

Harva isä jää vanhempainlomalle

Isät pitävät mieluusti isyysvapaansa, mutta vanhempainvapaalle heistä jää tosi harva. Isyyysloma kelpasi toissavuonna 45 000 isälle, mutta heistä vain joka kymmenes jäi hoitamaan lasta vanhempainrahakauden tai pidentyn isyysvapaan turvin.

Samalla kun isyysvapaiden suosio on kasvanut, isien keskimääräinen hoitovapaa on lyhentynyt. Ennen vuoden 2003 uudistusta äidin ja isän jaettavaksi tarkoitettulle vanhempainvapaalle jäi 1 700 isää. He hoitivat lastaan keskimäärin 60 päivää. Nyt isien vanhempainvapaata kestää yleensä 30 päivää.

Noin 4 500 isää pitää isyyysloman lisäksi 12 päivää vanhempainvapaata, koska se oikeuttaa heidät isyyysloman pidennykseen. Kuitenkin harva heistä pitää tämän niin sanotun bonusvapaan.

Kun isyys-, bonusisyys- ja vanhempainrahapäivät lasketaan yhteen, isät pitävät perhevapaista yhdeksän prosenttia.

Jenni Kellokumpu: Perhevapaiden kehitys 1990–2005: Isillä päärooli uudistuksissa, sivurooli käyttäjänä, Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 10, 2007

Perhevapaiden kustannukset kurissa

Perhevapaat eivät aiheuta yrityksille merkittäviä kustannuksia. Kun Kelan maksamat tuet otetaan huomioon, yrityksen kustannettavaksi jää noin puolikas työpäivää työntekijää kohden.

Karkeasti arvioiden yrityksen suorat kustannukset perhevapaista ovat neljäsadasosa yrityksen vuosittaisesta kokonaistyöpanoksesta.

Eri asia ovat yritykselle koituvat epäsuorat kustannukset. Töiden uudelleenjärjestelyä, sijaisten rekrytoinneista ja perehdyttämisestä koituu menoja. Myös vanhempainvapaalta palaava tarvitsee koulutusta.

Pienissä yrityksissä perhevapaita pidetään vähemmän kuin suurissa yrityksissä. Eniten perhevapaita pitävät elektroniikka-alalla työskentelevät miehet ja naiset. Naisten pitämien vanhempainvapaiden määrä on pysynyt vuosien 1995–2003 aikana suhteellisen vakaina. Naisvaltaisilla ja tasa-aloilla perhevapaat ovat lyhentymässä.

Mika Maliranta ja Sami Napari: Perhevapaiden käytön määrät ja kustannukset yrityksissä, ETLA B 229, 2007

Koonnut:
Birgitta Suorsa
UP-uutispalvelu

AKAVA jakoi hopeisia ansiomerkkejä



AKAVAn hallitus jakoi myöntämiään vuoden 2007 hopeisia ansiomerkkejä toukokuun 8. päivän kokouksessaan. Hopeisen ansiomerkin saivat (vasemmalta) urheiluoikeuden professori Heikki Halila (SLML), järjestöpäällikkö, everstiluutnantti Kari Haapanen (UL), pääluottamusmies, insinöörimajuri Ari Rautakorpi (UIL), 1. varapuheenjohtaja, rehtori Anne Kolehmainen (OAJ), toimitusjohtaja Sepo Mäkiranta (UIL), farmaseuttinen johtaja Harri Ovaskainen (SFL) ja Yliopistonlehtori Björn Fant (TTL).

Varapuheenjohtaja, insinööri Vesa Haakana (UIL), toiminnanjohtaja Tapio Hankala (MHL) ja puheenjohtaja, majuri Harri Westerlund (UL) saivat ansiomerkkinsä myöhemmin.

Ansiomerkkejä myönnetään keran vuodessa AKAVAn jäsenjärjestöjen, neuvottelujärjestöjen tai aluetoimikuntien esityksestä. Ansiomerkkien myöntämisen yleisenä edellytyksenä on ansiokas ja merkittävä toiminta AKAVAn hyväksi ja sen päämäärien edistämiseksi.

Suomen työtaisteluoikeuksille tukea EU:sta

EY-tuomioistuimen julkisasiamies esittää, että EU-maiden ammattiliitot saavat ryhtyä työtaisteluihin estääkseen yritystä siirtämästä toimintaansa toiseen EU-maahan.

Liitot voivat myös painostaa toisesta EU-maasta tulevaa yritystä hyväksymään paikallisen työsopimuksen mukaiset palkat. Toimien pitää kuitenkin olla yleisen edun vaatimia.

Linjaukset koskevat kahta tarkasti seurattua kiistaa Suomessa ja Ruotsissa. Lopulliset tuomiot tulevat vasta myöhemmin.

Suomen tapaus koski Merimies-Unionin ja Viking Linen kiistaa. Varustamo oli aikeissa liputtaa Rosella-aluksen Viroon kustannusten säästämiseksi.

Ruotsin tapaus koski latvialaista rakennusfirmaa, jonka työmaan ruotsalainen rakennusliitto saartoi. Urakoitsija käytti työmaalla latvialaisia työntekijöitä eikä maksanut heille Ruotsin työehtosopimuksen mukaista palkkaa.

Ylemmät toimihenkilöt saivat uuden puheenjohtajan

Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN ry:n kevätkokous valitsi neuvottelujärjestön uudeksi puheenjohtajaksi **Sture Fjäderin**. Hän on aikaisemmin toiminut YTN:n varapuheenjohtajana.

Fjäder on Suomen Ekonomiliitto SEFEn neuvottelujohtaja. Varapuheenjohtajaksi kevätkokous valitsi YTN:n pääsihteerin **Aleksei Solovjwin** Uudesta Insinööriiliitosta. TEKin toiminnanjohtaja **Heikki Kauppi** jatkaa varapuheenjohtajana.

Tiedottaja vaihtui AKAVAn viestinnässä

VTK **Kirsi Tamminen** on nimitetty AKAVAn tiedottaja Tarja Arkion vanhempainvapaan sijaiseksi. Tamminen on aiemmin työskennellyt muun muassa free lance -toimittajana, työmarkkinatoimittajana sekä toimitussihteerinä ammattiliittojen lehdissä.

Kurssisihteeriksi JUKOLLE

AKAVAn toimistopalveluyksikön toimistovirkailija **Hannele Mustakorpi** siirtyi toukokuussa JUKOon kurssisihteeriksi.

Kurssisihteerinä Mustakorpi hoitaa JUKO:n järjestämän luottamusmieskoulutuksen käytännön järjestelyitä yhdessä koulutuksesta vastaavan henkilön kanssa.

Ovelta ovelle koko kansan kulttuurirahastoksi

Suomen Kulttuurirahaston Kannatusyhdistyksen perustamisesta on kulunut 70 vuotta. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura ja Suomen Kulttuurirahasto aloittivat helmikuussa juhluvuoden kunniaksi muistelujen keruun Markasta miljooniksi – ovelta ovelle koko kansan kulttuurirahastoksi.

Keruu on suunnattu kaikille, jotka ovat osallistuneet Suomen Kulttuurirahaston vuosina 1937–1938 järjestettyihin perustamiskeräyksiin tai vuoden 1964 suurkeräykseen kerääjinä, keräystoiminnan suunnittelijoina tai lahjoittajina. Jokainen keräysmuisto on kirjoittamisen arvoinen. AKAVA osallistui järjestönä vuoden 1964 suurkeräykseen.

Muistelukirjoituskeruuseen voi kirjoittaa muistoja omakohtaisista kokemuksista Kulttuurirahaston keräyksistä ja tiedotustoiminnasta. Kirjoituksessa voi myös muistella Kulttuurirahastoon ja sen toimintaan liittyviä sattumuksia tai kaskuja.

Muistelujen keruusta on julkaistu esite, jota voi tilata suoraan keruun tutkijalta Tommi-Tapio Hämäläiseltä, puhelimitse 0201 131 305 tai sähköpostitse tommi-tapio.hamalainen@finlit.fi.

Lisätietoja Suomen Kulttuurirahastosta www.skr.fi

Sähköposti säilyy yksityisasiana

Työntekijöiden viestintäverkon, kuten sähköpostin ja internetin, käytön seurannasta on tekeillä lainmuutos sähköisen viestinnän tietosuojalakiin. – AKAVA onnistui neuvotteluissa turvaamaan yksittäisen työntekijän normaalin ja asianmukaisen viestinnän luottamuksellisuuden suojan.

Asiaa valmistellut kolmikantainen työryhmä luovutti yksimielisen esityksensä viestintäministeri **Suvi Lindénille** kesäkuun alussa.

Ehdotuksen mukaan työnantajat saivat oikeuden käsitellä työntekijöiden sähköisen viestinnän tunnistamistietoja, kuten sähköpostin lähettäjä- ja vastaanottajatietoja. Ennen kuin se on mahdollista, työnantajien on käytettävä muita tietoturvatoinenpiteitä ja annettava työntekijöille kirjalliset ohjeet tietoverkkonsa käytöstä. Lisäksi edellytetään yhteistoimintamenettelyä, jossa käsitellään menettelyjen perusteet ja käytännöt.

Ehdotuksessa on myös valvonta- ja oikeusturvamekanismit, jotka ovat sekä henkilöstön edustajan että yksittäisen työntekijän käytettävissä. Viestinnän sisältöön lakiesitys ei anna oikeutta puuttua.

Uudistushankkeen valmistelu on ollut poikkeuksellisen haastavaa. Siinä on jouduttu sovittamaan yhteen työnantajan halu suojata yrityssalaisuuksia ja toisaalta viestintäverkon käyttäjien viestinnän luottamuksellisuus.

– AKAVA onnistui neuvotteluissa turvaamaan yksittäisen työntekijän normaalin ja asianmukaisen viestinnän luottamuksellisuuden suojan, sanoo AKAVAn lakimies **Paula Ilveskivi**, joka kritisoi voimakkaasti aiempaa, viime keväänä käsitellyssä ollutta esitystä.

Ilman AKAVAA työnantajille olisi annettu huomattavat valtuudet ja samalla rikottu työntekijöiden viestinnän luottamuksellisuuden suoja. AKAVA katsoi, että silloisessa esityksessä työnantajille olisi annettu liian laajat valtuudet tutkia työntekijöiden

sähköistä viestintää ilman, että menettely olisi ollut ennustettavaa ja läpinäkyvää – työntekijöiden oikeusturvasta puhumattakaan.

– Se oli perustuslain vastainen esitys, jonka tavoitteena oli estää teollisuusvakoilua ja yrityssalaisuuksien levittämistä. Ymmärrän työnantajien huolen mahdollisista väärinkäytöksistä, mutta jos joku todella on oikeissa harrastaa moista, ei hän sii-

hen käytä sähköpostia, vaan siirtää tiedot muilla keinoin. Viestinnän luottamuksellisuuden suoja on perustuslaissa turvattu. Perusoikeudet asetavat rajat myös teollisuuden vaatimuksille, Ilveskivi huomauttaa.

Seuraavaksi ehdotus lähtee lausuntokierrokselle ja parhaimmillaan ehti eduskunnan käsittelyyn tulevana syksynä. ▲

ILMOITUS

Akateemista johtamiskoulutusta **JOHTAMISEN ERIKOISAMMATTITUTKINTO**

Akateemisen koulutuksen saanut esimies, tarjoamme sinulle mahdollisuutta päivittää johtamisosaamisesi, saada uusia ideoita ja työkaluja johtamiseen ja suorittaa samalla suosittu Johtamisen erikoisammattitutkinto (JET).

JET-koulutus alkaa 10/2007 ja päättyy 12/2008. Ilmoittautuminen 31.8.2007 mennessä. Koulutuksen hinta on 4900 e sisältäen 18 päivää kestävästä valmistavan koulutuksen, työssäoppimisen sekä näyttöprosessin.

Koulutuspaikka on Kirkkonummella Johtamistaidon Opisto JTO:n tiloissa.

Tervetuloa kehittymään ja kehittämään!

Ilmoittautumiset ja esitetilaukset:

Kehittämisisassistentti Pirjo Nyman, puh. (09) 8562 8234 tai pirjo.nyman@jto.fi

Lisätiedot:

KT, apulaisjohtaja Pirkko Vesterinen, puh. 041 4666 058
pirkko.vesterinen@jto.fi

Oikeaa osaamista

JTO | JOHTAMISTAIDON
OPISTO

KOULUTUS

KEHITYS

www.jto.fi

Respekt för medlemskårens vilja

Full av iver är AKAVAs nya ordförande Matti Viljanen dagen efter det han övertagit sin nya uppgift. Inläringen av de praktiska frågorna på den nya arbetsplatsen är på gång, men själva ledarskapet behärskar han från förr.

AKAVAs kongress valde enhälligt Ingenjörsförbundets ordförande Matti Viljanen till sin ordförande. Han var den enda av ordförandekandidaterna som tidigare spelat rollen av första man i sitt förbund.

– Hela samhället genomgår sto-

ra omvandlingar och det är bra att ha erfarenhet, då man skall leda genom förändringsprocessen, bedömer Viljanen.

Hans ordförandeperiod kommer att inledas med en förhandlingsrond på förbunds nivå efter en långvarig period av centrala avtal. Viljanens råd till förbunden är att de skall ställa upp så klara och tydliga förhandlingsmål att varje medlem kan förstå dem. Annars har medlemmarna svårt att binda sig vid dem.

– Arbetsmarknadspolitiken är en styrkepolitik.

Endast tillräckligt starka förbund uppnår de avtal de önskar. De måste lära sig arbetsmarknadsmodellen för att kunna utveckla sina egna funktioner.

– Ibland är man alltför naiv för denna råa värld, tillspetsar Viljanen sina tankar.

Han uppmanar medlemsförbunden att stöda varandra. Ju starkare förbunden är, desto starkare är AKAVA. För en del förbund är det största problemet den låga lönenivån, för andra är det överlånga arbetsdagar. Det gemensamma problemet är de höga skatterna.

FHT och FOSU kräver ordentliga generella förhöjningar

Både Förhandlingsdelegationen för Högre Tjänstemän FHT och Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU strävar genom ronderna på förbunds nivå till ordentliga generella förhöjningar. Andra viktiga förhandlingsmål för båda organisationerna gäller arbetstidsproblemet, såsom ersättning för till arbetet anknutna resor under fritid, samt förtroendemännens information och verksamhetsförutsättningar på arbetsplatsen.

Finanssektorn inom FHT uppnådde sitt avtal redan inom mars månad. Avtalets pris är 9,45 procent fram till slutet av år 2008. De övriga sektorerna inom FHT har endast inlett sina förhandlingar, och de befaras bli svåra. Efter många år av centraliserade avtal har en mängd förbundsspecifika frågor hopats sig på förhandlingsborden.

Inom den offentliga sektorn kämpar man speciellt för de långtidsutbildade felavlönade kvinnor-

na. FOSU hoppas på en fortsättning på de resultatrika löneprogrammen. Man förutspår att avtalen inom den offentliga sektorn sluts först efter det man slutit avtal inom den privata sektorn.

Regeringen befrämjar samarbete med arbetsmarknadsorganisationerna

Statminister Matti Vanhanens andra regeringsprogram betonar samarbete och trepartsberedning med arbetsmarknadsorganisationerna. Regeringen förefaller att i arbetslivet betona flexibilitet och trygghet och en balanserad helhet mellan dessa.


Regeringsprogrammet innehåller skrivningar gällande kultur- och utbildningspolitik som är speciellt viktiga för AKAVA. En totalreform av vuxenutbildningen skall genomföras och de högskol utbildades möjligheter till fortbildning breddas. Regeringen lovar från början av år 2009 bättre socialskydd för dem som lyfter

stipendier, så att dessa på basen av stipendier som beviljats för arbete får rätt till pensions-, sjukförsäkrings-, olycksfalls- och arbetslöshetsskydd.

Regeringen har lovat höja studiestödet med 15 procent på alla utbildningsnivåer och de studerandes egna inkomstgränser höjs med 30 procent. Under budgetrikan kom regeringspartierna överens om att studiestödet höjs från början av inkommande hösttermin och inkomstgränserna från början av nästa år.

AKAVAs ekonomiskpolitiska mål är att den helhet som bildas av löner, skatter och socialskydd skall

uppmuntra till arbete, professionell och geografisk rörlighet. Regeringen kommer att initiera en reform av socialskyddet och i samband med det granska behovet av att reformera beskattningen, grundskyddet och arbetslöshetsskyddet. Då det gäller reformer inom arbetslivet förväntas regeringen i snabb takt genomföra de förslag och fortsatta utredningar som föreslogs av den grupp som utredde frågan om visstidsanställningar. Detta reformarbete fokuseras främst på den offentliga sektorn.



Sinä sait lapsen.
Nyt on lapsesi
vuoro saada
Sinut.

Hyödy veroedusta, päivärahan korotuksista ja isäkuukaudesta.

Katso lisätietoja: www.isyys.net



SOSIAALI- JA
TERVEYSMINISTERIÖ