

YHL NET

YLIOPISTOJEN JATUTKIMUSALAN HENKILÖSTÖLITTO

VERKKOLEHTI 8/2003

Vihdoinkin eteenpäin!

Määräaikaisuusasiassa on kuljettu pitkä tie, mutta vihdoin näyttää siltä, että asiassa edetään oikeaan suuntaan, toteaa YHL:n puheenjohtaja Päivikki Kumpulainen.

Kumpulainen on tyytyväinen siitä, että vihdoinkin otetaan työpaikan ihmiset ja tarpeet paremmin huomioon. Tiedossahan on, että määräaikaisuudet voivat olla merkittävä este ihmisen henkilökohtaisen elämän suunnittelussa ja erityisesti perheen perustamisessa.

Valtiovarainministeriö antoi 14.10.2003 ohjeet määräaikaisten palvelussuhteiden käytöstä ja määräaikaisuuksien käyttöön liittyvistä toimenpiteistä. Ohjeet perustuvat keväällä 2003 työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen yhdessä asiasta laatimaan muistioon. YHL ja Palkansaajajärjestö Pardia nostivat asian vahvasti esille ja julkisuuteen ensimmäisen kerran hyvinvointihankkeensa yhteydessä vuonna 1999 ja ovat sen jälkeen sinnikkäästi jatkaneet asian eteenpäin viemistä.

Tarkoitus on, että määräaikaisten palvelussuhteiden osuus vähenee sekä yliopistoissa että virastoissa. Hallitusohjelmassakin todetaan, että julkisen sektorin työpaikkojen kilpai-



lukyvystä on huolehdittava. Määräaikaisuuksien vähentäminen edistää tavoitetta.

Valtiovarainministeriö suosittelee, että virastot käyvät läpi määräaikaista palvelussuhteitaan myös tapauksittain.

- Lähtökohtana on, että pysyvät tehtävät hoidetaan pysyvässä palvelussuhteissa, sanoo Kumpulainen.

Valtiovarainministeriö ohjeistaa, että ministeriöiden tulee varmistaa virastojen henkilöstövoimavarojen mitoittaminen niin, että yksiköiden toiminnalle asetetut tavoitteet ja voimavarat ovat tasapainossa.

- Tämä on määräaikaisuuksien vähentämisen kannalta oleellinen lähtökohta, sillä mm. yliopistojen perusrahoituksen jatkuva ja merkittävä vaje osaltaan vaikuttaa siihen, että määräaikaisuudet ja jopa niiden perusteeton käyttö on yliopistoissa jatkuvasti lisääntynyt, toteaa Kumpulainen.

Asia otettava esille tuloneuvotteluissa

YHL kävi 14.10. esittämässä opetusministeri Tuula Haataiselle, että asia tulisi ottaa huomioon ministeriössä, mahdollisesti jo syksyn tuloneuvotteluissa yliopistojen kanssa.

Myös yliopistoissa tulee laatia toimenpidesuunnitelma määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi vuoden 2003 loppuun mennessä. Edelleen tapauskohtainen tarkastelu tulisi tehdä uusien määräaikaisten palvelussuhteiden solmimisen tai jatkamisen yhteydessä sekä kaikkien määräaikaisten palvelussuhteiden osalta viraston toiminnan suunnitteluun liittyen vuoden 2004 huhtikuun loppuun mennessä.

- Ilahduttavaa on se, että eräissä yliopistoissa on vakinaistamisia suunniteltu jo pidempään ja esimerkiksi Kuopion yliopistolla on lähes valmiina vakinaistamissuunnitelma sekä määräaikaisuuksien käytön periaatteet.

Kumpulainen tähdentää, että YHL tulee seuraamaan tarkasti sitä, miten yliopistot ja virastot noudattavat poliittisen päättäjän tahtoa ja annettuja ohjeita tässä asiassa

YHL ei kannata yliopistolain ehdotusta, joka kaventaisi olennaisesti demokraattisen päätöksenteon mahdollisuutta ja vaikuttaisi vahingollisesti yliopistojen toimintakulttuuriin. Lausuntokierros lakiluonnoksesta yliopistolain muuttamisesta päättyi lokakuun lopussa.



Ehdotuksessa esitetään rehtorin vallinnan siirtämistä vaalikollegiolta yliopiston hallitukselle. YHL pitää ehdotusta erityisen epäonnistuneena. Rehtorilta kylläkin edellytetään monipuolisia johtamisen taitoja, mutta yrittäjämaailmasta peräisin olevia ja siinä soveltuvia johtamisen menetelmiä ei voi käyttää yliopistoissa. Yliopistojen kaltaisten asiantuntijayhteisöjen onnistunut johtaminen edellyttää liiton mielestä, että rehtori nauttii yhteisönsä laajapohjaista luottamusta.

Vuorovaikutukseen liittyvät taloudelliset näkökohdat painottuvat esityksessä voimakkaasti. Liitto kritisoi sitä, että yliopistojen perustehtävät, riippumaton ja luotettava perustutkimus ja siihen perustuva ylin perus-

ja jatkokoulutus eivät näytä olevan painoarvossaan oikeassa suhteessa soveltavan tutkimuksen ja tuotekehittelyn rinnalla. Huomiotta jäävät vaikeammin taloudellisesti hyödynnettävät humanistis-yhteiskunnalliset alat, joiden merkitys sekä yliopistojen sivistystehtävän, että laajemminkin kansallisen sivistyksen ylläpidon kannalta on kansainvälistyvissä maailmassa ensisijaisen tärkeä.

Liitto katsoo, että yliopistojen autonomian vahvistamiseksi olisi perusteltua antaa kaikille yliopistoille lisää taloudellista päätösvaltaa. Käytännössä tutkimustulosten hyödyntämisestä tuskin on mahdollista saada

merkittävää rahallista hyötyä, eikä mikään omien varojen hankintaan tähtäävä toimenpide ole nopeasti toteutettavissa. Mikäli kuitenkin yliopistot onnistuvat hankkimaan omalla toiminnallaan budjetin ulkopuolista lisärahoitusta, YHL edellyttää, ettei tämä vähennä yhteiskunnan velvoitetta turvata riittävä rahoitus yliopistojen toiminnalle ja huolehtia suoran budjetti-rahoituksen ja täydentävän rahoituksen terveestä tasapainosta.

Lisäksi liitto toteaa, että päätösvalta siitä, ketkä yliopistot valitsevat hallitukseensa on oltava edelleen yliopistoilla itsellään. Yliopistoilla itsellään on paras asiantuntemus arvioida sekä tarve että hyöty, joka tällaisella ratkaisulla on saavutettavissa asianomaisessa yliopistossa. Yliopistot ovat erilaisten tutkimus- ja oppialarakenteidensa vuoksi myös ulkopuolisten suhteidensa rakentamisessa erilaisessa asemassa. Lain nykyinen muotoilu on eduskunnan perustuslakivaliokunnan edellyttämän mukainen. Esitetty yliopistojen päätösvalan vähentämiseen johtava muutos on liiton mielestä yliopistojen autonomian vastainen.

Kilpailukyky edellyttää vahvistavia toimenpiteitä

Yliopistojen toimintojen laajamittainen, jatkuva kehittäminen, vuokratustannukset ja niiden nousu ja täydentävän rahoituksen kasvu verottavat YHL:n mielestä liikaa yliopistojen perusrahoitusta.

Liitto esitti kannanottonsa Eduskunnan valtiovarainvaliokunnan sivistys- ja tiedejaoston kuulemistilaisuudessa lokakuussa.

Huolimatta kehittämislain mukaisista rahoituksen lisäyksistä yliopistojen perusrahoitus on edelleen riittämätön. Lisäksi kehittämislain mukaista tarvittavaa lisäystä ei enää vuoden 2004 jälkeen ole varmistettu. Vaikka kysymys on vuoden 2004 talousarvioesitykseen liittyvistä kannanotoista, YHL halusi kiinnittää jo tässä vaiheessa huomion siihen, että myös vuoden 2004 jälkeen ja seura-

via talousarvioita valmisteltaessa tulee ottaa huomioon muun muassa Suomen Tiede- ja teknologia-neuvoston esitykset yliopistojen perusrahoituksen lisästarpeesta.

Vuokratyöryhmän esitys Senaatti-kiinteistöjen tuottoprosentin laskemiseksi ei ole riittävä. YHL piti edelleenkin perusteltuna sitä, että myös yliopistojen osalta se lasketaan 4 prosenttiin. Tämä antaisi yliopistoille huomattavaa ja tarpeellista taloudellista liikkumavaraa.

Talousarvioesityksessä todetaan, että "yliopistot kehittävät työyhteisöään siten, että niiden kilpailukyky työnantajina paranee ja henkilöstön työkyky ja -tyytyväisyys lisääntyvät". Lausuma on YHL:n mielestä ilahduttava ja kiitettävä, sillä laadullista kehittämistä voidaan saada aikaan ilman suuria rahallisia panostuksiakin.

Työnantajakilpailukykyyn ja

kannustavuuteen vaikuttaa kuitenkin oleellisesti palkkauksen taso, huomautti liitto kannanotossaan. Keskustason sopimusratkaisuista aiheutuvien palkankorotusten kustannusten sisällyttäminen selkeästi budjettiin on kehittämislain mukainen ja tärkeää. Palkkakilpailukykyistä ja palkkauksen kannustavuudesta huolehtiminen nykyisellä perusrahoituksen tasolla ja rahoituspohjalla ei YHL:n mukaan ole mahdollista. Kilpailukykyyn ja kannustavuuden parantaminen edellyttääkin jatkossa yliopistojen osalta myös muita vahvistavia toimenpiteitä budjetissa.

Keskustelua kaivataan

Suomi on valinnut keskeiseksi menestystekijäkseen koulutuksen ja tutkimuksen. Erityisesti Suomessa on panostettu tutkimukseen ja tuotekehittelyyn. Myös yliopistot ovat saaneet tästä osansa.

Lisärahoitus on kuitenkin käytetty yliopistojen toiminnan laajentamiseen eli määrälliseen kasvuun. Kymmenessä vuodessa opiskelijoiden määrä kasvoi 33 prosenttia, maistereiden 38 prosenttia ja tohtorien 128 prosenttia. Henkilöstön määrä yliopistojen perustehtävässä sen sijaan on pysynyt samana tai supistunut. Voimakkaasti ulkopuolisella rahoituksella lisääntynyt toiminta rasittaa yliopistojen muuta infrastruktuuria ja henkilöstöä – puhumattakaan sen aiheuttamasta pätkätyöongelmasta, josta kärsivät sekä henkilöstö että työyhteisöt.

- Laajuuden myötä on saavutettu suuria kansallisia etuja. Se on auttanut nostamaan muun muassa kansalliset koulu- ja terveydenhuoltojärjestelmät sekä julkishallinnon kansainvälisesti korkealle tasolle, sanoi Suomen rehtorien neuvoston puheenjohtaja, Tampereen yliopiston rehtori Jorma Sipilä. Sipilä puhui Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto YHL ry:n viikonvaihteessa pidetyn valtuustokokouksen yhteydessä järjestetyssä koulutustilaisuudessa.

Laajuus ei Sipilän mukaan ole kuitenkaan yliopistoille itsetarkoitus. Yliopisto on tieteellinen instituutio ja tieteen merkitys perustuu enemmän laatuun kuin määrään.

Sipilä esitti myös huolensa yliopistojen taloutta uhkaavista tekijöistä. Hänen mielestään yliopistojen taloutta ei uhkaa niinkään opiskelijamäärien kasvu, vaan paine alentaa verotusta.

- Valtio on jo tehnyt päätöksiä verotulojen huomattavista supistuksista ja kansainvälinen talous tuottaa tuntuvia paineita jatkaa tätä linjaa, hän sanoi. Verotuksen alentaminen sopii kuitenkin huonosti yhteen perinteisen yliopistomaailmamme kanssa.

Meneillään oleva kehitys huolestuttaa

YHL:n puheenjohtaja Päivikki Kumpulainen esitti valtuuston avauspuheessaan huolensa erityisesti Oulun yliopiston uutisoinnista siitä, että yliopiston rahoitustilanne johtaisi henkilöstön lomautuksiin ja muun muassa hallintopalvelujen ulkoistamisiin.

- Viesti on kovasti ristiriitainen muun muassa poliittisten linjausten kanssa, hän harmittelee.

Muun muassa valtion talousarvioesityksessä todetaan, että ”yliopistot kehittävät työyhteisöjään siten, että niiden kilpailukyky työnantajina paranee ja henkilöstön työkyky ja -tyytyväisyys lisääntyvät”.

- Väkisinkin herää kysymys, onko tapaus Oululla jokin yhteys pitkään kasvatettuihin määrällisiin tulostavoitteisiin ja yliopiston tuloksiin, ja joutuuko henkilöstö jousto-varaksi, jos tuloksia ei saavuteta? Tällainen politiikka ei voi olla hyväksi ja toimivaa.

Kumpulainen tähdentää, että yliopistojen henkilöstöpolitiikkaa on selkeästi terävöitettävä ja henkilöstöpolitiikan keskeiset kysymykset tulee oikeasti nostaa esille sekä yliopistojen sisäisissä että yliopistojen ja opetusministeriön välisissä tulosneuvotteluissa. Tässä asiassa on myös opetusministeriön tunnettava vastuunsa.

Kumpulainen huomauttaa, että vaikka paljon on vielä tekemätöntä työtä, niin pienistäkin edistysaskeleista iloitaan. Tällaisia pieniä askeleita ovat edistyminen määräaikausasiassa.

- Ollaan vihdoinkin oikealla tiellä, hän iloitsee. Asia on ollut sekä YHL:n että Palkansaajajärjestö Pardian ykköskysymyksiä jo pitkään. Asian eteen ollaan tehty paljon ja sinnikkäästi työtä.

Hän kiittelee julkisuuden voimaa. Sillä asiassa alkoi tapahtua vasta sitten, kun YHL oli saanut asian mediaan ja nostettua sen lehtien palstoille.

Kilpailukyky edellyttää vahvistavia toimenpiteitä

Yliopistojen toimintojen laajamittainen, jatkuva kehittäminen, vuokratustannukset ja niiden nousu ja täydentävän rahoituksen kasvu verottavat YHL:n mielestä liikaa yliopistojen perusrahoitusta.

Liitto esitti kannanottonsa Eduskunnan valtiovarainvaliokunnan sivistys- ja tiedejaoston kuulemistilaisuudessa lokakuussa.

Huolimatta kehittämislain mukaisista rahoituksen lisäyksistä yliopistojen perusrahoitus on edelleen riittämätön. Lisäksi kehittämislain mukaista tarvittavaa lisäystä ei enää vuoden 2004 jälkeen ole varmistettu. Vaikka kysymys on vuoden 2004 talousarvioesitykseen liittyvistä kannanotoista, YHL halusi kiinnittää jo tässä vaiheessa huomion siihen, että myös vuoden 2004 jälkeen ja seuraavia talousarvioita valmisteltaessa tulee ottaa huomioon muun muassa Suomen Tiede- ja teknologianeuvoston esitykset yliopistojen perusrahoituksen lisästarpeesta.

Vuokratyöryhmän esitys Senaatti-kiinteistöjen tuottoosenttien laskemiseksi ei ole riittävä. YHL piti edelleenkin perusteltuna sitä, että myös yliopistojen osalta se lasketaan 4 prosenttiin. Tämä antaisi yliopistoille huomattavaa ja tarpeellista taloudellista liikkumavaraa.

Talousarvioesityksessä todetaan, että ”yliopistot kehittävät työyhteisöään siten, että niiden kilpailukyky työnantajina paranee ja henkilöstön työkyky ja -tyytyväisyys lisääntyvät”. Lausuma on YHL:n mielestä ilahduttava ja kiitettävä, sillä laadullista kehittämistä voidaan saada aikaan ilman suuria rahallisia panostuksia.

Työnantajakilpailukykyyn ja kannustavuuteen vaikuttaa kuitenkin oleellisesti palkkauksen taso, huomautti liitto kannanotossaan. Keskustason sopimusratkaisuihin aiheutuvien palkankorotusten kustannusten sisällyttäminen selkeästi budjettiin on kehittämislain mukainen ja tärkeää. Palkkakilpailukykyä ja palkkauksen kannustavuudesta huolehtiminen nykyisellä perusrahoituksen tasolla ja rahoituspohjalla ei YHL:n mukaan ole mahdollista. Kilpailukykyyn ja kannustavuuden parantaminen edellyttääkin jatkossa yliopistojen osalta myös muita vahvistavia toimenpiteitä budjetissa.

Pardian luottamusmieskoulutuksesta

Yhdeksän pardialaisen liiton – mukana myös YHL - yhteinen luottamusmiesten peruskoulutus päättyy lokakuun lopussa. Kolmen lähijakson ja näihin liittyvien etätehtävien muodostama kokonaisuus alkoi kevättalvella.

Verkkoavusteisen koulutuksen punaisena lankana on ollut pohtia luottamusmiehen moninaisia rooleja ja tehtäviä työyhteisöasiantuntijana ja vahvistaa monimuotokoulutuksen kehittämistä.

Kurssilaiset ovat kokeneet, että koulutus on antanut tiiviin peruspaketin luottamusmiehenä toimimiseksi. Välillä kovinkin tiiviiksi koettua teoriaa on rytmitetty ja kevennetty käytännön harjoituksilla ja mahdollisuudella vaihtaa kokemuksia eri virastojen/ yksiköiden edustajien kesken. Oman sävöksensä kurssin erityisen vahvaan me-henkeen on antanut Aktiivi-Instituutin liikuntatiimin haasteelliset tiimityöskentelyharjoitukset.

Koulutuksen kolmas lähijakso ajoittui lokakuun alkupäiviin. Jakson teemana oli "Luottamusmies jäsenen tukena – arjen sankari". Yksi jakson kohokohdista oli TuYHY:n pääluottamusmies Ritva Koutu-Koskisen ajatuksia herättävä ja rohkeutta antava puheenvuoro luottamusmiehen arjesta.

Kurssilaiset saivat myös kuulla ajankohtaistarkastuksen uusien palkkausjärjestelmien (UPJ) kehittämisestä ja uunituoreesta ehdotuksesta UPJ-malliosopimukseksi. Tästä vastasivat Pardian neuvottelupäällikkö Harri Sirén ja Valtion työmarkkinalaitoksen edustaja Tuomo Vainio.

Palkkausjärjestelmäpaneelissa vierailijat saivat vastataksaan kurssilaisten monenkirjavia - ja kiperiäkin - kysymyksiä.

Viimeinen lähijakso päättyi yhteiseen palautteeseen ja arviointiin. Monet kurssilaisista totesivat, että kurssista olisi saanut enemmän irti, jos sekä kouluttajat että kurssilaiset olisivat tarmokkaammin ja systemaattisemmin hyödyntäneet käytössä ollutta verkko-työskentelyalustaa. Loppuarvioinnissa

todettiin, että tässä mielessä kurssin nimi "Verkko-avusteiset opinnot" oli hieman harhaanjohtava, sillä verkossa työskentely jäi selvästi odotettua vähäisemmäksi.

Vaikka virallinen koulutusosuus päättyy, on enemmän kuin todennäköistä, että kurssilaisten yhteydenpito jatkuu edelleen. Lieneekin niin, että

kurssin toteutumisen muodoksi suunniteltu "verkkoavusteisuus" aikaansai tässä ryhmässä käytännössäkin toimivan, laajan luottamusmiesverkoston.

YHL:läiset kurssilaiset Merja Rotonen (OYHY), Merja Turunen (KYHY) ja Seija Kainulainen (YHL)

Aikuiskoulutusjärjestelmää kehitettävä

Opetusministeriön laatimassa koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa 2003-2008 pidetään perusperiaatteena, että jokaisella on tasavertainen oikeus saada edellytyksiään vastaavaa koulutusta elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti.

- Yliopistojen tärkeä rooli aikuiskoulutuksen ja elinikäisen oppimisen ohjona on suunnitelmassa kuitenkin hahmotumaton, huomauttaa YHL:n puheenjohtaja Päivikki Kumpulainen. Koko aikuiskoulutusjärjestelmää olisi kehitettävä selkeäksi kokonaisuudeksi, kuten suunnitelmassa kylläkin esitetään.

Sekä yliopistollisen tutkintoon johtavan että täydennyskoulutuksen tarve mm. työssäkäyvien osalta on kasvava. Avointa yliopistoa aikuisopiskelumahdollisuuksien tarjonnassa on ylläpidettävä ja kehitettävä. Myös yliopistollinen täydennyskoulutus on hyvä väylä täydentää ja ylläpitää ammattiosaamista.

Suunnitelmassa luvataan vahvistusta yliopistotutkimuksen infrastruktuurille niin, että tietohuolto, hyvä laitekanta ja kehittynyt tieto- ja viestintätekniikka toimivat. Erityisesti tavoitteita asetetaan kirjastojen toiminnalle.

- Opetusministeriö ei kuitenkaan esitä mitään konkreettisia toimenpiteitä, miten em. tukitoimintojen kehittäminen aiotaan resursoida, kritisoi Kumpulainen. Vain huomion kiinnittäminen em. seikkoihin ja näiden

resursointiin ei riitä! Se ei ole riittävä resurssitarkastelu.

Muun muassa kaksiportaiseen tutkintojärjestelmään siirtyminen, kaiken muun työn ohessa, vie paljon opinto- ja muun hallinnon resursseja.

Koulutuksen ja tutkimuksen rahoituksen osalta tulee tehdä nykyistä pidemmälle ulottuvia ja kestäviä linjauksia ja päätöksiä. Kädestä suuhun eläminen ei Kumpulaisen mukaan voi jatkua enää. Pitkäjänteisempi suunnittelu vahvistaisi myös yliopistojen kilpailukykyä työnantajina.

YHL jätti syyskuun lopussa lausuntonsa opetusministeriössä laaditusta koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmasta. Lausuntonsaan liitto kiinnitti huomiota suunnitelman olemattomiin esityksiin uudistusten vaatimista resursseista, koulutuksen ja tutkimuksen infrastruktuurin ja tukitoimintojen kehittämisestä sekä nykyisen aikuiskoulutusjärjestelmän hajanaisuuteen.

Luottamusmies apunasi

Luottamusmiehesi puoleen voit kääntyä kaikissa työhön ja työyhteisöön liittyvissä asioissa. Kaikissa asioissa hän ei pysty auttamaan kovin pitkälle. Silloinkin hän selvittää kanssasi oikean tahon ja ohjaa Sinut eteenpäin.

Luottamusmiehen ensisijaisena tehtävänä on edustaa virka- ja työsuhteisia ammattijärjestön jäseniä ja ammattijärjestöä suhteessa työnantajaan. Keskeisiä asiaryhmiä ovat virka- ja työehtosopimusten, säädösten ja määräysten tulkinta ja soveltaminen. Luottamusmies myös välittää tietoa työnantajan, järjestön ja henkilöstön välillä.

Tällaisia "klassisia" luottamusmiesasioita ovat vaikkapa vuosilomat: olenko saanut minulle kuuluvan loman? Tai raskaammasta päästä: onko työnantaja menetellyt laillisesti irtanoessaan minut? Joudunko vain tyytymään siihen, että työnantaja ei jatkanut määräaikaista työtäni? Tällaisissa kysymyksissä YHL:n yhdistyksen jäsenen turvana on taitava ja tehtävästään innostunut luottamusmies – ja edelleen pääluottamusmies ja liiton toimisto käytettävissä. Järjestäytymätön ei saa näitä palveluita muuten kuin todella isolla rahalla: antamalla omalla kustannuksellaan toimeksiannon asianajajalle. Rahaa voi palaa viikossa kymmenien vuosien jäsenmaksujen verran. Ja silloinkin tulos voi jäädä heikoksi, kun asianajaja ei tunne talon toimintakulttuuria ja henkilögalleriaa.

Luottamusmiehet ovat viime vuosina yhä enemmän hankkineet valmiuksia ja suunnanneet toimintaansa työn, työpaikan ja työyhteisön kehittämiseen. Kehittäminen voi liittyä muutostilanteisiin, uuden organisaation tai toiminnan suuren uudistuksen eri vaiheisiin. Toisinaan nykyisenkin jaksaminen, aikaisempiin muutoksiin sopeutuminen, vaatii suuria voimaponnistuksia työyhteisöltä. Niissäkin tilanteissa luottamusmies voi olla hyödyksi. Hän tuntee oman talon tapoja ja elämisen ehtoja. Pieniyhteisön ulkopuolelta tulevana hän voi joskus nähdä asioita uudesta näkökulmasta ja siten auttaa yhteisöä löytämään



ratkaisuja eri tilanteisiin.

Näitäkin asioita on laidasta laitaan: työtoverien välisestä epäsovusta kiusaavaan tai kiusattuun esimieheen, sukupuolisesta häirinnästä laitosten alasajoihin, tiedekuntien perustamisiin, koulutuksen supistuksiin ja laajennuksiin, taloudellisiin sopeuttamisiin. Monesti on otollista, että apua voidaan saada organisaation sisältä nopeasti ilman eri päätöstä ja eri kustannuksia, herättämättä tarpeettoman laajaa huomiota. Asioihin on usein hyvä puuttua melko varhain.

Käytä hyväksesi erinomaista luottamusmiestäsi!

Aki Nieminen, YHL:n järjestösihteeri



“Suva”-yhteistyö käynnistyi

Valtiovarainministeriö asetti maaliskuussa valtion virka- ja työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti ryhmän kehittämään yhteistyötä sukupuolivaikutusten arvioinnissa.

Asettamiskirjeen mukaan Valtion työmarkkinalaitos käynnistää yhteistyön sukupuolivaikutusten arvioinnin eli “suvan” käytäntöjen kehittämiseksi ministeriöiden johtamisessa ja henkilöstöhallinnossa. Yhteistyö toteutetaan järjestämällä workshop-tapaamisia, joissa esitellään hyviä käytäntöjä ja vaihdetaan kokemuksia “suvan” menetelmistä.

Ryhmässä Pardiaa edustavat neuvottelupäällikkö Seppo Väänänen ja suunnittelija Seija Kainulainen (YHL). Ryhmä kokoontuu seuraavan kerran marraskuussa.



YHL:n nettilehti ilmestyy jokaisena kuukauden viimeisenä perjantaina.

Tiesitkö 8...

Mitä yhteistä on tasa-arvoilla ja työturvallisuuslailla?

Tämän vuoden alussa voimaan tulleessa uudessa työturvallisuuslaissa kielletään häirintä ja epäasiallinen käytös työpaikalla. Sukupuolisen häirinnän kieltäminen on vuodesta 1975 ollut tasa-arvoissa, joka säädettiin edistämään naisten ja miesten tasa-arvoa työelämässä. Sukupuolista häirintää kokevat tutkimusten mukaan sekä naiset että miehet. Häirintäepäilyyn riittää henkilökohtainen tuntemus, joka voi tulla ronskista kielenkäytöstä, katseista tai eleistä. Työnantajan velvollisuus on selvittää kaikki häirintäepäilyt ja puuttua tilanteisiin heti. Häiriöttömän työpaikan pelisääntöistä sopiminen on ennalta ehkäisevä toimenpide, joka kannattaisi tehdä kaikilla työpaikoilla.

Tasa-arvolakia ja työturvallisuuslakia yhdistää myös periaate, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasa-arvoisesti sukupuolesta riippumatta. Tasa-arvolaki säätää, että työnantajan on suunnitelmallisesti edistettävä työelämän tasa-arvoa. Työturvallisuuslaissa veloitetaan

työnantaja huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta. Uusi laki velvoittaa tekemään sen vielä erityisesti siten, että työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet otetaan huomioon. Tämä vaatimus voi tulla sukupuolesta erityisesti, kuten ministeri Filatovin ottama esimerkki työvoimaneuvojien työhuoneen rakenteesta kertoo.

Huomionarvoista on työturvallisuuslain tasa-arvoinen henki: työntekijän "henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen". Voihan olla, että miehelle esim. pituuden tai suuren koon vuoksi täytyy tehdä erityisiä järjestelyjä työpaikalla, että hän voi

terveyttään vaarantamatta tehdä työtään.

Työturvallisuuslain perusteluissa on käsitelty työelämän tasa-arvoa. Edellä kuvattujen esimerkkien perusteella voidaan mielestäni jo sanoa, että Suomen lainsäädännössä on vahvistettu työelämän tasa-arvoa. Uskon, että asia etenee myös työpaikkatason käytännöissä, kun uuden työturvallisuuslain veloitteet otetaan huomioon työsuojelutoiminnassa.

Satu Henttonen,
YHL:n järjestösihteeri



Arbete och astma

Arbetsmiljön har stor betydelse för uppkomsten av astma och allergier. Av alla fall av astma hos vuxna beräknas 20-30 procent bero på faktorer i jobbet. Det är olika slag av damm, gaser eller kemikalier som ökar risken.



det inte röks i hemmet. Spädbarn som får modersmjölk under sina första sex månader löper också mindre risk att utveckla allergier, menar man i dag. Husdjur och sällskapsdjur ökar inte heller i allmänhet risken för senare allergier.

Läs mera www.ttl.fi

På Institutet för arbetshygien framhåller man att arbetarna i utvecklingsländerna är speciellt utsatta för riskfaktorer i arbetet. Två miljarder av världens tre miljarder arbetare utför sitt arbete i hälsovådliga förhållanden.

Den ökade välfärden i industriländer såsom Finland har dock ingalunda minskat fallen av allergier här. Fallen har tvärtom ökat i takt med välfärdsökningen. En

delförklaring är att allergier nu diagnostiseras i högre grad än tidigare, men en annan delförklaring är att striktare hygien och bland annat antibiotika och vaccineringsbidrar till att överkänsligheten ökar.

I preventionen av allergier och astma framhåller man i dag att de här åkommorna minsann inte kan motas i grind genom att man lever i superhygieniska förhållanden. För småbarns del vore det dock viktigt att