

Akavalainen

Tiedotuslehti akavalaisille vaikuttajille 5 | 2006



Pudotuspeli-kampanja kiertää Suomea lokakuussa
Naisten ura esteitä täynnä
Akavalaiset naiset voivat huonommin kuin muut
Yhteistoimintalaista tulossa kelpo paketti

Akavalainen 5 | 2006

- 4** Yhteistoimintalakiesitys kelpaa
7 Työelämän pudotuspelissä ammattiliitto tuo turvaa
8 Kunta- ja palvelurakennemuutos etenee eduskuntaan
9 Työeläkeyhtiöiden hallintoa ja sijoitustoimintaa kehitetään
10 Valtion budjetti 2007
12 Suomalaisen mielestä perhe estää naisten urakehitystä
13 Perhevapaapaketti parantaa naisten asemaa työmarkkinanoilla
14 Ylemmät toimihenkilönaiset voivat huonommin kuin muut palkansaajat
16 Naisten ja miesten palkkaeroja voidaan kaventaa
18 Työryhmä selvittää määräaikaista työsuhteita
18 Tavoite työelämän pysyvistä vuoropuhelusta toteutui
19 Paikallisiin palkkaneuvotteluihin halutaan henkilöstön edustajat
20 Kolumni
21 Uutta väkeä AKAVAn toimistoon
22 Viisi visaista
23 Lyhyet
24 Koventuneet otteet ja häirintä työpaikoilla nakertavat jaksamista
26 EU:n perusoikeuskirja palkansaajan asialla
27 Usko kolmikantaiseen sopimustoimintaan ILO:n työkonferenssissa
28 Korkea koulutus lisää kasvuyrittäjyyttä
29 Hankintalailla tehoa ja laatua palveluihin
30 Käppyrä kertoo
31 Työnantajalle tarjotaan poliisin valtuuksia
32 Tutkittua
33 Yliopistojen akavalaiset saivat uuden palkkausjärjestelmän
34 Opiskelijat
36 Lukiolaisten liitto haluaa pitää lukiot ja ammattikoulut erillään
38 Nytt från AKAVA

Akavalainen

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

Tiedotus faksi (09) 148 1140

Päätoimittaja Hannamajaja Helander
hannamajaja.helander@akava.fi

Toimitussihteeri Marketta Harinen
marketta.harinen@akava.fi

Toimituksen sihteeri ja taitto

Tarja Paajonen, tarja.paajonen@akava.fi

Käännökset Mona Hemmer

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

Aikakauslehkien liiton jäsen

Painopaikka

Kirjapaino Uusimaa
Seuraava lehti ilmestyy 13.12.2006

Kannen kuva: Gorilla/Jeanette Fredenberg



ISSN 1795-8822

Ei nimi miestä pahenna

Naisten vähäinen määrä johtopaikoilla ei ainakaan kiikasta koulutuksesta, sillä naiset ovat jo pitkään olleet korkeammin koulutettuja kuin miehet. Silti kolme neljästä suomalaisnaisesta pitää omia urakehitysmahdollisuuksiaan kehnompina kuin miesten. Miehistäkin yli puolet on samaa mieltä. Kaikkein pessimistisimpiä ovat akavalaiset naiset.

Missä urakarikko oikein vaanii? Suurimpana esteenä naisten uralla etenemisessä pidetään perhe-elämää ja mahdollisia perhevapaita. Muita kareja ovat naisten työhistorian määräaikaisuudet ja miesten haluttomuus valita naisia johtotehtäviin.

Tyrmävintä AKAVAn teettämän kyselyn tuloksissa on, että lähes 80 prosentin mielestä pelkkä naiseus sinänsä on merkittävä este uralla etenemiselle. Se onkin vaikea ylittävä.

Joskus loikka sentään onnistuu. Kun sinfoniaorkesteriin valittiin uusia soittajia perinteisellä koesoitolla, raati piti mieskandidaatteja naisia taitavampina. Kun koe järjestettiin niin, että kokelaisten ja raadin välissä oli verho, naiset saivat parempia tuloksia kuin aiemmin. Naisia verhoilemalla ei kuitenkaan selvittä monistakaan valintatilanteista.

Ei naisten urakehitys ole pelkästään naisten asia. Niin liike-elämän kuin yhteiskunnan kannalta on onnetonta, jos pätevimmat ihmiset eivät pääse näyttämään suuntaa.

AKAVAn kyselyssä selvä vähemmistö arveli naisten uran esteiden piilevän naisten omissa asennoitumisissa, esimerkiksi siinä, että naiset eivät haluaisi edetä urallaan, ottaa vastuuta tai siirtyä esimieheksi. Sen sijaan yritysten johto pitää naisten asennetta suurimpana esteenä. Tämä kävi ilmi Kauppalehden Talousuutisten tekemästä kyselystä. Johtajien mielestä syy onkin naisten tahdon puutteessa: naiset itse eivät halua johtopaikoille. Yritysjohtajien mukaan lähes yhtä suuri urakynnys olivat miehiset asenteet. Sen sijaan perhevapaat tai ylipäätään perheen vaatima aika eivät yritysjohtajien mielestä estäneet naisten urakehitystä. Suuri yleisö ja yritysjohtajat näkevät naisten tilanteen aivan eri tavalla. Yritysjohtajat sysäävät synn naisille itselleen sen sijaan, että sysäisivät heidän uransa nousuun. Pulma hoitunee, kun johtopaikoille saadaan enemmän naisia....



Hannamajaja Helander

Kohtaanto-ongelmat poistettavissa

Voimme varmistaa hyvinvointiyhteiskunnan rahoituksen vain, mikäli työvoiman kohtaanto-ongelmista selvittää Kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan sitä, että avoimiin työpaikkoihin ei löydy osajaa ja samaan aikaan maassa on työttömiä. Yksinkertaisesti työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa. Tälläkin hetkellä avoimia työpaikkoja on runsaat 46 000.

Maan hallitus on jo herännyt tähän pulmaan. Siitä on osoituksena kolmikantainen työryhmä, joka teki valtiovarainministeriölle ripeästi ehdotuksensa ongelman poistamiseksi. Suomen työttömyysongelmaa ei voi ratkaista menneen ajan keinoilla. Passiivinen työvoimapolitiikka ei paranna työttömien mahdollisuuksia saada työpaikkaa. Ihmisiä tulee kannustaa työn tekemiseen. Kannustuksen tulee näkyä ennen kaikkea käytettävissä olevien reaalitulojen nousuna, sillä työn tekemisen pitää aina olla joutenoloa taloudellisesti parempi vaihtoehto.

Palkkojen, verojen ja sosiaaliturvan muodostama kokonaisuus on saatava sellaiseksi, että se kannustaa sekä ammatilliseen että alueelliseen liikkuvuuteen. Talousneuvosto on teettänyt tähän liittyvän laajan tutkimus- ja selvityshankeen, joka antaa lisätietoa mm. tulo-, köyhyys- ja kannustinloukuista. Selvitys valmistuu tämän vuoden lopussa. Seuraavan hallituksen pitää lukea selvitys suurenuslasin kanssa. Taloudellisten kannustimien parantamisen täytyy olla hallituksen talouspolitiikan päätavoitteena.

Kohtaanto-ongelma ilmenee myös epätarkoituksenmukaisena sijoittumisena työmarkkinoille. Monen työntekijän työ on selvästi vähemmän vaativaa kuin mitä hän koulutuksensa perusteella kykenisi tekemään. Insinööreistä on virallisesti työttömänä noin 4,5 prosenttia,

mutta epävirallisesti lähes 10 prosenttia, kun mukaan lasketaan työttömyyseläkkeellä olevat, tukityöllistetyt ja etenkin koulutustaan vastaamattomassa työssä olevat. Tradenomeista joka viides ei ole koulutuksensa mukaisessa työssä, vaikka heistä kortiston asiakkaita on vain noin 5 prosenttia.

On selvää, että koulutustarpeiden ennakoitua pitää parantaa. Siksi ennakoitijärjestelmän toimivuudesta ja kehittämistarpeista tarvitaan riippumaton arvio, sillä meillä ei ole varaa virheinvestointeihin. Siitä seuraa tappio niin koulutuksen hankkineelle kuin yhteiskunnallekin. Aloituspaikkamäärät ja työvoiman kysyntä on saatava kohtaamaan.

Olen huolissani nuorista, jotka eivät hanki mitään koulutusta peruskoulun jälkeen. Heitä on pelottavan suuri osuus (15–20 %) kustakin uudesta työikäisestä ikäluokasta. Tämän joukon työllistyminen on hyvin hankalaa. Kouluttamattomat nuoret pitää saada hankkimaan itselleen koulutusjohonkin ammattiin.

Meillä ei ole varaa menettää myöskään maahanmuuttajien osaamista. Suomessa jo oleskelevien maahanmuuttajien työttömyysaste on erittäin korkea. Heidän työllistymisensä

tukemiseksi täytyy panostaa erityisesti koulutukseen ja kehittää muuntokoulutusta sekä muualla suoritetun tutkintojen tunnistamis- ja tunnustamismenettelyjä.

Meidän on kiireellisesti valjastettava työmarkkinajärjestöjen, valtiovarainministeriön, työministeriön, opetusministeriön ja eri taloudellisten tutkimuslaitosten voimavarat arvioimaan tulevaisuuden työvoimatarpeita ja rakenteita nykyistä paremmin. Tämä valjastus

on välttämätön, koska työllisyyttä ei paranneta veroja kiristämällä, vaan veronmaksajien lukumäärää kasvattamalla eli työttömien määrää vähentämällä.



Risto Piikka



MARTTI KAINULAINEN/LEHTIKUVA

Yhteistoimintalakiesitys kelpaa

AKAVA on pääosin tyytyväinen yhteistoimintaa yrityksissä pohtineen lakikomitean mietintöön. Mietinnössä esitetään yhteistoimintalain ulottamista myös yrityksiin, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Lisäksi yrityksen käsitettä ehdotetaan laajennettavaksi kattamaan kaikki taloudellista toimintaa harjoittavat yhteisöt. Henkilöstön tiedonsaantiakin parannetaan.

Marketta Harinen
tiedottaja

Esityksen mukaan yt-lakia sovellettaisiin eräin poikkeuksin yritykseen, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää aiemman 30 työntekijän rajan sijaan. Lain soveltamisen piiriin tulisi näin lisää lähes 2 800 yritystä ja runsaat 66 000 työntekijää.

Laajennettu yrityksen käsite kattaisi kaikki taloudellista toimintaa harjoittavat yhteisöt riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai ei tai kuka niitä rahoittaa. Muutoksen myötä yt-lain soveltaminen tulee pakolliseksi esimerkiksi säätiöissä ja työmarkkinajärjestöissä. Lakia ei sovellettaisi valtioon eikä kuntiin.

Lakiesitys parantaisi yt-edustajan irtisanomissuojan samalle tasolle luottamusmiesten irtisanomissuojan kanssa. Jatkossa yritysten olisi käsiteltävä vuosittain henkilöstön kanssa henkilöstösuunnitelmia ja koulutustavoitteita sekä annettava pyynnöstä neljännesvuosittain tiedot yritysten määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määrästä.

Komitea ehdottaa lisäksi, että yhteistoiminnan laiminlyönnistä työntekijälle annettu hyvitys olisi nykyisen kuukausipalkkaan sidotun summan sijaan euromääräinen ja myös verovapaa. Hyvityksen enimmäismääräksi ehdotetaan 30 000 euroa. AKAVA edel-

lyttää, että tämä verovapaus toteutetaan verolainsäädännön muutoksella samaan aikaan yt-lain uudistuksen kanssa.

Komitea esittää kahden erillisen lain, yhteistoimintaa yrityksissä koskevan lain ja yhteistoimintaa suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä koskevan lain säätämistä. AKAVA pitää hyvänä lainsäädännön selkeyttämisenä, että kansallista ja kansainvälistä konserniyhteistyötä varten säädetään erillinen laki. Siinä olisi säännökset lähinnä kansallisesta ja kansainvälisestä konserniyhteistyöstä Euroopan talousalueella sijaitsevilla yritysryhmissä ja yrityksissä.

jatkuu sivulla 6

Kymmeniä kokouksia ja viisi kiloa papereita

Akavan Erityisaloissa 17 vuotta työskennelleellä Helena Lamposella on hyvä tuntuma suomalaiseen työelämään ja työsuhdejuridiikkaan. Sitä asiantuntemusta tarvittiin yhteistoimintalain uudistamista pähkäilleessä komiteassa. Kokouksia riitti ja papereita kertyi kilokaupalla.

Akavan Erityisalojen lakimies Helena Lamposella oli haasteellinen tehtävä olla merkittävän yhteistoimintalain uudistamista pohittavan komitean sihteeri. Se oli arvokas ja mielenkiintoinen työrupeama, josta voi olla ylpeä. Varsinkin kun lopputulos oli palkansaajien kannalta hyvä.

Vaikka Lamponen tuli tehtäväänsä kesken komitean työskentelyn, kiirettä riitti yllin kyllin. Tiiviin kolmen ja puolen kuukauden työn aikana asiaan liittyviä erilaisia kokouksia ehdittiin pitää 50. Kassissa kulki loppuvaiheessa peräti viisi kiloa papereita. – Piti ihan punnita, Lamponen nauraa.

Varsinaisia komitean kokouksia ei ollut sentään niin monta, mutta lisäksi AKAVAn sisällä pidettiin omia yt-lakiin liittyviä kokouksia ja asioista neuvoteltiin myös muiden palkansaajakeskusjärjestöjen kanssa. Lyhyimmilläänkin kokoukset veivät tunnin, pari, pisimmillään niihin upposi koko työpäivä.

Helena Lamponen huomauttaa, että komiteassa sen sihteeri ei ole oman tahonsa edustaja, vaan hänen roolinsa on olla juridinen asiantuntija. Sihteeri rakentaa juridisia kannanottoja ja on tasapuolisesti kaikkien komitean edustajien käytössä.

- Minulla on pitkä kokemus työsuohdejuridiikasta, joten pystyin tuomaan komitean työhön käytännön näkökulmaa. Akavan Erityisaloihin kuuluu monien eri alojen edustajia eri sek-

toreilta - onhan siinä syntynyt melko kattava kuva suomalaisesta työelämästä.

Lamposen mielestä komitean tuloksista merkittävin on ehdottomasti yt-lain soveltamisalan laajentaminen myös vähintään 20 hengen yrityksiin ja yrityksen käsitteen laajentaminen myös voittoa tuottamattomiin yhteisöihin. Lisäksi henkilöstösuunnitelmien ja koulutustavoitteiden vahvistaminen on palkansaajapuolelle tervetullut uudistus: Nyt on mahdollisuus saada kuriin määräaikaissuoksi-

en perusteetonta käyttöä ja vaikuttaa lisäksi myös työllisyyteen.

- Henkilöstösuunnitelmaa laadittaessa otetaan huomioon sellaiset yritystoiminnan muutokset, joilla on vaikutusta henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen, esimerkiksi ennakoitavissa olevat tuotannon ja palvelurakenteen muutokset. Ja koulutustavoitteista on käytävä ilmi työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistarpeet ja koulutustavoitteet henkilöstöryhmittäin. Näillä kaikilla on vaikutusta myös työllisyyteen, Lamponen kiittelee.

Lamposen mukaan yt-lain luonnetta on uudistuksen myötä mahdollista muuttaa. Se ei enää välttämättä ole pelkästään irtisanomisten ja lomautusten yhteydessä käyttöön otettava väline, vaan yritysten ja palkansaajien välisen vuoropuhelun arkipäivää.

AKAVAn tavoitteet toteutuvat mie-tinnössä varsin hyvin, vaikka hyvityksen verovapaus on vielä hoitamatta lainsäädäntöön lopullisesti ja vaikka kaikki henkilöstöryhmät eivät saa edustajiaan yt-neuvotteluihin.

- Ylemmät toimihenkilöt ovat joissain työehtosopimuksissa vähemmistönä, joten heidän edustuksensa ei ole aina välttämättä taattua. Toisaalta AKAVA on vahvasti kasvava keskusjärjestö, joten aika saattaa korjata tämän puutteen. Siinä mielessä muidenkin palkansaajakeskusjärjestöjen olisi ehkä kannattanut olla kanssamme samoilla linjoilla tässä kysymyksessä, Lamponen pohtii. ▲

Helena Lamponen pitää komitean esitystä uudeksi yt-laiksi hyvänä. Nyt on myös mahdollista muuttaa yt-lain luonne yrityksen ja palkansaajien väliseksi aidoksi arkipäivän viestinnän välineeksi.



PIRITTA PESONEN



jatkoa sivulta 4

Yhteistoimintalakiesityksessä on AKAVAn mielestä silti moitittavaakin. Lakiesityksen mukaan yt-laissa määriteltäisiin henkilöstöryhmät ja niiden edustajat, joita pääsäännön mukaan olisivat työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsopimuslaissa tarkoitettu luottamusvaltuutettu. Eräissä tapauksissa voitaisiin valita myös erityinen yhteistoimintaedustaja. Tämä määrittely ei takaa kaikille henkilöstöryhmille oikeutta omaan edustajaan yhteistoimintalain mukaisista asioista neuvoteltaessa.

– AKAVAn mielestä kaikilla järjestäytyneillä henkilöstöryhmillä pitäisi olla oma edustaja yt-neuvotteluissa, vaikka niillä ei olisikaan luottamusmiestä tai -valtuutettua, AKAVAn edunvalvontayksikön johtaja Markku Lemmetty sanoo.

Tiedonsaanti paranee

Lakiesitys parantaa myös henkilöstön tiedonsaantia, kun se laajentaa voimassa olevan lain tiedottamisvelvollisuutta.

Työnantajan olisi annettava vuosittain henkilöstöryhmän edustajille

selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytöstä, kun on kyse työnantajan työtiloissa tai kohteessa tehtävstä alihankintatyöstä. Jos ulkopuolisen työvoiman käytöstä arvelaan aiheutuvan henkilöstövaikutuksia, ne pitäisi käsitellä myös yhteistoimintamenetelyssä. Vuokratyövoiman käyttöä koskevat yt-lain säännökset säilyisivät muuten pääosin entisinä.

Yrityksessä olisi laadittava vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet, jotka pitäisi käsitellä yhteistoiminnassa. Niissä tulisi käydä ilmi ainakin yrityksen henkilöstön rakenteen ja määrän kehittymisen ohella periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä. Työnantajan olisi lisäksi annettava henkilöstöryhmien edustajille neljännesvuosittain tiedot yrityksen määräaikaisista ja osa-aikaisista työntekijöistä.

– Näin huomattavasti lisääntyneet määräaikaisuudetkin joutuvat yt-menettelyssä tarkastelun kohteeksi. Se toivottavasti osaltaan hillitsee perusteettomien määräaikaisuuksien käyttöä yrityksissä, Lemmetty sanoo.

Koulutustavoitteiden tulisi sisältää arvio työntekijöiden ammatillisen osaamisen ja ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä. Niiden perusteella pitäisi rakentaa vuosittaiset koulutustavoitteet. Suunnitelman ja tavoitteiden toteutumista olisi myös seurattava yhteistoiminnassa.

Neuvotteluaikoja yksinkertaistetaan

Aloitteen antamiselle neuvottelujen käynnistämiseksi ei esitetä enää erityistä kolmen päivän vähimmäisaikaa. Työnantajan olisi annettava sekä aloite että kulloistakin asiaa koskevat tiedot riittävän ajoissa, jotta työntekijät tai henkilöstöryhmien edustajat voivat valmistautua neuvotteluun ja käsitellä niitä. Työvoiman vähentämistilanteissa aloite olisi annettava edelleen viisi päivää ennen neuvotteluja.

Työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista ja osa-aikaistamista koskevien neuvottelujen vähimmäisaika pitenisit seitsemästä päivästä 14 päivään, jos esimerkiksi irtisanomiset koskevat alle 10 työntekijää. Jos ne koskevat vähintään 10 työntekijää, neuvotteluaika säilyisi kuutena viikkona.

Lakiin ehdotetaan rangaistusseuraamuksien lisäksi uudenmuotoista turvaamistointa niissä tilanteissa, joissa työnantaja laiminlyö tiedottamisvelvollisuutensa. Henkilöstöryhmän edustajat voisivat vaatia tuomioistuimelta päätöstä, jossa työnantaja veloitettaisiin antamaan sanotut tiedot uhkasakon uhalla. Jos työnantaja ei laadi henkilöstösuunnitelmaa tai koulutustavoitteita, voisi vastaavaa päätöstä hakea lakia valvova työministeriö.

Lain salassapitosäännöstä ehdotetaan myös tarkennettavaksi EU:n direktiivien vuoksi. ▲

Työelämän pudotuspelissä ammattiliitto tuo turvaa

Akavalaiset järjestöt kampanjoivat lokakuussa paremman työelämän puolesta. Pudotuspeli-niminen kampanja keskittyy työelämän muutoksen hallintaan. Lokakuun aikana järjestöt tapaavat akavalaisia työpaikoilla ja korkeakouluissa sekä iltatilaisuuksissa yhdeksällä paikkakunnalla eri puolilla Suomea.

Puheenjohtaja Risto Piekka, mihin tällaista kampanjaa tarvitaan?

Työelämän muutoksia ei tarvitse kohdata yksin. Tämä on ollut mielessä, kun ajatus yhteisestä akavalaisesta kampanjasta syntyi. Haluamme tarjota akavalaisille eväitä muutoksista selviämiseen ja niiden hallintaan.

Miksi juuri nyt?

Työelämän muutos tuntuu kiihtyvän ja epävarmuus on kasvanut. Viime vuosina yrityksissä on koettu joukkoyrityksien ja suuria organisaatiomuutoksia. Niiltä eivät ole säästyneet korkeasti koulutetutkaan. Kuntapuolella puolestaan suunnitellaan mittavaa kunta- ja palvelurakennemuutosta, joka väistämättä vaikuttaa kunnissa työskenteleviin. Valtiolla taas on käynnissä tuottavuusohjelma ja virastojen alueellistamishanke.

Edessämme on myös neuvottelukierros, sillä ennätyspitkä tulosopimus päättyy ensi vuonna. Olkoon tulossa sitten liitto- tai tupokierros siihen on hyvä valmistautua riittävän aikaisin. Meidän on tärkeää kuulla, mitä työpaikoilla on meneillään. Siihen tarjoutuu tilaisuus kampanjakierroksen aikana.

Miten akavalainen voi varautua muutoksiin?

Yksin on hankala selvittää. Ammattiliitot ovat juuri sitä varten, että ne auttavat jäseniään työelämän myllerryksissä. Monet jäsenjärjestöistämme ovat määrittäneet toimintansa sanoin ”Jäsenen tukena työuran kaikissa vaiheissa”. Kampanjamme on tästä oiva osoitus. Kampanjan iltatilaisuuksissa työelämän asiantuntijat, kuten psykologit ja työnohjaajat neuvovat, miten yksittäinen ihminen voi helpottaa oloaan muutosten keskellä.

Kenelle tilaisuudet on tarkoitettu?

Iltatilaisuudet on suunnattu kaikille akavalaisille ja myös muille korkeasti koulutetuille sekä opiskelijoille. Työpaikkakäynneillä tapamme luottamusmiehiä ja korkeakouluissa opiskelijoita.

Näkykö kampanja laajemmin julkisuudessa?

Kyseessä ei ole imago- tai jäsenhankintakampanja, joten mainontaa on ainoastaan akavalaisien liittojen lehdissä. Toivomme toki, että lehdet ja radioasemat eri puolilla maata käsittelevät näitä teemojamme. Niin saisimme julkisuutta epäkohdille, joita akavalaiset työelämässä kohtaavat – sekä tietysti korjausehdotuksillemme. ▲



EJIA HILTUNEN

AKAVAn puheenjohtaja Risto Piekka kutsuu akavalaisia lokakuussa Pudotuspeli-kampanjan iltatilaisuuksiin kuulemaan, miten parhaiten selvittää työssä muutosten keskellä.

me julkisuutta epäkohdille, joita akavalaiset työelämässä kohtaavat – sekä tietysti korjausehdotuksillemme. ▲

Pudotuspeli-kampanja

Akavalaiset järjestöt kiertävät lokakuussa 2006 työpaikoilla ja oppilaitoksissa eri puolilla maata kertomassa, miten voi selviytyä työelämän jatkuvista muutoksista. Kierros toteutetaan AKAVAn, neuvottelujärjestöjen YTN:n ja JUKOn, opiskelijoiden ja jäsenjärjestöjen yhteistyönä.

Työpaikka- ja oppilaitoskäyntien lisäksi järjestetään iltatilaisuuksia, joihin on vapaa pääsy.



Kampanjan aikataulu

- 03.10. Turku
- 05.10. Tampere
- 10.10. Oulu
- 11.10. Lahti
- 12.10. Pori
- 17.10. Lappeenranta
- 19.10. Vaasa
- 24.10. Jyväskylä
- 27.10. Helsinki

www.akava.fi/pudotuspeli

Kunta- ja palvelurakennemuutos etenee eduskuntaan syksyn aikana

Pääministeri Matti Vanhasen hallitus sai kuin saikin valmiiksi kesäkuussa poliittisen yksimielisyyden kunta- ja palvelurakennemuutuksesta. Nyt puitelakiluonnoksesta työstetään sisäasiainministeriön johdolla esitystä eduskuntaan. Henkilöstön aseman järjestäminen esityksen mukaan ei ole kuitenkaan yksinkertainen asia.

Markku Lemmetty
johtaja



Koko valmistelutyön aikana AKAVA on vaatinut, että julkisen sektorin palvelurakenteita uudistettaessa palveluiden laatu on turvattava kestäväällä tavalla, jotta varmistetaan sekä palvelun käyttäjien, maksajan että tuottajien asema. Vastuu palveluiden järjestämisestä ja laadusta tulee säilyä pääosin julkisella sektorilla, mutta kansalaisten valinnan mahdollisuuksia on lisättävä. Toivottavasti kunnissa uskalletaan nyt tehdä niitä rakenteellisia uudistuksia, joilla turvataan julkisten palvelujen saatavuus, laatu ja rahoitus maan kaikissa osissa.

AKAVA ei ole esittänyt arvioita kuntien lukumäärästä tai hallinnollisista väestöpohjista, koska nämä eivät ole nähdäksemme oleellisia. Oleellista on nyt huomata, että kunnan tai kuntien yhteistoiminnan tulee perustua sellaisista toiminnallisista kokonaisuuksista, joilla on taloudelliset ja henkilöstövoimavaroihin perustuvat edellytykset vastata palvelujen järjestämisestä ja rahoituksesta.

Uudistuksen yhteydessä on esitetty muun muassa kuluttajaneuvonnan ja eräiden sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden tehtävien tai rahoituksen siirtoa kunnilta valtiolle. Uudistuksille ei ole estettä, jos ne toteuttavat lain yleisperiaatteet.

Kunta- ja palvelurakennemuutuksen toteuttamisen yhteydessä kuntien ja valtion rahoitussuhteet pitää järjestää siten, että maan hallitus ja eduskunta kantavat vastuun harjoittamastaan julkisen sektorin vero- ja finanssipolitiikasta. Eli maan hallitus kan-

taa vastuun myös kuntasektorista eikä vain valtion budjettiin kuuluvista tuloista ja menoista. Toteutettavat verokevennykset eivät saa kaventaa kuntien veropohjaa.

Henkilöstön asema turvattava

Palkansaajajärjestöt ovat olleet huolissaan henkilöstön asemasta uudistuksessa. AKAVA ja JUKO ovat vaatineet lakiin selkeitä säädöksiä sekä uudistuksen valmisteluun ja toteutukseen henkilöstön edustajia.

Puitelakiesityksessä onkin nyt nimellisesti todettu, että uudelleenjärjestelyt sekä puitelain tarkoittamien suunnitelmien valmistelu ja laadinta toteutetaan yhteistoiminnassa kuntien henkilöstön edustajien kanssa. Lain tarkoittamat henkilöstön työnantajan vaihtumiseen johtavat uudelleenjärjestelyt katsotaan liikkeenluovutukseksi.

Kunnan tai yhteistoiminta-alueen muodostamisen yhteydessä ei työnantajalla ole oikeutta lakiluonnoksen mukaan irtisanoa palvelussuhdetta taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Kielto on voimassa viisi vuotta kunnan tekemästä päätöksestä. Tämä esitys on jo aiheuttanut erilaisia arvioita sen oikeudellisesta merkityksestä käytännössä. On myös herätetty kysymys siitä, mitä tapahtuu henkilöstölle niissä uudistuksissa, joissa päätetään palvelujen yhtiöittämisestä tai yksityistämisestä.

AKAVAn mielestä palvelujen tarjoamistavat voivat vaihdella laajastikin

ja erilaisia vaihtoehtoja on ennakolluottomasti käytettävä, mutta henkilöstön asema uudistuksen valmistelussa on turvattava. Paraikaa neuvoteltavan kunnallisen yhteistoimintalain valmistelussa tulisi ottaa huomioon puitelain esitykset ja toteuttaa työntekijöiden suojeluperiaatteen mukaiset uudistukset. ▲

Työeläkeyhtiöiden hallintoa ja sijoitustoimintaa kehitetään

Eläkeyhtiöiden hallintoa ja sijoitustoimintaa kehitetään, vakavaraisuuden laskentaa uudistetaan ja vakuutusvalvontaa tehostetaan tänä syksynä eduskunnan käsittelyyn tulevilla lakiesityksillä.

Markku Lemmetty
johtaja

Työmarkkinakeskusjärjestöt pyysivät pari vuotta sitten niin sanottua Puron eläkeryhmää selvittämään, miten työeläkevarojen sijoitustoimintaa voitaisiin kehittää, jotta sijoituksille saataisiin entistä parempi tuotto. Tehtävään kuului myös selvittää mahdollisuuksia sijoittaa enemmän varoja Suomeen työllisyyttä edistävästi. Selvitystyö valmistui tammikuun lopussa. Samaan aikaan valmisteltiin pankinjohtaja Matti Louekosken johdolla työeläkeyhtiöiden hallinnon uudistamista.

Myös vakuutusvalvontaa tehostetaan ja eläkelaitosten vakavaraisuuden laskenta uudistetaan. Lakiesitykset ovat tänä syksynä eduskunnan käsiteltävänä.

Sijoitustoiminnan uudistus keventää eläkemaksuja

Puron ryhmän yksimielisillä esityksillä oli suuri merkitys kehitettäessä työeläkevakuuttajien sijoitustoimintaa. Pitkällä tähtäimellä uudistukset voivat merkitä useiden prosenttiyksiköiden alennuksia tuleviin eläkemaksuihin.

Myös kansallisten menestystekijöiden kannalta mahdollisuudet sijoittaa eläkevaroja Suomeen lisääntyvät. Kansantalouden kannalta kysymys on keskeisistä toiminnoista, sillä työeläkevarat lakisääteisissä järjestelmissä vastaavat vuoden 2005 lopussa noin kahden kolmasosan Suomen bruttokansantuotteesta. Kaikkien työeläkeyhtiöiden markkina-arvo on noin 90 miljardia euroa.

AKAVAn tavoitteena neuvotteiluissa oli, että työeläkevaramme on sijoitettava turvaavasti ja tuottavasti siten, että paineet eläkemaksujen koro-

tuksiin voidaan hillitä ja tulevat eläkkeet maksetaan sovituilla tasolla. Esityksen mukaan osakkeisiin sijoittamista nykyisestä 25 prosentista lisätään viiden vuoden kuluessa 35 prosenttiin.

Ehdotukset antavat myös eri eläkevakuuttajille mahdollisuudet itsenäiseen sijoituspolitiikkaan. Osakesijoittamisen mahdollisuuksien laajentaminen lisää myös tervettä kilpailua, kun nykyisestä joukkovelkakirjapainotteisesta (noin 60 prosenttia kaikista sijoituksista eli 47,6 miljardia euroa) sijoitustoiminnasta voidaan siirtyä esimerkiksi osakkeisiin tai kehittää yritysten takaisinlainausmahdollisuuksia.

Työllisyyden ja kansantaloutemme kannalta on tärkeää, että Suomeen sijoittamismahdollisuuksia kehitetään. Puron ryhmä korosti valtion toimintapiteiden merkitystä sijoitusympäristön ja yritysten toimintaedellytysten kehityksessä. AKAVA on myös esittänyt, että voitaisiin kehittää instrumentteja, joilla edistetään yksityishenkilöiden mahdollisuuksia sijoittaa osakkeisiin tai aloittaviin yrityksiin tätä tarkoitusta varten perustettavien rahastojen kautta. Tällaista sijoittamista tulee kannustaa soveltuvilla verokannusteilla.

Ryhmä totesi kritiikkinä yritysvero-uudistukseen, että käyttöön otettu osinkojen ketjuverotus haittaa sijoituksia kotimaisiin osakkeisiin ja esitti ketjuverotuksen poistamista. Näitä kysymyksiä tultaneen käsittelemään seuraavaa hallitusohjelmaa laadittaessa.

Hallinnon kiintiöt säilyvät

Vaikka Suomen ansiosidonnainen työeläkejärjestelmä on ollut aina keskeinen osa sosiaaliturvaa, tätä periaatetta

ei ole aiemmin lainsäädännössä selvästi todettu. Työeläkejärjestelmän toimeenpanoa toteutetaan työeläkeyhtiöissä. Tämä järjestely poikkeaa keskeisiltä osiltaan kaikkien muiden EU-maiden järjestelmistä. Yksitysalojen työeläkelakien mukaisen toiminnan täytäntöönpanosta vastaavat itsenäiset työeläkeyhtiöt ja eräissä tapauksissa eläkesäätiöt- ja kassat.

Eläkeyhtiöiden hallinnossa on ollut sekä työntekijöiden että työnantajien nimeämiä edustajia. Lakiesityksellä parannetaan ja kehitetään eläkeyhtiöiden hallintoa kuitenkin niin, että työntekijöiden ja työnantajien kiintiöt hallinnossa säilyvät. Yhtiökokouksen merkitys lisääntyy ja hallituksen asemaa suhteessa hallintoneuvostoon selkiytetään.

Yhtiöiden toimintaa uudistetaan muiden yhtiöoikeudellisten uudistusten, muun muassa uuden osakeyhtiölain suuntaan. Esityksissä korostetaan kuitenkin eläkeyhtiöiden itsenäisyyttä ja riippumattomuutta muuta liiketoimintaa harjoittavista yhtiöistä.

Yhteistyö jatkuu

Suomen työeläkejärjestelmää on kehitetty työmarkkinoiden keskusjärjestöjen neuvotteluin ja yhteistyöllä eläkelaitosten ja viranomaisten kanssa. Merkitävät, esimerkiksi eläkeikää ja eläkekattumaa koskeneet uudistukset toteutettiin vuoden 2005 alusta.

Tätä linjaa on nyt jatkettu, kun etuuskien, rahoituksen ja hallinnon sekä valvonnan kehittämiseen liittyvät asiat ratkaistiin. Lakiesityksiä esitetään voimaantuleviksi vuoden 2007 alusta.



Valtion budjetti 2007

Kohtaanto-ongelmaan pureudutaan

Työmarkkinajärjestöjen yhdessä rustaamat ehdotukset pohjustivat työn ja sen tekijöiden kohtaamisen edistämistä valtion budjetissa. Nyt ollaan tosin vasta alkutaipaleella, sillä niin sanotun kohtaanto-ongelman taustalla ovat edelleen heikot taloudelliset kannustimet.

Pekka Immeli
johtaja

Työmarkkinajärjestöjen esitykset turvaavat korkeasti koulutetuille paremmat aikuiskoulutusmahdollisuudet. Myös koulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä koulutusta vastaavaan työhön helpotetaan. Lisäksi tutkimus- ja kehittämistoiminnan rahoitusta nostettiin. Muuttoavustusta maksetaan 700 euroa.

Valtiovarainministeri Eero Heinäluoma tapasi työmarkkinajohtajat elokuun alussa ja selosti uutta, suotuisan talouskasvun uhkaksi nousutta kohtaanto-ongelmaa: Työ ja sen tekijät eivät kohtaa toisiaan. Ongelmana ovat sekä maantieteellinen että osaamiseen liittyvä kohtaaminen. Osaamiseen liittyvän ongelman ydin on, että työntekijät ovat joko yli- tai alikoulutettuja avoimma oleviin työpaikkoihin.

Valtiovarainministeri peräsi järjestöiltä yhteisiä esityksiä, jotka hän lupasi sisällyttää vuoden 2007 valtion tulo- ja menoarvioesitykseen. Niinpä järjestöt perustivat työryhmän, jota veti apulaisjohtaja Eeva Liisa Inkeroinen Elinkeinoelämän Keskusliitosta ja johon tulivat myös valtiovarain- ja työministeriön edustajat. AKAVAA työryhmässä edusti talouspoliittisen yksikön johtaja Pekka Immeli. Työmarkkinajohtajat luovuttivat yksimieliset esitykset valtiovarainministerille elokuussa juuri ennen budjettiriihtä, jossa kohtaanto-ongelman ratkaisuun löytyi myös rahaa.

Kolmikantaisesti valmisteltua esitystä voidaan pitää hyvänä avauksena

kohtaanto-ongelman ratkaisemisessa. Jatkossa tarvitaan tiiviimpää työmarkkinajärjestöjen, valtiovarainministeriön, työministeriön ja opetusministeriön yhteistyötä.

Taloudellisia kannustimia tarvitaan

Kohtaanto-ongelman taustalla ovat viime kädessä heikot taloudelliset kannustimet. Palkkojen, verojen ja sosiaaliturvan muodostama kokonaisuus on saatava sellaiseksi, että se kannustaa sekä ammatilliseen että alueelliseen liikkuvuuteen. Tätä koskeva talousneuvoston viireillä oleva laaja tutkimus- ja selvityshanke on valmistumassa ennen vaalikauden päättymistä. Ongelmien ratkaisut on sisällytettävä seuraavaan hallitusohjelmaan.

Työn perässä muuttamaan joutuvat palkansaajat saavat 700 euron suuruisen muuttoavustuksen. AKAVA esitti omana mallinaan verotukseen niin sanottua työllistymisvähennystä. Sen kehittäminen siirrettiin työryhmälle, joka selvittää verokannusteiden vaikutuksia työvoiman liikkuvuuteen.

Palkansaajalle syntyy väistämättä lisäkustannuk-

sia, kun hän siirtyy työn perässä toiselle paikkakunnalle. Esimerkiksi kakkosarjon vuokrasta ei saa muodostua estettä työn perässä siirtymiselle. Myös etätöiden tarjoamia mahdollisuuksia on hyödynnettävä nykyistä paremmin. ▲



Kunnat ja tutkimus saivat lisärahaa

Hallitus esittää ensi vuoden talousarviossaan kuntien rahoitusaseman parantamista. Rahaa heruu yhdistymisavustuksiin, kansalliseen terveyshankkeeseen ja sosiaalialan kehittämishankkeeseen. Kuntien verotulot kasvavat, kun valtio maksaa valtion ja kuntien kannustejaon viimeisen erän jo ensi vuonna. Tutkimus- ja tuotekehitysmäärärahoja korotettiin, mutta opiskelijat jäivät osattomiksi.

Elokuun budjettiriihessä arvioitiin valtion ensi vuoden varsinaiseksi tuloiksi 40,5 miljardia euroa. Se on 3,4 prosenttia enemmän kuin vuoden 2006 varsinaisessa talousarviossa. Valtion verotuloiksi arvioidaan 35,1 miljardia euroa. Verotulot kasvavat 5,0 prosenttia vuoden 2006 varsinaiseen talousar-

vioon verrattuna suotuisan talouskehityksen jatkuessa.

Budjetti tulee parantamaan kuntien rahoitusasemaa, sillä kuntien yhdistymisavustuksiin ehdotetaan 55 miljoonaa euroa ja kansallisen terveys-hankkeen ja sosiaalialan kehittämishankkeen toteuttamiseen 75 miljoonaa euroa.

Vuosille 2005–2008 ajoittuvan valtion ja kuntien välisen kustannustenjaon tarkistuksen viimeisen 185 miljoonan euron erän maksamista kunnille aikaistetaan vuodelle 2007. Se maksetaan kunnille alentamalla kunnallisverotuksen ansiotulovähennystä siten, että kuntien verotulot kasvavat kustannustenjaon tarkistuksen viimeistä erää vastaavasti. Vastaavasti valtionverotuksen veroperusteita muutetaan siten, että verovelvollisten asemaan veroperustemuutoksilla ei ole merkittävää vaikutusta.

Tulopoliittisen sopimuksen neuvottelutulosta koskevan hallituksen linjauksen mukaiset tuloveronkevennykset alentavat vuonna 2007 valtion tuloveron tuottoa 740 miljoonalla eurolla inflaatiotarkistus mukaan lukien. Valtionverotuksen ansiotulovähennystä korotetaan. Valtion tuloveroasteikosta poistetaan yksi tuloluokka, jolloin asteikosta tulee neliportainen.

Kotitalousvähennys jäi korottamatta

— Oli erittäin tähdellistä, että hallitus korotti budjettiesityksessään tutkimus-

ja tuotekehitysmäärärahoja. Vaikka tämän hetken arviot nostavat Suomen kärkisijoille kilpailukykyvertailuissa, ei nykytilanteeseen ole varaa tuudittautua, vaan meidän on pystyttävä vastaamaan kansainvälisen innovaatiokilpailun kiristymiseen, arvioi AKAVAN talouspoliittisen yksikön johtaja Pekka Immeli.

Immeli pitää niin ikään hyvänä hallituksen päätöstä maksaa kunnille takaisin niiden vanhat saatavat, sillä se parantaa kuntien mahdollisuuksia vastata kiristyvään palkkakilpailuun koulutetusta työvoimasta.

— Sen sijaan on kummallista, ettei hallitus uskaltanut korottaa kotitalousvähennystä, vaikka sen työllistämisvaikutukset ovat kiistattomat. Epäjohdonmukaista on myös se, että vaikka hallitus pyrkii talousarvioesityksellään parantamaan pienituloisimpien asemaa, niin opiskelijat onohdettiin tyystin, Immeli paheksuu.

Immeli arvioi, että kolmikantaisen valmistelun vahvuus näkyi siinä, että hallitus päätti toteuttaa työmarkkinajärjestöjen yhteiset esitykset työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmien ratkaisemiseksi. ▲





Suomalaisten mielestä perhe estää naisten urakehitystä

Kaksi kolmesta suomalaisesta pitää naisten urakehitysmahdollisuuksia huonompina kuin miesten. Naisilla on asemastaan selkeästi surkeampi kuva kuin miehillä: 75 prosenttia naisista uskoo, että heillä on urallaan heikommat etenemismahdollisuudet kuin miehillä. Myös miesten niukka enemmistö on samaa mieltä.

Marketta Harinen
tiedottaja

Perhe-elämään panostamista ja mahdollisia perhevapaita pidetään suurimpana esteenä naisten uralla etenemisessä. Useampi kuin neljä viidestä suomalaisesta uskoo niiden haittaavan naisten tietä ainakin jonkin verran. Erityisesti akavalaiset vastaajat pitivät perhevapaita merkittävänä haittana naisten urakehitykselle.

Naisten työhistorian määräaikaosuudet, naisen sukupuoli sinänsä ja miesten haluttomuus valita naisia johtotehtäviin nähdään myös merkittäviksi esteiksi urakehitykselle.

Enemmistön mielestä naisten vääränlainen koulutus tai alhainen koulutustaso estävät heidän uransa kehittymistä miesten tapaan. Useamman kuin joka toisen mielestä naiset eivät itse halua naisia johtotehtäviin.

– Naiset hakeutuvat niin sanoituille perinteisille naisten aloille, hoivatyöhön tai vaikkapa opettajiksi. Niillä aloilla ei ole urakehitykseen juuri mahdollisuuksia, tutkija Päivi Knuutila AKAVASTA sanoo.

Knuutilakin hieman yllättyi siitä, etteivät suomalaiset usko vikaa olevan naisten asennoitumisessa. Vain vajaa kolmannes ajattelee, että naiset eivät halua edetä uralla tai ottaa vastuuta. Yhtä harvan mielestä naisilta puuttuu riittävä itsetunto. Kaksi viidestä on sitä mieltä, että naiset eivät halua esimiestehtäviin. 18 prosenttia vastanneista arvelee naisten urakehityksen esteeksi sen, etteivät naiset käy armeijaa.

TNS Gallup haastatteli AKAVAN toimeksiannosta 1 029 suomalaista maaliskuun huhtikuussa.

Naisten urakehitystä edistetään lainsäädännön keinoin

Vaikka naisten asema ja mahdollisuudet työmarkkinoilla ovat edelleen kehossa jamassa miehiin verrattuna, valoa on silti näkyvissä.

Monet meneillään olevat naisten aseman parantamiseen tähtäävät lainsäädännölliset hankkeet ovat AKAVAN lakimies Paula Ilveskiven mielestä hyvä keino vaikuttaa myös asenteisiin. Muutoksia tarvitaan asenteiden lisäksi perinteisessä esimies- ja johtamiskulttuurissakin, jotta naisten asema ja mahdollisuudet urakehitykseen paranisivat työelämässä.

Uudistettu tasa-arvolaki on yksi erinomainen väline naisten urakehityksen edistämiseksi, kunhan varmiste-

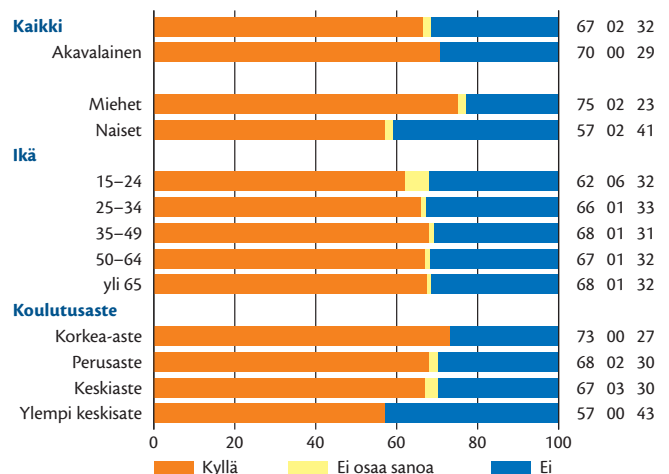
taan, että sitä sovelletaan myös käytännön tasolla. Perhevapaa-kustannusten tasaaminen on myös hyvä avaus.

AKAVA odottaa paljon juuri työnsä aloittaneesta työryhmästä, joka selvittää määräaikaista työsuhteita. Meneillään olevien samapalkkaisuuden edistämiseen liittyvien toimien pitäisi näkyä myös tulevassa hallitusohjelmassa ja tupo-pöydässä.

Ilveskivi muistuttaa, että naisten urakehityksen edistämisen ei ole olemassa yhtä ainoaa viisastenkiveä, mutta yhdessä hallituksen ja työmarkkinaosapuolien kanssa saadaan jo paljon aikaan. ▲

Lisätietoja: TNS Gallupin tutkimus www.akava.fi Tutkimukset ja julkaisut/Muut tutkimukset/ Työmarkkinailmasto 2006: Kansalaisten käsitykset naisten asemasta.

Onko Suomessa naisilla huonommat mahdollisuudet edetä urallaan kuin miehillä, %



Lähde: AKAVA / TNS Gallup, huhtikuu 2006



Perhevapaapaketti parantaa naisten asemaa työmarkkinoilla

Hallituksen esitys perhevapaista lisää sekä äidin että isän vanhempainrahaa ja isäkuukauden pitäminen tulisi nykyistä joustavammaksi. Äitiysrahan määrä nousisi 56 ensimmäiseltä maksupäivältä 90 prosenttiin ja isän vanhempainraha 50 ensimmäiseltä maksupäivältä 80 prosenttiin. Äidin vanhempainraha pysyisi 70 prosentissa.

Marketta Harinen
tiedottaja

Vanhemmat voisivat ajoittaa isäkuukauden nykyistä joustavammin oman elämäntilanteensa mukaan. Isäkuukausi tulisi kuitenkin käyttää ennen kuin lapsi on noin 16 kuukauden ikäinen. Muutoksilla tasattaisiin myös työnantajille vanhemmuudesta aiheutuvia palkkakustannuksia.

AKAVA on tyytyväinen hallituksen esitykseen, vaikka kehittämisen vараa vielä jäi.

– Maksujen ja etuuksien pitäisi vastata toisiaan ja siksi on harmillista, että taitteet, nämä tuloajat, jäivät lakiesitykseen. Korvattavien päivien lukumäärä korkeammalla prosenttikeretyksellä olisi voinut olla suurempi, mutta tässä vaiheessa rahat eivät riittäneet enempään, kertoo AKAVAn lakimies Jarmo Pätäri, joka istui perhevapaista pähkinäkuoressa AKAVAn edustajana.

– Kun työnantajille vanhemmuudesta aiheutuvia palkkakustannuksia tasataan, parannetaan samalla naisten asemaa työmarkkinoilla, Pätäri muistuttaa.

Jotta isät voisivat joustavasti pitää isäkuukauden, muutoksia tarvitaan myös lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annettuun lakiin sekä lasten päivähoitosta annettuun lakiin. Hallitus päätti samalla myös näiden lakimuutosten sisällöstä.

Hallitus päätti vanhempainpäivärahoja ja työnantajakustannusten korvaamista koskevan lainsäädännön muutosten sisällöstä elokuun lopussa. Hallituksen esitys liittyy ensi vuoden talousarvioesitykseen ja muutokset on tarkoitettu tulemaan voimaan vuoden alusta. ▲



MATTI KOHOLEHTIKUVA

Isiä kannustetaan jäämään perhevapaalle korottamalla heille maksettavaa vanhempainrahaa. Äidit saavat tyytyä niukempaan vanhempainrahaprosenttiin, mutta äitiyspäiväraha onneksi nousee.

Uudistus pähkinäkuoressa

- Äitiysrahan määrä nousisi 56 ensimmäiseltä maksupäivältä 90 prosenttiin perusteena olevasta työtulosta 41 100 euron tuloajaan asti. Tulorajan ylittävältä osalta kertymä olisi 32,5 prosenttia.
- Isälle maksettava vanhempainraha ja isyysraha isäkuukauden ajalta nousisi 50 ensimmäiseltä maksupäivältä ja ne olisivat 80 prosenttia työtulosta 41 100 euron tuloajaan asti ja sen jälkeen 32,5 prosenttia. Äidin vanhempainraha pysyisi entisessä 70 prosentissa.
- Työnantajan palkkakustannukset alenevat sekä äitiysvapaan että vanhempainvapaan ajalta kertyneen vuosiloman ajalta.
- Vanhemmat voisivat sopia isäkuukauden ajoittamisesta aikaisempaa joustavammin.
- Isäkuukausi tulisi käyttää ennen kuin on kulunut 180 päivää äitiysrahaa seuranneen vanhempainrahan viimeisestä maksupäivästä.
- Ottovanhemmille maksettavaa vanhempainrahaa pidennettäisiin 200 päivään.
- Rekisteröidyssä parisuhteessa olevat vanhemmat voisivat sopia keskenään vanhempainrahakauden jakamisesta. ▲



Ylemmät toimihenkilöhenkilönaiset voivat huonommin kuin muut palkansaajat

Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan palkansaajien hyvinvointi tai terveys ei ole juuri parantunut vuosien 1997 ja 2003 välillä. Esimerkiksi univaikeudet ovat lisääntyneet kaikilla. Ylempien toimihenkilönaisten tilanne on huolestuttavin: He pelkäävät vakavaan työuupumukseen sairastumista tai oman mielenterveytensä järkkymistä selvästi useammin kuin muut palkansaajat.

Ulla Aitta
tutkija



Tilastokeskuksen muutaman vuoden välein tekemillä tutkimuksilla kerätään tietoa koko suomalaisesta palkansaajakunnasta. Tarkastelen seuraavassa eri palkansaajaryhmien kokemuksia työhyvinvoinnista ja -terveydestä sekä näitä selittäviä työolotekijöistä.

Palkansaajien ryhmittelyyn olen soveltanut Tilastokeskuksen käyttämää sosioekonomista luokitusta. Luokituksen mukaan ylempiin toimihenkilöihin luetaan kaikki sekä yksityisellä että julkisella sektorilla erilaisissa esimies- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevät korkeasti koulutetut palkansaajat.

Suomalaisen työelämän laadun ja palkansaajien hyvinvoinnin parantami-

seen on viimeisen vuosikymmenen aikana panostettu poikkeuksellisen paljon. Kolmikantaisten työelämän kehittämissuunnitelmien kautta (Tykes, Veto- ja erilaiset ikä- ja jaksamissuunnitelmat) myös julkista budjettirahaa on kulkeutunut lukuisiin työelämän kehittämishankkeisiin.

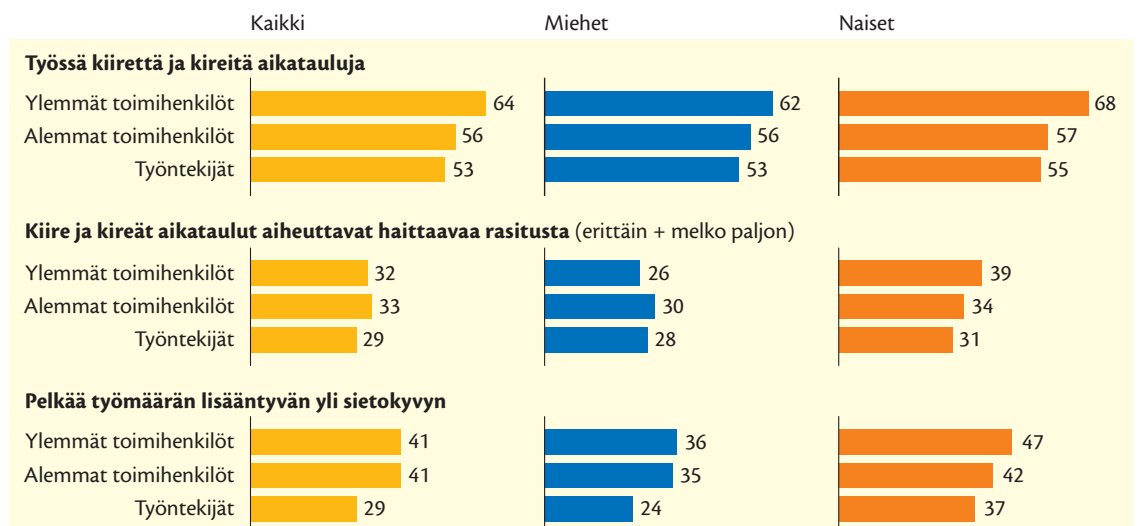
Työolotutkimusten tulokset vuosilta 1997 ja 2003 viittaavat siihen, ettei minkään palkansaajaryhmän hyvinvoinnissa tai terveydessä ole tapahtunut mitään merkittävää muutosta kohti parempaa. Kaikki työhyvinvointia mitanneet tulokset osoittavat, että tilanne on pysynyt samana tai joidenkin ryhmien työelämän koettu laatu on jopa huonontunut. Esimerkiksi uni-

vaikeudet ovat lisääntyneet selvästi kaikilla palkansaajilla.

Huolestuttavinta on, että ylempien toimihenkilönaisten työhyvinvoinnista kielivä oireilu on entisestään yleistynyt. Tämän ryhmän työssä jaksamisesta kertovat tulokset olivat jo vuonna 1997 huonompia kuin muilla palkansaajilla. Vuonna 2003 tulokset olivat entisestään heikentyneet.

Ylikuormittuneisuus sekä psyykinen ja psykofyysinen oireilu olivat tässä ryhmässä yleisempiä kuin muilla. Ylemmät toimihenkilönaiset pelkäsivät vakavaan työuupumukseen sairastumista tai oman mielenterveytensä järkkymistä selvästi useammin kuin muut palkansaajat.

Kokemukset kiireestä, työmäärästä ja niiden haittaavuudesta, % Kokoaikatyötekevät palkansaajat, 2003

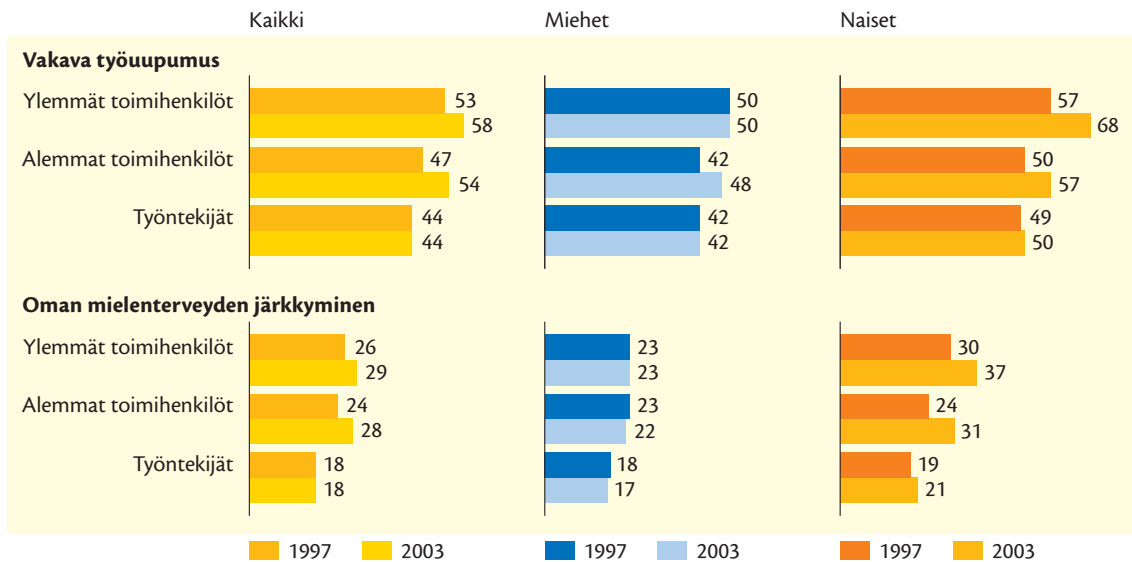


Lähde: Työolotutkimus 2003

Kokee vakavan työuupumuksen tai oman mielenterveyden järkkymisen vaara- tai riskitekijänä omassa työssään

Niiden vastaajien osuus, jotka kokeneet tekijän 1) selvänä vaarana tai 2) riskinä silloin tällöin

Kokoaikatyötekevät palkansaajat



Lähde: Työolotutkimus 1997 ja 2003

Työtahtiin vaikuttaminen vaikeutunut

Ylemmissä toimihenkilöammateissa työskentelevien naisten työhyvinvoinnin ongelmia voidaan katsoa kahdesta erilaisesta, toisiaan täydentävästä näkökulmasta. Näistä ensimmäistä voidaan tulkita jonkinasteiseksi tyytymättömyys- tai turhaantumisenäkökulmaksi.

Ylemmät toimihenkilönaiset kokivat esimerkiksi vaikutusmahdollisuutensa työn organisointia ja työnjakoa koskevissa asioissa selvästi huonommiksi kuin ylemmät toimihenkilömiehet. Erityisesti naiset kokivat vaikutusmahdollisuutensa omaan työtahtiin heikentyneen vuoteen 1997 verrattuna. Lähes 70 prosenttia tästä ryhmästä koki työssään kiirettä ja kireitä aikatauluja ja joka toinen pelkäsi työmääränsä lisääntyvän yli sietokyvyn.

Ylemmät toimihenkilönaiset pidensivät työviikkojaan tekemällä ylitöitä ja osallistumalla henkilöstökoulutukseen yhtä paljon kuin vastaavan ryhmän miehet. Kuitenkin he kokivat

omat kehittymismahdollisuutensa huonommiksi kuin miehet ja heikommiksi kuin vuonna 1997. Silti he pitivät omia kehittymismahdollisuuksiaan työssä tärkeämpinä kuin muut ryhmät. Tyytymättömyyttä synnytti se, että omat ponnistelut olivat ehkä suuremmat kuin se palkitsevuus, jonka he työyhteisöltään kokivat saavansa.

Vaativa työ kasaa ylikuormaa

Kansainvälistyminen ja toimintaympäristön muutosten nopea vauhti edellyttävät työntekijöiltä jatkuvaa oman ammattialan tiedon ja taidon ajan tasalla pitämistä. Korkeasti koulutettujen ammattiteissa tämä merkitsee sitä, että on pysyttävä mukana jonkin tieteen- tai tutkimusalan muutosvauhdissa.

Säilyttääkseen tunteen oman työnsä ja ammattialansa hallinnasta korkeasti koulutetut pyrkivät löytämään ratkaisukeinoja venyttämällä työaikaansa ja työviikkojaan. Oman

osaamisen uusintaminen sekä intensiivistä keskittymistä ja ajattelutyötä vaativat kirjoitus-, suunnittelu- tai kehittämistehtävät tehdään usein omalla ajalla varsinaisen työajan ulkopuolella.

Ylipitkät työajat verottavat säännöllisesti jatkuessaan työntekijän voimavaroja. Samalla ne lisäävät työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia.

Liian jäykällä tavalla toteutettu oman työhön käytetyn ajan lyhentäminen voi puolestaan heikentää tunteita työn hallinnasta ja synnyttää työntekijässä epävarmuutta ja stressireaktioita. ▲

Lähde: Aitta, Ulla, Ylemmät toimihenkilönaiset työ- ja aikapaineiden ristiaallokoissa.

Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 244. Helsinki 2006



Naisten ja miesten palkkaeroja voidaan kaventaa

Toivoa on. Vaikka naisen euro on Suomessa edelleen 80 senttiä, uusien palkkausjärjestelmien myötä tätä eroa voidaan kaventaa. Niistäkään ei tosin ole apua, elleivät esimiehet arvioi alaistensa työpanosta tasapuolisesti.

Marketta Harinen
tiedottaja

Palkkaerojen kaventuminen edellyttää kuitenkin, että organisaatiot kiinnittävät jatkuvaa huomiota palkkausjärjestelmän rakenteelliseen tasa-arvoon ja soveltamiskäytäntöjen yhdenmukaisuuteen. Työn vaativuuden sekä henkilön pätevyuden ja työsuorituksen arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien vaikutukset palkkaeroihin näyttivät varsin erilaisilta kunta- ja teollisuussektoreilla.

Kuntapuolen organisaatioissa uusi palkkausjärjestelmä ei juuri kaventanut naisten ja miesten palkkaeroja. Useassa teollisuusorganisaatiossa taas uusi palkkausjärjestelmä näytti selvästi pienentäneen sukupuolten välisiä palkkaeroja.

Näin todetaan Teknillisen korkeakoulun BIT Tutkimuskeskuksen toteuttamassa tutkimuksessa. Tutkimuksen tulokset julkistettiin elokuussa.

Työsuoritusten arviointi ja esimiesten valmiudet avainasemassa

Selvityksen mukaan työn vaativuuden sekä henkilön pätevyuden ja työsuorituksen arviointien tasa-arvoisuus sekä esimiesten riittävät valmiudet arviointien tekemiseen ovat samapalkkaisuuden toteuttamisen keskeisiä edellytyksiä.

Tutkimuskeskuksen projektipäällikkö Carita Lahden mukaan aiemmin oletettiin, että uudet palkkausjärjestelmät vähentävät itsestään epätasa-arvoa. Näin ei kuitenkaan käy, sillä vanhat asenteet vaikuttavat myös uusissa järjestelmissä siihen, miten miesten ja naisten työtä arvostetaan.

Esimiesten tekemien arviointien perusteella määritellään samanarvoisen työ sekä samanarvoinen suoriutuminen. Sukupuolia voidaan kohdel-

la eri tavalla työn vaativuuden ja työsuorituksen arvioinneissa. Niiden kehittämiseen panostettiin kohdeorganisaatioissa hankkeen aikana aivan erityisesti. Esimiesten arviointiprosessin tukeminen, kehittäminen ja yhdenmukaistaminen tulisi kuitenkin olla jatkuva prosessi, jonka haasteisiin pitäisi olla pysyvä valmius.

Työn vaativuuteen perustuvia palkkausjärjestelmiä on otettu käyttöön ja ollaan kehittämässä monella eri sopimusallalla teollisuudessa, yksityisillä palvelualoilla, valtionhallinnossa ja kunnissa. Tutkimuksessa tarkasteltiin vain yksittäisten yksikköjen palkka-aineistoja, joten tuloksia ei voi siksi yleistää koko teollisuus- tai kuntasektorille. ▲

Tavoitteena miesten ja naisten samapalkkaus

Teknillisen korkeakoulun BIT Tutkimuskeskuksessa toteutetun hankkeen taustalla on Suomen työllisyyspolitiikan vuoden 2002 toimintasuunnitelmaan kirjattu työmarkkinajärjestöjen yhteinen tavoite selvittää, missä määrin työn vaativuuden arviointiin perustuvat palkkausjärjestelmät toteuttavat naisten ja miesten samapalkkaisuutta.

Tehtävänä oli kehittää työn vaativuuden sekä henkilön pätevyuden ja työsuoriutumisen arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien toimivuutta ja tasa-arvoaikutuksia. Hankkeessa oli mukana kymmenen organisaatiota ja kolmetoista työ- ja virkaehtosopimus pohjaista palkkausjärjestelmää teollisuus- ja kuntasektoreilta.

Sosiaali- ja terveysministeriö sekä Euroopan sosiaalirahasto rahoittivat tutkimuksen. ▲

Työtä samapalkkaisuuden eteen jo lähes kolme vuosikymmentä



AKAVAn Ulla Aitta on työelämän tutkijana jo vuosia selvittänyt erityisesti naisten asemaa työmarkkinoilla ja naisten työssä jaksamista.

MARKETTA HARINEN

AKAVAn tutkija Ulla Aitta on Suomessa niitä pioneereja, jotka jo 1970-luvulla aloittivat sinnikkään työn naisten aseman kehittämiseksi työelämässä. Yksi tärkeä osio on ollut naisten ja miesten samapalkkaisuuden edistäminen.

Vielä 1980-luvun loppupuolella naisten ja miesten palkkaero oli Suomessa 30 prosenttia. Työelämän tutkijat alkoivat ihmetellä, tekevätkö naiset todella niin paljon vähemmän vaativaa työtä kuin miehet.

– Suomeenkin kantautui pian tietoa sekä Uudesta Seelannista että USA:sta, joissa oli jo käytössä työn vaativuuden arviointiin perustuvia menetelmiä. Amerikkalaiselta Joan Ackerilta ilmestyi aiheeseen liittyvä laaja tutkimus, joka käännettiin pian myös suomeksi, Ulla Aitta kertoo.

Aitta oli yksi niistä naisista, jotka ahmivat Ackerin kirjan - kesälomalla, riippumatossa. USA:ssa palkkapolitiiseen kamppailuun johtanut tutkimus käynnisti meilläkin keskustelun työn vaativuuden arvioinnista ja uusista tavoista mitata työn vaativuutta.

Silloinen tasa-arvovaltuutettu Paavo Nikula kutsui koolle työmarkkinakeskusjärjestöjen väkeä pohtimaan, mitä naisten ja miesten palkkauksellisen tasa-arvon toteutumiseksi pitäisi tehdä. Toukuussa 1990 työmarkkinajärjestöt asettivat työryhmän, jonka tehtävänä oli selvittää käytössä olevia työn vaativuuden arviointijärjestelmiä, tehdä ehdotuksia ja lisäksi selvittää mahdollisuuksia toimialojen rajat ylittäviin työn vaativuusvertailuihin. Työryhmä sai lempinimen Tase. Sen aloitteesta on vuosien varrella syntynyt useita tutkimuksia ja julkaisuja, joista nyt valmistunut TKK:n BIT tutkimuskeskuksen tutkimus on viimeisin.

– Näin palkkaeroihin liittyvä tutkimus laajeni palkkausjärjestelmien kehittämisen hankkeiksi. Niissä on kantavana periaatteena työn oikeudenmukainen arviointi työn vaativuuden perusteella, Aitta sanoo.

Työn vaativuuden arviointi naisten ja miesten palkkaerojen kaventamiseksi tuntui hyvältä keinolta, mutta varsinaista empiiristä todistetta siitä ei ollut olemassa. Niinpä nyt toteutuneessa TKK:n tutkimuksessa vertailtiin palkkoja ennen ja jälkeen palkkausjärjestelmän uusimisen. Tutkimustulokset osoittavat, että naisten ja miesten palkkaeroja voidaan kaventaa uusilla palkkausjärjestelmillä.

Uudet palkkausjärjestelmät eivät riitä kunnissa

– Jossakin määrin tutkimustulokset vastasivat odotuksia. Yksityisissä yrityksissä työn vaativuuden arviointi on tuonut tasa-arvoa palkkaukseen ja siellä uudet palkkausjärjestelmät purevat nopeammin. Kuntapuolella uusien palkkausjärjestelmien vaikutus naisten ja miesten samapalkkaisuuden tuottajana jää hämärämmäksi, Aitta harmittelee.

Yksi merkittävä syy siihen on, että kunnissa segregatio, eriytyminen naisten ja miesten aloille, on erityisen voimakasta. Naiset työskentelevät kuntapuolella sosiaali- ja terveydenhuollon ammateissa ja opettajina, miehet taas kuittaavat tilinsä tekniseltä puolelta. Se näkyy kuntapuolella palkkakuiluna naisten ja miesten välillä ja siihen on vaikea puuttua myöskään palkkausjärjestelmien avulla, kun kunnissa on useampia eri sopimusaloja.

Aitan mielestä työn vaativuuden arviointijärjestelmän käyttöönotto ei yksin riitä palkkatasa-arvon toteuttamiseen, vaan työorganisaatioissa on pohdittava laajemmin monia muitakin asioita. Pitää miettiä koko organisaation tavoitteita, yksittäisten tehtävien tavoitteita ja sitä, mitä mikään työ sisältää. Johtamis- ja esimiestyölle kehittyä valtavasti uusia haasteita, jotta työpaikoilla syntyy luottamus siihen, että oikeudenmukaisuus arvioinneissa toteutuu, Aitta miettii.

Toisaalta Aitan mielestä myös AKAVA-yhteisön sisällä on hyvä jatkuvasti pohtia ja pitää yllä keskustelua siitä, mihin saakka työn vaativuuden arvioinnilla voidaan ratkaista akavalaisten väärinpalkattujen naisten palkkausongelmia ja mitä työn arvioinnin lisäksi tarvitaan.

– Akavalaisten luottamusmiesten on oltava äärimmäisen valvovuneita, kun palkkapottia jaetaan työpaikoilla työn vaativuuden mukaan. On osattava vahtia, että jakamisen kriteerit ovat asianmukaiset. Yksi keskeinen kriteeri pitää olla viran tai toimen edellyttämä koulutusaste, Aitta muistuttaa. ▲

Työryhmä selvittää määräaikaisia työsuhteita

Työministeriö on asettanut kolmikantaisen työryhmän selvittämään määräaikaisia työsuhteita ja niiden käytön edellytyksiä. Työn pitäisi valmistua vuoden loppuun mennessä.

– 22-44-vuotiailla naisilla määräaikaissuus on tuplasti yleisempää kuin saman ikäluokan miehillä. Lisäksi kannattaa huomata, että patkätöitä tekevät erityisesti synnytysikäiset, korkeasti koulutetut naiset. Määräaikaista työtä tekevästä naisista kolmasosa on korkeasti koulutettuja. Ongelma kulminoituu yliopistoihin ja tutkimuslaitoksiin, kertoo AKAVAn lakimies Maria Löfgren-Toivonen.

Puolet uusista työsuhteista on nykyään jo määräaikaisia.

– Määräaikaissuusia käytetään selvästi enemmän kuin mihin olisi tarvetta. Vaikka määräaikaissuus edellyttää työ sopimuslain mukaan perustel-

tua syytä, perusteiden laillisuus on käytännön työelämässä usein vähintäänkin kyseenalaista, Löfgren-Tovonen huomauttaa.

Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyviä kysymyksiä on selvitetty viime vuosina useaan otteeseen. Työministeriön asettama selvityshenkilö Kirsti Palanko-Laaka ehdotti joulukuussa 2005 määräaikaisen työn käyttöä ja lainsäädännön kehittämisehdotuksia koskevassa raportissaan voimassa olevan sääntelyn selkeyttämistä ja täsmentämistä. Palanko-Laaka kiinnitti raportissaan huomiota myös määräaikaisten sopimusten käytön valvontaan liittyviin kysymyksiin.

Raportin pohjalta työministeriö on kevään 2006 aikana selvittänyt työmarkkinaosapuolten käsityksiä määräaikaisen työn käytöstä ja lainsäädännön kehittämistarpeista.

Asetetun työryhmän tehtävänä on tarkastella, onko esillä olleiden ehdotusten pohjalta tai kokonaan niistä riippumatta mahdollista valmistella toimenpiteitä, joilla voidaan vähentää määräaikaiseen työhön mahdollisesti liittyviä ongelmia rajoittamatta kuitenkaan määräaikaisen työn oikeutettua käyttöä. AKAVAA työryhmässä edustaa lakimies Maria Löfgren-Toivonen. (MH) ▲

Tavoite työelämän pysyvistä vuoropuhelusta toteutui

Kansainvälinen ammattiyhdistysliike pitää ASEM6-huippukokouksen tuloksia myönteisinä. Sen tavoite toteutui, kun ASEM-prosessiin saadaan jatkossa pysyvä vuoropuhelu myös työelämäasioissa.



ASEM-johtajat totesivat päätöslausumassa, että ASEM:in työelämää koskevissa keskusteluissa on saatava aikaan vuoropuhelu ja yhteistyö myös työmarkkinaosapuolten kanssa.

Huippukokouksen päätöslausumassa tunnustetaan tarve vahvistaa globalisaation sosiaalista ulottuvuutta. Tuottava työllisyys, säällinen työ, kaikkien työntekijöiden oikeuksien suojeleminen ja sosiaalinen yhteenkuuluvuus ovat ratkaisevia kestäväälle sosiaalis-taloudel-

liselle kehitykselle, päätöslausumassa painotetaan.

SAK, STTK ja AKAVA pitävät Helsingissä ennen ASEM-kokousta pidettyä ammattiyhdistysliikkeen omaa kokousta onnistuneena. Se vahvisti Euroopan ja Aasian ay-liikkeen yhteistyötä.

Suomen palkansaajakeskusjärjestöt pitävät tärkeänä, että Suomi EU:n puheenjohtajana otti painokkaasti eri yhteyksissä esille Burman ihmisoikeus-

tilanteen. ASEM-valtioiden on toimitettava määrätietoisesti Burman ihmisoikeuksien toteuttamiseksi ja pakkotyön lopettamiseksi.

Seuraava ASEM-työministeriöiden kokous pidetään Indonesiassa 2008. Kansainvälinen ammattiyhdistysliike valmistautuu hyvin siihen ja myös lokakuussa 2008 Pekingissä pidettävään ASEM7-huippukokoukseen. ▲

Paikallisiin palkkaneuvotteluihin halutaan henkilöstön edustajat

Akavalaiset suhtautuvat muita palkansaajia nihkeämmin siihen, että neuvottelisivat palkankorotuksista paikallisesti itse. Asia ei tosin innosta muitakaan henkilöstöryhmiä. Paikalliset palkkaneuvottelut jätettäisiin mieluiten luottamusmiesten huoleksi. Muuten paikalliseen sopimiseen suhtaudutaan varovaisen myönteisesti. Erityisesti työelämän kehittämisestä haluttaisiin paikallista sopimista.

Marketta Harinen
tiedottaja

AKAVAn TNS Gallupilla teettämän kyselyn mukaan työssä käyvien enemmistö asennoitui varovaisen myönteisesti paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin monilla työelämän osa-alueilla. Kannustava palkkaus, joustavat työajat, työaikapankit, etätyö ja työhyvinvointi ovat niitä asioita, joista voitaisiin keskustella paikallisesti. Epäileväisimpiä oltiin suhtautumisessa lomista tai palkankorotuksista sopimiseen työpaikkatasolla.

Joka neljännen akavalaisen mielestä palkankorotuksista sopiminen ei kuulu työpaikoille.

Akavalaiset ovat muita henkilöstöryhmiä valmiimpia tuomaan työelämää kehittäviä asioita paikallistason keskustelupöytään. Enemmistö akavalaisista oli sitä mieltä, että sopimista työhyvinvoinnista, joustavista työajoista ja työaikapankista pitäisi ehdottomasti lisätä paikallisella tasolla. Joka toinen akavalainen lisäisi vapauksia paikalliseen sopimiseen myös lomista ja etätyöstä. "Voitaisiin harkita" -vaihtoehdon valinneet mukaan lukien yhdeksän kymmenestä akavalaisesta suhtautui myönteisesti edellä mainittujen työelämän pelisääntöjen sopimiseen työpaikoilla.

Lomista tai palkankorotuksista sopiminen työpaikkatasolla epäilytti vastaajia eniten. 72 prosenttia työssäkäyvistä edellyttää työnantajan neuvottelevan henkilöstön tai sen edustajien kanssa, jos osa palkankorotuksista sovitetaan paikallisesti. Akavalaisien vastaava osuus on vieläkin suurempi, 83 prosenttia.

Vain joka viidennelle työssä olevalle sopisi, että palkkakeskustelut käytäisiin työnantajan ja työntekijän välillä yksilöllisin neuvotteluihin. Joka seitsemäs akavalainen arvioi pystyvänsä neuvottelemaan henkilökohtaisesti työnantajan kanssa palkankorotuksista sovittaessa.

Suurin osa kaikista työssä olevista hyväksyy kuitenkin sen, että osa palkankorotuksista sovittaisiin työpaikoilla. Joka kolmas haluaisi ehdottomasti lisätä mahdollisuuksiaan neuvotella palkankorotuksista työpaikkatasolla. Joka toinen työssä oleva harkitsee asiaa, mutta akavalaisista 41 prosenttia. Toisaalta lähes joka neljäs akavalainen arvioi, ettei palkankorotuksista sopiminen kuulu työpaikoille. Kaikista työssä olevista 13 prosenttia oli tätä mieltä.

Työpaikoilla neuvoteltuun kannustavaan palkkaukseen suhtautuivat kaikki työssä olevat ja akavalaiset samansuuntaisesti: 42–43 prosenttia haluaisi ehdottomasti lisätä paikallista sopimista, 46–47 prosenttia on valmis harkitsemaan, 8–10 prosenttia ei pidä hyvänä ajatuksena lisätä työpaikkatason sopimista, kun kannustavia palkaneriä jaetaan.

25–34 -vuotiaat suhtautuvat useimmiten keskimääräistä myönteisemmän siihen, että paikallisen sopimisen asemaa vahvistettaisiin. Heidän mielestään kannustavasta palkkauksesta, työaikapankkeista ja joustavasta työajasta voitaisiin sopia aiempaa selvästi enemmän paikallisesti. Sen sijaan yli 50-vuotiaat suhtautuvat selvästi nihkeämmin paikallistason aseman vahvistamiseen työnantaja- ja työntekijäpuolen välisissä neuvotteluissa.

Neuvotteluihin tarvitaan oma edustaja

AKAVAn edunvalvontayksikön johtaja Markku Lemmetty ymmärtää, miksi palkankorotuksista paikallisesti sopiminen epäilyttää etenkin akavalaisia.

– Paikallisen sopimisen ehtona on, että kaikilla henkilöstöryhmillä on edustaja neuvotteluissa. Mistään sopimisesta ei voi puhua, jos neuvottelupöydän toisella puolella ei istu ketään. Kumma vain, että tätä tukevat palkansaajien esitykset eivät edenneet henkilöstön edustajien asemaa selvittäneessä tupo-työryhmässä, Lemmetty harmittelee.

Yhtä huonosti kävi yt-lakikomitean mietinnössä, vaikka se muuten AKAVAA tyydyttääkin. Lakiesitys ei takaa kaikille henkilöstöryhmille oikeutta omaan edustajaan yhteistoimintalain mukaisista asioista neuvoteltaessa, jos niillä ei ole omaa luottamusmiestä tai –valtuutettua.

–Sen sijaan yt-lakikomitean esitykset vuorovaikutuksellisen yhteistoimintamenettelyn edistämisestä saavat kyselyn perusteella tukea myös työpaikoilta, Lemmetty huomauttaa.

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työpaikalla henkilöstön edustajan ja työnantajan välistä sopimista. TNS Gallup Oy tutki AKAVAn toimeksiantosta suomalaisten käsityksiä eräistä paikalliseen sopimiseen liittyvistä kysymyksistä. Tutkimusaineisto kerättiin henkilökohtaisina haastatteluilta huhtikuussa. Haastatteluja tehtiin yhteensä 1029. Työssäkäyviä heistä oli 511 ja AKAVAn jäsenjärjestöihin kuuluneita 95. ▲

Suomalaisen palkkasopimusjärjestelmän tulevaisuus

Palkkoilla on monenlaisia kansantaloudellisia tehtäviä. Palkka on työn hinta, jonka tulisi tasapainottaa työn kysyntä ja tarjonta. Se on yrityksille kannustusväline, jolla vaikutetaan henkilön ponnisteluihin. Palkansaajalle se on tärkein tulonlähde, jonka ei toivota kovasti vaihtelevan.

Palkkojen tulisi sopia yritysten olosuhteisiin, mutta niillä voidaan myös hoitaa koko maan talouspolitiikkaa. Lisäksi palkansaajat välittävät kovasti omasta palkastaan ja muiden palkoista: Harmittaa, jos toiset pääsevät korkeammille ansioille, vaikka tekevät helpompaa ja mukavampaa työtä. Kaikkia näitä pyrkimyksiä ei voi tyydyttää yhtä aikaa.

Suomalainen palkkaneuvottelujen tapa edustaakin kompromissia monenlaisten vaatimusten kesken. Periaatteessa palkoista sovitaan yksilöllisesti, mutta työehtosopimukset vaikuttavat lopputulokseen sekä minimipalkkojen että yleiskorotusten kautta.

Hyvissä työehtosopimuksissa luodaan pelisäännöt työn arvioinnille ja henkilökohtaisen suorituksen huomioon ottamiselle, mutta jätetään lopullisen palkan sopiminen paikallisille osapuolille. Perinteeseemme kuuluvat myös yleiskorotukset eli kaikkia koskevat yhtäläiset korotusprosentit, joita sovelletaan, elleivät työnantaja ja työntekijä muuta sovi. Yleiskorotusten taso on viime vuosina koordinoitu valtakunnallisen tulosopimuksen avulla.

Kokemus ja talusteoria osoittavat, että pohjoismaille tyypilliset vahvat ammattiliitot pyrkivät ja pääsevätkin liian korkeisiin palkankorotuksiin, jos kukin ammattiliitto toimii omin päin. Siksi on hyvä, että yleiskorotuksista keskustellaan keskitetysti. Tämä tulopolitiikan tarve on vain korostunut rahaliitossa, jossa liialliseksi kohonnutta kustannustasoa ei enää voi korjata devalvaatioilla ja jossa suomalaisilla ammattiliitoilla ei ole "vastassaan" keskuspankkia, jonka koronnostoja liian kovia palkkavaatimuksia esittävät ammattiliitot joutuisivat pelkäämään.

Suomalainen kompromissi, tulopolitiikan, työehtosopimusten ja paikallisen sopimisen yhdistelmä osoittautuukin todennäköisesti pitkäikäiseksi. Luulen sen lähivuosina kuitenkin muuttuvan niin, että kaikille samansuuruisesta yleiskorotuksesta tingitään. Pikemminkin sovitaan siitä, miten paljon palkat yrityksessä keskimäärin nousevat, mutta jätetään korotusten jakaminen entistä enemmän yritysten henkilöstöpolitiikan asiaksi. Tällaiseen sopimustapaan liitettäneen jonkinlainen yksilöllinen minimikorotus.

Taustalla on työtehtävien vähittäinen muuttuminen niin, että motivaatio korostuu suoran valvonnan kustannuksella. Yrityksille on entistä tärkeämpää kyetä kannustamaan työntekijöitä yksilöllisillä palkkoilla.



Ruotsissa toimihenkilöjärjestöt ovat jo edenneet pitkälle yksilöllisemmän palkanmuodostuksen suuntaan, ja Ruotsin akateemiset palkansaajat solmivat usein työehtosopimuksia, joissa ei sanota korotusten tasosta yhtään mitään vaan jätetään sopiminen yksilöiden omalle vastuulle. Toisaalta Ruotsissakaan ei ole luovuttu tulosopimusten koordinoinnista, vaikka muodollista "tulopolitiikkaa" ei maassa harjoitetaakaan – yhteinen korotuslinja haetaan vapaamuotoisen yhteydenpidon kautta ja valtakunnansovittelijan avustuksella.

Kummassakin maassa toimii siis jonkinlainen kompromissi kollektiivisen ja yksilöllisen välillä, eikä kummallakaan maalla ole häpeämistä, ovathan sekä Suomi että Ruotsi olleet viime vuosina nopean tuottavuuskasvun maita. ▲

Juhana Vartiainen
yksikön johtaja
Konjunkturinstituten

Uutta väkeä AKAVAn toimistoon

Elokuussa AKAVAn toimistossa nähtiin kolme uutta työntekijää. Risto Kauppinen tuli luotsaamaan järjestö- ja talousyksikköä, Maria Löfgren-Toivonen aloitti työelämän lainsäädännön asiantuntijana ja Marketta Harinen ryhtyi tuuraamaan Tarja Arkiota viestintäyksikössä

KTM Risto Kauppinen aloitti AKAVAn järjestö- ja talousyksikön johtajana elokuun puolessa välissä. Hänen vastuualueenaan on akavalainen järjestötoiminta ja sen kehittäminen

Kauppinen tulee tehtäväänsä Salibandyligan toimitusjohtajan paikalta. Kauppinen on aiemmin työskennellyt järjestötehtävissä muun muassa Mannerheimin Lastensuojeluliitossa ja Suomen Liikunta ja Urheilu ry:ssä.

– Minut on otettu hyvin ja ystävällisesti vastaan sekä AKAVAn toimistossa että jäsenjärjestöissä. Nopeasti olen huomannut akavalaisen järjestökentän laajuuden ja monimuotoisuuden. Akavalaisessa yhteisössä on mittamaton määrä asiantuntijuutta, mikä on hyvä pohja kehittää asioita ja toimintatapoja. Tällaisessa työympäristössä on hienoa ja haasteellista toimia. Yhteistyössä meidän järjestökenttämme palvelee yhä paremmin akavalaisia, Kauppinen tuumaa parin viikon työkokemuksen jälkeen.

Kauppinen on muutaman hienon avoiliiton jälkeen ainakin toistaiseksi vapaa poikamies.

– Liekö ongelmana ollut työn, harrastusten ja perhe-elämän yhteensovittaminen, Kauppinen naurahtaa.

Ketään ei varmaan ihmetytä, että Kauppinen pelaa salibandyä V divisioonassa ja ikämiehissä.

– Aiemmin myös valmensin, mutta nyt olen pitänyt siitä hommasta taukoa. Vaikutan myös lajin kehitykseen Kansainvälisen Salibandyliiton hallituksessa.

Lisäksi Kauppinen tunnustautuu musiikin kuuntelijaksi ja konserteissa kävijäksi. Elokuvat, lukeminen, golf ja internetin aktiivinen käyttö vievät miehen aikaa nekin.

OTK Maria Löfgren-Toivosesta tuli AKAVAn uusi lakimies. Hänen vastuualueenaan on työelämän lainsäädännön kehittäminen sekä siihen liittyvä neuvottelu- ja edunvalvonta.

Löfgren-Toivonen siirtyi AKAVAn Suomen Ekonomiliiton työ- ja virkasuhdelakimiehen

Lakimies Maria Löfgren-Toivonen (vasemmalla), järjestö- ja talousyksikön johtaja Risto Kauppinen ja tiedottaja Marketta Harinen aloittivat elokuussa työnsä AKAVAn toimistossa. Ainakin alussa on ollut mukavaa, vaikka kiirettä on riittänyt.



tehtävästä, joten akavalainen maailma on hänelle perin tuttu.

– Tähän saakka työni on ollut enimmäkseen yksittäisen jäsenen palvelemista ja auttamista. Nyt saan toimia koko akavalaisesta jäsenkuntaa palvellen ja näkökulma työmarkkinoihin ja työelämään on yhteiskunnallisempi, Löfgren-Toivonen toteaa.

Löfgren-Toivosen työn yksi olennainen osa ovat ne lukuisat työryhmät, joissa hän edustaa akavalaisista asiantuntemusta. Nyt ovat päällimmäisinä esimerkiksi määräämisiä työsuhteita selvittävän työryhmän työ, muun muassa työaikadirektiivin kanssa painiskeleva EU-asioiden komitean työoikeusjaosto, palkkaturva-asioiden neuvottelukunta ja niin sanottu ULTAVA 2, jossa pohditaan lainmukaisten palvelussuhteen ehtojen noudattamista ja yritysten tasavertaisen kilpailuaseman edistämistä.

Nelivuotiaan tytön ja kaksivuotiaan pojan äiti joutuu sukkuuloimaan työn ja perheen yhteensovittamiseksi, mutta onneksi aikaa jää myös harrastuksille. Liikunta, juokseminen, kuntosalilla urakoiminen

ja luisteluhiihto ovat lajeja, joihin hän yrittää puristaa aikaa mahdollisuuksien mukaan. Mieluisinta vapaa-ajan puuhaa ovat kuitenkin perheen yhteiset matkat ja arkiset puuhat.

Yht. yo. Marketta Harinen aloitti AKAVAn tiedottaja Tarja Arkiota äitiysloman sijaisena myös elokuussa. Harinen on työskennellyt aiemmin muun muassa Tekniikan Akateemisten Liitto TEKin viestinnässä pari vuotta ja Suomen Farmasialiitossa 13 vuotta toimitussihteerinä ja päätoimittaja-tiedotuspäällikkönä.

Harinen pitää aviomiehen ulkomaan työkomennusten pätkittämän työuransa huippuna AKAVAn viestintäosaston tarjoamaa laajaa näkökulmaa työmarkkinapolitiikkaan ja työelämän lainsäädäntötyöhön. – Epäilemättä hieno työrupeama aluillaan.

Harisen löytää koiran talutushihnan päästä joka päivä aamuin illoin. Päivän lenkityksen heittää 15-vuotias pc-pelien orja, Vantaan kansainvälistä koulua käyvä poika. Viikonloppuna perheen kaara suuntaa Kiteelle, jossa elämän täyttävät savusauna, lukemattomat vieraat ja kesäisin pesäpallo, talvisin luisteluhiihto. ▲ (MH)

Kello käy työaikadirektiiville

Kaikkein huonoin tilanne syntyisi, jos työaikadirektiivi nykymuodossaan jäisi voimaan, työministeri Tarja Filatov sanoo.

1. Työaikadirektiivin kiistellyn kohta on opt-out -järjestelmä, joka mahdollistaa viikoittaisen enimmäistyöajan ylityksen käytännössä rajituksetta. Saako Suomi muilta kuin Euroopan parlamentilta tukea vaatimuksilleen poistaa opt outin käyttö tai ainakin rajoittaa sen käyttö vain todellisiin poikkeustapauksiin?

Suomi on kuulunut maihin, jotka ovat ensisijaisesti pyrkineet opt outin asteittaiseen poistamiseen tai ainakin sen käytön merkittävään rajoittamiseen. Neuvotteluissa ei ole kuitenkaan päästy sopuun. On mahdollista, että sitä ei saada direktiivistä poistettua. Sen sijaan direktiivi toisi lisää oikeussuojaa työntekijälle, jolle työnantaja ehdottaa opt outin käyttöä tai joka on allekirjoittanut opt out-sopimuksen.

2. AKAVAn tavoitteena on, että työaika-suoja koskee myös ylempiä toimihenkilöitä. Ministerineuvostossa tämä kysymys on kuitenkin ollut vain vähän esillä, vaikka se on yhä suurempi ongelma myös yleiseurooppalaisesti. Onko ylempien työssä jaksaminen vähämerkityksisempää kuin muiden työntekijäryhmien?

Direktiiviä uudistetaan komission ehdotuksen perusteella. Komission aloitemonopolin vuoksi sen ehdotus antaa puitteet sille, mitä valmistellaan. Pidän tästä huolimatta ensiarvoisen tärkeänä kaikkien työntekijä- ja toimihenkilöryhmien työssä jaksamista.

3. Monen akavalaisenkin ammattikunnan kannalta olisi tärkeää, että päivystys laskeaan työajaksi. Neuvostossa tätä kuitenkin vastustetaan. Miksi?

Direktiivivalmistelussa on kyse työntekijöiden vähimmäissuojelusta. Jäsenvaltiot voivat aina säätää edullisempia säännöksiä. Neuvostossa keskustellaan tällä hetkellä ei-aktiivisen päivystysajan laskemisesta työaikaan enimmäistyöaika arvioitaessa. Komission ehdotuksen

**Työministeri
Tarja Filatov
vastaa viiteen
visaiseen
kysymykseen.**

ja myös neuvostossa käsiteltävän muotoilun taustalla on tarve mahdollistaa se, että erityisesti lääkärit voisivat sopia, että työaikakirjanpidossa ei-aktiivista päivystysaikaa ei tarvitsisi laskea työaikaan. Muotoilulla pyritään varmistamaan se, että EY:n tuomioistuin ei voisi ratkaisukäytännössään estää tällaista, lähes kaikkien jäsenvaltioiden terveydenhuoltopalvelujen turvaamisen kannalta tärkeää sopimista. Pyrkimyksenä ei sen sijaan ole se, että ei-aktiivista päivystysaikaa ryhdyttäisiin käytännössä yleisesti pitämään muuna kuin työaikana. Tämä voidaan varmistaa, kun direktiivi saatetaan voimaan jäsenvaltiossa. Ymmärrän hyvin muotoilun ongelmallisuuden. Pidän silti tärkeänä myös lääkäripalvelujen saatavuuden turvaamista. Se on jäsenvaltioille elintärkeä kysymys.

4. Mikäli neuvosto päätyy esittämään palkansaajien asemaa heikentäviä muutoksia direktiiviin, voidaan sitä syyttää kansalaisten unohtamisesta. Ymmärtävätkö jäsenmaiden hallitukset, mitä seurauksia tällä saattaa olla jo ennestään huonoja kannatuslukemia nauttivalle EU:lle?

EU-tason työaikasääntelyssä on kyse direktiivin eri säännösten välisestä tasapainosta sekä samalla tasapainosta työntekijöiden suojan ja yritysten jouston tarpeiden välillä. On huomattavaa, että myös työntekijät saattavat olla halukkaita tietynlaisiin työaika-joustoihin.



MATTI BJÖRKNAN/LEHTIKUVA

5. Mitä tapahtuu, jos direktiivin sisällöstä ei päästä sopuun Suomen pj-kaudella?

Mikäli emme pääse asiasta yhteisymmärryksen pj-kaudellamme, Saksa ei ilmeisesti aio jatkaa direktiivin käsittelyä omalla kaudellaan. On mahdollista, ettei direktiivin valmistelua tämän jälkeen enää jatketais ollenkaan. Kaikkein huonoin tilanne syntyisi, jos direktiivi nykymuodossaan jäisi voimaan. Silloin iso osa jäsenmaista joutuu käyttämään opt outia, vaikkei sitä haluaisikaan. ▲

KTK liittyy AKAVan

Kuntien Tekniset KTK:n ylimääräinen edustajakokous päätti syyskuussa yksimielisesti, että KTK eroaa Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:sta. Edustajakokous hyväksyi samalla liittymisen AKAVaan.

KTK:n mukaan keskusjärjestön vaihto ei johdu erimielisyyksistä STTK:n kanssa, vaan yhteistyöllä haetaan koko teknisen sektorin edunvalvonnan tehostumista toimintaympäristön muutuksessa.

KTK ja akavalainen Insinööriliitto perustivat kesäkuussa uuden yhteisen

keskusliiton, joka sai nimekseen Uusi Insinööriliitto UIL. KTK on näin ollut käytännössä Akavan jäsenjärjestö jo kesäkuusta.

UIL pitää ensimmäisen edustajakokouksensa marraskuussa, jolloin se päättää muun muassa keskusjärjestöjäsenyydestään.

Kuntien teknisten jäsenten kunnallisena neuvottelu- ja sopijajärjestönä toimii edelleen pääsopijajärjestö KTN (Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN). Tätä kautta hoidetaan kuntateknisten jäsenis-

tön keskustason neuvottelut sekä alueellinen luottamusmie- ja neuvottelutoiminta.

KTN, kuten muutkaan kunta-alan pääsopijajärjestöt, eivät ole minkään keskusjärjestön jäseniä. Millään keskusjärjestöllä ei sellaisenaan ole roolia kunta-alan neuvottelupöydissä. Niinpä KTK:n päätöksellä ei sellaisenaan ole vaikutusta KTN:n toimintaan, KTK:sta huomautetaan. ▲

Viitasalon juhlaKirja esittelee sotatieteiden monipuolisuutta



Maanpuolustuskorkeakoulun pitkäaikainen tutkimusjohtaja, professori Mikko Viitasalo sai reserviin siirtymisensä kunniaksi juhlaKirjan, johon on koottu lukuisia artikkeleita maanpuolustuksen tieteellisestä tutkimuksesta. Viitasalo toimi monipuolisen uransa aikana myös AKAVan puheenjohtajana vuosina 1995-1999.

Syyskuun alussa ilmestynyt opus "Maanpuolustuskorkeakoulu – kehittyvä sotatieteellinen yliopisto" tarjoaa laajan katsauksen ajankohtaiseen sotatieteelliseen tutkimukseen. Aihealueet ulottuvat varusmiesten fyysisestä kunnosta filosofiseen pohdintaan sodasta tai biologisista uhista tutkiin Suomen puolustuksessa.

Viitasalo on ollut yksi keskeinen vaikuttaja Maanpuolustuskorkeakoulun muotoutumisessa siksi kokonaisuudeksi, sotatieteelliseksi yliopistoksi, jollainen se on tänä päivänä. Maanpuolustuskorkeakoulu syntyi 1993, kun Kadettikoulu, Sotakorkeakoulu ja Taiselukoulun kurssit yhdistettiin.

Viimeisimpänä vaiheena on ollut sotilaspsykologisen, sotilassosiologisen ja henkilöstövalintoihin keskittyvän tutkimuksen tulo samaan kokonaisuuteen Käyttäytymistieteiden laitoksena tämän vuoden alussa, jolloin Puolustusvoimien koulutuksen kehittämiskeskus yhdistettiin Maanpuolustuskorkeakouluun. (MH) ▲

Hyvää työilmapiiriä rakentamaan



Millainen työtoveri olen? Osaanko viestiä asiani rakentavasti ja jämäkästi? Suvaitsenko erilaisuutta? Mikä työpaikalla on sallittua ja mitkä ovat työpaikan näkyvät ja näkymättömät normit? Missä menee esimerkiksi käyttäytymisen, pukeutumisen, seksuaalisuuden ja yksityisyyden raja?

AKAVAn ja STTK:n yhteinen TJS Opintokeskus on julkaissut oppaan, joka vastaa näihin kysymyksiin ja tarjoaa menetelmiä työyhteisön työilmapiiriin ja hyvinvoinnin parantamiseen. Tyytyväisenä työssä – NLP työhyvinvoinnin välineenä sisältää melkoisen joukon konkreettisia neuvoja ja vinkkejä kaikkien työelämän sankareiden omaksuttavaksi ja noudatettavaksi. Kirjassa on noin 70 erilaista harjoitus-

tehtävää, joihin voi paneutua joukolla työpaikalla tai ihan vain tutkailla niitä itseksensä.

NLP, neurolingvistinen ohjelmointi, on amerikkalaista alkuperää oleva ajattelutapa, ei tiedettä, mutta kooste hyviä käytäntöjä arjen työelämän kohtamiseksi. Kirjan sisällössä on paljon jo tutuksi tullutta hyvän työelämän filosofiaa. NLP korostaakin myönteisen ajattelun voimaa. Terveisiä siis vaikkapa Esa Saariselle, jonka kursseilla päästään samaan ytimeen.

Mielenkiintoisen oppaan ovat kirjoittaneet Arja Saramies, Marja-Leena Solovjev ja Marjo Raivio. Sen hinta on 15 euroa ja sitä voi tilata TJS Opintokeskuksesta, www.tjs-opintokeskus.fi/aineistot tai puh. (09) 229 3030. (MH) ▲

Koventuneet otteet ja häirintä työpaikoilla nakertavat jaksamista

Työpaikoilla tapahtuvaan häirintään pitää puuttua heti. Mitä pidempään asiaa painaa villaisella, sitä vaikeampi tilannetta on korjata.

Heidi Matikainen
viestinnän suunnittelija
Talentia

Koventuneet tulostavoitteet ja tiukka tahti työelämässä ovat nostaneet pintaan keskustelun kiristyneestä työilmapiiristä ja työpaikkakiusaamisesta. Aihetta ruodittiin AKAVA Uusimaan keväisessä seminaarissa, jota oli kuuntelemassa yli kaksisataa osallistujaa.

– Yleensä puhuja on tyytyväinen jos kuulijoita on paljon, mutta kun kyse on tällaisesta aiheesta, suuresta suosiosta on syytä olla huolestunut, totesi tilaisuudessa puhunut Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestön asiamies ja Insinööriliiton johtava lakimies Ari Kiiras.

Epäasiallista kohtelua työelämässä ilmenee monessa muodossa. Puhutaan työpaikkakiusaamisesta, syrjinnästä ja häirinnästä. Epäasiallisen kohtelun uhriksi voi joutua työhönottotilanteessa ja palvelussuhteen aikana. Palvelussuhde saatetaan myös päättää epäasiallisin ja syrjivin perustein.

Vakavin epäasiallisen kohtelun muoto on työpaikkakiusaaminen, joka voi ilmetä henkisenä väkivaltana, muista eristämisenä, tietosaartona, työn mitätöintinä, uhkaamisena, selän takana puhumisena tai painostuksena. Kiusaaja voi yhtälailla olla työtoveri, esimies tai asiakas.

Työministeriön työolobarometrin (2005) mukaan jopa viides työssä käyvistä suomalaisista on ollut työpaikkakiusaamisen tai henkisen väkivallan kohteena. Eniten kiusaamista koetaan kunnissa, joissa kuusi prosenttia on tälläkin hetkellä työpaikkakiusaamisen kohteena. Useimmiten kiusattuina ovat

osa- ja määräaikaiset työntekijät.

Uhkana loppuun palaminen

Ari Kiiras korostaa, että usein häirinnän kohteeksi joutunut on peloissaan, hänen työkykynsä alenee ja lopulta hän uupuu. Joskus uhri kokee tilanteen niin ahdistavana, että hätääntyy ja irtisanoutuu tehtävästään.

– Missään nimessä tällaisessa tilanteessa ei saisi mennä irtisanoutumaan. Siinä maksomieheksi joutuu työntekijä, ja häiritsijä ja työnantaja luikahtavat vastuustaan kuin koira veräjältä. Jos itse irtisanoutuu, saa työttömyysturvastaan auttamatta kolmen kuukauden karenssin. Tilannetta on muutenkin vaikeampi lähteä korjaamaan jälkikäteen. Esimerkiksi ruuhkaisuudessa työsuojelupiirissä ei tartuta kovin hanakasti irtisanoutuneen asiaan, toteaa Kiiras.

– Tukalassa tilanteessa kannattaa ennemmin hakeutua työterveyshuoltoon ja pyytää sairauslomaa. Sairaslomalla saa lepoa, etäisyttä tilanteeseen ja toisaalta on myös helpompi asioida ammattiliiton ja työsuojelupiirin kanssa kotoa, kun kyse on näin arkaluontoisesta asiasta, Kiiras kehottaa.

Asiattomuuden raja määriteltävä

Opetusalan Ammattijärjestön ja Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestön JUKOn työelämäasiamies Marjatta Pitkäsen mukaan epäasiallista kohtelua ei ole esimerkiksi se, jos henkilökemiat eivät käy yksiin tai jotkin

luonteenpiirteet ärsyttävät toista. Ristiriidat työhön liittyvistä päätöksistä tai tulkinnoista, tehtävään liittyvien ongelmatilanteiden käsittely, säästöjen toteutettu kurinpitotoimi tai työkyvyn arviointi eivät myöskään ole epäasiallista kohtelua.

– Sen sijaan, jos jotakuta todistettavasti kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista vertailukelpoisessa tilanteessa tai jos henkilön arvoa ja koskemattomuutta loukataan siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilma- piiri, puhutaan syrjinnästä. Myös toisen ohje tai käsky syrjiä toista on syrjintää, Ari Kiiras summaa.

– Näyttö epäsuotuisasta asemasta voi olla vaikka taloudellinen tappio, jolloin esimerkiksi vastaavassa tehtävässä toimiva henkilö on saanut ilman asiallista syytä parempaa palkkaa kuin toinen tai muut työsuhteen ehdot eivät ole yhtenevät, Kiiras jatkaa.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työntekijää ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan esimerkiksi iän, sukupuolen, terveydentilan, etnisen alkuperän, uskonnon, mielipiteen, ammattiyhdistystai poliittisen toiminnan vuoksi.

Uloskäynti häirinnästä

Usein tilanne on niin hankala, että ainoa tie ulos on joko häiritsijän tai häirinnän kohteen työsuhteen päättäminen. Rakentavampiakin ratkaisuja on. Riippuen häirinnän muodosta, tilanteessa voidaan pyrkiä selkiyttämään työn tavoitteita, tarkentaa perusteh-



JUKKA RITOLA/LEHTIKUVA

Epäasialliseen kohteluun ei pidä vastata ainakaan irtisanoutumalla.

täviä, tarkistaa toimenkuvia ja työnjakoja, järjestellä työtä uudelleen sekä tarkistaa toimintamalleja ja pelisääntöjä.

Tilanteessa voidaan myös kehittää vuorovaikutustaitoja ja johtamista, sijoittaa häiritty tai häiritsijä uusiin tehtäviin tai toiseen yksikköön, järjestää työkykyä ylläpitävää toimintaa ja kuntoutusta sekä hyödyntää vuorotelluvapaata, opintovapaata tai osa-aikaisuutta.

Marjatta Pitkänen korostaa, että työpaikoilla tulisi olla kirjattu menettelytapaohje, jossa määritellään mikä on epäasiallista kohtelua ja mikä ei, ja miten epäasiallista kohtelua suunnitelmallisesti ehkäistään. Menettelytapaohjeesta tulisi käydä ilmi miten häirintätilanteessa menetellään. ▲

Toimintaohjeet häirinnän uhrille

1. Ota asia puheeksi häiritsijän kanssa ja ilmaise tilanteen vastenmielisyyttä.
2. Ota yhteyttä lähimpään esimieheesi, tai jos kiusaaja on lähin esimies, hänen esimieheensä ja kerro tilanteesta.
3. Ota yhteyttä työpaikan luottamusmieheen ja / tai oman ammattiliiton lakimieheen ja kerro tilanteesta.
4. Ota yhteyttä työpaikan työsuojeluvastuutettuun ja / tai työsuojelupiiriin ja kerro tilanteesta.
5. Hakeudu työterveyshuoltoon, kerro tilanteesta ja pyydä tarvittaessa sairaslomaa.
6. Tee tarvittaessa tutkintapyyntö poliisille.

Jos syrjintä- tai häirintätapaus menee käsiteltäväksi oikeuteen, useilla ammattiliitoilla on jäsenilleen oikeusturva- ja vastuuvakuutus. Selvitä liiton lakimieheltä, onko se tilanteessasi käytettävissä.

Ilmoitus häirinnästä työpaikalla tulee tehdä kahden vuoden sisällä ja syrjinnästä työhönottotilanteesta yhden vuoden sisällä siitä kun kohtelu on alkanut. Työlain mukaan työnantajan on välittömästi tiedon saatuaan ryhdyttävä toimenpiteisiin. Mikäli häirintä osoitetaan toteen, uhrin on mahdollista saada hyvitystä vähintään 3 000 euroa ja enintään 15 000 euroa sekä vahingonkorvausta, mikäli tilanteesta on aiheutunut taloudellista tappiota.

EU:n perusoikeuskirja palkansaajan asialla

Eurooppalaisten palkansaajien ja työmarkkinajärjestöjen oikeudet ja velvollisuudet sinetöitiin EU:n perusoikeuskirjaan jo vuonna 2000. Vaikkei asiakirja ole vieläkaan juridisesti sitova, sen merkitys kasvaa.

Tarja Arkio
tiedottaja

Perusoikeuskirja takaa työntekijöille oikeuden valita työpaikka ja tehdä töitä oikeudenmukaisissa ja kohtuullisissa työoloissa ja työehdoilla. Lisäksi se antaa suojaa perusteettoman irtisanomisen yhteydessä. Myös sosiaaliset oikeudet, kuten syrjintäkielto sekä naisten ja miesten välinen tasa-arvo, tukevat palkansaajia.

Perusoikeuskirjassa vahvistetaan lisäksi työmarkkinajärjestöjen asema ja niiden sopimus- sekä neuvotteluoikeudet, kokoontumis- ja yhdistymisvapaus sekä oikeus työtaistelutoimiin.

Omien oikeuksiensa puolustamiseksi kansalaisten tai järjestöjen on aina ensin nostettava kante kansallisessa tuomioistuimessa. Tuomari voi tarvittaessa antaa asian Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi.

Vaikka asiakirja ei ole vielä oikeudellisesti sitova, se vaikuttaa Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön EAY:n mukaan kaikkien EU:n toimielinten työskentelyyn. Asiakirjalla on vahva asema myös yhteisön tuomioistuimissa, missä julkisiamiehet ovat viitanneet siihen lukuisissa ihmisoikeuksia koskevis-
sa tapauksissa.

Apua työelämän arkeen

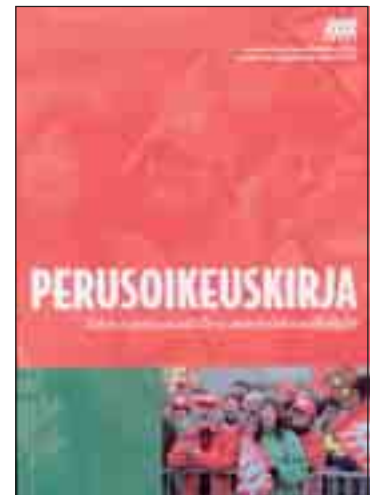
Perusoikeuskirjan valmisteluun aktiivisesti osallistunut EAY korostaa, että oikeudellisesti sitovasta perusoikeuskirjasta olisi apua myös käytännön työelämässä. Palkansaajat voisivat vedota siihen, mikäli jokin jäsenvaltio pyrkii murentamaan työsuhdeturvan lainsäädännöllisiä perusteita.

Esimerkiksi Ranskassa hyväksyttiin vuosi sitten alle 20 työntekijän yrityksiä koskeva lakiesitys, joka mahdollistaa irtisanomislakien kiertämisen ensimmäisen työsopimuksen kohdalla. Lain mukaan työntekijä voidaan kahden ensimmäisen vuoden aikana irtisanoa perusteettomasti ilman, että työnantaja joutuu esittämään irtisanomiselle todellista ja vakavaa syytä. Tässä tapauksessa perusoikeuskirja tarjoaisi suojaa perusteettoman irtisanomisen varalle.

Myös päättyökierteessä sinnittelevien nuorten aikuisten aseman parantamiseen voitaisiin EAY:n mukaan saada tukea perusoikeuskirjasta. Esimerkiksi Italiassa työläinsäädännöllä on heikennetty nuorten työllistymismahdollisuuksia ja vaikeutettu pääsyä työmarkkinoille. Lain mukaan vakinaisessa työsuhteessa olevia ja määräaikaisia työntekijöitä on mahdollista kohdella eriarvoisesti. Tällainen palkoissa, työajoissa ja työoloissa esiin tuleva syrjintä on perusoikeuskirjan määräysten vastaista.

EAY vaatii oikeusperustaa

Eurooppalaisen palkansaajaliikkeen lähitulevaisuuden haasteena on tehdä perusoikeuskirjasta juridisesti sitova. Perusoikeuskirjan sisällyttäminen EU:n perustuslakiluonnokseen herätti toiveet sen pikaisesta saamisesta osaksi oikeusperustaa. Perustuslain hyväksyminen tekisi käytännössä perusoikeuskirjasta sitovan, mutta lain ratifointiprosessi on pahasti vastatuulella.



EAY kuitenkin uskoo, että perusoikeuskirjasta tehdään oikeudellisesti sitova tavalla tai toisella. Tällöin se sitoo paitsi EU:n toimielimiä, myös jäsenvaltioita silloin kun nämä soveltavat EU:n oikeutta.

EAY:n viestintätyöryhmä on tehnyt järjestöille ja ay-aktiiveille tarkoitettun esitteen perusoikeuskirjasta. ▲

Kirjoittaja edusti palkansaajakeskusjärjestöjä EAY:n viestintätyöryhmässä.

Usko kolmikantaiseen sopimus-toimintaan ILO:n työkonferenssissa

Kansainvälinen työjärjestö ILO hyväksyi kesäkuussa uuden työsuojelun edistämistä koskevan sopimuksen. Yleensä nihkeästi sopimukseen taipunut työnantajryhmäkin sitoutui nyt neuvottelutulokseen, joka antaa entistä parempia eväitä työsuojelun tehokkaaseen seurantaan.

Pia Björkbacka
kansainvälisten
asioiden asiamies



Työntekijäryhmän näkökulmasta kansainvälisen työjärjestön ILO:n kesäkuussa pidetty yleisistunto oli lähtökohdiltaan epäsuotuisa. Jo useamman vuoden ajan on ollut havaittavissa, että työnantajryhmä pyrkii välttämään sitoutumista työolainsäädännön kansainvälisiin sopimuksiin ja kansainvälisen työjärjestön sopimuksiin. Sopimusten sijasta he ovat suosineet julistuksia, jotka eivät sido osapuolia juridisesti. Jatkuessaan tällainen suuntaus saattaa heikentää työntekijöiden asemaa niin yleismaailmallisesti kuin Euroopassakin.

Esimerkiksi viime vuonna kalastusta koskeva sopimus jäi kokonaan hyväksymättä työnantajien vahvan vastustuksen takia ja työsuhteita koskevien toisen kierroksen keskustelujen pohjaksi päätettiin valmistella täksi vuodeksi vain julistusluonnos. Työsuojelun edistämistä koskeva sopimusluonnosesityskin saatiin silloin aikaiseksi vasta tiukan poliittisen neuvottelun jälkeen jäsenvaltioiden hallitusten niukan enemmistön tuella. Työnantajat vastustivat vuosi sitten sopimusmuotoa neuvotteluiden loppuun saakka.

Lisää välineitä työsuojeluun

Tätä taustaa vasten palkansaajat on erittäin tyytyväinen siihen, että työkonferenssin yleisistunnossa hyväksyttiin suuren enemmistön äänin uusi työsuojelun edistämistä koskeva sopimus. Nyt myös työnantajat kannattivat sopimustekstiä ja sitoutuivat näin sen täytäntöönpanoon sopimuksen

tullessa voimaan. Sopimuksessa on kiinteänä osana suositus sekä asbestin käytön kieltävä resoluutio.

Suositus on samansisältöinen kuin itse sopimuskin, mutta siinä on astetta käytännöllisempiä ehdotuksia sopimuksen toimeenpanemiseksi. Asbestin käytön kieltävä resoluutio on puolestaan tärkeä avaus kaikenlaisen asbestinkäytön kieltämiselle maailmassa. Tälläkin hetkellä työntekijöitä altistuu asbestin vaaroille erityisesti Kanadassa, Zimbabwessa, Kiinassa ja Venäjällä. Etupäässä rakennustyömaille työskentelevistä työntekijöistä noin 100 000 kuolee vuosittain tähän vaaralliseen aineeseen ympäri maailman.

Sopimus on hyödyllinen työsuojelua edistävä kehysraami kaikille maille kehitysteesta riippumatta. Se on rakenteeltaan selkeä ja systemaattinen ja antaa mahdollisuuden hallituksille ja muille osapuolille tehokkaaseen työsuojelun seurantaan. Sopimuksen myötä myös työsuojeluun liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista tiedottaminen paranee. Erityisen tärkeää palkansaajille on, että nyt työntekijöiden tärkeät perusoikeudet tunnustetaan.

Silti palkansaajat olisi halunnut sopimuksesta vahvemman. Olisi ollut tärkeää, että sopimustekstistä ilmenisi, miten uusi työsuojelun politiikka toteutetaan käytännössä kansallisesti ja työpaikoilla. Myös vahvempi linkitys uuden työsuojelusopimuksen ja muiden keskeisten ILO:n työturvallisuutta ja terveyttä koskevien sopimusten välillä olisi ollut toivottava.

Työntekijöiden työturvallisuuden parantamisessa riittää siis tehtävää kansainvälisesti tulevaisuudessakin.

Työsuojelun edistämistä koskeva sopimus löytyy ILO:n web-sivustolta: <http://www.ilo.int/public/english/standards/reln/ilc/ilc95/pdf/pr-20.pdf>

Kirjoittaja osallistui ILO:n 95. työkonferenssin työsuojelun edistämistä koskevan komitean työskentelyyn Suomen palkansaajien edustajana.

Korkea koulutus lisää kasvuyrittäjyyttä

Korkeasti koulutettujen perustamien yritysten on perinteisesti uskottu olevan muita kasvukykyisempiä ja paremmin menestyviä. Väitteelle on olemassa myös tieteellistä kaikupohjaa.

Outi Ervasti
elinkeinopoliittinen asiamies



Ari Hyytisen, Petri Rouvisen ja Mika Pajarisen tutkimuksen mukaan koulutumpien yrittäjien perustamat yritykset ovat sekä alkuvaiheessa että myöhemmin vähemmän koulutettujen yrittäjien yrityksiä suurempia. Analyysi kattaa kaikki lokakuun 2003 aikana perustetut yritykset. Myös yrittäjän nuori ikä yhdessä korkean koulutuksen kanssa lisää kasvun todennäköisyyttä.

Anssi Rantalán tuoreen selvityksen mukaan uuden yrityksen tausta vaikuttaa merkittävästi yrityksen kehitykseen. Tutkimuksessa seurattiin 30 000 uuden yrityksen kehitystä vuosina 1996–2003. Rantalán mukaan yrittäjän korkea koulutus lisää yrityksen kasvua yritysmuodosta riippuen jopa neljänneksen. Akavalaistenkin yrittäjien suosimassa yhtiömuodossa, osakeyhtiössä, kasvu oli kommandiitti- ja avoimia yhtiöitä sekä toiminimeä nopeampaa. Toimialoitain vertailtuna kasvu oli nopeinta tietointensiivisillä aloilla, varsinkin jos yrityksen perustajilla oli teknillinen tai kaupallinen koulutus.

Korkeasti koulutettuja yrittäjiä on meillä muuhun Eurooppaan verrattuna vähän, mutta määrä on hitaasti kasvussa. Syinä ovat koulutustason nousu sekä se, että yrittäjyys on yhä useammalle korkeasti koulutulle varteenotettava vaihtoehto palkkatyölle. Turun Kauppakorkeakoulun PK-instituutin mukaan korkeasti koulutettujen yrittäjien osuus kaikista yrittäjistä on kaksinkertaistunut 20 vuodessa. Tätä nykyä korkeasti koulute-

tuista kahdeksan prosenttia eli noin 19 000 henkeä toimii yrittäjinä.

Suomalaisista yrityksistä vain 3–5 prosenttia on kasvuyrityksiä. Uusia kasvuyrityksiä kuitenkin tarvitaan, sillä niiden merkitys kilpailukyvyyn ja työllisyyden parantamisessa on kiistaton.



– Hyytinen, Rouvinen & Pajarinen (2005): Millaisia ovat uudet kasvuyrittäjät ja heidän yrityksensä? Kansantaloudellisen aikakauskirjan artikkeleita 4/2005.

– Kangasharju & Pekkala (2002): The role of education in self-employment success in Finland". Julkaisussa Growth and change.

– Rantala (2006): growth of new forms: Evidence from Finland 1996-2005. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja n:o 197.



AKAVAn ammatinharjoittajien ja yrittäjien jaosto (AY) järjestää tilaisuuden

MENESTYVÄ PIENYRITTÄJÄ

tiistaina 24.10. klo 9.00-16.00

kokouskeskus Kallvikissa Helsingin Vuosaaressa, Kallvikintie 28.
Aamukahvi tarjotaan 8.30 alkaen.

Tilaisuus on kohdennettu erityisesti AKAVAn ammatinharjoittaja- ja yrittäjäjäsenille sekä yrittäjyydestä kiinnostuneille muille akavalaisille.

Tilaisuuden teemoja ovat:

- **Kansallinen hankintalaki akavalaisten alojen yrittäjien näkökulmasta**, asianajaja Olli Hyvönen, asianajotoimisto Bützow Oy ja toiminnanjohtaja Vesa Juola, Arkkitehti-toimistojen liitto.
- **Pienyrittäjän oman työn hinnoittelu ja markkinointi**, yrittäjä Sanna Lauslahti Company Support Oy ja konsultti Anneli Vaitio, ROPE-yhtiöt/AV Travel Trade Oy.

Tilaisuuden hinta 50 euroa/osallistuja, sisältäen lounaan. Mukaan mahtuu 80 ensiksi ilmoittautunutta. **Sitovat ilmoittautumiset perjantaihin 13.10.2006 mennessä** helena.kallinen@akava.fi, puh. 020 7489 416.

Tilaisuuden ohjelma, tiedot alustajista sekä ajo-ohjeet www.akava.fi/ajankohtaista/tapahtumat/ AKAVAn tapahtumat.

Tervetuloa!

Hankintalailla tehoa ja laatua palveluihin

Hallitus julkisti esityksen kansalliseksi hankintalaiksi loppukeväästä. Lakipaketti koskettaa lähes kaikkia julkisen sektorin tavara- ja palveluhankintoja sekä laitoksia, jotka ovat saaneet hankintaan tukea yli puolet sen arvosta.

Outi Ervasti
elinkeinopoliittinen asiamies

Laissa on myös useita yhtymäkohtia kuntien palvelurakennemuutokseen. Hyvin toimiessaan hankintalaki edesauttaa esimerkiksi julkisten palveluiden saatavuutta, hinta-laatusuhdetta sekä tilaaja-tuottajamallin tuloksellista toteutumista. Myös uudenlainen palveluyrittäjyys vahvistuu ja sen kysyntä kasvaa.

Akavalainen osaaminen keskiössä

Hankintalailla on vaikutuksia myös akavalaisille aloille. Akavalaiset toimivat sekä ostopalveluiden tilaajina julkisella sektorilla että palveluita tuottavina yrittäjinä esimerkiksi kuntien tarvitsemissa asiantuntija-, suunnittelu- sekä sosiaali- ja terveystalouksissa.

AKAVA korosti lain valmisteluvaiheessa, että hankintalain mukainen palveluiden hankkiminen ei ole ratkaisu paikkaamaan julkisen sektorin osaan työvoiman tarvetta. Päinvastoin, sillä tulevaisuudessa kilpailuttamis- ja tarjousmenettelyiden hallinta lisää osaavien työntekijöiden tarvetta. Tämä tulee ottaa huomioon kuntien rekrytointipolitiikassa ja palvelustrategioissa.

Julkisella sektorilla hankintalain hallintaan tarvitaan jatkuvaa koulutusta ja tiedottamista. Esimerkiksi pelkkä hankintalain menettelytapojen tuntemus ei riitä, vaan julkisen sektorin hankintayksiköissä tarvitaan osaamista ostopalveluiden laadun varmistamisesta ja budjetoinnista. Tämän lisäksi ostajilta edellytetään hankinnan kohteena olevan alan tuntemusta. Siksi alan ammattijärjestöjä olisi kuultava kaikissa

hankintayksiköissä.

Myös palveluhankintoja toteuttavien yrittäjien koulutukseen, hankintalain tuntemukseen ja neuvontaan tulee panostaa. Ammattiliittojen mahdollisuuksia neuvoo yrittäjijäseniään oman alansa tarjouskierrokseen osallistumisessa tulee tukea. Lisäksi itse lakitekstissä on varmistettava yrittäjien tasapuoliset mahdollisuudet vaikuttaa toimeksiannon tekemisen ehtoihin eri hankintamuodoissa julkisen toimeksiantajan kanssa.

Neuvontaan ja seurantaan panostettava

AKAVA vaatii, että eri osapuolten tasapuoliseen neuvontaan kansallisesta hankintalaista panostetaan nykyistä laaja-alaisemmin. Kuntaliiton tiloissa toimivan julkisen hankintojen neuvontayksikön toiminta on vakinaistettava. Samalla sen toimintaa on laajennettava palvelemaan myös kunnille palveluita tuottavien, eri alojen pienyrittäjien tarpeita.

Tämän lisäksi AKAVA esittää, että kansallisen hankintalain toteutumista seuraamaan asetetaan erillinen, maan hallituksen alainen seurantaryhmä. Kuntien lisäksi siinä olisivat mukana kaikki ne keskeiset osapuolet, joita laki koskettaa. Hankinnoista vastaavien työntekijöiden rinnalla mukana olisivat siten palveluita tarjoavat pienyrittäjät ja ammatinharjoittajat, sekä kuntien ostamia palveluita käyttävät asiakkaat.

Seurantaryhmän tehtävänä olisi seurata hankintalain toteutumista ja ongelmia tasapuolisesti ostajan, toteut-

tajan ja asiakkaan näkökulmasta. Seurantaryhmän tulisi myös kiinnittää huomiota lain soveltamisalaan sekä sen ulkopuolelle jääviin, kynnsarvot alitaviin palveluihin. Seurantaryhmä olisi syytä perustaa jo heti seuraavan hallituskauden alussa. ▲

Työvoimatase, huoltosuhte ja työllisyysaste

Väestön ikääntyminen on keskeinen haaste talouskasvulle ja hyvinvointipalvelujen rahoitukselle. Ongelman ratkaisun keskiössä on työllisyysasteen nostaminen. On helppo ymmärtää, mistä on kysymys: kun väestö vanhenee, työhön kykenevien joukko pienenee. Siksi on entistä tärkeämpää, että mahdollisimman suuri osa työhön kykenevistä käy töissä ja maksaa veroja, joilla katetaan muun muassa vanhuusmenot.

Työvoimatase, työllisyys, työttömyys ja huoltosuhte ovat työvoimatilastojen peruskäsitteitä, jotka liittyvät tiiviisti väestön ikääntymiseen.

Työvoimataseen lähtökohtana on väestön jakaminen työmarkkina-aseman mukaisiin pääryhmiin. Taloudellisesti aktiiviseksi tai työikäiseksi väestöksi katsotaan kansainvälisten suositusten ja käytännön mukaisesti 15–74-vuotiaat. Erilaisissa vertailuissa ja laskelmissa rajaudutaan usein kuitenkin 15–64-vuotiaiden joukkoon, sillä käytännössä yli 64-vuotiaita työssäkäyviä on Suomessa ja muissa kehittyneissä maissa vain hyvin vähän. Alle 15-vuotiaat lapset ja 75 vuotta täyttäneet ovat meillä taloudellisesti passiivista väestöstä.

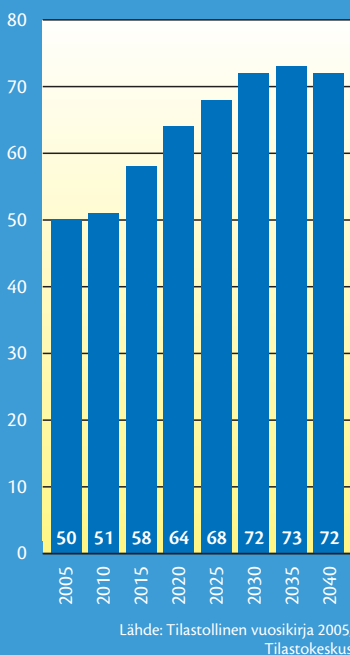
Aktiivinen väestö jaetaan edelleen työvoimaan kuuluviin ja työvoimaan kuulumattomiin. Työvoimaan kuuluvat työlliset ja työttömät. Työllisiä ovat vuorostaan palkansaajat ja yrittäjät. Työtön on Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa henkilö, joka hakee aktiivisesti töitä ja on valmis aloittamaan työntekoa lyhyen ajan sisällä, mikäli työpaikka löytyy. Nämä Suomen viralliset työttömyysluvut poikkeavat työministeriön tilastoista, sillä työministeriön luvut perustuvat työttömäksi ilmoittautumiseen työvoimatoimistoon.

Taloudellinen huoltosuhte on ei-työllisten suhde työllisiin. Ei-työllisiin kuuluvat lapset ja vanhukset sekä työttömät ja muut työvoimaan kuulumattomat kuten vaikkapa työssä käymättömät opiskelijat, sairaat ja kotiäidit. Taloudellinen huoltosuhte kuvaa sitä osuutta väestöstä, jonka työlliset joutuvat ”elättämään”.

Taloudellinen huoltosuhte riippuu väestön ikärakenteesta ja työllisyydestä. Vuonna 2005 Suomessa sataa työssäkäyvää kohti

Väestöllinen huoltosuhte 2005–2040, ennuste

Lasten (alle 15 v.) ja vanhusten (65+ v.) määrä 100 työikäistä (15–65 v.) kohti



oli 118 ihmistä, jotka eri syistä (ikä, työttömyys, opiskelu, lastenhoito, sairaus jne.) eivät käyneet töissä. 1990-luvun pahimpina lamavuosina sataa työssä käyvä kohti oli peräti 170 ei-työllistä korkean työttömyyden vuoksi.

Väestön ikärakenteen vaikutusta taloudelliseen huoltosuhteeseen kuvataan väestöllisen huoltosuhteen avulla. Väestöllinen huoltosuhte on passiiviväestön, siis lasten ja vanhusten lukumäärä suhteessa aktiiviväestöön.

Väestölliseen huoltosuhteeseen vaikuttaminen vaikeaa

Väestöllinen huoltosuhte on taloudessa resurssirajoite, jonka parantaminen on vaikeaa ja vie pahimmillaan vuosikymmeniä. Jo syntyneiden ikäluokkien perusteella Suomen työikäisen väestön määrää voidaan ennustaa varsin tarkasti ainakin vuosiin 2025–2030 saakka. Kun vuonna 2005 sataa työikäistä kohti oli 50 lasta ja vanhusta, vuonna 2030 luku nousee 72:een.

Muutos on dramaattinen. Kun väestöl-

linen huoltosuhte Suomessa on nyt EU-maiden keskitasoa, se on vuoteen 2030 mennessä EU-maiden heikoin. Nykyistä korkeampi syntyvyys lähitulevaisuudessa ei korjaa tilannetta. Siinä tapauksessa väestöllinen huoltosuhte itse asiassa aluksi huononee entisestään ja paranee vasta, kun tulevat ikäluokat täyttävät 15 vuotta.

Käytännössä ainoa tapa korjata nopeasti väestöllistä huoltosuhdetta on saada maahan työikäisiä maahanmuuttajia. Sekään ei välttämättä merkittäisi taloudellisen toimintaympäristön paranemista, sillä työikäisten maahanmuuttajien työllistyminen saattaa olla hidas ja kallis prosessi.

Työllisyysaste on työllisten osuus aktiiviväestöstä ja se havainnollistaa työllisyyden vaikutusta taloudelliseen huoltosuhteeseen. Työllisyysaste kertoo, miten kattavasti aktiiviväestö on mukana työelämässä.

Työllisyysasteen kasvu pienentää taloudellista huoltosuhdetta. Jotta elinkeinoelämän ja julkisen sektorin toimintaedellytykset eivät pahasti häiriinny, työllisyysaste onkin pyrittävä nostamaan niin korkeaksi kuin mahdollista.

Suomen työllisyysaste on nyt noin 68 prosenttia. Vaikka teoriassa työllisyysaste voi olla sata prosenttia, Suomen hallituksen tavoittelema 75 prosenttia lienee käytännössä mahdollisuuksien ylärajoilla.

Todellista työvoimareserviä eivät ole kaikki ei-työlliset työikäiset, vaan ainoastaan työkykyiset työttömät, jossain määrin nykyistä nopeammin koulutuksesta työelämään siirtyvät nuoret ja myöhemmin eläkkeelle siirtyvät iäkkäät työntekijät. Toisin kuin monissa Keski-Euroopan maissa Suomessa naiset eivät ole merkittävä työvoimareservi, sillä meillä naiset ovat yhtäläillä työelämässä kuin miehetkin.

Ei-työllisiin kuuluu lisäksi laajoja ryhmiä työikäisiä, jotka eivät ole työmarkkinoiden käytettävissä, koska tekevät työtä itsensä ja perheensä hyväksi. Heitä ovat opiskelijat, muut koulutuksessa olevat ja pienten lasten vanhemmat. Näiden ryhmien siirtyminen työmarkkinoille ei ole edes toivottavaa tulevaisuuden talouskasvua ja työvoimatarpeita silmällä pitäen. ▲

Eugen Koev
tutkimuspäällikkö

Työnantajalle tarjotaan poliisin valtuuksia

Sähköisen viestinnän tietosuojalain uudistushanke on herättänyt vilkasta keskustelua julkisuudessa kuluneen kesän aikana. Kannanotot työnantajille kaavailuista valtuuksista käsitellä työntekijöiden sähköisen viestinnän tunnistetietoja ovat vaihdelleet niin asiantuntijoiden kuin kansalaistenkin keskuudessa.

Paula Ilveskivi
lakimies

AKAVA ei ole hyväksynyt keskustelun kohteena olevaa ehdotusta uudeksi 13 a §:ksi, sillä toteutuessaan se merkitsisi työnantajalle jopa poliisia laajemmat toimivaltuudet käsitellä tunnistamistietoja. Myös lakiesitysluonnokseen sisältyvät tunnistetietojen käsittelyn valvontaa koskevat säännökset ovat täysin riittämättömät. Kriittisiä arvioita on luettavissa myös oikeusministeriön lainvalmisteluosaston lausunnosta pykäläluonnokseen.

Julkisuudessa käydyssä keskustelussa on työnantajan toimivaltuuksien laajentamista perusteltu muun ohella sillä, että viestinnässä käytetään työnantajan laitteita ja viestintäverkkoa. Asia ei kuitenkaan liene näin yksinkertainen.

Tilanteessa, jossa työnantaja sallii, että työntekijä voi kohtuullisessa määrin käyttää työnantajan laitteita ja viestintäverkkoa myös omien asioiden-

sa hoitamiseen, ei työnantajaa voida pitää viestinnän osapuolena vaan sivullisena. Tällaisia työntekijän omia asioita voivat olla esimerkiksi pankkiasiat, yhteydenotot terveydenhuoltoon jne. Perusoikeutena turvattu luottamuksellisen viestin salaisuus suojaa yksilöä julkisen vallan ohella myös ulkopuolista sivullistahoa vastaan. Myös työnantaja voi olla tällainen sivullistaho.

Työnantajan oikeudesta avata ja lukea työntekijälle lähetetty sähköpostiviesti säädetään laissa yksityisyyden suojasta työelämässä. Lain tarkoituksena on nimenomaisesti toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä.

Kyseisessä laissa on omaksuttu kanta, jonka mukaan työnantaja ei ole sivullistahon asemassa, ”jos työntekijälle lähetetty viesti on selvästi tarkoitettu työnantajalle työtehtävien

hoitamiseksi ja josta työnantajan on toimintansa tai työtehtävien asianmukaisen järjestämisen vuoksi välttämätöntä saada tieto”.

Lisäksi laissa on tarkemmat säännökset myös muista edellytyksistä ja noudatettavasta menettelystä. Nyt ehdotettu sääntely merkitsisi periaatteellista poikkeamista aiemmin työelämän tietosuojalaissa omaksutusta lähtökohdasta.

Tätä kirjoitettaessa esitysluonnos on liikenne- ja viestintäministeriön pyynnöstä valtioneuvoston oikeuskanslerin arvioitavana. Oikeuskansleri arvioi, sisältyykö siihen ”sellaisia perustuslaillisia ongelmia, jotka estäisivät esityksen antamisen eduskunnan ja sen perustuslakivaliokunnan arvioitavaksi”. Jos oikeuskansleri katsoo, että esitys voitaisiin antaa eduskunnalle, tulisi se liikenne- ja viestintäministeriön mukaan annettavaksi jo syyskuussa 2006.

AKAVA on useassa eri yhteydessä tuonut julki, että se ei vastusta pyrkimyksiä turvata työnantajille asianomistajana keinoja puuttua rikolliseen toimintaan, kuten yritysvakoiluun tai yrityssalaisuuksien väärinkäyttöön.

AKAVA toistaa edelleen vaatimuksensa asian palauttamiseksi uudelleen valmisteluun siten, että työnantajan intressit tulevat turvatuksi rajoittamatta työntekijöiden viestinnän luottamuksellisuutta enempää kuin on tarpeen. Myös muilta tahoilta on tulut samansuuntaisia kannanottoja. Toivottavasti lakiesitys jää luonnoksen asteelle ja palautuu uudelleen valmisteltavaksi. AKAVA on valmis osallistumaan siihen työhön rakentavassa hengessä. ▲



MARIA AIRIO/LEHTIKUVA

Matematiikan taidot heräävät varhain

Lasten matemaattiset taidot kehittyvät joutuin, kun he saavat virikkeitä. Perusta lapsen matemaattisille taidoille luodaan jo päiväkodin varhaiskasvatuksessa, toteaa Aino Mattinen väitöksessään.

Kolmivuotiaat lapset alkoivat itse laskea legopalikoita ja vertailla lautasellaan olevien lihapullien lukumäärää vierustoverin lihapullamäärään, kun heitä oli leikein ohjattu huomaamaan pieniä esinejoukkoja. Kotona aikuisten kiinnostus uuteen taitoon ja yhteiset lukumääriin liittyvät leikit kehittivät edelleen lasten matemaattisia taitoja.

Tutkimuksessa seurattiin 34 kolmivuotiaasta lasta seitsemässä päiväkodissa. Tuloksia voidaan hyödyntää matemaattisten oppimisvaikeuksien ehkäisyssä.

Aino Mattinen: Huomio lukumääriin. Tutkimus 3-vuotiaiden lasten matemaattisten taitojen tukemisesta päiväkodissa. *Annales Universitatis Turkuensis C* 247. 2006.

Varhaiseläke ei enää houkuta

Eläkeuudistus hillitsi halua jäädä ennenaikaisesti eläkkeelle. Varhaiseläkkeelle jäi viime vuonna puolet vähemmän väkeä kuin vuotta aiemmin. Suunnan uskotaan jatkuvan. Myös osa-aikaeläkkeiden viehätysten odotetaan vähenevän. Laskua ennustetaan myös työttömyyseläkkeiden määrään.

Eläkeiän pudottaminen 63-ikävuoteen lisäsi äkillisesti täyteen eläkkeeseen oikeutettujen määrää. Vielä tänä vuonna vanhuuseläkkeelle oikeutettuja on tavanomaista enemmän. Vanhuuseläkkeiden määrän odotetaan kasvavan 3,3 prosenttia, hieman viime vuotta vähemmän.

Eläkemenoennuste vuodelle 2006, Eläketurvakeskuksen katsaus.

Työssä oppimisessa on ristiriitoja

Oppimisen tavat ja muodot vaihtelevat suuresti erilaisilla työpaikoilla, toteaa Kati Tikkamäki väitöksessään. Työssä opitaan muun muassa uuden tiedon pohjalta ideoimalla, ongelmia ratkaistaessa ja arvioimalla omaa toimintaa.

Tutkijan mukaan työssä oppimiseen liittyy liuta ristiriitoja. Esimerkiksi työssä kehittymisen vaatimukset olivat korkeat, mutta työntekijät kokivat kehittymismahdollisuudet puutteellisiksi. Toisaalta työssä oli jatkuva kiire, mutta samalla uuden oppiminen vaati yhä enemmän aikaa.

Kati Tikkamäki: Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. *Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen*. Tampere University Press. Tampere 2006.

Mentorointi vähentää työuupumusta

Opettajan työ on avoimempaa kuin reilut kymmenen vuotta sitten. Enää opettaja ei toimi yksin luokassaan, vaan työ vaatii toimimaan erilaisten yksilöiden, vanhempien ja yhteisöjen kanssa. Vuorovaikutteiseen, keskustelemaan toimintakulttuuriin perustuvia opintoja tulisi tutkia mielestä lisätä opettajankoulutuksessa.

Aloittavat opettajat ovat saaneet mentoroinnista apua työhönsä. Mentoroinnin on huomattu kehittävän tulokkaiden opetuskäytäntöjä ja vähentävän työuupumusta.

Anna Raija Nummenmaa & Jouni Vaijärvi (toim.): Opettajan työ ja oppiminen. Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitos. 2006. ▲

Koonnut: Birgitta Suorsa/UP-uutispalvelu

Kansainväliset yrityskaupat vähentävät työllisyyttä teollisuudessa

Eero Lehdon ja Petri Böckermanin selvityksen mukaan kansainväliset yrityskaupat vähentävät työllisyyttä teollisuudessa. Kansainvälisten yrityskauppojen vaikutukset ovat muilla toimialoilla huomattavasti heikompia.

Kotimaiset yrityskaupat ja yritysten sisäiset rakennegerjestelyt johtavat myös tyyppillisesti työllisyyden heikkemiseen, mutta vaikutukset vaihtelevat toimialoittain.

Tutkimuksessa tarkasteltiin yrityskauppojen työllisyysvaikutuksia käyttäen yhdistettyä aineistoa vuosilta 1989-2003. Aineisto kattaa kaikki toimialat. Tutkimuksessa verrattiin kansainvälisten yrityskauppojen vaikutuksia sekä ko-

timaisiin yrityskauppoihin että yritysten sisäisiin rakennegerjestelyihin.

Eero Lehto ja Petri Böckerman: *Enemy of Labour? Analysing the Employment Effects of Mergers and Acquisitions?*. Palkansaajien tutkimuslaitoksen Työpapereita-sarja Työpapereita löytyy osoitteesta: <http://www.labour.fi/tutkimusjulk/tutkimusjulk.htm> Valitse linkki "Työpapereita". ▲

Yliopistojen akavalaiset saivat uuden palkkausjärjestelmän

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn valtion neuvottelukunta hyväksyi kesäkuussa neuvottelutuloksen yliopistojen uudesta palkkausjärjestelmästä. Uusi palkkausjärjestelmä tulee yliopistoissa voimaan takautuvasti 1.1.2006 lukien.

Marketta Harinen
tiedottaja

Yliopistojen uusi palkkausjärjestelmä jakautuu opetus- ja tutkimushenkilökunnan järjestelmään ja muun henkilöstön järjestelmään. UPJ-neuvottelutulos on tuomassa palkankorotuksia noin 75 prosentille opetus- ja tutkimushenkilöstöstä ja yli 80 prosentille muusta henkilöstöstä. Sopimuksen kustannusvaikutus on 7,24 prosenttia.

Hyväksytyt neuvottelutulos koskee noin 15 000 yliopistoissa toimivaa akavalaista, joista opetushenkilöstöä ja tutkijoita on noin 12 000 ja muuta henkilöstöä noin 3000. Yhteensä yliopistoissa on henkilöstöä noin 30 000 eli neljännes koko valtiosektorin henkilöstöstä.

– Palkkausudistuksen saaminen 20 yliopistoon vaatii suurta puristusta neuvotteluissa. Jatkossa edellytetään myös tehokasta seuranta, jotta uusi palkkausjärjestelmä vastaa sille annettuihin tavoitteisiin kannustavuudesta ja palkitsevuudesta, toteaa neuvottelupäällikkö Arja Vehmas JUKOsta.

Vehmoksen mukaan JUKOn tavoite oli saada yliopistoihin yhteinen uusi palkkausjärjestelmä ja opetus- ja tutkimushenkilöstölle oma arviointijärjestelmänsä, joka ottaa huomioon opetus- ja tutkimustehtävien erityispiirteet. Erityisesti puhtaasti tutkimustehtävissä toimivien sijoittaminen opetustehtäviin perustuvaan arviointijärjestelmään oli aluksi hankalaa.

– Tässä onnistuimme mielestäni kokolailla tyydyttävästi. Uskoisin, että alkukarheuden jälkeen järjestelmään opitaan. Tällä kustannusvaikutuksella



MARKETTA HARINEN

Kokolailla tyydyttävä ratkaisu, vaikka tällä kustannusvaikutuksella ei saatu järjestyviä palkkamuutoksia. Suunta on kuitenkin oikea, JUKOn neuvottelupäällikkö Arja Vehmas sanoo yliopistojen uudesta palkkausjärjestelmästä.

ei järjestyviä palkkamuutoksia aikaan saatu, mutta suunta on oikea. Aiemman palkkaluokkiin perustuvan palkkausjärjestelmän rakenteen muuttaminen uuteen jätti luonnollisesti vielä jossain määrin kehitettävää. Uusia tarpeita ja tavoitteita ilmaantuu aina, kun jonkun asian saa valmiiksi, Vehmas sanoo.

Myös laajan yliopistohallinnon saaminen yhteen sopimukseen ei välttämättä sujunut vaikeuksista.

– Neuvotteluryhmän ohjeistuksen saaminen kaikille yliopistoille sopiviksi muokkasi niistä ensin liian yleisluontoisia. Niiden tarkentaminen vaati

neuvotteluryhmältä ponnistuksia muun neuvottelutoiminnan ohessa, Vehmas kertoo.

Käsikirja arviointijärjestelmien käytöstä ja menettelytavoista lähetetään yliopistoihin syyskuun aikana. Käsikirja käännetään myös ruotsiksi ja englanniksi.

Varsinaiset neuvottelut yliopistojen uudesta palkkausjärjestelmästä aloitettiin vuonna 2002. Valmisteluja ja erilaisia kokeiluja on toteutettu jo 1990-luvun puolivälistä lähtien. ▲

Opiskelijoiden saatava ote työelämästä jo opiskeluaikana

AKAVAn opiskelijavaltuuskunta AOVA ja akavalaiset jäsenliitot vierailevat syys-marraskuussa noin kahdellakymmenellä korkeakouluapaikkakunnalla ja kuudessa muussa opiskelijatapahtumassa.

Jukka Parkkola
opiskelijatoiminnan projektiasiamies



Tällä kertaa kierroksen teemana ovat työelämän muutokset opiskelijoiden ja vastavalmistuvien näkökulmasta. Opiskelijoiden siirtyessä työelämään heidän on tunnettava oikeat pelisäännöt, jottei ote työelämästä kirpoa ennen kuin se ehtii edes alkaa.

Korkeakoulukierros on osa AKAVAn Pudotuspeli-kampanjaa. Myös sen teemana on muutoksen hallinta työelämässä. Opiskelijalle siirtyminen työelämään on usein suuri muutos, jota tukemaan on hankittava oikeanlaiset valmiudet opintojen ja työkokemuksen avulla. Kierroksella vuoropuhelun tukena käytetään AKAVAn uutta opiskelijoille suunnattua Valppaana työelämässä -esitettä. Se tarjoaa opiskelijoille ja vastavalmistuneille perustietoa työelämän pelisäännöistä.

Kierroksen yhteydessä puhutaan tulevan kevään eduskuntavaaleista ja niihin liittyvistä akavalaisista tavoitteista. AOVA:n tavoitteena on helpottaa opintojen ja työn yhteensovittamista, sillä opiskeluaikainen työnteko auttaa tutkitusti siirtymistä työelämään. AOVA vaatiikin opintotuen tulorajojen korottamista 20 prosentilla vastaamaan nousseita elinkustannuksia. Opintotuen kehittäminen kokonaisuutena on opintojen läpiviemisen kannalta tärkeää. Aloituspaikkamääriä ei myöskään tule kasvattaa perusteettomasti vaan niiden tulisi aina perustua tutkittuun työvoiman tarpeeseen.

Kierroksella vieraillaan yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa, joissa järjestetään työelämäfoorumia. Tilaisuuksissa opiskelijoita muistutetaan

ammattijärjestöjen yhteiskunnallisesta merkityksestä työntekijöiden edunvalvojana, niiden tarjoamasta työsuhteturvasta, laki- ja neuvontapalveluista sekä muista monipuolisista jäseneduksista. Päivätilaisuuksien lisäksi järjestetään AKAVA-iltoja, joissa paikallisten opiskelija-aktiivien kanssa keskustellaan opiskelijoille ajankohtaisista aiheista.

Korkeakoulukierroksen tavoitteena on saada myös AKAVAn paikalliset opiskelijatoimijat luomaan hyödyllisiä ja toimivia kontakteja muihin opiskelijatoimijoihin ja kehittämään näin alueellista yhteistyötä edunvalvonnan tehostamiseksi ja AKAVAn alueellisen näkyvyyden lisäämiseksi.

Tavoitteena 100 000 opiskelijajäsentä

Korkeakoulukierroksen yhtenä tavoitteena on nostaa AKAVAn opiskelijajäsenten määrä 100 000:een. Tämän merkittävän rajan saavuttaminen kertoo opiskelijoiden ajanmukaisesta asenteesta. Opiskelijat näkevät työelämän epävarmuuden ja jatkuvat muutokset ja ottavat siksi tulevaisuuden vakuutusturvan järjestäytymällä ammattiliittoon. Vaikka työpaikkaa ei heti valmistumisen jälkeen saisikaan, takaa opiskeluaikana tietyin ehdoin maksettu työttömyyskassamaksu ansiosidonnaisen työttömyysturvan.

Sadantuhannen akavalaisen opiskelijan määrä kertoo myös liittojen aktiivisesta työstä ja opiskelijoiden rekrytointiin käytettävästä panostuksesta. Se takaa tulevaisuudessakin akavalaisen toiminnan jatkuvuuden. ▲

AKAVAn korkeakoulukierros

Ti	26.09. Hämeenlinna
Ke	27.09. Jyväskylä
To	28.09. Joensuu
Pe-la	29.-30.9. Job Fair –messut Helsingissä
Ti	03.10. Turku
To	05.10. Tampere ja Kemi
Ma	09.10. Rovaniemi
Ti	10.10. Oulu
Ke	11.10. Lahti
To	12.10. Kokkola ja Pori
Ti	17.10. Lappeenranta
To	19.10. Vaasa
Ti	24.10. Jyväskylä
Ke	25.10. Kuopio
To	26.10. Kajaani
Pe	27.10. Helsinki
Ti	07.11. Rauma
Ke	08.11. Seinäjoki

Lisätietoja: jukka.parkkola@akava.fi

Hallitus hylkäsi opiskelijat

Hallituksen budjettineuvotteluissa päätettiin leikata opintotuen määrärahoja 10 miljoonaa euroa edellisvuodesta. Hallitus perusteli opintotuen unohtamista sillä, ettei menokehitys sallinut opintotuen tai opintososiaalisten etuisuuksien parantamista. AKAVAn opiskelijavaltuuskunta AOVA vaatii, ettei opintotukibudjettia saa leikata ja että opintotuen tuloja tulee korottaa 20 prosentilla.

– Menokehyksen vetoaminen on huono syy olla parantamatta opiskelijoiden tilannetta, sillä hallitus on itse päättänyt menokehyksestä. Valtion taloudellinen tilanne on parempi kuin koskaan ja silti opintotukimomentilta pitää leikata 10 miljoonaa. Kuitenkin hallituspuolueiden siltarumpu-hankkeille löytyi lisärahaa, paheksuu AOVA:n puheenjohtaja Antti Lehtoranta.

Opintotuen tuloja on viimeksi tarkistettu vuonna 1998. Sen jälkeen

elinkustannukset ovat nousseet 20 prosenttia ja yleinen ansiotaso 30 prosenttia. Vuosi vuodelta yhä useamman opiskelijan tulot ylittävät opintotuen tuloajat. Vuoden 2006 alussa KELA lähetti 35 000 opiskelijalle opintotuen takaisinperintäkirjeen.

– Nousseet elinkustannukset ja jälkeenyjääneet tuloajat ovat pakottaneet jo liian monet opiskelijat pois opintotuen piiristä. Kuinka monta tuhatta kirjettä KELAn pitää lähettää li-

sää ennenkuin hallitus päättää liikkua pari piirua opiskelijan suuntaan, Lehtoranta kysyy.

– Ensi vuonna aloitetaan 800 miljoonan euron arvosta väylähankkeita ja työvoiman liikkuvuutta tukevaan pakettiin varataan 100 miljoonaa euroa. Hallitus sanoo, että budjetti parantaa hyvinvointia. Budjetti kuitenkin huonontaa opiskelijoiden hyvinvointia, Lehtoranta toteaa. ▲

Opiskelijoiden työelämäopas ilmestyi

AKAVA on julkaissut uuden opiskelijoille suunnatun työelämäoppaan. Valppaana työelämässä – Opas opiskelijalle - esitettä jaetaan AKAVAn syksyn korkeakoulukierroksella ja sitä on myös akavalaisten liittojen käytössä.

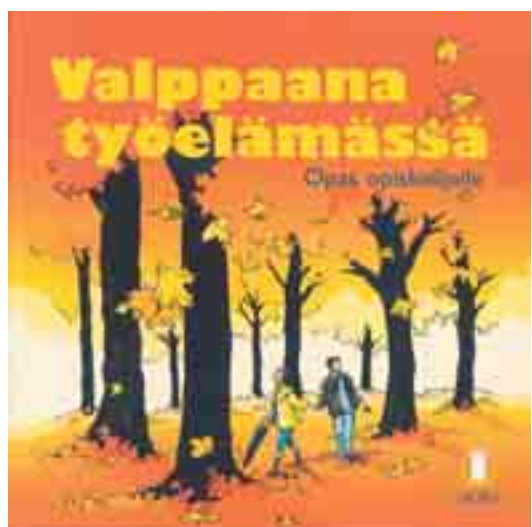
Värikäs 16-sivuinen opas kertoo lukijalleen perusasiat työelämän pelisäännöistä eli työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista.

Oppaassa paneudutaan esimerkiksi työnhakuun, työsopimuksen tekemiseen, määräaikaisiin työsuhteisiin sekä palkkaan ja lomiiin. Siinä käsitellään lisäksi työsuhteen päättymiseen liittyviä asioita ja muutosturvaa.

AKAVAn opiskelijatoiminnan keskeisenä tavoitteena on työelämä tietouden lisääminen.

– Valppaana työelämässä -opas tehtiin, jotta opiskelijoilla olisi saatavilla työsuhteen kannalta tärkein tieto tiiviissä paketissa, sanoo AKAVAn opiskelija-asiamies Markus Söderlund.

– Ongelmatilanteissa on kuitenkin syytä olla yhteydessä omaan liittoonsa tai luottamusmieheen, hän muistuttaa. ▲



Esitteitä voi tilata AKAVAn toimistolta osoitteesta hannele.mustakorpi@akava.fi

Lukiolaisten liitto haluaa pitää lukiot ja ammattikoulut erillään

Kun kuuntelee Suomen Lukiolaisten Liiton puheenjohtaja Tiina Niemeä, ei voi kuin huokaista. Meillä on lukiolaki, mutta demokratia on Tiina Niemen mukaan vielä kaukana joidenkin lukioiden arkipäivästä. Kuulostaa tutulta.

Marketta Harinen
tiedottaja

Suomen noin 120 000 lukiolaisesta likimain puolet kuuluu Lukiolaisten liittoon, joka sinnikkäästi yrittää valvoa jäsenjoukkonsa etuja. Teiniliiton raunioille 1985 syntynyt lukiolaisten etujärjestö on joutunut puolustamaan edeltäjänsä saavutuksia, ilmaista opetusta sekä ilmaisia koulukyytejä ja koulu-ruokailua, mutta liitto on ollut vaikuttamassa myös moniin viime vuosien uudistuksiin.

Liitto ryhtyi aikanaan ensimmäisten joukossa puhumaan luokattoman lukion puolesta. Se tavoite saavutettiin 1996. Järjestö ajoi myös ylioppilastutkinnon rakennekoelun vakiinnuttamista kaikkiin lukioihin. Vuonna 2004 toteutunut rakenneuudistus oli merkittävä edunvalvonnallinen riemuvoitto opiskelijoiden omalle järjestölle.

Sitten Teiniliiton aikojen uusiakin pulmia on tullut eteen: Tänä päivänä yksi paljon keskustelua herättävä aihe on lukioiden ja ammatillisen toisen asteen koulutuksen tulevaisuus.

– Meidän mielestämme opetuksen tasosta ei voi tinkiä, vaikka ikäluokat pienenevät. Lukioiden ja ammattikoulujen yhdistäminen on erittäin lyhytnäköinen keino ratkaista pienten koulujen resurssipulaa. Sitäkin ovat jotkut väläyttelleet. Nämä molemmat koulutusmuodot on säilytettävä ja niitä on kehitettävä toisistaan riippumatta. Opiskelijat huomioon ottavaa yhteistyötä näiden koulutusmuotojen välillä pitää viedä eteenpäin, Niemi sanoo.

Niemen mukaan kattavan lukioverkon ja laadukkaan opetuksen saavuttamiseksi lukioiden on lisättävä yhteistyötä ja riittävä kurssitarjonta on hankittava vaikka etäopetuksena. - Jos



Tiina Niemi huomauttaa, että Suomen Lukiolaisten Liitto on Suomen suurin vapaaehtoisen jäsenyyteen perustuva opiskelijajärjestö 50 000 jäsenellään.

MARKETTA HARINEN

Lapissa ei voi opiskella Japania, sen opetuksen voi saada vaikka Helsingistä video-neuvottelun avulla.

Oulun lyseosta ylioppilaaksi kirjoittanut Niemi on itsekin saanut nauttia etäopetuksen ilosta. – Se toimi hyvin, hän vakuuttaa.

Lukiolaisia on Niemen mielestäkin nykyään liikaa, kun 54 prosenttia ikäluokasta valitsee lukion ja vajaa 40 prosenttia lähtee ammatilliseen koulutukseen.

– Pitäisi päästä lähemmäs 50-50-tilannetta, sillä ammattiosajista on Suomessa jo pulaa. Ammattikoulutuksen houkuttelevuutta pitäisi lisätä ja kehittää sitä koulutusta. Yli kymme-

nesosa ammattikoululaisia keskeyttää opintonsa. Usein syynä on se, että opinnot koetaan liian teoreettisiksi, Niemi huomauttaa.

Lisää opinto-ohjaajia ja ylioppilaskirjoitukset maksuttomiksi

Ylioppilaskirjoitusten maksullisuus on kirjoitusten uudistumisen myötä yhä hankalampi ongelma. Niemi laskeskelee, että nykylukiolainen joutuu maksamaan kirjoituksista yhteensä noin 150 euroa. Lukiolaisten liiton tavoitteena onkin saada ylioppilaskirjoitukset ilmaiseksi. Liitto myös toivoo, että ylioppilastutkinnon arvosanat painaisivat eni-

ten korkeakouluihin haettaessa.

Muutenkin liitto kantaa huolta lukiolaisten taloudellisesta asemasta. Itsekseen asuvan lukiolaisen opintoraha ei saisi olla riippuvainen vanhempien tuloista. Kun kouluverkko harvenee, yhä useampi joutuu matkaamaan koptipaikkakunnaltaan muualle lukioon ja yksin asumaan. Sama tilanne on edessä ammattikouluihin menijöillä.

Koulujen opinto-ohjaus on monin paikoin huonossa jamassa. Opinto-ohjaajia on aivan liian vähän tai opinto-

ohjaajat joutuvat opettamaan ohjauksen ohessa. – Hälyttävän moni yliopilas ei tiedä, mitä haluaisi opiskella tai mihin ammattiin valmistua. Mielestämme yksi opinto-ohjaaja 250 opiskelijaa kohti on hyvä tavoite.

Vaikka lukiolaki velvoittaa kuulemaan opiskelijaa heitä koskevia tärkeitä päätöksiä tehtäessä, kunnat laiminlyövät tätä velvollisuutta jatkuvasti. Kursisarjontaa leikataan, suuria investointeja tehdään ja rehtoreita valitaan opiskelijoita kuulematta.

– Tästä asiasta meille soitetaan viikoittain, Niemi huokaa. – Lukiolain oppilaskuntaa ja oppilaskunnan kuulemisvelvoitetta koskevat pykälät ovat olleet suuri harppaus eteenpäin, mutta epämääräisesti muotoiltu kuulemispykälä hankaloittaa sen hengen toteuttamista käytännössä. ▲

Työaikapankin saatavat turvaan lakimuutoksella

AKAVA on pitkään vaatinut työaikapankkijärjestelmän kehittämistä. Nyt työaikapankki on nytkähtämässä taas askeleen pidemmälle, kun työministeriö on tuomassa palkkaturvalain uudistuksen hallitukselle. Uudistuksessa on tarkoitus taata työaikapankkisaatavat yrityksen maksu-
vyttömyystilanteissa, vaikka palkkaturvan katto täyttyisi.

Työministeri Tarja Filatovin mukaan palkkaturvalakia on muutettava, jotta se turvaa työaikajoustoista johtuvat saatavat. Työministeri aikoo tuoda palkkaturvalain uudistuksen valtioneuvoston käsittelyyn mahdollisimman pian.

Uudistuksessa on tarkoitus taata työaikapankkisaatavat työntekijän kuuden kuukauden palkkaa vastaavaan määrään, vaikka palkkaturvan katto täyttyisi. Filatovin mukaan joustavat työaikajärjestelyt mahdollistavat nykyistä eheemmän työelämän. Työaikapankki on yksi osio niistä välineistä, jotka mahdollistavat joustavan työajan.

AKAVAn neuvotteluyksikön johtaja Markku Lemmetty iloitsee esityksestä, sillä AKAVALLE työaikapankkijär-

jestelmä on jo vuosia ollut tärkeä työhyvinvointiin liittyvä elementti. Palkkaturvalain uudistus pienentäisi riskiä menettää työaikapankkiin kertyneitä saatavia esimerkiksi yrityksen konkurssin yhteydessä.

Uudistus on valmisteltu yksimielisesti, ja se perustuu tulopoliittiseen sopimukseen. Nyt odotellaan vielä esityksiä siitä, miten työaikapankkisaatavia käsitellään työttömyyskorvauksia nostettaessa.

Työaikapankki auttaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa ja edistää ylitöiden kirjaamista ja korvaamista. Työaikapankin avulla voidaan myös hallitusti säädellä työaikojen joustoa. Pankkiin kerätään vapaita esimerkiksi ylitöistä ja vuosilomien sääs-

tövapaista. Säästetty työaika voidaan pitää yhtäjaksoisena, pidempänä vapaana.

Työaikapankeista sopivat henkilöstön edustaja ja työnantaja työ- ja virkaehtosopimusten ja työaikalain puitteissa. Järjestelmä on vastavuoroinen eli siitä on hyötyä sekä työntekijöille että työnantajalle. Kaikilla henkilöstöryhmillä tulee olla oikeus käyttää työaikapankkia. Tietyillä aloilla työaikapankkijärjestelmä edellyttää työ- tai virkaehtosopimusosapuolten sopimusta. (MH) ▲

Facket ger trygghet i arbetslivets utslagningsspel

I oktober kommer akavaförbunden att föra en kampanj för ett bättre arbetsliv. Kampanjen kallas Utslagnings-spelet och är inriktad på möjligheterna att klara av förändringarna i arbetslivet. Under oktober kommer förbunden att träffa akavamedlemmar på arbetsplatser och i högskolor, samt vid kvällsträffar på nio orter över hela landet.

Ordförande Risto Piekka, varför behövs en sådan kampanj?

Man skall inte ensam behöva möta förändringarna i arbetslivet. Det var utgångspunkten då idén om en gemensam akavakampanj tog form. Vi vill ge våra medlemmar väggkost för att klara av förändringarna.

Varför just nu?

Förändringarna i arbetslivet tycks accelerera och osäkerheten växer. Under de senaste åren har man inom företagen drabbats av massuppsägningar och stora organisationsförändringar. Inte ens de högutbildade har förskonats från dessa. På den kommunala sidan planeras en omfattande strukturreform av kommuner och tjänster, och detta kommer säkert att återverka på de kommunalt anställda. Inom den statliga sektorn talar man



AKAVAs ordförande Risto Piekka inbjuder akavamedlemmar att delta i de kvällstillställningar som ordnas i oktober under kampanjen Utslagningsspelet för att diskutera hur man bäst klarar av förändringarna i arbetet.

om ökad produktivitet och utlokalisering av ämbetsverk.

Vi står även inför en ny förhandlingsrunda, då det ovanligt långa inkomstpolitiska avtalet löper i nästa år. Oberoende om det blir en rond på förbunds nivå eller en inkomstpolitisk avtalsrond är det bra att förbereda sig i tillräckligt god tid. Det är viktigt för oss att höra hur man har det ute på arbetsplatserna. Kampanjrundan ger oss tillfälle till detta.

Hur kan en akavamedlem bereda sig inför förändringar?

Ensam har man svårt att klara sig. Fackförbunden finns till för att hjälpa sina medlemmar då arbetslivet skakas om. Många av våra medlemsförbund har definierat sin verksamhet med orden "Till stöd för medlemmen under alla skeden av karriären". Kampanjen är ett gott exempel på detta. Under kvällsträffarna kommer arbets-

livsexperter som psykologer och arbetshandledare att ge råd om hur en enskild människa kan underlätta sin tillvaro mitt i förändringarna.

För vilka är träffarna avsedda?

Kvällstillställningarna är avsedda för alla akavamedlemmar och även andra högutbildade samt för studerande. Under arbetsplatsbesöken kommer vi att träffa förtroendemän och i högskolorna vänder vi oss till studerande.

Kommer kampanjen att vara synlig i offentligheten?

Det är inte fråga om en profilerings- eller medlemsvärningskampanj. Därför annonserar vi enbart i förbundens tidningar. Vi hoppas naturligtvis att tidningar och radiostationer i olika delar av landet skall behandla dessa temata. Vi vill gärna ge offentlighet åt de missförhållanden som våra medlemmar möter i arbetslivet – och naturligtvis åt våra förslag till förbättringar.▲

Kampanjen Utslagningsspelet i oktober

AKAVAs medlemsförbund kommer under oktober 2006 att besöka arbetsplatser och läroinrättningar i olika delar av landet för att berätta om hur man kan klara sig i de ständigt pågående förändringarna i arbetslivet. Rundan genomförs i samarbete mellan AKAVA förhandlingsorganisationerna för högre tjänstemän FHT och offentliga sektorns utbildade FOSU, studerandena och medlemsförbunden. Dessutom ordnas öppna kvällstillställningar.

Kampanjens tidtabell

03.10.	Åbo	
05.10.	Tammerfors	
10.10.	Uleåborg	
11.10.	Lahtis	
12.10.	Björneborg	
17.10.	Willmanstrand	Närmare information om kampanjen finns på AKAVAs hemsida
19.10.	Vasa	www.akava.fi/pudotuspele
24.10.	Jyväskylä	Välkomna!
27.10.	Helsingfors	

Ljus i sikte

Enligt jurist Paula Ilveskivi på AKAVA är många av de pågående lagstiftningsåtgärderna, som syftar till att förbättra kvinnornas ställning, även goda medel för att påverka attityderna. Det är inte bara attityderna som bör ändras utan även de traditionella ledningskulturerna.

Den reformerade jämställdhetslagen är ett utomordentligt medel för att befrämja kvinnors karriär, bara man ser till att den även tillämpas på det praktiska planet. En utjämning av kostnaderna för familjeledigheterna är också ett steg i rätt riktning.

AKAVA har stora förväntningar på den arbetsgrupp som just inlett arbetet med att utreda visstidsanställningar. De aktiviteter som syftar till att befrämja jämställdhet i avlöningen borde även återspeglas i det kommande regeringsprogrammet och vid inpobordet.▲

Familjen ett hinder för kvinnans karriär anser finländarna

Enligt en undersökning som i februari-mars gjordes på uppdrag av AKAVA anser två av tre finländare att kvinnorna har sämre karriärmöjligheter än männen. 75 procent av kvinnorna har en sämre tilltro till sina egna möjligheter än männen. En knapp majoritet av männen är av samma åsikt.

Det största hindret anses vara satsningen på familjelivet och familjeledigheter. Mer än fyra av fem finländare menar att dessa faktorer i någon mån skadar kvinnornas karriär. Så tycker man speciellt inom Akavas medlemskår.

Visstidsjobben, kvinnokönet i sig självt och männens ovilja att välja kvinnor till chefsposter ses även som viktiga hinder i karriären.

Majoriteten anser även att kvinnornas utbildning har fel inriktning eller är för låg. Det råder även en allmän uppfattning att kvinnorna själva inte vill se kvinnor som chefer.

– Kvinnorna söker sig till så kallade traditionella kvinnoyrken, vård, omsorg och lärarbanan. Inom dessa sektorer är möjligheterna att göra karriär dåliga, säger forskare Päivi Knuuttila på AKAVA.

Knuuttila var smått överraskad av att finländarna inte trodde att fe-len låg i kvinnornas attityder. Endast var tredje anser att kvinnorna inte vill göra karriär eller ta ansvar. Lika få menar att kvinnor saknar tillräckligt självförtroende. Två av fem tror att kvinnor inte vill ha chefsjobb. 18 procent av de svarande anser att kvinnor skulle göra bättre karriär om de avtjänade värnplikten.

På uppdrag av AKAVA intervjuede TNS Gallup 1 029 finländare i mars-april. ▲

Förslaget till samarbetslag duger

AKAVA är i huvudsak tillfredställt med det betänkande som lagkommittén för samarbete inom företagen har sammanställt. I betänkandet föreslås att samarbetslagen utvidgas till att även gälla företag med minst 20 anställda. Dessutom föreslås att begreppet företag skall tillämpas på alla samfund som idkar ekonomisk verksamhet. Informationen till personalen skall också förbättras.

Enligt förslaget skulle samarbetslagen med vissa undantag tillämpas på företag där det regelbundet arbetar minst 20 arbetstagare i stället för den nuvarande gränsen på 30 arbetstagare. Lagen skulle sålunda tillämpas på drygt 2 800 företag och 66 000 arbetstagare.

Det utvidgade företagsbegreppet skulle omfatta alla samfund som idkar ekonomisk verksamhet oberoende av om verksamheten är avsedd att ge vinst eller inte, eller vem som finansierar den. Med denna reform kommer samarbetslagen att bli obligatorisk till exempel inom fonder och arbetsmarknadsorganisationer. Lagen skulle inte tillämpas på staten eller kommunerna.

Kommittén föreslår dessutom att den kompensation som tillfaller en arbetstagare till följd av brott mot sa-

marbetsförordningen skulle utfalla i ett eurobelopp, i stället för att som i dag vara bunden till lönen. Kompensationen skulle vara skattefri och maximibeloppet 30 000 euro. AKAVA förutsätter att denna skattefrihet genomförs genom en ändring av skattelagstiftningen samtidigt som samarbetslagen reformeras.

Kommittén föreslår att man stiftar två skilda lagar; en lag gällande samarbete inom företag och en lag gällande samarbetsförfarande inom företagsgrupper i Finland och Europeiska gemenskapen. AKAVA tycker att lags-tiftningen blir tydligare om man stiftar skilda lagar för nationellt och internationellt koncernsamarbete.

Det finns dock punkter i betänkandet som AKAVA inte godkänner. Enligt förslaget skulle man i samarbetslagen definiera personalgrupperna och gruppernas representanter skulle i huvudsak vara enligt kollektivavtalet valda förtroendemän eller i arbetsavtalslagen avsedda förtroendeombud. I vissa fall kunde man även välja en skild representant för samarbetsverksamheten. Detta förfarande garanterar inte att alla personalgrupper får rätt till sin egen representant då man förhandlar om de ärenden som samarbetslagen avser.

AKAVA kräver att alla organiserade personalgrupper får sina egna representanter i samarbetsförhandlingarna, även om de inte har förtroendemän eller förtroendeombud, säger direktör Markku Lemmetty på AKAVAs kansli. ▲

PUDOTUSPELI



Työelämän pelikentän säännöt ja ympäristö muuttuvat nopeaan tahtiin. Tiedätkö sinä ne pelivinkit, joilla parhaiten treenaat itsesi kohtaamaan muutokset?

Keskusjärjestö AKAVA, neuvottelujärjestöt YTN ja JUKO sekä akavalaiset liitot järjestävät lokakuussa kiertueen, jonka teemana on muutoksen hallinta työelämässä. Aihetta käsitellään sekä yksilön kannalta että yleisemminkin kullakin paikkakunnalla työpaikka- ja oppilaitoskäynneillä sekä kaikille työntekijöille tarkoitetuissa iltaseminaareissa.

OTE TYÖELÄMÄN MUUTOKSESTA

Tapahtumapaikkakunnat ja päivämäärät:

3.10. Turku	11.10. Lahti	19.10. Vaasa
5.10. Tampere	12.10. Pori	24.10. Jyväskylä
10.10. Oulu	17.10. Lappeenranta	27.10. Helsinki

Lue lisää osoitteesta: www.akava.fi/pudotuspeli
AKAVA • YTN ylemmät toimihenkilöt • JUKO julkisalan koulutetut

MINUA
EI
PUDOTETA