

# Akavalainen

Tiedotuslehti akavalaisille vaikuttajille

5 | 2008



Paikallinen sopiminen vaatii taitoa

Uusi Jyväskylä kuntaliitoksella

Esimiehet ja asiantuntijat  
työaikasuojelun piiriin

”Palkitseminen vaativan tehtävän hoitamisesta kuuluu yritykselle eikä työehtosopimukseen.”

sivu 18

- 5 Järjestö- ja sopimusrajariitoihin apua keskusjärjestösopimuksella
- 6 Työaikadirektiivin on suojeltava työntekijää
- 7 Työaikoihin tiukempi kontrolli  
Palkaton ylityö on tulonsiirtoa työnantajille.
- 8 Kitkaa työmarkkinoilla  
Maisteri tarvitsee maisterin töitä.
- 10 Pätkätyöt ovat julkisen sektorin pulma  
Korkeasti koulutetut määräaikaiset järjestäytyvät.
- 12 Hyvä kello kauas kuuluu  
Akavan mainevisio.
- 14 Kolmesta kunnasta uusi uljas kaupunki
- 16 Lama vei hyvinvointipalvelut  
Lappeenrannassa puhuttiin kunnista.
- 17 Henkisen työn kuormitusta valvottava paremmin
- 18 Paikallinen sopiminen lähinnä sanelua  
Sopimisen onnistuminen vaatii luottamusta.
- 19 Kemira karsii kovalla kädellä
- 20 EU:ssa valtaosa työpaikoista pienissä ja keskisuurissa yrityksissä
- 21 Tykes-rahoituksen haku loppusuoralla
- 22 Palkansaajien verotus kevenee
- 23 Parempaa laatua suomalaisille työpaikoille  
Neuvotteleva virkamies Pirjo Harjunen vastaa viiteen visaiseen.
- 24 Risto Piekasta muotokuva
- 25 Perhevapaista kiinnostuneet isät eivät tartu vielä tilaisuuteen
- 26 Laatujärjestelmät valloittavat yliopistot
- 28 Venäjän ammattiyhdistysliike on muutosten edessä
- 30 Oikeuden mukaisuus pohjaa kunnan työhön  
ILO:n historian kolmas julistus perää globaaliin talouden reiluutta.
- 31 SuomiAreenalla painavaa puhetta
- 32 AOVA kannustaa opiskelijoita äänestämään
- 33 Nimityksiä  
Akavan toimistossa on aloittanut kolme uutta työntekijää.
- 34 Tutkittua
- 35 Nytt från Akava

Akavalaisen lukijatutkimus käynnistyy sivu 17

**Akavalainen**  
Rautatieäisenkatu 6, 00520 Helsinki  
puhelin 020 7489 400  
www.akava.fi

**Päätöimittaja** Hannamajaja Helander  
hannamajaja.helander@akava.fi  
**Toimitussihteeri ja taitto** Kirsi Tamminen,  
kirsi.tamminen@akava.fi  
**Toimituksen sihteeri**  
Tarja Paajonen, tarja.paajonen@akava.fi

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

Seuraava lehti ilmestyy 5.12.2008  
**Kannen kuva:** Ilkka Pietarinen  
**Kuvassa:** Petri Kääriäinen (vasemmalla) ja Pertti Malkki

**AKAVA**

## Ilmaista keittoa ei ole

Kalvoton konsultti on kelvoton konsultti, tavattiin sanoa ennen videotykkien valtakautta. Päteekö sanonta myös koulumaailmassa? Tätä toivoo ainakin kotitalousopettajatuttuni, joka yrittää vuodesta toiseen opettaa pikkukunnan koululaisille kalanperkaamista kalvosulkeisilla. Tuoreen kalan astinvarainen tunnistaminen on tällä menetelmällä oppilaille aika haastavaa. Kyseessä ei ole kalavale: oppilaille ei voida rahapulan takia hankkia yhtä kalaa fileointia varten edes kerran yläasteen aikana.

Valintoja pitää tietysti tehdä, jos kunnan rahakirstun pohja näkyy. Välillä ihmetyttää, että kunnat ovat mukana erilaisissa yksityisissä hankkeissa rahoittajina, vaikkei kunnan ydintehtävänä voi olla esimerkiksi hiihtoputken tai sisägolfradan rahoittaminen, saati rakentaminen.

Kuntien ei tarvitse tuottaa kaikkia palveluja itse, mutta niiden on vastattava siitä, että peruspalvelut toimivat. Pian valittavien uusien kunnanvaltuutettujen sietääkin pohtia tarkkaan, mitkä ovat kunnan perustehtäviä. Sitä varten valtuutetuilla pitää olla kokonaisnäkemys ja -ymmärrys kunnan asioista.

Valtuutettujen tulevaisuuden huolena on myös kuntien uumoiltu työvoimapula. Kunnat eivät työnantajina ole erityisen houkuttelevia, sillä palkoissa ja työn organisoinnissa on usein parantamisen varaa.

Musiikintunnilla voidaan toki soittaa ilmakitaraa ja kotitaloustunnilla keittää ilmakeittoa. Ilmainen ei silti ole ilmaista. Jos peruspalvelut, kuten terveydenhoito ja opetus, hoidetaan nyt kehnosti, lasku maksetaan tulevaisuudessa. Sen maksavat kuntalaiset, joten kannattaa äänestää nyt.

**Hannamaija Helander**

## Aluehallinto uudistuu vauhdilla

Valtion aluehallintouudistus etenee kovaa vauhtia, ja valmista on tarkoitus olla vuoteen 2010 mennessä. Aikataulu on siis erittäin kunnianhimoinen.

Tärkeintä tässäkin uudistuksessa on turvata laadukkaat palvelut. Akavalaiset joutuvat oman asiantuntemuksensa ja toisaalta esimies- asemansa vuoksi uudistuksessa keskeiseen rooliin. Näin valtavassa hankkeessa on huolehdittava siitä, etteivät henkilöstö ja asiakkaat jää uudistuksen jalkoihin.

Muutostilanteissa kuormituksen hallinta on haastavaa. Siksi uusien työyhteisöjen rakentamiseen on osoitettava riittävästi voimavaroja ja henkilöstö on otettava mukaan valmisteluun. Toimijoille on varmistettava riittävä koulutus ja ajankäytön resurssit, muutoin ihmiset eivät sitoudu hankkeeseen eivätkä parannusta palvelun laatuun ja saatavuuteen saada aikaan.

Laadukkaat palvelut voidaan toteuttaa vain, jos asiantuntemuksen taso on riittävä ja palvelut on saatavilla siellä, missä niitä tarvitaan. Koulutuspolitiikassa tai teknologiapolitiikassa palvelutarjonta voi olla tyystin erilaista eri

alueilla. Palvelurakenteen kehittämisessä voidaan käyttää luoviakin ratkaisuja, vaikkapa liikkuvia toimipisteitä. Sähköisten palveluiden ja hallinnon sisäisten tietojärjestelmien yhtenäisyys ja toimivuus ovat hallinnon kehittämisen välttämättömiä edellytyksiä.

Kun uuden aluehallintomallin yhteistyöelinten paikat tulevat täytettäväksi, tarvitsemme innokkaita, kyvykkäitä ja laaja-alaisia osaajia aluehallinnon toimijoiksi. Tässä toivon alueella toimivien akavalaisien aktiivisuutta.

**Matti Viljanen**



## Kolmessa kunnassa voi äänestää sähköisesti

Sähköistä äänestämistä kokeillaan lokakuun kuntavaaleissa kolmessa kunnassa – Karkkilassa, Kauniaisissa ja Vihdissä. Näissä Uudenmaan vaalipiiriin kuuluvissa kunnissa äänioikeutetut voivat halutessaan äänestää sähköisesti yleisissä ennakköäänestyspaikoissa sekä vaalipäivän äänestyspaikoissa vaaliviranomaisen valvonnassa.

Sähköinen ääni annetaan äänestyskoppiin sijoitetun näyttöpäätteen avulla. Etä-äänestys kotoa internetin välityksellä ei vielä ole mahdollista, sillä siinä nähdään yhä periaatteellisia vaalisalaisuuteen ja vaalivaiputeen liittyviä ongelmia.

Oikeusministeriön vaalijohtaja **Arto**

**Jääskeläisen** mukaan sähköisellä äänestämällä voidaan nopeuttaa äänestysmenettelyä, parantaa vaalivarmuutta, vähentää viranomaistyötä ja säästää kustannuksia pitkällä aikavälillä.

– Sähköinen äänestäminen ei vaaranna vaalitoimituksen luotettavuutta. Järjestelmä sisältää sähköisen vaaliurnan, jonne annettut äänet kirjautuvat. Tietoa äänen antajasta ja siitä ketä hän äänesti, ei voida yhdistää. Sähköisesti annetuissa äänissä ei myöskään ole tulkintaongelmia, Jääskeläinen sanoo.

Äänestäjille uuden järjestelmän käyttö on tehty mahdollisimman helpoksi. Jääskeläisen mukaan erityisen kiinnostavaa on,

kuinka moni haluaa äänestää sähköisesti.

Sähköisen äänestyksen mahdollisesta laajentamisesta ja ulottamisesta pysyvästi koko maahan säädetään aikanaan uudella lailla.

– Jos kokeilu sujuu hyvin, vuoden 2011 eduskuntavaaleissa laajennamme sähköistä äänestystä useisiin kuntiin, ei kuitenkaan vielä läheskään kaikkiin. Koko maan peittoa tavoitellaan aikaisintaan vuoden 2015 vaaleissa, Jääskeläinen arvioi.

Syksyn kunnallisvaaleissa ennakkoon voi äänestää kotimaassa 15.–21. lokakuuta ja ulkomailla 15.–18. lokakuuta. Varsinainen vaalipäivä on sunnuntaina 26.10.2008.

## Uusi sivusto kerää kokemuksia pelottelusta työpaikoilla

Tampereen yliopiston johtamistieteiden laitoksella käynnissä oleva LEAR-tutkimushanke on avannut Panoptika-nimisen tutkimussivuston, jonka avulla kerätään suomalaisten tarinoita pelottelusta työpaikoilla. Tarinoiden kerääminen on osa pelolla johtamisen tutkimusta.

Panoptika antaa erilaisissa työyhteisöissä, eri puolilla maata työskenteleville työntekijöille ja johtajille tilaisuuden kertoa kokemuksistaan pelottelusta ja pelolla johtamisesta työpaikoilla.

Kirjoittajia pyydetään kertomaan oma pelottelutarinansa ja pohtimaan, mikä johti pelotteluun, mitä vaikutuksia pelottelulla oli, millaisiin kei-

nihin pelottelussa turvaututtiin ja miten tilanteesta olisi selvitty ilman pelottelua.

Tutkimussivustolla tarinansa voi kertoa anonyymisti ja luottamuksellisesti.

Pelolla johtaminen nousi esiin erityisesti 2000-luvun yrityssaneerausten myötä kustannustehokkuuspaineiden kiristyessä. Huonon johtamisen taustalta paljastuu usein pelolla johtamista.

Uhkailu, nöyryyttäminen tai mitätöinti johtamistapana on yleisintä hierarkkisissa organisaatioissa. Eniten siitä on haittaa asiantuntijatyön johtamisessa.

<https://panoptika.fi/>

## Netti auttaa tasa-arvosuunnitelman teossa

Tasa-arvolaki edellyttää työpaikkojen tasa-arvotilanteen selvittämistä. Uudella kyselytyökalulla työpaikat voivat kerätä kokemuksia työhyvinvoinnista ja tasa-arvon toteutumisesta.

Kysely sisältää kysymyksiä muun muassa työilmapiiristä, johtamisesta sekä syrjinnästä. Työpaikan henkilöstö vastaa kyselyyn nimettömänä.

Kyselyn päätyttyä organisaatiot saavat automaattisesti raportin tuloksista. Raportin saanti edellyttää, että kyselyyn on työpaikalta vastannut vähintään 20 henkilöä.

Kyselytyökalu on ke-

hitetty helpottamaan työpaikkojen lakisääteisen tasa-arvosuunnitelman laadintaa. Kyselytyökalun käyttö on ilmaista ja se tukee työpaikkojen henkilöstön kehittämistä monipuolisesti. Kysely voidaan myös uusien ja siten seurata työpaikan tasa-arvotilanteen kehittymistä.

Kyselytyökalu on kehitetty ESR-rahoituksella Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa. Kysely voidaan ottaa organisaatioissa käyttöön vuorokauden sisällä ylläpitäjän rekisteröitymisestä.

[www.tasa-arvokysely.fi](http://www.tasa-arvokysely.fi)

# Järjestö- ja sopimusrajariitoihin apua keskusjärjestösopimuksella

Työelämän muutokset luovat järjestö- ja sopimusrakenteisiin ristiriitoja. Sitä varten on luotu uusi sovittelujärjestelmä.

**Markku Lemmetty**  
johtaja

Kun neuvotellaan työmarkkinasopimuksia, taustalla olevana vaikeutena voi olla järjestörajariitoja ja valtapoliittikkaa. Nämä riidat saattavat johtaa työtaistelu-uhkiin ja työtaisteluihin.

Silloin virallinen sovittelutoimi käy mahdottomaksi, koska valtakunnansovittelijalla tai piirisovittelijoilla ei ole toimivaltuuksia. Näitä uhkia ehkäisemään ja torjumaan työmarkkinakeskusjärjestöt ovat sopineet uudesta seuranta- ja ennakoitimenettelystä.

Sopimuksessa ovat mukana kaikki muut työmarkkinakeskusjärjestöt paitsi STTK, joka ei ilmeisesti sisäisten erimielisyyksiensä johdosta voinut yhtyä sopimukseen.

Järjestörajakiistat vaikeuttivat viime sopimuskierröksellä myös akavalaista sopimustoimintaa. Erityisesti

yksityisellä sektorilla järjestöt pyrkivät laajentamaan työehtosopimustaan ylempiin toimihenkilöihin ja näin tulemaan Akavan hallitsemalle kentälle. Neuvottelujärjestöt YTN, JUKO ja KTN joutuivatkin selvittämään monia hankalia tilanteita.

## Seurantaryhmä pyrkii ennakoimaan kiistoja

Järjestö- ja sopimusrajat muuttuvat jatkuvasti. Sitä varten on nyt luotu uusi ennakointi- ja seurantajärjestelmä. Toukokuussa hyväksyty keskusjärjestösopimus sisältää kahden- tai kolmen ennakoitinta ja sovittelua.

Ensinnäkin keskusjärjestöjen seurantarayhmä ennakoii ja ehkäisee järjestö- ja sopimusrajoihin liittyviä kiistoja ennen niiden kärjistymistä. Seurantaan asetetaan edustaja jokaisesta keskusjärjestöstä. Toinen sopimuksen sovittelua kehittävä osa koskee sitoutumista saapua yhteisen pöydän ääreen käsittelemään kärjistymässä olevia kiistoja yhteisessä konsiliaatiomenettelyssä.

Konsiliaatio, mikä sivistyssanakirjojen mukaan merkitsee riitaisuuksien sovittamista ja sopimista, etenee nimettyjen konsiliaattoreiden johdolla.

Jokainen keskusjärjestö nimeää kolmeksi vuodeksi 1-2 pysyvää konsiliaattoria, jotka voivat ryhtyä avustamaan järjestörajariitaneuvotteluissa. Konsiliaattoreiksi nimetäville odotetaan työmarkkinajärjestelmän syvällistä tuntemusta ja heidän työtään helpottaa, jos he eivät enää ole järjestöjen aktiivipalveluksessa. Konsiliaattorit nauttivat suurta luottamusta oman keskusjärjestönsä keskuudessa.

## Mihin keskusjärjestösopimuksessa on sitouduttu?

Keskusjärjestöt ovat veloitettuja seuraamaan järjestö- ja sopimusrakenteissa tapahtuneita tai oletettavia muutoksia ja nimeävät pysyvät konsiliaattorit.

Järjestöt sitoutuvat myös varsinaiseen sovitteluun siten, että tapaavat toisensa ainakin yhden kerran. Tästä eteenpäin kaikki perustuu osapuolten keskinäiseen sopimiseen. Riidan osapuolet voivat pyytää konsiliaattoreita antamaan sovitteluehdotuksen tai jopa pyytää sitovaa ratkaisua.

Järjestelmä on uutta Suomessa keskusjärjestötasolla. Monissa työehtosopimuksissa on jo vastaavan tyyppinen välimiesmenettely tilanteissa, jossa omaa sopimusta pitää tulkita. Sovittelujärjestelmä perustuu vapaaehtoisuuteen ja luottamukseen. Sillä pyritään ehkäisemään järjestörajariitojen viemistä valtakunnansovittelijan ratkottavaksi. Toivottavasti aikanaan myös STTK tulee mukaan sopimukseen.

Akava on nimennyt konsiliaattoreiksi OTK **Liisa Sourin** ja OTK **Pentti Itkosen** sekä varalle OTK **Esko T. Aron**.

## Järjestö- ja sopimusrajojen kehityksen seuranta

### 1. Keskusjärjestöjen sisäinen järjestörakenteen kehittäminen

Keskusjärjestöt arvioivat liittojensa kanssa järjestö- ja sopimusrakenteiden toimivuutta ja tarvittaessa kehittävät niitä

Ongelmatilanteissa sovitellaan keskusjärjestöjen sisäisten menettelytapojen mukaisesti

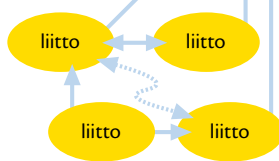


### 2. Keskusjärjestöjen yhteinen seuranta- ja ennakoitimenettely

Järjestö- ja sopimusrajojen sekä työmarkkinakentän seuranta ja ennakointi

- Työmarkkinajohtajien ryhmä (seitsikko)
- Seurantaryhmä

seuranta  
ennakointi



### 3. Konsiliaatio

Ongelmatilanteissa

- selvitetään kiistan syyt ja osapuolten näkemykset
- osapuolet ja konsiliaattorit kutsutaan yhteisen pöydän ääreen keskustelemaan (konsiliaatio)

Halutessaan osapuolet

- voivat sopia, että konsiliaatiossa annetaan suositus
- voivat pyytää sitovaa ratkaisua kiistan ratkaisemiseksi

kutsu

Virallinen sovittelumenettely (valtakunnansovittelija, työtuomioistuin)

Järjestörakennetyöryhmä 2008

# Työaikadirektiivin on suojeltava t työntekijää

Akavan mielestä myös esimiehet ja asiantuntijat on saatava työaika-suojelun piiriin.

**Maria Löfgren**  
lakimies

Työaikadirektiivin uudistusesitys on edennyt Euroopan parlamenttiin. Esitys ei huomioi direktiivin tarkoitusta parantaa työympäristöä ja suojella työntekijöiden terveyttä sekä turvallisuutta. Parlamenttiedustajat ottivat edellisessä käsittelyssään vuonna 2005 sangen perusteellisesti huomioon direktiivin tarkoituksen. Akavan mielestä parlamentin on edelleen pidettävä kiinni aiemmista linjauksistaan.

Työaikadirektiivissä on työsuojelulliset vähimmäisvaatimukset muun muassa työajan järjestämisestä, vuorokausi- ja viikkolevosta sekä viikoittaisesta 48 tunnin enimmäistyöajasta ja sen tarkastelujaksosta.

Vähimmäisvaatimuksista voidaan kuitenkin poiketa, kun työajan pituutta ei mitata tai määritellä ennalta tai kun työntekijä voi itse päättää työajan käytöstään.

Poikkeuksen piirissä olevat työntekijät ovat työyhteisössään avainasemassa: heidän hallussaan on työpaikan paras asiantuntijuus ja heidän päätöksillään vaikutetaan koko työpaikan tulevaisuuteen. Liikkuvan työn, matkustamisen ja teknisen kehityksen myötä työaikojen autonomia lisääntyy jatkuvasti ja johtaa yhä useamman työntekijän jäämiseen työaika-suojelun ulkopuolelle.

Työaika-suojelun sivuuttaminen johtaa ylipitkiin työpäiviin sekä työn ja vapaa-ajan välisen rajan romuttamiseen. Se on uhka paitsi yksittäisen työntekijän terveydelle myös koko eurooppalaisen työelämän kehitykselle.

Akavan mielestä poikkeamis-mahdollisuus on poistettava kokonaan. Myös asiantuntija- ja esi-



Kuva: Jann Lipka / Gorilla.

miestehtävissä työskentelevät eli työyhteisön avainasemassa olevat työntekijät on saatava Euroopassa työaika-suojelun piiriin.

## Sopimalla ei voi luopua työaika-suojelusta

Jäsenmaat voivat nykyisellään ottaa käyttöön niin sanotun opt out -järjestelmän, joka mahdollistaa viikoittaisesta 48 tunnin enimmäistyöajasta poikkeamisen. Työnantajalle se tuo mahdollisuuden teettää työntekijällä keskimäärin jopa 65 tunnin työviikkoa kolmen kuukauden tarkastelujaksolla. Tällaisella tuntimäärällä vaarantuu työntekijän oma, mutta myös koko työyhteisön ja sen sidosryhmien turvallisuus.

Näennäisesti opt out -mahdol-

lisuuden mukaan toimiminen edellyttää työntekijän vapaaehtoisuutta, mutta käytännössä työntekijä voidaan helposti painostaa suostumukseen. Työntekijä ei uskalla turvautua oikeussuojakeinoihin työpaikan menettämisen pelossa.

Akavan mukaan opt out -mahdollisuus pitää poistaa kokonaan. Työssä jaksaminen ja työelämän laatuun panostaminen ovat yhä keskeisempiä kilpailuvaltteja ja lisäävät ikääntyvänkin työvoiman työtehoa. Uuvuttamalla ei tähän päästä.

## Päivystysaika pitää lukea työajaksi

Päivystys työpaikalla tai vastaavissa tiloissa kuuluu kiinteästi etenkin terveydenhoito- ja sosiaalialojen sekä

tietotekniikan tehtäviin. Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen tulkinnan mukaan työajaksi on laskettava sekä varsinaisissa työtehtävissä vietetty aika että päivystysaika, jona ei työskennellä.

Tulkinta edellyttäisi esimerkiksi lääkäreiden määrän huomattavaa lüsäystä lähes kaikissa jäsenmaissa.

Direktiiviesitys tähtää tilanteen korjaamiseen oikeuskäytännöstä poikkeavasti. Se määritteli työajaksi vain sellaisen päivystyksen, jolloin työntekijä tekee varsinaista työtään. Niin sanottua ei-aktiivista päivystystä ei luettaisi työajaksi. Ehdotus sivuuttaa työsuojelliset ja esimerkiksi terveydenhoidon potilasturvallisuuden näkökohdat kokonaan. Sitä ei pidä hyväksyä parlamentissa.

Akavan mukaan koko päivystysajan on oltava työaikaa, koska työntekijä on silloin työnantajan käytettävissä ilman mahdollisuutta määrätä itse ajankäytöstään.

Muunlainen käytäntö tulee sallia vain työehtosopimuksilla, jolloin alakohtaiset erityispiirteet voidaan ottaa huomioon. Päivystystarpeet sekä päivystyksen intensiivisyys ja kuormittavuus työntekijälle edellyttävät alakohtaisten erityispiirteiden ymmärtämistä.

Työajan tasoittumisjakson pidentämisen pitää olla mahdollista vain työehtosopimuksilla.

Direktiivin mukaan viikoittaisen työajan on tasoitettava 48 tuntiin tarkastelujaksona, joka voi olla enintään neljän kuukauden pituinen. Työehtosopimuksella tarkastelujaksoa on mahdollista pidentää enintään 12 kuukauteen. Näin pitkänä tarkastelujaksona epäinhimillisen pitkät työviikot voivat kasaantua liian tiiviiksi ja liian pitkäksi ajanjaksoksi.

Esityksen mukaan tarkastelujakson pidentäminen myös lainsäädännöllä mahdollistuisi. Akavan kannan mukaan tämä vaarantaa työaika-suojelun, sillä lainsäädännöllä alakohtaisia tarpeita ja erityispiirteitä ei voida ottaa huomioon. Tarkastelujaksosta poikkeamisen tulee jatkossakin olla mahdollista vain työehtosopimuksilla.

# Työaikoihin tiukempi kontrolli

– Palkaton ylityö on suoraa tulonsiirtoa työnantajille. Sitä voi pitää osana harmaata taloutta, Akavan puheenjohtaja Matti Viljanen kärjistää.

Työnantaja on vastuussa muun muassa työajan seurannasta ja ylityöiden korvaamisesta. Myös niin sanottua harmaata ylityötä on pystyttävä valvomaan. Harmaa ylityö on normaalin työpäivän jälkeen tehtävää ylityötä, jota esimies ei muodollisesti ole määrännyt.

Jotta työ valmistuu ajoissa, työpäivää on kuitenkin jatkettava. Korkeasti koulutetuille kertyy muita palkansaajia huomattavasti enemmän harmaata työaikaa, joka ei kerrytä palkkaa, sosiaali- tai eläketurvaa eikä verotuloja yhteiskunnalle.

Johto-, esimies- ja asiantuntijatyön luonteesta johtuen akavalaisten työajat poikkeavat merkittävästi muiden palkansaajien työajoista. Ensinnäkin johto- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevistä suurempi osuus kuin muista ammattiryhmistä tekee ylityötä. Toiseksi akavalaisten ryhmien tekemä ylityö on useammin palkatonta kuin muiden. Kolmanneksi akavalaiset jatkavat työpäiväänsä tai -viikkoa työskentelemällä kotona.

Jos korkeasti koulutettu asiantuntija tekee 9 tuntia viikossa palkatonta ylityötä kymmenen vuoden ajan, hänen tulonmenetyksensä ovat nettona 78 000 euroa vuoden 2007 tasossa. Valtio menettää verotuloja noin saman verran.

– Työaikavalvonnan painopiste on saatava todellisen työajan valvontaan, Viljanen vaatii.

## Paikallinen sopiminen vaatii taitoa

Työaikajärjestelyistä sovitaan entistä useammin työpaikkatasolla. Laajassa Turun yliopiston työoikeuden tutkimushankkeessa niin työantajat kuin palkansaajat katsoivat työaika-asioiden sopivan parhaiten paikallisen sopimisen kohteiksi.

Työaikalaisissa ja työehtosopimuksissa on sangen paljon asioita, joista voidaan sopia työpaikalla, mutta se edellyttää asianmukaista edustusta kaikille henkilöstöryhmille. Jotta paikalliset sopimukset olisivat tasapainoisia ja toimivia, sekä työnantajil-

la että työntekijöiden edustajilla pitää olla osaamista ja asiantuntemusta.

– Henkilöstön edustajille on taattava riittävät toimivaltuudet, resurssit ja rahallinen kompensatio, jotta paikallinen sopiminen olisi henkilöstöllekin järkevä ja turvallinen malli, Viljanen muistuttaa.

## Pitkät työajat ovat terveystriksi

Yhteiskunnan tavoitteena on pidentää työuria, jotta uhkaavaa työvoimapulaa voidaan torjua.

– Työnantajien on tuettava tätä tavoitetta siten, että uuvuttaminen ylipitkillä työpäivillä loppuu. Työaikojen polkumyynti on lyhytnäköinen keino tuottavuuden haakuun, Viljanen painottaa.

Työpsykologisten ja lääketieteellisten tutkimusten mukaan riskit työntekijän fyysiseen sairastumiseen ja loppuun palamiseen kasvavat, jos työntekijän ylipitkät työajat jatkuvat liian pitkään.

Eryteisesti työorganisaatioiden avainhenkilöiden terveystriksit vaarantavat puolestaan koko työorganisaatioiden tuoksellisuutta ja tuottavuutta. Väsyneet ja ylikuormittuneet esimiehet ja asiantuntijat eivät myöskään pysty uudistamaan työorganisaatioiden toimintaa tuloksettaalla ja pitkäjänteisellä otteella.

Jokainen tarvitsee aikaa rentoutumiseen ja ihmissuhteiden hoitoon. Työn ja vapaa-ajan limittyminen hankaloittaa tätä. Työ valuu aivan liian helposti vapaa-ajalle muun muassa siksi, että tekniikka mahdollistaa asiantuntijatyön tekemisen melkein missä tahansa.

– Meidän pitäisi päästä eroon ajatuksesta, että aina pitää olla tavoitettavissa, Viljanen huomauttaa.

Johtajien ja ylimpien virkamiesten ryhmässä joka neljännellä työviikon pituus on vähintään 48 tuntia viikossa. Opetustehtävissä ja asiantuntijatehtävissä joka kymmenes tekee ylipitkää työviikkoa. Kaikista kokaikatyötä tekevästä akavalaisista ylipitkää työviikkoa tekee 14 prosenttia.



Piirros: Markku Haapaniemi

# Kitkaa työmarkkinoilla

Korkeasti koulutettujen valmistumishetken työllistymisongelmat heijastuvat myöhempään työuraan.

**Heikki Taulu**  
työvoimapolitiin-  
nen asiamies

Akateemisten työllisyystilanne näyttää kokonaisuutta tarkastellen perin hyvältä. Työttömiä tuoreeseen tutkimukseen osallistuneiden joukossa on alle kolme prosenttia ja työllisten osuus on 84 prosenttia.

Vaikka kokonaisuus onkin kunnossa, eri koulutusaloilla on kuitenkin suuria eroja niin työllisydessä, työttömyydessä kuin työsuhteiden

laadussakin. Joillakin koulutusaloilla menee erittäin hyvin, joillakin toisilla puolestaan aika huonosti. Voidaan perustellusti kysyä, miksi näin on ja onko tämä oikein?

Tutkimuksen mukaan korkeasti koulutettujen valmistumishetken ongelmat työllistymisessä heijastuvat myöhempään työuraan. Työuran alun työllistymisvaikeudet lisäävät

työttömyyden todennäköisyyttä myös myöhemmällä työuralla. Samoin jos ensimmäinen valmistumisen jälkeinen työpaikka ei ole vastannut koulutusta, myös myöhemmin työuralla on todennäköisempää joutua tekemään koulutusta vastaamattomia tehtäviä.

Ongelmat työllisydessä kasaantuvat niille henkilöille, joiden

työura ei syystä tai toisesta lähde mallikelpoisesti käyntiin.

Yliopistoista valmistuneiden työllistymisestä julkaistiin elokuussa Akavan sekä yliopistojen ura- ja rekrytointipalvelujen Aarresaari-verkoston yhteistyönä tuottama tutkimus *Kitkaa ja kasautuvia vaikeuksia – akateemisten työuran alkua hankaloittavia tekijöitä*.

## Osa aloista työllistää huonosti

Kuten työttömyys myös koulutusta vastaamaton työllistyminen koskee merkittävässä määrin vain tietyiltä koulutusaloilta valmistautuneita. Usein näillä aloilla on myös työttömyyttä muita enemmän.

Vielä viisi vuotta valmistumisen jälkeen maatalous-metsätieteellisen suorittaneista seitsemän prosenttia ja humanisteista sekä taideteollisen tai terveystieteiden tutkinnon suorittaneista kuusi prosenttia työskenteli oman arvionsa mukaan selvästi koulutustasoaan alhaisemmassa työssä. Osittain koulutustasoaan alhaisemmissa tehtävissä arvioi työskentelevänsä näiden lisäksi jopa kolminkertainen joukko.

Tutkimuksen tekijä **Juha Sainio** Turun yliopiston ura- ja rekrytointipalveluista toteaaakin, että työllistymiseen liittyvät ongelmat työuran alussa vaikuttavat työuran kehitykseen.

– Toisaalta laadullisesti hyvään työhön heti valmistumisensa jälkeen päässeillä akateemisilla on hyvin harvoin ongelmia myöhemminkään

työurallaan.

– Oletettavasti myös työmarkkinatilanne vaikuttaa akateemisten työuriin. Vuonna 2001 valmistuneiden akateemisten työllistymisedellytykset olivat hyvät, ainakin työttömyyslukujen valossa, Sainio jatkaa.

– Vastaava tutkimus tulisikin toistaa aineistolla, joka on kerätty huonomman työmarkkinatilanteen aikana valmistuneilta. Näin työllistymisestä ja työuran kehityksestä saataisiin täydellisempi kokonaiskuva.

## Koulutusta vastaava työ on tärkeää

Akava haluaa nostaa laajempaan keskusteluun kysymyksen laadullisesta työllistymisestä. Laadullinen työllisyys on tärkeää niin koulutusjärjestelmän ja työmarkkinoiden tehokkaan toiminnan kuin koko yhteiskunnankin kannalta, opiskelijoista nyt puhumattakaan.

Yhteiskunnan koulutusrakenteen muuttuu yhä kiihtyvällä nopeudella, kun vähemmän koulutetut ikäluokat siirtyvät eläkkeelle ja uudet, korkeasti koulutetut ikäluokat täyttävät työpaikat.

Vaarana on se, että työvoiman koulutusrakenteen muutos tapahtuu liian tarjontälähtöisesti eli seurauksena muuttuneesta tarjonnasta, kun sen pitäisi muuttua pääasiassa kysyntälähtöisesti eli työvoimatarpeen rakenteellisen muutoksen kautta.

Ei riitä se, että maisterille on työtä. Maisterille pitää olla maisterin työtä.

## Kitkaa ja kasautuvia vaikeuksia -tutkimus

– Vastavalmistuneen tutkimuksen kohdejoukkona olivat vuonna 2001 yliopistoissa ylemmän tai niin sanotun päättävän alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet.

– Vastausaktiivisuus kohosi peräti 63 prosenttiin ja niinpä tutkimusaineisto kattaa yli puolet vuonna 2001 ylemmän tai päättävän alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista. Vastanneita oli 6 246, joista naisia vajaat 70 prosenttia.

– Vuoden 2008 syksyllä kerättävä aineisto laajentuu entisestään, koska mukaan saadaan kokonaisuudessaan myös teknillistieteellinen koulutusala.

– Julkaistu tutkimus on jatkoa vuonna 2006 julkaistulle Viisi vuotta työelämässä -tutkimukselle sekä vuonna 2003 julkaistulle Laaser-projektin loppuraportille.

– Tutkimus on kokonaisuudessaan Akavan internet-sivuilla: [akava.fi](http://akava.fi) > Tutkimukset ja julkaisut > Muut tutkimukset.

# Pätkätyöt ovat julkisen sektorin pulma

Akavalaisen määräaikaisten palvelusuh- teiden osuus oli viime vuoden lopussa 13 prosenttia.

**Päivi Knuuttila**  
tutkija

Viime vuonna suhteellisesti eniten määräaikaista töitä tehtiin valtion- hallinnossa, jossa joka kolmas akavalainen oli määräaikaaisessa palvelussuhteessa. Valtion nimeämän määräaikaistyöryhmän ohjeet määräaikaistuuksien vähentämiseksi eivät ainakaan akavalaisen kohdalla ole tuottaneet merkittävää tulosta.

Eniten määräaikaista palvelus-

suhteita valtionhallinnossa on akavalaisilla erityisasiantuntijoilla, jopa 42 prosenttia heistä tekee pätkätöitä. Valtion korkea osuutta selittää osaltaan yliopistoissa ja korkeakouluissa tavaksi pesiytynyt perinne ketjuttaa tutkijoiden ja opetushenkilökunnan palvelussuhteet lyhykäisiksi määräajoiksi peräjälkeen.

Kaikista valtionhallinnon piiriin kuuluvista palkansaajista määräaikaistöissä oli 23 prosenttia viime vuoden lopussa.

Määrällisesti eniten akavalaisen määräaikaistuuksia oli edelleen kunnallisten palvelujen piirissä, vaika

ka kunnat ovat tietoisesti vähentäneet määräaikaisten työntekijöiden käyttöä ennakoidessaan mahdollista työvoimapulaa.

Kaikista kokoaikatyössä olevista palkansaajista määräaikaista oli 11 prosenttia, noin 213 000 henkilöä. Muutosta parempaan on tapahtunut vuodesta 2006.

## Yksityissektorilla enemmän vakituisia töitä

Sekä akavalaisilla että muilla palkansaajilla toistaiseksi voimassa olevien eli vakinaisten palvelussuhteiden osuus oli yksityisellä selvästi suurempi kuin julkisella sektorilla.

Akavalaisista viisi sadasta, noin 7000 henkilöä, teki määräaikaista työtä yksityisellä sektorilla, johon tässä yhteydessä luetaan kuuluvaksi myös seurakuntasektori. Kaikkiaan Suomessa yksityisellä työnantajasektorilla työskentelevistä kahdeksan prosenttia eli noin 106 000 oli määräaikaista viime vuoden viimeisellä vuosineljänneksellä.

Määräaikaiset palvelussuhteet ovat yleisiä muun muassa yhteiskunnallisen alan tutkijoiden ja suunnittelijoiden, kemistien, biologien, yliopisto- ja korkeakouluopettajien sekä lääkäreiden ammateissa.

Korkea koulutus ei takaa pysyvää työpaikkaa, sillä tutkijakoulutusasteen suorittaneista joka viides oli määräaikaaisessa palvelussuhteessa. Kolmannes kaikista akavalaisista määräaikaista palkansaajista koostuu opetus- ja kasvatustalouden ammateista kuten lehtoreista, aineen-, luokan-, erityis- ja lastentarhanopettajista.

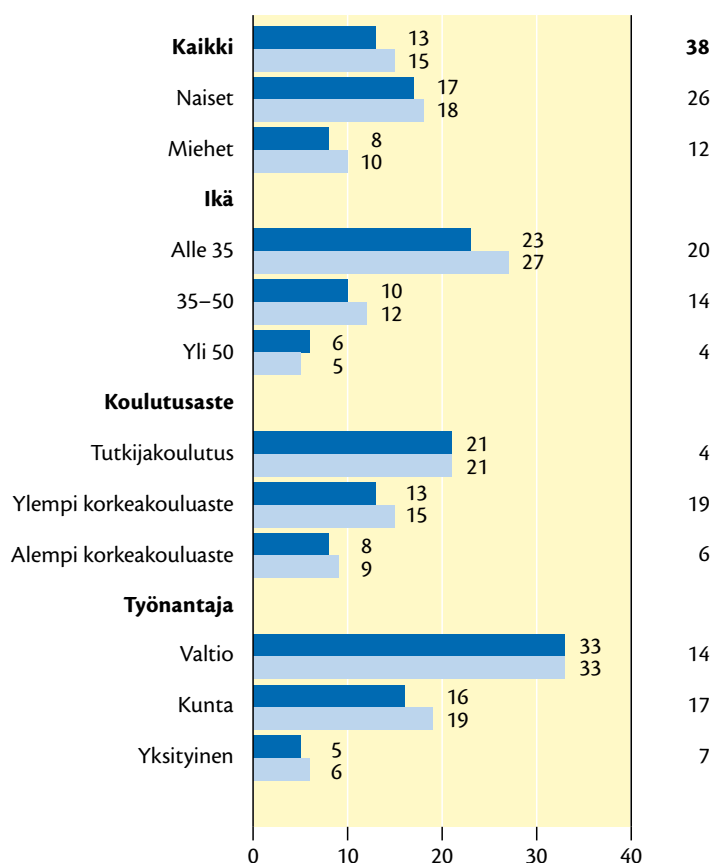
## Kaikki määräaikaistuuksien eivätkä pätkätöitä

Akavalaisen määräaikaistuuksista joka kolmas on kestoaltaan yli kolmen vuoden mittainen. Lyhyitä työ-

### Akavalaisen määräaikaistuuksisuus 2006 ja 2007, %

Kokoaikatyössä olevat palkansaajat

Arvio akavalaisen määräaikaistuuksisuus. lkm:stä 2007 1000 hlöä



**Tummansinisellä vuoden 2007 tiedot ja vaaleamallalla sinisellä vuoden 2006 tiedot.**

rupeamia, jotka kestävät enintään vuoden, on niin ikään reilulla kolmanneksella. Nuorilla ja yksityisellä sektorilla lyhyet määräaikaaisuudet ovat yleisimpiä.

Kaikkien palkansaajien kohdalla joka toisen määräaikaisen työ on päättyö.

Akavan vuoden 2006 työmarkkinatutkimuksen mukaan kahdella kolmesta määräaikaaisuutta oli ketjutettu saman työnantajan palveluksessa. Samasta selvityksestä kävi ilmi, että vain joka toisella määräaikaista työtä tehneellä työnantaja oli selvittänyt määräaikaisuuden perusteen kirjallisesti, joka neljännelle suullisesti ja joka neljäs oli tietämätön määräaikaaisuutensa perusteista.

Työnantajan pitää perustella määräaikaisen työsuhteen käyttö ja kesto.

### Valtaosa haluaisi pysyvän työn

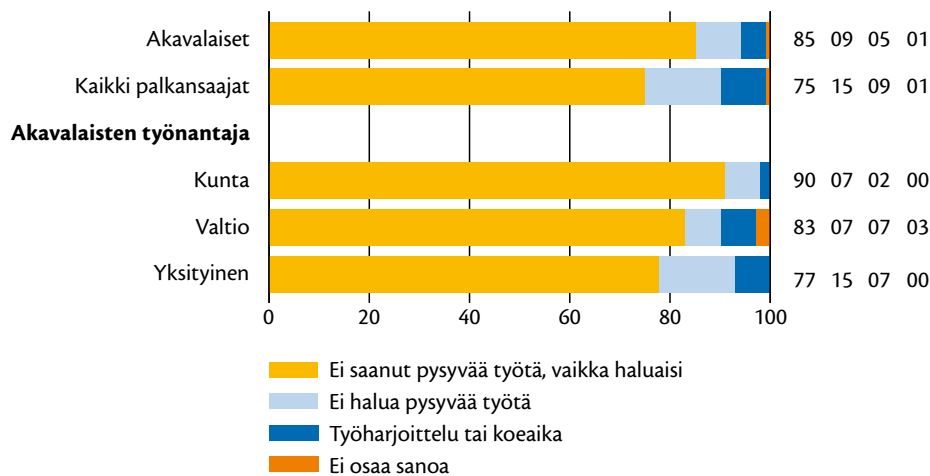
Määräajaksi palkattu akavalainen haluaisi olla useimmiten pysyvässä työssä. Näin ajattelee 85 prosenttia vastanneista. Lähes joka kymmenes on tyytyväinen tilapäiseen työhön.

Opintoihin liittyvä työharjoittelu tai koeaika oli määräaikaisuuden peruste viidellä prosentilla vastaajista. Kunnissa yhdeksän kymmenestä akavalaisesta ottaisi mieluummin vastaan vakituisen työn. Työharjoittelu, koeaika sekä vapaaehtoisuuteen perustuva tilapäistyö oli jonkin verran yleisempää kaikilla määräaikaisilla palkansaajilla kuin akavalaisilla.

Määräaikaisuus koetaan ongelmaksi varsinkin silloin, kun ei ole tietoa uudesta työpaikasta. Taloudellinen epävarmuus vaikuttaa perhesuunnitteluun ja asunnon hankintaan. Tilapäisesti palkattu saattaa kokea eriarvoisuutta palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehtoissa sekä epävarmuutta toimeentulosta työttömyyden, sairauden tai perheenlisäyksen kohdatessa.

### Syyt määräaikaisuuteen, %

Kokoaikatyössä olevat palkansaajat



Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimuksen 2007 IV neljänneksen aineisto

### Koulutetut määräaikaiset järjestäytyvät

Koulutetuista määräaikaisista suurin osa on ohjannut edunvalvontansa akavalaiseen liittoon.

Näin on tehnyt kaksi kolmesta vähintään alemman korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneesta. Kyseisestä joukosta 14 prosenttia on järjestäytynyt muualle, 8 prosenttia on yksityisten työttömyyskassojen

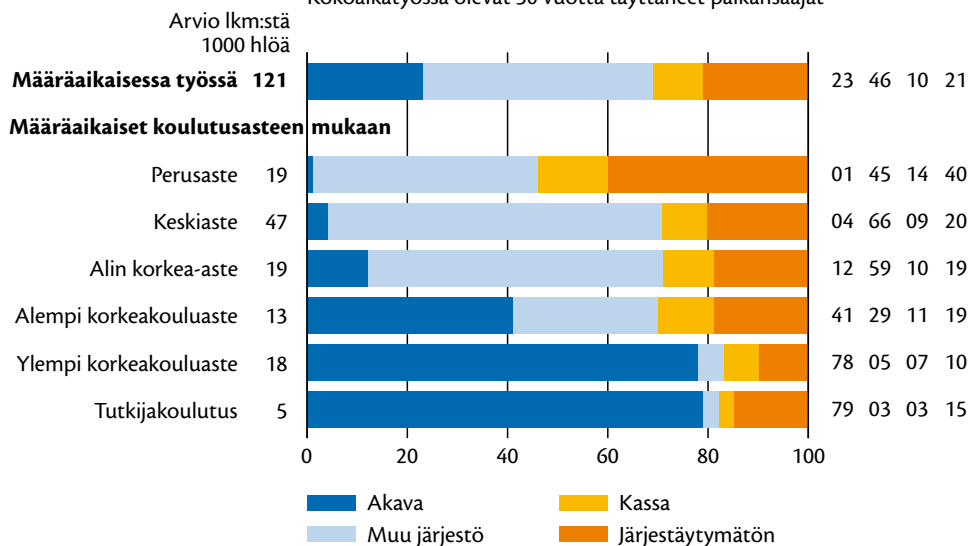
jäseniä ja 14 prosenttia on täysin kaiken edunvalvonnan tai ansiosidonnaisen työttömyysturvan ulkopuolella.

Järjestäytymättömien osuus on sitä suurempi, mitä vähemmän koulutusta palkansaajilla on. Kaikista määräaikaisessa kokoaikatyössä olleista joka viides oli järjestäytymätön.

Tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen 2006 ja 2007 IV neljänneksien otantaan perustuviin aineistoihin ja koskevat kokoaikatyössä olevia 15–64-vuotiaita akavalaisia tai kaikkia palkansaajia. Kyseisiin aineistoihin oli haastateltu yli 29 000 henkilöä, joista akavalaisia oli noin 2 700.

### Palkansaajien järjestäytyminen palvelusuhteen laadun mukaan 2007, %

Kokoaikatyössä olevat 30 vuotta täyttäneet palkansaajat



Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimuksen 2007 IV neljänneksen aineisto



**Kuva: Kai Pfaffenbach Reuters / Lehtikuva**

# Hyvä kello kauas kuuluu

Hyvä maine antaa vetoapua, kun haluaa saada omille näkemyksille kannatusta. Maine ei yleensä synny sattumalta, vaan on seurausta omasta toiminnasta.

## **Hannamaija Helander**

Maine voi rapautua kertarysäyksellä aivan kirjaimellisestikin. Vuosia sitten SAS:n kone teki Ruotsissa pakkolaskun. Ennen kuin valokuvaajat ehtivät koneen hyllylle, lentoyhtiö oli maalauttanut koneen rungosta yhtiön nimen piiloon. Tämä tökerö yritys rapautti yhtiön mainetta varmasti enemmän kuin itse onnettomuus.

Jotta hyvä maine voisi säilyä, organisaation toiminnan on oltava kunnossa jatkuvasti. Hyväkään maine ei säily itses-

tään, vaan se on ansaittava uudelleen ja uudestaan.

Tulevaisuuteen katsovat työnantajat ovat ryhtyneet pohtimaan mainettaan työnantajina. Ne valmistuvat kilpailemaan pienien ikäkuokkien valikoivista työntekijöistä. Yritykset, jotka tämän tästä kertovat yt-neuvotteluista tai vaikkapa syllistyvät korruptioon, eivät ole kisassa todennäköisiä voittajia.

Kun yhteisön tehtävänä on

edunvalvonta, maineella on suuri merkitys. Hyvämaineista ja luotettavaa etujärjestöä kuunnellaan. Akavassakin on mietitty, mistä osista maine koostuu.

Viime vuoden strategiatyössä Akavalle määriteltiin edunvalvontaja järjestövision ohella mainevisio aina vuoteen 2015 saakka. Visio kuvaa sitä, mihin tahdomme päästä.

Akava on työelämän johtava  
asiantuntija ja aloitteellinen  
uudistaja.

Asiantuntijuus nojaa tietoon. Siksi kaiken tutkimustiedon, jota Akavassa käytämme omassa päätöksenteossamme ja jota jaamme muille, on oltava oleellista ja luotettavaa.

Kun Akavan tekemät ehdotukset ja aloitteet perustuvat tutkittuun tietoon ja se on analysoitu tarkasti, vaikuttaminen on tehokkaampaa. Asiantuntijuuden taustalla ovat myös osaavat ihmiset.

Akavalaiset mielipiteet  
ja näkemykset johtavat  
yhteiskunnallisiin muutoksiin.

Akava on valmis muuttamaan suomalaista yhteiskuntaa. Aloitteiden takana on perusteellinen harkinta. Pelkkä aloitteellisuus ei riitä, vaan uudet ajatukset on saatava muuttamaan yhteiskunnallisiksi uudistuksiksi.

Etujärjestönä Akavan tavoite on, että juuri sen näkemykset toteutuvat.

Meidän on tehtävä rohkeita ja uusia keskustelunavauksia. Niiden synnyttämiseksi virallisen organisaation ohessa epäviralliset verkostot ja aivoriivet ovat hyödyllisiä.

Jotta uudet ideat saisivat tulta alleen, ne on pystyttävä viestimään päättäjille laajalti. Tarkoituksena onkin luoda Akava-yhteisölle lobbausstrategia ja aiempaa tiiviimpi lobbareiden verkosto. Uusien aloitteiden on hyvä tulla myös laajemmin akavalaisten tietoon, ja siinä tarvitaan niin yhteisön sisäistä kuin ulkoistakin viestintää.

Julkisuuskultaan Akava  
on luotettava,  
avoin ja nykyaikainen..

Julkisuuskuva ei voi olla muuta kuin todellisuus on. Maine syntyy teoista, eikä sitä voi rakentaa tyhjän päälle vaikkapa viestinnällä. Jo Abraham Lincoln tiesi tämän sanoessaan: Kaikkia ihmisiä voi huijata jonkin aikaa ja joitain ihmisiä koko ajan, muttei kaikkia ihmisiä jatkuvasti.

Akava haluaa, että se tunnetaan luotettavana, avoimena ja nykyaikaisena. Luotettavuus syntyy muun muassa siitä, että väitteidemme taustalla on oikeaa tietoa.

Internetin myötä viestintä on muuttanut. Kansalaiset voivat itse tuottaa tekstejä vaikkapa keskustelupalstoille tai verkkoyhteisöihin. Ihmiset eivät enää ole vain virallisen, esimerkiksi eri organisaatioiden tuottaman, tiedon varassa. Internet on länsimaissa vapaan tiedonvälityksen temmellyskenttä. Organisaatioiltakin odotetaan avoimuutta.

Akava lupaa jakaa tietoa ennakoivasti jäsenjärjestöille ja tiedotusvälineille myös keskeneräisistä asioista. Se kohtelee eri tiedotusvälineitä tasapuolisesti.

Akava pyrkii käyttämään viestinnässään nykyaikaisia kanavia, mitä ne sitten vuoteen 2015 mennessä ovatkaan. Verkkoviestintä tehostuu jo tänä syksynä, kun Akavan uusi verkkopalvelu avataan. Siinä yhteydessä opiskelijat saavat omat sivustonsa. Akavalle palkataan syksyn aikana verkkotiedottaja, joka keskittyy netin ja uusien viestintäkanavien kehittämiseen.

Verkostoituminen on nykyaikainen toimintatapa. Jo nyt Akavalla on lähes kymmenkunta sisäistä verkostoa, jotka vaihtavat tietoa ja tapaavat säännöllisesti.

Neuvottelutoiminnan ja lobbaamisen ohella Akava vaikuttaa myös julkisuuden, median, kautta. Etujärjestön tehtävä on nostaa julkisuuteen oman jäsenkunnan kannalta tärkeitä asioita. Myös akavalaiset saavat tiedotusvälineiden välityksellä tietoa keskusjärjestön toiminnasta ja vaatimuksesta.

Akava on jäsenten kannalta  
uskottava ja  
vastuullinen edunvalvoja.

Akavalaisten edunvalvontaketju on pitkä aina työpaikan luottamusmiehestä keskusjärjestön neuvottelijaan saakka. Rivijäsenten ei ole helppo nähdä, eikä heidän tarvekseen, missä kohtaa ketjua edunvalvonta tapahtuu.

Silti jäsenten pitäisi tuntea konkreettisesti, että esimerkiksi työelämän lainsäädännön uudistukset todella parantavat heidän työolojaan. Siinä tarvitaan viestintää, joka on lähellä akavalaisten arkea. Keskusjärjestöllä ei yksinään ole kanavia lähestyä kaikkia akavalaisia, mutta apuna ovat liittojen lehdet, nettisivut ja tietysti luottamusmiehet.

Koko strategiatyön perimmäinen tarkoitus on, että yksittäinen akavalainen menestyy ja saa turvan työelämän karikoiden varalta. Visiot ovat työväline päämäärän saavuttamiseksi.

Akavan strategiatyössä Akavalle luotiin visiot aina vuoteen 2015 saakka. Visiot kuvaavat sitä, mihin tahdomme päästä. Visioita on kolme: edunvalvonta-, järjestö- ja mainevisio. Ensin mainitut esiteltiin Akavalaisen numeroissa 1/2008 ja 3/2008.

Akavan strategia on luettavissa nettisivuilta: [akava.fi](http://akava.fi) > Mikä on Akava? >

Yleisesittely > Akavan strategia ja toiminnan suuntaviivat

# Kolmesta kunnasta uusi uljas kaupunki

Jyväskylän ja maalaiskunnan yhdistymisestä on kuulemma puhuttu jo toista sataa vuotta. Ensi vuoden alusta aloittaa uusi Jyväskylä, joka perustetaan lakkautettavien kuntien tilalle. Valmistelussa ovat olleet hyvässä yhteistyössä henkilöstöjärjestöt sekä poliittinen ja virkamiesjohto.

## Kirsi Tamminen

Erilaista yhteistoimintaa Jyväskylän ja sen naapurikuntien välillä on ollut viime vuosikymmeninä. Lopullinen ratkaisu uuden Jyväskylän perustamisesta saatiin aikaan alkuvuonna. Jyväskylän maalaiskunta, joka oli antanut rukkaset kaupungille neljännesvuosisata sitten, päätti lähteä mukaan kuntaliitokseen, johon jo Korpilahden kunta ja Jyväskylän kaupunki olivat sitoutuneet. Vuoden vaihteessa kaikki kolme kuntaa lopetetaan ja perustetaan yhdessä uusi Jyväskylä.

Kuntaliitosta vauhditti yhteiskunnallinen henki ja Paras-lainsäädäntö. Valtio loi lainsäädännön, joka paimensi työssäkäyntialueita yhdistymään ja organisoitumaan yhdeksi kunnaksi. Tulevassa kunnassa on noin 130 000 asukasta sekä 7000 kunnan työntekijää ja viranhaltijaa.

**Petri Kääriäinen** on toinen jukolaisista pääluottamusmiehistä Jyväskylässä. Hänen mukaansa Jyväskylän seudulla on vahva yhteistoimintakulttuuri, joten Paras-lainsäädäntö ei tuonut sinänsä uutta yhteistyöhön. Paikoitellen eri puolella Suomea on ihmetelty, kuinka henkilöstöjärjestöt saivat ututettua yhteistoimintavelvoitteen niin vahvasti lainsäädäntöön.

Sekä kaupungin että kaikkien toimialojen johtoryhmissä on ollut

henkilöstön edustus vuosikausia.

– Kuntaliitoksen poliittisessa selvitystyössä on sovittu, että mukana on vähintään yksi henkilöstöedustaja. Johtoryhmässä on nyt kaksi luottamusmiestä: toinen kaupungista, toinen maalaiskunnasta, Kääriäinen kertoo

Hänen mukaansa kaupunginjohtaja **Markku Andersson** on yksiselitteisesti tuumannut, että henkilöstö otetaan mukaan, ja huolehtinut, että henkilöstöä kuullaan. Ylimmän johdon asenne heijastuu kaikille virkamiestasaille.

## Viiden vuoden irtisanomissuoja

Myös uuden Jyväskylän henkilöstöjohtaja **Pertti Malkki** kiittelee yhteistyötä virkamies- ja poliittisen johdon sekä henkilöstöjärjestöjen välillä. Hän korostaa, että yhteistyö on avainasemassa muun muassa siksi, että valmistelu koskettaa usein laajoja henkilöstöryhmiä.

Kun työnantaja vaihtuu, niin on selvitettävä palvelussuhdeturva-asiat. Paras-lainsäädäntö turvasi viiden vuoden irtisanomissuojan.

– Kaupungin johdon hyvää asennetta kuvaa se, että teimme erillisen henkilöstösopimuksen uudeksi Jyväskyläksi yhtyvissä kolmessa kunnassa, Kääriäinen sanoo.

Kolmikantasopimuksessa kaikki henkilöstöjärjestöt, toimiva virkamiesjohto sekä poliittinen johto ovat sitoutuneet henkilöstösopimukseen. Sen mukaan nykyisen kolmen kunnan henkilöstöä ei irtisanota, mutta ei myöskään lomauteta tai osa-aikaisteta viiden vuoden aikana.

Palkkaharmonisointiin varataan kunnassa erilliset rahat talousarvioon

eikä siihen käytetä järjestelyvaroja, joilla on tarkoitus kehittää palkkausjärjestelmää sinänsä.

## Jukolaisten erityisasema huomioon

Uusi kunta on linjannut, että hallinnosta siirretään perustyöhön mahdollisimman paljon voimavaroja. Kuitenkin kun kunnat yhdistyvät, niin sopimuksen mukaan jokaiselle lähiesimiehelle tarjotaan omaa palkkaryhmää vastaava ja omaa hierarkista asemaa vastaava tehtävä tai sitä lähinnä oleva tehtävä.

Kääriäisen mukaan sopimusta on tulkittu niin, että hierarkiselta tasolta voi nousta yhden pykälän ylös tai laskea yhden alas.

– Johtoasemassa olevaa esimiestä ei heitetä perustehtävään monta pykälää alaspäin, mihin Paras-lainsäädäntö sinänsä antaisi mahdollisuuden, vaikka senkin hengen mukaan olisi tarjottava vastaavia tehtäviä.

Parin vuoden aikana hallinnollisissa esimiestehtävissä oleville riittää organisointitehtäviä, kun rakennetaan uutta ennen näkemättömän suuressa mittakaavassa. Seuraavan vuosikymmen aikana lähiesimiehiä eläköityy paljon.

Sen sijaan eläkkeelle siirtyvien vakansseja tarkastellaan suurennuslasilla: voidaanko organisoida toisin, jotta välttytään palkkaamasta yhtä monta henkilöä lisää.

– Asiantuntijatehtävissä on kova pelko, että vähenevä väki on selkänahasta pois. Meidän jukolainen esimiesporras joutuu melkoiseen mankeliin hallinnossa, koska paine kohdistuu ennen kaikkea hei-



**Pertti Malkki ja Petri Kääriäinen ovat istuneet pitkin vuotta lukuisissa kokouksissa miettimässä uuden Jyväskylän henkilöstöasioita.**

**Kuva: Ilkka Pietarinen**

hin, Petri Kääriäinen arvioi.

Hän muistuttaa, että lähiesimiehet ovat epäkiitollisessa asemassa, kun heidän täytyy vastata henkilöstön konkreettisiin kysymyksiin. Heillä ei ole välttämättä ensisijaista tietoa, mutta kuitenkin heidän pitää vastata uskottavasti ja tyyntyneellä työntekijöitä.

Päälouottamusmies kritisoi sitä, että lähiesimiehet eivät ole välttämättä saaneet riittävästi tukea työhönsä, koska siihen ei ole ollut resursseja. Vaikka uuden kaupungin lähiesimiesten yhteisestä kouluttamisesta on ollut paljon puhetta, niin se toteutuu vasta joskus tulevaisuudessa.

– Jukolaisen kentän pitää pysyä vastaamaan ongelmaan perinteisen ammattijärjestyksen kautta siten, että järjestöt ja jäsenet heräävät edunvalvonnalliseen ajatteluun eivätkä aina vain veny. Jousto pitää olla, mutta ei virutusta. Jousto palautuu, mutta virutus ei.

Toisaalta uusi kaupunki haluaa

tarjota henkilöstölleen urakehitysmahdollisuuksia saman työnantajan palveluksessa. Kun tehtävä tulee auki, kartoitetaan ensin, että onko nykyisessä organisaatiossa osaamista tehtävään eikä sitä laiteta heti julkiseen hakuun.

### **Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty**

Pertti Malkilla on aiempaa kokemusta kuntaliitoksista. Hän oli mukana, kun Raahen ja Pattijoen kunnat yhdistyivät. Jyväskylän kuntaliitos poikkeaa edellisestä muun muassa mittakaavaeron ja laajemman konsernirakenteen takia. Hyötyä kokemuksesta oli esimerkiksi siinä, että perusrunko hahmottui nopeasti ja työn touhuun pääsi nopeasti.

Malkki arvostaa kuntaliitoksen valmisteluvaiheen selkeää organisoitua. Vaikka työssä on ollut ja on jatkossakin runsaasti ihmisiä ja erilaisia työryhmiä, asiat on toteutettu aikataulussa.

– Henkilöstöedustajat näke-

vät kokonaisuuden, mikä on tuonut järkevyyttä ja selkeyttä. Onhan olemassa riski sortua kinastelemaan pikkusasioista, Malkki toteaa.

Kääriäinen yhtyy henkilöstöjärjestöjen näkemyskseen, että kuntaliitosta on valmisteltu todellisessa yhteistoiminnassa. Kuukausittain kaikki kolmen kunnan päälouottamusmiestä, henkilöstöjohto sekä henkilöstötyöstä vastaavat ovat tavanneet ja käsitelleet yhteistoimintaa vaativia asioita.

Kaikilla hallinnonaloilla on järjestetty säännöllisesti henkilöstötilaisuuksia, joissa on ollut mukana henkilöstöjohtajan lisäksi toimiva johtaja sekä uuden organisaation vastaava johtaja. Koko henkilöstö on voinut tulla tilaisuuksiin kysymyksineen tai laittaa niitä etukäteen. Päälouottamusmiehet ovat olleet mukana, jos joku on halunnut selvittää asian kasvottomana.

Vaikka uusi kaupunki pian aloittaakin toimintansa, liitos työllistää vielä pitkään niin virkamiehiä kuin luottamustoimisia.

# Kova väite Lappeenranta-seminaarissa: Lama vei hyvinvointipalvelut

Oivaltava oppiminen oli punaisena lankana valtakunnallisessa Lappeenranta-seminaarissa. Luovuus on vaalivuonna valttia, sillä kuntien on sopeuduttava rakenteiden myllerrykseen ja kireään talouteen.

**Matti Rutonen**  
Opettaja-lehti

Kuntien ja palvelurakenteiden uudistus vaikuttaa kuntatyöhön monin tavoin. Elokuussa Lappeenranta-seminaarissa ruodittiin noin 800 osanottajan voimin kuntatyön polttavia kysymyksiä. Kunta talk -osuudessa panelistit keskustelivat kuntien ja niiden toimintaan kohdistuvien odotusten jännitteistä. Asiantuntijat pohivat muun muassa, tekeekö uusi kunta ihmiset onnellisiksi.

1990-luvulta lähtien julkishallinnossa ja hyvinvointipolitiikassa on eletty rationalisoinnin aikaa. Palvelujen ja tulonsiirtojen kohteeksi on pitänyt ottaa laajat joukot. Näin ovat toiminnan rahoittajatkin kokeneet hyötyvänsä hyvinvointipolitiikasta.

## Tuoko kunta onnea?

Yhteisösozialiteetin professori **Leena Eräsaari** Jyväskylän yliopistosta sanoi, että kunta ei ole ensimmäisenä tuomassa asukkailleen onnea.

– Onni on enemmän ihmisten omissa käsissä. Sen sijaan kunta voi luoda onnen edellytyksiä, turvallisuutta ja vakautta – ehkä myös toivoa.

Eräsaari sanoi kuntien vastaavan pitkälti hyvinvointiyhteiskunnan palveluista, muun muassa opetus- sekä

sosiaali- ja terveyspalveluiden osalta.

– Kuntien hallinto on lähinnä palveluiden organisointia, mikä paikoitellen on varsin monimutkaista.

Eräsaaren mukaan nyt ollaan hukkaamassa hienoa hyvinvointijärjestelmää. Hän pitää aiheellisena kysymystä, onko meillä Suomessa laman jälkeen ollut enää hyvinvointivaltiota.

– Sosiaaliturva jäi, mutta hyvinvointipalvelut menivät laman mukana, Eräsaari tiivisti.

Hän sanoi alasajon johtuvan sukupuolijärjestelmästä, koska hyvinvointipalveluja tuottavat lähinnä naiset.

– Meillä on siirrytty universaaleista palveluista tarveharkintaisiin palveluihin. Se näkyy muun muassa siinä, että koulujen ryhmäkoot ovat kasvaneet, julkista puolta väheksytään ja yksityistä kehitetään, Leena Eräsaari määritteli.

Tampereen strategiapäällikkö **Kari Hakari** kehui kaupunkinsa pormestarihallintaa, jolla on kuulemma purettu jyrkkärajaista hallintokultuuria.

Pääsihteeri **Sari Loijas** valtakunnallisesta vammaisneuvostosta sanoi, että kuntien tilaaja–tuottaja-malliin liittyy aina kilpailuttaminen. Vammaispuolella huolena on, että kilpailuttaminen vie huutolaisyhteiskuntaan.

Kansanedustaja **Kimmo Tiilikainen** sanoi kuntien välillä olevan eroja. Hän otti esimerkiksi päivähoiton, jossa yksikköhinnat saattavat vaihdella paljonkin kuntien välillä.

Kuopion henkilöstö- ja hallinto-

johtaja **Pauli Kurkirinne** sanoi yksityisen puolen täydentävän kuntien palveluita. Silti peruspalvelut ovat hänen mukaansa kunnan heiniä.

Työsuojeluvaltuutettu **Anita Vihervaara** Helsingistä muistutti, että pääkaupungissa 95 prosenttia päivähoitosta tuottaa kaupunki itse. Hän kummeksui, että poliittisella päätöksellä halutaan lisätä yksityistä palvelua myös päivähoitoon.

– Onneksi kuntalaiset haluavat kaupungin tuottamia palveluita, Vihervaara sanoi.

## Koomisia sävyjä poliittisella kentällä

Kirjalija, toimittaja **Outi Nyttjä** uskoo, että aivan varmasti kunnissa, kunnanvaltuustoissa tehdään vakavasti työtä. Silti moni maakuntiin liittyvä asia saa omituisen koomisen sävyn.

– En edes osaa sanoa, miksi Kehittyvien maakuntien Suomi -nimitys jatkuvasti tuntuu hupailusarjasta tai albanialaisesta viisivuotis-suunnitelmasta tempaistulta. Väitän, että edellä mainitun nimen takia monista poliitikoista on tullut kansannäytelmän henkilöitä, Nyttjä sanoo.

Kunnat ovat monilla alueilla suurin työnantajayksikkö, ja ne kantavat siten vastuuta myös alueensa työllisyyden sekä työolojen ja hyvän henkilöstöpolitiikan kehittämisestä.

Vuoteen 2025 mennessä kunta-alalta siirtyy eläkkeelle yli puolet henkilöstöstä. Samaan aikaan kuntapalvelujen tarve kasvaa, ja kuntiin tarvitaan uutta osaavaa henkilöstöä.

## Vastaa lukijakyselyyn

Akavalaisen toimitus haluaa kehittää lehteä entistä paremmaksi. Lähetämme suurelle osalle lukijakunnasta sähköpostin, jonka kautta voi osallistua lukijakyselyyn.

Kyselyn avulla selvitämme lukijoiden mielipiteitä lehdestä. Toivomme mahdollisimman monen vastaavaan kyselyyn, sillä jokaisen näkemys Akavalaisesta on meille tärkeä.

Kaikkien vastaajien kesken arvotaan 300 euron lahjakortti.

Edellinen lukijakysely tehtiin neljä vuotta sitten.

# Henkisen työn kuormitusta valvottava paremmin

Työelämän muutokset asettavat kovia työsuojelullisia haasteita niin työpaikoille kuin kansallisen ja kansainvälisen tason toimijoille. Perinteisten työsuojelukäytännöiden, kuten koneiden ja laitteiden turvallisuuden tai työympäristön kemiallisten, fysikaalisten ja biologisten tekijöiden, ohella nousevat yhä enemmän esiin työhön liittyvät psyko-sosiaaliset riskit.

Esimerkiksi Euroopan unionin alueella arvioidaan jopa lähes 50–60 prosenttia työpäivien menetyksistä johtuvan stressistä. Stressi aiheuttaa muun ohella työn kuormittavuus, häirintä ja väkivalta työssä sekä työsuhteen epävarmuus mukaan lukien epätyypilliset työnteon muodot.

Lisäksi teknologian kehittyminen ja uuden tiedon lisääntyminen tuovat mukanaan uudenlaisia haasteita. Esimerkiksi nanoteknologian vaikutuksia terveydelle ja ympäristölle ei vielä riittävästi tunneta.

Akavalaisittain työsuojelukäytännöissä korostuu kaksi näkökulmaa. Yhtäältä akavalaiset ovat työntekijöinä suojelun kohteita, mutta toisaalta akavalaiset toimivat työsuojelusta vastuussa olevina esimiehinä linjaorganisaation eri tasoilla.

Asiantuntijatyö kuormittaa akavalaisia siitähän huolimatta, että työ sinänsä on mielekästä. Työaika-suojelun puute ja korvauksettomat ylityöt ovat yhä edelleen yksi osa ongelmakenttää.

Esimiesnäkökulmasta akavalaisina työsuojelukäytännöissä nousevat esiin esimiesten vastuut, velvoitteet, edellytyk-

set ja toimivaltuudet tehtäviensä hoitamiseksi. Turvallisuusjohtamisesta puhutaan paljon ja peräänkuulutetaan hyvää esimiestyötä. Hyvä johtaminen on myös Akavan tavoitteiden mukainen.

Hyvä esimiestyö ja turvallisuusjohtaminen vaativat toimenpiteitä esimiestyön edellytysten turvaamiseksi. Tavoitteisiin ei päästä, ellei esimiehillä ole riittävästi aikaa esimiestyölle eivätkä he saa koulutusta myös työsuojelukäytännöistä sekä riittäviä toimivaltuuksia.

## Työsuojeluviranomaiset tiukoilla

Sekä asiantuntija- että esimiestyön kuormittavuus voi aiheuttaa työstä johtuvaa stressiä. Tähän ongelmaan pureutuminen on suuri haaste myös työsuojelulle.

Jo nykyisin työsuojeluviranomaisen valvontaresurssit ovat rajallisia. Tilanne vaikeutuu entisestään, jos valtion tuottavuusohjelman vaatimien säästöjen takia valvontatoiminnan henkilöresursseja vielä leikataan lähes neljänneksellä. Jos suunnitellut leikkaukset toteutuvat, joudutaan sen tosiasian eteen, että kaikkia työsuojeluviranomaisten lakisääteisiä valvontatehtäviä ei voida toteuttaa.

Akava on vaatinut hallitusta turvaamaan työsuojelupiirien toiminta- ja taloudelliset edellytykset työsuojelun toteuttamiseksi ja kehittämiseksi.

**Paula Ilveskivi**  
lakimies

## Kiertueella vinkkejä stressin hallintaan

Työmarkkinaosapuolet ovat laatineet suosituksen työperäisen stressin ennaltaehkäisemiseksi, ongelman tunnistamiseksi ja toimenpiteiksi. Suositus on tarkoitettu sekä työnantajille että työntekijöille avuksi yksittäisillä työpaikoilla.

Työmarkkinakeskusjärjestöt järjestävät Työstressi hallintaan -seminaari-kiertueen lokamarraskuussa. Aamupäivän kestävät seminaarit ovat maksuttomia. Tilaisuudet ovat 2. loka-kuuta Oulussa, 30. lokakuuta Turussa, 31. lokakuuta Tampereella, 13. marraskuuta Kuopiossa ja 28. marraskuuta Lappeenrannassa.

Lisätietoja tilaisuuksista on osoitteessa [www.ttk.fi/stressikiertue](http://www.ttk.fi/stressikiertue). Samassa osoitteessa voi myös ilmoittautua seminaareihin.

# Paikallinen sopiminen lähinnä sanelua

Paikallista sopimista voi edistää, jos neuvottelijoina ovat tasavertaiset osapuolet. Hyötyä on myös siitä, jos paikallisessa sopimisessa päästään aluksi eteenpäin vaikkapa työaikapankkijärjestelyissä.

**Pentti Peltoniemi** YTN:n puheenjohtaja **Sture Fjäder** sanoo selvästi, että nyt on aika pysähtyä ja käydä periaatteellinen keskustelu, mikä on ay-liikkeen rooli: onko pakko mennä mukaan Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n leikkiin ja juosta kokoon paikallista sopimista työnantajien muokkaamien sääntöjen mukaan. Vai olisiko syytä pysäyttää päämäärätön mukautumien ja miettiä, koska mitään pakkoa ei ole.

– Toinen osapuoli vain ilmoitti, että heit eivät tulopoliittiset sopimukset kiinnosta. Meidän pitää kertoa, että meitä ei kiinnosta paikallinen sopiminen nyky muodossaan, jossa osapuolet eivät ole tasavertaisia.

Fjäder ei käytä kovaa kieltä, ei melskaa, vaan sanoo hillitysti, että työehtosopimusten tarkoituksena on taata työrauha, jota vastaan sovitaan työehdoista – erityisesti palkoista.

– Kyllä ay-liikkeessä tiedetään, että työllisyys on niin tärkeä asia, ettei ylimitoitettuja palkkavaatimuksia esitetä.

Fjäder ei puhu yksin akavalaisten tai YTN:n äänenpainoin. Asioita on jo mietitty yli keskusjärjestörajoiden. Yhteistyö jatkuu muun muassa Teollisuuden palkansaajien ja keskeisten YTN-liittojen yhteisessä seminaarissa, jossa kartoitetaan sopimuspolitiikan tulevaisuutta. Mikään yksittäinen ammattiliitto ei kykene luomaan kokonaislinjaa paikalliseen sopimiseen.

## Yksilöllinen sopiminen ei ole uutta

Ylemmät toimihenkilöt ovat tottuneet sopimaan osan palkoistaan yksi-

löllisesti. Työehtosopimusten kautta tulevat kuitenkin yleiskorotukset sekä keskeisimmät muut palvelusuhteen ehdot.

Fjäderin mielestä paikallista sopimista on jo riittämiin.

– Ilmeisesti työnantajien päämääränä on niputtaa työehtosopimus ja meriittiraha. Palkitseminen vaativan tehtävän hoitamisesta tai halu estää kilpailijaa värväämästä hyvää työntekijää kuuluu yritykselle eikä työehtosopimuksiin. Työehtosopimuksia tarvittaisiin vain työrauhan takaamiseksi ja neuvottelupaine siirrettäisiin paikallisille luottamiehille ja yritysten henkilöstöosastoille.

Fjäderin mukaan luottamusmiesten asia ei ole sopia tai keskustella yksilötasolla palkkapotin jakamisesta. Hän ei usko, että yritysten resurssit riittävät paikallisiin palkka-

”Paikallisessa sopimisessa ei saavuteta tuloksia käskemällä, vaan vuorovai-  
kutuksella, motivoinnilla ja kannustamisella.”

neuvotteluihin. Hän epäilee, onko yrityksissä edes halua siihen.

Tupojen lakkautusta ajaneiden kymmenen globaalin yrityksen ja parin vahvan vientisektorin johtajan tavoite on Fjäderin mukaan paljon pitemmällä kuin paikallisessa sopimisessa. He haluavat murentaa nykyiset työmarkkinarakenteet, jolloin ei enää ole työehtosopimustoimintaa, vaan siirrytään kokonaan yksilölliseen sopimiseen.

– Ymmärrän hyvin, että Akavan julkinen sektori suhtautuu myönteisemmin paikalliseen sopimiseen.

Valtiosektorilla on virkaehtosopimuksissa sovitut palkkausjärjestelmät, minne rahat sujuvasti laitetaan ja mihin henkilöstö voi vaikuttaa. Kuntasektorin paikallisen sopimisen mekanismean toteutetut palkkaohjelmat ovat olleet akavalaisittain ihan hyviä.

Yksityisellä sektorilla on vähän hyviä kokemuksia palkkojen paikallisesta sopimisesta.

Fjäderin mielestä niin kauan kuin esimerkiksi yhteistoimintalaki ei toimi muuten kuin irtisanomisleimana tai työaikajoustoissa ei päästä eteenpäin henkilöstöä hyödyttävällä tavalla, teoriaherrojen kannattaa keskittyä muuhun kuin paikallisiin neuvotteluihin, joita he eivät ole käyneet.

– Suomalainen neuvottelukulttuuri ei ole kypsä edes työehtosopimuksiin perustuvalla paikallisella sopimisella, Fjäder sanoo.

## Jäsenet epäilevät sopimusmallia

Uuden Insinööriliitto UIL:n ja YTN:n asiamies **Matti Koskinen** sanoo, että jäsenkunta on pitänyt toteutettua paikallisen sopimisen mallia ja prosessia hankalana.

– Vähintään kaksi kolmesta suhtautuu asiaan kriittisesti. Yleinen mielipide on, että työehtosopimuksen selkeillä yleiskorotuksilla sekä paikallisiin liukuvin osin olisi päästy helpommin samaan tulokseen.

Koskinen mukaan henkilöstö kokee motivoivammaksi, jos yleiskorotusten päälle on mahdollista neuvotella työpaikkatasolla liukuvista osista.

– Monissa yrityksissä on hallinnollisin määräyksin kielletty kehityskeskusteluissa puhumasta palkoista. Puhutaan työstä, mutta ei palkitsemisesta. Palkoista päättää yksin toimitusjohtaja.

## Pienet ja suuret eroavat toisistaan

YTN:n ja UIL:n kokemusten mukaan yleensä kuvitellaan, että pienissä yrityksissä olisi helpompi päästä neuvotellen sopimukseen. Arki on kuitenkin toinen, sillä isot ovat satanneet ammattimaiseen henkilöstöpolitiikkaan.

Kuitenkaan paikallinen sopiminen palkoista ei sujunut, kuten työnantajapuolen puheissa haluttiin korostaa. Ilmenikin, että paikallista sopimista on ollut vähän, kun konsernin tai osakeyhtiön ylin johto oli antanut tiukat ohjeet.

– Puheet paikallisesta sopimisesta tyssäsivät siihen, että esimiehet eivät voineet sopia, kun käskyvalta jäi konsernitasolle. Henki oli, että jos sovitaan, niin henkilöstö saa enemmän. Jos ei sovita, niin palkkakulut nousevat vähemmän. Aito vuoro-vaikutus ja neuvottelu jäivät pois.

Koskinen esittääkin nostettavaksi keskusteluun työnantajan direktio-oikeuden. Se on jääne, joka ei kuulu nykyisiin asiantuntijaorganisaatioihin.

– Ei tuloksia saavuteta käskemällä, vaan vuoro-vaikutuksella, motivoinnilla ja kannustamisella, Koskinen korostaa.

Jos puhdasta paikallista sopimustoimintaa halutaan kehittää, niin Koskinen mukaan se edellyttää muutoksia sekä yleiseen neuvottelukulttuuriin että luottamusmiehen asemaan.

– Luottamusmiesten pitää saada huomattavasti enemmän tietoa yrityksestä ja henkilöstöstä, jota edustaa. Heillä pitää olla riittävästi luottamusmieskoulutusta sekä aikaa tehtävän hoitamiseen ja neuvotteluihin valmistautumiseen. Ehdoton ehto on, että paikallinen sopiminen on vastavuoroista.



Kemiran toimitusjohtaja Harri Kerminen (vas.) keskusteli YTN:n varapuheenjohtajan Heikki Kaupin, Toimihenkilöunionin puheenjohtajan Antti Rinteen ja Kemianliiton puheenjohtajan Timo Vallitun kanssa. Kuva: Marketta Harinen.

# Kemira karsii kovalla kädellä

Kemirassa käydään parhaillaan yhteistointaneuvotteluja väen vähentämiseksi.

## Marketta Harinen

Irtisanominen uhkaa joka neljättä kemiralaista ylempää toimihenkilöä eli lähes 130 korkeasti koulutettua asiantuntijaa.

Kemira ilmoitti elokuussa aloittavansa yhteistointaneuvottelut noin 300 työpaikan vähentämiseksi. Kemirassa työskentelee maailmanlaajuisesti noin 10 700 henkilöä. Suomen 13 toimipaikalla heitä on tätä nykyä vajaat 3 000.

Kemiran henkilöstöryhmät jättivät yhteisen kannanoton toimitusjohtaja **Harri Kermiselle**. Kannanotossa Kemiran henkilöstöryhmät ilmaisivat huolensa yt-neuvottelujen etenemisestä. YTN:n varapuheenjohtaja **Heikki Kauppi** pitää erityisen huolestuttavana sitä, että Kemiran säästötoimet koskevat tutkimusta ja tuotekehitystä. Siellä työskentelevät ylemmät toimihenkilöt edustavat alan korkeinta osaamista ja asiantuntemusta.

– Miten Kemira aikoo jatkossa kehittyä ja turvata kilpailukykyä

alati kiristyvillä markkinoilla, Kauppi kummastelee. Hän myös epäilee, että tutkimuskeskusten lopettamiselle ei välttämättä ole olemassa perusteita.

Kauppi peräsi Kemiralta myös yhteiskuntavastuunsa kantamista.

## Yt-neuvottelut myös konsernitasolla

Kemirassa aloitti toimintansa konsernitason yhteistointaryhmä, jonka tarkoitus sopia pelisäännöt henkilöstön tasapuoliselle kohtelulle mahdollisissa henkilöstövähennyksissä. Ryhmässä on yrityksen, työntekijöiden, toimihenkilöiden sekä ylempien toimihenkilöiden edustus. Samalla kun paikallisesti neuvotellaan henkilöstövähennysten toteuttamisesta, niin konsernitasolla sovitaan menettelytavoista ja ihmisten kohtelusta.

Kemiran Eurooppafoorumi on konsernin johdon ja työntekijöiden edustajien välinen kansainvälinen yhteistyöelin.

# EU:ssa valtaosa työpaikoista pienissä ja keskisuurissa yrityksissä

**Jaana Meklin**  
lakimies

Euroopan unionin komissio antoi kesäkuussa eurooppalaisia pk-yrityksiä tukevan aloitteen SBA:n. SBA liittyy Lissabonin kasvu- ja työllisyysstrategian toteuttamiseen. EU:ssa on yli 23 miljoonaa pk-yritystä, ja suurin osa EU:n työpaikoista on pk-yrityksissä. Niiden merkitys EU:n kehityksen ja uusien työpaikkojen kannalta on siis ratkaiseva.

Aloitteen pohjana on kymmenen periaatetta, joiden tarkoituksena on ohjata politiikan muotoilua ja to-

teuttamista niin EU:n tasolla kuin jäsenvaltioissakin. Näiden periaatteiden avulla on tarkoitus luoda pk-yrityksille tasapuoliset toimintaedellytykset ja parantaa oikeudellista ja hallinnollista ympäristöä kaikkialla EU:ssa.

Periaatteiden täytäntöön panemiseksi komissio ehdottaa konkreettisia toimia sekä komissiolle itselleen että jäsenvaltioille. Useat komission aloitteessa mainituista toimenpiteistä näyttäisivät tukevan monia Akavan tavoitteita korkeasti koulutettujen yrittäjien toimintaympäristön vahvistamiseksi ja innovaatiotoiminnan, kasvun ja kansainvälistymisen edistämiseksi. Komission aloite ei kuitenkaan tuo paljon uutta. Monia siinä lueteltuja toimia on jo aloitettu tai suunniteltu aiemmin.

Komissio toivoo SBA:lle laajaa poliittista sitoutumista. Se aikoo arvioida ja raportoida SBA:n toteutuksen edistymistä säännöllisesti kasvu- ja

työllisyysstrategian yhteydessä.

SBA:n taustalla olevan pienet ensin -periaatteen mukaisesti komissio esittää myös varsinaisia lainsäädäntötoimia neljällä alalla, jotka erityisesti vaikuttavat pk-yrityksiin:

Ensinnäkin uudella valtioneutokealla koskevalla yleisellä ryhmäpoikkeusasetuksella yksinkertaistetaan menetelmiä ja vähennetään kustannuksia. Toiseksi luodaan uusi yksityinen Eurooppa-yhtiö, niin että samojen yhtenäisten periaatteiden mukaisesti toimintaa voidaan harjoittaa kaikissa EU-maissa.

Kolmanneksi uuden arvonlisäverosäädöshedotuksen mukaan jäsenvaltiot voivat soveltaa alennettua alv-kantaa paikallisesti tarjottaviin palveluihin, myös työvoimavaltaisiin palveluihin, joita tarjoavat pääasiassa pk-yritykset. Neljänneksi ensi vuonna on tarkoitus muuttaa maksuviivästyksistä annettua direktiiviä,



## Kuukausi Brysselissä laajentaa tietämystä EU:sta

**Kirsi Tamminen**

Akavalaisissa liitoissa on paljon asiantuntijoita, joiden työhön liittyvät Euroopan unionin asiat. Heidän on mahdollista syventää EU-tietouttaan pidemmän oleskelun aikana Brysselissä.

SAK:n ja STTK:n liitoista on ollut useita vierailijoita palkansaajajärjestöjen EU-edustusto FinUnionsin yhteisessä Brysselin toimistossa. Viime kesänä Brysselissä oli Akavan lakimies **Jaana Meklin**. Hän arvioi tarvitsevan sa perehdytysjaksoa muun muassa siksi, että hän kommentoi säännöllisesti Euroopan unionista tulevia asioita.

Brysselissä on tarkoitus tutustua EU-toimielinten toimintaan ja siihen kuinka parhaiten voidaan vaikuttaa toimielinten valmisteluun ja päätöksentekoon. Sitä kautta ymmärtää paremmin, miten asiat toimivat EU-tasolla. Jaksot ovat yleensä kuukaudesta kolmeen. Brysselin toimistolla akavalaisia edustava **Ari Åberg** ja

sakalaisia edustava **Jorma Rusanen** toivovat, että jaksot olisivat pidempiä, jolloin he voisivat hyödyntää omassa työssään vierailijoita.

Vaikka päivän, parin kokoukset Brysselissä ovat Meklinillekin tuttuja, kuukauden jaksossa sai paremman kokonaiskuvan ja joihinkin asioihin pystyi syventymään tavallista enemmän

– Jos jo jollakin tavalla tuntee Brysselin käytäntöjä, niin pääsee nopeammin sisälle, Meklin muistuttaa.

Kun ryhtyy suunnittelemaan perehdytysjaksoa, ensin on Meklinin mukaan mietittävä, mihin teemoihin haluaa tutustua. Sen perusteella määräytyy se, kehen kannattaa luoda yhteyksiä.

– Tarkoitus on saada mahdollisimman paljon tukea omalle työlle.

Meklin pitää hyödyllisenä muun muassa hyvien yhteyksien luomista komission ja parlamentin virkamiehiin sekä muihinkin sidosryhmiin.

Myös kokousten taukojen epäviralliset tapaamiset ovat antoisia.

– Kun tapaa henkilökohtaisesti ihmisiä, niin siitä on hyötyä jatkossa: on helpompi ottaa yhteyttä ihmiseen, jonka kanssa on jutellut kasvotusten.

### Brysselissä byrokraattista

Parlamentin valiokuntiin ja vastaaviin kokouksiin osallistuminen vaatii paljon ennakkovalmistelua. Vaikka ne ovat periaatteessa avoimia, niin jokaisella vierailulla pitää olla isäntä sekä vastaanottaja. Kulkuluvallakaan ei pääse turvatarkastuksen läpi ilman vastaanottajaa.

Muodollisuudet pitää selvittää hyvissä ajoin. Jaana Meklinin apuna olivat Akavan kansainvälisten asioiden päällikkö **Markus Penttinen** ja suomalaisempien avustajat. Vinkkinä Meklin mainitsee, että parlamentin kokoushuoneisiin kannattaa tulla

# urissa yrityksissä

jotta varmistettaisiin, että pk-yritykset saavat maksunsa säädettyssä 30 vuorokauden määräajassa.

## Esteitä on vielä raivattava

Pk-yritysten on vaikeaa päästä hankintamarkkinoille. Haittaavia esteitä on edelleen raivattava erityisesti helpottamalla hankintamenettelyissä viranomaisten asettamia vaatimuksia. SBA-pakettiin liittyy erillinen komission työasiakirja pk-yritysten mahdollisuuksien parantamisesta julkisiin hankintoihin osallistumisessa.

Akavalaiselta kannalta kilpailuun liittyvät ongelmat liittyvät usein hankintamenettelyiden ongelmiin. Hankintalaki on uusittu, mutta sen käytännön toteutumisessa on edelleen ongelmia. Ne näyttäisivät usein johtuvan hankintoja hoitavien viranomaisten osaamattomuudesta. Ongelmista kärsivät erityisesti ammatinharjoittajat ja pienet yritykset.

hyvissä ajoin. Osassa tiloja ei riitä kuu-  
lokepaikkoja kaikille, vaikka tilaisuus  
tulkattaisiin. Myös käytännön asioi-  
hin, kuten asunnon vuokraamiseen,  
on varattava riittävästi aikaa. Meklinin  
valmistelut kestivät puolisen vuotta.

Meklin oli henkilöstön edustajana aikoinaan mukana tekemässä Akavan toimiston käytännön pelisääntöjä Brysselin vaihdosta. Akavalaisen käytännön mukaan toimihenkilöllä on oltava oma suunnitelma, kun hän lähtee Brysseliin perehtymisjaksolle. Oman ohjelman ohella hän osallistuu toimiston tehtäviin etenkin, kun ne liittyvät omassa suunnitelmassa määriteltyyn teemaan.

– Suosittelemme perehdytysjaksoa kaikille asiantuntijoille, jotka ovat EU-asioiden kanssa tekemisissä ja joutuvat esimerkiksi seuraamaan EU:sta tulevaa lainsäädäntöä tai antamaan lausuntoja uudistuksista.

# Tykes-rahoituksen haku loppusuoralla

Työelämän kehittämisohjelma Tykesin nykyinen ohjelmakausi päättyy virallisesti ensi vuoden lopussa. Jos haluaa hankkeelle Tykes-rahoitusta, on toimittava ripeästi.

Tykes nyky muodossaan jatkaa kehittämishankkeiden rahoitusta entisillä kriteereillä ensi vuoden loppuun saakka. Rahoitusta ei kuitenkaan enää voi hakea lyhytkestoisin perusanalyysiin eikä laajempiin menetelmäkehitys- tai oppimisverkostohankkeisiin.

Uusien kehittämisprojektien käynnistämällä alkaa olla kiire, sillä työorganisaatioiden pitää hakea näihin rahoitusta helmikuun 2009 loppuun mennessä. Hankehakemukset pyritään käsittelemään ripeästi, mutta lopullisen rahoituspäätöksen saaminen voi kestää joitakin kuukausia.

Kaikkien hyväksytyjen Tykes-hankkeiden pitää päättyä viimeistään joulukuussa 2010. Tykes-rahoituksella katettava osuus hankkeesta voi siis näin ollen kestää vain vajaat pari vuotta.

Työelämän kolmikantaista ja valtion rahoituksella tuettua tuottavuuden ja laadun kehittämistä ei suinkaan aiota lopettaa Tykes-kauden päättyttyä. Tykes siirtyi viime maaliskuussa osaksi Teknologian ja innovaatioiden kehittämiskeskus Tekesin toimintaa. Tekesissä ollaan valmistelemassa

uutta rahoitustuotetta, joka jatkossa korvaa Tykes-kehittämisprojektin.

Tykes on ohjelmakautensa 2004–2009 aikana tähän mennessä myöntänyt 55 miljoonaa euroa noin 900 työelämän kehittämishankkeeseen. Näistä valtaosa on ollut tavanomaisia yhteen tai muutamaan työorganisaatioon kohdistuvia kehittämishankkeita ja perusanalyysijä. Eniten hankkeita on toteutettu tai meneillään teollisuudessa ja yksityisillä palvelualoilla.

Joka neljäs hanke sijoittuu kuntasektorille, missä eniten hankkeita on käynnistetty terveydenhuolto- ja sosiaalipalveluissa. Valtionhallinnon työpaikkojen osuus hankkeiden rahoituksesta on ollut vain kolme prosenttia.

Tykes-rahoituksen yleisimpinä kohteina työpaikoilla ovat olleet työprosessien kehittäminen, henkilöstöjohtaminen, tiimin sisäinen yhteistyö, ulkoinen verkostoituminen, työkyky sekä työssä jaksaminen.

Hakemusten määrä ja rahoitetut hankkeet eivät jakaudu tasaisesti ympäri maan. Tämä johtuu siitä, että elinkeinorakenne, työpaikkatiheys ja työllisten osuus vaihtelevat maan eri osissa.

**Ulla Aitta**

tutkija, Tykes-ohjelman  
asiantuntijatyöryhmän jäsen

## Tykes-ohjelmalla parempia työpaikkoja

Työelämän kehittämisohjelma Tykes (2004–2009) tukee suomalaisten työpaikkojen toimintatapojen kehittymistä. Tavoitteena on tuottavuuden ja työelämän laadun samanaikainen kehittäminen. Ohjelma perustuu näkemykseen, jonka mukaan työpaikkojen johdon, henkilöstön, työelämän tutkijoiden ja kehittäjien sekä julkisten viranomaisten ja työmarkkinaosapuolten välinen yhteistyö on tehokkain tapa synnyttää uusia, innovatiivisia ratkaisuja suomalaisille työpaikoille.

Ohjelmaan voivat osallistua kaiken kokoiset työpaikat, kaikilta toimialoilta ja maan kaikilta alueilta. Tykes-ohjelman myöntämä rahoitus on pääasiallisesti tarkoitettu kehittämistyötä tekevien ja hankkeessa mukana olevien asiantuntijoiden työstä syntyvien kustannusten kattamiseen.

Työorganisaatiot voivat saada rahoitusta esimerkiksi hankkeisiin, joissa tuottavuutta ja tulokellisuutta parannetaan esimerkiksi kehittämällä tuotteiden ja palveluiden laatua, työprosessien laatua ja sujuvuutta tai asiakaspalvelua. Samanaikaisesti edellytetään, että hankkeessa myös kehitetään työelämän laatua. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että hankkeessa parannetaan työntekijöiden kehitymis- ja vaikuttamismahdollisuuksia, työhyvinvointia, työyhteisöjen sisäistä yhteistoimintaa ja luottamusta.

Rahoituksen saamisen ehtona on, että henkilöstön edustajat ovat hyväksyneet hankkeen tavoitteet ja toteuttamismenetelmät.

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

# Palkansaajien verotus kevenee

Inflaation kiihtyminen synkisti tulopoliittisen selvitystoimikunnan keväistä arviota.

**Pekka Immeli**  
johtaja

Elokuun budjettineuvottelujen tuloksena vuonna 2009 palkansaajien verotusta alennetaan kaikkiaan 870 miljoonalla eurolla. Lisäksi verotusta korjataan

ansioiden nousua vastaavasti.

Valtiovarainministeriön tuoreimpien arvioiden mukaan palkansaajien ansiot nousevat ensi vuonna viisi prosenttia ja verokevennyksistä johtuen nettoansiot 6,3 prosenttia.

Yleinen taloustilanne on heikkenemässä, jolloin kysyntäinflaatio pienenee. Lisäksi kertaluonteiset hintapaineet, kuten ruoan hinnan nousu, ovat purkautuneet, jolloin inflaatiovauhdin arvioidaan painuvan 2,2–2,8 prosenttiin. Tällöin työllisten palkansaajien ostovoima nousee 3,5 prosenttia.

Tulopoliittinen selvitystoimikunta antoi kesän alussa arvon ansioiden, hintojen, palkansaajien ostovoiman ja tehdasteollisuuden kustannuskilpailukyvyyn kehityksestä.

Inflaatio nopeutui kuluvan vuoden aikana selvästi ja nopeutumisen jatkui edelleen kuluvana kesänä. Selvitystoimikunta arvioi kesäkuussa,

että kuluttajahinnat nousevat tämän vuoden aikana 4 prosenttia, mutta elokuussa budjettineuvotteluissa arvio nostettiin tuoreimmin tiedoin jo 4,4 prosenttiin.

## Ostovoiman kasvu hidastuu

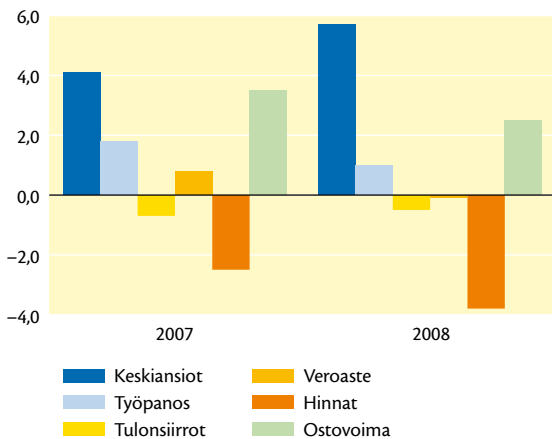
Vuosikeskiarvon muutosarvio nousi keskimäärin 4 prosentista 4,1 prosenttiin. Toimikunta arvioi palkansaajien ostovoiman kasvavan, kun työllisyyden kasvu otetaan huomioon 2,5 prosenttia eli hitaammin kuin 2000-luvulla kertaakaan. Kohonnut inflaatioarvio alensi arviota vastaavasti. Jos työllisyyden paranemista ei huomioida, niin työllistä palkansaa- jaa kohden ostovoiman nousu jäi yhteen prosenttiin.

Joulukuussa 2004 solmittu tulopoliittinen sopimus päättyi viime vuoden syyskuun lopussa. Liit- totasolla solmitut sopimukset ovat suurelta osin voimassa vuoden 2010 alkukuukausiin.

Palkansaajien ansiotasoindeksi kohosi vuoden 2006 neljännekseltä vuoden 2007 neljännelle neljännekselle 5,3 prosenttia ja vuonna 2007 keskimäärin 3,4 prosenttia. Toimikunnan arvioiden mukaan ansiotasoindeksi kohoaa vuoden 2007 neljänneltä neljännekseltä vuoden 2008 neljännelle neljännekselle 4,7 prosenttia ja vuonna 2008 keskimäärin 5,5 prosenttia.

Tehdyt liittokohtaiset sopimukset onnistuivat akavalaisittain varsin hyvin ja voidaan arvioida, että myös akavalaisien ansiot nousevat yhtä paljon. Ansiotasoindeksi sisältää eräillä aloilla maksettavaksi sovitut kertaluonteiset erät.

**Palkansaajien ostovoiman muutos (%) ja osatekijöiden vaikutus (%-yksikköä)**



## Ansiokehitys vuosina 2006–2008

	Keskimäärin edellisestä vuodesta, %			Edellisen vuoden viimeisestä neljänneksestä, %		
	2006	2007*	2008*	IV/06	IV/07*	IV/08*
<b>Sopimuspalkkaindeksi</b>	1,7	2,1	4,3	2,0	4,1	3,6
<b>Liukuma ja rakenteelliset tekijät</b>	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,1
<b>Ansiotasoindeksi (2000=100)</b>	3,0	3,4	5,5	3,2	5,3	4,7
<b>Yksityinen sektori</b>	3,0	3,3	5,4	3,2	4,6	5,3
– liukuma yms. tekijät	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
<b>Teollisuustyöntekijät</b>	2,9	3,6	4,6	3,2	4,2	5,2
– liukuma yms. tekijät	1,1	1,1	1,1	1,3	0,7	1,2
<b>Valtio</b>	3,4	3,6	6,5	4,1	5,2	6,0
– liukuma yms. tekijät	1,8	1,8	2,0	2,1	1,7	2,1
<b>Kunnat</b>	3,0	3,6	5,3	2,7	7,9	2,0
– liukuma yms. tekijät	1,2	1,1	0,7	0,7	1,4	0,2

\* Tiedot vuoteen 2006 asti ovat lopullisia. Vuodelta 2007 on tilastotietoja kunnilta ja yksityisen sektorin tuntipalkkaisista palkansaajista

# Parempaa laatua suomalaisille työpaikoille

Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) neuvotteleva virkamies Pirjo Harjunen kertoo, että työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelma korostaa muun muassa lähi- ja henkilöjohtamisen merkitystä.

## 1. Mikä on työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelman tavoite?

Ohjelman päätavoitteena on huolehtia kansalaisten työpanoksen saamisesta mahdollisimman täysimääräiseen käyttöön, työn tuottavuuden ja työelämän laadun oleellinen parantuminen suomalaisilla työpaikoilla sekä yrittäjyys- ja yritysten kasvuhaluuden koheneminen.

## 2. Mihin asioihin ohjelma osallistuu tällä hetkellä?

Ensinnäkin ohjelma paneutuu työmarkkinoille tulon varhentamiseen valtiosihteerin Raimo Sailaksen vetämässä kohtaantotyöryhmässä. Toiseksi ohjelma osallistuu työurien loppupään pidentämiseen Sata-komiteassa ja kohtaantotyöryhmässä, joissa selvitetään muun muassa verotuksen vaikutuksia työnteon kannustavuuteen.

Kolmanneksi ohjelma on mukana työvoimareservien käyttöön saamiseen liittyvässä työssä muun muassa kohtaantotyöryhmässä, syrjäytymisvaarassa olevien nuorten selvitysprojektiin valtioneuvoston kansliassa ja TEM:n joustoturvahankkeessa.

Politiikkaohjelmavetoisia ovat lisäksi työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointityöryhmän työ työvoiman kohtaantotietojen parantamiseksi sekä niin sanottu työelämän laaturyhmän työ tuottavuuden ja työelämän laadun samanaikaiseksi parantamiseksi.

Näiden lisäksi on esimerkiksi maahan-

muuttoon ja aikuiskoulutukseen liittyviä asioita, joissa tehtäviä päätöksiä ohjelma omalta osaltaan ohjailee ja valvoo.



## 3. Miten ohjelman tulokset näkyvät tavallisen akavalaisen elämässä?

Tavallisen akavalaisen elämässä ohjelman tulokset parhaimmillaan näkyvät niin, että hänen on helpompaa ja nopeampaa jatkossa löytää omalta paikkakunnaltaan koulutustaan vastaavaa työtä, nimen-

omaan entistä laadukkaampaa työtä ja olla työssä entistä jaksavampana. Työn teko voi olla entistä kannustavampaa ja taloudellisesti turvatumpaa.

## 4. Mikä on toisin suomalaisessa yhteiskunnassa, kun ohjelma päättyy?

Edellä mainittujen asioiden lisäksi toivotaan, että yritysten sääntely ja hallinnollinen taakka on alkanut vähetä. Aina tietysti täytyy muistaa se, että hallituskausi on vain neljä vuotta ja tänä aikana ei voi saada hallituskaudella tehtyjen päätösten seurauksia vielä näkyviin, varsinkin kun melkein kaikki ohjelman tavoitteet ovat pitkän aikavälin tavoitteita.

## 5. Mikä on oma roolisi ohjelmassa?

Oma roolini ohjelmassa on ollut miettiä työelämän laadun ja tuottavuuden parantamiseen liittyvien toimien toteuttamista, mitä pitäisi tehdä. Nyt olemme päätyneet yhdessä järjestöjen kanssa siihen, että tietouden jakaminen työelämän laatuun ja tuottavuuteen vaikuttavista tekijöistä, lähi- ja henkilöjohtamisen tärkeys ja yritysneuvojen koulutus näissä asioissa ovat ne tärkeimmät asiat, joissa haluamme toimia.

# Risto Piekasta muotokuva



Taiteilija Eeva Rihu maalasi muotokuvan Akavan edellisestä puheenjohtajasta, Risto Piekasta. Kuva: Tuulikki Holopainen

Akavan entisen puheenjohtajan **Risto Piekan** muotokuva paljastettiin kesäkuussa Akavan toimistossa. Pieka työskenteli Akavassa eri tehtävissä vuosina 1973–2007, joista kahdeksan viimeistä vuotta puheenjohtajana.

– Piekalla on ollut merkittävä rooli Akava-yhteisön kehittämisesä. Hänen aikanaan Akavan jäsenmäärä kasvoi huomasti ja Akavasta muodostui aito työmarkkinakeskusjärjestö, nykyinen puheenjohtaja **Matti Viljanen** totesi muotokuvan

paljastustilaisuudessa.

Piekan muotokuvan on maalanut taidemaalari **Eeva Rihu**, joka on tehnyt useita julkisia muotokuvia.

**Kirsti Hahl**

## Akavalle uusi logo

Akava on ottanut arkikäyttöön uuden logon. Uuden logon ”kiehkura” kuvaa virallisessa merkissä olevaa joonialaisen pylvään kapiteelia. Merkissä voi myös nähdä Akavan kasvua symboloivan spiraalin. Nuorisolle merkki voi näyttäytyä tribaalikuviona. Uusi logo on dynaaminen ja helppokäyttöinen, sillä se on vähemmän juhlayksityylinen kuin virallinen logo.

Akava ei kuitenkaan ole luopunut virallisesta logostaan, jota sitäkin on hieman yksinkertaistettu. Virallinen, joonialaisesta pylväästä ja seppeleestä koostuva, logo näkyy

tästä eteenpäin vain hyvin arvokkaiden yhteyksissä, kuten kunniakirjoissa ja tietysti Akavan lipussa.

Akavalla on nyt käytössä kaksi logoa, joista toinen on arki- ja markkinointikäytössä ja toinen vain juhlayksityylinen käytössä.

Uuden logon kiehkura on peräisin viime vuoden liittokokouksesta, jossa se kuvitti AKAVA takoo tulevaa -slogania.

Kiehkura-merkin on suunnitellut graafikko **Erkki Kiiski**. Virallisen merkin uudistus on graafikko **Aija Aallon** käsialaa.



# Perhevapaista kiinnostuneet isät eivät vielä tartu tilaisuuteen

Ististä 90 prosenttia pitää isyysvapaata edes muutaman päivän, mutta vanhempainvapaalle jäi viime vuonna vain 12 prosenttia suomalaisista.

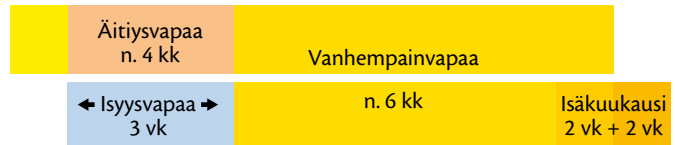
**Kirsi Tamminen**

Monissa perheissä pelätään tulojen pienenevän, jos isä suurempituloisena jää vanhempainvapaalle äidin sijaan. Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) mukaan taloudelliset tappiot eivät ole kuitenkaan suuret, päinvastoin. Usein perheen tulot jopa nousevat, kun isä jää kuukaudeksi, pariksi hoitamaan lasta vanhempainvapaalla saman verotusvuoden aikana. Verotus kompensoi isän tuloja ja äiti saa edelleen ansiotulovähennyksen.

STM:n perhevapaakampanja selvitti muun muassa isien asenteita vanhempainvapaan pitämiseen. 70 prosenttia ististä oli sitä mieltä, että isän ja äidin on hyvä jakaa vanhempainvapaata keskenään. Moderneista asenteista huolimatta isien vanhempainvapaata ei toteudu käytännössä kovin laajasti. Se on kuitenkin kasvanut 2000-luvun alkuvuosien parista prosentista viime vuoden 12 prosenttiin.

Kelan tekemän tutkimuksen mukaan vanhempainvapaalla olleista ististä joka neljännellä oli korkea-

## Mitä tarkoittaa äitiysvapaa, isyysvapaa, vanhempainvapaa ja isyyskuukausi?



- Isyysvapaa pidetään äitiys- ja vanhempainvapaakautena
- Isä ja äiti voivat jakaa vanhempainvapaajakson haluamallaan tavalla.
- Jos isä pitää vähintään 2 viimeistä viikkoa vanhempainvapaata, hän saa 2 viikon lisävapaan, johon vain isä on oikeutettu.

koulutuskinto. Yleisin syy isien olla pitämättä vanhempainvapaata oli raha. Toiseksi isät pelkäsivät urakehityksensä puolesta. Kolmanneksi he kokivat, että äidillä on suurempi oikeus pitää vanhempainvapaata.

## Epäselvä viesti ei mene perille

Kampanjan yhteydessä siltä kysyttiin, tietävätkö he, miten isyysvapaa, vanhempainvapaata ja hoitovapaa poikkeavat toisistaan. Yli 40 prosenttia vastaajista ei osannut selittää eroja.

Sosiaali- ja terveysministeri **Liisa Hyssälän** mielestä perhevapaajärjestelmää onkin selkiytettävä ja uudistettava. Hän aikoo asettaa kolmikantaisen työryhmän,

jonka tarkoituksena on tuoda esityksiä sosiaaliturvauudistusta pohtivaan Sata-komiteaan. Työryhmän tavoitteena on myös pohtia, kuinka perhevapaista aiheutuvia kustannuksia voidaan jakaa tasapuolisemmin mies- ja naisvaltaisten alojen kesken.

– Vanhempainvapaiden jakaminen

isän ja äidin kesken lisää sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä, Hyssälä muistuttaa.

Tasa-arvo on hieman edennyt, sillä työnantajille synnytysikäisen naisen palkkaaminen ei ole enää riski. Työnantajalle korvataan täysin perhevapaan muut kuin työehtosopimuksista johtuvat kustannukset.

## Isyysvapaaseen lisää pituutta

STM:ssä valmistellaan isyysvapaan pidentymistä kolmesta viikosta viiteen viikkoon. Se on tarkoitus toteuttaa vuoden 2010 alusta. Kahden viikon pidentäminen tulee muun perhevapaajakson lisäksi eikä sitä vähennetä äidin käyttämästä perhevapaasta. Hyssälä arvioi, että isyysvapaan pidentäminen sitouttaa isän perheen arkeen ja mahdollistaa vastuun tasapuolisemman jaon kummankin vanhemman kesken.

– Isän osallistuminen lasten hoitoon lisää sukupuolten välistä tasa-arvoa perheessä.

Hyssälän mielestä opiskelijoillakin on oltava mahdollisuus perustaa perhe. Hän toivoo, että Sata-komitean agendalle nousee opiskelijoiden perheasiat.

– Yhteiskunnan on tultava nuoria vanhempia vastaan ja tarjottava kestäviä ratkaisuja niin perheen ja opiskelun kuin perheen ja työn mahdollistamiseksi yhtä aikaa.

## Perheen vuositulojen nettomuutos, kun isä pitää 30 päivää vanhempainvapaata äidin sijasta

		Äidin kuukausitulot, euroa						
		1 500	2 000	2 500	3 000	4 000	5 000	6 000
Isän kuukausitulot, euroa	1 500	228	467	574	791	1 207	1 480	1 806
	2 000	237	476	583	800	1 216	1 489	1 815
	2 500	157	396	503	720	1 136	1 409	1 735
	3 000	84	323	430	647	1 063	1 336	1 662
	4 000	-22	217	324	541	957	1 230	1 556
	5 000	-424	-185	-78	139	555	828	1 154
	6 000	-618	-379	-272	-55	361	634	960

- ▶ Työnantaja ei maksa palkkaa äitiysvapaan aikana.
- ▶ Vanhempainvapaata sisältyy yhteen verovuoteen.
- ▶ Verotus on vuoden 2007 mukainen, kunnallisvero 18,5 %, kirkollisvero 1 %.

Lähde: Kela

Lisätietoa: [Isyys.net](http://Isyys.net)

# Laatujärjestelmät valloittavat yliopistot

Yliopistoissa on harjoiteltu laatujärjestelmien systemaattista arviointia muutaman vuoden.

**Mia Hemming**

Laatujärjestelmät kattavat paitsi kaikki yliopiston yksiköt myös kaiken toiminnan, kuten opetuksen, tutkimuksen, yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen, johtamisen, hallinnon ja tukipalvelut.

Tampereen yliopiston opettajakoulutuslaitoksen professori **Eero Ropo** muistuttaa, ettei ajatus laadunvarmistuskäytännöistä ole aivan uusi, vaan esimerkiksi opiskelijapalautetta on kerätty jo jonkin aikaa. Sen käsittelyä ei aiemmin ohjeistettu: opettajat vain sopivat keräävänsä palautteet ja muusta ei sovittu eikä sillä ollut vaikutusta esimerkiksi heidän palkkaukseensa.

– Nyt opiskelijapalauteprosessi on systematisoitu ja on kirjattu ylös,

mihin tiedot menevät, ketkä niitä seuraavat, mistä on kyse. Uuden palkkausjärjestelmän myötä tällainen tieto voi vaikuttaa myös henkilöstön etuihin, Professoriliiton paikallisosaston puheenjohtaja Ropo selvittää.

Hän pitää laatujärjestelmää pääsääntöisesti hyvänä asiana, sillä laatutyön systematisoinnin lisäksi se voi paljastaa ongelmakohtia. Laatujärjestelmä on tuonut mukanaan laadukasta toimintaa tukevia malleja kuten koulutuksen laatuyksikköjä, mutta sen toteuttaminen kaikissa yksiköissä vaatii edelleen lukuisia koukouksia.

Järjestelmän kehittäminen ja ylläpitäminen on vienyt professoreiden työajasta aika paljon, kun opetuksen laadun lisäksi pitää keskittyä tutkimuksen laatuun.

– Aina on jokin auditointi tulossa tai juuri on edellinen arviointi loppunut. Erityisesti uransa alkupuolella olevien pitäisi saada keskittyä tutkijanuraansa, jolla ansioituvat tiedeyhteisössä, Ropo korostaa.

Hänen mielestään olisi parempi, jos tämä laatutyö siirtyisi enemmän virkamiesvetoiseksi ja tutkimus- sekä opetushenkilöstö saisi keskittyä varsinaisiin tehtäviinsä.

Laatujärjestelmät ovat lisäksi tempaisseet yliopistojen toiminnan rankingajattelun pariin, kun



**Professoriliiton Tampereen paikallisosaston puheenjohtaja Eero Ropo muistuttaa ammattijärjestöjä, että ne vaativat palkitsemista tuloksista, jos uusi palkkausjärjestelmä vakiintuu hyvänä käytäntönä. Kuva: Mia Hemming.**

aina muutaman kuukauden välein yliopistot tai yksiköt ovat jollakin tuloslistalla. Henkilöstö on listoihin turhautunut, sillä se ei aina edes tiedä sijoitusta määrittäneitä kriteereitä.

Sijoituksista ovatkin Ropon mielestä kiinnostuneita lähinnä ulkopuoliset tahot, kuten media, jotka tyytyvät mittauksiin, koska eivät jaksaa arviointinsa eteen tutustua yksikön todelliseen työhön ja siihen liittyvään ongelmakenttään.

### Järjestelmä on parantanut opetuksen laatua

Opettajankoulutuslaitoksella on parannettu opetuksen laatua, mistä Ropo kiittää laatujärjestelmää, joka on pakottanut kiinnittämään siihen huomiota ja saanut henkilökunnankin ymmärtämään kehittämisen tarpeellisuuden. Vaikka Ropon kollegat ovat kritisoineet järjestelmän vaatimaa aikaa, he ovat olleet yksimielisiä sen hyvistä vaikutuksista juuri ope-

tuksen laatuun.

– Otaksun perin harvan haluan palata tilaan, jossa laatujärjestelmä ei ole.

Tutkimuksen osalta laatujärjestelmä on lisännyt muun muassa tietoa mahdollisista julkaisufoorumeista ja tutkijat tarkemmin miettivät, missä kannattaa julkaista. Kansainvälisten julkaisujen suosio on noussut suuresti. Niihin liittyy omanlaisensa laatujärjestelmä, kun jokaisen julkaitavaksi ehdolle lähetetyn artikkelin lukee yleensä kolme arvioijaa. Tällainen palaute hyödyttää myös tutkijaa itseään.

– Suomi on noussut tiedeyhteisön maailmankartalle viime vuosina niiden hyvien tutkijoiden ansiosta, jotka ovat tuottaneet hyviä kansainvälisiä julkaisuja, Ropo muistuttaa.

Laatujärjestelmän Ropo ei ole nähnyt johtavan ainakaan toistaiseksi henkilöstön hyvinvoinnin lisääntymiseen, oikeastaan suunta on ollut päinvastainen.

## Korkeakoulujen laatujärjestelmä

– Korkeakoulujen laadunvarmistuksella tarkoitetaan niitä menetelytapoja, prosesseja tai järjestelmiä, joiden avulla korkeakoulu ylläpitää ja kehittää koulutuksen ja muun toiminnan laatua. Korkeakoulun laadunvarmistuksen pitää kattaa koko toiminta.

– Auditointi on laatujärjestelmän ulkoinen arviointi. Auditointi on kehitetty korkeakoulujen laatutyön tueksi. Sen on tarkoitus myös osoittaa, että Suomessa toimii pätevä ja johdonmukainen kansallinen ja korkeakoulu-tasoinen laadunvarmistus.

– Auditointien keskeisin tavoite on tukea korkeakoulujen laadunvarmistusjärjestelmien kehittämistä vastaamaan eurooppalaisia laadunvarmistuksen periaatteita ja siten vaikuttaa suomalaisten korkeakoulujen kilpailukykyyn globaaleilla koulutusmarkkinoilla.

## Koulutuksen rahoitukseen haetaan uusia näkökulmia

Yliopistojen perusrahoitus on kestäättömän matalla tasolla ja sen tähden on pohdittava ennakkoluultomastikin keinoja, joilla koulutus jatkossa rahoitetaan.

Yhden avauksen keskusteluun on tehnyt VTM **Aleksi Henttonen**, jonka puheenvuoro Valinnanvapaus, vastuu ja tasa-arvo – koulutuksen kustannusten jakaminen on julkaistu Kalevi Sorsa -säätiön sarjassa.

Henttonen tarkastelee julkaisussa korkeakoulutuksen kustannusten jakautumisen periaatteita ja kansainvälisiä kokemuksia koulutuksen maksullisuudesta. Samalla hän arvioi nykyjärjestelmän tilaa, sitä miten koulutuksen kustannukset voisivat kohdentua ja koulutusjärjestelmä voitaisiin rahoittaa nykyistä oikeudenmukaisemmin ja yhteiskunnallisesti tasa-arvoisemmin.

Raportissa esitellään muun muassa niin sanottua Graduate Tax -mallia. Siinä koulutuksen hankkineille suunnattaisiin vero, jota maksetaan koulutuksesta saadusta hyödyistä. Kyse on erityyppisestä järjestelmästä kuin puhtaasta julkisen vallan lainaksi antamasta rahasta, joka maksettaisiin takaisin.

Käytössä on kansainvälisesti malleja, joissa yliopisto perii eräänlaisia jälkikäteisiä lukukausimaksuja suhteessa tuloihin ja koulutuksen houkuttelevuuteen. Graduate Tax -mallissa koulutuksen rahoitukseen osallistuisivat kaikki valmistuneet, riippumatta oman koulutuksensa kustannuksista.

Henttonen puheenvuoro on tärkeä keskustelunherättäjä koulutuksen kustannusten jakautumisesta. Varsinaista maksutonta koulutusta ei ole olemassa, vaan kustannukset katetaan aina jollain tavoin.

Akava ei sellaisenaan kannata yksilöön kohdennettavia veroja. Keskustelu koulutuksen rahoituspohjasta on kuitenkin tärkeää.

**Simo Pöyhönen**  
koulutuspoliittinen asiamies

# Venäjän ammattiyhdistysliike on muutosten edessä

Venäjän ay-liikkeen arvostus, vaikutusvalta ja jäsenmäärä ovat pienentyneet.

**Liisa Folkersma**  
kansainvälisten  
asioiden asiamies

Neuvostoliiton ammattiyhdistysliike oli valjastettu kommunistisen puolueen tavoitteiden edistämiseen. Sen pääasiallisena tehtävänä oli tuotantosuunnitelmien täyttäminen, sosiaaliturvan jakaminen, kulttuuri- ja urheilupalvelujen sekä lomavieton järjestäminen.

Länsimaiseen edunvalvontajajatteluun suhtauduttiin epäilevästi ja muutos oli vaikea, kun markkinatalous levittäytyi maahan. Yksityistämisen myötä ja markkinatalouteen siirtymisen jälkeen mahdollisuudet vaikuttaa oman työpaikan sosiaalisioihin vähenivät merkittävästi. Sairausrakenteen ja ay-jäsenmaksun välinen linkki poistettiin ja järjestäytymisprosentti laski paikoitellen jopa yli puolella. Kuitenkin edelleen arviolta puolet venäläisistä palkansaajista on järjestäytynyt.

Vaihtelut järjestäytymisasteessa ovat suuria. Järjestäytyminen on suhteellisen korkeaa työpaikoissa, joissa rakenteet eivät ole juuri muuttuneet.

Omistajan vaihtuessa ay-liikettä ei kuitenkaan aina suvaita. Mitä uudempi, pienempi ja yksityisempi yritys, sitä todennäköisemmin ay-toimintaa ei ole. Vanha ay-liike ei ole juuri kyennyt laajentamaan toimintaansa uusille työpaikoille.

## Järjestäytymistä usealla eri tasolla

Venäjällä järjestäydytään niin kutsuttuihin perusjärjestöihin. Ne ovat työpaikka- tai yrityskohtaisia työntekijöiden perustamia rekisteröityjä, itsenäisiä yhdistyksiä.

Perusjärjestöjä yhdistävät alueelliset federaatiot, jotka myötäilevät

Venäjän hallinnollista jakoa tasavaltoihin. Alueellisten federaatioiden yläpuolella on valtakunnallisia keskusjärjestöjä, joista ylivoimaisesti suurin on neuvostoajan ay-liikkeen seuraaja FNPR.

Perusjärjestöt kuuluvat aina myös toimialakohtaisiin liittoihin, jotka puolestaan kuuluvat alueelliseen federaatioon ja keskusjärjestöön tai ovat itsenäisiä. Liitot koostuvat pääosin yhden hallinnonalan työntekijöistä samaan tapaan kuin neuvostoaikana, jolloin yritykset kuuluivat tietyn ministeriön alaisuuteen.

Tästä johtuen joillakin aloilla on edelleen useita liittoja. Opettajilla, terveydenhoidon ammattilaisilla ja valtion virkamiehillä on suurimmat akavalaisia aloja sisältävät liitot. Insinöörejä kuuluu useaan eri liittoon ja lääkäreillä on ainakin kaksi kilpailevaa liittoa.

Liitot ovat uudistaneet toimintaansa eri tahtiin ja eroavat luonteeltaan paljon. Niiden edustavuutta ja itsenäisyyttä on yleensä vaikea arvioida. Liittojen työehtosopimuspoliittinen rooli ei ole kovin merkittävä, kun taas alueorganisaatioilla erityisesti suurissa kaupungeissa on enemmän vaikutusmahdollisuuksia ja valtaa.

Ongelmallista on, että nykyisin yli kaksi kolmasosaa jäsenmaksuista jää perusjärjestöihin työpaikkatasolle ja kuluu toimitsijoiden palkkoihin, viihdetoimintaan sekä jäsenten aineelliseen tukemiseen. Liitoilla sekä alueellisilla ja keskusjärjestöillä on riittämättömät resurssit edunvalvontaan, koulutustoimintaan ja toiminnan levittämiseen uusille työpaikoille.

## Työehdoista sovitaan paikallisesti

Venäjän ay-liikkeen rakenne, talous ja neuvottelutoiminta ovat pitkälti

lain määrittämiä. Venäjän työolainsäädäntö uudistettiin 2002 ja sitä on arvosteltu palkansaajien vaikutusmahdollisuuksien heikentämisestä. Uusi laki muun muassa rajoittaa työehtosopimusneuvotteluja, lakko-oikeutta ja määrää ammattiliittojen organisaationrakenteen.

Neuvottelusuhteet ovat kuitenkin olemassa. Kolmikanta toimii Venäjällä keskus- ja aluetasolla sekä suurimmissa kaupungeissa.

Keskustasolla toimii kolmikantaneuvosto, jonka pitää hyväksyä kaikki työvoimaa ja työolosuhteita koskevat lainsäädäntöehdotukset ennen kuin ne viedään duuman käsittelyyn. Tämä on tärkeä vaikutuskanava, vaikka palkansaajapuolella on ollut vaikeuksia saada kantojaan läpi.

Venäjällä liitot ja keskusjärjestöt neuvottelevat sopimusten vähimmäistason ja paikallisen sopimisen reunaehdot. Neuvotellut minimipalkat ovat kuitenkin matalat eivätkä reunaehdot ole yleissitovia.

Alueittain tehdään myös kolmikantainen pääsopimus, mutta yleissitovista työehdoista sovitaan lähinnä paikallisesti. Keskustason sopimusten toimeenpano yritys- ja työpaikkatasolla riippuu pitkälti paikallisen järjestön voimavaroista.

## Uutta aktiivisuutta ruohonjuuritasolla

Venäjän ay-liikkeen kohtalonkysymys on, kykeneekö se uudistumaan. Laajentuminen uusille työpaikoille on välttämätöntä. Järjestöjen keskittymisen loma- ja huvipalvelujen tarjoamiseen on nähty ongelmallisena. Ay-liikkeen pitäisi muuttua aktiiviseksi edunvalvojaksi niin rivijäsenten kuin neuvottelukumppanienkin silmissä.

Jakautuminen kilpaileviin järjestöihin sekä vanhojen järjestöjen sisäinen rakenne tuottavat omat

ongelmansa. Vaikka uudet järjestöt ovat vielä suhteellisen heikkoja, ne luovat paineita vanhalle ay-liikkeelle.

Venäjän ay-liikkeen tukeminen ja toimivien yhteistyösuhteiden syventäminen on tärkeää. Suomen ja Venäjän ay-liikkeiden välinen yhteistyö on pitkälti keskusjärjestöjen johdosta tapaamisia ja kansainvälisten järjestöjen kautta tapahtuvaa toimintaa.

Dialogi on tärkeää, mutta tarvitaan myös lisää konkreettisia yhteistyöalueita. Liikkuvuus, työsuojelu ja ay-aktiivien kouluttaminen edunvalvontaan ja jäsenhankintaan ovat esimerkkejä käytännön projekteista, joita Venäjällä voisi toteuttaa.

### **Vanhoja ja uusia keskusjärjestöjä**

Neuvostoajan ay-liikkeen seuraaja FNPR painii jäsenmääränsä, poliittisen vaikutusvallan ja voimavarojen osalta aivan toisessa sarjassa kuin pienemmät

keskusjärjestöt. FNPR:n jäsenmääräksi on ilmoitettu 28 miljoonaa.

Arviot keskusjärjestö FNPR:n roolista jakautuvat. Sitä on kritisoitu valtaa pitävien tukemisesta ja passiivisuudesta edunvalvonnassa. Keskusjärjestön laskevat jäsenmäärät johtuvat osaltaan jäsenten tyytymättömyydestä siihen, että talous kasvaa, mutta tulot eivät. Tyytymättömyyttä on esitetty myös heikentyneestä lainsäädännöstä johtuen.

Toisaalta ay-liikkeen tilanne ylipäättänsä ei ole helppo jäsenten puolelta tulevien vaatimusten ja valtaa pitävien välissä. Vaatimuksia on helppo esittää, mutta vaikea saada läpi. FNPR saattaa neuvotella ja kun jotain saadaan läpi, kunnia voi mennä aivan muualle.

Keskusjärjestöt VKT ja KTR edustavat uutta vaihtoehtoisempaa ay-toimintaa. Kummallakin on noin 1,5 miljoonaa jäsentä, mutta järjestöt toimivat pitkälti yhdessä.

VKT ja KTR ovat levittäytyneet moniin uusiin yrityksiin ja toimivat usein strategisesti tärkeissä paikoissa kuten satamissa. Ne ovat toimissaan aktiivisempia ja radikaalimpia kuin FNPR. Näiden vaihtoehtoisten ay-järjestöjen ongelmana on pienuuden ohella vakiintuneiden valtakunnallisten ja toimialoittaisten rakenteiden puuttuminen.

Akavan, STTK:n ja SAK:n puheenjohtajat sekä kansainvälisten asioiden asiantuntijat tapaavat Venäjän suurimman keskusjärjestö FNPR:n johtoa muutaman vuoden välein.

Tänä syksynä tapaamisen päätarkoituksena on hoitaa yhteistyösuhteita, keskustella ajankohtaisista kiinnostavista asioista, vaihtaa tietoa sekä tarpeen mukaan valmistella yhteisiä kannanottoja. Akavasta ovat mukana puheenjohtaja **Matti Viljanen** ja kansainvälisten asioiden asiamies **Liisa Folkersma**.

# Taloushallinnon ammattilaisten sudoku...

Alv%		Tase			Kulut
HETU		2008			
		Varat			50%
TA-tili	Velat	Tulos		Tase	2007
			Euroa		
Verot					Netto

Ohessa lisäapua tehtävän ratkaisuun – myös päättäjille ja asiantuntijoille.

## Taloushallinnon koulutuksia.

### Ymmärrä suunnitelmien ja päätösten taloudelliset vaikutukset:

**Talouslukutaitoa käytännössä**  
10.12.2008.

**Hallitse kannattavuuslaskenta**  
11.-12.12.2008.

**Sisäinen laskenta päätöksentekijöille**  
27.-28.9. ja 25.-26.10.2008.

**Budjetointitaidot kuntoon!**  
6.-7.11.2008.

### Kehity taloushallinnon ammattilaisena:

**Taloushallinnon erikoisammattitutkinto**  
Koulutus alkaa joulukuussa 2008.

**Ulkoinen laskentatoimi asiantuntijoille**  
15.-16.11. ja 13.-14.12.2008.

**Tilinpäätöksen analysointi ja tunnuslukujen raportointi**  
3.12.2008.

Lisätietoja koulutuksistamme osoitteessa [www.mjk.fi](http://www.mjk.fi).

**MJK-instituutti**  
Iso Roobertinkatu 20-22  
00120 Helsinki. [www.mjk.fi](http://www.mjk.fi)

Aina on varaa kehittyä.



INSTITUUTTI

# Oikeudenmukaisuus pohjaa kunnon työhön

ILO:n työkonferenssin merkittävin saavutus tänä vuonna oli yksimielisesti hyväksytty julistus oikeudenmukaisuuden edistämisestä reilussa globalisaatiossa.

**Simo Pöyhönen**  
koulutuspoliittinen asiamies

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n ylin päättävä elin, työkonferenssi kokoontui vuosittaiseen tapaansa Genevessä alkukesästä. ILO on työelämän kehittämiseen ja yhteiskunnallisten olojen parantamiseen erikoistunut järjestö, jota hallinnoidaan kolmikantaisesti.

Järjestön päätöksenteko on kolmikantainen: jokaisesta maasta päätöksentekoon osallistuu äänivaltaisina kaksi hallituksen edustajaa ja yksi työntekijöiden sekä yksi työnantajien edustaja.

Yli 4000 osanottajan työkonferenssin hyväksymä julistus velvoittaa ILO:n toimistoa ja jäseniä. Se vahvistaa uskoa siihen, että on mahdollista saavuttaa erilainen, oikeudenmukaisempi todellisuus ja rakentaa sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen perustuva maailma.

Sosiaalinen oikeudenmukai-

suus asetetaan julistuksessa globaalien talouden keskiöön ja ratkaisevana välineenä toteutumisessa on kunnon työ. Päämäärien toteuttaminen edellyttää yhdistymisvapautta ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden toteutumista. Toteutumista seurataan vuosittain työkonferensseissa.

Julistus on järjestön 89-vuotiaassa historiassa kolmas. Vuonna 1944 niin sanottu Philadelphian julistus määritteli, ettei työ ole kauppatavaraa ja vuonna 1998 hyväksyttiin julistus työelämän perusoikeuksista.

## Koulutuksen tärkeys keskustelussa esiin

Yleiskeskusteluaiheena oli ammattitaidon rooli työllisyydessä sekä taloudellisessa kehityksessä, mistä aiheesta istui oma komiteansa. Kiinnostavaa tämän keskustelun johtopäätöksissä on koko koulutusketjun ja tutkimuksen tärkeys. Koulutus haluttiin nähdä kokonaisuutena, jossa esikoulutasolta alkaen luodaan jatkuvat ja saumattomat oppimispolut.

Työntekijöiden oikeuksien kannalta keskeinen kirjaus on myös perustaitojen, kuten luku- ja kirjoitustaidon sekä viestintätaitojen kehittäminen. Korkeasti koulutettujen osaaminen nähtiin erityisen maininnan arvoisena. Tuottavuutta ei nähty arvona sinänsä, vaan keinona parantaa työntekijöiden elinoloja, yritysten kestävyyttä, sosiaalista koheesiota ja talouskehitystä.

Työkonferenssi valitsi myös ILO:n hallintoneuvoston vuosille 2008–2011. Pohjoismaista ay-liikettä ILO:n hallintoneuvostossa edustaa jatkossa Norjan LO:n **Trine Lise Sundnes**. Lisäksi työkonferenssi käsittelee yleissopimusten rikkomisia, kuten loukkauksia järjestäytymisvapauksissa, pakkotyövoiman käyttöä ja lapsityökiellon noudattamista jättämistä.

Myanmarin/Burman tilanteesta järjestettiin erillinen istunto. Sen sijaan Zimbabwen hallituksen edustajat eivät suostuneet saapumaan vastaamaan omista sopimusrikkomuksistaan.

# WTO-neuvottelut jälleen vastatuulella

**Liisa Folkersma**  
kansainvälisten asioiden asiamies

Akava toivoo monenkeskisten neuvotteluiden mahdollisimman nopeaa jatkamista. Kaupan avautuminen luo uusia vientimahdollisuuksia ja sen myötä työpaikkoja sekä hyvinvointia.

Sen tähden Akava pitää harmillisena, että Maailman kauppajärjestö WTO:n Dohan kierros kariutui jälleen kesällä. Viime kädessä neuvottelut kaatuivat Intian ja Yhdysvaltojen väliseen kiistaan väliaikaisista tuontitulleista, joilla kehitysmaat voisivat suojella maatalouttaan vaikeina aikoina.

Yhdysvallat halusi nostaa suojatoimet oikeuttavaa kynnystasoa ja Intia vastusti, tukenaan Kiina ja joukko muita kehitysmaita. Tämä ei kuitenkaan ollut ainoa ratkaisematta jäänyt vaikea kysymys. Puuvillan, teollisuus-

tuotteiden ja palveluiden markkinaehtoihin ei ikinä päästy käsiksi.

Neuvottelut kävivät lähellä läpimurtoa, kun seitsemän keskeisintä neuvotteluosapuolta pääsivät yhteisymmärrykseen maatalouden ja teollisuustuotteiden tärkeimmistä kysymyksistä. Yhteisymmärrys ei kuitenkaan saanut riittävää kannatusta koko jäsenistön keskuudessa ja lopulta se mureni myös G7-ryhmän sisällä.

Neuvotteluiden tulosta voidaan pitää osoituksena kehittyvien maiden kasvavasta voimasta. Eturistiriitoja nousi pinnalle muutenkin. Euroopan unionin maat jakautuivat kahtia vapaampaa kauppaa kannattavaan enemmistöön ja Ranskan perustaman yhdeksän maan protektionistiseen ryhmään. Vähiten kehittyneet

maat joutuivat sivustakatsojiksi.

Neuvottelut edistyivät kaikessa huolimatta sen verran, että suuri enemmistö haluaa jatkaa työtä niiden pohjalta. WTO:n pääjohtaja Pascal Lamy kävi elokuussa Delhissä ja Washingtonissa keskustelemassa osapuolten kanssa. Todellisia mahdollisuuksia neuvottelukierroksen päättämiseen on kuitenkin vasta ensi vuoden syksyllä, kun Yhdysvalloilla on uusi presidentti, EU:lla uusi komissio ja Intialla uusi parlamentti.

Akavan mielestä kaupan avautuminen luo uusia vientimahdollisuuksia ja sen myötä työpaikkoja ja hyvinvointia. Kaupan on oltava kuitenkin reilua: työntekijöiden perusoikeudet ja ympäristökysymykset on otettava osaksi kansainvälistä kauppaa.



Marketta Mattilan (vas.) juontamaan paneeliin osallistuivat Matti Viljanen, Elina Moisio, Jukka Koivisto ja Heidi Handolin.  
Kuvat: Risto Kauppinen.

# SuomiAreenalla painavaa puhetta

Porin SuomiAreenalla Akavan järjestämässä paneelikeskustelussa pohdittiin, vastaako korkeakoulutus työmarkkinoiden tarpeeseen.

Akava osallistui heinäkuussa ensimmäistä kertaa Porin SuomiAreenalle järjestämällä paneelikeskustelun aiheesta Työ tekijänsä löytää – sattuu-

malta vai suunnitellusti.

Suomen Valtiotieteilijöiden liiton puheenjohtajan **Elina Moisio** mielestä koulutusmäärien ennakointi on kuin avaruustiedettä. Osin siksi ammattikorkeakouluissa on nyt liikaa aloituspaikkoja. Moisio peräsi oppilaitoksilta vastuuta myös valmistuneista opiskelijoista esimerkiksi täydennyskoulutusta järjestämällä.



Akavan puheenjohtaja **Matti Viljanen** painotti, että opiskelijoiden työllistyminen oman alan töihin on tärkein opetuksen laatuksiteeri. Hän myös huomautti, että korkeakoulut järjestävät opetusta opiskelijoita, eivät aluepolitiikkaa varten.

Elinkeinoelämän keskusliiton tavoitteena on, että 60 prosenttia ikäluokasta saisi ammatillisen koulutuksen, jotta työvoimapula helpottaisi. EK:n johtaja **Jukka Koivisto** vaati opintojen läpäisyä lyhyemmäksi. Opintotukimallin olisi kannustettava nopeaan valmistumiseen.

Akavan opiskelijavaltuuskunta AOVA:n puheenjohtaja **Heidi Handolin** korosti opintojen ohjauksen merkitystä, jotta opiskelijat eivät opiskele väärillä aloilla.

**AOVA pystytti SuomiAreenan ajaksi ständinsä Porin keskustaan Eetunaukiolle ja järjesti illemmalta omat jamit opiskelijoille. Myös Porin aluetoimikunta kutsui jo neljäntoista kerran vieraita Akava-Jazzeille.**

# AOVAn viesti opiskelijoille: Äänestä tai eläkeläinen äänestää puolestasi

Akavan opiskelijavaltuuskunta AOVA kehottaa kaikkia opiskelijoita äänestämään loka-kuun kunnallisvaaleissa. AOVAn pyrkimys on saada opiskelijat äänestämään ehdokasta, joka on perehtynyt opiskelijoille tärkeisiin asioihin ja joka haluaa myös vaikuttaa niihin.

**Jukka Parkkola**  
opiskelija-asiamies

AOVA on julkaisut kunnallisvaalitavoitteensa. Tavoitteet pureutuvat kunnallisiin ongelmiin, joihin vastamalla kunnat voivat osoittaa nuorille osajille opiskelukunnan vetoimais-

suuden tulevaisuudessa. Kuntien elinehtona on saada korkeakouluopiskelijat jäämään opiskelupaikkakunnalleen.

Kunnallisvaalitavoitteet jakautuvat viiden pääteesin ympärille. Usean akavalaisen opiskelijan kannalta tärkeä huolen aihe on terveydenhuoltopalveluiden parantaminen. AOVAn mielestä korkeakouluopiskelijoiden terveydenhuolto pitää järjestää nykyistä paremmin ja kattavammin kaikilla korkeakoulu-  
paikkakunnilla.

Kuntatasolla ongelmia on erityisesti ammattikorkeakoulusektorilla. Toisin kuin yliopisto-opiskelijoilla ammattikorkeakouluopiskelijoilla ei ole omaa terveydenhoitojärjestelmää. Kunnilla on kuitenkin lainmukainen velvoite huolehtia opiskelijoiden terveydenhuollosta huolimatta heidän kotikunnastaan.

## Koulutusmäärät oikeisiin mittoihin

Kuntien on kannettava vastuunsa koulutuksen laadusta kunnan alueella. Kuntien on otettava vastuu yhtenä vaikuttajatahona siitä, että koulutusmäärät mitoitetaan alueellisesti työllistymiseen ja valtakunnalliseen tasoon suhteutettuna oikein. Opiskelijan on voitava työllistyä koulutustaan vastaavaan työhön.

Kuntien pitää järjestää aktiivisesti yhteistyötä alueella toimivien yrittäjien ja koulutustahojen kesken. Koulutettujen ja ammattitaitoisen työvoiman saatavuus on kuntien elinehto.

AOVA haluaa kiinnittää huomiota myös kuntien rooliin työnantajana. Kuntasektorilta siirtyä lähivuosina runsaasti työntekijöitä eläkkeelle. Kuntien on ennakoitava tämä ja annettava nuorille kesätyö- ja työharjoittelumahdollisuuksia.

Kunnissa on huolehdittava vastikkeellista työtä tekevien, korkeasti koulutettavien opiskelijoiden työharjoittelun työsuhteen ehdoista ja laadullisista seikoista, kuten riittävästä ohjauksesta.

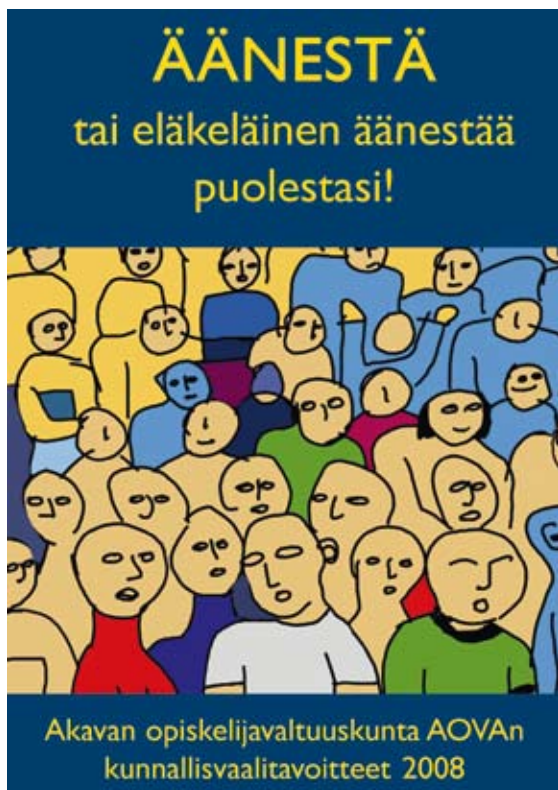
Kun työmarkkinoille tulevat ikäluokat pienenevät, tulevaisuudessa opiskelijalla on paremmat mahdollisuudet valita työnantajansa, joten hyvät työolot toimivat erinomaisena markkinointivälineenä kuntatyönantajalle.

## Opiskelijat tarvitsevat asuntoja

Monissa kunnissa tarvitaan lisää kohtuuhintaisia asuntoja opiskelijoille. Tämä toteutuu kaavoittamalla uusia tontteja ja uudistamalla vanhoja kiinteistöjä. Näitä toimia varten hallitusohjelmaan on kirjattu korotettua investointiavustusta.

Opiskelijat ja nuoret on huomioitava kuntien päätöksenteossa. Tällä tavoin vahvistetaan kaikkien nuorten kiinnostusta kuntavaikuttamista kohtaan.

Kuntien alueilla toimii usein lukuisia opiskelijajärjestöjä ja nuorisovaltuustoja, joiden äänen pitää kuulua entistä paremmin. Opiskelijoiden ääni on entistä tärkeämpi kuntapäätäjille.





Edessä Ulla Halonen, vasemmalla Sini Asikainen ja Liisa Folkersma.

## Akavan toimistoon uutta väkeä

Uusi pääkirjanpitäjä **Ulla Halonen** on työskennellyt aikaisemmin muun muassa Suomen kansallisoopperassa ja Suomen Farmasialiitossa. Hän opiskelee jatkuvasti omaa alaansa: paraikaa juridiikan opintoja. Taustalla ovat yo-merkonomien, talouspäällikön ja taloushallinnon erikoisammattitutkinnot.

Pääkirjanpitäjänä Halonen tarkastaa ja kontrolloi tulojen ja kulujen kirjauksien oikeellisuuden sekä laillisuuden. Eli seuraa, mihin jäsenliitoilta saadut rahat menevät.

9-vuotiaan pojan äiti harrastaa liikunnasta vuodenaikojen ja sään mukaan: laskettelua, retkiluistelua, melontaa, soutamista ja sauvakävelyä. Lukeminen ja kulttuuri ovat myös läheisiä.

Valtiotieteilijä **Liisa Folkersma** työskentelee kansainvälisten asioiden asiamiehen sijaisena. Aiemmin hän on työskennellyt muun muassa ulkoasiainministeriössä (UM).


Akavassa Folkersma hoitaa yhteis-


työsuhteita pohjoismaisiin keskusjärjestöihin sekä Baltian maihin ja Venäjälle. Hän on Akavan yhteyshenkilö palkansaajajärjestöjen maailmantason kattojärjestö ITU-Cissa, kansainvälisessä työjärjestö ILO:ssa sekä OECD:n neuvoo-antavassa ay-komiteassa TUAC:ssa. Työnkuvaan kuuluvat myös kauppapolitiikan seuraaminen ja osallistuminen WTO-työryhmiin UM:ssä.

Folkersma harrastaa liikuntaa kuten salsaa ja lenkkeilyä.

Toimistovirkailija **Sini Asikainen** siirtyi Akavaan Mercuri Internationalista toimistoemännän tehtävään. Kokin ja merkonomien koulutuksen saanut Asikainen on työskennellyt myös Katajanokan vankilassa kokkina.

Akavassa hän vastaa muun muassa tarviketilauksista, kopiointista ja kahvituksesta. Vapaa-aika on liikuntapainotteista, kuntosalilla käyntiä ja vesiliikuntaa.





MENESTY MUKANA

Paljonko kesätöistä kannattaa pyytää palkkaa?

Millaiset uranäkymät opiskelualallani on?

Saanko palkkaa, jos sairastun?

Kehen otan yhteyttä, jos työpaikalla ilmenee ongelmia?

Kuka ajaa etujani työpaikalla?

Vastauksia sekä  
**Akava Camp**  
kiertueaikataulu osoitteesta  
[www.akavacamp.fi](http://www.akavacamp.fi)

[WWW.AKAVACAMP.FI](http://WWW.AKAVACAMP.FI)

## Asiantuntijuuden laajentuminen tieteen ja teknologian hallinnassa

**Mikko Raskin** väitöskirja keskittyy asiantuntijuuden laajentumiseen tieteen ja teknologian hallinnassa. Ilmiöllä tarkoitetaan länsimaaisissa yhteiskunnissa viime vuosikymmeninä tapahtunutta uusien toimijoiden mukaan tuloa tieteen ja teknologian sovelluksia koskevaan keskusteluun ja päätöksentekoon.

Koulutustason nousu on antanut aiempaa useammille toimijoille ja kansalaisryhmille mahdollisuuden osallistua ja kriittisesti arvioida asioita, jotka aikaisemmin kuuluivat vain teknologian kehittäjien ja asiantuntijoiden vastuulle.

Rask tarkastelee, miten ja millä ehdoin asiantuntemuksen laajeneminen tapahtuu erilaisilla tiede- ja teknologiapäätöksenteon areenoilla. Keskeinen havainto on, että kukin areenatyyppejä suosii tietynlaisista asiantuntijuutta sekä sen laajentamiseen liittyviä asetelmia ja konflikteja.

Väitöskirjassa etsitään käytännöllisiä ratkaisuja asiantuntemuksen hallittuun laajentamiseen muiden muassa teknologian ennakointi- ja arviointitoiminnan avulla. Väitöskirjan keskeinen väite on, että vaikka asiantuntemuksen laajentamiseen vaikuttavia tekijöitä on nostettu esiin aiemmissa tutkimuksissa, ilmiö nähdään edelleen liian riippumattomana kontekstistaan.

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

## Aineettomalla pääomalla on yhteys yritysten tuottavuuteen

Yritysten tuottavuus ja menestys rakentuu yhä vahvemmin aineettomaan pääomaan, kuten henkilöstön osaamiseen, laadukkaaseen asiakaspalveluun tai vahvaan brändiin. **Paula Kujansivun** mukaan aineettoman pääoman avulla suomalaiset yritykset voivat parantaa tuottavuuttaan. Hän tarkastelee väitöstutkimuksessaan, miksi suomalaisyritykset eivät käytä aineettoman pääoman johtamismalleja.

Kujansivun mukaan syitä voi olla useita, esimerkiksi se että yritysjohto ei pidä asiaa tärkeänä tai se, että johtamismallit ovat liian teoreettisia.

– Kaikki aineettoman pääoman johtamisen mallit eivät ole sopivia johtajien tarpeisiin, hän tähdentää

Jos toimiva johtamisjärjestelmä on yrityksessä jo käytössä, ei ole järkeä ottaa käyttöön uutta rinnakkaista mallia.

Kujansivu kehitti yritysjohtajien työkaluksi tietyt askelmerkit, joita seuraamalla on helpompaa kartoittaa, miten aineettoman pääoman johtaminen yrityksessä voidaan järjestää. Hän uskoo, että työkalu toimii hyvänä kannustimena johtajille, jotka aloittavat aineettoman pääoman johtamisen kehitystyön omassa organisaatiossaan. Myös muille tutkijoille työkalusta voi olla hyötyä.

– Tutkijat voivat hyödyntää tätä oman malliansa parantamisessa. Sen sijaan, että laadittaisiin kaikenkattava johtamisen malli, olisi tärkeää tunnistaa tilannekohtaiset tekijät organisaatioissa.

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

## Parempi käytettävyys verkko-opetusympäristöihin

**Päivi Sampola** on tarkastellut väitöstutkimuksessaan verkko-opetusympäristöjen käytettävyyden arviointia käyttäjän näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena oli edistää arviointia ja kehittää uusi, erityisesti käyttäjän näkökulman ja käyttökontekstin huomioiva käytettävyyden arviointikriteeristö.

Lopputuloksena on helposti toteutettava, kyselymuotoinen käytettävyyden arviointimenetelmä, jossa käyttäjää ja kontekstia koskevat merkittävät käytettävyysongelmat löydetään aikaisempia menetelmiä paremmin.

Verkko-opetusympäristöllä tarkoitetaan sellaista oppimisympäristöä, joka on toteutettu tietoverkkojen avulla. Verkko-opetus voi olla hyvin monimuotoista, sillä siinä hyödynnetään usein pedagogisesti avoimia oppimisympäristöjä ja myös lähiopetustilanteita.

Käytettävyys tarkoittaa yksinkertaisimmillaan sitä, kuinka hyvin jonkin tuotteen käyttäjät osaavat käyttää kyseistä tuotetta. Hyvä käytettävyys merkitsee, että käyttäjillä ei ole ylitsepääsemättömiä ongelmia tuotteen käyttämisessä. Huono käytettävyys puolestaan johtaa ongelmatilanteisiin ja jopa vaaratilanteisiin joidenkin tuotteiden kohdalla.

Verkko-opetusympäristön hyvä käytettävyys tarkoittaa helppoa ja tehokasta työskentelyä ympäristössä, joka ohjaa käyttäjää ja joka toimii käyttäjän halulla tavalla.

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

## Ongelmana työpaikan huono ilmapiiri?

Kohtaatko kiusaamista työpaikallasi? Kiusataanko sinua tai työtoveriasi? Onko esimiehesi, alaisesi tai työtoverisi sinulle ongelma? Työpaikalla tapahtuva häirintä ja kiusaaminen on yhden tai useamman henkilön epäasiallista käytöstä, joka kohdistuu yhteen tai useampaan henkilöön ja on systemaattista, jatkuvaa ja tarkoituksellista loukkaamista. Kiusaaminen ilmenee henkilön arvojen tai asenteiden kyseenalaistamisena, vihamielisinä eleinä tai äänenpainoina, julkisena haukkumisena, uhkailuna, pelotteluna, mustamaalaamisena ja eristämisenä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta tai fyysisesti toisiin tiloihin.

Turun kaupparokkeakoulussa tehtävän pro gradu -tutkimuksen aiheena on henkinen väkivalta työpaikalla ja kiusatun ja kiusaajan roolit kiusaamisessa. Tutkimus suoritetaan kyselynä ja haastatteluina. Tutkimukseen haetaan henkilöitä, jotka ovat kokeneet kiusaamista jossain työuransa vaiheessa, olleet kiusaamisessa jollain tavoin mukana tai seuranneet kiusaamista sivusta pidemmän aikaa.

Mikäli haluat lisätietoa tutkimuksesta tai haluat osallistua tutkimukseen, ota yhteyttä 15. lokakuuta mennessä sähköpostitse [satu.laine@tse.fi](mailto:satu.laine@tse.fi).

# Viljanen kräver hårdare kontroll av arbetstiden

Oavlönat övertidsarbete är en direkt löneöverföring till arbetsgivaren. Det kan ses som en del av den grå ekonomin, tillspe-sar Akavas ordförande **Matti Viljanen**.

Det är arbetsgivaren som ansvarar för uppföljningen av arbetstiden och ersättningen för övertidsarbete. Det måste också finnas ett sätt att övervaka det så kallade gråa övertidsarbetet. Grått övertidsarbete är sådant övertidsarbete som måste göras efter den normala arbetsdagen och som arbetsgivaren inte formellt har beordrat. Man är helt enkelt tvungen att förlänga arbetsdagen för att få arbetet färdigt i tid.

De högutbildade har betydligt mer grått övertidsarbete än andra löntagare och för det samlar man varken ihop lön, social- eller pensionsskydd eller skattein-komster för samhället.

På grund av chefs- och expertar-be-tets natur skiljer sig akavamedlemmarnas arbetstider i hög grad från andra lön-tagares arbetstider. För det första utför cheferna och experterna en större andel övertidsarbete än andra yrkesgrupper. För det andra är det övertidsarbete som akavamedlemmarna utför oftare oavlönat än andras. För det tredje förlänger akava-medlemmarna sin arbetsdag eller arbets-

vecka genom att arbeta hemma.

Om en högutbildad expert utför 9 timmar oavlönat övertidsarbete i veckan under tio års tid, får han/hon en sam-manlagd nettoinkomstförlust på 78 000 euro enligt nivån år 2007. Staten förlorar ungefär lika mycket i skatteintäkter.

Arbetstidslagen måste tillämpas även för chefer och experter. Arbetstidsöver-vakningen måste fokuseras på den reella arbetstiden, kräver Viljanen.

---

## Lokala avtal närmast diktat

Förutsättningen för lokala avtal är avtalsparter på jämställd nivå. Det skulle vara nyttigt om man till en början kunde komma framåt till exempel i frågan om arbetstidsbankerna.

**Sture Fjäder** som är ordförande för För-handlingsdelegationen för högre tjänstemän FHT säger klart ut att nu är det hög tid att stanna upp för en principiell diskussion om fackets roll: måste vi gå med i leken med Näri-ngslivets centralorganisation och snickra ihop lokala avtal enligt regler som arbetsgivaren utformat. Eller skulle det vara skäl att stoppa upp den planlösa anpassningen och ta sig en funderare, för det existerar ju inget tvång.

Den ena parten meddelade helt enkelt att inkomspolitiska avtal inte intresserar dem.

– Vi måste meddela att lokala avtal inte intresserar oss, så länge avtalsparterna inte är jämställda.

Fjäder tar inte till hårda ord eller höjer på rösten, utan konstaterar lugnt att avsikten med kollektivavtalen är att garan-tera arbetsfreden. Mot detta avtalar man om anställningsvillkor, speciellt löner.

Nog vet man inom facket att sys-selsättningen är så viktig att man inte för fram överdimensionerade lönekrav.

Fjäder talar inte enbart för akava-medlemmarna eller FHT. Frågan har dis-kuterats mellan centralorganisationerna. Samarbetet fortsätter bland annat vid ett

gemensamt seminarium arrangerat av löntagarna inom industrin och FHT för-bunden. Där kommer man att försöka kartlägga avtalspolitikens framtid. Ingen enskild fackorganisation har möjlighet att skapa en helhetslinje i den lokala avtals-verksamheten.

Joko sinä saat  
vakuutusyhtiöstäsi  
viiden tähden  
laskuja?



Kodin ja perheen  
vakuutukset

Euro

\*\*\* \*\*

Etua elämään. OP-Pohjolasta.



On mukava saada lasku, jota ei tarvitsekaan maksaa. Yhä useammat asiakkaamme maksavat esimerkiksi kotivakuutuksensa pankkiasioinnistaan saamallaan OP-bonuksilla. Sitä kutsutaan keskittäjän eduksi. Tutustu osoitteessa [op.fi/bonus](https://op.fi/bonus) tai tule käymään.