

# Akavalainen

Tiedotuslehti akavalaisille vaikuttajille

4 | 2008

Akava varmistaa kurssinsa muuttuvilla vesillä

Yhteistoiminnalla parannetaan työyhteisöä

Korkeasti koulutetut tyytyväisiä yrittäjyyteensä

4 Koulutuspolitiikka puhutti liittokousta

6 Akava-yhteisö purjehtii muuttuvilla vesillä

Strategiatyö on edennyt jalkautusvaiheeseen.

8 Ensimmäinen vuosi ruorin varressa

Matti Viljanen on ollut vuoden verran Akavan puheenjohtajana.

10 Lyhyesti

12 Kansa hyväksyy työtaistelut

13 Urkkija sähköpostilaatikossa

Jyrki J.J. Kasvin kolumni.

14 Kunnianhimoinen hanke perää ennakkoluulottomuutta

Sitran Esko Aho on mukana innovaatiotyössä.

16 Akava tavoittelee kuntiin parempaa huomista

Keskusjärjestö julkaisi kuntatavoitteensa.

17 Valtion aluehallinnon uudistus etenee vauhdilla

18 Työuupumuksesta kärsivä ei lintsaa sairauspoissaolon aikana

22 Vuoropuhelu mahdollistaa toimivan työyhteisön

Yhteistoimintalaki ei ole mörkö.

24 Korkeasti koulutettu yrittäjä viihtyy työssään ja uskoo tulevaisuuteen

26 Kiina on maailman konepaja

Työmarkkinayhteistyö Kiinan kanssa on suotavaa.

## Akavalaisia auttajia palkittiin

sivu 20

27 Yritysneuvostotyöhön uutta puhtia direktiiviudistuksella

28 Tampere ehti ensimmäiseksi reiluksi kaupungiksi Suomessa

Reilua peliä kaivataan myös kesäkisojen urheiluvälineisiin.

30 Akavalaisille aloille kehitetään EU-liikkuvuuskortteja

31 Kirja-arvioita

32 Opiskelijat

Haussa on paras kesätyönantaja.

33 Ammatillisen aikuiskoulutuksen uudistus nytkähti eteenpäin

34 Tutkittua

35 Nytt från Akava



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

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

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

Seuraava lehti ilmestyy 25.9.2008

**Kannen kuva:** Tuulikki Holopainen

**AKAVA**



## Muurahaiset muuttavat

Muurahaispesän siirto mahtaa olla erikoista puuhaa, etenkin kun muurahaisyhteiskunnassa voi olla miljoona muurahaista. Kauhaistaanko keko kertarysäyksellä vai havunneulanen kerrallaan? Saksalaiset ovat joutuneet pohtimaan tällaista, sillä muurahaiset ovat vähentyneet saksalaismetsistä huolestuttavasti. Kuuleman mukaan kokonaisia muurahaiskekoja on siirretty Puolasta Saksaan. Muurahaisia kun tarvitaan pitämään metsäluonnon pyörät pyörimässä.

Puolasta on vapaaehtoisestikin muuttanut paljon hyödyllisiä olentoja maan rajojen ulkopuolelle ahkeroimaan. Puolalaiset ovat haluttua työvoimaa Suomessakin.

Onko sitten reilua, että Puola kouluttaa vaikkapa putkimiehiä muiden maiden työvoimaksi? Euroopan unionissa on, sillä työvoiman vapaa

liikkuvuus on taattu. Sen sijaan kehittyville maille on onnettomuus, jos ne menettävät parhaat osaajansa pysyvästi ulkomaille.

Suomessa emme voi laskea sen varaan, että saamme haluamamme työvoiman muualta. Suomi ei ole kaikkein houkuttelevin maa ulkomaalaisille.

Siksi meidän on varmistettava, että nuoret valmistuvat ammattiin, sillä ilman koulutusta ei enää menesty kotimaisilla työmarkkinoilla. Tilanne näyttää aiempaa valoisammalta, sillä kouluvuoden päättyessä ammattikoulusta valmistui enemmän oppilaita kuin lukioista ylioppilaita. Myös yhteishaussa ammattikoulujen suosio kasvoi.

Kesälomalla riittää, että seuraa muurahaisten ahkerointia ja muistaa, etteivät nekkään puurra jatkuvasti, vaan horrostavat koko talven.

*Hannamaija Helander*

## Tupo tuunattavaksi

Elinkeinoelämän keskusjärjestö on tehnyt suuren yhteiskuntapoliittisen ratkaisun haudatessaan tulopoliittiset kokonaisratkaisut, joilla on turvattu harmoninen yhteiskuntakehitys ja koko yhteiskuntajärjestelmän toimivuus. Nyt pitäisi löytää uusi keino, jolla pystytään pitämään yllä kansantalouden tasapainoa palkkakilpailuun keskittyvillä neuvottelukierroksilla.

Liittokohtaisen sopimisen rinnalla työnantajalinnake korostaa yrityskohtaisen sopimista. Onko työnantajan tavoitteena, että yrityksessä eri henkilöstöryhmät ryhtyvät kilpasille palkkarahoista? Se aiheuttaa varmasti ristiriitoja työpaikoilla ja heikentää eri henkilöstöryhmien yhteistyötä, vaikka sitä paikallisissa sopimisissa juuri tarvittaisiin.

Inflaatio, erityisesti ruoan ja energian hintojen nousu, heikentää suomalaisten ostovoimaa. Tausalla ovat myös ilmastomuutoksen kustannukset. Jotta näitä pulmia voitaisiin hallita, tarvittaisiin varsin vakaata kansantaloudellista ohjausta.

Kehno ostovoima on osin kireän verotuksen syytä. Vaikka verotukseen on tehty monenlaisia muutoksia, ylimpien palkkatulojen verotusta ei vielä ole korjattu. Akavalainen kysyykin oikeutetusti, kenelle hänen palkkansa oikein kuuluu. Tällä kysymyksellä on yhteys siihen, kuinka kannustavaksi ja motivoivaksi ihminen kokee työnsä. Tupon hylkäämisen myötä ollaan luopumassa työkalusta, jolla on saavutettu hyvä yhteiskuntakehitys sekä tuottavuuden ja kilpailukyvyn kasvu. Palkansaajaliikkeen on tiivistävä rivinsä ja pohdittava, miten vastata Elinkeinoelämän keskusliiton heittämään haasteeseen.

*Matti Viljanen*



# Koulutuspolitiikka puhututti liittokokousta

Akavan liittokokouksessa toukokuussa käsiteltiin muun muassa palkansaajayhteistyötä.

**Kirsi Tamminen**

Puheenjohtaja **Matti Viljanen** otti esille puheenvuorossaan kolme olennaista asiaa. Hän painotti, että korkeakoulujen ennakointijärjestelmän pitää vahvistaa akavalaisten työllisyyttä. Jokaisen nuoren on voitava olla varma, että kun ryhtyy opiskelemaan jotain alaa, hän myös saa koulutustaan vastaavan työpaikan valmistuttuaan.

Toisekseen jokaisen korkeakoulun on oltava todellinen korkea-

koulu ja yhtä opettajaa kohden ei voi olla liian paljon opiskelijoita. Viljanen toivoo, että akavalaisten yhteisenä tavoitteena olisi korkeakoulujen rahoituksen kehittäminen.

Kolmantena suomalaisten yliopistojen henkilöstön palkkataso on yksi heikoimmista verrattuna Euroopan unionin vanhojen jäsenmaiden tasoon. Jotta jatkossakin yliopistoihin saadaan pätevää opetushenkilöstöä, palkkatasoa on nostettava.

Viljanen ehdotti yliopisto- ja korkeakoulusektorin taustatyöryhmän perustamista. Ryhmässä olisivat mukana keskeisten yo-sektorin järjestöjen puheenjohtajat.

Professoriliiton toiminnan-

johtaja **Jorma Virkkala** muistutti puheenvuorossaan, että Professoriliiton ja Tieteentekijöiden liiton jäsenkunta kouluttaa valtaosan muiden akavalaisten liittojen jäsenistä. Siksi heidän asiantuntemustaan on hyödynnettävä korkeakoulupolitiikassa.

Sekä Uuden Insinööriliiton puheenjohtaja **Pertti Porokari** että Tradenomiliiton puheenjohtaja **Ismo Kokko** olivat huolissaan ammattikorkeakoulujen aloituspaikkojen määrästä. Porokari korosti myös, ettei tämänhetkisellä insinöörikooulutuksen tasolla pärjätä globaalissa maailmassa.

Kokko ehdotti ammattikorkeakoulufoorumin perustamista yliopistofoorumin rinnalle. Hän toivoi akavalaista yhteistyötä ammattikorkeakouluremontin toteuttamiseksi.

## Viljanen patistaa palkansaajia yhteistyöhön

Liittokokouksessa akavalaisten arviot liittokierroksesta olivat myönteisiä. Sekä sopimusten sisällön että järjestötavoitteiden osalta saavutettiin hyvät tulokset, ja neuvottelujärjestöt JUKO, YTN ja KTN sekä jäsenliitot täyttivät tehtävänsä.

– Nyt on siirrytty jatkuvan neuvottelutoiminnan aikakauteen ja se asettaa erityisiä kehitystarpeita sekä Akavassa että koko palkansaajaliikkeessä, Viljanen arvioi.

– Työnantajat etsivät aukkoja edunvalvonnassa, minkä tähden yhteistyön merkitys korostuu. Yhteistyötä tarvitaan sekä Akava-yhteisön sisällä että muiden palkansaajakeskusjärjestöjen kanssa.

Viime syksynä ja talvena solmitut sopimukset päättyivät eri aikaan. Sen lisäksi palkkoja tarkistetaan



**Akavan 1. varapuheenjohtaja Erkki Kangasniemi toivoo entistä enemmän yhteistyötä korkeasti koulutettujen kesken. Kuva: Maarit Leppänen.**

myös jokaisen sopimuksen sisällä omien aikataulujen mukaan, mikä eriyttää eri sektoreita.

Viljasen mielestä tämä saattaa olla työnantajien taktiikkaa, jolla ha-  
jotetaan palkansaajarintamaa. Siihen  
voidaan vastata vain kiinteällä yh-  
teistyöllä. Esimerkiksi paikallisen so-  
pimustoiminnan kehittämisessä eri  
keskusjärjestöjen jäsenten asema tu-  
lee vaikeaksi, jos jokaisella ryhmällä  
on omissa sopimuksissaan eri tavat  
ja menettelyt työpaikoilla.

Eri aikataulussa kulkevat palk-  
kasopimukset on solmittu siten,  
että ainakin lyhyellä tähtäimellä tie-  
detään niiden vaikutukset. Viljasen  
mukaan nykyinen taloustilanne ja  
tulevaisuuden näkymät antaisivat  
edellytykset palkkaverotuksen ke-  
ventämiseen.

– Kun työllisyysasteen nosto-  
sa onnistutaan, niin vaikealta tuntu-  
va yhtälö on ratkaistavissa.

## Akava ei lämpene tupot- tomuudelle

Viljanen pitää Elinkeinoelämän kes-  
kusliitto EK:n päätöstä luopua täysin  
tulopoliittisista kokonaisratkaisuis-  
t yllättävän rajuna. Vaikka työnantajat  
liputtavat tupottoman tulevaisuu-  
den puolesta, Akava ei vielä ha-  
tata tulopoliittisia sopimuksia. Taloude-  
sa tilanteet muuttuvat niin nopeasti,  
että tupoilta voi olla vielä tarvetta.

Neuvottelujärjestö JUKOn pu-  
heenjohtaja **Erkki Kangasniemi**  
kiirehtii julkisen alan koulutettuja  
työntekijöitä edustavia ammattiliit-  
toja valmistautumaan jo nyt vuo-  
denvaihteen 2009–2010 neuvottelu-  
kierrokseen. Neuvotteluista saattaa  
tulla todella hankalat. Hän esittää,  
että koulutettuja toimihenkilöitä  
edustavat ryhmät ryhtyisivät entistä  
tiiviimpään yhteistyöhön.

– Neuvottelemme palkkaoh-

jelmien jatkamisesta. Niitä tarvitaan  
julkisen sektorin palkkauksellisen jäl-  
keenjääneisyyden korjaamiseksi, Kan-  
gasniemi painottaa.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n  
puheenjohtaja **Sture Fjäderin** mu-  
kaan ylempiä toimihenkilöitä askar-  
ruttavat sopimusrakenteet.

– Emme halua seuraavalla so-  
pimuskierröksellä laajentaa yritys-  
kohtaisia palkkaeriä nykyisestä, koska  
kokemukset niiden jakamisesta eivät  
ole tarpeeksi myönteisiä.

EK haluaa lisätä yritys- ja yksi-  
lökohtaista sopimista seuraavallakin  
kierröksellä, vaikka ylemmillä toimi-  
henkilöillä on aina ollut yksilöllisiä  
sopimuksia.

– Yleiskorotusten on taattava  
kaikille riittävän suuret palkankoro-  
tukset. Emme halua luoda sellaista ti-  
lannetta, että rahoitamme yrityksen  
omaa palkkapolitiikkaa kollektiivisilla  
tes-rahoilla, Fjäder korostaa.

**Liittokokouk-  
sessa eturivissä  
vasemmalta  
toiminnan-  
johtaja Jorma  
Virkkala Pro-  
fessoriliitosta,  
puheenjoh-  
taja Ragna  
Rönholm, toi-  
minnanjohtaja  
Eeva Rantala  
ja varapu-  
heenjohtaja  
Pirkko Viitala  
Tieteenteki-  
jöiden liitosta  
sekä toimin-  
nanjohtaja  
Erik Karlberg  
Driftings-  
jörnsförbundet  
i Finland  
DIFF:stä.  
Kuva: Kirsti  
Hahl.**



# Akava-yhteisö purjeht

Kun keskusjärjestössä on isoja ja pieniä jäsenjärjestöjä, kiinnostuksen kohteet voivat olla erilaisia. Akavan tavoitteena on saada kaikki liitot osallisiksi yhteiseen toimintaan.

Akavan viime syksynä liittokokouksessa hyväksymää strategiaa on jalkautettu koko alkuvuosi. Akava-yhteisössä on käyty laaja keskustelu siitä, mihin pyritään ja mitä halutaan. Visiotavoitteet on hyvin määritelty ja kuvattu.

– Kokonaisuus on kunnossa, puheenjohtaja **Matti Viljanen** sanoo.

– Seuraavaksi tärkein kysymys on, toimiiko Akava-yhteisö yhteisönä.

Isossa organisaatiossa, johon kuuluu 31 erikokoista jäsenjärjestöä, on erilaisia intressejä. Jos pääintressit ovat samat kuin liittokokouksessa on yhteisesti päätetty, niin erilaisuus ei ole este yhtenäisyydelle.

Viljanen mielestä on tärkeää, että jokainen jäsenjärjestö käy koko Akava-yhteisön yhdessä päättämät asiat lävitse ja miettii omaa rooliaan näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Järjestömaailmassa yhteisen strategian toteutus vaatii jokaisen järjestön oman pohdinnan. Järjestöjen hallitusten pitää lukea Akavan strategialinjauksi kirjasta erityisesti visiotavoitteet ja katsoa omat keinonsa visioiden saavuttamiseksi.

– Sen lisäksi pitää muistaa, että jokaisella jäsenjärjestöllä on rinnalla omat erityispiirteensä eikä jäsenjärjestön oma identiteetti mihinkään katoa.

Viljanen uskoo, että strategia-työssä päästään hyvin eteenpäin.

Hallitus on käynyt siitä mittavan keskustelun seminaarissaan. Keväällä jäsenjärjestöille oli strategiakoulutusta ja syksyllä siihen vielä palataan.

– Jokainen kokonaisuudesta vastuunsa tunteva löytää oman roolinsa ja silloin kokonaisuus liikkuu tavoitteiden suuntaan. Jos jokainen soutaa mihin suuntaan sattuu, niin emme liiku mihinkään. Se on huonoin vaihtoehto.

## Arvokeskustelu tuottaa sisäisen vahvuuden

Alkuperäisen suunnitelman mukaan kevään liittokokous olisi käsitellyt akavalaisia arvoja, mutta aikataulu ei antanut myöden. Arvokeskustelun aika on syksyllä.

– Arvot ovat kartta meille joka ikiselle. Niiden avulla suunnistamme kohti tavoitteitamme, Viljanen painottaa.

Keskusjärjestöstä käsin on vaikea nähdä, onko Akava-yhteisön yhtenäisyydessä puutteita. Mutta hallituksessa käydyn keskustelun perusteella Viljanen arvioi, että Akava-yhteisössä tarvitaan tiettyä yhtenäisyyden vahvistamista. Akavan liittorakenne on erittäin kirjava. Olennaista on, että tieto kulkee molempiin suuntiin riittävän tehokkaasti.

– Kaikkien pitää tulla kuulluiksi ja kuulla sekä tulla ymmärretyiksi ja ymmärtää muita.

Yhtenäisyyden vahvistamiselle on tilausta, kun yhteiskunta ympärillä

muuttuu. Viljanen muistuttaa, että muutoksenhallinta ja siihen liittyvä sekä henkinen että osaa-mistarpeiden ennakointi ovat suuria kysymyksiä.

Hän kannustaa järjestöjä seuraamaan kehitysnäkymiä myös Suomen ja Euroopan ulkopuolella, sillä kilpailu leviää maailmanlaajuisesti.

– Selvitäksemme voittajina kilpailun aistiminen vaatii syvähenkistä sisäistä pohdintaa. Meillä on oltava rohkeutta avoimeen, kritiikkiäkin sisältävään dialogiin, jotta oikeasti heräämme näkemään asiat yksityiskohtineen.

Puheenjohtaja muistuttaa, että keskusjärjestössä tuotetaan paljon hyvää materiaalia, erilaisia tutkimuksia ja selvityksiä, jäsenjärjestöjen käyttöön. Aina uusi tieto ei kuitenkaan kantaudu kaikille. Se saattaa olla ongelma esimerkiksi lobbaustilanteissa.

– Ei ole tyylikästä, jos akavalaiset käyvät puhumassa samasta aiheesta ministerin kanssa eri ryhminä.

## Suurimpana haasteena muutoksen hallinta

Jokaisella akavalaisia ympäröivällä toimintatasolla muutoksia tapahtuu vinhalla vauhdilla. Paikallisen sopimisen lisääntyminen edellyttää niin neuvotteluorganisaatioilta kuin Akavaltakin valmiuksia kehittää luottamustoimintaa. Luottamus-

# ii muuttuvilla vesillä



Puheenjohtaja Matti Viljanen nauttii Akavan strategian eteenpäin viemisestä.  
Kuva: Tuulikki Holopainen.

>>

>>

henkilöiden osaamista ja asemaa on vahvistettava.

Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) syntyä seuraa alueellisella tasolla uusia työryhmiä, jotka vaativat niihin osallistuvilta akavalaisilta entistä enemmän aikaa ja osaamista. Ryhmät ohjaavat alueille paljon rahaa ja niillä on itsenäistä päätäntävaltaa alueiden ohjaamiseen.

Myös valtakunnan tasolla TEM:n perustamisesta aiheutui monenlaisia uudistuksia. Työmarkkinakenttä on muuttunut ja muuttuu edelleen. Askarruttavaa on myös keskusjärjestön uudistettu rooli, johon ei sisältyisi enää tulopoliittisia kokonaisratkaisuja. Matti Viljasta mietityttää makrotalouden hallinta, jos tupo ei ole enää työkaluna: millä turvataan työllisyys ja tuottavuus sekä toisaalta estetään inflaatio.

– Hyväksyn sinänsä tulopoliittiset ratkaisut, vaikka akavalaiset ovat niissä jääneet toisinaan jalkoihin.

Hallintaa tarvitaan, sillä talousennusteet synkkenevät. Esimerkiksi energian ja ruoan nouseva hinta vähentää ostovoimaa, mikä taas heikentää työllisyyttä.

Parhaillaan on meneillään muun muassa sosiaaliturvan, ammatillisen aikuiskoulutuksen ja yliopistojen oikeudellisen aseman uudistukset.

Muutosten lista on loputon.

**Kirsi Tamminen**

# Ensimmäinen vuosi ru

**Akavan puheenjohtaja viihtyy ihmisten parissa. Tutuiksi ovat tulleet maisterit ja ministerit sekä monet muut akavalaiset.**

Matti Viljasen ensimmäinen vuosi Akavan puheenjohtajana on ollut työntäyteinen, vaikka tulopoliittisen neuvottelukierroksen sijaan olikin liittokierros. Kiire yllätti täysin.

Pitkään Akava-yhteisössä toiminut Viljanen tunsikin jo aiemmin kohtalaisen hyvin esimerkiksi keskusjärjestön hallituksessa toimivia liittoja. Puheenjohtajakauden alussa on ollut eri jäsenjärjestöihin paljon tutustumisvierailuja, jotka ajan saatossa saattavat vähetä.

Viljanen pitää hienona kokemuksena tutustumista jäsenjärjestöjen kirjoon. Mielenkiintoista on ollut tavata hänelle ennen tuntemattomilla aloilla toimivia akavalaisia.

– Mielelläni kohtaan jäsenistöä ja koen tärkeänä olla kosketuksissa työelämässä oleviin ihmisiin järjestöihmisten ohella. Heidän kanssaan on jatkuva vuoropuhelu.

– Arvostan paljon luottamustehtävissä toimivia. Heidän kauttaan saa uusia näkökulmia työyhteisöjen asioihin.

## **Kalenteri täyttyy hetkessä**

– Työmäärä on selvästi suurempi kuin liittopuheenjohtajan työmäärä, Viljanen vertaa.

Vaikka ulkomaanmatkat ovat puolittuneet, viikonloput ovat useammin kiinni. Vapaa-aikaa jää vähemmän ja on tilaisuuksia, joihin

on mentävä, vaikka olisi itse toivonut toisin. Kuten monet Viljasen kanssa tapaamista toivoneet ovat huomanneet, hänen kalenterinsa on jatkuvasti täynnä. Tapaamiset esimerkiksi muiden työmarkkinajärjestöjen johtajien, ministerien ja suurlähettiläiden kanssa suunnitellaan usein minuuttipelillä.

Puheenjohtaja antaa arvoa yhteydenpidolle puolin ja toisin. Hän on myös huomannut, että akavalaisen näkemyksiä kuunnellaan kohtuullisen hyvin ympäröivässä yhteiskunnassa.

Työmarkkinajärjestöjohtajat tapaavat säännöllisesti niin sanotussa seitsikossa. Siinä on edustettuna kaikki kolme palkansaajakeskusjärjestöä ja neljä työnantajajärjestöä. Viljasen mukaan keskusteluilmapiiri on avoin, mutta kriittinen.

– Puhe voi olla kipakkaakin, mutta vain asiat riitelevät, sillä ne ovat toisinaan vaikeita.

Yhteiskunnan muutos heijastuu seitsikkoonkin: kaikilla osapuolilla on huoli ja tarve kantaa vastuuta koko yhteiskunnasta. Seitsikossa asioita voidaan pohtia paremmin kuin talousneuvostossa, jossa Viljanen edustaa Akavaa.

Talousneuvosto on pääministerin johdolla toimiva hallituksen, keskeisten työmarkkinajärjestöjen ja Suomen Pankin välinen yhteis-

# torin varressa



työelin. Se tarkastelee kansakunnan menestymisen kannalta keskeisiä talous- ja yhteiskuntapoliittisia kysymyksiä. Neuvoston työskentelytapa on enemmänkin informaatiotilaisuus kuin keskustelufoorumi, mutta Viljanen mielestä hyvä sellaisenaan.

### **Antoisaa yhteistyötä henkilöstön kanssa**

– Orkesteri soi hyvin, Matti Viljanen kehuu Akavan keskustoimistoa.

Hän kertoo ihailevansa toimiston väen työmotivaatiota ja työn laatua.

Yllätyksen tuotti Akavan taloudelliset resurssit: liikkumatila on kapea. Kuitenkin vaatimukset ovat kovat, sillä Akava työskentelee kaikkien eri akavalaisten ryhmien eteen. Esimerkiksi lobbausta tehdään jokaisen akavalaisen puolesta.

**Kirsi Tamminen**

**Puheenjohtaja Matti Viljanen ohjaa palkansaaja-keskusjärjestöä, joka kasvaa koko ajan.  
Kuva: Tuulikki Holopainen**

# Lyhyesti

## Yhä yksilöllisemmät palkat haaste tasa-arvolle

Yksityisen sektorin koulutettujen naisten ja miesten tasa-arvon edistämisessä on kiinnitettävä huomiota tasa-arvoiseen urakehitykseen. Tähän johtopäätökseen ovat tulleet Ylempien toimihenkilöiden YTN:n edustaja kehityspäällikkö **Anja Uljas** Suomen Ekonomiliitosta ja tutkimuspäällikkö **Eugen Koev** Akavasta tuoreen ETLA:n tutkimuksen Sukupuolten väliset palkkaerot Suomessa tulosten perusteella.

Heidän mukaansa tutkimustulokset osoittavat, ettei ole yhteisiä mies- ja naispalkkoja, vaan sekä miehet että naiset saavat erilaisia ja entistä yksilöllisemmin määräytyviä palkkoja. Tämä koskee erityisesti ylempiä toimihenkilöitä.

Naisten väliset palkkaerot yksityissektorilla ovat kasvaneet nopeammin kuin miesten väliset palkkaerot. Varsinaisen palkan päälle maksettavien lisien, kuten tulo-palkkioiden, yleistymisen kasvattaa sekä saman sukupuolen sisäistä palkkahajontaa että naisten ja miesten välistä palkkaeroa.

Teollisuuden toimihenkilöiden tehtävien vaativuustason mukaan tarkasteltuna miesten ja naisten väliset palkkaerot johto- ja erityisasiantuntijatehtävissä ovat pienempiä kuin asiantuntija- ja asianhoitajatehtävissä.

– Korkeapalkkaisen miehen palkka on melko varmasti johtajan palkka, kun taas hyväpalkkainen nainen on todennäköisemmin erityisasiantuntija.

Uljaksen mielestä palkkatason on heijastettava tehtävän edellyttämää osaamista ja vastuuta sekä työn tuloksellisuutta.

Tutkimuksen mukaan koulutuksen tuoma palkanlisä on viime vuosina pienentynyt ja koulutusryhmien sisäiset palkkaerot ovat kasvaneet. Koulutustason ja työn vaativuustason välinen kytkentä on heikentynyt. Saman koulutustaustan omaavat sijoittuvat aikaisempaan verrattuna vaativuudeltaan erilaisempiin tehtäviin.

– Koulutetun henkilön on työllistytävä sukupuolesta riippumatta niin, että hän työssään pystyy hyödyntämään osaamistaan. Tämä on ilman muuta uralla etenemisen perusedellytys, Koev huomauttaa.

## Työtaistelutoimet eivät saa aiheuttaa hengen tai terveyden vaaraa

Akavan hallitus käsittelee kokouksessaan kesäkuun alussa palkansaajajärjestöjen työtaisteluoikeuksien itsesääntelyä. Työtaistelutoimet pyritään määrittelemään siten, etteivät ne aiheuta hengen tai terveyden vaaraa.

Akavan hallitus päätti lisätä Akavayhteisön sisäisiin työtaisteluohejiin jo aikaisemminkin periaatteena olleen linjauksen hengen ja terveyden vaaran välttämiseksi työtaistelutoimissa.

Akava puolustaa edelleen palkansaajien mahdollisimman laajoja työtaisteluoikeuksia. Keväällä valmistunut työmarkkinainmastotutkimus antaa tälle myös suomalaisen laajan tuen ja ymmärryksen.

Suomalaisten suhtautuminen työtaistelutoimiin on muuttunut myönteisenpään

suuntaan. Selkeä enemmistö pitäisi palkansaajien työtaisteluoikeuden joko nykyisellään tai laajentaisi sitä. Vain 12 prosentin mielestä työtaisteluoikeuksia tulisi rajoittaa nykyisestä.

– Myös akavalaiset näkevät työtaistelutoimet tarpeellisiksi, kun tavoitteisiin ei neuvotteluihin päästä tai jos työnantaja rikkoo sovittuja pelisääntöjä, sanoo Akavan järjestöyksikön johtaja **Risto Kauppinen**.

Akava ei pidä tarpeellisena lakiteitse rajoittaa työtaisteluoikeutta

– Työtaistelutoimien itsesääntely ja sopimukset työnantajan kanssa pelisäännöistä riittävät hyvin myös tulevaisuudessa, Kauppinen korostaa.

## Silta sukupolvien välille työelämässä

Työministeri **Tarja Cronberg** virittää laajaa keskustelua sukupolvien välisestä oikeudenmukaisuudesta työelämässä. Ministeri avasi toukuu-kuussa Hyvä työ sukupolvesta toiseen -blogin, jonka avulla etsitään ideoita ja kokemuksia työelämän parantamiseksi kaikenikäisille.

– Ideahaavi on suurin mahdollinen kanava päätöksentekoon. Haluamme kuulla työntekijöiden kokemuksia siitä, mitä työelämässä tapahtuu eri sukupolvien välillä.

Cronbergin mukaan kyse ei ole vastakkainasettelusta vaan vastuun tasaisesta jakamisesta sekä sillan rakentamisesta eri sukupolvien välille. Blogiin toivotaan hyvin erilaisten ihmisten kirjoittavan oman arkenensa kokemuksista ja ajatuksista ongelmien korjaamiseksi. Cronberg lupaa parhaansa mukaan viedä asioita eteenpäin.

Tarvittaessa avuksi otetaan lakialoitteet ja kehityshankkeet yhdessä työelämäosapuolten kanssa.

Ideahaavi on osa Sukupolvifoorumia. Kirjoitusten perusteella kutsutaan 40 kirjoittajaa syksyn Hyvä työ sukupolvesta toiseen -keskustelutilaisuuteen. Tilaisuudessa määritellään yhdessä, millaista on hyvä työ kaikenikäisille juuri nyt ja miten ideoista tehdään todellisuutta. Tavoitteena on tuottaa Uuden Työn manifesti ja toimenpideehdotuksia, joiden pohjalta työelämästä tehdään entistä parempi kaikenikäisille.

Ideahaavin ja Sukupolvifoorumin toteuttavat työ- ja elinkeinoministeriö sekä ajatushautomo Demos Helsinki.

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

# Työmarkkinajärjestöt turvaavat yhteismenettelyllä työmarkkinoiden vakautta

Työmarkkinakeskusjärjestöt STTK:ta lukuunottamatta ovat sopineet yhteisestä menettelystä, jolla seurataan ja ennakoidaan järjestörakenteissa ja sopimusrajoissa tapahtuvia muutoksia. Sopimuksen allekirjoittaneiden järjestöjen tavoitteena on välttää järjestörajaongelmia ja turvata työmarkkinakentän vakautta ja täydentää virallista työriitojen sovittelumenettelyä.

Menettely on kaksivaiheinen. Työmarkkinakeskusjärjestöjen pysyvä työryhmä seuraa sopimusjärjestelmän ja työmarkkinakentän muutoksia sekä pyrkii ennakoimaan muutosten vaikutuksia. Mahdollisissa ongelmatilanteissa muutosten kohteena olevat osapuolet kokoontuvat käsittelemään asiaa ja voivat tarvittaessa etsiä tapauskohtaisia ratkaisuja.

Työmarkkinakeskusjärjestöt ja niiden jäsenliitot ja -organisaatiot uudistavat ra-

kenteitaan ja toimintaansa niin, että ne vastaisivat paremmin tapahtuvia muutoksia. Liittojen ja organisaatioiden yhteistyötä on lisätty ja joissakin tapauksissa on käynnistetty yhdistämishankkeita.

Kesäkuun alusta käyttöön otettu menettely täydentää tätä keskusjärjestöjen rakenteellista kehitystyötä. Perinteiset toimialarajat, yritysten ja organisaatioiden henkilöstörakenne sekä yksityisen ja julkisen sektorin rajat ovat muuttumassa. Jotkin perinteiset alat supistuvat, mutta toisaalta koko ajan syntyy uusia toimialoja sekä uudenlaisia tuotteita ja palveluja. Palvelu- ja tuotantoketjut ulottuvat usean eri työ- ja virkaehtosopimuksen soveltamisalalle. Syntyy myös kokonaan uusia työehtosopimuksia.

Joillakin aloilla muutokset ovat johtaneet työehtosopimuksen soveltamisalaa

koskevan määrittelyn tarkistamiseen tai soveltamisalan laajentamiseen, mikä on saattanut aiheuttaa sopimusrajaongelmia ja erimielisyyksiä. Ongelmia voi syntyä myös yhden sopimusosapuolen halusta tulkita soveltamisalaa aiempaa laajemmin.

Allekirjoittajakeskusjärjestöt katsovat, että nyt sovitulla menettelyllä voidaan nykyistä paremmin ennakoita mahdollisia kiistatilanteita ja tukea työmarkkinajärjestelmän toimivuutta. Mukana ovat Akavan lisäksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kirkon työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ja Valtion työmarkkinalaitos.

Allekirjoitettu sopimus on luonteeltaan keskusjärjestösopimus, joka sitoo allekirjoittajajärjestöjä. Jäsenliitoille ja -organisaatioille sopimus on menettelytapasuositus.

**SUOMI  
AREENA**

## Akava SuomiAreenalla Porissa 2008

### Paneelikeskustelu: Työ tekijänsä löytää – sattumalta vai suunnitellusti?

ke 16.7. klo 16.00–17.15, Porin teatterin kahvio

### Opiskelijoiden Varjojazzit

to 17.7. klo 17.00–19.00, Holmlundin talo, Vähälinnankatu 21.

Käy myös piipahtamassa **Akavan ständillä** Eetunaukiolla ke 16.7. klo 10.00–17.00 ja to 17.7. klo 10.00–13.00

**Tervetuloa!**

# Kansa hyväksyy työtaistelut

Reilu enemmistö suomalaisista hyväksyy työtaisteluoikeuksien laajentamisen jopa nykyisestä.

**Risto Kauppinen**  
johtaja

Kansalaisten mukaan palkansaajien työtaisteluoikeuteen ei saa puuttua. Akavalaiset hyväksyvät muita herkemmin työtaistelut, joiden avulla vastataan työnantajan sopimusrikkomuksiin tai kun työntekijöiden työtaisteluoikeutta yritetään rajoittaa.

Selvitys jopa viestii, että työtaisteluoikeutta pitäisi ennemminkin laajentaa kuin supistaa. Lakko on erityisen oikeutettu keino kansan mielestä silloin, kun työnantaja ei noudata työelämää koskevia lakeja ja

sopimuksia tai kun työnantaja pyrkii yksipuolisesti heikentämään työntekijöiden oloja. Lakkoa pidetään oikeutettuna myös, kun tavoitteisiin ei päästä neuvottelemalla tai kun on jääty jälkeen yleisestä palkkakehityksestä.

Yhdeksän kymmenestä suomalaisesta pitää ammatillista järjestäytymistä vähintäänkin melko tarpeellisenä. Tämä tuki antaa vankan pohjan palkansaajajärjestöjen toiminnalle. Vaikka alle 25-vuotiaiden kohdalla usko järjestäytymiseen on vähentynyt, niin päinvastoin 25–34-vuotiaiden usko järjestäytymiseen on vahvistunut. Tästä voinee vetää johtopäätöksen, että edunvalvonta- ja turva-asiat alkavat toden teolla kiinnostaa vasta, kun työelämään siirtyminen on ajankohtaista. Toisaalta tulos vahvistaa Akavan us-

koa opiskelijoiden työmarkkinatiedouden kasvattamisen tärkeydestä.

## Ay-liikkeeltä odotetaan kannanottoja

Myös akavalaisten keskuudessa tärkeimmäksi syyksi järjestäytymiseen on jälleen noussut ansiosidonnainen työttömyysturva. Lieneekö siihen syynä työmarkkinoiden epävarmuuden kasvaminen kaikissa palkansaajaryhmissä? Toinen lähes tasavahva syy kuuluu liittoon on jäsenyyden mukanaan tuoma palkka- ja työsuhteturva. Kolmanneksi nousi jäsenyyden tuoma turvallisempi elämä.

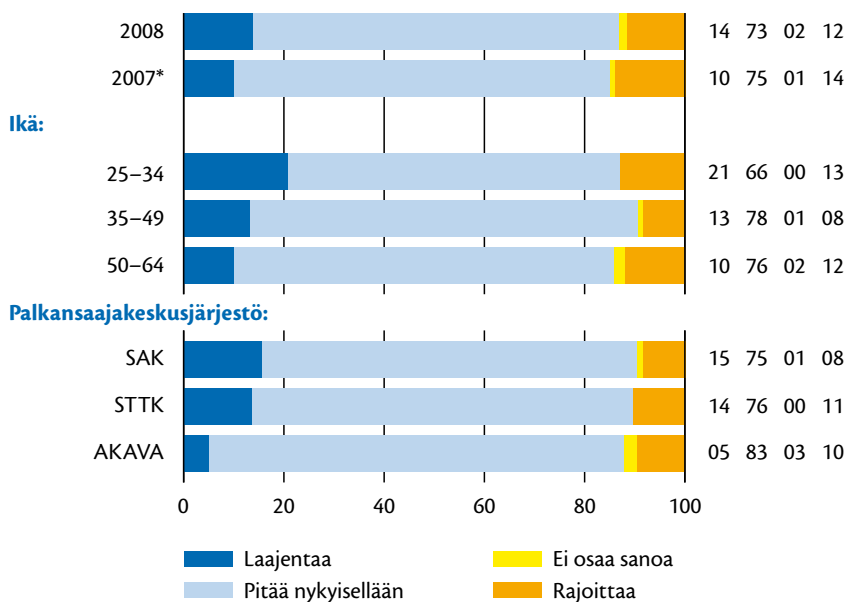
Mielenkiintoista on havaita, että vastaajien enemmistön mielestä ammattiyhdistysliikkeen pitää ottaa kantaa miltei kaikkiin mahdollisiin asioihin. Akavalaisten mielestä keskimääräistä tärkeämpää on mielipiteen muodostaminen palkkausta ja yrittäjyyttä koskeissa asioissa.

Tutkimuksessa selvitettiin myös suomalaisten mielipidettä valtionyhtiöiden omistajapolitiikkaan. Selkeä enemmistö näkee tarpeelliseksi, että maan hallitus ohjaa valtionyhtiöiden ratkaisuja eikä jätä niitä pelkästään yrityksen johdon vastuulle. Valtionyriyten odotetaan asettavan inhimilliset arvot tuloksen ja kannattavuuden edelle.

Akavalaisittain myönteistä on tutkimuksen tulos Akavan imagon parantumisesta. Samoin arvostus Akavaa kohtaan on noussut. Akavan kolme vahvinta aluetta vastaajien mielestä ovat johdon pätevyys, etujärjestön vaikutusvaltaisuus ja yhteistoimintakyky.

TNS Gallup Oy toteutti Akavan, SAK:n ja STTK:n jokakevään Työmarkkinapoliittinen mielipideilmasto -tutkimuksen.

## Pitäisikö palkansaajien työtaisteluoikeutta maassamme laajentaa vai rajoittaa?, %



\* 2007 kysyttiin "pitäisikö lakko-oikeutta..."

Lähde: TNS Gallup ja palkansaajakeskusjärjestöt; Työmarkkinapoliittinen mielipideilmasto kevät 2008

[www.akava.fi](http://www.akava.fi) >

Tutkimukset ja julkaisut >

Muut tutkimukset

# Urkkija sähköpostilaatikossa

Kun sähköisen viestinnän tietosuojalaki tuli voimaan 1. syyskuuta 2004, oli selvää, että kyseessä on versio 1.0. Vasta käytäntö näyttäisi, miten lain operaattoreille ja muille toimijoille asettamat velvollisuudet ja oikeudet käytännössä toimitivat.

Laki oli täysin uusi, eikä vastaavista lakipaketeista ollut kokemusta edes muualla maailmassa. Vanhojen, aivan eri maailmaa varten laadittujen lakien tulkintavara oli kuitenkin loppunut jo aikaa sitten.

On sinänsä uskomatonta, että keskeisistä sähköisen viestinnän pelisäännöistä säädettiin kattava lakipaketti vasta vuonna 2004. Siihen asti alan yritykset olivat joutuneet toimimaan varsin pitkälle juridisen näppituntuman varassa. Monessa yhteydenotossa valiteltiin, ettei it-osastoilla oikein tiedetä, mitä he eivät missään tapauksessa saa tehdä, ja mitä heidän ehdottomasti pitää tehdä.

Sähköisen viestinnän tietosuojalakiin jäi useita kipupisteitä, joista akuutein koskee niin sanottujen yhteisötilaajien oikeuksia ja velvollisuuksia. Yhteisötilaaja on sähköisen viestintäpalvelun tai lisäarvopalvelun tilaajana oleva yritys tai yhteisö, joka käsittelee viestintäverkkonsa käyttäjien luottamuksellisia viestejä, tunnistamistietoja tai paikkatietoja. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi yritystä, yliopistoa tai taloyhtiötä, joka hoitaa itse työntekijöidensä, opiskelijoidensa tai asukkaidensa sähköiset viestintäpalvelut.

Suuryritykset ovat sähköisen viestinnän tietosuojalain voimaantulosta asti vaatineet, että niiden pitää voida seurata työntekijöidensä sähköistä tietoliikennettä, kun siihen käytetään työnantajan tietoliikenneyhteyksiä. Monessa maassa tämä on arkipäivää, mutta Suomessa luottamuksellisen viestin suoja on ollut rikkumaton myös työpaikalla.

Tästä huolimatta niin Sonera kuin Nokiakin ovat jääneet kiinni siitä, että ne ovat seuranneet työntekijöidensä sähköpostiliikennettä, kun ovat epäilleet näiden vuotavan luottamuksellisia tietoja medialle tai kilpailijoille.

Yritykset ovat kokeneet, että poliisi ei ota epäilyjä tietoliikenneyhteyksien väärinkäytöstä riittävän vakavasti, koska heillä ei ole esittää todisteita. Ja todisteita saisi nimenomaan tietoliikennettä seuraamalla.

Mutta onko työnantajien tutkintaoikeuksien laajentaminen ratkaisu ongelmaan, vai pitäisikö poliisin esitutkintakynnystä ennemmin laskea?

Poliisilla on selkeästi määritellyt toimivaltuudet ja laillisuusvalvontaviranomaiset.

Kun poliisi saa tutkintapyynnön, se päättää, ylittyykö esitutkintakynnys. Jos kyseessä on riittävän vakava rikos, poliisi anoo tuomioistuimelta luvan teletunnistetietojen käyttöön. Jos työnantajille annetaan valtuudet seurata työntekijöiden sähköistä tietoliikennettä, sekä päätös esitutkinnan aloittamisesta että teletunnistetietojen käytöstä siirtyy työnantajalle, jonka toimivaltuuksia ja laillisuusvalvontaa ei ole määritelty yhtä tarkasti.

Työnantajille yritettiin antaa valtuudet seurata työntekijöiden sähköistä viestintää jo vuonna 2006. Esitys kuitenkin haudattiin vähin äänin sen jälkeen, kun oikeuskansleri oli havainnut esityksen valmistelussa "puutteita, joiden arviointiin on syytä kiinnittää huomiota." Edes seurannan kohteena olleelle työntekijälle ei olisi tarvinnut kertoa, että hänen tietoliikennettään on urkittu.

Pian alettiin valmistella kuitenkin uutta esitystä, jossa työnantajalle asetetaan edellistä enemmän velvoitteita ja rajoitteita. Tunnistetietoja ei saa käyttää esimerkiksi tiedotusvälineiden lähdesuojan murtaamiseen tai työntekijän ja työterveyshuollon yhteydenpidon seuraamiseen.

Mutta mistä sen tietää, onko viestien vastaanottajana media tai pääluottamusmies ennen kuin tunnistetiedot on selvitetty. Ja silloin vahinko on jo tapahtunut.

**Jyrki J.J. Kasvi**

Kirjoittaja on kansanedustaja ja Tekniikan akateemisten liiton TEKin valtuuston jäsen.



# Kunnianhimoinen hanke perää ennakk



**Sitran yliasiamies Esko Ahon mielestä julkiselle sektorille on löydettävissä inhimilliset ratkaisut, joilla palvelut voidaan tuottaa tehokkaammin.**  
Kuvat: Anitta Valtonen

Jotta Suomesta tulee innovatiivinen maa, täällä tarvitaan suurta ajattelu- ja toimintatapojen muutosta Sitran yliasiamies Esko Ahon mielestä.

## Anitta Valtonen

Akavan elinkeinopoliittisessa seminaarissa puhunut Esko Aho korosti, että innovaatiostrategiassa on kyse muutosstrategiasta.

– Innovaation vastakohta on imitaatio. Se ei ole huono keino. Japani oli imitaation mallimaa 1980-luvulla. Enää se ei riitä. Myöskään perinteiseen tutkimus- ja kehitystoimintaan satsaaminen ei riitä. Siinä raha muuttuu osaamiseksi,

kun taas innovaatiossa osaaminen muuttuu rahaksi, jolloin käytettävissä olevaa rahaa hyödynnetään maksimaalisesti.

– Innovaatio-Suomessa menestys rakentuu teknologian hyödyntämisen varaan. Muutosvoimia ovat teknologian jatkuva kehittyminen, globalisaatio, ilmastonmuutos ja väestön ikärakenteen muutos. Innovaatiostrategian viesti on, ettei

suuri tutkimus- ja kehityspanostukseen riitä, sillä Intia ja Kiina tulevat globaaleille markkinoille valtavilla panostuksilla, Aho sanoi.

Mitkä siis ovat Suomen kilpailuvaltteja?

– Tarvitsemme kykyä kuluttaja- ja käyttäjälähtöisiin ratkaisuihin. Haaste suomalaisille insinööreille on saada tuotteet vastaamaan asiakkaiden toiveita, Aho sanoi ja kehotti tutustumaan Ponsen menestystarinaan.

– Meidän on mietittävä, miten pystymme pitämään korkealuokkaiset yritykset Suomessa. Meidän on ymmärrettävä, että yksilöiden pinoarvo kasvaa. Tarvitsemme luovia, riskinottokykyisiä ihmisiä ja yhteisöjä. Niiden arvostaminen ei ole ollut Suomen vahvuus. Vain urheilijoille on sallittu menestys, muilla aloilla kateuselementti on tullut nopeasti kuvaan, varsinkin julkisella sektorilla.

Tärkein asia, joka Ahon mielestä Suomessa on ymmärrettävä, on systeemisyden kehittäminen.

– Tämä tarkoittaa yksittäisiä teknologisia ratkaisuja ja niiden arkitehtuuria. On muutettava järjestelmä ja toimintatavat. Muutokset tapahtuvat alhaalta ylös ja ylhäältä alas. Suomi on kooltaan optimaalinen systeemisten ratkaisujen läpiviemiselle. Suurissa maissa tämä ei onnistu.

– Pankkisektorilla systeemisyys ymmärrettiin pankkikriisin jälkeen. Toiminnot sähköistettiin, jonka seurauksena ihmisiltä kuluu aiempaa

# Ekoluulottomuutta ja riskinottoa

huomattavasti vähemmän aikaa ja rahaa pankkiasioidensa hoitamiseen.

– Miksei terveydenhuollossa ole pystytty samanlaiseen systeemiseen muutokseen kuin pankkipalveluissa, Aho ihmetteli.

## Tulevaisuuteen innovoimalla

Osaaminen ja innovaatiot ovat entistä keskeisempiä Suomen tulevaisuusstrategiassa. Tavoite on luoda edellytyksiä laaja-alaiselle innovaatiopolitiikalle, varmistaa innovaatioympäristön kansainvälinen kilpailukyky sekä edistää innovaatioiden syntyä ja käyttöönottoa.

Innovaatiostrategia on laaja-alaisuudessaan kansainvälisesti ainutlaatuinen ja kunnianhimoisan hankkeen käynnistettiin viime vuoden syksyllä. Hanke kuuluu **Matti Vanhasen** kakkoshallituksen ohjelmaan. Laadittavan strategian tavoite on elinkeinoelämän kilpailukykyä kehittää ja julkisen sektorin uudistumisen vauhdittaminen.

Innovaatiostrategia määrittää ne laajat linjat ja valinnat, joiden avulla suomalainen innovaatioympäristö on maailman huippua vuonna 2015. Strategiassa määritellään myös ne toimet, joihin Suomen hallitus ryhtyy hallituskauden aikana vuoteen 2011 mennessä. Ohjausryhmä luovuttaa strategian ministeri **Mauri Pekkariselle** alkukesällä. Ohjausryhmän puheenjohtajana on toiminut Aho.

Hankkeen valmistelussa on kuultu lukuisia kotimaisia ja ulkomai-

sia asiantuntijoita, yrityksiä, etujärjestöjä, innovaatiojärjestelmän toimijoita sekä kansalaisia, joilta toivottiin uusia ideoita.

## Käyttäjälähtöisyys opittava

Osastopäällikkö **Petri Peltonen** työ- ja elinkeinoministeriön innovaatio-osastolta täydensi Esko Ahon puheenvuoroa kertomalla, mitä innovaatiostrategia tarkoittaa käytännössä.

– Määrittelemme innovaation hyödynnetyksi osaamislähtöiseksi kilpailueduksi. Kyseessä on taloudellisesti tai yhteiskunnallisesti hyödynnetty osaaminen. Uutta voivat olla tieto, tuote ja ajattelutapa.

– Suomi on ollut hyvä osaamislähtöisessä innovaatiopolitiikassa. Sen sijaan käyttäjälähtöinen innovaatiopolitiikka ei ole ollut Suomen vahvuus.

TEKin yksikönjohtaja **Pekka Pellinen** myönsi, että käyttäjälähtöisen ajattelu- ja toimintatavan omaksuminen on haaste myös akavalaisille. Hän antoi tunnustusta Kansallisen innovaatiostrategian laatijoille.

**Henkilöverotuksen keventäminen on työ- ja elinkeinoministeriön osastopäällikkö Petri Peltosen mielestä yksi keino kannustaa innovatiivisuuteen.**

– Strategia on ensimmäinen laatuaan Suomessa. Eräs innovaatio on tapa, jolla strategiaa lähdettiin toteuttamaan. Järjestettiin workshopit ja mahdollistettiin sähköinen osallistuminen. Oli ilahduttavaa kuulla, että Petri Peltonen otti esille tavoitteet suomalaisen henkilöverotuksen muuttamisesta innovatiivisuuteen kannustavaksi, Pellinen sanoi.

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

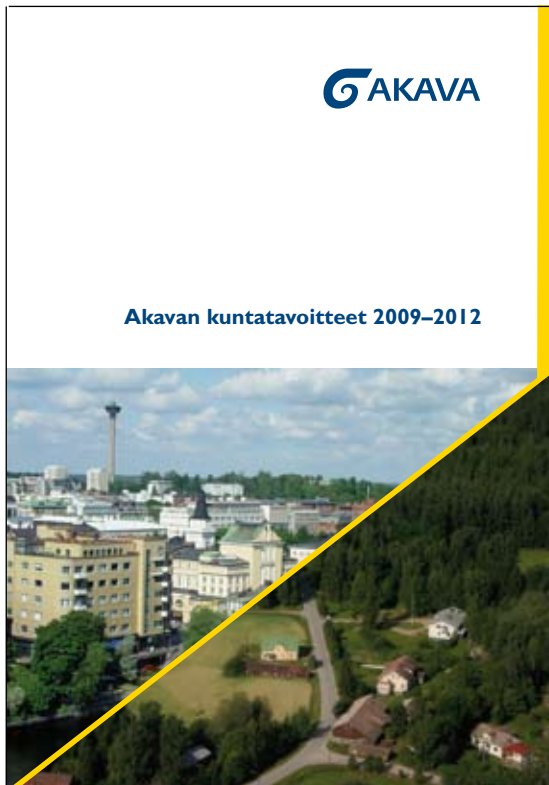


# Akava tavoittelee kuntiin parempaa huomista

Akavalaisille kunnallisvaalit ovat tärkeitä, sillä akavalaisista yli kolmannes työskentelee kuntien palveluksessa tai toimii ammatinharjoittajina kuntakentällä.

Korkeasti koulutettujen keskusjärjestö haluaa kannustaa jäsenistöään syksyllä sekä vaaliuurnille että myös ehdokkaiksi vaaleihin. Kunnat tarvitsevat akavalaisten asiantuntemusta ja erityisosaamista päätöksentekoon.

Akava on julkaissut kuntatavoitteensa vuosille 2009–2012.



Kuntien merkitys kansalaisten hyvinvoinnin turvaajana on ratkaiseva. Akavan mielestä kunnallisten hyvinvointipalveluiden järjestäminen sekä niiden laadukkuudesta huolehtiminen pitää edelleenkin säilyttää kunnilla. Kuntien ei kuitenkaan tarvitse tuottaa kaikkia palveluita itse. Niiden on arvioitava, mitkä palvelut on tarkoituksenmukaista tuottaa itse ja mitkä yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Eri kuntien palvelutarve ja rakenne vaihtelevat suuresti, koska niiden väestörakennekin vaihtelee.

Hyvin toimivat kunnat luovat kuntalaisilleen turvallisen elin-, asuin- ja työskentely-ympäristön.

– Kuntien on kartoitettava riskejä toiminnan ennakoimiseksi ja tarpeellisten muutosten aikaansaamiseksi, jotta ne pysyvät elinvoimaisina ja jotta ne tuottavat laadukkaita ja tasavertaisia palveluita, sanoo Akavan puheenjohtaja **Matti Viljanen**.

Akavan mielestä kunta- ja palvelurakennemuutoksessa tärkeintä ovat laadukkaat ja toimivat palvelut eikä sinänsä rakenteiden uudistaminen. Palveluiden on oltava kaikkien kuntalaisten saatavilla.

Valtio voi varmistaa näiden tavoitteiden toteutumisen muun muassa siten, että kuntien rahoitusvastuut ovat ennakoitavissa riittävän pitkällä aikavälillä.

– Kuntien pitää huolehtia myös yrityksille suunnatuista palveluista, jotta niiden työllisyys pysyy hyvänä ja sitä kautta verotuloja kertyy, Vilja-

nen huomauttaa.

Hän korostaa, että kuntien on luotava itselleen sellainen strategia, jossa uskalletaan tarkastella ennakkoluulottomasti uhkatekijöitä.

## Monipuoliset elinkeinot varmistavat tulevaa

Akavan kuntatavoitteita valmistelleen työryhmän sihteeri, lakimies **Jaana Meklin** muistuttaa, että yksipuolinen elinkeinoelämä on riski kunnalle. Kuntien on luotava toiminnallaan edellytyksiä työpaikkojen syntymiselle ja suotuisa toimintaympäristö niin liiketoiminnalle kuin palveluyrittäjyydelle.

Kuntien vetovoimaisuuteen vaikuttaa sekä yksityisten että julkisten palveluiden saatavuus. Vetovoimaan vaikuttaa myös elinkeinopoliittinen ilmapiiri. Esimerkiksi asuinympäristön turvallisuus ja viihtyvyys sekä vapaa-ajan virkistysmahdollisuudet houkuttelevat työvoimaa alueelle.

Kilpailu hyvästä työvoimasta kiristyy kaiken aikaa. Laadukkaiden palveluiden edellytyksenä on henkilöstön korkea ammattitaito. Jotta kunnat voivat turvata henkilöstön pysymisen ja uuden henkilöstön rekrytoinnin, niiden on panostettava avoimeen ja pitkäjänteiseen henkilöstöpolitiikkaan, toimivaan ja kilpailukykyiseen ura- ja palkkakehitykseen sekä hyviin työoloihin että ammattitaitoiseen esimiesosaamiseen.

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

> Tutkimukset ja julkaisut

> Edunvalvonta-asiakirjat

# Valtion aluehallinnon uudistus etenee vauhdilla

Aluehallinnosta toivotaan kansalais- ja asiakaslähtöistä sekä tehokkaasti ja tuloksellisesti toimivaa.

**Jaana Meklin**  
lakimies

Hallinto- ja kuntaministeri **Mari Ki-viniemi** asetti viime kesänä aluehallinnon uudistamishankkeen. Hankkeen väliraportti luovutettiin ministerille huhtikuussa ja se on edennyt aikataulun mukaisesti. Uudistus toteutetaan vuoteen 2010 mennessä.

Väliraportin mukaan valtion aluehallinto kootaan kahdelle taholle. Niitä kutsutaan tällä hetkellä elinkeino-, liikenne- ja luonnonvarakeskukseksi sekä aluehallintovirastoksi.

Käytännössä uudistus tarkoittaa sitä, että nykyisten lääninhallitusten, työvoima- ja elinkeinokeskusten, alueellisten ympäristökeskusten, ympäristölupavirastojen, tiepiirien ja työsuojelupiirien tehtävät organisoidaan uudestaan.

## **Suuret kokonaisuudet kahtaalle**

Elinkeino-, liikenne- ja luonnonvarakeskus vastaa valtionhallinnon toimeenpano- ja kehittämistehtävistä. Sinne kootaan luonnonvaroihin ja ympäristöön, liikenteeseen ja infrastruktuuriin, työvoimaan, elinkeinoihin sekä osaamiseen liittyviä tehtäviä.

Aluehallintovirasto puolestaan vastaa lainsäädännön toimeenpanosta, toimeenpanon ohjauksesta

sekä lainsäädännön toteutumisen valvonnasta ja eräiltä osin myös oikeusturvasta alueilla. Sinne kootaan peruspalveluiden toteutumiseen, oikeusturvaan, lupiin ja valvontaan, turvallisuuteen ja maahanmuuttoon ja ympäristölupiin liittyvät tehtävät sekä työsuojelun valvonta.

Molemmissa virastoissa on yhteinen johto ja yhteiset sisäiset palvelut sekä yhteistä toimintaa asiakaspalvelussa, hankintatehtävissä ja kenttätoissa. Hallinnon ja aluekehityksen ministerityöryhmä Halken mukaan virastojen organisoinnilla ei muodosteta uusia organisaatio- tai johtamistasoja, jotka vaikeuttaisivat päävastuualueiden tehokasta käytännön toimintaa.

## **Poikkihallinnollinen ohjaus**

Väliraportin mukaan uusia viranomaisia ohjataan ministeriöiden yhteistyönä. Ministeriöiden ohjaus välitetään viranomaisille yhtenäisesti koordinoivan ministeriön kautta. Kehittämistehtäviin painottuvan viranomaisen koordinoivana ministeriönä olisi työ- ja elinkeinoministeriö ja viranomaistehtäviin painottuvan viranomaisen koordinoivana ministeriönä olisi valtiovaraministeriö.

Maakunnan liittojen toimivaltaa lisätään aluekehitystyön kokoaivana ja yhteen sovittavana viranomaisena. Maakunnan yhteistyöryhmän asema säilyy maakunnan liittoon nähden ennallaan. Maa-

kuntaohjelman toteuttamissuunnitelma kytketään nykyistä tiiviimmin osaksi keskushallinnon ja alueiden välistä tulosohjausprosessia. Toteuttamissuunnitelman säädösperusteista velvoittavuutta valtion alueviranomaisiin nähden lisätään.

Halken mielestä elinkeino-, liikenne- ja luonnonvarakeskuksia perustetaan enintään 15. Aluehallintovirasto toimii Manner-Suomessa kuudella toiminta-alueella.

Maakuntien liitot veloitetaan aluekehittämislaisissa yhteistoimintaan maakuntaa laajemmalla alueella ylimaakunnallisissa strategisesti merkittävissä asioissa enintään noin yhdeksällä yhteistoiminta-alueella.

Ehdotusten jatkovalmistelua varten ehdotetaan väliraportissa asetettavaksi useita alatyöryhmiä. Akavan työvaliokunta asetti viime joulukuussa Akavan sisäisen seurantaryhmän seuraamaan hankkeen etenemistä.

Koska uudistuksilla on vaikutuksia henkilöstön asemaan, henkilöstöjärjestöt seuraavat tarkasti hankkeen etenemistä. Perustettaviin työryhmiin on luvattu henkilöstöjärjestöjen edustus. Hankkeen valmisteluryhmässä on alusta saakka ollut Jukon edustaja **Tarja Rantahäli**.



Hoitamattomasta stressistä tai työuupumuksesta voi seurata fyysisiä oireita. Kuva: Petri Artturi Asikainen / Gorilla

# Työuupumuksesta kärsivä ei lintsaa sairauspoissaolon aikana

Mielenterveysongelmat ovat nykyisin jo toiseksi yleisin sairauspoissaoloon johtava syy. Nykyisessä työelämässä psyykkiset vaikeudet hankaloittavat työntekoa.

**Ulla Aitta**  
tutkija

Sairauslomien syinä ja taustalla ovat aiempaa useammin mielenterveyteen liittyvät ongelmat. Näiden osuus on kasvanut nopeimmin. Kehitys on sama myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden kohdalla.

Tilannetta ei selitä psykiatristen sairauksien lisääntyminen, vaan pikemminkin elinkeino- ja ammattirakenteiden muutos. Tieto- ja palve-

lyhteiskunnan toimihenkilöammateissa työntekijän työkyky perustuu lähes yksinomaan henkiseen suorituskykyyn.

Vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa työskentelevän työntekijän tärkein työväline on hänen oma persoonansa.

Palkansaajien sairauspoissaolot ovat jonkin verran lisääntyneet

2000-luvulla. Nykytaso on kuitenkin vielä kaukana 1980–90-lukujen vaihteen huipusta.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan palkansaajien itse ilmoittamia sairauspoissaoloja kertyi vuonna 2005 keskimäärin lähes yhdeksän päivää vuodessa. Naisille sairauspoissaolopäiviä kertyi 10 ja miehille 7 päivää. Sairauspoissaolot

ovat kasvaneet voimakkaimmin naisvaltaisella kuntasektorilla.

### **Työnantaja haluaa päättää sairauspoissaolojen syyt**

Erityisesti teollisuuden työnantajajärjestöt ovat havahtuneet ja esittäneet vaatimuksia palkallisten sairauspoissaolojen myöntämisen tiukentamiseksi. Niiden näkemyksen mukaan lääkärien pitäisi myöntää työstä poissaoloon oikeutettavia ja korvattavia sairauslomia vain diagnostisoitujen sairauksien tai selvästi työkykyä alentavien fyysisten vammojen perusteella.

Henkisistä vammoista aiheutunut tilapäinen työkyvyttömyys kuten stressi, työuupumus tai yksityiselämän kriisit pitäisi pääasiallisesti hoitaa työntekijän itse kustantamina palkkatomina vapaina.

Mikäli työterveyshuolto lähtisi oitis kiristämään sairauslomien myöntämisen perusteita esitetyllä tavalla, seuraukset saattaisivat yllättää.

Esimerkkinä voidaan käyttää kahta erilaista, tilapäisestä työkyvyttömyydestä kärsivää työntekijää. Toinen henkilöistä tekee työnsä pääasiallisesti tietokoneen ääressä. Hän murtaa jalkansa vapaa-ajallaan laskettelurinteessä. Hänellä on oikeus useiden viikkojen sairauslomaan, jonka aikana hän työ- tai virkaehtosopimuksesta riippuen saa palkkaa työnantajaltaan tai sairauspäivärahaa Kelalta.

Vastaavasti toinen työntekijä, jonka työkyky tilapäisesti alenee pitkään jatkuneen työn ylikuormituksen seurauksena, joutuukin toipuakseen ottamaan palkatonta omaa lomaa tai virkavapaata.

Tilanne kärjistyy äärettömän epäoikeudenmukaiseksi silloin, jos työn ylikuormitus olisi seurausta

työnantajan haluttomuudesta palkata riittävästi työntekijöitä kyseisiin tehtäviin. Työnantajan vastuun ja velvollisuuksien laiminlyönti voi muillakin tavoin tulehduttaa työilmapiiriä siten, että työntekijä ei selviäsi töistään ja häntä kehoitettaisiin lähtemään niin kutsutusti omalle lomalle. Entä jos työntekijä kieltäytyisi lähtemästä omakustanteiselle sairauslomalle? Hänellä ei ehkä yksinkertaisesti olisi taloudellisesti varaa pitää palkatonta vapaata.

Ei ole vaikea kuvitella, mihin tilanne voi pahimmillaan johtaa työyhteisössä. Ylirasittunut tai jaksamisensa äärirajoilla työskentelevä työntekijä voi tulehduttaa työyhteisönsä asiakas- ja muut ihmissuhteet ja saattaa muutenkin työpaikkansa asiat entistä sekavampaan tilaan.

### **Flunssaakaan ei ole syytä levittää työpaikalla**

Oikeus sairauslomaan pitää myös heikentyneen henkisen työkyvyn kohdalla rinnastaa siihen, miten esimerkiksi flunssaa sairastavan palkallista poissaolon oikeutta perustellaan.

Flunssaa sairastavalla on oltava ensiksikin oikeus levätä ja toipua sairaudestaan. Lääkäri määrää hänelle riittävän pitkän työstä poissaolon usein myös siksi, että sairastunut ei pääse levittämään tautia työyhteisössään laajemmalle.

On ymmärrettävää, ettei sairausloma yksin tuo ratkaisua työn tai työyhteisön ongelmiin.

Tietyissä tilanteissa työstä poisaolo kuitenkin on nopein ja välttämätön akuuttiapu, jotta tilanne tulehtuneessa työyhteisössä saataisiin rauhoittumaan. Ylirasittuneelle työntekijälle annetaan laillinen oikeus

hetken hengähtää ja ottaa etäisyyttä vaikeisiin asioihin tai kokemuksiin.

### **Sairauspoissaolot koulutetuilla lyhyempiä**

Sairauspoissaolojen määrään vaikuttaa työntekijän ikä, koulutus ja ammattiala. Lääkäämmille työntekijöille kertyy useampia sairauslomapäiviä kuin nuorille. Lyhyitä alle kolmen päivän poissaolokertoja on nuorilla kuitenkin enemmän kuin vanhemmilla työntekijöillä. Iän karttuessa sairauslomien pituus siis kasvaa.

Tilastokeskuksen Työolotutkimuksessa poissaoloja tarkasteltiin palkansaajan sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan siten, että iän aiheuttama vaikutus suljettiin pois tarkastelusta. Tällöin työntekijäasemassa työskenteleville sairauspäiviä kertyi 10, alemmille toimihenkilöille 8 ja ylemmille toimihenkilöille 6 työpäivää.

Kiinnostava tutkimustulos saatiin, kun tutkimuksessa verrattiin ylemmissä toimihenkilöammateissa työskentelevien pitkien ja lyhyiden poissaolojen kertoja muiden palkansaajaryhmien poissaoloihin. Ylempiä toimihenkilöammatteja edustavilla miehillä ja naisilla oli muihin palkansaajiin verrattuna selvästi vähemmän pitkiä yli kolme päivää kestäviä poissaolokertoja.

Lyhyitä, maksimissaan kolmen päivän sairauspoissaoloja esiintyi kuitenkin muita palkansaajia enemmän yli 40-vuotiailla ylemmissä toimihenkilöammateissa työskentelevillä naisilla.



Salli Saari (vas.), Lasse Nurmi ja Helena Ranta kuitettiin ansiokkaina kriisityöympäristöjen kehittäjinä. Kuva: Kari Rissa

# Akavalaiset auttajat palkittiin

Sosiaali- ja terveysministeri Liisa Hyssälä luovutti kultaiset työympäristötyön erityisansiomitalit professori Helena Rannalle, psykologi Salli Saarelle ja psykologi Lasse Nurmelle toukokuussa.

## Kirsi Tamminen

Kaikki kolme palkittua akavalaista ovat toimineet työketjuna pitkään inhimillisesti ja ammatillisesti erittäin haastavissa työtehtävissä ja keskeisenä voimavarana kansallisissa sekä kansainvälisissä suuronnettomuuksissa. Palkintaperusteiden mukaan heistä jokaisen ammattitaito on ollut erityisen arvokasta kaikille onnettomuusosapuolille, niin omaisille, onnettomuustutkintaan ja sen jälkihoitoon osallistuville kuin myös suomalaisille työpaikoille.

Vahva akateeminen pohja ja systemaattinen tutkijan koulutus ovat perusedellytykset oikeushammasslääkäri, professori Helena Rannan työlle. Hänen mukaansa työtä ei voi oppia ilman niitä. Varsinainen soveltava työ opiskellaan kentällä.

Ranta on toiminut toistakymmentä vuotta kansainvälisten oikeuslääketieteellisten tutkijaryhmien

johtajana ja jäsenenä. Hän kokee, että palkinto tuli ennen kaikkea työle ja koko työryhmälle.

Työtä tehdään fyysisesti ja psyykkisesti raskaissa oloissa. Luonnonkatastrofeissa ei ole syyllisiä, kun taas konfliktialueilla raskautta lisää sodan tragedia.

– Kuolema on jokapäiväinen asia, ei henkinen rasite, Ranta sanoo.

Hän ei työskentele yksin kuin poikkeustapauksissa. Rankassa työympäristössä työskentelyä helpottaa, kun tuntee työtoverinsa. Työryhmän johtajana Rannan tehtäviin kuuluu myös tarkkailla sekä paikan päällä että kotiinpaluun jälkeen, etteivät ryhmän jäsenet uuvu henkisen kuorman alle. Kaikki tietävät, kehen ottaa yhteyttä, jos tarvitsee apua.

– Terve maalaisjärki sekä oman itsensä tunteminen auttavat, Helena Ranta kertoo jaksamiskeinoistaan.

## Korkea koulutus näkyy ammattitaitona

Akateeminen koulutus varmistaa psykologi Salli Saaren mielestä syvällisen osaamisen ja erinomaisen laadun akuutille kriisityölle. Ennen puhuttiin, että kriisityö on lähinnä kädestä pitämistä vaikeissa tilanteissa. Sittemmin ajateltiin, että työhön soveltuu, kun vain on lämminsydäminen ja empaattinen.

– Koulutuksen teoriapohja antaa käsityksen, mitä kriisityössä pitää saada aikaiseksi eikä tarjoa vain temppua, mitä tehdä, Saari sanoo.

Katastrofitilanteen johtajuus poikkeaa olennaisesti normaalitilanteesta. Kun mielenterveystyössä yleensä päätetään demokraattisesti eri ratkaisuista, kriisissä käskytetään, sillä lyhyessä ajassa on tehtävä paljon. Työtä tehdään suuren stressin

# MUUTOSKISA



## HUOMINEN HALTUUN

### HUOMISEN TYÖELÄMÄN ASKELMERKKEJÄ.

Muutoskisa-seminaarisarjassa käsitellään tulevaisuuden työelämän haasteita ja mahdollisuuksia.

Suomea kiertävä tapahtuma on osa Akavan aktiivista toimintaa jäsentensä menestymisen turvaamiseksi myös huomenna.

|        |           |   |
|--------|-----------|---|
| 16.09. | Helsinki  | Hyvinvoivalla työyhteisöllä parempiin tuloksiin                     |
| 18.09. | Oulu      | Oppia ikä kaikki – vastaus jatkuvaan muutokseen                     |
| 24.09. | Tampere   | Leadership by talent – esimieshyveitä ja kuolemansyntejä            |
| 02.10. | Kuopio    | Ilmastonmuutos haastaa ammatillisesti – kaikki                      |
| 07.10. | Jyväskylä | Työpaikan kultasormet viideltä multasormiksi – hanki elämä          |
| 09.10. | Turku     | Osaatko sanoa kymmenellä kielellä kiitos – työelämä kansainvälistyy |

  
[www.akava.fi/muutoskisa](http://www.akava.fi/muutoskisa)

alla ja loukkaantumisherkkyyks on iso, kun ei aina jaksaa ottaa työryhmän jäsenten tunnetiloja huomioon.

– Kun on rauhanomaisempi tilanne, asiat on purettava, etteivät ne jää vaivaamaan, Saari painottaa.

Kriisissä auttajilla on vahva adrenaliiniannos kehossaan eikä omaa väsymystään huomaa. Vaikka aikaa-kin olisi, pitkä uni ei onnistu, vaan nukkuminen jää minimiin. Väsymys purkautuu ärsyyntymisenä. Kun huomaa olevansa ärtynyt, on otettava Saaren mielestä etäisyyttä kriisiin: tehtävä välillä normaalia työtä tai pidettävä pidempi vapaa.

### **Kuka tahansa voi kohdata kriisin työpaikalla**

Salli Saari kertoo ensin hämmästyneensä siitä, että hänet palkittiin työympäristön kehittämistä. Mutta itse asiassa kriisien käsittely on

arkipäivää kaikissa työympäristöissä: työkaveri voi loukkaantua liikenneonnettomuudessa tai saada sydänkohtauksen työpaikalla.

– Tällä hetkellä on vallalla kova ilmapiiri eikä kriisien käsittelyyn kiinnitetä riittävästi huomiota.

Hän mainitsee esimerkin julkisesta keskustelusta: aiemmin puhuttiin burn outista, joka on työhön liittyvää. Sen sijaan nykyisin puhutaan masennuksesta, joka on yksilöllistä eikä työstä johtuvaa.

Poliisiorganisaatiossa työskentelevän psykologi Lasse Nurmen sydäntä lämmittää palkitseminen.

– Työympäristömitoimituksen arvostaa kriisityötä, joka jää helpposti huomaamatta, Nurmi kiittelee.

Hän muistuttaa, että kaikki palakit tekevät työtä yleisen työhyvinvoinnin eteen. Kun he auttavat traumaattisissa tilanteissa olleita ihmisiä,

nämä jaksavat jatkaa elämässään eteenpäin ja palata takaisin töihin.

Jotta auttajat jaksavat työssään, poliisissa tilanteita käydään läpi kollegiaalisesti. Trauman purkamisessa apua tuovat esimerkiksi vertaistuki ja työnohjaus. Kokemuksia jaetaan keskenään niin, ettei kukaan joudu pohtimaan niitä itsekseen yli vuorokautta.

Nurmi kertoo omaispoliisiryhmästä, joka muodostettiin vuoden 2004 tsunamin yhteydessä. Ryhmässä käytiin jatkuvasti läpi tilanteita, joita kohdattiin omaisten kanssa.

Tsunamiin liittyy Nurmen uran sydäntä riipaisevin hetki. Hän oli mukana lentokentällä vastaanottamassa vainajia Thaimaasta. Eräällä kerralla lähiomaisena oli murrosikäinen poika, joka vastaanotti ensin sisaruksensa ja sitten vanhempansa. Kaikki lähiomaiset menehtyivät.

# Vuoropuhelu mahdollistaa toimivan työyhteisön

Yhteistoiminta kuuluu tavalliseen elämään työpaikoilla eikä yhteistoimintalakiin kannata suhtautua kuin kirosanaan.

**Maria Löfgren**  
lakimies

Yksityistä sektoria ja kuntia koskevat uudet yhteistoimintalait tulivat voimaan viime vuonna. Molemmat lait korostavat henkilöstön ja työnantajan välistä aitoa vuorovaikutusta sekä yhteistoimintaa työpaikan kehittämisen työkaluina. Ne antavat henkilöstölle mahdollisuuden vaikuttaa työnantajan päätökseen.

– Vaikka päätösvalta säilyy työnantajalla, yhteistoiminta avaa parhaimmillaan uusia näköaloja esimerkiksi työn toimivampaan organisointiin, sanoo YTN:n lakiryhmän puheenjohtaja **Anna Lavikkala**.

– Yhteistoimintaa ei pidä ymmärtää vain pakollisena menettelytapana ennen irtisanomisia, vaan aitona vuoropuheluna henkilöstön ja työnantajan välillä, jota tarvitaan työyhteisön normaalissa toiminnassa, hän jatkaa.

## **Aloitteellinen henkilöstö pärjää paremmin**

Hyvän yhteistoimintakulttuurin kehittyminen vaatii ponnisteluja niin työnantajalta kuin henkilöstöltäkin. Joissakin tapauksissa vie aikansa ennen kuin yhteistoiminnan työkalut osataan ottaa käyttöön niin, että ne ovat luonteva osa työpaikan arkea. Henkilöstöryhmien edustajien panos

on toiminnan keskiössä. Heidän on oltava tehtävänsä perehtyneitä, aktiivisia ja aloitteellisia. Lain sisältö pitää hallita hyvin, jotta yhteistoiminnasta saadaan täysi hyöty. Kuntasektorilla pääsopijajärjestöjen luottamusmiehet toimivat oman järjestönsä työntekijöiden edustajina.

– Laajakantoiset asiat käsitellään erityisessä kunnan yhteistoimintaelimessä, kertoo JUKOn lakimies **Jouni Vattulainen**.

– Yrityksissä henkilöstöä edustavat luottamusmies tai -valtuutettu, työsuojeluvaltuutettu tai erikseen valittu yhteistoimintaedustaja, Lavikkala toteaa.

Lakimiehet korostavat yhteistoimintaneuvottelujen kirjaamisen tärkeyttä. Vasta hyväksytyt pöytä-

kirja kelpaa todisteeksi neuvottelujen todellisesta kulusta. Kaikkea neuvotteluissa esille tullutta ei voi kuitenkaan paljastaa. Esimerkiksi yksityishenkilön terveydentilaa tai taloudellista asemaa koskevat tiedot ja tietyt työnantajan taloudellista asemaa tai yritysturvallisuutta koskevat asiat ovat salassa pidettäviä.

## **Työnantajalla on velvollisuus tiedottaa**

Osaamisen lisäksi yhteistoiminnan tärkeänä edellytyksenä on riittävä ja oikeaan aikaan annettu tieto henkilöstölle. Henkilöstön on oltava jatkuvasti selvillä työpaikan taloudellisesta ja tuotannollisesta tilanteesta, epätyyppillisistä työsuhteista, ulkopuolisen työvoiman käytöstä





sekä kehitysnäkymistä jatkuvasti.

Säännöllinen informaatio helpottaa asennoitumista tuleviin muutoksiin ja jopa saneeraustoihin, sillä niihin voidaan varautua ennakolta. Tämän perusasian vastuullinen työnantaja ottaa huomioon ja toteuttaa ilman lakisääteistä veloitettakin.

Yhteistoimintalait tukevat työnantajan vastuullisuutta ja yhdenmuukaistavat työpaikkojen menettelytapoja, kun ne ovat siirtäneet hyväksi havaitut käytännöt lainsäädäntöön.

– Jotkut tiedoista työnantaja joutuu antamaan lain nojalla, osaa on erikseen pyydyttävä, Lavikkala ja Vattulainen valistavat.

## Työpaikan pelisäännöistä keskustellaan yhdessä

Henkilöstön kehittämistä ja koulutusta sekä työhönottoa koskevat suunnitelmat ja periaatteet on käsiteltävä yhdessä henkilöstön kanssa. Näin on meneteltävä myös työsääntöjen ja aloitetoiminnan sääntöjen osalta.

Asioiden käsittelyn kannalta tarpeellinen tieto on annettava riittävän ajoissa henkilöstön edustajille, jotta yhteistoiminnalla on edellytykset onnistua. Yksimielisyyteen pyritään, mutta neuvottelujen päätyttyä viimeisen sanan sanoo yleensä työnantaja, ellei asiaa ole voitu ratkaista sopimalla.

– Tästä huolimatta yhteistoimintakoulutuksen sisällöstä ja kohdentumisesta voi päättää henkilöstö, lakimiehet toteavat.

## Irtisanomisten ohella apua työnhakuun

Vanhahtavassa muodossa yhteistoiminnalla ymmärretään menettelyä, joka on muodollinen välivaihe ennen saneeraustoimia. Tuotannollisista ja taloudellisista syistä suunnitellut henkilöstöjärjestelyt ovat edelleen yhteistoimintalakien piirissä.

Silloin, kun aiotut toimet eivät ole toteutettavissa työnjohtomääräyksiin, neuvottelulle ja etukäteen annettaville tiedoille on säädetty määräajat.

Kun työnantaja suunnittelee irtisanomisia, sen samanaikaisesti suunniteltava työntekijöiden työllistämistä edistäviä toimia ja selvitettävä tähän tarkoitukseen soveltuvat julkiset työvoimapalvelut.

Yhteistoiminnalla ei pystytä välttämään irtisanomisia, mikäli ne esimerkiksi yrityksen taloudellisen tilanteen olennaisen heikentymisen vuoksi ovat edessä. Se kuitenkin parantaa mahdollisuuksia löytää kokeilemisen arvoisia vaihtoehtoja ajoissa ja sopeuttaa työyhteisöä jo ennalta muutoksiin.

## Tuttua asiaa on helpompi toteuttaa

Akava uskoo, että suurelta osin vaikeudet yhteistoimintalakien toimivuudessa liittyvät osaamattomuuteen ja tietämättömyyteen. Menettelytavat ja monipuolinen tietojenanto voivat tuntua monimutkaisilta ja byrokraattisilta, mikäli niitä ei ole sisäistetty ja jalkautettu työyhteisöön.

Yhteistoimintavelvoitteen sijaan Akava pitää parempana puhua yhteistoiminnasta oikeutena ja mahdollisuutena, joka hyödyttää koko työyhteisöä. Tämän sanoman eteenpäin viemisessä voivat liitot, neuvottelujärjestöt ja keskusjärjestö toimia aktiivisesti.

Lainsäädännöllä voidaan edistää lakien tarkoituksen toteutumista niin ennakolta kuin jälkikäteen. Yhteistoiminnan puutteisiin ja lainvastaisuuksiin vetoaminen jää lähinnä työntekijän itsensä tai henkilöstöryhmän edustajan oikeudellisten toimien varaan. Hyvitys- tai rangaistusvaatimukset ovat tuomioistuinasioita ja kynnys niiden käyttöön on aina korkea kuluriskin ja leimautumisen pelon vuoksi.

Työyhteisön ulkopuolinen valvonta ja toimiva neuvontaorganisaatio tehostavat jo ennakolta yhteistoiminnan toteutumista. Nykytilanteessa valvontaa ei ole käytännössä juuri lainkaan. Neuvontaa on kaavailtu työ- ja elinkeinokeskuksille, ja periaatteellisesti asiasta vallitsee lainvalmistelussa yhteisymmärrys. Myös valvontamallia kehitellään kolmikantaisesti, mutta työ on vielä kesken.

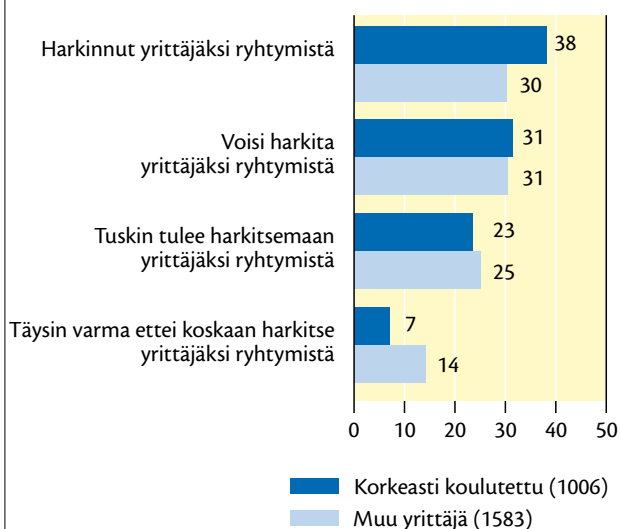
Nykyisistä viranomaisista Akava pitää valvontatehtävään sopivimpana työsuojeluviranomaisia. Yhteistoiminta-asioissa on tärkeää, että valvovalla viranomaisella olisi kokemusta valvonnasta käytännössä ja että myös jalkautuminen valvontakohteisiin olisi mahdollista. Kunnissa yhteistoimintalain valvonta hoituu yleisenä laillisuusvalvontana, joka ei ole kuitenkaan riittävää.

# Korkeasti koulutettu yrittäjä viihtyy tulevaisuuteen

Moni korkeasti koulutettu harkitsee yrittäjäksi ryhtymistä, ja akateeminen yrittäjä pyrkii muita kovemmin kasvuyrittäjäksi.

**Mats Nyman**  
elinkeinopoliittinen  
asiamies

**Palkansaajien suhtautuminen yrittäjäksi ryhtymiseen, %**



Lähde: Sampo Pankin Suuren suomalaisen yrittäjäkyselyn 2007 aineisto

Yrittäjät arvostavat sitä, että he voivat määritellä työaikansa. He ovat myös palkansaajia tyytyväisempiä työnsä haastavuuteen, sisältöön ja saamaansa arvostukseen.

Akateemisten palkansaajien ja akateemisten yrittäjien välillä on suuri ero tyytyväisyydessä. Koulutettu yrittäjä on asemaansa ja urakehitykseensä paljon tyytyväisempi kuin koulutettu palkansaaja. Toisaalta, molemmilla ryhmillä on yhtä hyvät tulevaisuuden odotukset.

Havainnot käyvät ilmi Akavan talouspoliittisen yksikön selvityksestä, joka on toteutettu yhteistyössä Sampo Pankin kanssa. Sampo Pankin Suureen suomalaiseen yrittäjätutkimukseen vastasi yli seitsemän tuhatta suomalaista.

Akava on jakanut vastaajat neljään ryhmään; korkeasti koulutetut yrittäjät, muut yrittäjät, korkeasti koulutetut palkansaajat sekä muut palkansaajat ja vertaillut näitä ryhmiä keskenään.

## Yrittäjätulot arveleaan suuriksi

Palkansaajat arvelevat yrittäjien tuloja suuremmiksi kuin mitä yrittäjät itse arvioivat saavansa. Tulosten mukaan yrittäjät pitävät itsensä ja unelmiensa toteuttamista tärkeämpänä kuin mitä palkansaajat kuvittelevat. Kaikki kyselyyn vastanneet pitävät

kuitenkin yrittäjien vaurastumista oikeudenmukaisena.

Korkeasti koulutetuista palkansaajista 69 prosenttia ilmoittaa harkinneensa tai voivansa harkita yrittäjäksi ryhtymistä. Vastaavasti 61 prosenttia muista palkansaajista suhtautuu positiivisesti yrittäjyyteen.

Palkansaajien mielestä yrittäminen vaatii paljon aikaa ja vaivaa. Yrittäjien mielestä se on helpompaa kuin palkansaajien mielestä.

## Korkeasti koulutetuilla kasvuhaluukkuutta

Suuri osa akateemisista yrittäjistä on yksinyrittäjiä. Tässä kyselyssä heidän osuutensa oli 44 prosenttia, kun yksinyrittäjien osuus muiden yrittäjien keskuudessa oli 66 prosenttia.

Monista koulutetuista yrittäjistä on tullut huomattava työnantajaryhmä. 45 prosenttia yrityksistä on kasvanut niin, että niistä on tullut 2–9 työntekijän yrityksiä.

Mikroyritykset, jotka työllistävät 1–9 henkilöä, muodostavat yli 90 prosenttia kaikista Suomen yrityksistä, joten näiden yritysten työllisyysvaikutus on huima.

Muiden kuin korkeasti koulutettujen yrittäjien osuus 2–9 henkilön mikroyrityksissä oli vain 13 prosenttia. Sen sijaan näiden osuus 10–49 henkilöä työllistävässä pienyrityksissä oli paljon suurempi kuin

# työssään ja uskoo

koulutettujen yrittäjien.

Tulosten mukaan ei-akateemiset yrittäjät omistavat korkeasti koulutettuja useammin suuria yrityksiä. Suuriksi määritellään yritykset, jotka työllistävät yli 50 henkilöä.

Onko maisteri sitten huono yrittämään? Haluista se ei ole ainakaan kiinni. Korkeasti koulutetut yrittäjät haluavat kasvattaa yrityksensä tulevaisuudessa, kun taas muut yrittäjät ovat nykytilanteeseen aika tyytyväisiä.

## Akavalaisista yrittäjiä vajaa kymmenesosa

Akavan työmarkkinatutkimuksessa lokakuussa 2006 kysyttiin akavalaisen työllistymisestä. Kyselyssä seit-

män prosenttia vastasi toimivansa täysi- tai osa-aikaisena yrittäjänä tai ammatinharjoittajana.

Jos opiskelija- ja eläkeläisjäseniä ei oteta huomioon, tämä tarkoittaa sitä, että akavalaisia yrittäjiä ja ammatinharjoittajia on 24 000. Tämä tekee Akavasta yhden maan suurimpia yrittäjäjärjestöjä.

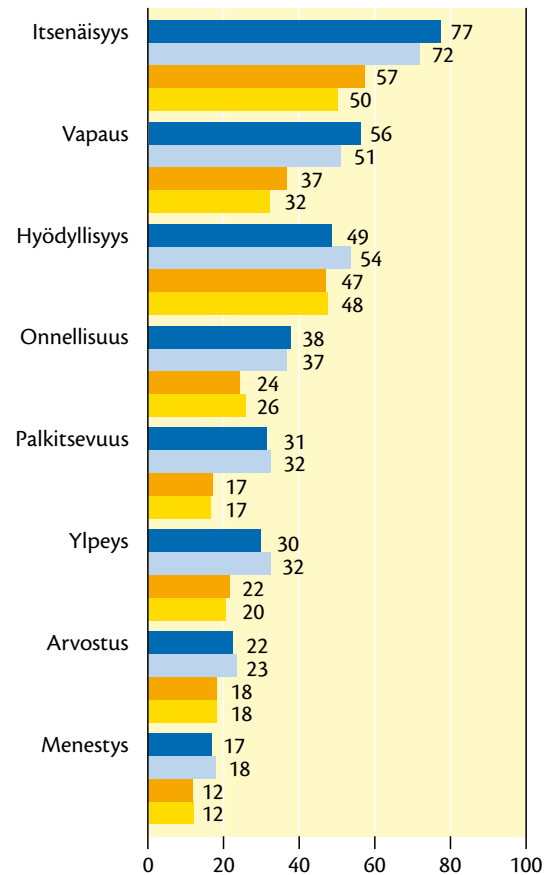
Kuusi kymmenestä yrittäjästä on sosiaali- ja terveysalalla, kuudennesosa on yhteiskuntatieteellisillä aloilla ja viidennes luonnontieteellisillä ja tekniikka-alloilla.

[www.akava.fi](http://www.akava.fi) >

Tutkimukset ja julkaisut

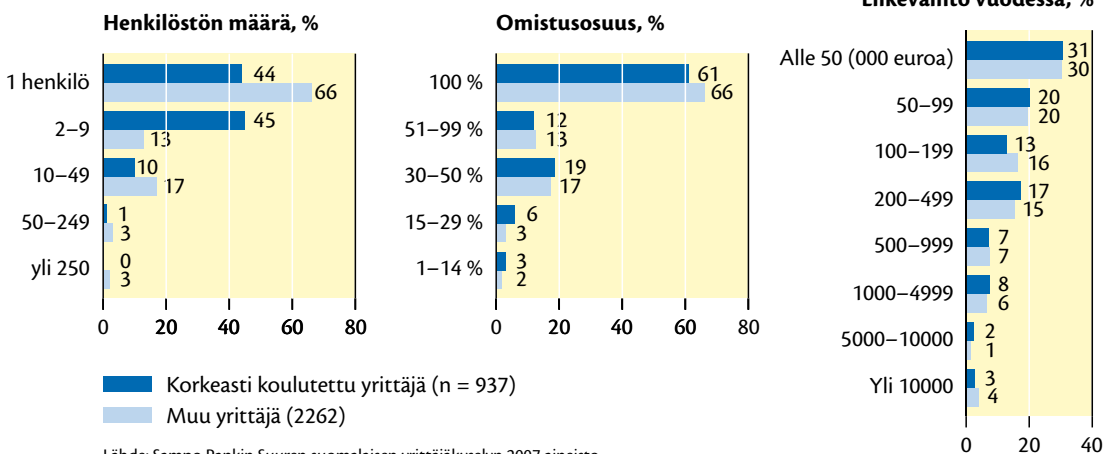
## Yrittäjien ja palkansaajien kokemat tunteet työssään jatkuvasti tai päivittäin, %

(Vastaajilla mahdollisuus valita jatkuvasti, päivittäin, viikottain, kuukausittain, silloin tällöin tai ei koskaan)



■ Korkeasti koulutettu yrittäjä (n = 937)  
■ Muu yrittäjä (2262)  
■ Korkeasti koulutettu palkansaaja (1006)  
■ Muu palkansaaja (1583)

## Yrityksen henkilöstö, omistusosuus ja liikevaihto, %



Lähde: Sampo Pankin Suuren suomalaisen yrittäjäkyselyn 2007 aineisto

# Kiina on maailman konepaja

Kiinan nousu on voimallista, mutta epätaisaista. Maahan mahtuu niin maaseudun 800 miljoonaa keppikerjäläistä, 400 miljoonan asukkaan keskiluokkaa kuin rosvo-kapitalismia.

**Markus Penttinen**  
kansainvälisten asioiden päällikkö

Kiinan kommunistinen puolue on hellittänyt otettaan kiinalaisten yksityiselämästä, mutta pitää tiukasti otteessaan yhteiskunnan rakenteita ja taloutta. Maassa sallitaan suhteellisen avoin keskustelu talous- ja ympäristökysymyksistä, mutta kiellettyjen aiheiden listalla ovat muun muassa kommunistisen puolueen asema tai Tiibet.

Kansalaisaktivismi on kasvussa. Vuonna 2005 rekisteröitiin 300 000 työpaikkakonfliktia. Niiden määrä on jo niin suuri, ettei lukuja enää anneta. Kahakoita aiheuttaa myös ympäristöongelmat.

Osaamiskysymyksissä on kyetty saavutuksiin lähinnä imitoinnissa, muttei innovoinnissa. Tästä ovat osoituksena alhainen patenttien määrä ja maailmanlaajuisten yritysbrändien nollassa.

Korkeakoululaitosta on paisutettu rajusti viimeisten vuosien aikana. Noin viidennes ikäluokista on nykyisin korkeakouluissa. Osaksi kyse on yrityksestä muuttaa maa osaami-

seen perustuvaksi taloudeksi, mutta yhtä lailla työllistämistoimenpiteestä. Kymmenille miljoonille kiinalaisnuorille on näin saatu tekemistä.

## Työmarkkinat ja ay-liike

Työmarkkinoiden suurin kysymys on työpaikkojen luominen. Kaupungeissa työttömyys on kymmenisen prosenttia ja maaseudulla noin kolmannes työvoimasta. Väkiluvun kasvaessa 1,5 miljardiin kymmenet miljoonat siirtotyöläiset muuttavat maalta kaupunkiin.

Kiinassa on astunut voimaan uusi työsopimuslaki, joka on tiukempi kuin Suomen esimerkiksi kilpailunrajoituslausekkeet tai Euroopan unionin esimerkiksi vuokratyödirektiiviehdotus. Haasteena on työsopimuslain toimeenpano.

Lailla on suoria vaikutuksia Suomeenkin.

Ensinnäkin, myös akavalaisia työntekijöitä siirtyy enenevässä määrin lähetetyn työntekijän aseman sijasta niin sanotuiksi paikalta palkatuiksi, jolloin Kiinassa heihin sovelletaan kyseistä lakia. Toiseksi, laki parantaneet suomalaisyritysten asemaa, koska ne ovat tähänkin asti hoitaneet asiansa hyvin Kiinassa, toisin kuin esimerkiksi monet muut kilpailijayritykset.

Maan ainoa sallittu ay-järjestö

on All China Federation of Trade Unions ACFTU, joka toimii puolueen kylkiäisenä. Jäsenmäärä on noin 200 miljoonaa. Järjestäytymisaste on julkisella puolella 100 prosenttia eli käytännössä pakkojäsenyys. Yksityisellä puolella järjestäytymisaste on ehkä 15 prosenttia. Vapaan ja puolueesta riippumattoman ay-toiminnan perustamisesta saa vankeutta jopa 10 vuotta.

ACFTU:lla ei juuri ole länsimaista neuvottelutoimintaa, vaan sen tehtävät ovat perinteisesti vaihdelleet työntekijöiden vapaa-ajan toiminnan järjestämisestä heidän valvomiseensa puolueen näkökulmasta.

Vaikka ACFTU on puolueen kylkiäinen, siellä on myös aitoa kiinnostusta työntekijöiden etujen valvomiseen ja uudenlaisen roolin hakemiseen. Tulevaisuudessa se vaikuttanee lainsäädäntöön työsopimuslaista saatujen kokemusten pohjalta.

Uuden roolin syntyminen on hankala puoluekytköksen vuoksi. Työntekijöiden etujen ajaminen edellyttäisi riippumattoman edunvalvonta-aseman ottamista niin valtiovaltaan kuin puoluevalvontaiseen elinkeinoelämään tai julkishallintoon nähden.

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n hallintoneuvostosta potkut saanut ACFTU yrittää sinne takaisin ILO:n kokouksessa kesäkuussa. Potkut tuntuivat painavan kiinalaisia yhtä paljon kuin olympialaisboikotit.

## Yhteistyötä tarvitaan

ILO:n Kiinan edustajan mukaan työmarkkinayhteistyö Kiinan kanssa olisi kannattavaa seuraavilla aloilla: työsuojelussa, palkkakysymyksissä ja neuvotteluissa, työpaikkaristiriidoissa ja niiden ratkaisuisissa, länsimaisesti toimivien työmarkkinajärjestöjen roolissa sekä vihreissä, ympäristö-



**Suomalainen palkansääjajärjestöjen valtuuskunta vieraili keväällä Kiinassa. Kuva: Noora Rikalainen.**

>>

# Yritysneuvostotyöhön uutta puhtia direktiivi uudistuksella

Suomalaiset palkansaajat eivät halua työehtosopimusasioita yritysneuvostoihin.

**Maria Löfgren**  
lakimies

Eurooppalaisten konsernien henkilöstön yhteistyötä sääntelevä direktiivi on uudistustyön alla. Lähes viisitoista vuotta voimassa ollut direktiivi ei vastaa käytännön työelämän tarpeita työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan etenkin yritystoiminnan rakennemuutoksissa.

Uudistus on etenemässä Euroopan yhteisön lainsäädäntömenettelynä, sillä Euroopan palkansaaja- ja työnantajakeskusjärjestöjen välinen vuoropuhelu oli liian takkuista edetäkseen uudistuksen läpivientiin saakka.

Euroopan komissio on korostanut konserniyhteistyön kehittämisen tärkeyttä ja yritysneuvostojen mahdollisuuksia rakennejärjestelyjen hallinnassa tavalla, joka tukee palkansaajapuolen näkemyksiä monilta osin.

Parlamentin mielipiteissä näyttäisi olevan enemmän hajontaa. Tämänhetkisen arvion mukaan komissio antaa esityksensä kesäkuun lopulla.

## Tietoa saatava ajoissa

Suomen palkansaajakeskusjärjestöjen tavoitteissa korostuvat aito työnantajan ja henkilöstön välinen vuorovaikutus sekä riittävä ja tarpeeksi ajoissa annettu tieto. Tavoitteet on

valmisteltu konsultoiden tarkoin Teollisuuden Palkansaajien yhteistointaryhmää, jonka asiantuntemus yritysneuvostoasioissa on huippuluokkaa.

Suomen palkansaajaliike pitää tärkeänä, että yritysneuvostot eivät käsittele työehtosopimuksilla soveltuvia asioita. Niissä käsiteltävien aiheiden pitää liittyä yrityksen ja yritysryhmän rakennetta, taloudellista ja tuotannollista tilannetta sekä työllisyys- ja kehitysnäkymiä koskeviin asioihin.

Tällaisiin kuuluvat myös huomattavat organisaatiomuutokset, joukkovähentämiset, tasa-arvokysymykset sekä koulutus- ja sosiaalisen vastuun politiikkaa koskevat asiat.

Tiedottamisen ja kuulemisen toteutumiseksi myös erilaisissa yritysjärjestelytilanteissa on direktiiviin otettava määräykset siirtymäkauden velvoitteiden turvaamiseksi.

Työntekijöiden osallistumisoi-keuksia koskevia direktiivejä on yritysneuvostodirektiivin ohella useita. Kaikissa näissä direktiiveissä pitäisi olla yhdenmukainen määritelmä oikeuksien ja velvoitteiden sisällöstä, jotta tiedottamisen ja kuulemisen käsitteet vakiintuisivat ja käytännöt lähenisivät toisiaan.

Palkansaajajärjestöt vaativat, että henkilöstölle annetaan tietoa riittävän ajoissa ja että se on täsmällistä ja riittävää, jotta asioiden käsittelyyn voidaan valmistautua.

Kansainväliseen toimintaan liittyvät tekniset haasteet, kuten kokousjärjestelyt ja monikielisyys, lisäävät paineita saada tieto tarpeeksi ajoissa.

## Rangaistusuhka riittäväksi

Yritysneuvostojen perustamisen ja yhteistyön toteuttamisen laiminlyöntitapauksiin vaaditaan riittäviä sanktioita ohjaamaan työnantajan toimintaa. Säädetyt perustamismääräaika on lyhennettävä sekä neuvottelukertoja lisättävä ja tihe-  
nettävä. Neuvostojen kokousten vähimmäismäärää ja informaation saantia on lisättävä myös kokousten välillä.

Henkilöstön edustajilla on ol-  
tava riittävä toimivalta vaatimusten esittämiseen yhteistyön laiminlyöntitilanteissa.

Henkilöstön edustajien asema, toimivalta ja osaaminen nousee keskeiseen asemaan niin yritysneuvostoyhteistyössä kuin henkilöstön osallistumiskysymyksissä yleensä. Heidän mahdollisuutensa koulutukseen, tarvittavien asiantuntijoiden käyttöön ja yhteistoiminnallisten tehtävien hoitamiseen työnantajan kustannuksella on turvattava direktiivimääräyksiin.

Edustajien valinnassa on pyrittävä turvaamaan eri henkilöstöryhmien edustus ja kummankin sukupuolen edustavuus.

>>

kysymyksiin kytkeytyvissä työpaikoissa.

ACFTU on ehdottanut Akaval-  
lekin yhteistyön aloittamista opiskelijatoiminnasta.

Kiinan kehitystä pitää seurata.

Mutta viestejä työntekijöiden perusoikeuksista, sananvapaudesta ja ihmisoikeuksista ei pidä piilottaa. Kiinalaisten kanssa pitää hakea myös yhteisiä tekijöitä ja olla yhteistyössä.

Suomalainen palkansaajajärjes-

töjen valtuuskunta vieraili Pekingissä ja Sanghaissa huhtikuussa tavaten Kiinan ay-liikkeen, suomalaisten ja kiinalaisten yritysten, Kiinan ja Suomen ulkoministeriöiden, saksalaisen ay-säätiön sekä ILO:n edustajia.

# Tampere ehti ensimmäiseksi reiluksi kaupungiksi Suomessa

Muulla maailmalla reilun kaupungin arvonimen on saanut jo yli 400 kaupunkia. Niiden joukossa ovat esimerkiksi Rooma ja Bryssel.

**Liisa Folkersma**  
kansainvälisten asioiden asiamies

Tampere valittiin toukokuussa ensimmäiseksi suomalaiseksi reilun kaupan kaupungiksi. Samanaikaisesti Reilun kaupan edistämisyhdistys käynnisti kampanjan, jonka tarkoituksena on kannustaa eettisiin julkisiin hankintoihin käyttämällä työvälineenä Reilun kaupan kaupungin arvonimeä. Syksyllä kunnallisvaalien yhteydessä pyritään herättämään laajempaa keskustelua julkisista hankinnoista.

Akavalaisittain kampanjan viesti eettisistä hankinnoista on tärkeä. Julkiset hankinnat ovat taloudellisesti merkittäviä ja niillä on laajoja kehitysvaikutuksia. Sosiaalisen kriteerin sisällyttäminen julkisten hankintojen kilpailuttamiskriteereihin ajaa työntekijöiden etuja maailmanlaajuisesti.

Reilun kaupan kaupungin tai kunnan arvonimi myönnetään niille, jotka sitoutuvat kehittämään hankintojaan eettisemmiksi ja edistämään Reilua kauppaa alueellaan laajasti, monen toimijan yhteistyönä. Reilun kaupan kaupungin kriteereihin kuuluu, että arvonimen hakemiselle on poliittinen tuki, kaupungissa toimii kannatustyöryhmä, ja kaupunki sitoutuu käyttämään reilun kaupan periaatteiden mukaan tuotettuja tuotteita.

## Julkisostojen osuus iso bruttokansantuotteesta

Reilun kaupan kaupunki -kampanjalla kannustetaan liikkeelle todella suurten ostosten tekijöitä, sillä julkisten hankintojen osuus Suomen bruttokansantuotteesta on yli seitsemän prosenttia.

Kunnat ja kaupungit voivatkin halutessaan edistää hankinnoillaan merkittävästi sosiaalisesti, ekologisesti ja taloudellisesti kestävää ke-

hitystä. Yhä useammat kaupungit ja kunnat ovat ottamassa ensimmäisiä askeleita kohti kokonaisvaltaisesti kestäviä hankintoja juuri reilun kaupan tuotteita suosimalla.

Myös Kansainvälisen työjärjestön ILO:n työehtoja koskevat sopimukset tarjoavat julkisille hankkijoille konkreettisia keinoja sisällyttää sosiaalisesti kestävä kehitys tarjouspyyntöihin.

Esimerkiksi Euroopan parlamentti on kehottanut julkisia hankkijoita sisällyttämään reilun kaupan kriteerit hankintoihinsa. Suomessa vuonna 2005 laaditussa Kestävän kulutuksen ja tuotannon KULTU-ohjelmassa on asetettu tavoitteeksi, että valtion ja kuntien organisaatiot sitoutuvat toimintansa ja hankintojensa ekologisen, sosiaalisen ja taloudellisen kestävyuden jatkuvaan parantamiseen.

## Eettisillä julkisilla hankinnoilla vankka kannatus

Taloustutkimuksen viime vuonna tekemän tutkimuksen mukaan 91 prosenttia suomalaisista haluaa, ettei julkisia varoja käytetä hankintoihin, joiden tuottamiseen liittyy lapsityövoiman hyväksikäyttöä tai työntekijöiden oikeuksien polkemista.

Entistä laajemman eettisten kriteerien käyttämisen julkisessa hallinnossa mahdollistaa myös viime kesäkuussa voimaan tullut uusi laki julkisista hankinnoista. Laki antaa entistä selvänaisemmin julkisille hankkijoille mahdollisuuden sisällyttää kilpailuttamiskriteereihin myös sosiaalisia kriteereitä, esimerkiksi Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimusten noudattamista, työoloja ja työehtoja.



**Reilun kaupan kaakaopapujen kuivausta Ecuadorissa.**

# Oikeudenmukainen korvaus viljelijöille

Reilun kaupan periaatteissa kohtaavat kaikki kestävän kehityksen osa-alueet. Reilun kaupan merkijärjestelmä pyrkii vaikuttamaan maailmankaupan rakenteellisiin ongelmiin ja poistamaan köyhyyttä kaupan avulla.

Järjestelmä on luotu parantamaan kehitysmaiden viljelijöiden ja suurtilojen työntekijöiden asemaa kansainvälisessä kaupankäynnissä. Viljelijät ja tilojen työntekijät saavat työstään oikeudenmukaisen korvauksen ja heille taataan sosiaalisesti

kestävät työolot. Näin he voivat parantaa elinolojaan ja viljellä entistä laadukkaampia tuotteita. Vastaavasti lapsityövoiman hyväksikäyttö on kielletty ja viljelijöiden ja suurtilojen työntekijöiden pitää ottaa omassa työssään huomioon tiukat ympäristökriteerit.

Kuluttajille Reilun kaupan merkki tarjoaa mahdollisuuden vaikuttaa positiivisesti kehitysmaissa asuvien ihmisten elämään. Tuottajalle maksetaan aina Reilun kaupan takuuhinta sekä Reilun kaupan lisä,

joka käytetään elinolojen parantamiseen.

Tämä mahdollistaa kestävän tuotannon ja kokonaisten yhteisöjen hyvinvoinnin parantamisen. Lasten kouluttaminen puolestaan parantaa viljelijäperheiden elämää pitkällä aikavälillä.

Kaikkien Reilun kaupan merkin saaneiden tuotteiden alkuperä tiedetään. FLO-CERT-yhtiö tarkastaa kaikki osuuskunnat säännöllisesti ja seuraa tuotantotapojen lisäksi myös Reilun kaupan lisien käyttöä.

## Reilu peli urheiluvälineiden valmistukseen

Akava on mukana ammattiliittojen ja kansalaisjärjestöjen Play Fair 2008 -kampanjassa, jossa halutaan kiinnittää huomiota työntekijöiden oikeuksiin urheiluvälineiteollisuudessa. Asia on ajankohtainen, sillä Kiina isännöi tämän vuoden olympialaisia ja työntekijöiden oikeudet ovat maassa retuperällä.

Play Fair 2008 -kampanjaverkoston tutkimuksen mukaan kiinalaisissa urheiluvälineitehtaissa on tapahtunut räikeitä työolainsäädännön rikkomuksia, kuten lapsityövoiman käyttöä. Kyseisissä tehtaissa on valmistettu virallisen olympiatunnuksen sisältäviä tuotteita. Kohutuuttoman pitkät työpäivät ja köyhyttä ylläpitävä palkka ovat urheiluvälineiteita ja -välineitä valmistavassa teollisuudessa pikemmin sääntö kuin poikkeus.

Raportin mukaan arvio pätee myös kaikkein tunnetuimpiin merkivalmistajiin ja johtaviin urheilusponsoreihin. Neljän viimeksi kuluneen olympiavuoden aikana ne eivät ole kyenneet merkittävästi kohentamaan tuottajatehtaitensa työoloja, vaikka alan kannattavuus on erinomainen.

Ammattiliitot ja kansalaisjärjestöt vaativat kansainväliseltä olympiakomitealta, että olympialaisia varten lisensoidussa tuotannossa noudatetaan kansainvälisiä työelämän minimistandardeja.

Olympialaisten isäntämaiksi pitäisi valita ainoastaan maita, jotka ovat ratifioineet kansainvälisen työjärjestö ILO:n hyväksymät työelämän perusoikeudet ja noudattavat niitä. Työntekijöiden oikeudet ovat olennainen osa olympialaisten peruskirjaa ja kansainvälisen olympiakomitean eettisiä ohjeita.

Play Fair 2008 -kampanja edellyttää, että olympiakomitea sitoutuu vähentämään urheilutarviketeollisuudessa tapahtuvaa työntekijöiden riistoa. Kampanja on tunnistanut

neljä estettä, joiden yli urheiluvälineiteollisuuden pitää päästä. Nämä esteet liittyvät ay-oikeuksiin, tilapäistyövoiman käyttöön, tehtaiden sulkemisiin ja elämiseen riittävään palkkaan.

Kansainväliseen kampanjaverkoston kuuluu ammattiliittoja ja kansalaisjärjestöjä. Mukana on myös ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestö ITUC. Suomesta osallistuvat muun muassa kaikki palkansaajakusjärjestöt ja Suomen ammattiliittojen solidaarisuuskeskus SASK.

[www.sask.fi](http://www.sask.fi) >  
kampanjat >  
Play Fair 2008

**Urheiluvälineitä  
voi valmistaa myös  
reilusti.**



# Akavalaisille aloille kehitetään EU-liikkuvuuskortteja

Monille ammattialoille suunnitellaan Euroopan unionin tason liikkuvuuskorttia, joka osoittaisi työntekijän pätevyyden, helpottaisi rekrytointia ja sisältäisi palveluita. Niitä voisi käyttää maasta toiseen liikuttaessa, mutta myös maan sisäisesti.

**Markus Penttinen**  
kansainvälisten asioiden päällikkö

Ammattikortti on jo olemassa lakimiehille sekä suunnitteilla insinööreille ja terveysalalle. Ainakin kirjasto- ja arkistotyöntekijät, psykoterapeutit, hotelli- ja ravintolatyöntekijät sekä geologit pohtivat kysymystä.

Kehiteltävän terveysalan liikkuvuus kortin taustalla on EU:n ammattipätevyysdirektiivi, joka säätelee useita terveysammatteja kuten lääkäreitä, hammaslääkäreitä, eläinlääkäreitä, proviisoreita, kättilöitä ja sairaanhoitajia.

Kortin tavoitteena olisi parantaa potilasturvallisuutta, koska kortti olisi samalla osoitus työntekijän pätevyydestä. Ulkomaista työvoimaa palkataan yhä enemmän. Toinen päätarkoitus on juuri liikkuvuuden helpottaminen. Kortista tehtäisiin luottokortin kaltainen siruineen. Toinen puoli olisi ylikansallinen ja toinen kansallinen.

Kortin antaisi viranomainen, joka myöntää oikeuden ammatinharjoittamiseen laillistettuna. Suomessa se tarkoittaisi Terveystieteiden tutkimuskeskusta. Sirun avulla kortti olisi väylä kotimaan vi-

ranomaisten tietopankkiin kyseisistä ammattihenkilöistä.

## Kortti osoittaa ammattipätevyyden

Asianajo- ja lakimieskortti on jo ollut pitkään olemassa, mutta sitä kehitetään edelleen. Se on luottokortin kaltainen ja myönnetään henkilöille, joilla on oikeus toimia lakimiehenä kotimaassaan. Taustalla on EU:n direktiivi lakitoiminnan harjoittamisesta toisissa jäsenmaissa, ja lisäksi oikeuspalvelut on sisällytetty voimaan astuvaan unionin yleiseen palveludirektiiviin.

Suunnitteilla olevassa insinööririkortissa näkyisi työkokemus, EU:n Europassi-ansioluettelo sekä lisäksi tutkintojen lisäosa ja kielitaidot. Kortti varmistaisi haltijansa laadun työntekijänä, helpottaisi liikkuvuutta, toimisi rekrytointityökaluna työnantajille ja helpottaisi ammattipätevyyden tunnustamista.

Lisäpalveluita ovat muun muassa ammatillinen vastuuvakuutus ja muiden maiden järjestöjen antamat jäsenpalvelut.

## Järjestöt tukevat korttien valmistelua

Kortit etenevät myötätuulessa ja niillä tuntuu olevan eri alojen eurooppalaisten ja monien kansallisten

järjestöjen tuki takanaan. Komissio on myös myöntänyt varoja niiden kehittämiseen, ja Euroopan parlamentti valmistelee mahdollisesti oman raportin aiheesta.

Tästä huolimatta on tiedossa vielä monia haasteita ennen kuin käyvät kortit on saatu aikaiseksi ja niitä käytetään työmarkkinoilla.

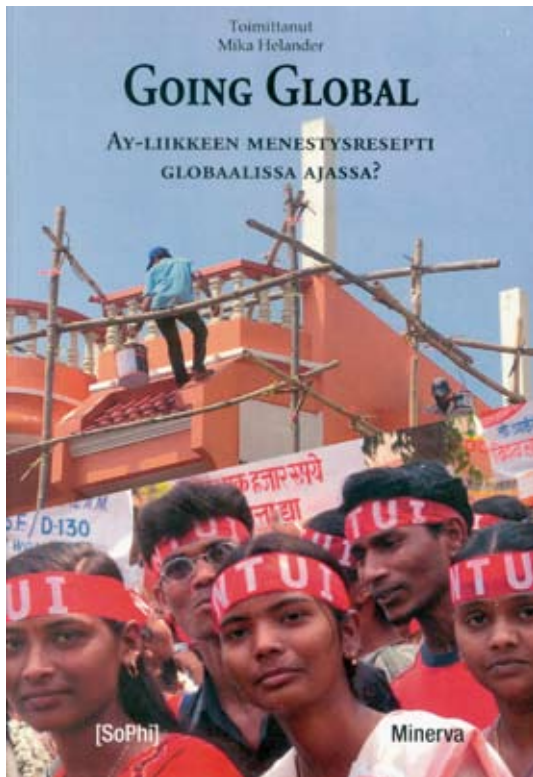
Toimivien korttien aikaansaaminen näyttää ilmeisimmiltä aloilla, jotka on harmonisoitu EU:n ammattipätevyysdirektiivillä tai joiden pätevyysvaatimukset ovat muuten samantasoiset. Muilla on tiedossa mietittävää: mitkä ovat kortin myöntämiskriteerit, jos ammatin koulutusvaatimukset vaihtelevat kovin?

Kaikkien korttien kunnollinen voimaansaattaminen vaatisi EU-tason lainsäädäntöä. EU:lta puuttuvat valtuudet säätää kortteja varten direktiivi, jolla etenkin jäsenmaiden viranomaiset veloitettaisiin noudattamaan niitä. Lisäksi ehdoton edellytys on työnantajien tuki hankkeelle.

Kolmanneksi korttien käytännön toteuttamiseen liittyy lukuisia ratkaistavia kysymyksiä, kuten tietosuojat, kytkennät EU:n palveludirektiiviin, rahoitus ja kortin myöntämisyjärjestelmästä aiheutuvan työtaakan hoitaminen.

Vaikka monet alat ovat kiinnostuneet kortista, niitä ei välttämättä saada kaikille edellä mainittujen kysymysten vuoksi.

# Palkansaajajärjestöjen toimintaa rajojen yli



Going global – Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa? on Mika Helanderin toimittama teos palkansaajajärjestöjen kansainvälisestä yhteistyöstä sekä maahanmuutosta.

Teos on ensimmäinen laatuaan.

Artikkeleita on muun muassa aiheen historiasta, kehitysyhteistyöstä, rajat ylittävstä yhteistoiminnasta, vierastyövoimasta ja palkansaajajärjestöjen kansainvälisen yhteistyön arvioimisesta.

Kirjassa on mainioita osia esimerkiksi historiasta ja maahanmuutosta. Osista ei silti synny luontevaa kokonaisuutta ja tutkimuksesta on tullut kirjava. Aihealuetta käsitellään monipuolisesti, mutta siinä on myös isoja aukkoja. Esimerkiksi lähialueyhteistyö, reilun kaupan ja yhteiskuntavastuun näkökulmat sekä Kansainvälinen työjärjestö ILO on jätetty pois.

Teos antaa mielenkiintoista taustatietoa ja etenee historiassa kohti nykyisyyttä. Olisi kuitenkin kaivattu arvioita myös siitä, miten ay-liike aikoo toimia kansainvälisessä kentässä tulevaisuudessa.

Tutkimus kertoo muun muassa rakennettujen matkaindeksien avulla, miten paljon suomalaisilla ay-järjestöillä on yleensä kansainvälisiä yhteyksiä ja erityisesti pohjoismaisia. Indeksointien lisäksi olisi kannattanut

problematisoida tutkimuskohteita. Esimerkiksi mistä syystä ylläpidetään kalliita pohjoismaisia ay-rakenteita, kun EU- ja globaalitason edunvalvonnalta uupuu voimavaroja?

Problematisointien ohella sisältöjen arviointi jää liian kevyelle etenkin, kun kirja päättelee oikein, että ay-järjestöjen kansainvälinen toiminta on muuttunut diplomaatiasta etujen valvomiseksi. Esimerkiksi järjestöjen tavoitteet Suomen EU-puheenjohtajuutta ajatellen tai vaikea Kiina-kysymys olisivat olleet hyviä tapauksia.

Kirjan mukaan palkansaajajärjestöt ovat valtiollisen ulkopoliittikan jatke. Näin on kai ollut kirjan sivuttaman suomettumisen aikana, kun suomalainen ay-liike vaikei Puolan Solidaarisuuden kamppailusta. Nykyisin jatkeesta tuskin voidaan puhua, kun palkansaajajärjestöillä ja ulkopoliitikalla on omat, osin toisistaan poikkeavat tavoitteensa.

**Markus Penttinen**  
kansainvälisten asioiden päällikkö

## Globalisaatio muuttaa sosiaaliturvaa

Yksi globalisaatioon liitetystä mynteistä on, että se syö sosiaaliturvan. Eurooppalainen politiikan tutkimuskeskus CEPS on nyt selvittänyt huimasti edenneen maapalloistumisen vaikutuksia sosiaalipolitiikkaan.

Sosiaaliturvan keskimääräinen taso on pysynyt vakaana Euroopan unionissa 1980-luvusta tähän saakka. Siihen käytetään edelleen vajaat 30 prosenttia EU-maiden bruttokansantuotteesta. Globalisaatio ei ole siis sen paremmin vähentänyt kuin lisännyt näitä menoja. Se on tärkeä,

mutta vain yksi tekijä yhteiskuntien ja työmarkkinoiden rakennemuutoksessa.

Tutkimus noteeraa Suomen alentuneen sosiaaliturvatason. Toisaalta Euroopassa on maita, jotka ovat valinneet toisen tien. Esimerkiksi Irlanti ja Espanja ovat valinneet korotuslinjan. Taso on siis perimiltään kunkin maan oma valinta, ei globalisaation.

Maapalloistuminen tuo kuitenkin joitakin paineita sosiaalipolitiikkaan. Sen on kannustettava

työntekoon ja lisättävä valmiutta nopeisiin muutoksiin työmarkkinoilla. Sosiaalipolitiikka voi olla huonosti toimivana este maan kilpailukyvyille, mutta hyvin hoidettuna tukea sopeutumista ja muutoksia. Lopullinen vastuu tästäkin kysymyksestä on yksittäisellä valtiolla eikä sosiaaliturvajärjestelmän toimivuudesta pidä kiittää tai syyttää globalisaatiota.

CEPS:in selvitys on hieno asiantutioon perustuva katsaus kysymykseen, josta liikkuu liikaa pelkästään mielikuvia pohjautuvaa tietoa. (MP)

# AOVA palkitsee Suomen parhaan kesätyönantajan

**Kosti Hyypä**  
projektiasiamies

Akavan opiskelijavaltuuskunta AOVA on käynnistänyt kilpailun, jolla haetaan Suomen parasta kesätyönantajaa. Kilpailun tavoitteena on nostaa esille kesätyönantajien hyviä käytäntöjä. Suomen paras kesätyönantaja toimii esimerkkinä muille hyvästä työvoimasta kilpaileville työnantajille.

Kun työvoimapula leviää, kesätyöt korostuvat myös rekrytointikanavana. Työnantaja tuntee kesätyöntekijänsä ja kesätyöntekijät tuntevat työnantajansa.

Jos kesätyöntekijän kokemukset ovat positiivisia, hän tulee mielellään kokopäivätoihin valmistumisensa

jälkeen. Entisellä kesätyöntekijällä on valmistumisen jälkeen heti valmiuksia siirtyä vaativampiin tehtäviin.

Suomen paras kesätyönantaja -kilpailussa halutaan korostaa kesätyöntekijöiden merkitystä myös työnantajille. Korkeakouluopiskelija on kesätyönantajalle voimavara, jolla on tietoa alan uusimmasta tutkimuksesta ja kykyä omaksua nopeasti uusia asioita. Kesätyönantajalle saattaa myös avautua mahdollisuus palkata entinen kesätyöntekijänsä tekemään opinnäytetyötä, joka tuottaa työnantajan erityisesti tarvitsemaa materiaalia.

Ehdotuksia Suomen parhaaksi kesätyönantajaksi voi tehdä täytämällä kilpailulomake osoitteessa [www.paraskesatyonantaja.fi](http://www.paraskesatyonantaja.fi). Raadin valintaa helpottamaan tehdyllä lomakkeella kysytään muun muassa työtehtävistä, perehdytyksestä, palkkauksesta ja työilmapiiristä.

Suomen parhaan kesätyönantajan valitsee kesätyöntekijöiden ja -työnantajien tekemien ehdotusten perusteella AOVA:n nimittämä raati. Siihen kuuluvat muun muassa työministeri **Tarja Cronberg** ja AOVA:n puheenjohtaja **Heidi Handolin**.

## Akava Camp kiertää jälleen syksyllä

Viime vuonna lanseerattu Akava Camp uusitaan tulevana syksynä, koska kokemukset olivat hyvät. Tavoituksena on kehittää hyvin toimivaa kiertuetta edelleen. Erytavoitteena on levittää työelämä tietoutta ja tukea akavalaisten liittojen jäsenhankintaa. Viime vuonna Akava Camp tavoitti yli 20 000 opiskelijaa ja tavoitteet tämän vuoden kiertueelle ovat vielä korkeammat.

Ensi syksynä tapahtumia on viisi vuotta enemmän ja ne keskittyvät suuremmille paikkakunnille sekä suurempiin yksiköihin. Pääasiallisesti

Akava Camp kiertää viikon yhden kaupungin korkeakouluyksiköitä, jolloin päivätapahtumien lisäksi on helpompi järjestää myös iltaohjelmaa. Näin kiertue tavoittaa aiempaa kattavammin eri alojen opiskelijoita.

Alkusyksyllä Camp kiertää Suomen korkeakoulualueita samalla aikataululla Akavan kenttäkampanjan kanssa. Kahden erillisen kampanjan teemat ovat hyvin lähellä toisiaan. Kenttäkampanja keskittyy tulevaisuuden työelämään, kun taas opiskelijoille suunnattu kampanja painottaa tulevaisuuden työntekijöi-

den kohtaamia haasteita.

Opiskelijoille halutaan korostaa, että tulevaisuuden työelämä vaatii nykyistä suurempaa valmiutta sekä ammattitaidon jatkuvaan päivittämiseen että työntekijöiden etujen ajamiseen. Esimerkiksi paikallisen sopimisen jatkuva lisääntyminen korostaa ammatillisen järjestäytymisen merkitystä.

Kiertueen pääyhteistyökumppanina on viime vuoden tapaan If Vahinkovakuutusyhtiö.

**Kosti Hyypä**  
projektiasiamies

# Ammatillisen aikuiskoulutuksen uudistus nyt kähti eteenpäin

**Simo Pöyhönen**  
koulutuspoliittinen  
asiamies

Uudistuksen tarkoituksena on uudistaa aikuiskoulutuksen hallintoa, rahoitusjärjestelmää ja tarjontaa sekä kehittää etuusjärjestelmää kannustavammaksi työikäisten osaamisen jatkuvaan ylläpitoon ja kehittämiseen. Matti Vanhasen toisen hallituksen ohjelmassa linjattu, viime syksynä aloitettu ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus etenee.

Aikuiskoulutuksen kokonaisuudistusta aletaan toteuttaa vaiheittain ensi vuoden aikana.

Peruslähdekohdan mukaisesti niin opetusministeriö kuin työ- ja elinkeinoministeriö kantaisivat jatkossakin yhdessä vastuuta työvoiman osaamisesta ja osaavan työvoiman riittävydestä. Ministeriöiden roolia, ohjausta ja tehtäviä pyritään kuitenkin selkeyttämään ja yhteistyötä vahvistamaan siten, että näiden toimet muodostaisivat toimivan ja tehokkaan aikuiskoulutuksen kokonaisuuden.

Valtioneuvosto on linjannut il-takoulussaan uudistuksen etenemistapaa ja aikataulua hankkeen johtoryhmän eli AKKU-ryhmän tekemän työn pohjalta. Ryhmän aikataulutuksen pohjalta työ etenee siten, että ensi syksyn aikana valmistellaan ehdotukset aikuiskoulutustuksien kehittämisestä sosiaali- ja terveysministeriön johtamalle sosiaaliturvan uudistamiskomitealle. Etuuksista on tarkoitus muodostaa helposti ymmärrettävä kokonaisuus, joka kattaa nykyistä tasavertaisemmin eri kohderyhmät ja joustaa erilaisten työ- ja elämäntilanteiden mukaan.

Tulevan syksyn aikana pyritään myös tekemään aikuiskoulutuksen työnjakoa ja rahoitusta selkeyttäviä ehdotuksia. Samalla koulutuksen järjestäjiä kannustetaan tuloksellisuuden ja laadun parantamiseen sekä

aiemmin ja muualla hankitun osaamisen tunnustamiseen.

Ensi vuoden keväällä tehdään ehdotuksia erilaisten aikuiskoulutuksessa aliedustettujen ryhmien koulutusmahdollisuuksien parantamiseksi. Ensi vuoden aikana selvitetään myös erilaiset verokannusteet, joilla sekä työnantajia että työntekijöitä voitaisiin kannustaa oman osaamisensa omaehtoiseen kehittämiseen. Esillä ovat erilaiset koulutusseteli-, koulustili- ja vakuutusmallit sekä työelämän rahastot.

## Korkeakoulutetuille täydennyskoulutusta

Akavalaisten kannalta uudistuksen keskeisin osa on niin ikään Vanhasen kakkoshallituksen ohjelmassa linjattu korkeakoulutettujen täydennyskoulutusmahdollisuuksien laajentaminen. AKKU-ryhmä laatii kesäkuun loppuun mennessä mahdolliset ehdotukset osaksi uutta yliopistolakia siitä, miten korkeasti koulutettujen aikuiskoulutustehtävä ja sen rahoituspohja järjestetään.

Itse koulutustarjonnan osalta AKKU-ryhmä jakautuu alatyöryhmään pohtimaan yhdessä muun muassa yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen rehtoreiden neuvostojen kanssa sitä, millaisia täydennyskoulutuksen muotoja korkeakoulussa pitäisi olla.

Yhtenä selvitettävänä asiana on oppisopimustyyppisen koulutuksen käyttö korkeakoulujen täydennyskoulutuksessa. Siitä valmistellaan esitys ensi tammikuun loppuun mennessä.

AKKU-ryhmän linjauksen mukaan korkeakoulututkinnon suorittaneen henkilöstön lisä- ja täydennyskoulutuskysyntään olisi vastattava pääosin ammatillisina erikoistumisopintoina ja täydennyskoulutusohjelmina järjestettävällä koulutuksella. Myös näyttötutkintojärjestelmän mahdollista hyödyntämistä korkeakouluissa pohditaan.

AKKU-ryhmän on tarkoitus saada työnsä päätökseen vuoden 2010 loppuun mennessä.

## Ehdota parasta kesätyönantajaa!

**Voita hieno palkinto!**

**Suomen paras kesätyönantaja** on Akavan opiskelijavaltuuskunta AOVAn järjestämä kilpailu, jonka tavoitteena on aloittaa keskustelu työpaikkojen hyvistä käytännöistä palkitsemalla raadin mielestä esimerkillisin kesätyönantaja. **AKAVA**

Osallistu osoitteessa:  
**Paras kesätyönantaja fi**

## Selkeä työnjako ja jä- mäkkä johtajuus tuovat turvaa työpaikoille

**Jaakko Koivumäki** tarkastelee väitöskirjassaan lähityöyhteisössä ilmenevän luottamuksen ja yhteisöllisyyden merkitystä ja rakentumista muutoksessa olevissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa.

1990-luvun alusta lähtien vakaista byrokraatioista on siirrytty kohti joustavampia ja häilyvämpiä organisaatiomuotoja. Työyhteisöjen muutos on koskettanut erityisesti organisaatioita, joissa tiedon jakaminen ja innovaatioiden synnyttäminen ovat keskeisiä organisatorisia prosesseja.

Tampereen yliopistolle tehdyn tutkimuksen tulosten mukaan luottamus ja yhteisöllisyys ovat työyhteisön sosiaalisista pääomaa ennen kaikkea, koska ne mahdollistavat arjen sujuvuuden. Usein luottamuksen ja yhteisöllisyyden perustavanlaatuisen merkitys näkyy kuitenkin vasta, kun niihin on tullut vakavia säröjä. Vahva luottamus ja yhteisöllisyys ennakoivat myös voimakkaampaa sitoutumista organisaatioon ja suojaavat työperäiseltä stressiltä.

Työprosessiin liittyvä itsenäisyys ja monipuoliset työtehtävät auttavat sosiaalisen pääoman muodostumista. Toisaalta vastuuta ottava, työyhteisön ristiriitoihin jämäkästi puuttuva ja alaisen työn arvostusta työn valvonnan kautta viestittävä johtaminen ja selkeä työnjako tuottavat myös sosiaalista pääomaa.

Organisaation sosiaaliseen pääomaan sisältyy paitsi työyhteisötason sosiaalinen pääoma myös henkilöstön luottamus organisaation ylimpään johtoon. Koska juuri työn vakauden ja ennakoitavuuden puute synnyttää epäluottamusta ylimpään johtoon, byrokraattisen organisaation piirteiden merkitys korostuu entisestään.

– Paradoksaalisesti siis jälkibyrokraattiset organisaatorakenteet, joiden toimivuus perustuu sosiaalisen pääoman olemassaoloon, muodostavat monin paikoin uhan luottamuksen ja yhteisöllisyyden säilymiselle sekä kehittymiselle.

Koivumäki suosittelee tutkimuksen perusteella, että organisaatiokäyttämisen realiteetit otetaan huomioon,

kun organisaatioiden kehittämistä vahvistetaan.

– Muutosten tarpeellisuutta pitää perustella huomattavasti nykyistä enemmän.

Koivumäki on Uuden Insinööriliiton tutkimusasiames. Väitöskirja on tehty osana Suomen Akatemian rahoittamaa tutkimushanketta Sosiaalinen pääoma, verkostot ja organisatorinen muutos.

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

## Taloudellinen kilpailukyky on korostunut politiikan eri alueilla

Suomi nousi 1990-luvun lopulla kansainvälisten talousvertailujen kärkeen. Puhuttiin Suomen mallista, jossa vahva korkean teknologian talous yhdistyy laaja-alaiseen ja tasa-arvoiseen hyvinvointivaltioon.

**Antti Pelkosen** väitöstutkimuksen mukaan kehitys Suomessa alkoi kuitenkin muistuttaa yhä enemmän kilpailuvaltiota, jossa talouden kasvu ja kilpailukyky ovat yhä hallitsevampia tavoitteita ja jättävät laajemmat yhteiskunnalliset tavoitteet varjoonsa.

Sekä valtion politiikassa että Helsingin seudun kaupunkien ja yliopistojen strategioissa kilpailukyky edistäminen ja markkinavetoisuus ovat korostuneet 1990-luvulta alkaen. Samalla yhteiskunnallinen ja alueellinen eriarvoisuus on lisääntynyt tuntuvasti.

Helsingin yliopiston sosiologian laitokselle tehdyn väitöstutkimuksen mukaan taloudellisesta kilpailukykyvyydestä on tullut keskeinen tavoite valtion tiede-, teknologia-, yliopisto-, tietoyhteiskunta- ja aluepolitiikassa.

Samalla innovaatioiden edistämisestä on muodostumassa kaikille valtion politiikan alueille tärkeä näkökulma. Tällaisen laaja-alaisen innovaatiopolitiikan keskeinen tulevaisuuden haaste on tasapainottaa taloudelliset näkökohdat laajempien yhteiskunnallisten tavoitteiden, kuten kestävän kehityksen ja hyvinvoinnin kanssa.

Helsingin seudulla muotoutui 1990-luvulla kilpailukykypolitiikka, jossa korostuivat alueen taloudellinen kehitys, korkean teknologian osaamiskeskittymien kehittäminen ja seudun kansainvälisen houkuttelevuuden edistäminen. Seudun

kolmen yliopiston eli Helsingin yliopiston, Teknillisen korkeakoulun ja Helsingin kauppakorkeakoulun toiminnan analyysi osoittaa, että tutkimuksen kaupallisesta hyödyntämisestä on tullut olennainen osa yliopistojen toimintaa.

Kaupallinen toiminta aiheuttaa yliopistoissa monenlaisia ongelmia, jotka liittyvät toiminnan taloudelliseen kannattavuuteen, yliopistojen taloudelliseen ja hallinnolliseen asemaan sekä kaupallisen toiminnan yhdistämiseen yliopistojen perustehtävien, tutkimuksen ja opetuksen kanssa.

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

## Naisten ja miesten palkkaeron kasvu huomattava työuran alussa

**Sami Naparin** kansantaloustieteen väitöstutkimuksen mukaan yksityisellä sektorilla miesten palkkakasvu on työuran alussa selvästi suurempaa kuin naisten. Tämän seurauksena sukupuolten välinen palkkaero noin kaksinkertaistuu työuran ensimmäisten kymmenen vuoden aikana, minkä jälkeen palkkaerojen suuruudessa ei tapahdu merkittäviä muutoksia.

Palkkaeroja työuran alussa kasvattavat muun muassa työpaikanvaihdoksiin liittyvät erilaiset palkan muutokset miesten ja naisten välillä. Työpaikanvaihdokset vauhdittavat selvästi enemmän miesten kuin naisten palkkakehitystä. Tulokset viittaavat siihen, että osa erosta johtuu miesten suuremmalla todennäköisyydellä siirtyä vaativampiin tehtäviin työpaikanvaihdoksen yhteydessä.

Korkeakoulututkimuksen suorittaneita toimihenkilöitä koskevassa tutkimuksessa tarkasteltiin kysymystä, selittävätkö sukupuolten väliset erot koulutussuuntauksissa naisten ja miesten välisiä palkkaeroja. Vastaus on myönteinen: esimerkiksi alemman korkeakoulututkimuksen suorittaneiden kesken jopa yli 30 prosenttia sukupuolten välisistä keskipalkkaeroista johtuu koulutussuunnasta, kun monet muut palkkaan vaikuttavat taustatekijät on huomioitu.

Helsingin kauppakorkeakoululle tehdystä väitöksessä Napari käytti Tilastokeskuksen ja Elinkeinoelämän keskusliiton aineistoja.

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

# Förbundsmötet debatterade utbildningspolitik

Vid Akavas förbundsmöte i maj var utbildningspolitiken ett av diskussionsämnena. Ordförande **Matti Viljanen** tog i sitt inlägg upp tre viktiga frågor. Han betonade att högskolornas prognosystem måste syfta till att förstärka akavamedlemmarnas sysselsättning.

Varje ung människa som börjar studera inom ett område, bör kunna vara säker på att hon eller han efter examen får ett arbete som motsvarar utbildningen.

För det andra bör varje högskola vara en verklig högskola. Det får inte finnas för många elever per lärare. Viljanen hoppas att akavamedlemmarna gemensamt skall sträva till att utveckla högskolornas finansiering.

Det tredje är att den finländska universitetspersonalen ligger på en lönenivå som hör till de lägsta inom europeiska unionens gamla medlemsländer. Lönenivån måste höjas för att man även i framtiden skall kunna rekrytera kompetent undervisningspersonal till universiteten.

Viljanen föreslog att man inom Akava skulle grunda en stödgrupp för universitets- och högskolesektorn. Gruppen skulle bestå av ordförandena för förbunden för de mest centrala universitetssektorerna.

Professorsförbundets verksamhetsledare **Jorma Virkkala** påminde i sitt inlägg om att medlemmarna i Professorsförbundet och Forskarförbundet utbildar större delen av medlemmarna i de övriga akava-

förbunden. Därför bör deras sakkunskap utnyttjas i högskolepolitiken.

Nya Ingenjörsförbundets ordförande **Pertti Porokari** och Tradenomförbundets ordförande **Ismo Kokko** uttryckte båda oro över det höga antalet nybörjarplatser vid yrkeshögskolorna. Porokari betonade även att den nuvarande ingenjörsutbildningen ligger på en för låg nivå i vår globala värld.

Kokko föreslog att man skulle grunda ett yrkeshögskoleforum vid sidan av universitetsforumet. Han uttryckte en önskan om samarbete inom Akava för att kunna genomföra en reform av yrkeshögskolorna.

---

## Folket godkände strejkerna

En dryg majoritet av finländarna anser att strejkrätten ytterligare kunde utvidgas. Enligt medborgarna får man inte inskränka på löntagarnas strejkrätt. Akavamedlemmarna är mer än andra beredda att godkänna strejker som riktar sig mot avtalsbrott från arbetsgivarens sida eller försök att begränsa strejkrätten.

En utredning gällande arbetsmarknadspolitiska åsikter visar att man hellre skulle utvidga strejkrätten än inskränka den. Enligt medborgarna är en strejk speciellt berättigad då arbetsgivaren bryter mot arbetsrätt och avtal eller ensidigt försöker försämra

arbetstagarnas villkor. En strejk anses även berättigad då man inte kan uppnå målen genom förhandlingar eller då man släpar efter i den allmänna löneutvecklingen.

Det är också intressant att iakttä hur de svarande anser att facket bör ta ställning i alla tänkbara frågor. Enligt akavamedlemmarna är det viktigast att ta ställning i frågor som gäller löner och företagsamhet.

I undersökningen utreddes även finländarnas åsikter om statens ägarpolitik. En tydlig majoritet anser att regeringen skall styra statsföretagens beslut och inte

enbart lägga ansvaret på företagets ledning. Statsföretagen förutsätts prioritera humana värden framför resultat och lönsamhet.

Undersökningen är positiv för Akava för den visar att Akavas image har förbättrats och Akavas anseende stigit. Enligt de svarande är Akavas tre starkaste trumpkort en beslutsam ledning, en inflytelserik intressebevakning och samarbetsförmåga.

TNS Gallup genomförde Akavas, FFCs och FTFCs varje vår återkommande enkätundersökning om åsiktsklimatet på arbetsmarknaden.

# Pitkällä matkalla jokainen sentti on kotiinpäin!



## Akavalaisena saat extraetuja Teboil Maksuaikakortilla

- alennusta bensiinistä ja dieselöljystä 2,2 snt/litra
- voiteluaineista -10 % (10 litran ja sitä pienemmistä astioista)
- nestekaasusta -5 %

Alennukset saat kaikilta Teboil-huoltamoilta ja -automaattiasemilta lukuun ottamatta nettohintapohjaisia Teboil Express -automaattiasemia. Saat korotonta maksuaikaa noin kuukauden. Tilinhoitomaksu on 1,35 €/lasku.

Muista mainita jäsenyytesi korttihakemuksessa!

Lisätietoja ja korttihakemus osoitteesta [www.teboil.fi](http://www.teboil.fi) tai

Teboil Asiakaspalvelusta 020 470 0900. Puhelun hinta matkapuhelimesta 8,21 snt/puh. + 14,9 snt/min., lankapuhelimesta 8,21 snt/puh. + 2 snt/min.

**TEBOIL**

huoltaa autoja ja ihmisiä