

Asiantuntijuudella tuloksellisuutta ja hyvinvointia työelämään

AKAVAn työelämän tavoitteet



Hyväksytty AKAVAn hallituksessa 6.3.2007

Kannen kuva: Kuvatoimisto Gorilla/Kai Tirkkonen
ISBN 952-5628-09-04

Tuetaan asiantuntijatyötä ja sen onnistumista

Suomalaisessa työelämässä ja palkansaajakunnassa on tapahtumassa merkittäviä muutoksia. Suuret ikäluokat eläköityvät. Työelämään astuvat nuoret ikäluokat ovat määrältään pienempiä, mutta heidän koulutustasonsa on korkea. 1990-luvun alkupuolella yliopistoista ja korkeakouluista valmistui noin 10 000 loppututkinnon suorittanutta. Nyt määrä on lähes kaksinkertainen. Saman verran tutkintoja suoritetaan ammattikorkeakouluissa. Näin maassamme vuosittain valmistuu noin 40 000 korkea-asteen koulutuksen suorittanutta opiskelijaa.

Palkansaajakunnan koulutustason nousun rinnalla myös elinkeino- ja ammattirakenteet ovat muuttumassa. Perinteisessä teollisuustuotannossa suorittavan työn osuus vähenee. Korkeaa koulutusta ja asiantuntijatasoista ammattitietoa ja -taitoa edellyttävien töiden määrä lisääntyy.

AKAVAn jäsenkunta voidaan jakaa kolmeen ammattiryhmään: opetus- ja kasvatusaloilla työskenteleviin, erilaisissa tutkimus-, suunnittelu- ja kehittämistehtävissä työskenteleviin sekä johto- ja esimiestyötä tekeviin. Kaikkien näiden ryhmien työtä voidaan luonnehtia asiantuntijatyöksi.

Asiantuntijatyön vaatimukset eroavat perinteisen suorittavan teollisuus- tai palvelutyön vaatimuksista. Siksi esimiestyötä ja työn organisointitapoja pitää kehittää siten, että ne auttavat ja tukevat asiantuntijaa selviämään työstään mahdollisimman hyvin. Myös työlainsäädäntöä ja työsuhteen ehtoja on kehitettävä. Esimerkiksi työsuojelun ja työterveyshuollon perinteistä sisältöä on uusittava ja laajennettava.

Tiedepohjaiseen koulutukseen perustuvat ammattitiedot ja -taidot vanhenevat nopeasti. Asiantuntijatyötä tekevät tarvitsevat säännöllistä ammatillista täydennyskoulutusta oman osaamisensa ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. On luotava uusia osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen väyliä sekä opiskelun ja työn vuorottelua. Työntekijöiden sitoutumista sekä työssä jaksamista ja jatkamista auttaa, kun heillä on mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan.

Työyhteisöjen kehittäminen onnistuu parhaiten silloin, kun johto, esimiehet ja henkilöstö yhdessä asettavat tavoitteita ja toteuttavat yhteisesti päätettyjä kehittämistoimia. Kunkin työyhteisön jäsenen pitää kantaa vastuuta hyvästä työilmapiiristä.

Korkea osaamistaso, hyvinvoivat työyhteisöt ja ihmiskasvoinen tuottavuus ovat Suomen menestyksen ja kilpailukyvyn parhaita takeita tulevaisuudessa.

Risto Piekkari
AKAVAn puheenjohtaja

Asiantuntijuudella tuloksellisuutta ja hyvinvointia työelämään

AKAVAn työelämän tavoitteet

Tuetaan asiantuntijatyötä ja sen onnistumista	3
1. Hyvinvoivat työyhteisöt Suomen menestyksen tae	6
Yhä useampi palkansaaja on korkeasti koulutettu asiantuntija	6
Asiantuntijatyön luonne	8
Asiantuntijatyö kuormittaa	8
Asiantuntijatyön johtaminen	9
Esimiestyön paineet kasvavat	9
2. Ehdotukset työelämän kehittämiseksi	10
Työelämän muutokset kehittämisen perustaksi	10
Työaika	10
Työaikasäännökset nykyaikaistettava	10
Todellista työaika seurattava	10
Työaikapankit otettava käyttöön	10
Vuosilomalain tarkoituksen toteutumista seurattava	11
Vuorotteluvapaa vakinaistettava	12
Ammattitaidon kehittäminen	12
Osaamisen kehittämistä tuettava	12
Vapaaehtoinen koulutusvakuutus käyttöön	12
Aikuiskoulutustukea ja stipendijärjestelmiä kehitettävä	12
Työsuhdeturva	12
Irtisanomisia ehkäistävä ennalta	12
Yhteistoimintamenettelyn perustuttava aitoon neuvotteluun	13
Irtisanomisperusteet	13
Irtisanottujen uudelleensijoittuminen ja muutosturva	13
Palkkatoimitusjohtajan asemaa parannettava	13
Joustavat työn tekemisen muodot	13
Etätyön mahdollisuudet käyttöön	13
Yrittäjyyttä helpotettava	15
Yhdenvertainen työelämä	15
Syrjintä estettävä	15
Ikäjohtaminen tavaksi työpaikoille	15

Maahanmuuttajat tasavertaisia	15
Määräaikaisia palvelussuhteita karsittava	16
Työsuhdeturva myös vuokratyöhön	16
Perhevapaiden kustannuksia tasattava	17
Työsuhde-etuuksia kehitettävä	17
Työsuhteen päättymisen jälkeiset velvoitteet minimiin	17
Järjestöjen kanneoikeus käyttöön	18
Tasa-arvoa edistävä esimies- ja johtamiskulttuuri	18
Tasa-arvolain toteutumista seurattava	18
Omaishoitoa tuettava	18
Eläke-eduista huolehdittava	18
Johtaminen ja esimiestyö	19
Esimiestyötä kehitettävä	19
Henkilöstöhallinto takaisin	19
Yhteistoimintalain mukaiset työkalut käyttöön	19
Yksityisyyden suoja työelämässä turvattava	20
Työterveyshuolto ja -suojelu	20
Työterveyshuollosta ennaltaehkäisevää toimintaa	20
Henkistä ylikuormitusta ennaltaehkäistävä	20
Väkivallan uhka työssä	20
Muut työympäristöstä johtuvat terveyshaitat	22
Esimiehen työsuojeluvastuu	22
Työsuojelun yhteistoimintaa tehostettava	22
Tapaturmavakuutus- ja ammattitautilainsäädäntöä kehitettävä	22
Vaikutamme eri tasoilla	23
Paikallinen neuvottelutoiminta	23
Henkilöstöedustajien asemaa parannettava	23
Aluetason edunvalvonta	23
Edunvalvonta ei tunne rajoja	23
Työelämän kehittämistä yhteistyössä	23
Pitkäjänteistä kolmikantaista toimintaa	23
Kolmikantaa ja yhteistyötä eri tasoilla	24
Tavoitteet valtiovallan toimenpiteiksi	24
Tavoitteet alueellisessa toiminnassa	24
Tavoitteet yritys- ja työpaikkatason toiminnassa	25
Tavoitteet kansainvälisessä edunvalvonnassa	25

I. Hyvinvoivat työyhteisöt Suomen menestyksen tae

Kansainvälistyvä talous- ja toimintaympäristö muuttaa merkittävästi suomalaista työelämää. Teknologian kehitys, tiedon nopea uusiutuminen sekä kohonneet tuottavuuden ja kilpailukyyn paineet asettavat työntekijöiden koulutukselle ja osaamiselle uusia vaatimuksia.

Hyvä ja toimiva työelämä edistää Suomen taloudellista menestystä. Innovatiivista ja uutta luovaa toimintaa syntyy vain niissä yrityksissä ja työorganisaatioissa, joissa työntekijät voivat fyysisesti ja psyykkisesti hyvin. Hyvinvoivat työntekijät ovat motivoituneita, sitoutuneita ja valmiita työorganisaatioissa tarvittaviin uudistuksiin ja muutoksiin. Hyvät työolot vähentävät henkilöstön sairastavuutta ja ennalta ehkäisevät varhaista eläköitymistä.

Suomessa väestö on ikääntymässä useiden muiden Euroopan maiden väestöä nopeammin. Työmarkkinoille tulevat pienemmät ikäluokat eivät määrällisesti pysty korvaamaan eläköityviä suuria ikäluokkia. Tämä merkitsee työvoimapulaa monilla ammattialoilla.

Suomessa tilanteeseen on varauduttu uudistamalla eläkelainsäädäntöä ja eläkejärjestelmiä. Lähtökohtana on eläkeikää lähestyvien ikäluokkien työurien pidentäminen. Pelkkä työeläkelainsäädännön uudistaminen ei kuitenkaan yksin

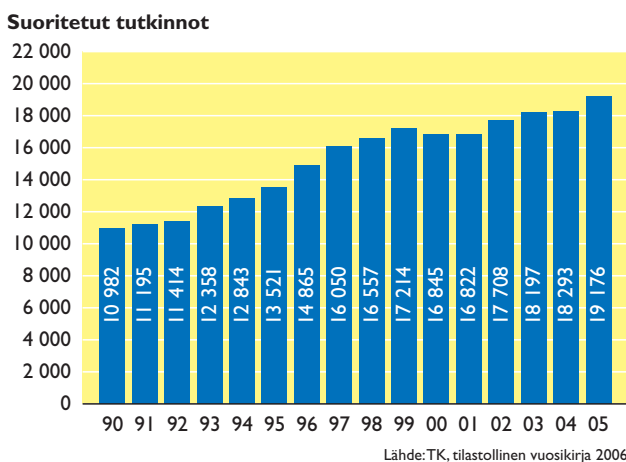
riitä, vaan sen rinnalle tarvitaan toimenpiteitä työelämän laadun parantamiseksi. Työntekijän terveyttä ja työhyvinvointia tukeva työelämä on paras tae sille, että työntekijä haluaa jatkaa työssään mahdollisimman pitkään.

Myös nuorten työkykyyn ja työssä jaksamiseen pitää kiinnittää huomiota. Työuran aloittaminen ja aseman vakiinnuttaminen työelämässä vaatii vastavalmistuneilta intensiivistä työhön panostusta ja yliopisto- ja työviikkoja. Nuorille korkeasti koulutetuille työn ja perheen yhteensovittaminen on erityisen ongelmallista. Pitkät opiskeluaikat siirtävät usein lasten hankintaa. Työn ja perheen yhteensovittaminen on tulevaisuudessakin suuri haaste, jotta myös koulutetuilla naisilla olisi mahdollisuus hyödyntää koulutustaan.

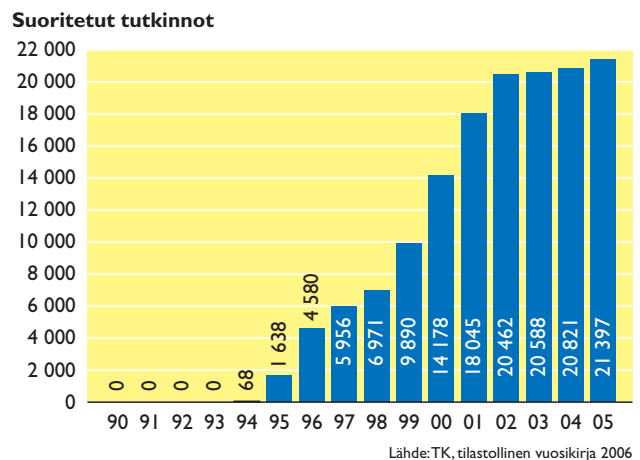
Yhä useampi palkansaaja on korkeasti koulutettu asiantuntija

Suomalaisten palkansaajien koulutustaso on viimeisten vuosikymmenten aikana noussut merkittävästi. Samalla myös työelämän vaatimukset ovat kasvaneet. Yhä useampi palkansaaja työskentelee korkeaa koulutusta edellyttävissä johto-, asiantuntija-, kasvatus- ja opetustehtävissä.

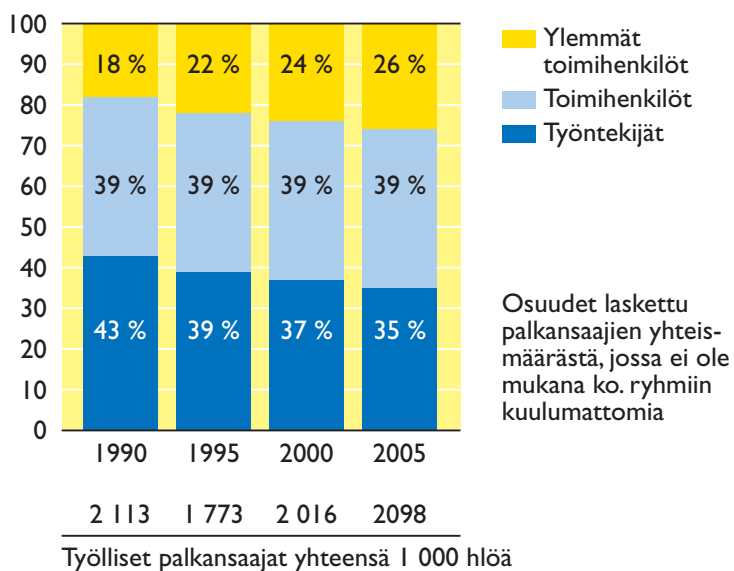
Yliopistoissa suoritettut tutkinnot 1990–2005



Ammattikorkeakouluissa suoritettut tutkinnot 1990–2005

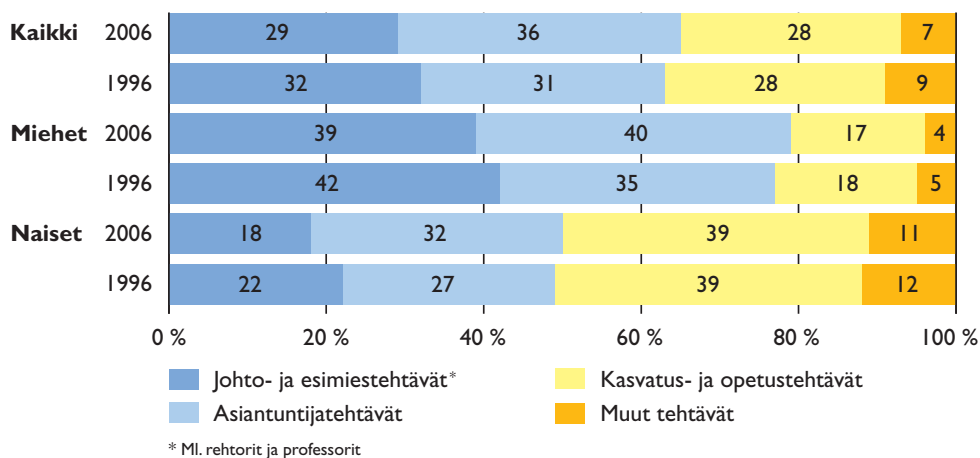


Palkansaajat sosioekonomisen aseman mukaan 1990–2005, %



Lähde: Tilastokeskus; Työvoimatilasto

Akava-laisten toimiasema 1996 ja 2006, % (Kokoaikatyössä olevat)



Lähteet: AKAVAn työmarkkinatutkimukset 1996 ja 2006

Perinteisiä korkeaan koulutukseen ja asiantuntijuuteen perustuvia ammatteja ovat edustaneet julkishallinnossa itsenäisesti työskentelevät koulutetut ammattiryhmät kuten lääkärit, lakimiehet, papit ja yliopistojen professorit. Talouden ja työelämän muutosten myötä näiden rinnalle on syntynyt suuri määrä uusia, korkeaa koulutusta ja tietyn erityisalan osaamista vaativia ammatteja. Näistä on muotoutunut asiantuntijatyön käsite. Käsite kattaa laajasti julkishallinnon ja yksityisten toimialojen korkeasti koulutetut. Tämän päivän työelämässä myös esimiesten työhön sisältyy usein jonkin erityisalan asiantuntijuus. Myös itse esimiestyöstä ja johtamisesta on muotoutunut oma ammattialansa, joka vaatii tekijältään monien eri asiantuntija-alojen yhdistämistä.

Asiantuntijatyön luonne

Asiantuntijatyö vaatii tekijältään itsenäistä kykyä hankkia, koota ja välittää asiantuntijatasoista tietoa, kehittää ratkaisuvaihtoehtoja ja tehdä päätöksiä. Ratkaisut ovat usein kauaskantoisia ja kohdistuvat monesti välittömästi toisiin ihmisiin kuten oppilaisiin, potilaisiin ja asiakkaisiin. Asiantuntijatyötä

Mitä asiantuntijuus on?

1. Oman alan ammattitiedon ja -taidon itsenäistä hallintaa:
hankitaan pitkän koulutuksen ja sitä täydentävän työkokemuksen kautta
syvällistä osaamista omalla erityisalueella (spesialistit)
laaja-alaista osaamista ja eri alueiden yhdistämistä (generalistit)
2. Itsenäistä työorientaatiota, joka edellyttää kykyä:
hankkia tietoa
erottaa tieto informaatiosta
jäsentää ongelmia
hahmottaa kokonaisuuksia
asettaa tavoitteita
kehittää ratkaisuvaihtoehtoja
tehdä ratkaisuja ja päätöksiä
toimia ammattieettisesti
kantaa vastuuta muutosten läpiviemisestä ja toteuttamisesta
arvioida omaa työsuoritusta ja osaamista
päivittää ja kehittää omaa ammattitietoa ja -taitoa

tekevilta vaaditaan paljon vuorovaikutus-, ihmissuhde- ja yhteistyötaitoja. Kansainvälistyvä talous- ja toimintaympäristö edellyttävät lisäksi kykyä kansalliset rajat ylittävään ammatilliseen yhteistyöhön ja kanssakäymiseen.

Asiantuntijatyötä tekevien työmotivaatio ja työhön sitoutuminen syntyvät suurella määrällä työn sisällöstä, sen kiinnostavuudesta ja haasteista. Työ vaatii tekijältään itsenäistä työorientaatiota, sisäistä yrittäjyyttä ja kykyä muokata omaa toimenkuvaa työn vaatimaan suuntaan. Yksittäisen työpaikan asiantuntijatehtävät saattavat olla pitkälle erikoistuneita. Se tarkoittaa eräänlaista yksintyöskentelyä, koska samassa työyhteisössä ei useinkaan ole aivan samaa työtä tekeviä kollegoja. Kollegaverkosto on tavallisesti luotava useassa eri työorganisaatiossa työskentelevien asiantuntijoiden kesken.

Asiantuntijatyö kuormittaa

Asiantuntijatyötä tekevien ylikuormittuminen voi johtua itse työstä tai työn tekemiseen soveltumattomasta työn organisoinnista. Työtehtävien liiallinen määrä, liian tiukat tai päällekkäiset määräajat, riittämättömät henkilöstövoimavarat tai asiantuntijatyöhön soveltumattomat työaikajärjestelyt tai muut joustamattomat organisoitinkäytännöt ovat esimerkkejä kuormittumista aiheuttavista ongelmista.

Asiantuntijatyön ylikuormitus voi liittyä

Itse työhön ja työtehtäviin
Työolosuhteisiin tai työn organisointiin
Asiantuntijatyön johtamiseen
Työn ja perheen yhteensovittamiseen

Psyykinen ylikuormitus liittyy usein työhön sisältyvään vastuuseen, työn pitkäjänteisyyteen sekä työn vaatimiin vaikeisiin ongelmaratkaisuihin ja ammattieettisiin ristiriitoihin. Asiantuntijatyön psyykkisen ylikuormittumisen riskiä on ulkopuolisen vaikea havaita. Se on usein myös työn pitkäjänteisyyden vuoksi pitkäkestoista.

Asiantuntijatyön eri tiede- ja tutkimusaloilla tuotettu tieto uusiutuu jatkuvasti. Oman ammattitiedon ja -taidon ajan tasalla pitäminen vaatii perehtymistä, useimmiten varsinaisen työajan ulkopuolella. Tietotulva ja työhön liittyvien ongelmien monitahoisuus hankaloittavat arvioita siitä, milloin jokin työn kokonaisuus on saatu valmiiksi riittävän hyvin. Varsinaisen työajan ulkopuolella tehtävää työtä kertyy helposti ja siihen on vaikea pyytää etukäteen ylityömääräystä.

Itse työhön liittyviä vaatimuksia ja mahdollisia kuormitustekijöitä

Työn edellyttämät vaikeat ongelmaratkaisut
”Uuden” tuottamiseen liittyvä epävarmuus
Työn pitkäjänteisyys
Kuormitushuiput
Ammattitiedon ja -taidon nopea uusiutuminen
Tiedon ja informaation tulva
Ammattieettiset ongelmat / ristiriidat
Yksintyöskentely
Projektikohtainen työskentely
Toimintaympäristön kansainvälistyminen
Yhteistyötahojen ja verkostojen moninaisuus

Työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtymistä lisäävät asiantuntijatyöhön liittyvät työvaiheet, joihin ei ole mahdollisuutta keskittyä työaikana tai työpaikalla. Keskeytymätöntä työrauhaa vaativia työvaiheita joudutaan usein tekemään varsinaisen työajan ulkopuolella. Töitä on helppo siirtää kannettavassa tietokoneessa ja matkapuhelimessa työpaikan ja varsinaisen työajan ulkopuolelle. Lisäksi työtehtävien kansainvälistyminen ja siihen liittyvät työmatkat hämärtävät työn ja oman ajan rajaa entisestään. Nykyinen työaikalaki ei tunnusta itse matkustamiseen kuluvaan aikaan työntekijän työajaksi.

Työolosuhteisiin tai työn organisointiin liittyviä riskitekijöitä

Toimenkuvan selkiintymättömyys
Työtehtävien liian suuri määrä
Liian tiukat määräajat ja aikataulut
Riittämättömät henkilöresurssit
Avustavan henkilöstön riittämättömyys
Asiantuntijatyöhön soveltumattomat työaikakäytännöt
Asiantuntijatyöhön soveltumattomat työn organisointitavat
Asiantuntijatyöhön soveltumaton esimiestyö ja johtaminen

Asiantuntijatyön johtaminen

Tuloksellinen ja onnistunut asiantuntijatyö riippuu paljon siitä, miten hyvin johto ja esimiehet ymmärtävät asiantuntijatyön vaatimuksia ja tunnustavat työn itsenäistä luonnetta. Työn itsenäisyyden ansiosta asiantuntijatehtävissä toimivien on usein helppo sitoutua omaan työhönsä. Ongelmia syntyy tilanteissa, joissa asiantuntija ei syystä tai toisesta sitoudu työorganisaatioon, sen tavoitteisiin tai menettelytapoihin. Perinteinen hierarkkinen käskytyks ja kontrolli heikentävät työmotivaatiota ja sitoutumista. Niinpä asiantuntijatyössä toimivat saattavat vähentää säädeltävissään olevaa työpanosta.

Asiantuntijatyön itsenäisyys voi myös synnyttää ongelmia ja ristiriitoja esimies-alaisuudessa. Mikäli esimies ei riittävästi tunne vastuullaan olevien asiantuntijoiden ammattialaa ja töiden todellisia vaatimuksia, hän ei kykene tukemaan johdettaviaan oikealla tavalla. Esimies saattaa arvioida johdettaviensa työn merkitystä ja tuloksia vain hänen omalle asiantuntijatyölleen välitöntä lisäarvoa tarjoavien työkokonaisuuksien kannalta.

Esimiestyön paineet kasvavat

Monissa työorganisaatioissa on varsinaiset henkilöstöhallinnon osastot ja –palvelut lakkautettu tai ulkoistettu. Kehitysuunta on lisännyt esimiesten vastuuta henkilöstöasioissa. Varsinaisten esimies- ja henkilöstötehtävien lisäksi työhön sisältyy usein myös esimiehen omia asiantuntijatehtäviä, jotka vaativat ammattitiedon ja -taidon ylläpitoa. Johto- ja esimiestyötä tekevien toimenkuvia laadittaessa otetaan liian vähän huomioon sitä työaikaa, jonka esimiehet tarvitsevat varsinaiseen esimiestyöhönsä.

Asiantuntijatyötä tekevien kasvava määrä vaatii myös esimiehiltä uutta, suorittavan työn esimiestyöstä poikkeavaa näkemystä johtamisesta ja valmiuksia uudistaa esimiestaitojaan.

Johto- ja esimiestehtävissä toimivat ovat avainasemassa koko työyhteisön terveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Lähiesimiehenä työskentelevä keskijohto toimii puskurina organisaation ylimmän johdon ja johdettaviensa välimaastossa. Tämä väliporras kantaa vastuun ja joutuu etsimään keinoja siihen, miten ratkaistaan tulostavoitteiden ja henkilöstön työssä jaksamisen välinen yhtälö. Väliportaalle säilytetty vastuu on liian usein epätasapainossa delegoituun toimivaltaan nähden.

II. Ehdotukset työelämän kehittämiseksi

Työelämän muutokset kehittämisen perustaksi

Työelämää ja sitä koskevaa lainsäädäntöä kehitettäessä työelämän muutokset on otettava nykyistä paremmin huomioon. Kaikille työntekijöille on taattava riittävä suojeleminen tai työnteon muodosta riippumatta.

Työmarkkinajärjestöillä on keskeinen asema työelämän ja sitä säätelevän lainsäädännön kehittämisessä. Työmarkkinajärjestöt osallistuvat etenkin työelämän asioiden valmisteluun ja niistä sopimiseen yhdessä valtiotason kanssa. Ne myös solmivat keskenään sopimuksia ja laativat suosituksia. Lainsäädäntö, sopimukset ja muu ohjaus luovat työelämän kehittämiselle puitteet, mutta työpaikkojen oma kehittämis-työ on keskeisessä asemassa.

Työn tekemisen muotojen, luonteen, sijainnin ja johtamistapojen muutokset pakottavat kehittämään ja muuttamaan työelämsäädäntöä. Työsuhteeseen rinnastettavan työn kuten itsensä työllistämisen yleistyessä työelämsäädäntöä soveltamisalaa joudutaan arvioimaan uudelleen kokonaisuudessaan. Työn sisällön, sijainnin ja työaika-ten lisäantynyt autonomia on johtanut siihen, että perinteistä työn johtoa ja valvontaa on kehitettävä. Etätö, liikkuva työ ja epätyypilliset työsuhdemuodot ovat yleistyneet, eikä työelämsäädäntö ole pystynyt kaikilta osin turvaamaan työntekijöiden riittävää suojelelää.

Työaika

Työaikasäännökset nykyaikaistettava

Työaikasäännösten toimivuuteen kohdistuu yhä suurempia paineita. Liikkuva työ, matkustaminen ja muu työpaikan ulkopuolella tehtävä työ lisääntyvät edelleen. Yhä useammilta työntekijöiltä edellytetään jatkuvaa tavoitettavissa oloa työajan ulkopuolella.

Myös työn organisoimien tavat ovat muuttuneet. Monissa korkeasti koulutettujen töissä vastuu työn ja työaika-ten järjestämisestä on käytännössä siirtynyt työntekijöille itselleen. Muutokset edellyttävät työajan käsitteen ja työajan seuranta-järjestelmien muuttamista vastaamaan tosiasiallista työ-
hön käytettävää aikaa.

EU:n työaika-direktiivin sisältö voi vaikuttaa merkittävästi Suomen työaikalain sisältöön ja työaika-suojeleluun. Työaika-

rek-tiivi on vihdoin saatava uudistetuksi ja vastaamaan muut-tuvien työmarkkinoiden sekä työn ja perhe-elämän yhteen-sovittamisen tarpeita.

Direktiivin uudistamisen tavoitteena pitää olla työaika-suoje-lun tason nostaminen. Jako työaikaan ja vapaa-aikaan on edelleen säilytettävä. Direktiivin sallimat poikkeusmahdolli-suudet on toteutettava vain työ- ja virkaehtosopimuksilla. Direktiivin on taattava työaika-suojelelu kaikille työntekijöille työn luonteesta huolimatta. Tämä edellyttää direktiivin so-veltamista myös johtavassa asemassa oleviin ja heihin rin-nastettavaan työntekijöihin.

Todellista työaika-ten seurattava

Asiantuntijatyössä todellinen työaika noudattaa määritelty-jä työ- ja kellonai-koja hyvin harvoin. Ylityötä, jota ei korvata tai jota ei edes seurata lain ja sopimusten edellyttämällä ta-valla, kertyy paljon. Niitä kertyy helposti etenkin sellaisissa työtehtävissä, joissa työntekijä itse organisoii tai joutuu orga-nisoimaan työaika-ten ja joissa työn johto ja valvonta ovat puutteellisia.

Työajan seurannassa ja työaika-kirjanpidossa on seurattava todellista työhön käytettyä aikaa tapahtuipa työnteko työ-paikalla, etätöinä tai työmatkoilla. Ylityön korvaaminen ei saa riippua työn luonteesta. Myös työhön kuuluvien matko-ten matkustusaika on saatava korvattavaksi.

Henkilöstön edustajien ja työsuojeleluvaltuutettujen roolia työpaikan työaika-seurannan järjestämisessä on vahvistetta-va. Lakisäateisten ja työmarkkinajärjestöjen sopimuksiin pe-rustuvien työaika-järjestelmien valvonnan on oltava tehokas-ta, jatkuttava työsuojeleluviranomaisten tehostettuna toimin-tana ja katettava kaikki henkilöstöryhmät työn luonteesta riippumatta. Työaika-rikkomukset on saatettava tuomiois-tuinten käsiteltäväksi.

Henkilöstöryhmittäisiä työajan suunnittelun sekä työaika-valvonnan tarpeita ja menettelytapoja pitää käsitellä alakoh-taisesti. Alueellista ja alakohtaista yhteistyötä on kehitettävä valtakunnallisten yleisohjeiden mukaisesti. Akavalaisen alue-toiminnan ja työsuojeleluviranomaisten yhteistyötä on kiin-teytettävä.

Työaika-pankit otettava käyttöön

Työnteon joustavuuden, työn ja yksityiselämän yhteensovit-tamisen sekä itsensä kehittämisen edistämiseksi työpaikoilla on otettava käyttöön työaika-pankki. Se edistää ylitöiden kir-

Akavalaisten työhön sidonnainen aika lokakuussa 2006 sukupuolen ja työnantajan mukaan, tuntia/viikko

	Miehet	Naiset	Valtio	Kunta	Yksityinen	Kaikki
Työpaikalla tehty työ	34,2	33,8	35,6	33,0	34,9	34,0
Kotona tehtyä työtä	3,1	3,2	3,8	4,1	1,8	3,1
Työmatkoilla tehtyä työtä	4,2	1,2	2,9	0,6	4,2	2,7
– itse työn tekeminen	2,8	0,6	1,7	0,3	2,8	1,7
– matkaan kulunut aika	1,4	0,6	1,2	0,3	1,5	1,0
Työpaikan ulkopuolella tehty päivystys, varallaolo tms.	0,4	0,4	0,5	0,5	0,3	0,4
Muu työpaikan ulkopuolella tehty työ	1,6	1,7	1,2	1,4	1,9	1,7
Yhteenlaskettu työaika, t/viikko	43,4	40,4	44,0	39,5	43,1	41,9

Lähde: AKAVAn työmarkkinatutkimus 2006
(Kokoaikatyössä olevat)

jatuksi ja korvatuksi tulemista ja mahdollistaa myös pitempien yhtäjaksoisten vapaiden käytön. Työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottaminen tukee työssä jaksamista sekä yritysten ja työyhteisöjen tuottavuutta.

Työmarkkinajärjestöt suosittelvat työaikapankkien käyttöön ottamista kaikilla toimialoilla. Järjestöjen suosituksen mukaan liittotason työmarkkinaosapuolet arvioivat toimialansa työaikapankkijärjestelyihin liittyviä tarpeita ja toimenpiteitä. Pankin käyttöönotosta ja tarkemmasta sisällöstä sovitaan yritys- ja työpaikkakohtaisesti. Kaikkien työntekijäryhmien on kuuluttava järjestelmään, mutta työaikapankkiin liittyminen on yksittäiselle työntekijälle vapaaehtoista.

Työaikapankin lähtökohta on työajan säästämässä niin, että vapaa voidaan pitää yhtäjaksoisesti. Työaikapankkiin kerättäviä osioita voivat olla esimerkiksi säännöllisen työajan tasotusjaksoihin sekä liukuvaan työaikaan liittyvät tasauserät, eri työehtosopimuksiin perustuvat työaikojen lyhen-

nyserät, lisä- ja ylityöt sekä vapaa-ajaksi muutetut työaika-korvaukset. Työaikapankista nostettuun vapaaseen on voitava myös yhdistää vuosilomista kertyneet säästövapaat. Järjestöt ovat laatineet suosituksia paikallisen sopimisen tueksi.

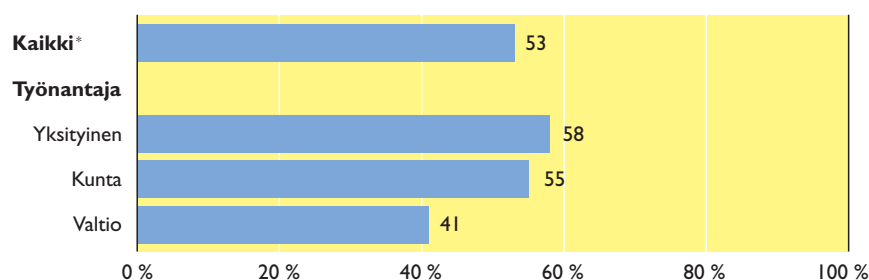
Lainsäädännöllä on turvattava työaikapankkijärjestelmien laajentuminen ja kehittäminen. Työntekijän palkkasaatavaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteissa turvaavaa palkkaturvallakia on jo muutettu siten, että palkkaturvana maksettavien työaikapankkisaatavat turvataan enintään työntekijän kuuden kuukauden palkkaa vastaavalla määrällä. Tällä pyritään edistämään työaikapankkijärjestelmien käyttöön-ottoa.

Vuosilomalain tarkoituksen toteutumista seurattava

Työntekijöiden työsuojelu ja työssä jaksamisen edistäminen ovat vuosilomajärjestelmän tärkeimmät tavoitteet. Vuosilo-

Ylitöiden säästämismahdollisuus ns. työaikapankkiin, %

(Kokoaikatyössä olevat;
ilman kunnan opetusalan palkkausjärjestelmään kuuluvia opettajia)



* Vastaajista 38 % ilmoitti, ettei järjestelmä ollut käytössä ja 10 % ei tiennyt oliko järjestelmä käytössä

Lähde: AKAVAn työmarkkinatutkimus 2006

malainsäädännön lähtökohtana on oltava eri työntekijäryhmien ja palkkausmuotojen yhdenvertainen kohtelu. Korkeasti koulutetuilla se tarkoittaa esimerkiksi opetushenkilöstön vuosiloma-oikeuksien turvaamista.

Vuorotteluvapaa vakinaistettava

Vuorotteluvapaajärjestelmä otettiin määräaikaaisesti käyttöön vuonna 1995. Se on osoittautunut joustavaksi ja edulliseksi tavaksi irrottautua työelämästä opiskelemaan, kehittämään itseään tai tekemään muita tärkeäksi koettuja tehtäviä. Vuorotteluvapaa edistää työssä jaksamista ja kannustaa jatkamaan työssä normaaliin eläkeikään asti. Vuorotteluvapaan käyttöä on edistettävä esimerkiksi yrittäjyyskoulutukseen ja yrityksen perustamisen suunnitteluun.

Vapaalle lähtevän tilalle tai työyhteisön muuhun työtehtävään palkataan työtön työnhakija vuorottelun ajaksi. Sijaisen pitää soveltua työyhteisöön ja työtehtäviin. Edellytyksenä ei näin ollen voi pitää esimerkiksi pitkäaikaistyöttömyyttä tai nuorta ikää. Tarjoutunut työpaikka on usein saadun työkokeuksen myötä edistänyt myöhempiä työllistymistä.

Vuorotteluvapaajärjestelmä on vakinaistettava ja sen tulee jatkossakin perustua työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen vuorotteluvapaan toteuttamisesta. Vuorotteluvapaan käyttäjälle ei saa asettaa kohtuuttomia työhistoria- tai ikävaatimuksia. Käyttäjän on saatava riittävästi tietoa vapaan vaikutuksista eläkkeeseen ja muihin etuuksiin.

Ammattitaidon kehittäminen

Kansainvälistymisen myötä ammattitaidon osaamisen päivittämisestä ja ammattitaidon kehittämisestä on tulossa yhä tärkeämpi työelämän kehittämisen tavoite. Sekä tiedepohjainen että eri ammattialoilla tarvittava käytännön ammattitieto muuttuvat ja uusiutuvat kiihtyvällä vauhdilla. Myös koulutus- ja tutkintojärjestelmien muutokset aiheuttavat koulutetuille ammattiryhmille lisäpaineita uudistaa ja täydentää vanhoja tutkintojaan.

Koulutettujen menestyminen ammattialallaan edellyttää mahdollisuutta elinikäiseen oppimiseen uran eri vaiheissa. Korkeasti koulutettujen tarve lisäkoulutukseen on muita ammattiryhmiä suurempi. Oman osaamisen ylläpito ja kehittäminen ovat parhaita muutosturvan takeita. Ammattitaidon ylläpito tukee myös työssä jaksamista ja työssä jatkamista. Siksi riittävien täydennyskoulutus- ja tutkintovapaiden limitäminen työuran eri vaiheisiin on erittäin tärkeää.

Osaamisen kehittämistä tuettava

Työnantajan on vastattava siitä, että henkilöstöllä on mahdollisuus kehittää itseään. Työnantaja vastaa taloudellisesti henkilöstönsä täydennyskoulutuksesta ja laatii työntekijöidensä kanssa henkilökohtaiset, säännöllisesti päivitettävät kehityssuunnitelmat. Yksilön on itse osaltaan vastattava siitä, että hän käyttää työnantajan luomat kouluttautumismahdollisuudet ja kehittää osaamistaan. Täydennyskoulutuksen verokohtelua ja kannustimia on kehitettävä niin, että ne sitouttavat niin työntekijän kuin työnantajankin henkilöstön kouluttamiseen.

Vapaaehtoinen koulutusvakuutus käyttöön

Omaehtoisen aikuiskoulutuksen tuki ei nykyisellään ole riittävä koulutukseen osallistumiseksi. Sen lisäksi on luotava vapaaehtoinen koulutusvakuutus, joka täydentää koulutussenaikaista toimeentuloturvaa ja lisää koulutusmahdollisuuksia. Työnantajan ja työntekijän säästämiseen perustuvan koulutusvakuutuksen houkuttelevuutta on tuettava verovähennysoikeudella.

Aikuiskoulutustukea ja stipendijärjestelmiä kehitettävä

Koulutusrahaston maksamaa aikuiskoulutustukea on kehitettävä siten, että se ottaa nykyistä paremmin huomioon erityiskoulutettujen koulutustarpeet. Koulutustuen on turvattava aikuisopiskelijoiden toimeentulo riippumatta siitä, miten koulutus on hankittu. Koulutusrahaston stipendimenetely pitää ulottaa korkeakouluopintoihin.

Työsuhdeturva

Irtisanomisia ehkäistävä ennalta

Työpaikoilla tarvitaan nykyistä pitkäjänteisempää henkilöstösuunnittelua, jotta henkilöstömäärä ja ammattitaitotarpeet mitoitetaan oikein. Henkilöstöä ei pidä vähentää lyhyen tähtäyksen tuotto-odotusten perusteella. Työmäärän vaihteluita on tasoitettava ensisijaisesti muilla keinoin kuin irtisanomisilla. Esimerkiksi työaikapankki ja muut työajan järjestelyt helpottavat työvoiman oikeassa mitoituksessa. Irtisanomiset vaarantavat työpaikan mainetta ja asiantuntevan henkilöstön löytymistä tulevaisuudessa.

Henkilöstön työkykyä ja osaamista on jatkuvasti kehitettävä, jotta pystytään sopeutumaan työelämän muutoksiin. Suh-

dannevaihteluihin on varauduttava kouluttamalla henkilöstöä matalasuhdanteiden aikana. Lisäksi on kehitettävä koulutusta yhteishankintana, jolloin viranomaistahot ja työnantaja osallistuvat yhdessä koulutustarpeen arviointiin ja koulutuksen kustannuksiin. Työnantajan vastuuta henkilöstön työllistämisestä myös yrityksen ulkopuolelle on lisättävä.

Kansainvälistyvä työelämä ja monikansallinen yritystoiminta edellyttävät työsuhteturvan tarkastelua laajemmasta kuin kansallisesta näkökulmasta. Irtisanominen ei saa olla Suomessa helpompaa kuin muualla Euroopassa.

Yhteistoimintamenettelyn perustuttava aitoon neuvotteluun

Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet työvoiman vähentämistilanteissa voidaan turvata yhteistoimintamenettelyllä, joka perustuu aitoon neuvotteluun, ratkaisuvaihtoehtojen käsittelyyn ja riittävään tietojen saantiin.

Neuvottelut pitää käydä ennen päätöksentekoa, ei vasta sen jälkeen kun päätökset on tosiasiallisesti tehty. Neuvottelujen ja niitä koskevan tiedottamisen oikea-aikaisuus suhteessa yrityksen tai yhteisön päätöksentekoon ovat uuden yhteistoimintalain ja sitä vastaavan kuntien yhteistoimintalain keskeistä sisältöä. Niiden siirtymistä yritysten käytäntöön on seurattava ja lain tarkoituksen toteutuminen turvattava. Samoin on seurattava, ovatko uusiin lakeihin kirjatut sanktiot riittävä tae yhteistoimintavelvoitteiden toteutumiseksi.

Irtisanomisperusteet

Tuotannollisissa ja taloudellisissa irtisanomisissa käytettävien irtisanomisperusteiden lainmukaisuus on työsuhteturvan keskeisin osa. Myös työntekijöiden uudelleensijoittamis- ja kouluttamisvelvollisuuden täyttäminen on olennainen osa työsuhteturvaa, mutta sen käytännön toteutuminen on jäänyt usein vaillinaiseksi tai jopa kokonaan puuttumaan. Uudelleensijoittamis- ja kouluttamisvaihtoehtoja on käytettävä nykyistä tehokkaammin.

Jokaisen työntekijän Irtisanomisen perusteiden pitää täytyä erikseen kollektiivisissakin irtisanomisissa. Yleisellä tasolla liikkuvat perustelut eivät täytä työ sopimuslain vaatimuksia. Irtisanomisten taustat ja syyt on asianmukaisesti käsiteltävä yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Se parantaa aitoa henkilöstön ja työnantajan välistä vuorovaikutusta ja vähentää irtisanomisen haittoja. Yksittäisen työntekijän kannalta työsuhteturva ei toteudu, jos käytettyjen perusteiden oi-

keellisuutta ei pystytä tarkistamaan. Tämä taas edellyttää sitä, että perusteet ovat riittävän täsmällisiä ja yksilöityjä.

Irtisanottujen uudelleensijoittuminen ja muutosturva

Tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottujen mahdollisuudet työllistyä uuteen työpaikkaan ovat sitä suuremmat, mitä aiemmin toimenpiteisiin ryhdytään ja mitä paremmin ammattitaitoa voidaan kehittää. Muutosturvalla parannetaan työntekijän mahdollisuuksia hakea uutta työtä jo irtisanomisaikana. Osapuolina muutosturvassa ovat työnantaja, työntekijä ja työvoimatoimisto. Muutosturvaa saavalla on oikeus henkilökohtaiseen työllistymisohjelmaan, jolla tuetaan työllistymistä muun muassa koulutuksella ja siihen liittyvällä korotetulla työttömyyspäivärahalla.

Jatkossakin on kehitettävä toimia, jotka auttavat nopeaa uudelleen työllistymistä erityisesti massairtisanomisissa. Tarjottavan koulutuksen on oltava sellaista, että se mahdollistaa myös yksilöllisesti suunnitellun täydennyskoulutuksen yliopistoissa tai ammattikorkeakouluissa.

Muutosturvan toteutumisesta on seurattava ja arvioitava kolmikantaisesti sekä selvítettävä yhteiskunnan kollektiivista tukimallistoa.

Palkkatoimitusjohtajan asemaa parannettava

Nykyisellään toimitusjohtajan palvelussuhteen ehdoista ja palvelussuhteturvasta ei ole sääntelyä. Kansalaisten oikeudenmukainen ja yhdenvertainen kohtelu kuitenkin edellyttää lakisääteisen palvelussuhteturvan ulottamista myös palkkatoimitusjohtajaan silloin, kun tällä ei ole osakeomistukseen tai muuhun järjestelyyn perustuvaa määräysvaltaa työnantajayrityksessä.

Joustavat työn tekemisen muodot

Etätöiden mahdollisuudet käyttöön

Etätöillä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen perustuvaa työn organisointitapaa, jossa työtä tehdään joko kokonaan tai osittain siellä, missä se on työntekijän, työnantajan ja tehtävän työn kannalta tehokkainta ja tarkoituksenmukaisinta. Etätöitä tehdään perinteisesti työntekijän kotona, mutta nykyisin yhä useammin liikkuvana etätöinä vaihtelee-

vissa paikoissa. Etätyö sopii erityisen hyvin asiantuntijatyöhön. Useimmissa töissä osa työtehtävistä voidaan irrottaa etätyönä tehtäväksi.

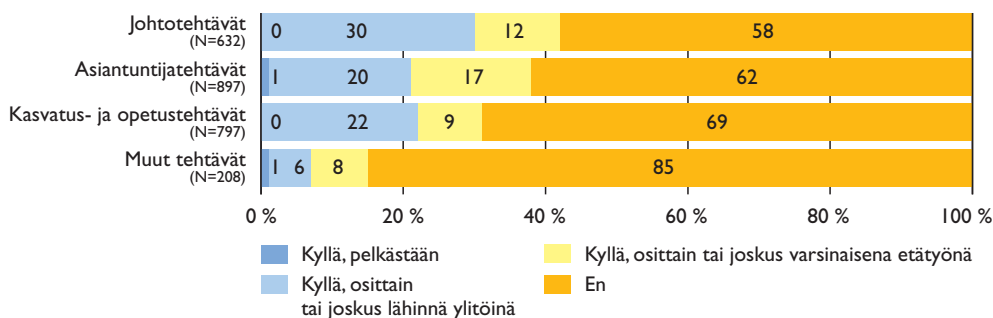
Etätyön tarjoamia mahdollisuuksia on hyödynnettävä nykyistä paremmin. Etätyö on hyvin suunniteltuna varteenotettava työn organisointitapa, joka mahdollistaa myös työn sisällön ja johtamisen kehittämisen. Lisäksi etätyö voi vastata työntekijän henkilökohtaisiin joustotarpeisiin. Esimerkki hyvästä etätyöhön liittyvästä käytännöstä on niin sanottu mobiili eli liikkuva joustotyö. Siinä päivittäisen pitkän työmatkan aikana joukkoliikennevälineessä tehty työ luetaan osaksi työaika.

Eurooppa-tasolla solmitussa puitesopimuksessa on sovittu etätyön ehdoista ja etätyöhön siirtymisen periaatteista. Suomessa työmarkkinakeskusjärjestöt ovat sopineet puitesopimuksen täytäntöönpanosta erillisellä sopimuksella ja työehtosopimuksilla. Työpaikoilla sopimista ohjeistetaan järjestöjen yhteisessä suosituksessa.

Etätyöhön liittyvät riskit on tiedostettava ja niihin on varauduttava ennen etätyöhön ryhtymistä. Muun muassa työ- ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen, työhön liittyvien käytännön järjestelyjen toteuttaminen työyhteisön ulkopuolella sekä sosiaalisten ja työyhteisön sisäisten kontaktien väheneminen ovat asioita, joihin on varauduttava huolellisesti

Oletko tehnyt viimeisen vuoden aikana etätyötä? (%)

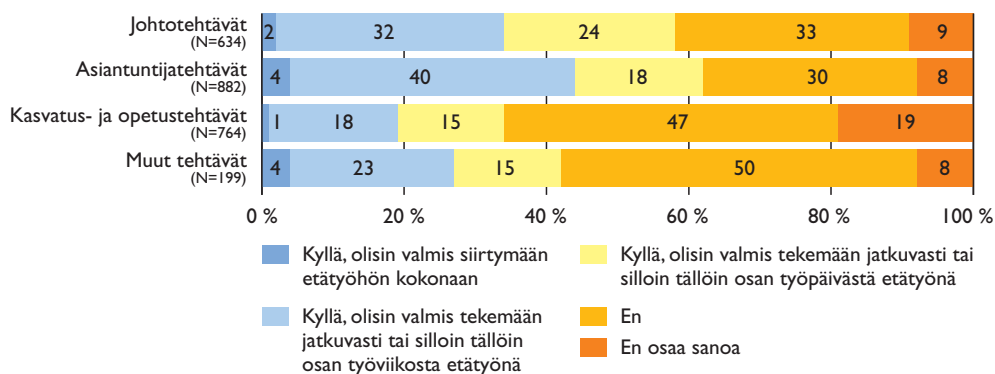
(Toimiaseman mukaan)



Lähde: EUROCADRESin työaikaselvitys, tammikuu 2005

Oletko kiinnostunut tekemään etätyötä? (%)

(Toimiaseman mukaan)



Lähde: EUROCADRESin työaikaselvitys, tammikuu 2005

ennalta sopimalla. Työpaikoille on hyvä laatia pelisäännöt etätöiden toimivuuden ja työyhteisön tuen varmistamiseksi silloin, kun etätö on suunnitelmallinen osa työn organisoimista. Erityistä huomiota on kiinnitettävä työajan seurantaan.

Myös verotuksen keinoin pitää edistää etätöiden yleistymistä. Etätöntekijällä pitäisi esimerkiksi olla oikeus tehdä verotuksessa työhuonevähennys.

Yrittäjyyttä helpotettava

Palkkatyön rinnalla sivutoimisuus ja uudenlaiset yrittäjämäiset työnteon muodot ovat tulleet jäädäkseen. Samalla perinteinen rajanveto ammatinharjoittamisen ja yrittäjyyden sekä palkkatyön välillä on työelämässä hämärtyvässä.

Yrittäjyys koskettaa käytännössä myös kaikkia asiantuntijajaloja. Korkeasti koulutetuilla yrittäjyys on yleensä vapaaehtoinen valinta, ja omaan yrittäjyyteen ollaan tyytyväisiä. Yrittäjyys nähdään mahdollisuutena edetä uralla, keinona kehittyä ja hyödyntää omaa osaamista sekä nostaa ansiotasoa. Yrittäjyys ei kuitenkaan asiantuntija-ammattissa ole välttämättä lopullinen valinta, vaan luonteva osa työuralla etenemistä.

Työllisyyden ja talouden kasvun kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että kynnystä siirtyä yrittäjäksi madalletaan. Yrittäjyyden houkuttelevuutta erityisesti asiantuntijatyössä vaihtoehtona palkkatyölle on vahvistettava.

Yrittäjyyden ja sen eri muotojen yleisyyttä ja laajuutta sekä yrittäjyyden vaikutuksia tämän päivän työelämässä pitäisi selvittää. Selvityksestä saataisiin arvokasta tietoa siitä, miten työelämän muutoksia voitaisiin ennakoita paremmin ja miten yrittäjän sosiaaliturvaa pitäisi kehittää.

Eurooppalaisittain erittäin tiukat kilpailulainsäädännön tulokset heikentävät itsenäisten ammatinharjoittajien työn tekemisen ehtoja. Kilpailulainsäädännön tulkintoja on muutettava sellaisiksi, että ne sallivat yhdelle tai pääasiassa yhdelle toimeksiantajalle työskentelevien ammatinharjoittajien kollektiivisen edunvalvonnan. Julkisen sektorin kilpailutussääntöjen ja kansallisen hankintalain hallintaan on panostettava ja kyseisten lakien noudattamista on valvottava tehokkaammin.

Starttirahajärjestelmän resurssien riittävyys on varmistettava. Starttirahakokeilun kohdejoukon laajentaminen myös muihin kuin työttömiin on tuottanut tulosta. Siksi kokeilun malli olisi vakinaistettava.

Yritysten toimintaedellytyksiä on parannettava torjumalla harmaan talouden ja epäterveen kilpailun aiheuttamia haittoja. Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä velvoittaa tilaajan varmistamaan, että alihankkija- ja työvoimaa vuokraavissa yrityksissä noudatetaan työnantajavelvoitteita. Uuden lain toimivuutta ja käytännön soveltamista on seurattava ja työsuojeluviranomaisten valvontamahdollisuudet on turvattava.

Yhdenvertainen työelämä

Syrjintä estettävä

Syrjintää työelämässä ei pidä hyväksyä missään muodossa. Syrjintää ilmenee esimerkiksi työhönottotilanteissa, työehdoissa ja kohtelussa työpaikalla. Syrjiminen inhimillisten näkökohtien ohella etnisen taustan, sukupuolen, vakaumuksen, terveydentilan, iän tai vastaavan syyn perustella haastaa yhteiskunnan ja yksittäisten työpaikkojen voimavaroja.

Yhdenvertaisuuslain myötä keinot syrjintään puuttumiseksi ovat parantuneet. Sen tavoitteiden toteutumista on seurattava tiiviisti. Syrjintälainsäädännön vaikeaa hallittavuutta ja epätasaisuutta on pyrittävä poistamaan. Lainsäädännön suojan pitäisi olla mahdollisimman pitkälle samansisältöinen riippumatta syrjintäperusteesta.

Ikäjohtaminen tavaksi työpaikoille

Eri ikäisten tai eri elämänvaihetta elävien työntekijöiden odotukset työtään, työyhteisöä ja esimiestyötä kohtaan voivat poiketa paljonkin toisistaan. Tämän päivän johtajilta ja esimiehiltä vaaditaan kykyä ottaa tasapuolisesti huomioon eri ikäryhmien erilaiset tarpeet ja odotukset. Pienten lasten vanhemmat tarvitsevat elämänvaiheessaan enemmän päivittäistä työaikojen joustoa. Ikääntyneillä työntekijöillä saattaa taas olla tarve pidempään yhtäjaksoisiin vapaa- ja palautusjaksoihin.

Työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden joustava huomioon ottaminen on yksi parhaimmista keinoista pitää kiinni ammattitaitoisesta henkilökunnasta ja lisätä ikääntyvien työntekijöiden työurien pituutta.

Maahanmuuttajat tasavertaisia

Maahanmuuttajille on taattava samat työsuhteen ehdot kuin suomalaisille. Monikulttuurisessa työyhteisössä toimiminen vaatii kaikilta suvaitsevaisuutta ja tasa-arvoisuutta. Tämä edellyttää sekä työnantajien että luottamusmiesten koulut-

tamista työpaikoilla. Ulkomaalaisten laadullisen osaamisen tunnustamiseksi ja motivoimiseksi tutkintojen tunnustamismenettelyä on kehitettävä. Tämä edellyttää ulkomaalaisten laadullisen työllistymisen tutkimista. Osaamisen pätevoittämiseksi pitää jatkaa täydennys-, lisä- ja muuntokoulutusta.

Kielikoulutuksen laatua ja määrää on parannettava, sillä työllistymisen suurimpia esteitä on suomenkielinen puutteellinen hallinta. Nuorille maahanmuuttajille on tärkeä tähden-tää kouluttautumisen merkitystä työllistymiselle. Se edellyttää, että työpaikat ovat aidosti auki myös koulutetuille maahanmuuttajille.

Kaikki työmarkkinaosapuolet ovat yhteisesti sitoutuneet kehittämään asenteita ja työyhteisöjä. Myös hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman toimeenpanon valmistelu ja toteuttaminen on tehtävä kolmikantaisesti.

Akavalaisien määräaikaisuus pähkinänkuoressa 2006

14 % akavalaisista määräaikaisessa palvelussuhteessa, mikä vastaa noin 39 000 akavalaisista kokoaikatyössä olevaa
Naisista 17 %, miehistä 10 % määräaikaisessa työssä
Yleisintä
– nuorilla (alle 30-vuotiaista 37 %)
– tutkijakoulutuksen suorittaneilla (23 %)
– valtiosektorilla (31 %)
– yliopistojen, korkeakoulujen ja ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstön keskuudessa (47 %)
Joka toiselle määräaikaisuutta ei ole perusteltu kirjallisesti
Määräaikaisuuksien yleisimmät syyt:
– sijaisuus (30%), projektit (14 %), määräaikainen virka/työ (10 %), rahoituksen katkonaisuus (10 %), tuntiopettaja (7 %), opettaja palkattu vain lukukauden tai -vuoden päviksi (6 %)
Kahdella kolmesta määräaikaisuus ”ketjutettu” saman työnantajan palveluksessa
– Määräaikaisuus keskimäärin 6 (mediaani 4) saman työnantajan palveluksessa
10 % ei tiedä määräaikaisuutensa kestoja
Määräaikaisuuden yhteenlaskettu pituus saman työnantajan palveluksessa keskimäärin 2,8 vuotta. Pisimmät valtio-sektorilla (4 vuotta) ja tutkijakoulutuksen suorittaneilla (4,6 vuotta)
62 % määräaikaisista kokee määräaikaisuuden ongelmaksi

Lähde: AKAVAn työmarkkinatutkimus 2006

Määräaikaisia palvelussuhteita karsittava

Määräaikainen palvelussuhde edellyttää aina perusteltua lainsäädännössä määriteltyä syytä. Määräaikaisuuden perustetta ei ole, jos työnantajalla on työtä tarjolla pysyvästi. Määräaikaistuksia silti tehdään ja niitä ketjutetaan laittomasti irtisanomissuojan kiertämiseksi. Määräaikaisissa työsuhteissa roikkuvat useimmiten työuransa alkuvaiheessa olevat nuoret ja erityisesti korkeasti koulutetut naiset.

Määräaikaisten palvelussuhteiden väärinkäyttöä on ehkäistävä. Niiden käyttö rajoitettava tilanteisiin, joissa sille on lainmukainen peruste. Esimerkiksi pitkäjänteistä sitoutumista vaativaan asiantuntijatyöhön määräaikaisuus sopii huonosti.

Keinoina nykytilanteen korjaamiseen ovat erityisesti määräaikaistuksiin kohdistuvan eriaistisen valvonnan tehostaminen ja riitautuskynnyksen madaltaminen. Määräaikaisuuden perusteen ilmoittamatta jättämisestä on ehdotettu rangaistavaksi. Ehdotus on saatettava nopeasti laiksi.

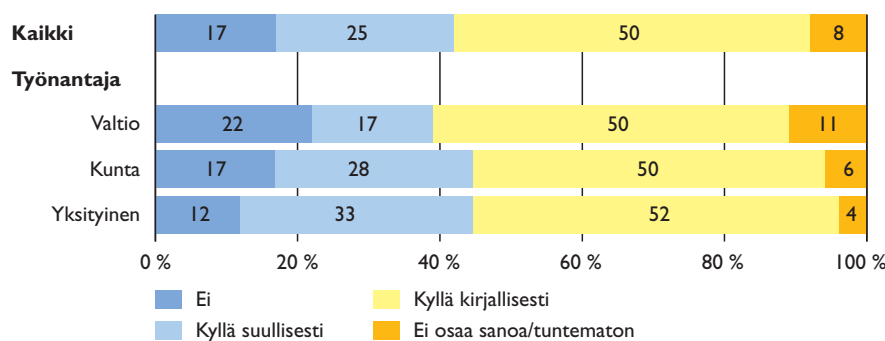
Henkilöstösuunnitelmissa tai muutoin yhteisön sisäisessä yhteistoiminnassa on arvioitava määräaikaisten palvelussuhteiden sopivuutta erilaisiin työtehtäviin. Henkilöstöedustajille on säädettävä työsopimuslakiin itsenäinen oikeus saada tietoonsa määräaikaisuuden peruste. Myös työsuojeluviranomaisten valvontaresursseja ja -valmiuksia on parannettava. Vastaavat keinot on saatava myös julkiselle sektorille.

Epäselvissä tapauksissa määräaikaisuuden perusteen lainmukaisuus on saatava nopeasti ja tehokkaasti tuomioistuinten tutkittavaksi vaarantamatta palvelussuhteen jatkuvuutta ja työntekijän asemaa tai tulevaa urakehitystä. Tähän tarkoitukseen on luotava toimiva prosessointikanava. Järjestöjen kanneoikeutta on ryhdyttävä valmistelemaan.

Työsuhteturva myös vuokratyöhön

Vuokratyösuhteisiin sovelletaan työoikeudellisia lakeja, mutta niihin liittyvät erityispiirteet aiheuttavat monenlaisia ongelmia ja vastuunjako käyttäjä- ja vuokraajayrityksen välillä voi ontua. Vuokratyöntekijä on usein kokonaan vailla työsuhteturvaa ja työ voi loppua milloin tahansa, ilman ennakoilmoitusta. Myöskään työehdot eivät aina ole yhdenvertaisia käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden työsuhteen ehtojen kanssa.

Onko työnantaja perustellut määräaikaisuuden, % (Kokoaikatyössä olevat)



Lähde: AKAVAn työmarkkinatutkimus 2006

Vuokraaja- ja käyttäjäyrityksen työnantajavastuun selvitte-
lyyn on saatava selkeät säännöt.

Vuokratyöntekijöiden tasavertainen kohtelu yrityksen omien
työntekijöiden kanssa ja vähimmäistyöehtojen toteutu-
minen on varmistettava lainsäädännössä. Työsuhdeturva on
myös käytännössä saatava työsopimuslain edellyttämälle ta-
solle.

Vuokratyösuhteita ei saa käyttää työnantajan omien työntekijöiden
irtisanomissuojan kiertämiseen. Työn teettäminen
vuokratyöntekijällä on rinnastettava uuden työntekijän
palkkaamiseen tarkasteltaessa tuotannollis-taloudellisilla
syillä irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuutta.

Työvoiman vuokrausalalla ongelmia aiheuttavat myös har-
maa talous ja pimeä työ. Uuden tilaajavastuulain tavoitteena
on korjata muun muassa tätä epäkohtaa. Selvitysvelvollisuus-
den ja valvonnan toteutumista käytännössä on tarkoin seur-
rattava.

Myös EU:n vuokratyödirektiiviä tarvitaan pikaisesti.

Perhevapaiden kustannuksia tasattava

Suomalaiset isät käyttävät varsin vähän perhevapaita. Kus-
tannukset vanhempainvapaista kohdistuvat edelleen äitien
työnantajille, mikä heikentää etenkin nuorten naisten työ-
markkina-asemaa.

Vuoden 2007 alusta voimaantullut perhevapaiden rahoitus-
uudistus paransi työmarkkinoiden tasa-arvoa. Uudistuksella
korotettiin päivärahaa määräajalta ja joustavoitettiin isän
vanhempainrahan käyttöajankohtaa. Lisäksi työnantajalle
maksettavaa vuosilomakustannuskorvausta korotettiin.

Työnantajille korvataan nyt paremmin perhevapaista aiheu-
tuvaa kustannuksia. Niitä myös jaetaan tasaisemmin miesten
ja naisten työnantajien kesken. Tämä kehitys parantaa nais-
ten työmarkkina-asemaa ja lisää työelämän tasa-arvoa. Täl-
laista suuntausta on tuettava ja työelämää on kehitettävä
edelleen tasa-arvoisemmaksi.

Työsuhde-etuuksia kehitettävä

Työsuhde-etuuksia on kehitettävä siten, että ne tukevat työ-
markkinoiden tasa-arvoa sekä työn ja perhe-elämän yhteen-
sovittamista. Perinteisten työsuhde-etujen (lounas-, puhelin-
,autoedut) rinnalla on edistettävä myös uusien työsuhde-
etuuksien käyttöönottoa (esim. sairaan lapsen hoitopalvelu).

Lastenhoitoon ja kotipalveluihin liittyvillä eduilla voidaan tu-
kea työntekijän työssä jaksamista ja vapauttaa enemmän ai-
kaa perheelle. Etujen käyttö ei kuitenkaan saa heikentää van-
hempien oikeutta käyttää perhevapaita. Esimerkiksi sairaan
lapsen hoitajana oma vanhempi on aina ensisijainen vaihto-
ehto.

Kotitalousvähennys tulisi kaksinkertaistaa nykyisestä pai-
nottaen erityisesti siivous- ja hoivatyötä. Informaatiotekno-
logian käytön edistämiseksi kotitalousvähennyksen piiriin
tulisi lukea myös tietotekniset palvelut.

Työsuhteen päättymisen jälkeiset velvoitteet minimiin

Työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet ovat puo-
lin ja toisin voimassa yleensä vain työsuhteen kestäessä. Eri-
laiset kilpailukiello- ja salassapitositoumukset voivat kuiten-

kin kohdistua myös työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan ja rajoittaa voimakkaasti yksilön oikeutta työllistyä ammattitaitoaan vastaavassa työssä. Niin ikään työnantajan kustantaman koulutuksen takaisinmaksuvelvoitteet voivat johtaa kohtuuttomaan lopputulokseen. Tällaisia sitoumuksia edellytetään toisinaan myös virkasuhteissa.

Palvelussuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan vaikuttavien velvoitteiden ja sidonnaisuuksien käyttöä on tarkoin seurattava. Tarvittaessa lainsäädäntöä on muutettava tiukemmaksi ja rajoitettava tällaisten sitoumusten käyttöalaa entisestään.

Järjestöjen kanneoikeus käyttöön

Suomessa oikeusturvaa voidaan yleensä hakea tuomioistuimissa vain omille oikeuksille ja eduille. Työoikeudellisissa riitatilanteissa tämä ei aina ole toimiva keino, sillä työsuhteen alisteisena osapuolena työntekijä voi pelätä riitautuksen vaikutuksia työsuhteensa jatkuvuuteen ja työilmapiiriin. Oikeudenkäyntikuluihin liittyvä taloudellinen riski on myös tosiasiassa niin suuri, että se nostaa riitautuskynnystä.

Mikäli työmarkkinajärjestöillä olisi oikeus ajaa kannetta jäsentensä puolesta yhteisesti, saataisiin monta oikeudenloukkausta ratkaistuksi samalla kertaa ja vaarantamatta yksilön työsuhteeseen liittyviä olosuhteita. Järjestöjen kanneoikeutta valmistelemaan onkin asetettava työryhmä.

Tasa-arvoa edistävä esimies- ja johtamiskulttuuri

Tasa-arvonäkökulma on tuotava esille painotetusti, jotta työelämän ja työpaikan kaikki voimavarat saataisiin mahdollisimman tehokkaaseen käyttöön. Tasa-arvoon liittyviä näkökohtia on tarkasteltava yhä enemmän käytännön tilanteisiin soveltaen ja kytkettävä kiinteäksi osaksi esimies- ja johtamiskoulutusta.

Työpaikkojen henkilöstön kehittämis- ja tasa-arvosuunnitelmat tarvitsevat omat ohjeistuksensa ja tavoitteensa siitä, miten naisten urakehitystä voidaan tukea ja miten heitä voidaan kannustaa hakeutumaan johtaviin asemiin. Tavoitteena on tarjota kummallekin sukupuolelle ja eri tilanteisiin soveltuvia kannustimia sekä tehostaa näin henkilöstövoimavarojen käyttöä.

Työn ja perhe-elämän nykyistä parempi yhteensovittaminen vaatii esimerkiksi sitä, ettei normaalin työajan jatkuvaa ylittä-

mistä pidetä edellytyksenä työuran kehittymiselle. Työaikojen pitää joustaa myös perhesyistä.

Tasa-arvolain toteutumista seurattava

Uudistettu tasa-arvolaki tarjoaa työpaikoille uusia keinoja tasa-arvotoimintaan, erityisesti tasa-arvosuunnitteluun ja palkkasyrjinnän systemaattiseen poistamiseen.

Tasa-arvosuunnitelman sisältöä koskevat täsmällisemmät säännökset ja velvollisuus selvittää naisten ja miesten palkkaerot henkilöstöryhmittäin ovat lisänneet merkittävästi työpaikkojen velvollisuuksia. Ne ovat kuitenkin tarpeellisia tasa-arvoon tähtäviä toimia. Uudistettujen säännösten tehokas soveltaminen edellyttää paitsi työpaikkojen toiminta-alueiden kehittämistä myös jatkuvaa seurantaa.

Omaishoitoa tuettava

Työntekijän omista vanhemmista huolehtiminen lisää yhä useammin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tarvetta. Työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua omaisten hoitamiseen on parannettava. Omaishoitoa voidaan helpottaa joustavilla työaikajärjestelyillä ja työn organisoinnilla.

Perhevapaita on kehitettävä sellaisiksi, että ne ottavat huomioon omaishoidon kasvavan tarpeen. Tavoitteena on, että omaisista huolehtiminen ei edellytä kokonaan työelämästä irtautumista. Omaishoidon kehittäminen ei saa kuitenkaan johtaa julkisten hoivapalvelujen tason tai määrän heikennyksiin.

Eläke-eduista huolehdittava

Osa-aikaeläkkeelle voi jäädä 58-vuotiaana tietyin edellytyksin. Osa-aikaeläkeläinen voi osa-aikaeläkkeen ohella tehdä osa-aikatyötä valintansa mukaan 35 - 70 prosenttia koko-aikatyön määrästä. Osa-aikaeläkkeestä on ollut suosittu eläke- muoto. Tutkimusten mukaan osa-aikaeläke auttaa työntekijöiden työssä jatkamista vanhuuseläkkeelle saakka.

Osa-aikaeläke on hyvänä ja perusteltuna eläkemuo-tona säilytettävä edelleen yhtenä ikääntyvien vaihtoehtona.

Apurahatutkijoiden eläke- ja muu sosiaaliturva on saatava riittävälle tasolle ja valtion on osallistuttava eläketurvan rahoittamiseen.

Johtaminen ja esimiestyö

Esimiestyötä kehitettävä

Tietämys työhyvinvointia, työkuormitusta, työsuojelua ja tasa-arvoa koskevista asioista kuuluu hyvän johtamisen perusedellytyksiin, vaikka niitä aiheita vain harvoin sisältyy korkeakouluopintoihin. Työelämän tuntemusta pitääkin sisällyttää johtaja- ja esimieskoulutuksen lisäksi yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kaikkien alojen opintoihin.

Esimiehillä on omat asiantuntijatehtävänsä, mutta esimiehen tehtävien hoitamiseksi ei ole useinkaan varattu riittävästi aikaa. Lähiesimiehille on voitu delegoida johtamistehtäviä ilman vastaavia valtuuksia tehtävän hoitamiseksi. Ylemmällä johdolla ei myöskään aina ole riittäviä valmiuksia arvioida nykyaikaisen johtamis- ja esimiestyön vaatimuksia.

Johtamis- ja esimiestyön ongelmiin ja tarpeisiin on kiinnitettävä nykyistä suurempaa huomiota. Esimiestyölle on varattava sen vaatima aika. Esimiestaitoja on kehitettävä monipuolisen johtamiskoulutuksen avulla ja johtamiskoulutukseen osallistuvien joukkoa on tuntuvasti lisättävä. Johtamismenettelmien kehittämistarpeita pitäisi käsitellä myös yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

Esimiehille organisaation eri tasoilla kuuluu vastuu työturvallisuudesta. Heille tulee taata tehtäväkuvan mukaiset, riittävät toimivaltuudet huolehtia työn turvallisesta tekemisestä.

Lisäksi työturvallisuuden ja työsuojelun suojeleminen on oltava olennainen osa esimiesten koulutusta ja perehdytystä. Oppilaitoksissa oppilaiden turvallisuudesta vastuussa olevien opettajien ja muun henkilöstön toimivaltuudet vastaavissa tilanteissa pitää myös turvata.

Henkilöstöhallinto takaisin

Niin yrityksissä kuin julkisen sektorin työpaikoillakin oli aiemmin yksikköjä ja osastoja, jotka keskitetysti ja asiaan perehtyneinä hoitivat henkilöstöhallinnon kysymyksiä. Näistä erillisyyksistä on usein luovuttu tai niiden palvelut ostetaan ulkopuolisilta palveluntuottajilta. Monikansallisissa yrityksissä henkilöstöhallintoa saatetaan johtaa ulkomailla sijaitsevasta emoyhtiöstä.

Esimerkiksi valtionhallinnon ja kuntien palkkausjärjestelmien uudistamisen yhteydessä on käynyt entistä selvemmäksi,

että linjaorganisaatiossa työskentelevät esimiehet eivät omien työpaineiden puristuksessa kykene riittävästi paneutumaan johdettaviensa työtehtäviin.

Asiantuntijatyön yleistyminen on tuonut mukanaan uusia henkilöstöhallintoon liittyviä kysymyksiä, joiden hoitamiseen tarvitaan erikoistunutta osaamista. Työpaikoilla on kiinnitettävä enemmän huomiota riittävään ja tarkoituksenmukaiseen henkilöstöresursointiin.

Jokaiselle työntekijälle on myös taattava oikeus työnjohtoon ja mahdollisuus kääntyä ammattitaitoisten ja päätösvaltaisten henkilöstöhallinnon asiantuntijoiden puoleen. Uusiin johtamis- ja esimiestyön osa-alueisiin kuten työaika- ja ikäjohtamiseen sekä projektijohtamiseen tarvitaan lisää ammattitietoa ja -taitoa.

Yhteistoimintalain mukaiset työkalut käyttöön

Uudet yhteistoimintalait tarjoavat hyviä työkaluja työnantajan ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen parantamiseen ja tiedonkulkuun. Oikeaan aikaan annettava tieto henkilöstön asemaan vaikuttavista seikoista, säännöllisesti annettavat tietyt henkilöstötiedot sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat tarjoavat oivallisia keinoja aidon yhteistoiminnan saavuttamiseksi. Lain toteutumista on seurattava ja huolehdittava siitä, että sen tuomat mahdollisuudet ymmärretään käytännön työelämässä. Työmarkkinajärjestöillä on tässä keskeinen rooli.

Työmarkkinajärjestöjen on annettava yhteinen suositus siitä, että työnantajat täydentävät perinteistä taloudellista tilinpäätöstään vuosittaisella henkilöstöraportilla tai -tilinpäätöksellä. Henkilöstöraportointia voidaan käyttää erityisesti henkilöstön oikeaan mitoittamiseen ja henkilöstöresursointiin. Henkilöstöraportointi seuraa eri henkilöstö- tai ammattiryhmien ammattitiedon ja -taidon, työaikojen ja työhyvinvoinnin muutoksia työpaikalla. Vuosittainen henkilöstöraportti tarjoaa myös keinon seurata työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvien toimien vaikuttavuutta työorganisaatioissa.

Henkilöstöraportoinnin käytäntöjä on kehitettävä. Tunnusluvut on laskettava henkilöstöryhmittäin, ei pelkästään kuvaamaan koko henkilöstön tunnuslukujen keskiarvoa. Tehdyn työajan tai ylitöiden seuranta henkilöstöryhmittäin voi esimerkiksi antaa tärkeän viestin siitä, missä töissä tai ammattiryhmissä henkilöstöresurssit eivät ole tasapainossa tehtävän työmäärän kanssa.

Yksityisyyden suoja työelämässä turvattava

Yksityisyyden suoja työelämässä on turvattu perusoikeutena jokaiselle. Keskeisiä säädöksiä työelämän kannalta ovat laki yksityisyyden suojasta työelämässä ja sähköisen viestinnän tietosuojalaki.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä sisältää säännöksiä esimerkiksi työntekijälle tulleiden, työnantajalle tarkoitettujen sähköpostien avaamisesta ja huometestauksesta. Sähköisen viestinnän tietosuojalaki on uusittava ja täsmennettävä, sillä määrittelemättä on, millä edellytyksillä työnantajalla olisi oikeus käsitellä yksittäisen työntekijän viestinnän tunnistetietoja. Sähköpostia ja viestinnän tunnistetietoja koskevat säännökset koskevat lähes jokaista akavalaista, sillä sähköposti on asiantuntija- ja esimiestehtävissä välttämätön työväline

Säännökset liittyvät kiinteästi työntekijöiden perusoikeuksiin ja niillä on vaikutusta työpaikan ilmapiiriin sekä työnantajan ja työntekijöiden väliseen luottamukseen. Lainsäädännön uudistamishankkeet on toteutettava siten, että työntekijöiden viestinnän luottamuksellisuutta ja yksityisyyden suojaa rajoitetaan vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä.

Työpaikoille tulee saada yhteisesti sovitut pelisäännöt siitä, miten luottamus ja avoimuus käytännössä kullakin työpaikalla hoidetaan. Työpaikoilla on yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa mietittävä keinoja, joilla työntekijän yksityisyyden suoja vaarannetaan mahdollisimman vähän. Työntekijöiden yksityisyyden suojan toteutumista on seurattava ja tarvittaessa ohjeistettava aktiivisesti heti alkuvaiheesta lähtien, jotta vääriä käytäntöjä ei pääse syntyämään ja jotta nykyiset huonot käytännöt poistuvat. Säädösten tehokas valvonta vaatii riittäviä resursseja työsuojelupiireille ja tietosuojavaltuutetun toimistoon.

Työterveyshuolto ja -suojelu

Työterveyshuollosta ennaltaehkäisevää toimintaa

Aiemman riskitekijä- ja ongelmalähtöisen lähestymistavan sijaan työterveyshuoltoa pidetään nykyisin kokonaisvaltaisena prosessina, jonka avulla pyritään terveysvaarojen ehkäisyyn sekä työolojen laadun ja työkyvyn edistämiseen.

Työterveyshuollon painopisteen muutos on oikean suuntaisen, mutta edelleen on yhä aktiivisemmin kiinnitettävä huoli

miota työelämän muutoksista terveydelle aiheutuviin uhkiin. Työterveyshuollon painopiste on asetettava entistä enemmän ennaltaehkäisevään toimintaan ja muuttuneen työelämän aiheuttamien riskien tunnistamiseen sekä niihin varhain puuttumiseen.

Työntekijöiden kuntoutuksen painopistettä on entisestään siirrettävä korjaavasta ja työkykyä palauttavasta kuntoutuksesta työkykyä ylläpitävään ja ehkäisevään kuntoutukseen. Työterveyshuollon roolia työelämän alkoholi- ja huumeongelmien ennaltaehkäisyssä ja varhaisessa puuttumisessa on tehostettava

Henkistä ylikuormitusta ennaltaehkäistävä

Työturvallisuuslaissa on merkittäviä veloitteita muun muassa työn vaarojen selvittämiseksi ja riskien arvioinniksi, henkisen ylikuormituksen ehkäisyksi ja siihen sekä häirintään puuttumiseksi. Jokaiselta työpaikalta vaadittavaan riskinarviointiin on lain mukaan sisällytettävä myös asiantuntijatyön henkiset riskitekijät.

Henkistä kuormitusta pitää ehkäistä suunnitteleamalla ja mittaamalla työ oikein. Ilmeneisiin ylikuormitusongelmiin on puututtava lain edellyttämällä tavalla selvittämällä ja muuttamalla taustatekijöitä työjärjestelyt ja työn määrä mukaan lukien. Myös työterveyshuoltolaki korostaa ylikuormituksen ehkäisyä ja siihen puuttumista.

Säännöksiä tehokkaasti soveltamalla työpaikan jaksamiongelmiä ehkäistään jo ennalta ja mahdollisiin epäkohtiin voidaan puuttua. Veloitteiden täyttämistä ja toimivuutta on seurattava ja valvottava tehokkaasti. Erityisen tärkeää on korostaa ja ohjeistaa henkiseen ylikuormitukseen liittyviä työsuojelutoimia.

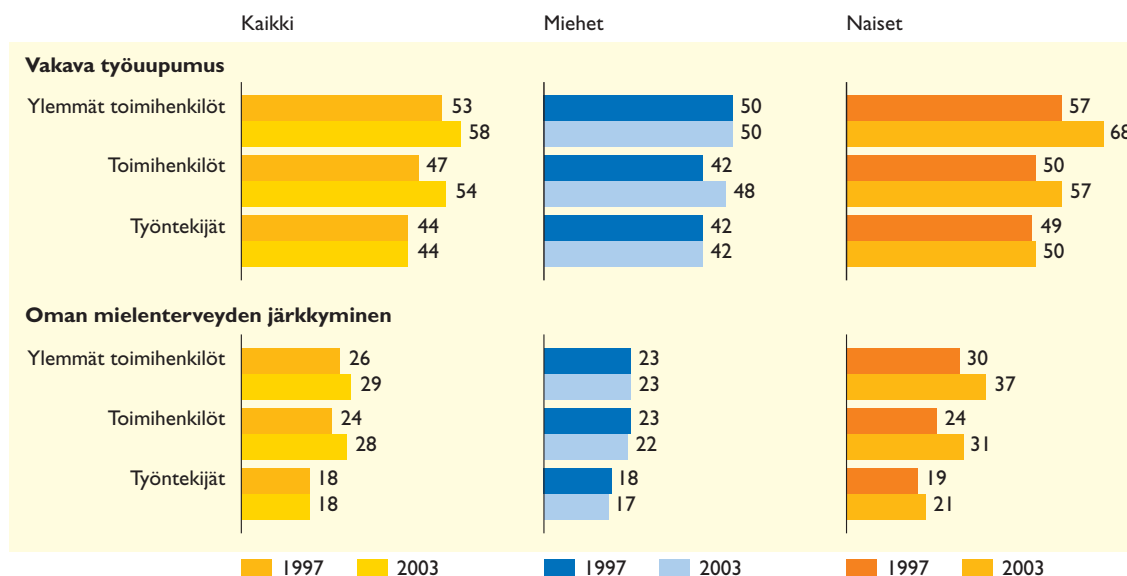
Johdon, esimiesten, työterveyshuollon ja työsuojeluvaltuutettujen valmiuksia tunnistaa psyykkiseen ylikuormitukseen liittyvät riskit ja oireet on kehitettävä. Lisäksi on tehostettava keinoja puuttua riskeihin riittävän ajoissa.

Väkivallan uhka työssä

Väkivallan uhka työelämässä on lisääntynyt. Väkivaltaa voi esiintyä työntekijän ja työnantajan välillä tai työntekijöiden kesken, mutta yhä yleisemmin väkivalta uhkaa kolmannelta taholta. Erityisesti ongelma koskee sosiaali- ja terveydenhuoltoa, mutta myös sivistystoimessa väkivalta on kasvava ongelma.

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

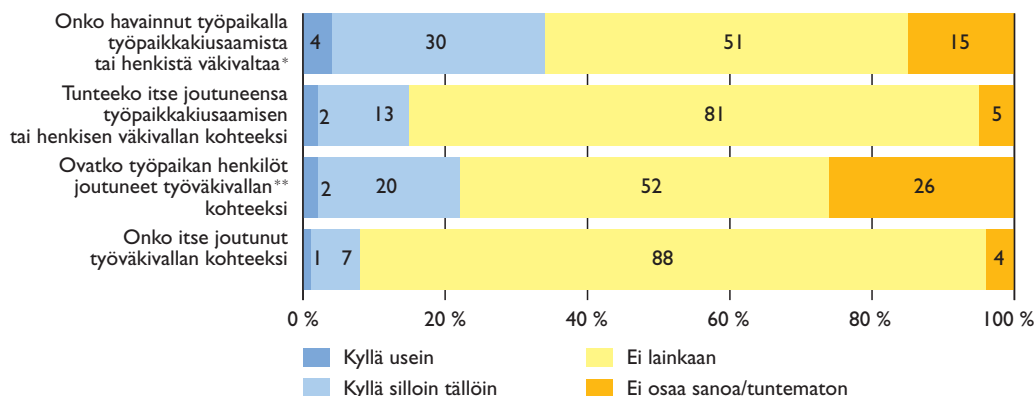
Niiden vastaajien %-osuus, jotka kokevat tekijän 1) selvänä vaarana tai 2) riskinä silloin tällöin
Kokoaikatyötä tekevät palkansaajat



Lähde: Työolotutkimus 1997 ja 2003

Väkivalta akavalaisten työpaikoilla viimeisen vuoden aikana, %

(Kokoaikatyössä olevat)



* Työpaikkakiusaaminen tai henkinen väkivalta on pitkään jatkuvaa, toistuvaa kiusaamista, sortamista, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi

** Työväkivallalla tarkoitetaan työssä, työmatkalla tai muuten työhön liittyvissä olosuhteissa sattuvia tapahtumia, joissa henkilöitä loukataan sanallisesti, uhataan tai pahoinpidellään, ja jotka suoraan tai epäsuorasti vaarantavat heidän turvallisuutensa, hyvinvointinsa tai terveytensä.

Lähde: AKAVAn työmarkkinatutkimus 2006 (kyselyajankohta lokakuu 2006)

Väkivaltaa ei tule hyväksyä missään muodossa. Työntekijöiden turvallisuudesta huolehtiminen on ensisijaisesti työnantajan tehtävä. Toimia ongelmien ja uhkien tunnistamiseksi ja niiden ehkäisemiseksi on tehostettava.

Muut työympäristöstä johtuvat terveyshaitat

Fyysisestä työympäristöstä johtuvien terveyshaittojen ehkäisemiseksi tarvitaan aktiivisia toimia. Työntekijöitä on suojattava yhtäältä työn fyysiseltä kuormittavuudelta huolehtimalla työpisteiden ergonomiasta. Toisaalta työympäristön kemiallisiin ja erityisesti biologisiin terveysriskeihin on suhtauduttava vakavasti. Esimerkiksi homeen aiheuttamat terveyshaitat on tunnustettava korvattavuuden perusteena ja homehaittojen poistamiseen on ryhdyttävä viivyttelämättä. Tähän työhön on työntäjien varattava riittävä rahoitus.

Työssään altistuneiden toimeentulo-ongelmat työkyvyttömyysjaksoilta on selvitettävä ja järjestettävä niin, etteivät he joudu pelkän toimeentulotuen varaan.

Esimiehen työsuojeluvastuu

Työpaikan ja työn suorittamisen turvallisuudesta vastuussa oleville esimiehille tulee turvata sellaiset valtuudet toimia, jotka vastaavat työnjohtotehtäviä seuraavia veloitteita ja vastuuta huolehtia työturvallisuudesta. Lisäksi työturvallisuus ja -suojelu tulee olla olennainen osa esimiesten koulutusta ja perehdytystä. Oppilaitoksissa oppilaiden turvallisuudesta vastuussa olevien opettajien ja muun henkilöstön toimivaltuudet vastaavissa tilanteissa tulee samoin turvata.

Työsuojelun yhteistoimintaa tehostettava

Työsuojeluvastuualueiden työmäärä on lisääntynyt työsuojeluun luettavien asioiden lisääntyessä. Niin työturvallisuuslaki kuin työterveyshuoltolaki sisältävät veloitteita muun muassa henkisestä työsuojelusta ja ne korostavat työpaikan omaehtoista työsuojelua. Työsuojeluvastuualueiden ja muiden työsuojelun yhteistoimintaan osallistuvien asemaa on parannettava lisäämällä työsuojelutyöhön ja siihen perehtymiseen käytettävissä olevaa aikaa sekä korottamalla korvausta.

Työsuojeluviranomaisten edellytyksiä vastata työelämän muutosten asettamiin haasteisiin on parannettava takaamalla

la työsuojeluviranomaisille riittävät voimavarat tehtäviensä hoitamiseksi. Lisäksi viranomaisten, kuten työterveyshuollon ja työsuojeluviranomaisten yhteistyökettua on kehitettävä.

Työsuojeluvastuualueiden lainsäädännöllä ohjataan työpaikkojen työsuojelua. Määrätietoisella ja joustavalla työsuojelun yhteistoiminnalla kyetään ehkäisemään haittoja ennalta ja edistämään työhyvinvointia. Työsuojelun valvontaa on kehitettävä, jotta eri työsuojelutarpeet kyetään tunnistamaan ja puuttumaan niihin ennalta.

Työaikaohjainten valvontaa on tehostettava. Työaikaohjainten on uudistettava vastaamaan paremmin työssä jaksamisen sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tarpeita. Työturvallisuuskeskuksen, Työsuojelurahaston ja valtion työsuojelurahaston toiminnoissa on otettava nykyistä paremmin huomioon asiantuntijatyöstä johtuvat työsuojelun tarpeet. Työsuojelun alueellista toimintaa on kehitettävä tavoitteellisesti akavalaisen aluetoiminnan, jäsenjärjestöjen, viranomaistoiminnan ja muiden toimijoiden yhteistyönä.

Työsuojeluviranomaisten pitää voida erikoistua ja koulutautua työsuojelun sisällöllisiin muutoksiin. Tehokkaan viranomaisvalvonnan voimavarat on mitoitettava tulopoliittisen sopimuksen niin sanotun resurssiryhmän sopimalla tavalla. Viranomaisvalvonnan painopisteitä on voitava asettaa valtakunnallisten yleistavoitteiden ohella työsuojelupiiri-kohtaisten ja alakohtaisten erityistarpeiden mukaisesti.

Tapaturmavakuutus- ja ammattitautilainsäädäntöä kehitettävä

Sosiaalivakuutuslainsäädäntöä on pyritty selkeyttämään useilla eri lainmuutoksilla. Sairausvakuutusta, kuntoutusta ja työeläkettä samoin kuin kansaneläkettä koskeva lainsäädäntö on kirjoitettu uudelleen. Vuoden 1948 tapaturmavakuutuslaki ei lukuisista muutoksistaan huolimatta vastaa enää muuttuneen työelämän tarpeisiin.

Tapaturmavakuutuslakia ja ammattitautilakia on uudistettava ja kehitettävä. Niissä on otettava huomioon työelämässä ja työssä tapahtuneet muutokset kuten työssä liikkumisen lisääntyminen ja työn tekemisen muotojen moninaistuminen. Korvattavuuden perusteita pitää myös arvioida uudelleen: niiden on vastattava entistä paremmin työstä aiheutuvia terveydellisiä riskejä.

Vaikutamme eri tasoilla

Paikallinen neuvottelutoiminta

Paikallisen tason neuvottelutoiminta ja paikallinen sopiminen ovat lisääntyneet huomattavasti. Yhteistoimintalain uudistuksen myötä henkilöstön osallistuminen ja vaikutusmahdollisuudet työpaikan kehittämisessä paranevat erityisesti henkilöstöpolitiikkaa, työn organisointia, työvoiman käyttötapoja ja yrityksen strategiaa koskevissa asioissa. Yhteistoimintamenettelyn mahdollisuuksia paikallisen kehittämisen välineenä pitää hyödyntää tehokkaasti.

Henkilöstö-, koulutus-, työsuojelu-, tasa-arvo- ja muiden suunnitelmien tavoitteita ja niihin kuuluvien asioiden käsittelyä yhdessä henkilöstön kanssa on lisättävä. Henkilöstöryhmien tasavertainen asema työpaikan neuvottelu- ja kehittämistoiminnassa on varmistettava ja yhteistoimintalain toteuttamista on seurattava käytännössä.

Henkilöstöedustajien asemaa parannettava

Kaikilla henkilöstöryhmillä on oltava oikeus valita itselleen oma edustaja. Kaikkien ryhmään kuuluvien on voitava osallistua valintaan. Työpaikan henkilöstöedustajia voivat olla työehtosopimuksen mukaan valittu luottamusmies, työsopimuslain tarkoittama luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu tai yhteistoimintalain mukainen yhteistoimintaedustaja.

Tasapainoinen paikallinen neuvottelutoiminta edellyttää henkilöstöedustajien aseman vahvistamista riippumatta siitä, mihin normistoon heidän asemansa perustuu. Henkilöstöedustukseen käytettävissä olevaa aikaa on lisättävä, tehtävien korvausta on korotettava ja tietojensaantioikeutta on laajennettava. Erityistä huomiota on kiinnitettävä henkilöstöedustajien irtisanomissuojaan ja työssä jaksamiseen.

Aluetason edunvalvonta

Merkittävä osa julkishallinnon päätöksenteosta ja toiminnan suunnittelusta on delegoitu alueviranomaiselle esimerkiksi TE-keskuksiin, lääninhallituksiin, työsuojelupiireihin ja työterveyslaitoksen alueellisiin toimielimiin.

Työmarkkinaosapuolten pitää voida osallistua kattavasti ja eri henkilöstöryhmien tarpeet huomioon ottaen kaikkien työelämää koskevien ratkaisujen valmisteluun. Alueason yhteistoimintaan osallistuville on järjestettävä tarvittava pe-

rehdyttäminen käsiteltäviin asioihin. Akavalaista aluetason vaikuttamista kehitetään tavoitteellisesti siten, että myös alueellisissa ja paikallisissa olosuhteissa edistetään yhteisesti hyväksytyjä tavoitteita.

Edunvalvonta ei tunne rajoja

Eurooppa-tasolla tehtävillä työmarkkinaosapuolten sopimuksilla ja yhteistyöllä on kasvava merkitys. Työmarkkinajärjestöjen itsensä voimaan saattamista EU-sopimuksista ollaan tekemässä uutta työelämän kehittämisen työkalua. Tästä esimerkkejä ovat muun muassa etätöyön puitesopimus sekä työstressiä ja työpaikkaväkivaltaa koskevat sopimukset.

Eurooppa-tason sopimusten kansallinen voimaansaattaminen edellyttää kuitenkin, että niistä luodaan selvät pelisäännöt ja että sopimusten täytäntöönpanon viivyttely ja mitätoiminen tehdään rangaistavaksi. Ilman näitä tehosteita Eurooppa-tason sopimuksista tulee vain hurskaita toiveita. Kysymystä on käsiteltävä sekä kansallisesti että EU-tasolla.

Työelämän kehittämistä yhteistyössä

Pitkäjänteistä kolmikantaista toimintaa

Korkeasti koulutetut ammattiryhmät ovat omassa esimiestyössään ja tiimien vetäjinä työyhteisöjen toiminnan ja kehittämisen avainryhmiä. Siksi on tärkeää, että nämä avainhenkilöt voivat työssään ja työyhteisössään hyvin. Työelämän tutkimuksesta, kehittämisestä ja rahoituksesta vastaavien tutkimuslaitosten ja -ohjelmien tulee kiinnittää kasvavaa huomiota näiden ryhmien työhyvinvointia ja -terveyttä edistävään tutkimukseen.

Työelämän kehittäminen kolmikantaisten kehittämisohjelmien avulla on osoittautunut erinomaiseksi tavaksi yhdistää työyhteisöjen laadullinen kehittäminen ja tuottavuuden parantaminen.

Suomen hallitusohjelmaan pitää sisällyttää kolmikantainen työelämän laadulliseen kehittämiseen tähtäävä ohjelma tai ohjelmia, jotka rahoitetaan julkisin varoin. Työnjako ohjelmia hallinnoivien tahojen kesken on oltava selkeää ja tavoitteet koordinoituja. Työelämän kehittämisen infrastruktuurin rakentaminen ja ylläpitäminen vaatii pitkäjänteistä ja monivuotista työtä. Siksi ohjelmille on varattava valtion talousarviossa riittävät ja pitkäkestoiset taloudelliset voimavarat ja henkilöstöresurssit.

Kolmikantaa ja yhteistyötä eri tasoilla

Työelämän kehittämisen suuntaan ja kehittämistavoitteiden toteuttamiseen voidaan vaikuttaa monella tasolla. AKAVA korostaa kaikessa kehittämistyössä kolmikantaisen valmistelun ja yhteistyön merkittävää roolia.

Sekä keskusjärjestö- että liittotasolla on ennakkoluulottomasti edeten löydettävä sopimusratkaisuja, jotka tukevat työelämän kehittämistä, työssä jaksamista ja sen myötä myös tuottavuutta

Tavoitteet valtiovallan toimenpiteiksi

- Työelämän lainsäädännön uudistamisessa on otettava huomioon työelämän muutokset ja korkeasti koulutettujen ammattiryhmien kasvava merkitys työelämässä.
- Työsopimus- ja työaikalainsäädäntöä, työsuojelua sekä yhteistoimintaa pitää kehittää kolmikantaisessa valmistelussa.
- Kolmikantaisia työelämän laadun ja tuottavuuden edistämisen ohjelmia on jatkettava ja niille on varattava riittävä ja pitkäkestoinen rahoitus valtion talousarvioissa.
- Viranomaisten resursseja pitää lisätä, jotta lakisäätöjen määräysten noudattamista pystytään valvomaan ja tarjoamaan neuvontaa.

Tavoitteet alueellisessa toiminnassa

- Alueellisen toimijaverkoston eli valtion aluehallintoviranomaisten, kunta-alan sekä työmarkkina- ja elinkeinoelämän edustajien yhteistyötä pitää vahvistaa ja jäntevöittää työllisyyden parantamiseksi ja työelämän laadulliseksi kohentamiseksi. Kaikkien palkansaajakeskusjärjestöjen on saatava edustajansa mukaan, jotta eri henkilöstöryhmien näkökulmat ja tarpeet otettaisiin huomioon.
- Toiminnassa on otettava huomioon lyhyen tähtäimen toimenpiteiden lisäksi myös pitemmän aikavälin tarpeet. Siksi perinteisen työvoimapolitiikan rinnalla on keskityttävä yhä enemmän proaktiiviseen työvoimapolitiikkaan.
- TE-keskusten ennakointi- ja hankintatoimikunnissa on huolehdittava siitä, että työvoimapolitiittista koulutusta suunnataan myös korkeasti koulutetuille ammattiryhmille avoimille työmarkkinoille sijoittumiseksi.
- Työsuojelu- sekä työturvallisuuskysymyksissä pitää ottaa huomioon korkeasti koulutettujen ammattiryhmien erilaiset tarpeet työsuojelupiirien ja työterveyslaitoksen alueellisessa toiminnassa.

Tavoitteet yritys- ja työpaikkatason toiminnassa

- Kaikilla akavalaisilla pitää olla työehtosopimukset.
- Henkilöstön edustajien aseman kehittäminen on välttämätön edellytys paikallisen sopimisen laajentamiseen.
- Kaikilla henkilöstöryhmillä on oltava oikeus valita itselleen oma edustajansa.
- Henkilöstöryhmien tasavertainen asema työpaikan neuvottelu- ja kehittämistoiminnassa on varmistettava.
- Lainsäädännön toimivuutta (esimerkiksi yhteistoimintalaki, tasa-arvolaki, työaikalaki) on kyettävä seuraamaan työpaikkatasolla.
- Hyvä johtaminen ja esimiestyö ovat avainasemassa koko työyhteisön hyvinvoinnin edistämisessä. Johtamis- ja esimiestaitoja pitää jatkuvasti kehittää ja esimiestyöhön on varattava riittävästi aikaa.
- Jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuu sujuvasta yhteistyöstä ja oman työyhteisönsä työilmapiiristä.

Tavoitteet kansainvälisessä edunvalvonnassa

- AKAVA on mukana EU:n kaksi- ja kolmikantaissa valmistelutyössä sekä kansainvälisen sopimustoiminnan valmistelutyössä.
- AKAVA vaikuttaa työelämän direktiivi- ja sopimusvalmistelussa korkeasti koulutettujen etujen mukaisesti.
- EU:ssa sovitut työmarkkinaosapuolten tekemät sopimukset pannaan kansallisesti täytäntöön joko lainsäädännöllä tai osapuolten niin sopiessa myös kattavilla sopimuksilla.



AKAVA

Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki
www.akava.fi