

Akavalainen

Tiedotuslehti akavalaisille vaikuttajille 3 | 2008



Vastavalmistuneet mukaan järjestöihin

Paikallisten erien jakoa harjoitellaan

Uskomukset elävät EU:n ympärillä

Opiskeleva nuoriso voi hyvin

sivu 21

4 Lyhyesti

6 Kiihkeä neuvottelukierros kiritti Akavan jäsenmäärien kasvua

Akavalaisia on pian puoli miljoonaa.

7 Verkostomainen toimintamalli on osa tietoyhteiskuntaa

Katrina Harjuhahto-Madetojan kolumni.

8 Edunvalvonnalla parempaan hu- miseen

Akavan strategiatyö etenee.

10 Suvaitsevaisuus tukee masennuk- sesta toipuvaa

Ministeri Liisa Hyssälä vastaa visaisiin.

11 Kunta-alan neuvottelutoiminta jatkuu ennallaan

Uudistettu pääsopimus on allekirjoitettu.

12 Yliopistouudistus mullistaa palve- lussuhteet

14 Paikallisen erän jakaminen alkoi hapuillen

16 Kollegat tarjoavat vertaistukea ja ammattiyhdistysoppia

17 Vastavalmistuneilla on annettavaa ammattijärjestöille

19 Järjestötehtävistä elämänura

20 Kotipalvelut helpottavat arkea

22 Yksityisalojen työeläkeote vuosittain joka kotiin

23 Luovuus lisää tuottavuutta

Tekijänoikeus työsuhteessa kuuluu
työntekijälle.

25 Korkean koulutuksen hankkiminen on entistä riskipitoisempi investointi

26 Maahanmuuttajat kompas- televat yhä suomalaisten asenteisiin

28 Kymmenen väittämää Euroopan unionista

Onko EU mörkö vai mahdollisuus?

30 Tutkimus auttaa ilmasto- muutoksen torjunnassa

34 Tutkittua



AOVA juhli
25-vuotissyn-
tymäpäiviään.
Sivu 32

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

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

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

Seuraava lehti ilmestyy 13.6.2008

Kannen kuva: Tuulikki Holopainen
Kuvassa: Teemu Hankamäki

AKAVA

Asiantuntijatyö päihittää pomopestin

Sitran tutkimus paljastaa, että suomalaisnuoret ovat sovinnaisia ja sopeutuvia. Ei kai se ihme olekaan, sillä joukko on varttunut vuosia jatkuneessa korkeasuhdanteessa. Jos jokin muutos ylipäättään tulee, se iskee ulkopuolelta eikä synny nuorissa itsessään.

Työelämässä nykynuoriso aikoo olla ahkeraa ja luotettavaa, mikä varmaan ilahduttaa työnantaja, mutta myös eläkkeensaajia. Pienenä huolena on toki, että nuorille perhe ja ystävät ovat erittäin tärkeitä. He saattavatkin arvostaa työelämää vähemmän kuin nykyiset urahjukset.

Tämä näkyy jo siinä, että opiskelijoiden hinku esimiestehtäviin näyttää vähentyneen. Asiantuntijauran arvioidaan tuottavan vähemmän stressiä ja

enemmän vapautta kuin pomon paikan. Asiantuntijauralla onkin helpompi saavuttaa itsenäinen ja suvereeni asema kuin esimiestyössä, jota on aina helppo moittia sivusta. Esimiestyön houkuttelevuutta nakertaa myös tieto, että pomo on useimmiten kahden työn loukussa, eikä siihen edes lasketa kotitöitä. Pomon on hoidettava oma asiantuntijatyönsä johtamisen ohella.

Pomoporrasta on jo karsittu organisaatioiden madalluttua, joten vähemmillä pomoilla on muutenkin pärjättävä. Nuoriso on siis valmiiksi sopeutunut tähänkin.

Jos nuorisolle kaikki kelpaa tällaisenaan, mistä saadaan sykäykset uudistuksille? Pitääkö nuorison mukavuudenhalusta ja kapinoinnattomuudesta olla huolissaan? Toki. Vanhempien ikäluokkien kuuluu aina narista nuorisosta. Pankoot meidät sopeutumaan sopeutuvaisuuteensa.

Hannamaija Helander

Puheenjohtajan palsta

Työsuojeluvalvonnan leikkaukset estettävä

Paikallinen sopiminen on uusien työehtosopimusten myötä yleistynyt. Meidän on nyt kerättävä laajasti siihen liittyvää tietoa työpaikoilta, jotta voimme oppia parhaista ratkaisuista ja välttää pahimmat miinat. On hyvä koota kentältä myös paikallista sopimista koskevia tuntemuksia.

Paikallinen sopiminen on vahvasti luottamusmiesten harteilla. Siksi on varmistettava, että jokaisella sopimusalueella ja jokaisessa työyhteisössä on rohkeita ihmisiä, jotka haluavat toimia koko akavalaisen jäsenkunnan puolesta.

Jokaisen akavalaisen pitää tuntea oma luottamusmiehenä ja luottamusmiehen puolestaan tunnistaa kaikki akavalaiset ryhmät, joita hänen pitää puolustaa. Se miten luottamusmiehes pystyy toimimaan työpaikalla vaikuttaa suoraan siihen, miten paikallinen sopiminen onnistuu.

Työsuojelupiireillä on tärkeä tehtävä valvoa, että työpaikoilla noudatetaan säännöksiä. Nyt valtion tuottavuusohjelma on karsimassa työsuojeluhallinnon henkilöstöstä lähes neljäsosan. Nykyisellään noin sata eri säädöstä ohjaa työsuojelutoi-

mintaa, ja työsuojeluhallinnon hoidettavaksi on tulossa jopa lisää asioita. Siksi henkilöstön vähentäminen on täysin ristiriidassa haluttujen tavoitteiden kanssa.

Pelkäänpä, että esimerkiksi akavalaisille tärkeä henkinen työsuojelu jää jatkossa lapsipuolen asemaan. Se ei ole tärkeä kysymys ainoastaan akavalaisille vaan koko kansantaloudelle. Ei tarvitse kuin seurata mielenterveysongelmien takia eläköityvien määrää. Työsuojeluhallinnolla on oltava jatkossakin kyky hoitaa sille säädetyt tehtävät.

Matti Viljanen



Lyhyesti

Vastavalmistuneet saavat työpaikan entistä nopeammin

Vastavalmistuneiden työllisyys parani edelleen. Parhaiten työllistyivät korkeakoulututkinnon suorittaneet, joista vajaat 90 prosenttia oli työssä vuoden 2006 lopussa. Toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneista oli työssä 71 prosenttia.

Lähes kaikilla koulutusasteilla työllisyys lisääntyi noin prosenttiyksikön edellisestä vuodesta.

Eniten työttömiä vuoden kuluttua valmistumisesta oli toisen asteen ammatillisesta koulutuksesta valmistuneista, 11 prosenttia. Ammattikorkeakouluista valmistuneista oli työttömänä viisi prosenttia ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista neljä prosenttia. Työttömien osuus oli pienempi kuin aiempina vuosina.

Sijoittumisessa oli eroja koulutusaloittain, koulutusasteittain ja alueittain. Koko maassa kaikilla koulutuksen aloilla korkea-asteelta valmistuneet sijoituivat töihin toisen asteen ammatillisesta koulutuksesta valmistuneita paremmin.

Koulutusaloittain parhaiten sijoituivat suojelualan koulutuksen suorittaneet, joista lähes kaikki olivat töissä. Myös humanistiselta ja kasvatusalalta, sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalta sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalta valmistuneista työllistyi reilusti yli 80 prosenttia.

Työnantajalle rajattu oikeus saada työntekijän luottotietoja

Hallitus esitti maaliskuussa, että yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin lisätään säännökset siitä, millä perusteilla työnantajalla on oikeus käsitellä työnhakijaa tai työntekijää koskevia henkilöluottotietoja heidän luotettavuutensa arvioimiseksi.

Tavoitteena on luoda selkeät pelisäännöt henkilöluottotietojen käsittelylle työelämässä.

Esityksen mukaan työnantajalla olisi oikeus saada työhön jo valitun työnhakijan tai tehtäviä saman työnantajan palveluksessa vaihtavan työntekijän henkilöluottotietoja, kun tämän työtehtävät edellyttävät erityistä luotettavuutta ja niihin liittyy mahdollisuus laittoman taloudellisen hyödyn tavoitteluun.

Henkilöluottotietojen merkitys on kasvanut työelämässä. Tietoja käytetään erityisesti työhönotossa työntekijöiden luotettavuuden arviointiin. Nykyisin ei ole tarkempia säännöksiä siitä, missä tilanteissa työnantaja voi selvittää työnhakijan tai työntekijän luottotietoja.

Ehdotetut säännökset vaikuttavat luottotietoja luovuttavien yritysten toimintaan. Ne voisivat luovuttaa työnantajalle työntekijän luottotietoja vain laissa tarkoitetuilla perusteilla.

Neuvottelutulos Air Finlandin lentäjien työehtosopimuksesta

Akavan Erityisalat, Air Finland ja Erityispalvelujen Työnantajaliitto ovat allekirjoittaneet Air Finlandin liikennealentäjien työehtosopimusta koskevan neuvottelutuloksen. Sen mukaan lentäjien sopimus toisi lähes kolmivuotisella sopimuskaudella 22,4 prosentin palkankorotuksen. Sopimuskausi on 1.4.2008–31.3.2011.

– Syntynyt neuvottelutulos takaa Air Finlandin lentäjille valtakunnan parasta tasoa olevat työehdot ja vakaan pohjan yhtiön jatkokehittämiselle pitkälle tulevaisuuteen, arvioi Air Finlandin toimitusjohtaja **Mika Helenius**.

Myös lentäjiä edustava Akavan Erityisalat ry pitää saavutettua neuvottelutulosta varsin onnistuneena.

– Olemme hakeneet lentäjille rajanvetoa ja tasapainoa siihen, milloin ollaan töissä ja milloin vapaalla. Tavoitteena oli muun muassa vähentää pitkiä yhdenjaksoisia ulkomaan poissaoloja ja lisätä vapaapäiviä. Yhtiöstä löytyi halua kehittää tuntuvasti lentäjien työoloja, arvioi lakimies **Kari Eskola** Akavan Erityisalat ry:stä.

Sopimus toisi lentäjille myös muun muassa ylimääräisen vuosilomaviikon, lisäviikon sairausloma-ajan palkkaukseen sekä pelisäännön osa-aikatyöhön.

Eskola arvioi, että lentäjät ovat saavuttamassa poikkeuksellisen paljon konkreettisia parannuksia yhdelle sopimuskaudelle.

– Lentäjien työolot saatiin mielestäni kestäväille pohjalle. Näkisin, että uudistettu työehtosopimus antaa yhtiölle työehtojen puolesta reilusti kilpailukykyä rekrytointimarkkinoilla, Eskola sanoo.

Ansiomerkkejä akavalaisille edunvalvojille

Akavan hallitus myönsi kokouksessaan tiistaina 1. huhtikuuta kaksi hopeista ansiomerkkiä. Vuoden 2008 Akavan hopeisten ansiomerkkien saajat ovat toiminnanjohtaja **Jari Lehto** Luonnontieteiden Akateemisten Liitosta ja rakentamisyksikön päällikkö **Raimo Lehtonen** Uudesta Insinööriiliitosta.

Akava myöntää vuosittain ansiomerkkejä tunnustuksena akavalaisten, Akava-yhteisön ja yhteiskunnan hyväksi tehdystä ansiokkaasta edunvalvontatyöstä. Ansiomerkin saaja on merkittävästi edistänyt Akavan missiota: Menestystä ja turvaa yhdessä.

– Järjestömaailmassa emme pysty jakamaan sekkejä, vaan osoitamme arvostusta ansiomerkein. Ansiomerkit ovat näyttävä tunnus tehdystä työstä ja luovat arvonantoa myös ympärillä oleville, sanoo Akavan puheenjohtaja **Matti Viljanen**.

Järjestötoimikunta myönsi maaliskuun lopulla 42 kappaletta pronssisia ansiomerkkejä hopeisin lehvin ja 72 kappaletta pronssisia ansiomerkkejä.

Kaikki ansiomerkkien saajat ovat Akavan internet-sivuilla.

Akava linjasi suhtautumista Kiinan ay-liikkeeseen

Suhtautuminen Kiinaan ja sen ay-liikkeeseen on kansainvälisissä palkan-saajajärjestöissä parhaillaan suuri keskustelu- ja kiistakysymys. Akava osallistuu muun muassa kansainväliseen kampanjaan kiinalaisten työntekijöiden oikeuksien edistämiseksi Pekingin olympialaisten alla.

Akavan työvaliokunta linjasi suhtautumista Kiinaan ja sen ay-liikkeeseen kokouksessaan maaliskuussa. Akava hyväksyy yhteydet ja yhteistyön Kiinan virallisen ay-liikkeen kanssa, mutta tähän liitetään vahva vaatimus tuoda esiin epäkohtia, kuten ihmis- ja työntekijöiden oikeuksia sekä sananvapautteen ja ympäristön tilaan liittyviä kysymyksiä.

Yhteyksissä pitää nostaa esiin muun muassa Kansainvälisen työjärjestö ILO:n järjestäytymis- ja sopimusvapautta koskevien sopimusten ratifioimisen tärkeys. Pääosa yhteyksistä ja yhteistyöstä tapahtuu tulevaisuudessakin etusijassa kansainvälisten järjestöjen kautta sekä vaikuttamalla esimerkiksi Suomen hallituksen ja EU:n kantoihin.

Kiinassa ei ole vapaata järjestäytymisoikeutta. Järjestäytyä voi vain yhteen viralliseen ammattijärjestöön, Kiinan ammattiyhdistysten liittoon

(All China Federation of Trade Unions ACFTU). Lain mukaan järjestön tavoitteena on työvoiman sääntely työn tuottavuuden ja taloudellisen tehokkuuden lisäämiseksi. Liittojen tehtävänä on toimia välittäjinä työntekijöiden ja työnjohdon välisissä erimielisyyksissä.

ACFTU:n ristiriitainen yhteiskunnallinen rooli sekä sen kiinteä suhde kommunistiseen puolueeseen ovat olleet suurimpia esteitä suhteiden kehittymiselle vapaiden järjestöjen kanssa.

Kansainvälinen ay-liike on jakautunut suhtautumisessa Kiinaan ja sen ay-liikkeeseen. Maailmantason keskusjärjestö ITUC on saanut enemmistöpäätöksensä aikaan linjauksen jonkintasoisen yhteistyön aloittamisesta. Yhteistyön kannattajien perusteluna on ollut muun muassa se, ettei ole olemassa mitään muuta suoraa vaikutusmahdollisuutta työntekijöiden oikeuksien ja työolojen edistämiseksi kuin luoda väylät Kiinaan. Samalla saadaan enemmän tietoa maasta ja työntekijöiden tilanteesta.

Kiihkeä neuvottelukierros kiritti Akavan jäsenmäärien kasvua

– Viimesyksyinen neuvottelukierros sai ihmiset kiinnostumaan enemmän työmarkkina-asioista. Se on osaltaan kasvattanut akavalaisten liittojen jäsenmäärää, arvioi johtaja Risto Kauppinen Akavasta.

Kirsi Tamminen

Viime vuonna kasvua vauhdittivat muuttunut työmarkkinatilanne ja tiukat työehtosopimusneuvottelut työnantajien kanssa. Palkansaajien järjestäytyminen kasvaa, kun huomataan ammattiyhdistysliikkeen jäsenyyden tuoma palkka- ja työsuhdeturva.

– Jäsenyys merkitsee menestystä ja turvaa yhdessä, kuten Akavan missiokin kuuluu, Kauppinen jatkaa.

Akavalainen järjestäytyminen perustuu ennen kaikkea tutkinto- ja ammattikuntapohjaisiin liittoihin, mutta osaksi myös palkansaajan asemasoon. Viime vuosina korkeasti koulutettujen lukumäärän kasvu on nostanut myös Akavan jäsenmääriä.

– Vahva opiskelijoiden edunvalvonta tuottaa joka vuosi uusia opiskelijajäseniä, Kauppinen muistuttaa.

Pian puoli miljoonaa akavalaista

Kaikkiaan palkansaajakeskusjärjestö

Akavan jäsenmäärät kasvoivat viime vuonna 12 000 jäsenellä. Kokonaisjäsenmäärä on nyt 498 000. Opiskelijajäsenten lukumäärä on 101 000.

Esimerkiksi Terveystieteiden akateemiset johtajat ja asiantuntijat (Taja) kasvatti jäsenistöään 25 prosenttia, mikä oli suhteellisesti eniten Akava-yhteisössä.

Taja järjesti oman jäsenhankintakampanjan viime vuonna sen lisäksi että oli mukana AOVAn kampanjassa. Se oli entistä aktiivisemmin mukana aluetoiminnassa ja yliopistokierroksella.

Järjestön potentiaalinen jäsenkunta on usein ollut pitkään työelämässä ennen opintojen alkua. He ovat usein jonkun muun liiton jäseniä ja ajatelleet jatkaa jäsenyyttä siellä missä ennenkin.

– Viimevuotisen kampanjan aikana opiskelijoilta tuli myönteistä palautetta siitä, että joku ajaa juuri heidän asiaansa, puheenjohtaja **Ann-Marie Turtiainen** kertoo.

Samalla ilmeni, että opiskelijat eivät tunne Tajaa. Sen tähden järjestö aikoo toimia edelleen aktiivisesti jäsenhankinnan eteen.

Oma osansa jäsenmäärän kasvussa oli Tehyn työtaistelutoimilla.

– Suurin buumi uusien jäsenien liittymisessä ajoittui juuri Tehyn työtaistelu-uhan aikoihin, Turtiainen arvioi.

Monta syytä kasvuun

Tekniikan Akateemisten Liiton TEK:n jäsenmäärä kasvoi absoluuttisesti eniten eli 2 353 jäsenellä. Toiminnanjohtaja **Heikki Kauppi** näkee muutaman eri syyn jäsenmäärän kasvuun.

Vuoden vaihteessa 2006–2007 TEK:iin liittyivät kuntien diplomi-insinöörit ja arkkitehdit. Koska jokainen heistä liittyi yksilönä, niin kummalle-

kin vuodelle kirjaantui uusia jäseniä.

Pieni lisäys jäsenmäärään tuli viime vuonna ruotsinkielisistä eläkeläisistä.

– Jostain historiallisesta syystä ainoastaan suomenkieliset eläkeläiset ovat voineet olla TEK:n jäseniä. Tilannetta muutettiin viime syksynä, Kauppi sanoo.

Viime vuosina järjestön normaali jäsenkehitys on ollut hyvää, sillä ammattikunta kasvaa vuosittain noin 1 400 henkilöllä. Neuvottelukierros toi poikkeuksellisen korkean jäsenmäärän kasvupiikin. Kauppi arvelee työmarkkinatilanteen tuoneen 300–400 uutta jäsentä.

TEK:ssä ei ole harrastettu erityistä jäsenkalastelukampanjointia, sillä niitä ei ole koettu erityisen tuokselliseksi. TEK myös tunnetaan hyvin diplomi-insinöörien ja arkkitehtien parissa.

– Parasta jäsenhankintaa on menestyksellinen toiminta kohde-ryhmän hyväksi, Kauppi painottaa.

Akavassa tasavahva sukupuolijakauma

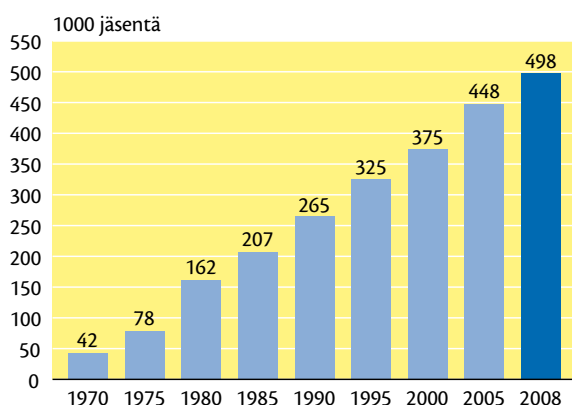
Akavalaisista 52 prosenttia on naisia ja 48 prosenttia miehiä. Akavalaisten työpaikat ovat puoliksi julkisella ja puoliksi yksityisellä sektorilla.

Akavan muodostaa 31 jäsenjärjestöä, joista jäsenmäärältään viisi suurinta ovat Opetusalan Ammattijärjestö OAJ, Uusi Insinööriliitto UIL, Tekniikan Akateemisten Liitto TEK, Suomen Ekonomiliitto SEFE ja Tradenomiliitto TRAL.

Viime vuonna jäsenmääränsä suurimmat absoluuttiset kasvajat olivat TEK:n jälkeen Tradenomiliitto, Akavan Erityisalat ja Suomen Ekonomiliitto SEFE.

Suhteellisesti eniten kasvoivat Tajan jälkeen Tradenomiliitto (+ 11 prosenttia) sekä YTY & Valmentajat (+ 9 prosenttia).

Akavan jäsenmäärä 1970–2008



Verkostomainen toimintamalli on osa tietoyhteiskuntaa

Elämme siirtymäkautta teollisesta yhteiskunnasta tietoyhteiskuntaan. Teollisen vallankumouksen kehuujennynt ovat korvaantumassa digitaalisen vallankumouksen työvälineillä: tietoverkoilla ja tietokoneilla.

Samanaikaisesti internetin mahdollistama globalisaatiokehitys muuttaa yhteiskuntamme perusrakenteita. Suomi, kuten koko Eurooppa, on siirtymässä kohti osaamis- ja palveluyhteiskuntaa. Euroopan unionin bruttokansantuotteesta jo 70 prosenttia muodostuu palveluista.

Tämä murroskausi näkyy erityisesti akavalaisten arjessa. Tietotyö ja liikkuva työ lisääntyvät, projektityö lisääntyy, johtamis- ja toimintamallit uudistuvat, palvelut ja viestintä sähköistyvät. Sähköisten työvälineiden kautta olemme tavoitettavissa 24 tuntia 7 päivänä vuorokaudessa. Myös ammattiyhdistysliikkeen on uudistuttava. Uudistumistarve koskee niin jäsenille tarjottavia palveluita kuin edunvalvontaa.

Suomalaisista yli 80 prosenttia käyttää internetiä. Verkkoympäristössä Akava ja sen jäsenjärjestöt enenevässä määrin voivat tavoittaa nykyiset ja potentiaaliset jäsenet ajasta ja paikasta riippumatta. Ja ikään katsomatta.

Verkon kautta voimme viestiä nopeasti, tehokkaasti ja taloudellisesti. Voimme myös täydentää fyysisiä palveluita sähköisillä sekä tarjota kokonaan uusia palvelumuotoja, vaikkapa työnvälityksessä. Mutta yhtä lailla pystymme verkon kautta hankkimaan tehokkaasti tietoa edunvalvonnan tueksi. Uutisten ja faktojen lisäksi kannattaa seurata esimerkiksi verkkoyhteisöissä käytäviä keskusteluita.

Sähköinen viestintä on entistä keskeisempi väline ammattijärjestöille oman sanoman välittämisessä nykyisille ja potentiaalisille jäsenille, mutta myös koko ympäröivälle yhteiskunnalle.

Akavan pitäisi mahdollistaa jäsenistölleen uudenlaiset tavat verkostoitua sekä saada äänensä ja mielipiteensä kuuluville. Sosiaalisen median eli vuorovaikutuksen ja osallistumisen mahdollistavan verkon läpimurto on jo tapahtunut. Esimerkiksi työtaisi-

telutilanteissa sähköisen viestinnän rooli korostuu. Näin tapahtui myös YTN:n suunnittelualan työtaistelun ja Tehy-kiistan aikana viime syksynä.

Tietoverkot muuttavat myös korkeakoulutuksen rakenteita hitaasti, mutta varmasti. Verkko-opetuksen lisääntyessä oppilaitosten fyysisen sijainnin merkitys vähenee. Suomessa on jo valmistettu tohtoriksi puhtailla verkko-opinnoilla. Ammatillista täydennyskoulutusta hankitaan myös enenevässä määrin työn ohessa omalla kotipaikkakunnalla – jälleen tietoverkkojen välityksellä.

Verkostoyhteiskunnassa samat toimijat ovat sekä kilpailijoitamme että kumppaneitamme. Tämä pätee niin yritysten kuin järjestömaailmassa.

Kun kehitämme organisaatiomme toimintaa ja palveluita, käytämme entistä enemmän alihankkijoita. Vastaavasti meidän on edunvalvonnassa osattava yhdistää voimamme Akavan sisällä sekä muiden yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa. Kilpailija muuttuu kumppaniksi, kun on kyse yhteisistä, yhteiskunnallisista intresseistä.

Elämme valtavan suuren muutoksen keskellä. Niin suuren, että välillä tuntuu, että työnämme kuin jänis päämme pensaaseen, tukeudumme olemassa oleviin rakenteisiin ja toimintamalleihin.

Syksyn kunnallisvaalien lähestyessä myös Akavan on syytä korostaa tieto- ja viestintätekniikan merkitystä julkisen sektorin uudistajana ja toiminnan tehostajana. Näin tapahtuukin Akavan tuoreessa kuntastrategiassa. Tietoyhteiskunnassa poikkihallinnollisten palveluprosessien ja toimintamallien kehittäminen ei onnistu ilman teknologiaa ja yhteen toimivia tietojärjestelmiä.

Vanhaa mainosta mukaellen Akavassakin voidaan todeta lähitulevaisuudessa: "Mitä me tehtiin ennen kuin oli netti." Ja nuorimmat jäsenemme ja asiantuntijamme vastaavat jo nyt: "Ai, ettei ollut nettiä."

Katrina Harjuhahto-Madetoja

Kirjoittaja on Suomen Ekonomiliiton toimitusjohtaja.



Edunvalvonnalla kohti parempaa h

Menestystä ja turvaa -missiolla Akava toteuttaa turvallisempaa tulevaisuutta kaikille akavalaisille.

Markku Lemmetty
johtaja

Strategiatyön perustana on toimintaympäristön keskeisten haasteiden kartoittaminen. Akava, jäsenjärjestöt ja neuvottelujärjestöt kohtaavat monimuotoisen ja jatkuvasti muuttuvan toimintaympäristön, jossa yksittäisten jäsenten edunvalvonta on jokaisessa ratkaisussa etusijalla.

Miten pärjäämme ikääntyvässä, kansainvälistyvässä ja ilmastonmuutokseenkin vaikuttavassa yhteiskunnassa?

Kahta ensimmäistä muutosta olemme pystyneet analysoimaan,

mutta energiapolitiikka ja ilmastokysymykset ovat nousseet yhä ajankohtaisemmiksi. Akavan energiapolitiikan lähtökohtana on kestävä kehitys ja ilmastositusten toteuttaminen kilpailukyky sekä hyvinvointi turvaten.

Kansainvälisillä ratkaisuilla on suuri merkitys kunkin maan kansaajille ja elinkeinoelämälle. Esimerkiksi Itämeren alueen yhteistyö nousee koko ajan ilmasto- ja ympäristökysymysten kautta.

Toimintaympäristön muutokset monitahoistavat ja -muotoistavat edunvalvontaamme. Yksilön näkökulmasta erilaiset työmuodot ja työsuhteet lisääntyvät. Työyhteisömme ovat yhä monikulttuurisempia. Tuottavuusvaatimukset lisääntyvät. Silti erilaisiin haasteisiin on

löydyttävä yksilölliset näkökulmat ja ratkaisut.

Akavan on oltava yhteiskunnallinen ja talouspoliittinen vaikuttaja paikallistasolta aina koko maapallon käsittävässä toimintaympäristössä. Nämä ovat kovia vaatimuksia akavalaisessa edunvalvonnassa.

Edunvalvonnan kannalta työpaikkatasolla pitää olla luottamusmiesverkosto ja jokaisella pitää olla sopimukset. Jokaisen akavalaisen pitää tietää, kenen puoleen voi kääntyä.

Aluetasolla mukana ovat myös elinkeino- ja työllisyyspolitiikka.

Maailmantasolla toiminta on ollut paljon työntekijöiden perusoikeuksien eteenpäin viemistä. Jokaisessa maassa pitäisi olla työntekijöiden oikeus järjestäytyä.



uomista



Verotus eurooppalaiselle tasolle

Edunvalvontavisiomme edellyttää, että vuoteen 2015 mennessä jäsenemme ostovoima on vanhojen EU-maiden vertaisryhmän tasoa. Tämä on jo pitkäaikainen tavoitteemme, sillä EU-vertailussa akavalaisen palkansaajien verotus on huomattavasti kireämpää kuin vanhoissa EU-maissa. Akavalaisen osaamisen kannustavuus on varmistettava palkka- ja veropolitiikassa.

Edunvalvonnan kulmakivi on työ- ja virkaehtosopimuksilla toteutettu neuvottelutoiminta. Jokaisella palkansaaja-akavalaisella on oltava työ- tai virkaehtosopimusten turva.

Julkisella sektorilla tämä kyllä toteutuu, mutta yksityisellä sektorilla, erityisesti palvelusektorilla, tämä tavoite on ajankohtainen. Vaikka viime syksyn liittokierroksella menestyimmekin neuvotteluissa varsin kohtuullisesti, kaikki akavalaiset eivät voi vedota työsuhteessaan työehtosopimuksen antamaan suojaan.

Voimassaolevien työ- ja virkaehtosopimusten kehittämistä on jatkettava siten, että palkkausjärjestelmissä painottuu nykyistä enemmän työn edellyttämä osaaminen, vastuunkanto ja tuloksellisuus. Kaikki ylityö on saatava korvatuksi, samoin vapaa-ajalla tapahtuva työmatkustaminen.

Liittokierrosten ohella meidän on säilytettävä valmius tulopoliitti-

siin ratkaisuihin, vaikka monilla tahoilla onkin jo haluttu kuopata koko tupojärjestelmä. Työelämän, koulutuksen tai sosiaaliturvan laajamittainen kehittäminen ei voi tapahtua vain maan hallituksen asettamien ohjelmien puitteissa.

Myös työmarkkinajärjestöillä pitää olla keskeinen ja aktiivinen rooli työelämän kehittämisessä.

Kolmikantainen valmistelu luo turvaa

Työelämän lainsäädännöllä on turvattu kattavasti akavalaisen asema työmarkkinoilla. Edunvalvonnassa tämä tarkoittaa tiivistä ja erityisesti kolmikantaista valmistelutyötä sekä toimivia neuvotteluyhteyksiä muihin palkansaaja- ja työnantajajärjestöihin.

Määräaikaiset palvelussuhteet ovat erityisesti nuorten akavalaisen naisten ongelma, josta on päästävä eroon. Työaikoihin liittyvät parannukset ovat sekä lainsäädännön, sopimusten että työpaikkojen kysymyksiä. Keskeistä on pyrkimys yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen työelämään ja työsuojelun takaaminen kaikille työntekijöille palvelussuhdemuodosta ja työn luonteesta riippumatta.

Akavalaiset jaksavat hyvin töissä, vapaa-ajalla ja työllä on oma aikansa. Nämä vaatimukset sisältävät myös erittäin mittavat laadulliset

tavoitteet. Tietointensiivisten asiantuntijatoimien vaatimukset eroavat perinteisen teollisuus- ja palvelutyön vaatimuksista.

Esimiestyötä ja työn organisoimista on kehitettävä siten, että se auttaa ja tukee asiantuntija-ammateissa työskenteleviä selviämään töistään mahdollisimman hyvin. Työsuojelun ja työterveyshuollon perinteistä sisältöä työyhteisöjen arjessa tulee sisällöllisesti uusia ja laajentaa.

Tavoitteita konkretisoidaan vuosittain

Akava on asettanut eri toimintaloikoilla visiotavoitteet sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla vuodelle 2011. Niitä täsmennetään ja konkretisoidaan vuosittain hyväksyttävillä toiminnan päälinjoilla eli toimintasuunnitelmilla.

Perusta toiminnalle luodaan hyväksytyillä yksityiskohtaisilla tavoiteohjelmilla. Työelämän tavoitteet hyväksyttiin viime keväänä. Tuore kuntastrategia-asiakirja vuosille 2009–2012 esittelee Akavan tavoitteita ensi syksyn kunnallisvaaleja varten.

Parhaillaan laaditaan mittareita, joilla mitataan tavoitteidemme saavuttamista. Akavan hallitus käy syvällisen arvokeskustelun kevään aikana. Sen jälkeen sovitaan roolituksesta: mitä tekee keskusjärjestö, mitä tekevät liitot ja neuvottelujärjestöt.

Suvaitsevaisuus tukee masennuksesta toipuvaa

Ministeri Liisa Hyssälän mukaan tarvitaan erilaisuuden hyväksymistä sekä kaikkien työntekijöiden työpanoksen arvostamista, jotta masennuksesta toipuva voi palata onnistuneesti työhön.

1. Miksi suomalaiset jäävät masennuksen takia niin paljon ennenaikaisille eläkkeille?

Yksi tärkeimmistä syistä liittyyneen työelämän muuttumiseen. Nykyisessä kiivastahetisessä ja hyviä sosiaalisia taitoja korostavassa työelämässä mielenterveyden häiriöt

vaikuttavat työssä selviytymistä aiempaa enemmän. Myös masennuksen parempi tunnistaminen ja mielenterveyden häiriöihin liittyvien yleisten asenteiden muuttuminen hyväksyttävämmiksi vaikuttavat asiaan. Hoidon ja kuntoutuksen toteutumiseen liittyvät puutteet voivat osaltaan olla myös työkyvyttömyyden ja sen pitkittymisen taustalla.

2. Mikä on MASTO-hanke?

Asetin viime syksynä MASTO-hankkeen edistämään masennuksen ehkäisyä ja masennusperusteisen työkyvyttömyyden vähentämistä. Hanke jatkuu kevääseen 2011 saakka. Sen ohjausryhmässä ovat edustettuina keskeiset hallinnonalat, työmarkkinajärjestöt ja myös kolmas sektori. MASTO-hanke keskittyy erityisesti eri toimijoiden välisen yhteistyön edistämiseen ja tukee muita meneillään olevia hankkeita. Lisäksi selvitetään myös hankkeen tavoitteiden toteutumista edistävät lainsäädännön muutostarpeet.

3. Mitkä ovat MASTO-hankkeen tavoitteet?

Hankkeen pääasiallisena tavoitteena on edistää työhyvinvointia lisääviä käytäntöjä työelämässä, varhaista puuttumista työssä selviytymisongelmien ilmaantuessa sekä masennuksen hyvää hoitoa ja kuntoutusta, jotka tukevat työssä jatkamista ja työhön paluuta. Näissä asioissa onnistuminen edellyttää eri toimijoiden yhteistyön parantamista.

Masennus on sairaus sairauksien joukossa ja se on parannettavissa hyvällä ja asianmukaisella hoidolla. Ennakkoluulojen

vähentämiseksi tarvitaan asialliseen tietoon pohjautuvaa asenteisiin vaikuttamista työpaikoilla ja työelämän organisaatioissa sekä koko yhteiskunnassa.

4. Miten voidaan auttaa työhön paluuta masennuksen jälkeen?

Onnistunut työhön paluu edellyttää hyvissä ajoin käynnistyvää suunnittelua yhteistyössä työterveyshuollon, esimiehen ja masennuksesta toipuvan työntekijän kanssa. Tärkeää olisi, että lähiesimies ja työterveyshuolto pitäisivät kannustavalla tavalla yhteyttä työntekijään sairauspoissaolon aikana. Työhyvinvointia tukevaan työhön paluuseen kuuluu esimiehen kanssa käytävä paluukeskustelu ja työntekijän perehdyttäminen muutoksiin työpaikalla.

Valtaosa ihmisistä haluaa tehdä työtä toimintakykyä rajoittavista sairauksista huolimatta. Hyvä työ voi vahvistaa mielenterveyttä. Työpaikka on parhaimmillaan erinomainen ympäristö psyykkisten ongelmien torjuntaan ja mielenterveyden edistämiseen.

5. Mitä akavalaisilla työpaikoilla voidaan tehdä masennuksen ehkäisyyn eteen?

Henkinen työsuojelu on tärkeää. Monilla akavalaisilla työpaikoilla yksi keskeinen työhyvinvointia heikentävä tekijä on jatkuva työstressi. Sen hallintakeinoja voivat olla organisaation toimintatapojen ja henkilöstövalintojen kehittäminen, henkilöstön riittävän osallistumisen mahdollistaminen, työnkuvien muokkaaminen sekä kehitysmahdollisuuksien edistäminen. Organisaation johdon, työsuojelun ja koko henkilöstön sitoutuminen yhteistyöhön on välttämätön edellytys työstressin ehkäisyssä.



Kuva: Lehtikuva/Valtioneuvoston kanslia

Kunta-alan neuvottelutoiminta jatkuu ennallaan

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja kunta-alan pääsopijajärjestöt ovat sopineet irtisanotun pääsopimuksen noudattamisesta toistaiseksi.

Kirsi Tamminen

Viime syksynä irtisanotun kunnallisen pääsopimuksen voimassaolo päättyi 12. maaliskuuta. Samana päivänä saavutetun neuvottelutuloksen mukaan pääsopimuksen määräyksiä noudatetaan edelleen eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta siihen saakka, kunnes uudesta pääsopimuksesta on sovittu.

– Lainsäädännön kehittymisen on johtanut siihen, että sopimusmääräykset eivät ole olleet enää lainmukaisia, sanoo Julkisanalan koulutettujen neuvottelijajärjestö JUKOn neuvottelujohtaja Risto Kangas.

Maaliskuisissa sopimuksessa vahvistettiin uudelleen sopija-osapuolet sekä sopimusalat kuntasektorilla. Niin keskustason kuin paikallisenkin neuvottelu- ja sopimustoiminta tapahtuu edelleen Kunnallisen työmarkkinalaitoksen, JUKOn, Kunta-alan Unioni KTN:n, ja Superia edustavan TNJ:n välillä. Tehy on eronnut TNJ:stä, joten se ei ole keskustasolla eikä paikallistasolla kunta-alan sopimusten sopija- ja neuvotteluosapuoli.

– Marsijärjestys on hyvin selkeä: meillä on pääsopijajärjestöt, joiden kanssa työnantaja neuvottelee ja sopii.

– Pääsopijajärjestöt harkitsevat tapauskohtaisesti Tehyn oikeutta yhtyä niihin virka- ja työehtosopimuksiin, joita Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen välillä tehdään, Kangas painottaa.

Paikallinen sopiminen tehostuu

Osapuolet neuvottelivat pääsopi-

muksesta jo ennen syksyn virka- ja työehtosopimusneuvottelua, sillä sekä palkansaaja- että työnantajapuolella on tarvetta sisällöllisiin uudistuksiin.

– Koska sopimus on voimassa ja tilanne rauhoittanut, niin voimme käydä asioita kaikessa rauhassa läpi, Kangas toteaa.

Hänen mukaansa jukolaisittain keskeisimmät muutostarpeet liittyvät paikalliseen neuvottelu- ja sopimustoimintaan.

– Koko paikallisen neuvotteluprosessin turvaaminen ja sen yhtenäinen ohjeistaminen ovat tärkeitä meille. Myös paikalliseen sopimiseen liittyvien neuvottelujen kirjaaminen on hyvin tärkeää.

Neuvottelujohtaja arvioi, että työnantajalla on omat työrauhan liittyvät intressinsä pääsopimuksesta.

Toimiva ja hyväksytty pääsopijamalli

Jukolaiset ovat ottaneet rauhallisesti vastaan uudistetun pääsopimuksen. Toiveena on mahdollisimman täsmälliset ja selkeät ohjeet työpaik-

katasolle soveltamisesta. Työmarkkinaosapuolet laativat ohjeet kevään aikana.

– Vaikka nykyjärjestelmässä on korjattavaa, niin se on mahdollistanut paikallisen sopimisen ja antanut mahdollisuudet toimia varsin joustavasti, Kangas sanoo.

– Oma virtensä on pääsopijajärjestöjen yhteistyö. Jos pääsopijajärjestöt toimivat yhdessä, niin on odotettavissa kohtuullisia tuloksia.

Yhteistyö on hyödyntänyt kaikkia osapuolia ja Kangas kertoo, että työnantaja kuuntelee yhteistyössä toimivia pääsopijoita.

Jukolaisten palkansaajien asema on turvattu siten, että pääsopimukseen kirjattu luottamusmies- ja neuvottelijajärjestelmä säilyy, sanoo neuvottelujohtaja Risto Kangas JUKOsta. Kuva: Tuulikki Holopainen



Yliopistouudistus mullistaa palvelu

Elokuussa 2009 se alkaa ja kokonaisuudessaan siihen siirrytään vuoden 2010 alussa. Kyse on suuresta yliopistouudistuksesta, joka uhkaa muuttaa joka neljännen valtionhallinnon työntekijän palvelussuhteen työsuhteiseksi.

Pentti Peltoniemi

Professoriliiton toiminnanjohtajan **Jorma Virkkalan** mukaan yliopistojen rakenneuudistusta ehkä vielä tärkeämpi on yliopistouudistus, jolla yliopistoille annetaan entistä enemmän taloudellista ja hallinnollista toimivaltaa.

Valtion merkitys rahoituksessa säilyy edelleen keskeisenä, mutta nykyiset toimintamenojen kattamiset muuttuvat toiminta-avustuksiksi. Toistaiseksi kaikki yliopistot ovat valtiollisia. Uudistuksen jälkeen niistä on tulossa joko julkisoikeudellisia yhteisöjä, laitoksia, kuten Helsingin yliopisto, tai säätiöpohjaisia, kuten kaavailtu innovaatioyliopisto eli Teknillisen korkeakoulun, Taideteollisen ja Helsingin kauppakorkeakoulun fuusio.

Säätiöpohjaisia yliopistoja saat-
taa tulla enemmänkin. Kummas-
takin mallista säädetään valmisteil-
la olevalla uudella yliopistolaiilla ja
lisäksi säätiöyliopistoihin vaikuttaa
myös säätiölaki.

– Yliopistot ovat halunneet
itsenäisyyttä ja nyt niiden liikkuma-
vapaus lisääntyy, kun normiohjaus
ainakin lainsäädäntötasolla vähenee
nykyisestäään. Hallinnon järjestämi-
nen jää suurelta osin yliopistojen
itsensä vastuulle, Virkkala kiteyttää.

Yliopistot työllistävät noin
30 000 henkilöä, mikä on melkein
neljännes kaikista valtionhallinnon
työntekijöistä. Muutoksella on suuri

merkitys valtion neuvottelujärjestel-
mälle ja sitä kautta henkilöstölle.

Keskusjärjestö Akavalla on
yliopistouudistukseen korostetusti
koulutuspoliittinen lähtökohta. Jär-
jestö kiinnittää huomiota esimerkiki
tutkintojen määrään, toiminnan
laatuun, tutkinnon suorittaneiden
työllistymiseen, opiskelijatoimin-
taan, yliopistojen yhteiskunnalliseen
rooliin – ja tietenkin resursointiin.

Yli puolet yliopistojen henki-
löstöstä kuuluu akavalaisiin järjes-
töihin. Puolet akavalaisista on ope-
tushenkilöstöä, professoreita, assis-
tentteja, lehtoreita ja toinen puoli
muuta henkilöstöä, kuten tutkijoita,
kirjasto-, laboratorio- ja hallintohe-
nkilöstöä.

Uudistuksessa etualalle on
noussut henkilöstöpoliittinen nä-
kökohta. Avoimia kysymyksiä ovat
työehtojen ja palkkauksen mää-
räytyminen, palvelussuhdelaji sekä
määräraikaisten asema ja eläkejärjes-
telyt. Myös neuvottelujärjestelmä
muuttuu.

Ulkopuoliset voivat heikentää henkilöstön asemaa

Virkkala arvioi, että uudistuksessa
henkilöstön asema yliopistojen hal-
linnossa saattaa heiketä. Mukaan
tulee ulkopuolisia tahoja, kun esi-
merkiksi julkisoikeudellisten yliopis-
tojen hallitusjäsenistä puolet olisi
ulkopuolisia.

– Jos hallituksen puheenjoh-
taja tulee ulkoa, niin se merkitsee,
että yliopistoväki on vähemmistös-
sä. Tätä eivät yliopistojärjestöt ole
hyväksyneet. Säätiöyliopisto on oma
lukunsa, koska siellä hallituksen ni-
mittäisivät säätiöpääomaan osalliset.

Myös muu hallinto on edel-
leen pohdittavana. Yliopiston oma

asia on, millaiseksi se muodostuu:
onko edelleen tiedekuntia ja mitä
 muita tasoja tarvitaan.

– Ehdoton edellytys on, että
tieteellinen asiantuntemus pitää ot-
taa huomioon. Yliopisto on viime
kädessä asiantuntijaorganisaatio. Jos
esimerkiksi professorien kelpoisuus-
vaatimuksia ei ole ja kutsumisme-
nettely olisi pääsääntö, niin profes-
soriksi voitaisiin kutsua vaikka joku
sivuraiteelle joutunut poliitikko,
Virkkala kärjistää.

Hänen mukaansa yliopistohen-
kilöstöä edustavissa akavalaisissa lii-
toissa on tehty sinänsä ainoa oikea
ratkaisu, kun on päätetty olla muka-
na vaikuttamassa. Uudistus toteutuu
joka tapauksessa.

Professoriliitossa on selvät reu-
naehdot: henkilöstön ja professorien
erityisaseman ja asiantuntemuksen
säilyttäminen, toimiva ja asiantunte-
va hallinto ja selkeä rahoitus.

– Yliopistojen päätehtävinä
ovat edelleen tieteellinen tutkimus
ja siihen perustuva ylin opetus. Myös
meidän tehtävänämmä on huolehtia
tutkimuksen ja koulutuksen tasosta.

Virkasuhteet saattavat muuttua työsuhteiksi

– 16 000 jäsenemme kannalta uu-
distus sinänsä ei ole syy hangoitella
vastaan, koska yliopistoissa on ollut
halukkuutta ja valmiutta saada lisää
autonomiaa, sanoo Julkisalan kou-
lutettujen neuvottelujärjestö JUKON
neuvottelupäällikkö **Arja Vehmas**.

Hän muistuttaa, että suunnit-
tellut muutokset eivät työntekijänä-
kökulmasta ole yksinkertaisia. Yksi-
tyistämisen yhteydessä virkasuhteet
uhkaavat muuttua työsuhteiksi.

– Isona periaatteellisenä kysy-
myksenä on, voiko yliopistollisissa
opetustehtävissä toimia muuten

ssuhteet

kuin virkavastuulla. Työssä arvioidaan muun muassa opiskelijasuorituksia, joista sitten annetaan viranomaispäätös esimerkiksi suoritettun tutkinnon osalta. Ainakin osa opeustehtävistä tulisi säilyttää virkoina.

JUKON kriittisessä tarkastelussa nähdään viranomaistoimen ohella tehtävien muuttuminen työsuhteiseksi mahdollisena palvelussuhteen ehtoihin kohdistuvana uhkana. Näin siitä huolimatta, että palvelussuhteen erojen osalta virkamiehen ja työsuhteisen asema on lähentynyt. Yhä edelleen eroja on esimerkiksi palvelussuhdeturvassa ja eläkejärjestelmissä.

Virkasuhteisilla on virkamieslain perusteella turvatumpi palvelussuhde kuin työsuhteisilla. Esimerkiksi perusteettoman irtisanomisen yhteydessä työnantaja on veloitettu ottamaan virkamiehen takaisin samaan tehtävään kuin aiemmin. Vastaavaa takaisinottovelvollisuutta ei työsuhteisten osalta ole. Virkamiehillä on perinteisesti ollut myös parempi sairauspoissaoloturva, alhaisempi eläkeikä ja suurempi vuosikertymä.

Vehmas arvioi, että huononukset ovat kompensoitavissa esimerkiksi erityislailla siirtymämuutoksen yhteydessä.

Uudistuksen ongelma liian kireä aikataulu

– Pahin uhka on kuitenkin kireä aikataulu. Entä saammeko aikaiseksi siirtymävaiheen yli ulottuvan työehtosopimuksen ja kuinka työnantaja-puolen järjestäytyminen hoidetaan? On hyvä tietää, kenen kanssa neuvottelee ja kuinka neuvottelujärjestelmä rakentuu.

Vehmas pelkää, että aika ei riitä uuden järjestelmän rakentamiseen,

sillä yliopistouudistuksen ensimmäinen vaihe alkaa jo vuoden päästä syksyllä.

– Valtion puolelta on luvattu, että siirtymähetkellä henkilöstön asema turvataan. Mutta miten pitkä siirtymäaika on ja mitä sen jälkeen tapahtuu. Se askarruttaa työntekijäjärjestöjä.

Vehmas ei usko siihen mahdollisuuteen, että osa yliopistoista jäisi valtion yliopistoiksi. Poliittinen päättäjä on lähtenyt uudistuksessa siitä, että yliopistoista tulee joko säätiöpohjaisia tai valtionapulaitosten kaltaisia julkisoikeudellisia yhteisöjä. Tällä perusteella on oletettavaa, että neuvotteluosapuoli työehtopöydässä saattaa olla yksityinen työnantajajärjestys.

– Henkilöstön kannalta tietysti pyritään tilanteeseen, että yliopistolaitokseen saadaan toimiva työehtosopimus ja palvelussuhteen ehdot, joiden puitteissa yliopistot voivat tarjota osaavalle pätevälle henkilöstölle muihin työnantajiin nähden kilpailukyisen työympäristön.



– Yliopisto on ennen kaikkea asiantuntijaorganisaatio, joten tieteellinen asiantuntemus on otettava huomioon, sanoo Professoriliiton toiminnanjohtaja Jorma Virkkala. Kuva: Veikko Somerpuro.



– Lähtökohtamme on, että saamme sellaisen työehtosopimuksen, joka toimii jatkossakin eikä vain siirtymähetkellä, korostaa JUKON neuvottelupäällikkö Arja Vehmas. Kuva: Tuulikki Holopainen.

Paikallisen erän jakaminen alkoi ha

Viime kesänä solmitussa Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n ja Teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa sovittiin, että osa palkankorotuksista jaetaan työpaikkakohtaisesti

Päivi-Maria Isokääntä
Uusi Insinööri-liitto

– Paikallisen erän jakamisesta päästiin sopimukseen suurimmassa osassa teknologiateollisuuden yrityksistä, YTN:n teknologiateollisuuden vastuullinen asiamies **Tomi Seppä** toteaa.

Viime syksynä paikallisen erän jakamisesta päästiin sopimuksiin YTN:n kyselyn mukaan yli 70 prosentissa yrityksistä. Sepän mukaan aito paikallinen sopiminen ei kuitenkaan toteutunut kaikissa yrityksissä,

sillä konsernitasolta tulleet ohjeistukset eivät ole paikallista sopimista.

Paikallinen sopiminen tarkoittaa sitä, että paikallisen erän jakamisesta on sovittava työpaikkakohtaisen luottamusmiehen kanssa. Yksi luottamusmies ei voi sopia erän jakamisesta kaikkien muiden luottamusmiesten puolesta, vaan kukin luottamusmies sopii edustamiensa työntekijöiden puolesta.

Joissakin yrityksissä paikallisen erän jakamisesta on kuitenkin sovittu hyvässä yhteisymmärryksessä työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken. Työnantajilta on myös tullut hyviä esityksiä erän jakoperusteista ja paikallinen sopiminen on myös mahdollistanut avoimempaa keskus-

telua palkoista osassa yrityksistä.

– Yhdessä teknologiateollisuuden yrityksessä henkilöstön ja työnantajan edustajat totesivat yhteisymmärryksessä, että oikeudenmukaisinta on jakaa yhden prosentin erä kaikille ylemmille toimihenkilöille. Muitakin kohtuullisen hyviä esimerkkejä löytyy, Seppä kertoo.

Onnistuneista paikallisista neuvotteluista huolimatta kentältä on tullut viestiä, jonka mukaan suurimmat ongelmat ovat osassa isoista yrityksistä, joissa työnantajan yksipuolisella ilmoituksella on päädytty jakamaan 0,5 prosenttia kaikille ylemmille toimihenkilöille.

Lisää tietoa erän kohdentamisesta

Osa ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehistä on kokenut, etteivät he ole saaneet riittävästi tietoa paikallisen erän kohdentamisesta.

– Jos erän jakaminen on tehty oikeudenmukaisesti, työnantajalla ei pitäisi olla mitään ongelmaa kertoa, keille erä on jaettu, Seppä muistuttaa.

– Työnantajan olisi hyvä kertoa avoimesti paikallisten erien jakoperusteista, koska vaikeneminen aiheuttaa helposti epäilyä siitä, että samat henkilöt korjaavat koko potin.

Seppä toivoo, että YTN:n ja Teknologiateollisuuden yhdessä keväällä järjestämät koulutustilaisuudet työnantajien ja henkilöstön edustajille parantavat jatkossa tiedon saantia.

Vaikka paikallista erää on käytetty palkkavääritysten korjaamiseen, palkkavääritykset ovat pitkälti työnantajan aiheuttamia.

– Työnantajan on huolehdittava palkkauksen oikeudenmukaisuudesta eikä käytä työehtosopimuksen mukaisia erä omien virheittensä korjaamiseen.



YTN:n Tomi Sepän mukaan kaikissa yrityksissä ei ole täysin sisäistetty paikallisen sopimisen merkitystä.
Kuvat: Päivi-Maria Isokääntä.

Palkkavääritysten korjaus lisää henkilöstön työmotivaatiota

Paikallisen erän tulevaisuus

Sepän mukaan luottamusmiehiltä tulleen palautteen perusteella näyttää siltä, että työpaikkakohtaisessa erässä on vielä paljon kehitettävää.

– Jos kaikki työnantajat suhtautuisivat oikein paikalliseen sopimiseen, sillä voi tulla olemaan tulevaisuutta. Monet yritykset ovat olleet jopa sitä mieltä, että paikallisista eristä ei pitäisi sopia yrityksissä, vaan korotukset pitäisi maksaa yleiskorotuksina.

Yritysten päätarkoituksena on tehdä voittoa, joten paikallisen sopimisen neuvotteluihin ei haluta välttämättä käyttää aikaa. Yhteisymmärryksessä tehdyllä selvällä ohjeistuksella tämäkin on ratkaistavissa, Seppä muistuttaa.

– Jos työpaikkakohtaiset erät ovat tulleet jäädäkseen ja työnantaja puoli haluaa kohdistaa niitä yksipuolisesti, se tarkoittaa, että ylemmien toimihenkilöiden palkkakehityksen nouseva trendi on otettava huomioon tes-neuvotteluissa. Yleiskorotusten tasolla on tällöin turvattu palkkakehitys, jonka jälkeen voidaan sopia työpaikkakohtaiset erät. Jos paikallinen sopiminen toimii oikein ja luottamusmiehet ovat tasavertaisessa neuvotteluasemassa, en näe mitään syytä, miksi paikallista sopimista ei voitaisi jopa lisätä. Tämä vaatii kuitenkin hyvää yhteisymmärrystä siitä, mitä paikallisella sopimisella tarkoitetaan ja mikä sen tavoite on.

Teknoliateollisuuden mukaan ylemmien toimihenkilöiden paikallisen erän jakaminen toteutui hyvin.

– Paikallisen erän jakaminen parantaa työpaikoilla tapahtuvaa palkkakeskustelua, uskoo ryhmäpäällikkö **Jarkko Ruohoniemi** työnantajaliitto Teknoliateollisuudesta.

Viime kesän työehtosopimusneuvotteluissa työnantajan ja työntekijäpuolen edustajat keskustelivat siitä, halutaanko sopia pelkästään yleiskorotuksista vai laajemmasta kokonaisuudesta, joka sisältää sekä yleiskorotukset että työpaikkakohtaiset erät. Sopimuksessa päädyttiin lopulta sekä yleiskorotuksiin että paikallisesti jaettavaan eriin.

Vaikka paikallisia eräjä jätettiin viime syksynä ensimmäistä kertaa, Ruohoniemi on tyytyväinen tuloksiin. YTN:n ja Teknoliateollisuuden yhteisen tutkimuksen mukaan yhden prosentin paikallisen erän jakamisesta päästiin sopimukseen valtaosassa yrityksistä.

Ruohoniemen mukaan paikallisen erän jakamisessa ei ole ollut merkittäviä ongelmia.

Joissakin pienissä yrityksissä työnantajan on ollut vaikea neuvotella paikallisen erän jakamisesta, koska ylemmillä toimihenkilöillä ei ole välttämättä ollut omaa edustajaa tai heitä on liian vähän. Näissä tapauksissa työnantaja on itsenäisesti päättänyt paikallisen erän jakamisesta joko jakamalla 0,5 prosenttia kaikille tai kohdentamalla yhden prosentin osalle ylemmistä toimihenkilöistä tai jakamalla sen kaikille.

Työpaikoilla tarvitaan lisää ohjeita

Sekä työnantajalta että henkilöstön edustajilta on kuulunut kritiikkiä siitä, että ohjeistus paikallisen erän jakamisesta on ollut epäselvä. Viime syksynä YTN ja Teknoliateollisuus ohjeistivat luot-

tamushenkilöstöä sekä työnantajan edustajia paikallisen erän jakamisesta, mutta tietoa kaivataan lisää.

Keväällä YTN ja Teknoliateollisuus järjestävät sekä henkilöstön että työnantajien edustajille neljä koulutustilaisuutta paikallisen erän jakamisesta. YTN ja Teknoliateollisuus ovat sopineet, että paikallinen erä jaetaan myös ensi vuonna.

– EU-aikana yritysten on pysyttävä jakamaan palkankorotuksia joustavasti ja kannustavasti, Ruohoniemi korostaa.

Hän arvioi, että paikalliserän jaossa on kehitettävää, mutta kokonaisuutena erän jako sujui hyvin.

– Yrityskohtaisen erän jakaminen auttaa palkkauksen oikeudenmukaista toteutumista ja vääristymien korjaamista. Samalla avoimuus palkka-asioista lisääntyy, kun luottamushenkilöt ja työnantajan edustajat keskustelevat palkka-asioista. (PMI)



Teknoliateollisuuden Jarkko Ruohoniemen mukaan paikallinen sopiminen on tullut jäädäkseen.

Kollegat tarjoavat vertaistukea ja ammattiyhdistysoppia

Nuoret opettajat tutustuttavat muita nuoria opettajia työelämän saloihin ja ammattijärjestön toimintaan.

Kirsi Tamminen

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ järjestää alle 35-vuotiaille nuorille opettajille tai alle viisi vuotta työelämässä oleville opettajille Nope-koulutusta. Koulutuksen yhtenä tavoitteena on saada nuoria mukaan järjestötoimintaan. Koulutus tarjoaa

myös vertaistukea: kursseilla pääsee jakamaan kokemuksiaan.

Kun valmistuu ammattiin ja siirtyy työelämään, niin voi olla aika yksin työpaikalla. Nuori opettaja saattaa olla ainoa alle 40-vuotias työpaikallaan.

– Sen tähden on tärkeätä, että kouluttajat ovat nuoria opettajia eikä toimiston henkilökuntaa, sanoo järjestöasiamies **Mira Arffman** OAJ:stä.

Kouluttajat ovat nimenomaan samaa työtä tekeviä, joilla samat asiat ovat olleet äskettäin ajankohtaisina. Kurseja järjestetään kymmenellä eri alueella joka kevät ja syksy, joillakin alueilla jopa useampia. Viimeisen kymmenen vuoden aikana on koulutettu noin 500 opettajaa vuosittain.

Kurssit ovat erittäin suosittuja ja palaute kehuva. Käsitys ammattijärjestön toiminnasta ehtii muuttua huimasti kurssin aikana, kun monella ei ole aikaisemmin edes perustietoa liitosta, vaikka jäsen onkin.

Kouluttajat, opetusalan ammattilaiset, päättävät itse, miten he toteuttavat kaksipäiväisen kurssin. Toki OAJ järjestää heille vuosittain kouluttajakoulutusta.

Koulutuksessa käsitellään viittä eri aihealuetta: edunvalvontaa ja opettajien palkkausta, opettajien vastuita ja velvollisuuksia työelämässä, nuoren opettajan roolia, työssä jaksamista sekä OAJ:n toimintaa.

Koska koulutusmenetel-

OAJ:n Mira Arffmanin mukaan opettajat ovat kriittinen koulutettava ryhmä. He kyselevät, mutta he tulevat koulutukseen sillä asenteella, että haluavat siitä kaiken irti.
Kuva: Tuuilli Holopainen.

mät ovat yhteistoiminnallisia ja sisältävät paljon ryhmätöitä ja keskustelua, niille otetaan 26 henkilöä.

Kurssilta innokkaita yhdistysaktiiveja

Kurssipalautteessa pyydetään jatkuvasti lisää koulutusta: sekä jatkokoulutusta nuorille että keski-ikäisille tarkoitettua koulutusta. Liitossa on mietitty, mikä on järkevä jatko nuorten kurssille. Monessa puolueessa ja järjestössäkin on omat yhdistykset nuorille, mutta Arffman ei lämpene ajatukselle. Hänen mukaansa monet nope-koulutuksen käyneet innostuvat ja haluavat mukaan yhdistystoimintaan.

– Valitettavasti välillä kuulee, että nuoret haluavat mukaan, mutta eivät pääse. Yhdistyksissä on ollut vuosikausia samoja toimijoita, joista osa ei halua väistää. Silloin into voi lopahtaa.

Osa yhdistyksistä selvittää, ketkä ovat käyneet koulutuksen ja kyselevät sitten heidän kiinnostusta yhdistystoimintaan. Hyvä tilaisuus esitellä yhdistystoimintaa aukenee, kun paikalliset palkkasihteerit vetävät kurssin palkkaosuuden.

Jos nuori opettaja asuu isossa kaupungissa, mutta käy ympäristökunnissa töissä, hän haluaa toimintaan mukaan omassa kaupungissaan eikä pienissä ympäristökunnissa.

– Siellä hänet otettaisiin mielellään mukaan, mutta moni ei halua jäädä pitkän matkan päähän työpäivän jälkeen, Arffman kertoo.

Hän kertoo poikkeuksellisen esimerkin omasta kotikaupungistaan Kajaanista, missä paikallisyhdistyksessä on tehty iso nuorennusleikkaus. Yhdistyksen puheenjohtaja on kolmikymppinen ja hallituksen sukupolven vaihdos tehtiin kerralla.

– Muutamia siirtyi eläkkeelle, muutamat halusivat antaa tilaa, kun nuoria oli niin paljon tulossa.



Vastavalmistuneilla on annettavaa ammattijärjestöille

Ammattiyhdistyksessä aktiiveiksi ryhtyville nuorille on tarjottava alkuun vähemmän sitovia tehtäviä. Nuorille houkuttelevin vaihtoehto ei ole vuosikokouskutsu.

Kirsi Tamminen

Akavalaisen järjestötoiminnan pohja tehdään yliopistoissa ja korkeakouluissa. Opiskelijatoiminta pitkälti ratkaisee, koetaanko tarpeelliseksi liittyä ammattijärjestöön. Opiskelijoiden liittymismotivaatio ja -tarve poikkeaa työssäkäyvien tilanteista.

– Opiskeluaikana liittyneet pysyvät hyvin järjestöjen jäseninä. Kaikki nuoret eivät liity ammattijärjestöihin opiskeluaikana. Heidän saaminen toimintaan työelämään siirtymisen jälkeen on aika haasteellista, arvioi asiamies **Teemu Hankamäki** Tekniikan Akateemisten Liitto TEK:sta.

Järjestäytymätön herää usein siinä vaiheessa, kun työpaikalla tulee ongelmia tai kokee tullessa kaltoin kohdelluksi. Sen jälkeen hän saattaa miettiä, olisiko kannattanut olla ammattijärjestön jäsen.

Monilla aloilla jäsenyys on itsesäänselvyys, mutta nuoret vastavalmistuneet eivät hakeudu aktiiveiksi ammattiyhdistystoimintaan. Esimerkiksi opettajakoulutusta on noin 15 paikkakunnalla. Jokaisella paikkakunnalla ja aineryhmällä on oma opiskelujärjestö ja niissä kaikissa on oma hallitus.

– Mihin ihmeeseen kaikki sadat aktiivit häviävät, kun he valmistuvat? Kyllähän sieltä valmiita järjestöihmiä tulee vuosittain kentälle, ihmettelee Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n järjestöasiamies **Mira Arffman**.



Teemu Hankamäen mukaan yhdistys- ja luottamusmiestoimintaan osallistuminen on hyvä harrastus. Kuva: Tuulikki Holopainen.

Hän muistuttaa, että pullakahveilla houkuttelu tilaisuuksiin ei vedä nuoria, vaan on jalkauduttava nuorten joukkoon ja järjestettävä monipuolista toimintaa.

– Yhdistyksen hallituksen ei tarvitse tehdä kaikkea itse, vaan nuoria innokkaita voi pyytää tekemään selvityksen tai järjestämään tilaisuuden ajankohtaisesta aiheesta, joka koskee koko ammattikuntaa, Arffman vinkkaa.

Nuoret tarvitsevat mahdollisuuden osallistua tavalla, joka ei sido liikaa. Heillä on työelämään siirtymisen aikoihin monia muitakin aikoja vieviä asioita, kuten perheen perustamista ja asunnon hankkimista.

Enemmän ymmärrystä työyhteisön pelisäännöille

Monelle yhdistyksessä toimiminen on harrastus ja tapa viettää mielekkäällä tavalla vapaa-aikaa. Arffmanin mukaan järjestötehtävissä pääsee vaikuttamaan omiin ja muiden samaa

työtä tekevien asioihin. Samalla saa verkoston ja vertaistukijoukon ympärilleen.

Arffman ja Hankamäki korostavat, että aktiivit saavat laajemman näkemyksen niin omasta työstä, työyhteisöstä kuin toimialastakin. Kokonaiskuva määrittyy paremmin. Oman ammattialansa akavalaisessa järjestössä toimimisesta on suorastaan ammatillista etua suoriutumisessaan omassa työyhteisössään.

Sen tähden Hankamäki kannustaa mahdollisimman monia tutustumaan järjestötoimintaan. – Siinä mielessä voi kysyä, että miksi ei enemmän käytetä mahdollisuutta, jos on kannatusta ja mahdollisuus osallistua.

Jos nuorilla on suuri kynnys lähteä, niin vielä suurempi kynnys on ryhtyä luottamushenkilöksi. Etenkin yksityissektorilla työpaikkatason toiminta kaatuu usein luottamusmiestapulaan. Kuitenkin koko ajan paikallinen sopiminen lisääntyy ja työpai-

Järjestötehtäviä

>>

koilla tarvitaan henkilöitä, joiden kanssa neuvotellaan.

Luottamushenkilön ei tarvitse olla superihminen. Hänellä pitää olla kuitenkin halua vaikuttaa, kyky neuvotella ja tulla toimeen muiden kanssa sekä kritiikinsieto- ja kiitokservastaanottokykyä, Hankamäki listaa.

Ammattiyhdistyksen katsottava peiliin

– Ammattiyhdistysliikettä on syytetty passiivisuudesta tai hampaatotuudestakin. Osin se voi pitää paikkaansa, osin syynä voi olla se, että emme ole tarpeeksi hyvin pystyneet viestimään omasta merkityksestämme, Teemu Hankamäki pohtii.

Nuorten parissa on syntynyt erilaisia, yhteiskunnan ongelmiin reagoivia yhteisöjä. Heillä voi olla radikaalimpia näkemyksiä siitä, miten asioita pitää viedä eteenpäin.

– Toisaalta heidän tarpeensa uudistaa asioita yhteiskunnassa eivät ole sen ihmeempiä. He peräänkuuluttavat esimerkiksi oikeudenmukaisuutta kuten ammattijärjestötkin.

Akavalaisessa ammattiyhdis-

tyskentässä opiskelijat ovat hyvin edustettuina. Jotta saadaan uuden sukupolven uudenlaiset näkemykset ammattijärjestöjen käyttöön, akavalaisen liittojen on varmistettava, ettei heidän hallintomallinsa estä opiskelijoiden edustusta tai huomioi sitä riittävästi.

– Nuorissa on se väki, joka voi joissakin asioissa olla enemmän ajan tasalla yhteiskunnan menosta kuin se porukka, joka on täällä ollut vähän pidempään, Hankamäki muistuttaa.

Mira Arffman varoittaa, että täystyrmäyksellä voi sammuttaa hetkessä nuorten innostuksen. Esimerkiksi yhdistyksessä juniorille annetaan ensimmäiseksi paljon työllistävä tehtävä, jossa ei pääse edes kunnolla tutustumaan toimintaan.

– Tai kaikkein kauheinta, mitä olen kuullut: nuori miettii vakavasti, lähteäkö yhdistyksen vaaleissa ehdolle ja sitten häntä kehoitetaan miettimään vielä muutama vuosi, kun toimijoita kuulemma jo riittää.

Mira Arffmanin arvion mukaan nuoret kokevat oman ammattijärjestön tärkeäksi, vaikka kaikki eivät ole ihan varmoja, miksi on liittynyt liittoon.

– On ihan sama minkä tutkinnon työelämässä unohtaa. Joskus se on näin, ei aina. Minulla on näin käynyt, sanoo asiamies Teemu Hankamäki Tekniikan Akateemisten Liitto TEK:sta.

Hankamäki valmistui Turun yliopistosta pääaineenaan kemia. Opintojen alkuvaiheessa hän näki itsensä kemistinä joko julkisella sektorilla tai yksityisellä puolella kemian teollisuudessa.

Kuten muutkin kemian opiskelijat hän ajatteli työskentelevänsä valkotakkisena laboratoriotyössä.

Elämä vei kuitenkin mensesään. Hankamäki lähti mukaan ainejärjestöön, jonka rinnalla hän oli mukana akavalaisessa kemian opiskelijoiden opiskelijajärjestössä. Aktiivista opiskeluaikaa oli viisi, kuusi vuotta, jonka jälkeen järjestöelämä otti vallan.

Taitekohta sille, ettei ryhtynytään kemistin uralle, Hankamäki pitää hetkeä, jolloin häntä pyydettiin yliopiston/ylioppilaskunnan hallitukseen. Häntä varoiteltiin, että se on lähes kokopäiväistä, vaikka onkin luottamustehtävä. Parasta kokemusta sai, kun tutustui kokonaisvaltaisesti yliopistoon ja näki myös muita tieteenaloja.

– Oppi tulemaan toimeen myös sellaisten ihmisten kanssa, jotka eivät sopineet perinteiseen luonnontieteilijän rooliin: eivät siis olleet rationaalisia ja putkiajatteluun taipuvia, Hankamäki naurahtaa.

Opettavaisena kokemuksena hän pitää toimista erilaisten ihmisten kanssa, vaikka joskus saattoi olla intressiristiriitoin.

Päivätöihin muiden yliopilaiden edunvalvojaksi

Hallituskausi jäi kesken, koska Hankamäki valittiin korkeakoulupoliittiseksi sihteeriksi eli töihin ylioppilaskuntaan. Päivätyöllä ei ollut mitään tekemistä luonnontieteiden kanssa, vaan koulutuspolitiikan ja yliopiston



stälämänura



hallintokysymyksiensä kanssa.

– Se oli selkeä harppaus siihen suuntaan, että opiskeluaikana hankitulla tiedoilla ei ollut merkitystä, vaan niillä valmiuksilla, mitä yliopistossa opiskeleminen yleensä voi antaa.

Jo vuoden kuluttua hän ryhtyi osa-aikaiseksi opiskelijasihteeriksi silloiselle Suomen kemistiliitolle eli nykyiselle Luonnontieteiden Akateemisten Liitolle. Työskentely kahdelle organisaatiolle tuki toinen toisiaan. Muutaman vuoden sisällä ylioppilaskunnan tehtävät jäivät ja ajan kanssa liiton tehtäviin tulivat mukaan koulutuspoliittiset ja ammatilliset kysymykset. Vuodesta 2001 lähtien Hankamäen tehtäviin asiamiehenä kuuluivat kuntasektorin edunvalvonta sekä osittain opiskelijajasiat.

Hankamäelle kävi kuten monelle muullekin opiskeluaikana järjestötehtäviin lähteivistä: opinnot venyivät. Opinnoista valtaosa eteni normaalia nopeammin, loppuraportti saatiin

odottaa muutaman vuoden.

– Jossakin vaiheessa tunnustin itselleni, että näillä tiedoilla ja taidoilla kemistin ura on menetetty mahdollisuus, Hankamäki toteaa.

Kolme vuotta sitten hän siirtyi TEK:n asiamieheksi. Valinta oli tietoinen siirto uran kannalta.

– Luonnontieteilijäkoulutuksella hyppäys diplomi-insinöörijärjestöön ei ollut suuri. En koe olevani ajatuksenjuoksuksellisesti heistä kaukana.

Hankamäen vastuulla olevalla sopimusalueella, YTN:n suunnittelu- ja konsultti-alueella, ovat käytännössä kaikki joko insinöörejä tai diplomi-insinöörejä.

Järjestö mainio paikka verkostua

Hankamäki arvioi, että monia järjestötyötä tekeviä motivoi ajatus ajaa jäsenten etua. Hyvänä puolena hän näkee myös suhteellisen itsenäisen työn. Hyvin perusteltuja ehdotuksiin saa vietyä eteenpäin toisin kuin

esimerkiksi yrityselämässä.

– Toki meillä on luottamus- miesjohdon asettamat raamit, jotka puitteissa toimitaan. Toisaalta kaikki ei toimi yhtä suoraviivaisesti ja selkeästi kuin yrityselämässä tehdään.

Huonona puolena Hankamäki näkee loppumattoman edunvalvontatyön.

– Äärimmäisen tunnollinen ja pedantti ihminen saattaa asettaa itsensä mahdollittoman eteen: koko maailma pitäisi nyt pelastaa.

Järjestöelämässä suurin osa työstä tehdään luottamus- miesjohdon kanssa yhdessä, ylemmät toimihenkilöt ovat päivisin töissä ja yleensä he hoitavat luottamustehtäviin illalla. Jäsenet odottavat, että on käytettävissä työpäivän aikana ja sen lisäksi pitää olla usein käytettävissä iltapäivän aikana.

– Järjestöissä työskentelevien pitää itse miettiä, mihin on valmiutta, Hankamäki muistuttaa.

**– Neuvotte-
lutoiminta
perustuu
sille, että
tietää mihin
suuntaan
kullakin
työsopimus-
alalla pitää
mennä,
sanoo suun-
nittelualan
vastaullinen
asiamies
Teemu Han-
kamäki.**

Kotipalvelut helpottavat perheiden arkea

Vaikka naiset ja miehet tekevät yhtä lailla ansiotyötä, naiset tekevät edelleen enemmän kotitöitä.

Kirsi Tamminen

Väestöliiton Väestötutkimuslaitoksella tehdyn kyselytutkimuksen perusteella naiset tekevät noin kaksi kolmasosaa kotona tehdystä palkattomasta työstä. Lasten hoitoon liittyviä tehtäviä jaetaan perheissä kuitenkin jo hieman tasaisemmin. Isät osallistuvat lastenhoitoon etenkin kun lapset ovat jo vähän isompia.

– Nuorille miehille vastuu kotitöistä ja lasten kasvattamisesta alkaa jo olla itsestäänselvyys asenteiden tasolla, mutta käytännön arkielämässä muutokset tapahtuvat hitaasti, sanoo tutkija **Anneli Miettinen**.

Työelämän ilmiöt heijastuvat kotiin. Äidin työn katkonaisuus ja pitkä kotonaolo vahvistavat helposti perinteistä työnjakoa perheessä. Työssäkäyvät pienten lasten äidit ovat kaikkein tyytymättöimpiä työnjakoon kotona.

Koulutus ei lisää merkittävästi miesten osallistumista kotitöihin. Sen sijaan korkeasti koulutetut naiset tekevät vähemmän kotitöitä kuin vähemmän koulutetut naiset.

– Korkeasti koulutetut naiset käyttävät aikaa enemmän lasten kanssa olemiseen, Miettinen kertoo.

Kyselytutkimuksen mukaan puolet korkeasti koulutetuista kokee, että omassa perheessä kotityöt on jaettu tasa-arvoisesti. Ansiotöiden lisääntyminen vähentää sekä naisten että miesten osallistumista kotitöihin.

Kotityöt ovat jakautuneet tyyppisiin naisten ja miesten tehtäviin. Naiset huolehtivat enemmän pyykeistä, aterian valmistuksesta ja perheen päivittäissuunnittelusta. Miehet taas hoitavat enemmän korjaus-, remontti- ja huoltotehtäviä.

– Nuorilla miehillä on kynnys laskenut tehdä naisille tyyppisiä tehtäviä, Miettinen arvioi.

Kiinnostusta on, mutta ei käyttöä

Kotitalouspalvelujen käyttö on yksi tapa helpottaa perheiden arkea. Euroopan sosiaalirahaston rahoittama Palapeli-tutkimushanke selvitti, ovatko työssä käyvät kiinnostuneita käyttämään kotitalouspalveluja.

Suuri osa tutkimukseen osallistuneiden pk-yritysten henkilöstöstä oli kiinnostunut palvelujen käytöstä, mutta vain harva oli käyttänyt niitä.

– Käytön esteitä olivat muun muassa asenteet. Suomalaiset pitivät omaa kotia yksityisenä alueena, jonka siivous kuuluu tehdä itse ja jonka sotkuja vieraiden ei haluta näkevän, kertoo hankkeen päätutkija **Tia Ristimäki**.

Naisilla on myös vahvana kuva hyvän äidin tai vaimon roolista, johon kuuluu kodin hoitaminen ja siivoaminen itse.

– Moni kokee, että laadukkaita palveluja on vaikea löytää, Ristimäki jatkaa.

Myös palveluiden hinnan ar-

vellaan olevan korkea. Tieto kotipalveluiden verovähennysoikeudesta ei ole saavuttanut kaikkia.

Työnantajat mukaan palvelujen edistämiseen

Asenteet ja käytännöt ovat muuttumassa ja yrityksissäkin mietitään työn ja perheen yhteensovittamista helpottavien palvelujen tukemista.

Palapeli-hankkeen tutkijat kehittivät palvelumallin, jonka avulla työnantaja voi osallistua työntekijöiden käyttämien palvelujen kuten sairaan lapsen hoidon tai siivouspalvelun organisointiin tai kustannuksiin.

Tutkijat ehdottavat, että kotitalouspalveluille määriteltäisiin verotusarvo työsuhde-etuna. Tällöin työnantajat voisivat kehittää työntekijöilleen lounas- tai liikuntasetelin kaltaisen palvelusetelin helpottamaan tasapainoilua työn ja perhelämän välillä.

Palvelujen käytön lisääntymisen edellyttää työntekijöiden, työnantajien ja palveluntarjoajien yhteistyöverkkoa. Muita perusedellytyksiä on muun muassa työntekijöiden halu käyttää palvelua, kun lapsi sairastaa sekä palveluiden laadukkuus.

– Yrityksen johdon ja henkilöstön välillä on oltava yhteisymmärrys sekä luottamus palvelujen käytön vapaaehtoisuudesta, Ristimäki muistuttaa.

Opiskeleva nuoriso voi hyvin

Suomalaisnuoret ahertavat opinnoissa luotavaisesti tulevaisuuteen suhtautuen. Tosin työelämästä tuttu stressi ei ole heillekään vierasta.

Ulla Aitta
tutkija

Nuorison elämää ja ajatuksia selvittäneet tuoreet tutkimukset osittain vahvistavat, mutta myös monipuolistavat tiedotusvälineiden tuottamia mielikuvia nuorten ikäluokkien tyytyväisyydestä omaan elämäänsä.

Arkikeskustelussa nuorison koulutus- ja ammatillistumisvaiheisiin liitetään usein erilaisia uhkakuvia. Ääriesimerkkeinä ovat ne peruskoulun päättäneet nuoret, jotka keskeyttävät opintonsa eivätkä hakeudu mihinkään ammatilliseen koulutukseen. Toista äärlaitaa edustavat ne kunnianhimoiset joukot, jotka asettavat koulutus- ja ammatitavoitteensa hyvinkin korkealle. Tämän ryhmän kohdalla uhkaksi katsotaan loppuun palaminen jo ennen kuin työelämä on varsinaisesti alkanutkaan.

Suomen Lukiolaisten Liiton tuoreen tutkimuksen mukaan lukiolaisten enemmistö Suomessa voi oikein hyvin. Lukiolaisten asennoituminen koulunkäyntiin on viime vuosien aikana kehittynyt myönteiseen suuntaan. Joka toinen kokee tosin koulutyön määrän liian suureksi.

Tiettyjen ryhmien psyykkisessä hyvinvoinnissa on myös havaittavissa heikkenemistä. Erityisesti tyttöjen masennusoireet ovat lisääntyneet. Vakavampi pahoinvointi ja oireilu kasautuvat kuitenkin vain hyvin pienelle vähemmistölle.

Yliopisto- ja korkeakouluopiskelijoiden terveyden muutoksia selvittäneistä tutkimuksista ilmenee, että valtaosa eli 85 prosenttia korkeakouluopiskelijoista arvioi terveydentilansa hyväksi.

Mutta opiskeluvuodetkaan eivät välttämättä ole pelkkää ihanaa, velvollisuuksista ja vastuusta vapaa-



Valtaosa suomalaisnuorista voi hyvin, vaikka opinnot voivat välillä ahdistaa. Kuva: Ida Pimenoff

ta nuoruuden aikaa. Eriasteisia stressioireita ja mielenterveyden häiriöitä esiintyy aiempaa useammalla opiskelijalla. Joka kolmas naisopiskelija ja joka neljäs miesopiskelija kärsii tutkimusten mukaan opiskelun kulkua häiritsevistä stressioireista.

Nuoret odottavat tulevaa myönteisesti

Kuva nuorisosta monipuolistuu, kun tarkastellaan koko alle kolmekymmentävuotiaiden ikäluokkaa. Nuorisobarometri 2007 -tutkimuksesta käy ilmi, että enemmistö kaikista suomalaisista nuorista asennoituu työhön ja omaan elämäänsä hyvin valoisin ja optimistisin odotuksin. Mitään suurta tai yleisesti esiintyvää luovuttamisen tai pessimismin aaltoa ei tässäkään tutkimuksessa ole havaittavissa.

Alle kolmikymppiset antavat yleiselle elämään tyytyväisyydelle kouluarvosanan keskiarvon 8,5. Merkittävän suuria eroja ikä- tai koulutusryhmien välillä ei esiinny.

Mitä korkeamman koulutuksen vastaaja on ehtinyt hankkia, sitä tyytyväisempi hän on eri elämänalueisiin kuten omaan terveydentilaansa, ihmissuhteisiinsa, taloudelliseen asemaansa ja omaan työhönsä.

Nuoremmat ja vähemmän

koulutetut ovat kuitenkin tyytyväisempiä omaan vapaa-aikaansa. Tulosta selittää se, että varttuneemmat ja korkeammin koulutetut kokevat nuorempia useammin ajan niukkuutta ja puutetta vapaa-ajasta.

Opiskeluvuodet voivat olla rankkoja

Yhdessä näiden kolmen tutkimuksen tuloksia voitaneen tulkita siten, että erityisesti lukio- ja yliopistovuodet ovat nuorille henkisesti kuormittavaa aikaa. Näitä vuosia leimaa luonnollisesti jonkinlainen epävarmuus ja huoli tulevaisuudesta.

Tutkinnon suorittamisen ja työelämänsyrystä kiinni saamisen jälkeen paineet vähenevät ja yleinen tyytyväisyys asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta kasvaa.

Ajatuksia herättävä Nuorisobarometrin tulos oli kuitenkin se, että vuonna 2007 joka kolmas vastaaja oli täysin samaa mieltä väitteestä, jonka mukaan työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat ennen aikaisesti loppuun. Vuonna 2000 näin ajatteli joka neljäs vastaaja.

Ehkä muuttamisen ja parantamisen varaa olisikin enemmän työmarkkinoilla ja työelämässä kuin itse nuorisossa.

Lähteet:

Lukiolaisten hyvinvointitutkimus 2007.
Suomen Lukiolaisten Liitto.

Kunttu-Huttunen, Yliopisto-opiskelijoiden terveystutkimus 2004. YTHS:n tutkimuksia 40/2005.

Pyökkänen-Repo, Palauttaako terapia menetetyn opiskeluvuoden. YTHS 2006.

Myllyniemi, Sami, Perusarvo puntarissa. Nuorisobarometri 2007.

Yksityisalojen työeläkeote vuosittain joka kotiin

Työeläkeote 2008

Työeläkevakuuttajien iso urakka, työeläkeotteiden postittaminen on alkanut. Marraskuuhun mennessä jokainen 18–67 -vuotias yksityisalan palkansaaja ja yrittäjä saa oman työeläkeotteensa postitse kotiin. Otteita lähetetään yli kolme miljoonaa.

Koska määrä on niin suuri, niitä postitetaan vähitellen. Eri yhtiöt lähettävät otteet eri järjestyksessä. Käytössä voi olla esimerkiksi aakkos-, ikä- tai postinumerojärjestys. Otteen lähettää se työeläkevakuuttaja, joka on viimeksi vakuuttanut henkilön yksityissektorilla. Näiden syiden takia saman perheen jäsenet voivat saada työeläkeotteen eri aikaan.

Työeläkeotteeseen on koottu yksityisellä alalla työskentelystä kertyneet ansiot, joista työeläke aikanaan lasketaan.

Eläkettä on karttunut vuoden 2005 alusta lähtien myös eräiden palkattomien jaksojen ajalta. Esimerkiksi sairauspäivärahan, vanhempainrahan, työttömyyspäivärahan ja opiskeluaajan eläkekertymät on merkitty työeläkeotteeseen.

Työeläkeotteeseen ei sisälly tietoa kansaneläkkeestä eikä julkisella sektorilla kuten kunnalla ja valtiolla tehdystä työstä. Siihen ei myöskään ole kerätty ulkomailla tehtyjä töitä eikä tietoja joidenkin työnantajien kustantamasta lisäeläkkeestä. Otteel-

la ei ole tietoja mahdollisesta vapaaehtoisesta eläkevakuutuksesta.

Ote on syytä tarkistaa huolella

Työeläkeote auttaa varmistamaan, että kaikki yksityisaloilla tehty työ on vakuutettu ja kerryttää eläkettä. Siksi otteeseen merkityt työsuhteet ja ansiot on syytä tarkistaa huolellisesti.

Työeläkevakuuttajat TELA:n johtaja **Markku J. Jääskeläinen** arvioi, että suomalaistyönantajat ovat ilmoittaneet kiitettävästi eläkkeitä yhtiöihin, joten useimmiten tiedot pitävät paikkansa. Kun kirjeen tiedot ovat oikein, sen vastaanottajan ei tarvitse tehdä mitään.

Jos otteella on virheitä tai puutteita, niistä kannattaa ilmoittaa mahdollisimman pian kirjeen lähettäneelle eläkeyhtiölle. Tämä korjaa otteen tiedot oikeiksi.

Useimmat työeläkeyhtiöt ja -laitokset lähettävät työeläkeotteen mukana eläkearvion 50 vuotta

täyttäneille. Tätä nuorempien työeläkeote kertoo ainoastaan edellisen vuoden loppuun mennessä karttuneen eläkkeen. Sen perusteella ei vielä voi tehdä johtopäätöstä tulevasta eläkkeestä. Mitä nuorempi otteen saaja on, sitä enemmän työeläkettä ennättää vielä karttua.

Eläketurvakeskus lähettää sellaiset työeläkeotteet, jotka eivät sisällä työansioita lainkaan mutta kertovat palkattomilta jaksoilta kertyneen eläketurvan.

Työeläkeote lähetetään tästä vuodesta lähtien yksityisillä aloilla työskenteleville kerran vuodessa. Jo loppukeväästä työeläkeote on katseltavissa myös sähköisessä muodossa joko oman työeläkeyhtiön verkkopalvelussa tai Työeläke.fi -palvelussa.

Jos otteella on virheitä, niistä kannattaa ilmoittaa pian kirjeen lähettäneelle eläkeyhtiölle.

Oman työeläkeotteensa voi tarkistaa loppukeväästä alkaen sähköisesti joko oman työeläkeyhtiön verkkopalvelussa tai www.tyoelake.fi -sivulla. Palveluun tarvitaan pankkien verkkotunnukset tai sähköinen henkilökortti.

Piirros: Reijo Vires.



Luovuus lisää tuottavuutta

Tekijänoikeus työsuhteessa kuuluu työntekijälle.

Maria Löfgren
lakimies

Akavan mielestä palkansaajan tekijänoikeuden suoja ei saa heikentää, vaan lähtökohdaksi on otettava palvelussuhteen molempien osapuolten hyöty.

Tekijänoikeuksissa on aina kysymys ihmisen luovuudesta. Sen nähdään edistävän taloudellista kehitystä ja parantavan työllisyyttä sekä tuottavuutta.

Elinkeinoelämän intressissä on, että työ- ja virkasuhteissa luodut teokset eli palkansaajien luovuuden tuotokset saadaan mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti hyötykäyttöön. Hyötyajattelu on kuitenkin vailla kestävä pohjaa, mikäli palkansaajien tekijänoikeuksien suoja romutetaan.

Akavalaisen näkemyksen mukaan luovuuden edistäminen työelämässä voi lisätä tuottavuutta vain, mikäli siitä saatava hyöty jakautuu sekä työnantajalle että palkansaajalle. Tekijänoikeuksia ei voida valjastaa pelkästään taloudellisen hyödyn veturiksi. Niitä on palvelussuhteissakin tarkasteltava myös innovatiivisista, sivistyksellisistä ja kulttuuriin liittyvistä lähtökohdista käsin.

Opetusministeriössä käynnissä olevassa selvitystyössä pohditaan, pitäisikö tekijänoikeuslakiin ottaa olettasäännös työ- ja virkasuhteissa luotujen teosten taloudellisten oikeuksien siirtymisestä suoraan lain nojalla työnantajalle. Selvitystyötä tehdään opetusministeriön nimeämän selvitysmiehen johdolla, jonka tukena on eri intressitahoista koottu asiantuntijaryhmä.

Kirjoittamattomasta säännöstä harvoin riitaa

Nykyisellään työ- ja virkasuhteissa on mahdollista sopia sangen vapaasti tekijänoikeuskysymyksistä. Erytystä työ- ja virkasuhdetta koskevaa lainsäädäntöä on vain tietokoneohjelmien ja integroitujen piirimallien osalta. Muissa teoslajeissa nimenomaisten säännösten puuttuminen ja toisaalta sopimusvapaus ovat muovanneet käytännön, jonka mukaan työnantaja saa normaalin toimintansa edellyttämän käyttöoikeuden työ- ja virkasuhteessa luotuihin teoksiin. Tietyillä aloilla tekijänoikeuden siirtymisestä on sovittu työehtosopimuksin.

Työnantajan käyttömahdollisuuksia ja yksinoikeutta teoksen hyödyntämiseen tehostaa työsuhteen aikainen kilpailevan toiminnan kieltä ja muut lojaalisuusvelvollisuudet. Työntekijä voi hyödyntää luomaansa teosta vain, mikäli hän voi tehdä sen rikkomatta näitä velvollisuuksiaan.

Ilmeisesti kirjoittamaton sääntö vastaa käytännön työelämän tarpeisiin jossain määrin, sillä työsuhdetekijänoikeuksista riidellään oikeusteitse harvoin.

Tekijän suoja ei saa heikentyä

Kannanotto siihen, pitäisikö työsuhdetekijänoikeuksiin liittyvä oletama ylipäättään säätää, ei ole aivan yksiselitteinen. Selvitettäviä kysymyksiä on useita. Vastauksille yhteistä on, että lopputulos ei saa johtaa tekijän suojan heikentymiseen.

Yleisesti noudatettuun mutta vahvistamattomaan, tavanomaisoikeudelliseen sääntöön liittyy yleisluontoisuutensa vuoksi puutteita. Tekijänoikeudet kohdistuvat laajaan,

osin hajanaiseen aineistoon ja muodostuvat useasta, keskenään eri tavoin säännellystä oikeudesta.

Voidaan perustellusti kysyä, onko ylipäättään mahdollista hallita koko kenttää yhteneväisellä sääntelyllä.

Ilman sopimusta oikeudet epäselviä

Tekijän taloudellisten oikeuksien osalta on nimenomaisen sopimuksen puuttuessa hankalaa määritellä, missä laajuudessa tekijänoikeudet siirtyvät ja miten siirtyminen korvataan palkansaajalle. Etenkin palvelussuhteen päättyessä voi olla epäselvää, missä määrin työnantajalle jää mahdollisuus hyödyntää teosta ja missä määrin työntekijän lojaalisuusvelvoitteiden päättyminen vaikuttaa työntekijän omiin mahdollisuuksiin määrätä teoksestaan.

Tekijänoikeuden syntyminen suoraan lain nojalla ilman rekisteröinti- tai muuta menettelyllistä edellytystä lisää alueen haasteita. Toisinaan on hankalaa määritellä, missä yhteydessä teoksen syntyminen on työsuhteeseen etenkin, jos teos on luotu työajan ulkopuolella.

Erilaiset julkisen ja yksityisen sektorin tai muut yhteistyöhankkeet tuovat omat haasteensa tekijänoikeuskysymysten oikeudelliselle sääntelylle. Akavalaisilla aloilla vallitsee laaja yksimielisyys palkansaajan tekijänoikeuksien suojaamisen tärkeydestä.

Palvelussuhteisiin liittyvät tekijänoikeuskysymykset vaativat kuitenkin aineiston hajanaisuuden vuoksi huolellista valmistelua, jotta osin erilaiset painotukset saadaan yhteen sovitettua ja jotta tulevia tarpeita kyetään ennakoimaan.

Neljännesmiljoona työpaikkaa syntyä ja häviää vuosittain

Työmarkkinajärjestöjen tuottavuus-seminaarissa pohdittiin työmarkkinajärjestöjen näkemyksiä suomalaisen työelämän muutoksista: paljonko Suomessa syntyy ja katoaa työpaikkoja, minne uudet työt syntyvät ja mistä niitä katoaa.

Irtisanomisista ja työpaikkojen häviämisestä huolimatta työllisyys on Suomessa kehittynyt myönteisesti jo pitkään. Uusia työpaikkoja on syntynyt ripeämpään tahtiin kuin vanhoja on hävinnyt. Viimeisen kymmenen vuoden ajan voimistuneesta globalisaatiosta huolimatta työpaikkojen häviämistä on kuitenkin ollut käytännössä vakio, eli siinä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia.

Sen sijaan syntyneiden työpaikkojen määrä on vuosittain vaihdellut enemmän. Vuosina 1991–2005 työpaikkojen syntymistä oli yksityisellä sektorilla keskimäärin 12 prosenttia. Lukuina se merkitsee joka vuosi noin neljännesmiljoonaa uutta työpaikkaa. Työpaikkojen häviämistä on lähes yhtä suuri.

Helsingin kauppakorkeakoulun professori **Pekka Ilmakunnaksen** ja ETLA:n tutkimuspäällikkö **Mika Malirannan** tutkimuksen mukaan vuosittain kymmenen prosenttia työntekijöistä joutuu työpaikkojen häviämi-

sen vuoksi lähtemään toimipaikastaan tai vaihtamaan työpaikkaa.

Suomen kilpailukyvyyn on useissa eri selvityksissä todettu olevan huippuluokkaa. Työpaikkojen rakennemuutos selittää osan tuottavuuden syntymisestä.

Markkinat valikoivat parhaita tuotantotapoja, tuotteita, jakelutapoja ja vahvistavat parhaita yksiköitä ja yrityksiä, jolloin syntyy uusia työpaikkoja. Sen sijaan yksiköissä ja yrityksissä, joissa tuottavuuskehitys on vaatimatonta ja tuottavuustyö lyhytjänteistä, markkinat toimivat toisinpäin. Yksiköt pienenevät, työpaikat vähenevät ja lopulta toiminta uhkaa loppua kokonaan, kun asiakkaat siirtyvät käyttämään muiden yritysten kiinnostavampia palveluja.

Polkuja eri työpaikkojen väliin

Työmarkkinakeskusjärjestöt odottavat hallituksen käynnistämältä, kohtaanto-ongelmia selvittävältä työltä konkreettisia tuloksia. Työpaikkavaihtuvuus on suurta, tarvitaan erilaisia siltoja työpaikasta toiseen. Esimerkiksi koulutustarjontaa on kyettävä muuttamaan nopeasti vaihtuvien tarpeiden mukaan. Myös työpaikkatasolla on kehitettävä työntekijöiden osaamista systemaattisesti.

Vahva ammattitaito ja osaaminen mahdollistavat työntekijöiden nykyistä helpommat siirtymät työstä ja työpaikasta toiseen. Työpaikkojen tulisi myös jatkuvasti parantaa tuottavuuttaan toimintatapoja ja johtamisjärjestelmiä uudistamalla sekä uusia tuote- ja palvelukonsepteja kokeilemalla.

Akavan puheenjohtaja **Matti Viljanen** korostaa, että koulutus on kaikkien henkilöstöryhmien asia. Työnantajien on painotettava koulutuksessa työssäkäyvien työkyvyn säilymistä, jotta nykyiset työntekijät ovat työkykyisiä myös huomenna.

Toisaalta koulutusta on tarjottava ennen kaikkea siihen työhön, mitä on tarjolla. Työttömien avuksi on oltava työstä työhön -järjestelmä.

– Koulutuspolitiikan on oltava selkeää, ettei kouluteta vain koulutuksen riemusta, Viljanen kärjistää.

Työmarkkinajärjestöjen tuottavuuden pyöreä pöytä perustettiin 2007. Tavoitteena on tuottavuuden, työelämän laadun ja tuottavuusyhteistyön edistäminen ja näkyväksi tekeminen Suomessa. Ryhmässä ovat edustettuna kaikki työmarkkinajärjestöt: Akava, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kirkon työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos, SAK, STTK ja Valtion työmarkkinalaitos.

KUTSU

Tervetuloa Akavan elinkeinopoliittiseen seminaariin "Kansallisella innovaatiostrategialla nousuun" maanantaina 19.5.2008 klo 13.00 Akavatalon Valopihaan, Rautatie-läisenkatu 6 (pääsisäänkäynti Kellosilta 7), Itä-Pasila.

Tilaisuuden avauspuheenvuoron pitää Akavan puheenjohtaja Matti Viljanen ja pääpuheenvuoron Innovaatiostrategian ohjausryhmän puheenjohtaja, yliasiamies Esko Aho Sitrasta.

Mukaan mahtuu 100 ensimmäiseksi ilmoittautunutta. Ilmoittautumiset 14.5.2008 mennessä Akavaan yksikön sihteeri Helena Kallillelle, helena.kallinen@akava.fi.

Korkean koulutuksen hankkiminen on entistä riskipitoisempi investointi

– Kannustavat palkkaerät parantavat hyvin palkattujen toimihenkilöiden ansiotasokehitystä ja lisäävät ryhmän sisäistä palkkahajontaa, arvioi Akavan tutkimuspäällikkö Eugen Koev.

Korkeasti koulutettujen palkkahajonnan kasvun taustalla on kaksi mekanismia. Ensinnäkin korkeasti koulutetut sijoittuvat tehtäviin, joiden vaativuustaso on entistä vaihtelevampi ja toiseksi kannustavien palkkaerien, esimerkiksi tulospalkkioiden, merkitys on kasvanut. Koevin arvion mukaan osa korkeasti koulutetuista ei ole ylipäättänsä tehtävissä, jotka edellyttävät korkeaa koulutusta.

– Kun henkilö päätyy tehtävään, jossa hänen osaamisensa ei hyödynnetä, siitä kärsii työtyytyväisyys, mutta myöskään palkka eikä veronmaksukyky ole tyydyttäviä.

Akava on toistuvasti vaatinut, että korkeasti koulutettujen työllistymisen laatua pitää seurata systemaattisesti ja valmistuneiden tarkoituksenmukaisen työllistymisen on oltava korkeakoulujen rahoituksen kriteerinä.

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ja Palkansaajien tutkimuslaitos ovat

julkaisseet yhteisen kirjan Palkkaerot Suomessa, jossa on tarkasteltu yksityisen sektorin palkkojen rakennetta Elinkeinoelämän keskusliiton aineiston perusteella.

Teollisuuden puolella tarkastelu kattaa periodia 1980–2005, palvelualojen osalta vuodet 1995–2005. Tutkimuksen mukaan palkkahajonta yksityissektorilla on kasvanut. Tulos ei selity kasvavilla palkkaeroilla koulutustason, iän tai sukupuolen mukaan, vaan kunkin ryhmän sisällä tapahtuneen palkkahajonnan kasvulla. Erityisesti korkeasti koulutettujen teollisuuden toimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat 2000-luvulla alkaneet kasvaa nopeaa vauhtia.

Koevin mukaan sekä eri henkilöstöryhmien palkkakehitykseen että palkkahajontaan ovat vaikuttaneet merkittävästi kannustavien palkkaerien yleistymisen. Teollisuuden toimihenkilöillä ja palvelualoilla korkeimpien ansioiden kehitys on viimeisen kymmenen vuoden aikana pysynyt hyvin teollisuustyöntekijöiden korkeimpien ansioiden nousuvauhdissa.

Korkeapalkkaisten teollisuuden toimihenkilöiden ansiotasoa oli 53

prosenttia korkeampi suhteessa korkeapalkkaisen työntekijän ansioihin vuonna 1995 ja 56 prosenttia korkeampi vuonna 2006. Vuonna 1995 palvelualoilla korkeat palkat olivat 22 prosenttia ja vuonna 2005 25 prosenttia teollisuustyöntekijöiden korkeiden palkkojen yläpuolella.

Pitkällä aikavälillä eli vuodesta 1980 eteenpäin korkeapalkkaisten teollisuuden toimihenkilöiden tai hyvin palkattujen teollisuustyöntekijöiden ansiot. Palvelualoilla ei ollut käytettävissä palkkatietoja niin pitkältä ajalta, joten vastaavaa vertailua ei voinut tehdä.

Tulospalkkausperiaatteessa positiivista

Kannustavien palkkaerien kasvu sallii myös sitä, että palkkahajonta on kasvanut juuri keskivertoa paremmin palkattujen teollisuuden toimihenkilöiden ja palvelualojen henkilöstön keskuudessa. Akavan ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n edustamat yksityissektorin henkilöstöryhmät, jotka ovat tyypillisesti kannustavien palkkausjärjestelmien piirissä, suhtautuvat yleensä myönteisesti tulospalkkauksen käyttöön sinänsä.

– Ongelmana on kuitenkin usein esimerkiksi se, että yhteisen henkilön tekemän työn ja mitatun tuloksen välillä jää epäselväksi, Koev muistuttaa.

Akavan näkemyksen mukaan toimivan tulospalkkausjärjestelmän keskeisiin piirteisiin kuuluu se, että henkilöstö voi vaikuttaa toiminnan tuloksiin, tuntee tulospalkkioiden taustalla olevat mittarit ja pystyy seuraamaan niiden kehittymistä.

– Hyvä järjestelmä rakennetaan ja arvioidaan yhdessä henkilöstön edustajien kanssa, Koev korostaa.



Kannustavat palkkaerät lisäävät palkkahajontaa hyvien ansaitsevien keskuudessa. Kuva: Mikael Andersson/Gorilla



Maahanmuuttoministeri Astrid Thors vastaa hallituksessa kaikista maahanmuuttoasioista. Kuva: Lehitkuva/Valtioneuvoston kanslia.

Maahanmuuttajat kompastelevat yhä suomalaisten asenteisiin

Menestyksellisen maahanmuuton avaimet ovat onnistuneessa kotouttamisessa, koulutuksessa ja työllistämisessä.

Noora Rikalainen
kansainvälisten
asioiden asiamies

Suomeen on viime aikoina saapunut eniten ulkomaalaisia työntekijöitä Venäjältä ja Ukrainasta. Näiden metallimiesten lisäksi maahan muuttaa opiskelijoita Kiinasta ja päteviä työntekijöitä muun muassa insinööri-työsiintä.

Maahanmuuttajia saapuu nyt helpottamaan työvoiman saannissa

esiintyviä pullonkauloja, mutta Suomessa jo oleskeleville maahanmuuttajille työllistyminen on yleisesti kuitenkin vaikeaa.

OECD:n tutkimuksen mukaan vuonna 2005 ulkomaalaisen väestön työttömyysaste oli vanhoista EU-maista korkein Suomessa. Tämä herättää maahanmuuttoministeri **Astrid Thorsin** mukaan kysymyksen siitä, sisältääkö kotoutumislakimme työllistymisen esteitä.

Kotoutumislain vaikuttavuudesta tullaankin antamaan selonte-ko eduskunnalle kesään mennessä. Ministerin mielestä on tarkasteltava kotoutumisen puutteita ja katsotta-

va työllistymisen esteitä:

– Sillä niitä kyllä on.

Maahanmuuttoministeri Thors piti alustuksen Suomen maahanmuuttopolitiikasta ja kertoi näkemyksistään helmikuussa Akavan järjestämässä tilaisuudessa. Thorsin mahdollisuudet toimia ovat sikäli ainutlaatuiset, että maahanmuuttoon liittyvät asiat on nyt ensi kertaa keskitetty yhdelle ministerille.

Yhdestoista hetki auttaa toisen polven muuttajia

Suomeen tulleista ulkomaalaisista pakolaiset työllistyvät hitaimmin. Työttömyys on myös sukupuolittu-

nutta: maahanmuuttajanaisista neljännes on työttömänä ja miehistä merkittävästi vähemmän, noin 15 prosenttia.

Naisia koskevat kotoutumisen ja kouluttautumisen esteet pitää selvittää. On tärkeää tukea maahanmuuttajanaisten kotoutumista, sillä äidit ovat keskeisessä asemassa myös lastensa kotoutumisessa.

Jos äiti ei osaa suomea tai on luku- ja kirjoitustaidoton, hänen on vaikea olla sidoksissa ympäröivään yhteiskuntaan. Tämä voi heijastua vaikeutena tukea omien lasten sopeutumista ja ongelmien toisen polven maahanmuuttajataustaisten lasten ja nuorten joukossa. Maahanmuuttajien kielikoulutukseen onkin satsattava rajusti enemmän.

Asenneongelmat työllistymisen kynnyksenä

Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liiton SAMOK:in selvityksen mukaan 28 prosenttia ulkomaalaisista opiskelijoista Suomessa ei saa harjoittelupaikkaa opiskelualallaan. Akavan näkökulmasta on suoranaista resurssien haaskausta, että Suomessa tutkintoa suorittavat tai sen suorittaneet ulkomaalaiset eivät saa harjoittelu- ja sitä kautta työpaikkoja.

Usein esitetty ajatus on, että kielitaitovaatimukset työnhakijoille ovat käytännössä liian kovia. Vaikka monien, esimerkiksi opetus- ja terveydenhuoltotehtävien hoitamiseen vaaditaan sujuvaa suomen kielen taitoa, monissa tehtävissä voi hyvin toimia, vaikka osaisi vähemmän suomea. Liioitellun korkeita vaatimuksia

kielitaidon suhteen pitää siis karsia.

– Kotoutuminen on kaksisuuntaista, Thors muistuttaa.

Työnantajien pitää olla tosisaan ja suojautumatta sen argumentin taakse, että muut työntekijät tai asiakkaat suhtautuisivat ulkomaalasiin työntekijöihin varauksella. Monikulttuurisuuden lisääminen työpaikoilla onkin kaikkien osapuolten yhteinen haaste. Rekrytoinnissa tulee olla suvaitsevainen, mutta niin myös työyhteisössä yleensä.

Akavalaisesta näkökulmasta esimerkiksi luottamushenkilöiden merkitystä monikulttuurisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämässä pitää korostaa. Jokainen voi omalta osaltaan vaikuttaa myös suvaitsevan asiakkaan roolissa.

Ruotsi ja Tanska voivat olla malleina

Suomessa on käynnissä työntekijän oleskelulupajärjestelmän uudistamista koskeva hanke. Tämän lisäksi laaditaan työperäisen maahanmuuton toimenpideohjelma vuosille 2009–2011. Siinä annetaan muun muassa suosituksia sekä selkeytetään eri toimijoiden rooleja ja vastuita.

On syytä miettiä, voidaanko esimerkiksi Tanskan ja Ruotsin kokemuksista ottaa oppia parhaiden käytäntöjen etsimisessä. Olisiko mahdollista, että Suomessa tanskalaisen mallin mukaan sovittaisiin joistakin maahanmuuttajia koskevista asioista työehtosopimuksissa?

Ruotsissa työnantajat osallistuvat esimerkiksi kielikoulutuksen maksamiseen. Tämä voisi kannattaa Suomessakin.

Suomi ja Intia tiede- ja teknologiayhteistyöhön

Työ- ja elinkeinoministeriö ja Intian tiede- ja teknologiaministeriö allekirjoittivat maaliskuussa maiden välisen tiede- ja teknologiayhteistyötä koskevan sopimuksen. Tavoitteena on vahvistaa yritysten, yhteisöjen ja tutkijoiden liikkuvuutta. Intian kanssa allekirjoitetun valtiosopimuksen myötä Suomella on kahdenväliset tiede- ja teknologiayhteistyösopimukset maailman kaikkien keskeisten teknologiavalttioiden kuten USA:n, Korean, Japanin ja Kiinan kanssa.

– Sopimus Intian kanssa on meille erityisen tärkeä, koska perustutkimuksen taso on maassa korkealla erityisesti biotekniikan ja informaatiotekniikan aloilla. Nyt intialaiset organisaatiot voivat helpommin kohdistaa voimavaroja yhteistyöhön Suomen kanssa, painottaa elinkeinoministeri **Mauri Pekkarinen**.

Suomi on laajentamassa kansainvälistä innovaatiokeskusverkostoaan ja selvittelee parhaillaan mahdollisesti myös Intiaan perustettavan innovaatiokeskuksen toimintaedellytyksiä. Lisäksi Pohjoismaat yhdessä sekä Euroopan unioni kaavailevat Intiaan teknologiakeskuksia. Lupaavia yhteistyöaloja maiden välillä ovat ohjelmistoala, biotekniikan sovellutukset sekä ympäristö- ja energia-ala, joilla suomalainen ja intialainen osaaminen ja markkinoiden tarve parhaiten kohtaavat.

Suomen ja Intian välinen vuorovaikutus myös yritystasolla on vilkastumassa. Intialaiset yritykset ovat hankkineet omistukseensa useita suomalaisia teknologiayrityksiä ja suomalaisyritysten tutkimus- ja kehitystoiminta Intiassa on kasvussa.

Tehty sopimus auttaa myös tutkijavaihtoa. Suomalaisilla ja intialaisilla korkeakouluilla ja tutkimuslaitoksilla on jo tällä hetkellä paljon yhteistyösopimuksia intialaisten toimijoiden kanssa. Nyt näihinkin sopimukseen odotetaan saatavan uutta potkua ja käytännön toimintaa. Esimerkiksi Suomen Akatemia on toteuttanut yhdessä intialaisen tutkimusrahoituspartnerinsa kanssa kohdistettuja yhteishankkeita biotekniikan tutkimuksen alalla. Suomen Akatemia, Tekes ja Sitra ovat lisäksi kehittäneet asiantuntijavaihtoa.

Cronberg tutustui vietnamilaiseen työvoimaan

Työministeri **Tarja Cronberg** tapasi Vietnamin työministerin **Nguyen Thi Kim Nganin** Hanoissa maaliskuussa. Ministerit keskustelivat kummankin maan työmarkkinatilanteesta sekä Suomen tulevista työvoimatarpeista. He sopivat, että Vietnamin työhallinnon delegaatio tutustuu lähitulevaisuudessa Suomen työelämään. Vierailevan valtuuskunnan keskeisenä tavoitteena on saada lisää tietoa Suomessa työskentelevien ulkomaalaisten työntekijöiden työoloista, oikeuksista ja lainsäädännöstä.

Kymmenen väittämää Euroopan unionista

Suomi on ollut Euroopan unionin jäsen reilut toistakymmentä vuotta ja itse EU:llakin on 50 vuotta takanaan. Kuudetta kymmenettä käyvä EU polskii seesteisissä vesissä verrattuna parin vuoden takaiseen tilanteeseen, jolloin muun muassa unionin perustuslaki kaatui. Onko EU mörkö vai mahdollisuus?

Markus Penttinen
kansainvälisten asioiden päällikkö

1. Niin sanotun sosiaalisen Euroopan kehittäminen on pysähtynyt eikä EU:sta tule työelämää koskevia päätöksiä.

Pitää paikkansa. Esimerkiksi työaika- ja vuokratyödirektiivit ovat seisahtuneet eikä uusia työmarkkinajärjestöjen EU-tason sitovia sopimuksia ole saatu aikoihin aikaiseksi. Toinen kysymys on, pitääkö tästä syyttää unionia itseänsä. Työmarkkinajärjestösopimukset ovat kariutuneet työnantajien ja direktiivit lähinnä tiettyjen jäsenmaiden hallitusten vastarintaan. Tosin komissio on ollut laiska tekemään uusia aloitteita.

2. EU pakottaa Suomen yksityistämään julkiset palvelut.

Unioni ei pakota, muttei myöskään estä yksityistämistä palveluita. On kuntien sekä Suomen oma asia nyt ja vastaisuudessa, järjestetäänkö opetus-, sosiaali-, terveys- ja kulttuuripalvelut julkisesti vai yksityisesti. EU:n vaikutus näihin palveluihin on kuitenkin kasvamassa, jos ne tuotetaan osittain yksityisesti.

3. Työttömyys on Euroopan unionin syytä.

Tuskin. Koko Suomen jäsenyyden ajan työttömyys on alentunut ja työllisyysaste on kohonnut. Vaikutus on ollut pikemminkin myönteinen. Olemme päässeet osaksi Euroopan sisämarkkinoita ja saaneet EU:n selkänojan tueksi globaaleihin kauppaneuvotteluihin, mitkä ovat avanneet uusia vientimahdollisuuksia.

4. EU:n palveludirektiivi uhkaa opetusta.

Direktiivi ei edes koske julkisrahoitteista koulutusta. Siinä vain vahvistetaan jo olemassa olevat, maasta toiseen tapahtuvan yksityisrahoitteisen koulutustarjonnan säännöt.

Direktiivi koskee lähinnä yksityisrahoitteisia kielikouluja ja vastaavia eikä se tuo merkittäviä muutoksia nykytilaan. Tarpeettomien uhkakuvien maalailujen sijasta kannattaakin tarkastella, mitä kaikkia mahdollisuuksia direktiivi avaa.

5. EU ei arvosta tarpeeksi osaamista, mikä näkyy sen budjetissa.

Pitää paikkansa, että osaamisperusteisten eli tutkimus-, koulutus- ja innovaatiomenojen osuus unionin bud-

jetista on hävyttömän alhainen. Se on noin 10 prosenttia, kun maatalouden tukiaiset vievät suuret rahat. Toisaalta osaamismenojen osuus on jatkuvasti noussut ja EU painostaa jäsenmaita lisääksi näillä aloilla.

6. Unionin hankkeet lisäävät byrokratiaa.

Niin lisäävät. Erilaisissa hankkeissa joudutaan joskus keskittymään sisällön sijasta hallinnointiin. Unioni on tässä kahden paineen välissä. Joiltain tahoilta vaaditaan lisää valvontaa ja tarkastuksia, kun taas toisesta suunnasta "byrokratiatalkoita".

Tasapainon saavuttaminen tehokkaan valvonnan ja kevyen hallinnon välillä ei ole helppoa. Toisaalta pitää muistaa, että EU:n varainkäytössä ei ole yhtään sen enempää tai vähempää väärinkäytöksiä kuin jäsenmaissakaan keskimäärin.

7. EU:hun kuuluminen tarkoittaa takapakkia ja vanhoillisuutta tasa-arvoasioissa.

Eiköhän tuo ole jo nähty, ettei näin ole. Esimerkiksi Suomen tasa-arvolainsäädäntöä ei ole viety taaksepäin ja unionin tuomat rajalliset muutokset ovat olleet pikemminkin parannuksia. Mahtaako Suomi olla sittenkään mikään tasa-arvon onnela, kun esimerkiksi työmarkkinoiden alakohtainen jakautuminen sukupuolisesti on täällä näin voimakasta?

EU pitää silti vanhoillisesti aiheetta lähinnä vain naiskysymyksenä, vaikka miehien mukaan saaminen tasa-arvon edistämiseen sekä myös miesten tasa-arvo-ongelmien käsittely olisivat tähdellisiä.

8. EMU ja euro ovat vieneet Suomen taloudellisen itsenäisyyden. Selviähän Ruotsikin ilman euroa.

Ruotsi selviää ilman eikä sen korkotasokaan juuri poikkea euromaista. Toisaalta maan kansalaiset ja yritykset ovat jatkuvassa valuutanvaihtorallissa ja jättäytyminen pois näistä talousjärjestelyistä kaihertaa Ruotsia pysyvästi.

Jotain kai kertoo sekin, että yksikään euromaa ei ilmoita halustaan päästä siitä eroon, mutta mukaan haluaa riittää EU:n ulkopuolista Islantia myöten. Muodollinen itsenäisyys toisi myös vaaran pienen maan valuutan joutumisesta valuuttaspekulanttien riepotehtavaksi.

unionista

9. EU maksaa liikaa Suomelle.

On totta, että Suomi maksaa enemmän EU:lle kuin saa sieltä suoria tuloja. Provosoivasti sanoen tämä on jopa erinomaista. Se on osoitus siitä, että maallamme menee hyvin.

Toiseksi Suomen koko kansantalouteen nähden kyse on "taskurahoista" ja saamme sieltä myös tuloja muun muassa tutkimus- ja rakennerahastohankkeisiin.

Kolmanneksi useimpia unionin tuomia hyötyjä ei pystytä laskemaan rahallisesti. Esimerkiksi sisämarkkinoille, työntekijöiden vapaalle liikkuvuudelle, juuri vahvistetuille perusoikeuksille tai EU-direktiivien mukanaan tuomalle työntekijöiden kuulemiselle monikansallisissa yrityksissä ei voida laskea hintalappua.

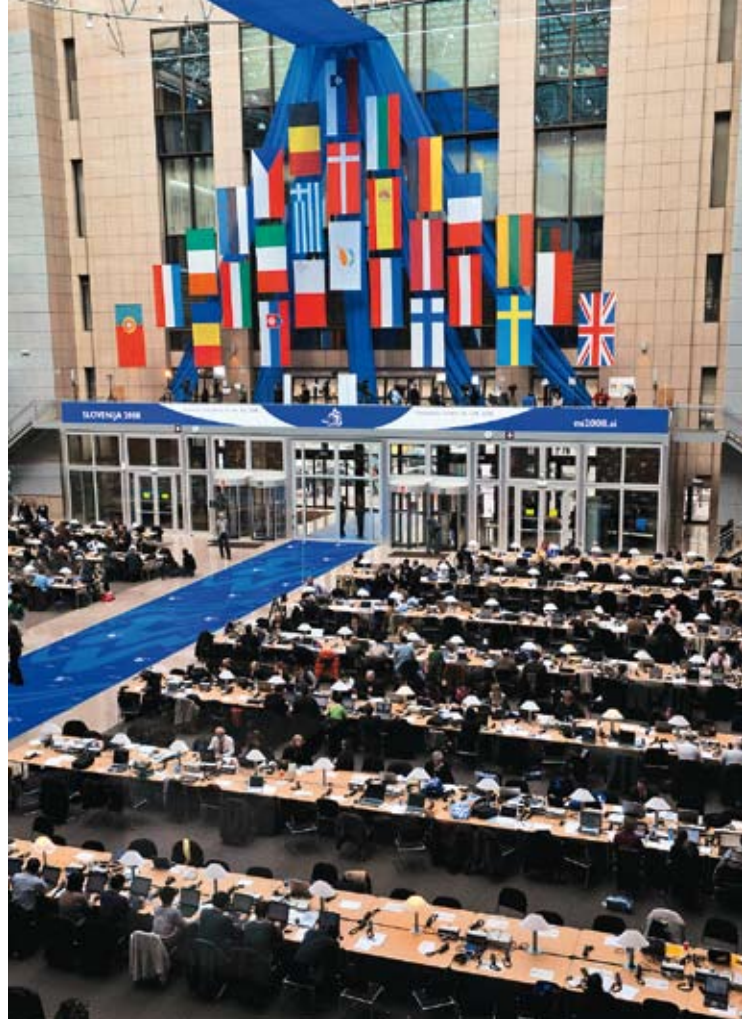
10. Suomen kannattaa erota EU:sta ja tavoitella Norjan asemaa.

EU:n sen paremmin kuin minkään muun kansallisen tai kansainvälisen yhteisön toiminta ei ole kaikissa asioissa ihanteellista ja kaipaa jatkuvaa kehittämistä.

Suomi voisi hyvinkin erota unionista Norjan rinnalle. Toinen asia on, kannattaisiko se. Saavutettu itsenäisyys olisi lähinnä näennäistä, kun menettäisimme EU:ssa tärkeimmän vaikutusvälineemme globalisaatioon.

Toiseksi Norja joutuu saattamaan voimaan EU-direktiivit pystymättä vaikuttamaan niihin mitenkään. Varsin harvojen tiedossa on se seikka, että Norja joutuu maksamaan suolaisen laskun pääsystään unionin sisämarkkinoille eikä ulkona oleminen ole halpaa.

Kaikkia vaihtoehtoja pitää tarkastella avoimin mielin, mutta eroamisen ja Norjan mallin toteuttamiskelpoisuus, hyödyllisyys sekä realistisuus eivät ole vakuuttavia.



Euroopan unionin huippukokous pidettiin maaliskuussa Brysselissä. Kuva: Dominique Faget / AFP / Lehtikuva



Euroopan talous- ja sosiaalikomitea

Kansalaisyhteiskunnan silta EU:hun

Euroopan unionin talous- ja sosiaalikomitea täyttää tänä keväänä 50 vuotta. Komitea on kansalaisyhteiskunnan silta unioniin. Se koostuu niin sanotun järjestäytyneen kansalaisyhteiskunnan edustajista. Suomesta ovat mukana kuluttajat, MTK, elinkeinoelämä sekä palkansaajat Akavan, SAK:n ja STTK:n voimin. Yhteensä suomalaisedustajia on yhdeksän. Akavasta komitean jäsenenä on **Markus Penttinen**.

Komitean tehtävänä on toimia

keskustelupaikkana ja tietojenvaihtokeskuksena suhteessa muihin EU:n elimiin. Komitea antaa lausuntoja tärkeimmistä unionin käsittelemistä asioista. Ne valmistellaan komission edustajien kanssa, mutta myös parlamenttiin ja jäsenmaiden hallitukseen on säännölliset yhteydet.

Komiteaa on nimitetty myös järjestöjen "EU-pikkuparlamentiksi". Sen toimintatavat muistuttavatkin niin Euroopan parlamenttia kuin Suomen eduskuntaa. Puoluepoliitti-

sia ryhmiä ei silti ole.

Äänestyspäätökset mahdollistavat kannanotot vaikeissakin kysymyksissä. Komitea on muun muassa puoltanut Turkin EU-jäsenyyttä sekä ydinvoiman käytön lisäämistä osana ilmastonmuutoksen torjuntaa. Osana tavanomaista lausuntotoimintaa on esimerkiksi korostettu työelämän laatuksymyksiä, yhteiskuntavastuuta sekä tutkimus- ja koulutuspanostusten lisäämistä.

Komitean suomenkieliset kotisivut ovat osoitteessa www.eesc.europa.eu

Energiansäästö ja tutkimus auttavat ilmastonmuutoksen torjunnassa

Eurooppa-neuvosto on hyväksynyt ilmasto- ja energiapaketin. Esityksen mukaan Suomen on kahdentoista vuoden sisällä leikattava kasvihuonepäästöjään 16 prosentilla sekä lisättävä uusiutuvan energian osuutta 9,5 prosentilla 38 prosenttiin.

Mats Nyman
elinkeinopoliittinen asiamies

Kun komissio esitteli ilmastopakettiaan tammikuussa, voitiin seurata kahta toisistaan hyvin poikkeavaa kansallista keskustelua. Suomen hallitus otti esityksen vastaan vakavin kasvoin todeten, että vaatimukset ovat kovat, mutta ei ylipääsemättömiä. Elinkeinoelämän keskusliitto EK liputti jo melkein valkoista lippua, kun se ilmaisi tyytymättömyyttään.

Samanaikaisesti voitiin internetistä suorana seurata, kuinka Ruotsin pääministeri ministerikollegoineen totesi tyytyväisinä, että Ruotsi sai koko unionin kovimmat vaatimukset uusiutuvan energian kohdalla. Hallitus ilmoitti ottavansa haasteen vastaan. Juuri sillä hetkellä Ruotsista tuli Euroopan johtava maa ilmastopolitiikan saralla.

Energiateollisuus esitti helmikuussa Suomelle toisenlaisen ratkaisumallin. Energiateollisuuden mukaan sähköntarve kasvaa kasvamisestaan ja siksi tarvitaan lisää energiantuotantoa. Energiateollisuus on oikeassa siinä, että uutta energiaa sekä uutta energiateknologiaa tarvitaan, koska vanhoja ja ilmastolle huonoja tuotantolaitoksia pitää uusia.

Komission ja Suomen hallituksen päällimmäinen viesti tammikuussa oli kuitenkin se, että vanhat ajat ovat ohi. Nyt pitää miettiä,

paljonko energiaa todella tarvitaan. Tästä eteenpäin ei puhuta enää vain kasvusta, vaan kasvusta vähemmällä energialla.

Tutkimus kaipaa julkista rahoitusta

Euroopan ammatillinen yhteistyöjärjestö ETUC antoi tukensa komission tavoitteille vähentää päästöjään 20 prosenttia vuoteen 2020 mennessä. Järjestö kuitenkin muistutti hallitusten välisen IPPC-paneelin ehdottaneen kehittyneiden maiden vähentävän päästöjään 25–40 prosenttia vuoteen 2020 mennessä.

ETUC ehdottaa Lissabonin prosessin ja ilmastopakatin integroimista. Tähän esitetään myös uutta rahoitusinstrumenttia, jolla halutaan lisää julkisia satsauksia tutkimukseen ja kehittämiseen.

Suomessakin tarvitaan tuntuvia satsauksia ilmastoteknologian tutkimukseen. Ilmastonmuutoksessa avautuu myös uusia mahdollisuuksia ja työpaikkoja.

Kansainvälinen kilpailu on kuitenkin kova eikä Suomi saa jäädä peränpitäjäksi.

Ei laskua vain omakotitalossa asuville

Ilmastopaketti haastaa jokaisen EU-kansalaisen energiansäästämiseen. Rakennukset kuluttavat viidenneksen Suomen energiasta. Tämä on hyvä lähtökohta energiansäästöaloilla.

Sähkönkulutuksen väheneminen tarkoittaa myös selvää säästöä kotitalouksien kukkarossa. Ongelmana on, että siihen tarvitaan paljon investointeja.

Ilmastonmuutoksen loppulaskua ei voida lähettää vain omakotitalon omistajille. Öljynpolttimien vaihtaminen pellettipolttimeen tai jokaisen ikkunan uusiminen ei ole kaikille talonmistajille puhdas tahdon asia, sillä investoinnit maksavat monta tuhatta euroa.

Valtioneuvoston tulevassa ilmasto- ja energiaselonteossa ovat toivottavasti listattuna ne konkreettiset tukimuodot, joilla hallitus haluaa saada vauhtia energiansäästämiseen. Kotitalousvähennystä voidaan laajentaa sekä korottaa, samoin suoria investointitukia voidaan kehittää.

Hallituksen selonteolle on löydettävä myös rahoitusta, sillä ilman konkreettista budjettirahoitusta ilmastonselonteolla ei ole mainittavaa arvoa.



Helsingin yliopiston Kumpulan kampuksella tutkitaan monitieteisesti luonnonilmiötä. Aiheina on muun muassa ilmaston muutos ja siihen liittyvät terveysvaikutukset.

Kuva: Veikko Somerpuro

Globalisaatio ja irtisanomiset väärä yhdistelmä



European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Restructuring and employment in the EU:
The impact of globalisation



ERM REPORT 2007

Työpaikkojen uskottu valuminen Aasiaan ja etenkin Kiinaan on pistetty monien irtisanomisten syyksi Suomessakin. Euroopan unionin kolmikantainen työolojen tutkimussäätiö on tehnyt arvion siitä, pitävätkö nämä väitteet paikkansa.

The Impact of Globalisation -selvitys ei löydä selviä merkkejä työpaikkojen paostaa itään. Suurin osa eurooppalaisista investoinneista tehdään edelleen Eurooppaan.

Jonkinasteisesta tiettyjä aloja koskevasta työpaikkapaosta voidaan sen sijaan puhua uusien EU:n jäsenmaiden yhteydessä. Niihin on siirtynyt oikeastikin työpaikkoja. Toisaalta Itä-Euroopan nousu luo työtä myös lännessä.

Aasian nousu on säätiön tutkimuksen mukaan toisenlainen haaste niin koko EU:n kuin Suomen työmarkkinoille. Euroopan on pakko pitää tuottavuutensa kukonas-

keleen edellä esimerkiksi Kiinaa. Korkeampi kustannustaso voidaan korvata laadulla ja suuremmilla tuotoksilla.

Tuottavuusvaatimukset voivat johtaa kiihtyvään rakennemuutokseen, mutta se ei välttämättä tarkoita työpaikkojen menetystä. Niitä voi syntyä myös lisää, jos globalisaation tarjoamat mahdollisuudet käytetään hyödyksi.

Jokaisen globalisaatiosta kiinnostuneen kannattaa katsaista vähintään selvityksen päätulokset. Aiheesta liikkuu niin julkisuudessa kuin ihmisten mielissä paljon väärää tutkimuksiin perustumatonta tietoa. Nyt sitä on tarjolla ja lisäksi helposti ymmärrettävässä muodossa. Säätiön tutkimuksella on annettavaa niin rivikansalaiselle kuin asian tuntijoille.

Markus Penttinen

Akavalaiset sanovat Kyllä EU:lle ja kehitysavulle, ei Natolle ja USA:n ulkopolitiikalle

Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA peilaa selvityksissään suomalaisten näkemyksiä kansainvälisiin kysymyksiin. Vuonna 2006 EVA julkaisi raportin Ikunat auki maailmaan ja tänä vuonna Kenen joukossa seisot? – Suomi, EU ja maailma -asennetutkimuksen. Niissä on myös eritelty vastaajien kuuluminen joko akavalaiseen, STTK:laiseen tai SAK:laiseen jäsenkuntaan.

Raporttien viesti on erittäin kirkas: Akavan jäsenet suhtautuvat palkansaajaryhmistä kaikkein myönteisimmin kansainvälisyyteen.

Noin 80 prosenttia akavalaisista suhtautuu myönteisesti tai vähintään neutraa-

listi Euroopan unioniin. Tämä ei tarkoita sitä, ettei EU:ssa ole kehittämisen tai parantamisen tarvetta. Tässä asiassa ei ole suurta eroa akavalaisien ja STTK:laiden välillä, mutta SAK:laisista noin puolet suhtautuu kielteisesti unioniin.

Akavalaisien yleissuhtautuminen globalisaatioon on myös myönteinen. Siinä on tietysti ongelmansa, mutta enemmän on voitettavaa kuin hävittävää. Vain alle kolmasosa akavalaisista suhtautuu torjuvasti ajatukseen, että voi jopa nipistää omaa elintasosta, jotta kehitysmaita voitaisiin auttaa.

SAK:laiset ja STTK:laiset suhtautuvat

kielteisemmin globalisaatioon ja kehitysyhteistyöhön.

Ainoastaan kolmasosa Akavan jäsenistöstä tukee mukaan menoa Pohjois-Atlantin puolustusliittoon.

Yhtä jalkaa SAK:laiden ja STTK:laiden kanssa akavalaiset antavat USA:n ulkopolitiikalle murska-arvion: vain seitsemän prosenttia tukee sitä ja 80 prosenttia ei. Kyse ei liene niinkään maasta nimeltä Yhdysvallat, vaan sen nykyjohdosta.

Markus Penttinen

AOVA juhli hillityn hulvattomasti



AOVAN 25-vuotisjuhlassa oli noin 150 nykyistä ja entistä opiskelija-aktiivia.

Akavan opiskelijavaltuuskuunta vietti 25-vuotisjuhliansa maaliskuun lopussa akateemisen protokollan nuottien mukaan. Juhlavieraita Astoria-saliin Helsinkiin saapui noin 150. Puvut, kampaukset ja ryhti olivat tiptop. Lähes jokaisella oli rinnassaan yksi tai useampia kunniamerkkejä tai ylioppilaskuntansa opiskelija-aktiiville myöntämä leveämpi tai kapeampi nauha, jollakin jopa uljaat käädyt.

Kaikesta näki, että tämä joukko on juhlinut aiemminkin. Niin taketelematta raikuivat juomalaulut ja niin ujustelematta soljuivat huulilta pöytäpuheet. Kuulijoiden akateeminen korrektius oli koetuksella vain juhlapuheen ajan, sen verran pitkään ja asiapainotteisesti YTN:n puheenjohtaja **Sture Fjäder** lateli opiskelijaelämän ongelmakohtia.

Tanssien aikana kävi selväksi, että juhlakansa on poloneesinsa ja kikapoonsa oppinut jo koulun vanhojen tansseissa. Kertoipa tamperelainen teekkari **Jaska Viherkari** tanssineensa kouluaikana neljät vanhojen tanssit. Tuloksesta saivat nauttia illan daamit.



AOVAN perustajajäseniin kuuluva Lars Miikki painottaa Sanna-Katri Räikköselle elinikäisen opiskelun tärkeyttä. Miikin mielestä AOVA voisi muuttaa nimensä Akavan elinikäisen oppimisen valtuuskunnaksi. 1990-luvun vaihteessa Akavan opiskelijasihteerinä toimineen Räikkösen mielestä ihmisten pitäisi ottaa vastuuta omasta työurastaan.



AOVAN entiset puheenjohtajat Marika Schaupp ja Pasi Laitala ruusuineen. Schaupp tekee työterveyslaitoksella aikuiskasvatustieteen väitöskirjaa henkilöstön kehittämistoiminnan uusista muodoista. Laitala on päättänyt pitkän työuran jälkeen saada vihdoinkin valmiiksi DI-opintonsa.



Akateemisten perinteiden mukaiset tanssit alkavat poloneesilla.

Teksti ja kuvat: Anitta Valtonen

Liikkuvuuden helpottaminen kaikkien etu

Mirva Sihvonen
opiskelija-asiamies
Suomen Lakimies-
liitto

Korkeasti koulutettujen asema Euroopan unionin sisäisillä työmarkkinoilla ja liikkuvuuden lisääminen puhututtavat Eurocadresin yhteistyöverkostojen, Mobilnetin ja StartPron väkeä. Mobilnetin ja StartPron maaliskuisessa kokouksessa Puolassa todettiin, että liikkuvuuteen kannustaminen on kaikkien yhteinen tavoite. Verkostot pyrkivät saamaan useampia Euroopan unionin maita mukaan yhteisiin hankkeisiin, sillä nyt laajaa kiinnostusta kohdemaina nauttivat Saksa ja Iso-Britannia ovat kokonaan verkoston ulkopuolella. Myös monia itäisen Euroopan maita kaivataan mukaan yhteisiin seminaareihin.

Kansainvälinen yhteistyö Euroopan unionin sisälläkin on usein hidasta, sillä kansalliset käytännöt vaihtelevat suuresti. Silti kaikki keskusteluun osallistuneet olivat yhtä

mieltä siitä, että yhteisen asian eteen kannattaa työskennellä ja että liikkuvuuden helpottaminen on kaikkien etu.

EU:n sisäisillä työmarkkinoilla usein eniten ongelmia aiheuttavat kulttuuriset erot ja etenkin kieleen liittyvät asiat. Sosiaalinenkin ympäristö vaikuttaa paljon.

Työ itsessään ja taloudellinen tilanne vaikuttavat liikkuvuuteen, minkä vuoksi nuoret työntekijät ja vastavalmistuneet muodostavat usein suurimman ulkomailla työskentelevien ryhmän.

Eri maiden työmarkkinajärjestöjä vaivaavat yleisellä tasolla samantyyppiset ongelmat. Yhteinen ongelma on muun muassa se, ettei kaikkia nuoria vastavalmistuneita kiinnosta työmarkkinajärjestöihin kuuluminen. Tanskalaisia maistereita edustavan Dansk Magisterforening (DM) on

tutkinut asiaa. DM:n puheenjohtaja **Hans Schmidt-Nielsenin** mukaan nuoret vierastavat retoriikkaa ja vanhanaikaisina pitämiään iskulauseita, joita työmarkkinajärjestöihin liittyy. Silti nuoret toivovat samoja asioita kuin aikaisemmatkin sukupolvet ovat työmarkkinajärjestöiltä toivoneet: solidaarisuutta, vaikuttamismahdollisuuksia ja opastusta.

Samat asiat halutaan nyt uudessa nykyaikaisessa paketissa, ja näin Tanskassa on alettu toimiakin. Järjestäytymisen tehostamisessa voidaan tehdä rajat ylittävää yhteistyötä ja työmarkkinajärjestöt voivat auttaa toisiaan.

Kun liikkuvuuden lisääntyä, työmarkkinajärjestöt voisivat vahvistaa yhteistyötään ja ottaa entistä paremmin huomioon sekä maasta lähtevät että maahan tulevat korkeasti koulutetut työntekijät.

Tilaa Kuntoremontin esite

ja lomatuen hakemus

www.a-lomat.fi

Kuntoremontti - aikaa itselle

A
lomat

Rentouttava ja aktiivinen Kuntoremontti on irtiotto arjesta. Syksyllä 2008 on tarjolla laadukkaita lomia terveyskylpylöissä, kuntoutumiskeskuksissa tai urheiluopistoissa. Valittavana on myös teemakuntoremonttilomia.

- :: Lomalla testataan fyysinen kunto, kartoitetaan liikunta- ja ravintotottumukset sekä liikutaan yhdessä. Aikaa on myös lepoon ja hoitoihin.
- :: Kahden vuorokauden Terveystreffeillä tarkistetaan onnistuiko Kuntoremontti.
- :: Kuntoremontin lomatuki on 330 euroa ja Terveystreffien tuki on 130 euroa.



A-lomat ry | Ratamestarinkatu 11 00520 Helsinki | puh. 020 111 2770 (arkisin 9-12) faksi (09) 145 706 | info@a-lomat.fi

Tietotekniikan opetus- käyttö ei ole yleistynyt odotusten mukaan

Kansainvälisen, 19 maata tarkastelevan arviointitutkimuksen mukaan Suomessa tietotekniikan käyttöaktiivisuus opetuksessa on vain keskitasoa. Vaikka monet maat ovat investoineet voimakkaasti tietokoneisiin ja verkkoyhteyksiin, ne eivät kuitenkaan ole riittävästi muuttaneet opetusmenetelmään ja ottaneet tietotekniikkaa laaja-alaisesti käyttöön.

Kaikissa suomalaisissa yläkouluissa tietokoneet ja verkkoyhteydet ovat oppilaiden käytettävissä. Yhtä hyvä tilanne on lähes kaikissa tutkimuksessa mukana olleissa maissa. Kun vertaillaan oppilaiden määrää suhteessa tietokoneiden määrään, Suomi lukeutuu niiden kahdeksan maan joukkoon, joissa on eniten laitteita.

Tietotekniikan käyttö vaihtelee maittain erittäin paljon. Tietotekniikan säännöllinen käyttö on suomalaiskouluissa vähäistä. Tietotekniikkaa opetuksessa hyödynnetään eniten Singaporessa, Hongkongissa ja Kanadassa. Suomi sijoittuu vertailun keskikastiin. Vähiten tietotekniikkaa hyödynnetään Etelä-Afrikassa.

– Tietotekniikan pedagogiset mahdollisuudet ovat suuressa määrin vielä hyödyntämättä, sanoo Suomessa tutkimusta koordinoanut dosentti **Marja Kankaanranta** Koulutuksen tutkimuslaitoksesta.

Tietotekniikan opetusikäisen edistämisen olennaisimpia koulutason tekijöitä ovat muun muassa rehtorien näkemykset tietotekniikan käytön merkityksestä elinikäisen oppimisen edistämiseksi ja koulun johtajuuden kehittämiseen liittyvät asiat.

<http://ktl.jyu.fi/ktl/sites>

Naiset etsivät laadukasta työ- ja perhe-elämää myös syrjäseuduilla

Osassa Suomea naisten poismuutto on koko alueen kehitystä uhkaava ongelma. Keski-Pohjanmaalla selvitetiin, millaiseksi nuoret naiset kokevat omat urakehitysmahdollisuutensa pienissä kasvukeskuksissa sekä harvaan asutuilla alueilla.

Suurten kasvukeskusten ulkopuolisilla

alueilla työmarkkinat ovat pienemmät ja ohuemmat, mikä vaikuttaa naisten asemaan ja sijoittumiseen työmarkkinoilla.

Epätasua työsuhteiden kuten määrä- ja osa-aikaisen työn yleisyys näkyi Keski-Pohjanmaalla asuvien naisten elämäntilanteissa. Suurin osa naisista oli haastatteluhetkellä määräaikaissa työsuhteisissa. Monet naiset kokivat, että jatkuvat määräaikaisten työsuhteet tuovat elämään suurta epävarmuutta.

Haastateltujen näkemykset naiseiden merkityksestä työmarkkinoilla jatkutuivat kahtia. Osalla naisista ei ollut kokemuksia siitä, että sukupuolella olisi merkitystä työmarkkinoilla. Osa naisista taas oli sitä mieltä, että sukupuolella on merkitystä, ja heistä monilla oli siitä omaakohtaisia kokemuksia.

Naisten elämäkaarissa vuorottelivat opiskelu, työ tai yrittäjyys ja lasten tulo elämään. Ne naiset, joilla oli lapsia, tunsivat muita useammin eri elämäntilanteiden olevan epätasapainossa. Työ vie suuren osan ajasta, jolloin lasten kanssa vietettävä aika jää monen mielestä liian lyhyeksi.

<http://www.chydenius.fi/yleinen/tutkimus/julkaisut>

Kuka asettaa ammattikorkeakoulutavoitteet

Hannu Nyssölän yrittäjyyden väitöskirjatutkimus osoittaa, että omistajat asettavat omasta mielestään ammattikorkeakoulujen toiminnalle selkeät päämäärät. Henkilöstön mielestä omistajien tavoitteet ovat kuitenkin epäselviä, ja työntekijät pitävät omistajia passiivisina.

Koulun itsensä asettamat tavoitteet eivät henkilöstön mielestä ole aina selkeitä, mutta henkilöstö on kuitenkin omistajia aktiivisempaa pyrkiessään omiin tavoitteisiinsa. Vaikka sekä omistajat että henkilöstö katsovat tärkeimpien tavoitteidensa olevan yhdensuuntaisia opetusministeriön tavoitteiden kanssa, kouluissa koetaan silti tavoitteiden mieltämiseen ja tärkeysjärjestykseen liittyvän ristiriitaisuuksia.

Kaupunkien suoraan omistamissa kouluissa omistajaohjaus on vähäisintä, ja eniten ohjausta on osakeyhtiöiden ja säätiöiden omistamissa kouluissa. Omista-

jaohjauksella pyritään voimakkaimmin ajamaan alueellisia etuja, vaikka opiskelijoiden ja työmarkkinoiden intressit tunnustetaankin suuremmiksi.

Opetusministeriö pitää tuloksellisia niitä ammattikorkeakouluja, jotka sijoittuvat hyvin ministeriön määrittelemissä mittauksissa. Kun tutkimuksessa tuloksellisuutena pidetään opetusministeriön tavoitteiden lisäksi myös omistajien, henkilöstön, sidosryhmien ja opiskelijoiden tavoitteiden saavuttamista, opetusministeriön mittaama ja omistajien sekä henkilöstön mieltämä tuloksellisuus eivät korreloi. Myös omistajien ja henkilöstön näkemykset koulunsa tuloksellisuudesta eroavat.

www.jyu.fi

Voimistava johtaja on valmentaja ja tukija

Hannele Laaksonen tarkastelee väitöstyössään voimistavan johtamisen, henkilöstötoimintojen ja voimistumisen sekä työyhteisön hyvinvoinnin välisiä suhteita.

Laaksonen mallinsi kahden johtajan roolin, valmentajan ja tukijan sekä neljän perusajatuksen avulla, jotka ovat tavoitteellisuus, kehittäminen, rohkaisu ja huolehtiminen.

Tutkimuksen mukaan ylempien esimiesten ja vastaavien hoitajien mukaan voimistavaa johtamista toteutetaan yli 60-prosenttisesti, vaikka työntekijät arvioivat johtamisperiaatteen toteutuneen vain 40-prosenttisesti.

Eniten yhtä mieltä vastaajat ovat kehittämisen ja tavoitteellisuuden perusajatuksissa. Selvimmät puutteet työntekijöiden vastauksissa ovat rohkaisu ja huolehtimisesta prinssiipeissä.

Esimiehen luottamus alaisia kohtaan on yhteydessä muun muassa oikeudenmukaisuuteen, tukeen ja rohkaisuun sekä siihen, että esimies on helposti lähestyttävissä ja kiinnostunut alaisten hyvinvoinnista sekä välittää alaisten tunteista.

Tulokset osoittavat selvästi, että esimiehet arvioivat voimistavan johtamisen toteutumisen korkeammaksi kuin työntekijät.

www.uwasa.fi

Den hårda förhandlingsrundan satte fart på medlemsanslutningen

– Den senaste förhandlingsrundan ökade intresset för facklig verksamhet. Detta återspeglas i ett växande medlemsantal inom Akava-förbunden, säger **Risto Kauppinen** som leder Akavas organisationsavdelning.

Den förändrade situationen på arbetsmarknaden och de hårda kollektivavtalsförhandlingarna satte fart på medlemstillväxten. Den fackliga organiseringen ökar då man blir medveten om vilket löne- och anställningsskydd man kan få som medlem i en fackorganisation.

– Medlemskap innebär framgång och gemensam trygghet, det hör ju till Akavas grunduppgifter, fortsätter Kauppinen.

Den fackliga organiseringen inom Akavas medlemsförbund är främst baserad på examen eller profession, men även på löntagarens ställning på arbetsplatsen. De högutbildade har under de senaste åren ökat i antal och därmed har även Akavas medlemskår ökat.

– Vår starka intressebevakning för de studerande ger oss varje år nya studerandemedlemmar, påminner Kauppinen.

Snart en halv miljon akavamedlemmar

Allt som allt ökade medlemsantalet inom den fackliga centralorganisationen Akava under senaste år med 12 000 medlemmar. Det totala medlemstalet är nu 498 000. Stu-

derandemedlemmarna uppgår till 101 000. Hälsovetenskapernas akademiska ledare och experter ökade sitt medlemstal med 25 procent och Teknikens Akademikerförbund hade den största absoluta ökningen med 2353 nya medlemmar, för att nämna några exempel.

52 procent av medlemmarna är kvinnor och 48 procent är män. Av akavamedlemmarnas arbetsplatser är hälften inom den offentliga sektorn och hälften inom den privata. Akavas förnyade strategi siktar på en stark tillväxt av medlemstalet även i framtiden. I år gör Akava upp en medlemstrategi som syftar till tillväxt.

Invandrarna får fortfarande kämpa med finländarnas attityder

Nyckeln till en lyckad invandring ligger i integration, skolning och sysselsättning. Nu kommer det invandrare för att öppna flaskhalsar i tillgången på arbetskraft, men de invandrare som redan finns i Finland har i allmänhet svårt att få arbete.

Enligt en undersökning gjord av OECD hade Finland år 2005 den högsta arbetslöshetsgraden för utlänning i de gamla EU-länderna. Detta väcker enligt migrationsminister **Astrid Thors** frågan om våra integrationslagar innehåller hinder för sysselsättning.

Riksdagen kommer före sommaren att få en redogörelse för integrationslagens konsekvenser. Minister

Thors anser att man bör granska bristerna i integrationen och undersöka vilka hinder för sysselsättning som föreligger.

Av invandrarna är det flyktingarna som har svårast att få arbete. Arbetslösheten har också en könsdimension: av invandrarkvinnorna är fjärdedelen arbetslös och av männen betydligt färre, omkring 15 procent.

Man bör klargöra vilka hinder för integration och skolning som berör kvinnorna. Det är viktigt att stöda invandrarkvinnornas integration, eftersom mödrarna har en central ställning när det gäller

integrationen av barnen.

Ifall modern inte kan landets språk och är analfabet, har hon svårt att anpassa sig till det omgivande samhället. Detta kan leda till svårigheter att stöda de egna barnens anpassning och skapa problem bland andra generationens barn och unga med invandrarbakgrund. Det bör satsas mycket mer på invandrarnas språkutbildning.

**Jos palkkana
on banaani,
töihin menee
vain apina.**



HARJOITTELU HUMANIFESTI

harjoittelumanifesti.fi

**OPIKELIJA,
OTA SELVÄÄ
OIKEUKSISTASI!**