



YLIOPISTOJEN JA TUTKIMUSALAN HENKILÖSTÖLIITTO

VERKKOLEHTI 1 / 2004 (30.1.2004)

Yhteistyöllä parempiin tuloksiin

Pardian järjestöorganisaation ja toimintatapojen uudistaminen, ns. Pardian kehittäminen, on herättänyt kentällä monelaisia tunteja. Miten YHL:n ja yhdistysten käy? Kuka hoitaa minun asiani jatkossa?

Valmistelutyöstä ja sen etenemisestä on tiedotettu Pardian nettisivuilla, PardiaNetissä ja tiedotteiden muodossa. Tieto ei ole kuitenkaan tavoittanut kaikkia kentän toimijoita ja jäseniä, joten seuraavassa lyhyt selostus asiasta. YHL tiedottaa jatkossa säännöllisin välein YHL:n Yhdistystiedotteessa valmistelutyön etenemisestä. YHL:n tiedotteet julkaistaan liiton nettisivuilla.

Kaaviot ja termit vaikeita ymmärtää

Monimutkaiset prosessikuvaukset ja hankalat termit eivät helpota järjestöorganisaation uudistamistyön ymmärtämistä. Tuntuu siltä, että moni asia jää epäselväksi ja muutenkin koko kehittäminen vaikuttaa sekavalta.

Kaavioiden ja termien takaa löytyy kuitenkin hyvin yksinkertainen asia -

yhteistyön lisääminen ja parempien toimintamallien löytäminen. Eli edunvalvonnan parantaminen! Jäsenille halutaan antaa parempaa palvelua ja tukea heidän työssään ja ongelmatilanteissa. Paikallisia toimijoita - luottamusmiehiä ja yhdistysten puheenjohtajia, jne. - halutaan voida tukea nykyistä paremmin ja sillä tavalla auttaa heitä jaksamaan siinä tärkeässä työssään, mitä he paikallisella tasolla tekevät. Tällä hetkellä kärsimme kaikilla toiminnan tasoilla jatkuvasta resurssipulasta. Lisäämällä yhteistyötä kaikkien edunvalvontatyötä tekevien kesken voimme tehdä työtämme paremmin. Palvelu paranee jo sillä, että voimme taata jäsenelle ja paikalliselle luottamusmiehelle tai muulle toimijalle nopean ja varman vastauksen sähköposti- ja puhelintiedusteluihin. Asioiden hoito nopeutuu, kun useampi henkilö tuntee asian ja pystyy hoitamaan sen. Sijaisuusjärjestelyt neuvottelujen, koulutusjaksojen, sairaustapausten ja lomien aikana on myös helpompi järjestää.

Organisaatiomallista ei vielä päätetty

Esillä olevan organisaatiomallin muodostavat toimialat. Toimialoja on

yhteensä kuusi. YHL kuuluu ja työskentelee Korkeakoulutus-, tutkimus ja opetusalojen asiantuntijat nimisellä toimialalla. YHL:n lisäksi toimialaan kuuluvat Henkilöstöunioni HU, Sosiaalili-, terveys- ja kasvatustieteiden ammattiliitto STEKA ja Valtion toimihenkilöliitto VALTO. Organisaatiomallista ei ole vielä päätetty missään eikä se siis ole vielä mitenkään lopullinen - malli muuntuu valmistelutyön edetessä. YHL tulee myös liittona säilymään. YHL:n jäsenyhdistyksissä ei tapahdu mitään muutoksia. Jäsen liittyy edelleen henkilökuntayhdistykseen ja sitä kautta YHL:oon. Paikalliselle tasolle em. Pardian ja liittojen organisaatio- ja toimintamalliuudistukset eivät ulotu muulla tavalla kuin parempana palveluna. YHL:n hallitus ottaa kantaa organisaatiomalliin, YHL:n rooliin ja kehittämistyön jatkamiseen elokuussa.

Tällä hetkellä siis kaikilla toimialoilla sekä lisäksi Pardian koulutus-, viestintä- ja jäsenpalvelupiloteissa mietitään kuumeisesti uusia toimintamuotoja ja vasta suunnitellaan entistä tehokkaampia tapoja palvella jäseniä.

... jatkuu seuraavalla sivulla

... jatkuu edelliseltä sivulta

Valmistelutyö jatkuu

Jos tuntuu siltä, että tässä vaiheessa moni asia jää epäselväksi, tunne on ihan oikea. Koska meneillä on vasta valmistelutyö, eikä mitään ole vielä päätetty, mitään konkreettista ei ole voitu tai voida vielä esittää. Helmi-kuun lopussa on ensimmäinen ja toukokuussa toinen välitarkastuspiste, jolloin Pardon hallitus arvioi kehitystyön etenemistä ja päättää jatko-toimista. Pardon hallituksen muodostavat liittojen edustajat, joten YHL voi vaikuttaa päätöksiin. YHL:n hallitus pystyy seuraamaan tiiviisti valmistelua ja ottamaan niihin tarvittaessa kantaa. YHL:n hallituksen muodostavat jäsenyhdistysten edustajat, joten tiedonkulku on yritetty varmistaa myös tätä kautta. Näin olemme YHL:nä mukana vaikuttamassa valmistelujen suuntaan.

Tutustukaa Pardon kehittämisaineistoon, joka on tallennettu Pardon nettisivuille ja julkaistaan PardonNet -verkkolehdestä.

www.pardia.fi ja www.yhl.fi

Anne Nordström

YHL:n tiedottaja



HATO- seminaari

**Hato-seminaari järjestetään
Jyväskylässä 12.-13.8.2004.**

Vuoden 2004 seminaarin osanottajamäärää joudutaan käytännön syistä rajoittamaan 300 henkilöön. Seminaarista tiedotetaan tarkemmin lähiaikoina sekä Universitas-lehdessä että

YHL:n nettisivuilla. Seuraa tiedotusta!

Hiipivin askelin toimintaympäristömme muuttuu

Alueiden kehittäminen ja julkisen sektorin tuottavuuden lisääminen on ollut poliittisten päättäjien listalla nyt jo pidemmän aikaa. Erilaisia selvityksiä ja raportteja valmistuu harva se kuukausi. Esimerkiksi alueellistamisasia on ollut julkisuudessa viime päivinä tiiviisti esillä.

Valtion alueellistamisen koordinaatio-ryhmä, puheenjohtajansa Raimo Volasen johdolla, on tehnyt asian tiimoilta selvitystyötä. Salaisesti valmisteltu valtion virastojen ja laitosten siirtolista herätti valtavan kohun ja asian jatkovalmisteluihin päätettiin ottaa lisää aikaa. Siirtolistalla oli myös YHL:n toimintaympäristöön kuuluvat Opetushallitus ja Suomen Akatemia.

Kaikissa tehdyissä selvityksissä ja raporteissa linjataan, miten toimintojen tehostamista aiotaan viedä eteenpäin. Käynnissä on lisäksi lukuisia asiaan liittyviä hankkeita. Toimilla haetaan tehokkuutta ja säästöjä julkisiin menoihin. Tämä tarkoittaa epäsuorasti myös sitä, että mietitään, mitä palveluja ja toimintoja jatkossa ylläpidetään verovaroin. Haetaan julkisen sektorin ydintehtäviä. Useiden hankkeiden selvitystyöhön liittyy myös erilaisten toimintamallien kokeiluja. Kokeilusta on lyhyt matka pysyvyyteen. Näin uudet käytännöt ja uudet termit leviävät pikku hiljaa ja hiipivin askelin julkiseen sektoriin ja valtionhallintoon. Ja kun uudet toimintamallit ovat saaneet jalansijan, on toimintaympäristömme muuttanut muotoaan. Muutos vaikuttaa myös useimmiten hyvinvointiyhteiskuntamme luonteeseen.

Julkisen sektorin tuottavuutta voidaan lisätä

Maamme hallitus on käsitellyt julkisen hallinnon tuottavuuden toimenpideohjelman. Tuottavuuden kehittämi-

nen on osa hallituksen toiminta-strategiaa. Ohjelman mukaan esimerkiksi talous- ja henkilöstöhallintoa sekä tukipalveluita voidaan tehostaa useita kymmeniä prosentteja muun muassa tuottamalla palvelut keskite-tysti, hyödyntämällä paremmin tietotekniikkaa ja hyödyntämällä muiden julkisten tai yksityisten palvelu-tuottajien palveluja. Tehokkaimmillaan tukipalvelut siis voitaisiin tuottaa murto-osalla nykyisistä voimavaroista.

Valtionhallinnon tuottavuus-ohjauksen keskeisiä välineitä ovat ministeriöittäin laadittavat hallinnon-alan tuottavuusohjelmat, toiminta- ja taloussuunnitelmat, kehysmenettely, talousarviomenettely, tulosohjaus sekä toimintakertomus- ja tilinpäätös-menettely.

Puolustus-, valtiovarain-, maa- ja metsätalous-, kauppa- ja teollisuus- sekä ympäristöministeriöt ovat jo aloittaneet oman tuottavuus-ohjelmansa valmistelun. Näiden keskeiset toteuttamislinjat sisällytetään vuoden 2005 talousarvion peruste-luihin ja kaikkien ministeriöiden ohjelmat seuraaviin toiminta- ja taloussuunnitelmiin.

Henkilöstölle on annettava mahdollisuus vaikuttaa

Hallinnonaloilla ja virastoissa työskentelee tällä hetkellä erilaisia yhteistyöryhmiä, ja uusia ryhmiä ja selvitystyöitä käynnistetään tiuhaan. Jotta muutoksia voitaisiin edes joiltain osin toteuttaa hallitusti, on henkilöstön edustajia saatava mukaan valmistelutöihin. Maamme hallituksen periaatelinjauksissa on myös edellytetty, että henkilöstön edustajat ovat mukana työssä. Tarvitaan valppautta kentällä!

Anne Nordström

YHL:n tiedottaja

YHL otti kantaa yliopistolakiin OPM:n yt:ssa

Yliopistolain muuttamista koskevaa hallituksen esitystä käsiteltiin yhteistoiminnassa opetusministeriössä 22.1.2004. YHL pitää valitettavana, että aikaisempaan luonnokseen sisällynyt ehdotus yliopistojen taloudellisen autonomian vähäisestä laajentamisesta on jäänyt yhteistoimintamenettelyssä käsitellystä esityksestä kokonaan pois.



Vaikka, kuten YHL aikaisemmassa lausunnossaan on todennut, tuotekehittelyyn ja tutkimustulosten hyödyntämiseen liittyviä taloudellisten etujen odotuksia ei tule yliarvioida, olisi kuitenkin ollut toivottavaa kaikkien yliopistojen saada jonkin verran taloudellista autonomiaa. On toivottavaa, että asiaan palattaisiin jo lähitulevaisuudessa uudelleen.

YHL toisti tilaisuudessa aikaisemmassa lausunnossaan esittämänsä kannanotot:

- Ehdotuksessa esitetään, että yliopistolailla säädettäisiin pakolliseksi vähintään yhden yliopistoyhteisön ulkopuolisen jäsenen valitseminen yliopistojen hallituksiin. Nykyinen laki antaa yliopistoille mahdollisuuden päättää asiasta itse. Osa yliopistoista on harkinnut tarpeelliseksi toimia näin. Päätösvalta on oltava edelleen kullakin yliopistoilla itsellään, koska niillä 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 perustuslakivaliokunnan edellyttämän mukainen. Esitetty yliopistojen päätösvalan vähentämiseen johtava muutos on yliopistojen autonomian vastainen.

- Ehdotuksessa hallituksen esitykseksi on päädytty ehdottamaan rehtorin valinnan siirtämistä vaalikollegiolta yliopiston hallitukselle. Perusteluissa on erityisesti korostettu sitä, että yliopistojen rehtoreilta vaaditaan erityisiä yritysjohtajan taitoja. Ehdotusta on pidettävä erityisen epäonnistuneena. Rehtorilta kylläkin edellytetään monipuolisia johtamisen taitoja, mutta yritysmaailmasta peräisin olevia ja sinne soveltuvia johtamisen menetelmiä ei voi käyttää yliopistoissa. Yliopistojen kaltaisten asiantuntijayhteisöjen onnistunut johtaminen edellyttää, että rehtori nauttii yhteisön laajapohjaista luottamusta.

- Kollegion jäsenten valintatapa vaihtelee yliopistoittain, mutta pää-

sääntöisesti valinnan tekevät hallituksen jäsenet yhdessä tiedekunta-neuvostojen jäsenten ja hallinnon edustajien kanssa. Tällaisella ryhmällä on runsaasti tietoa yliopiston toiminnasta, sekä perustoiminnan että hallinnon tasolla ja se kykenee varsin hyvin arvioimaan rehtorilta edellytettäviä johtamistaitoja ja muita ominaisuuksia.

- Ehdotuksen perusteluissa on myös pohdittu tilannetta, jossa rehtori eroaa kesken kauden. Kollegion kokoontuminen useammin kuin keran viidessä vuodessa ei tuottane esitettyjä ongelmia. Mikäli menettelytapaa rehtorin erotessa kesken kauden ei ole kaikissa yliopistoissa määritelty, yliopistot voinevat tarkistaa hallintojohtosääntöjensä määräykset valintamenettelyn osalta.

YHL ei voi kannattaa tehtyä ehdotusta, joka kaventaisi olennaisesti demokraattisen päätöksenteon mahdollisuutta ja vaikuttaisi vahingollisesti yliopistojen toimintakulttuuriin.

Ohjeita työttömyyden varalta

Jos jäät työttömäksi, ilmoit-taudu työvoimatoimistoon kokopäivätyön hakijaksi. Ota mukaan todistukset opinnoista, työtodistuksesi sekä irtisanomisilmoitus tai ilmoitus palvelussuhteen päättymisestä.

Ilmoita työvoimatoimistossa, että olet Valtion Virkamiesten Työttömyyskassan jäsen. Työvoimatoimisto antaa Sinulle päivärahahakemus-

lomakkeen sekä ohjeet työvoimatoimistossa ilmoittautumisesta. Noudata työvoimatoimiston ohjeita

MUISTILISTA

· Ota yhteyttä oman yhdistyksesi työttömyyskassavastaavaan.
· Nopeutat hakemuksesi käsittelyä, kun täytät sen huolellisesti ja lähetät sen mukana kaikki tarvittavat liitteet. Liitteet on mainittu hakemuslomakkeessa.

· Lisätietoa työttömyysturvasta saat oman kassamme, www.ittpalvelut.fi/valvirt, -nettisivuilta ja Työttömyyskassojen Yhteisjärjestön, www.tyj.fi - sivuilta.

Maksupäivä voit tiedustella puhelinpalvelusta, numerosta 0600 - 91552 (0,39 snt/min) Työttömyyskassan puhelinautomaatti on käytettävissäsi ympäri vuorokauden.

YHL on ottanut jäsenilleen uuden ja kattavan järjestö- vakuutuksen Pohjolasta. Järjestö- vakuutus on korvauspiiriltään laajin mahdollinen.

Vakuutettuina ovat alle 65-vuotiaat lii- ton jäsenet ja toimihenkilöt järjestö- tehtävissä ja -tilaisuuksissa kaikkial- la maailmassa. Puolisot ja lapset ei- vät kuitenkaan kuulu vakuutuksen piiriin.

Vakuutettuun järjestötoimintaan kuuluvat jäsentilaisuudet esimerkiksi kokoukset, koulutustilaisuudet ja teatterimatkat. Matkavakuutuksessa ei ole 50 km sääntöä, joten jäsen on vakuutettuna, vaikka liiton tilaisuus olisi naapurikorttelissa.

Miten toimia vahinko- tilanteessa?

Jäsen täyttää vahinkoilmoituksen, jonka saa netistä www.pohjola.fi tai lähimmästä Pohjolan toimistosta.

YHL:n jäsenillä Järjestövakuutus



Tämän jälkeen vahinkoilmoitus lähe- tetään alkuperäisine liitteineen YHL:n toimistoon.

YHL:ssa varmistetaan hakijan jä- senyys ja että tilaisuus on ollut vakuutus sopimuksessa tarkoitettu järjestötehtävä tai -tilaisuus. YHL lä- hettää vahinkoilmoituksen edelleen Pohjolaan. **HUOM!** Pohjolan paikallistoimistoissa ei vahinkoja kä- sitellä eikä korvata.

Lue vakuutuksesta enemmän Universitas -lehestä 3/2003 tai YHL:n nettisivuilla www.yhl.fi

Kohdasta Jäsenedut/Muut vakuu- tukset.

Neuvotteluryhmä jatkaa UPJ-työtään

Opetusministeriön koulutus- ja tiedepolitiikan osasto asetti tammikuun 2003 lopussa neu- votteluryhmän yliopistojen palkkausjärjestelmän uudista- mista koskevan sopimuksen neuvottelutoimintaa varten.

Ministeriö on jatkanut tämän neuvotteluryhmän määräaikaa 31.12.2005 saakka. Jatkamispäätök- sessä todetaan, että sopimuksen synnyttä ryhmän tulee toimia uutta palkkausjärjestelmää koskevan sopi- muksen toteuttamisen seuranta- ryhmänä. Ryhmän tulee kuulla asian- tuntijoina muun muassa yliopistojen edustajia, erityisesti niistä yliopistois- ta, joiden tarkoituksena on ensimmäi- sinä siirtyä uuteen palkkaus- järjestelmään.

Järjestöjen edustajat osallistuvat neuvotteluryhmän toimintaan kuten ennenkin. YHL:n edustajana on pu- heenjohtaja Päivikki Kumpulainen. Työnantajapuolella on tapahtunut muutos: nyt ryhmään kuuluvat ope-



tusneuvos Juhani Dammert (OPM, puheenjohtaja), henkilöstöjohtaja Jouni Kekäle (JoY, varapuheenjohta- ja), hallintojohtaja Arto Oikkonen (LTY), lakimies Ritva Laiho (HY) ja hallintojohtaja Esa Luomala (TKK).

Seija Kainulainen
YHL:n suunnittelija

Pelastusopistossa esitys palkkaus- järjestelmäksi

Pelastusopiston palkkaus- työryhmä on 23.12.2003 jättänyt sisäasiainministeriölle yksimielisen esityksensä uudeksi palkkausjärjestel- mäksi.

Esitys perustuu Pay Manager -järjes- telmään, jota on räätälöity opiston tarpeisiin soveltuvammaksi.

Työn vaativuuden arviointi- järjestelmässä käytettäviä vaativuus- tekijöitä on kolme: Työn tarvitsemat tiedot ja taidot, Vuorovaikutus ja Vas- tuu ja itsenäisyys. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointitekijöitä on puolestaan neljä: Aikaansaavuus ja työn laatu, Joustavuus, laaja-alaisuus tai erityisosaaminen, Luovuus ja kehittämisote sekä Yhteistyö- ja viestintätaidot.

Seija Kainulainen
YHL:n suunnittelija



Päivärahojen ja kilometrikorvausten muutoksista on sovittu matkakustannusten korvaamisesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen tarkistuksissa Palkansaajajärjestö Pardian ja Valtion työmarkkinalaitoksen välillä.

Matkakorvaukset 2004

Kokopäiväraha nousi eurolla ja on siis 1.1.2004 alkaen **29 euroa**. Samalla nousi siihen sidottu **ateria-korvaus, joka on nyt 7,25 euroa**. Sitähän maksetaan yli 6 tuntia kestäneeltä virkamatkalta vähintään 10 kilometrin etäisyydelle, jos virkamies tai työntekijä on aterioinut omalla kustannuksellaan muualla kuin tavanomaisessa ruokailupaikassaan.

Tuonkin pituiselta matkalta maksetaan kuitenkin ateriakorvauksen sijasta osapäiväraha (13 euroa, ennaltaan), jos yli 3 tuntia matkasta sijoittuu kello 16 ja 7 väliseen aikaan ja matkaa on vähintään 15 kilometriä.

Kotimaan majoittumiskorvaukset nousivat samaten. **Pääkaupunkiseu-**

dulla majoittuminen saa maksaa **134 euroa, muualla maassa 89 euroa** vuorokaudelta.

Kilometrikorvauksiin tuli myös muutoksia. Bensiinin hinnan alentumisen vuoksi henkilöauton vuoden ensimmäisiltä 5000 kilometriltä maksettava kilometrikorvauksen laski sentin verran, uusi taso on siis **38 senttiä** kilometriltä. Asuntovaunun tai taukotuvan kuljettamisesta ja metsäautotien tai vastaavan kulkemisesta maksettavat korotukset nousivat. Muiden kulkuneuvojen käytöstä maksettavat korvaukset pysyvät ennallaan.

Päivärahat, hotellikorvausten enimmäismäärät ja kilometri-

korvaukset voit tarkistaa vepistä osoitteesta www.vm.fi valitsemalla Valtion työnantaja/Henkilöstöhallinnon asiakirjat/Valtion matkustus-säännöt.

*Aki Nieminen
YHL:n järjestösihteeri*

Valtionhallinnon kielitutkintojärjestelmä uudistuu

Uusi kielilainsäädäntö tuli voimaan 1.1.2004.

Samaan aikaan astuu voimaan asetus, jolla valtionhallinnossa toimivien suomen ja ruotsin kielen taidon osoittamista varten luotu kielitutkintojärjestelmä uudistuu.

Koulusivistys sekä korkeakouluissa suoritettavat kielikokeet ja -opinnot säilyttävät keskeisen asemansa kielitaidon osoittamisen keinoina. Ylioppilastutkintoa kielitaidon osoittamiskeinona laajennetaan.

Mahdollisuus korotettuun ansio-osaan

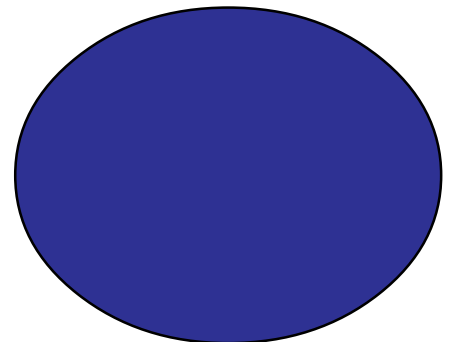
Henkilö, joka irtisanotaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä toistaiseksi voimassa olleesta työsuhteesta, voi saada työttömyyspäivärahaansa korotettu ansio-osa 150 päivältä.

Korotettu ansio-osa korvaa entisen erorahan. Jos henkilö menee koulutukseen ja saa koulutustukea tai -päivärahaa, maksetaan etuus korotettuna koko koulutuksen ajalta, ilman 150 päivän enimmäisrajaa.

Kysy lisää työvoimatoimistolta tai Valtion Virkamiesten Työttömyyskassasta.

Uudet palkat voimaan 1.3.2004

Palkkoja tarkistetaan 1.3. alkaen. Uudet A-palkkataulukot on julkaistu Universitas 6/2003 -lehdessä. A-palkat löytyvät myös valtiovarainministeriön nettisivuilta www.vm.fi kohdasta Valtion työnantaja.



Tasa-arvo näkyväksi

Pikkupoika vietti kesäänsä maalla vanhempien kanssa. Saunottiin paljon. Pieni mies teki päätelmiä ja kertoi niistä äidilleen. - Nyt mä tiedän miksi naiset on huonompia kuin miehet. - Ai, hämmästyti äiti, miten niin? - No, kun niistä puuttuu osia.

Itselläni on kaksoset, tyttö ja poika. Usein kun ihmiset havaitsevat, että he ovat kaksosia, kun tavallisesti puhun kahdesta saman-ikäisestä lapsestani, saan kysymykset: Ovatko he identtisiä? Kun vastaan, että ei, kun he ovat tyttö ja poika, saan jatkokysymyksen: Eivätkö tyttö ja poika voi olla identtisiä? - Tämä on tietysti inhimillistä. Mutta pitää pikkusormea heiluttamalla havainnollistaa, että ei, kun heillä on se pieni ero.

Tasa-arvo ei ole samanlaisuutta vaan erilaisuuden hyväksymistä. Tasa-arvoon liittyy solidaarisuus, jakaminen, myötäeläminen, vastuun ja oikeuksien jako. Tasa-arvo ei mielestäni aina merkitse, että kaikki menee tasan. Mutta pitkällä tähtäimellä tasa-arvoa ja tasapuolisuutta tavoitellessa muutos vie tilanteeseen, joka on oikeudenmukainen. Tasa-arvossa ei mies ja nainen vaihda paikkaa vaan syntyy kumppanuus, jossa tunnetaan tasavertaisuutta. Kumpikaan ei ole huonompi vaikka ei ole täysin saman-

lainen. Tasa-arvo on hyväksyntää ja tosiasioiden tunnustamista.

Joskus tapaa vakiintuneita pariskuntia joiden keskinäiset välit heijastelevat mielestäni sitä, mikä on yhdellä lailla tasa-arvon huipentuma. Siinä on jokin keskinäinen työnjako, kumppanuus, jossa yhdessä päättään asioita, ollaan yhdessä harmonisesti, vapaaehtoisesti mutta sitoutuneesti. Heidän väleistään heijastuu kunnioitus ja arvostus. Mutta varmasti kaikkea ei ole laitettu tasan. Todellinen sukupuolten välinen tasa-arvo on jotakin tämän kaltaista: Luonnollista yhteisen hyvän jakamista oikeudenmukaisesti. Tilannetta, jossa vallitsee tyytyväisyys eikä päämäärää saavuteta taistelemalla voittoja, jotka eivät tuota tyydytystä. Tasa-arvo on toteutunut silloin, kun siitä ei tarvitse erikseen huomauttaa ja asettaa ratkaisuja kyseenalaisiksi. Tasa-arvo toteutuu, kun se itsestään selvyyteneä otetaan huomioon, ja kun ratkaisut tehdään yhteisymmärryksessä ja molempia osapuolia tyydyttävällä tavalla.

Työelämän tasa-arvossa on Suomessa edistytty, mutta paljon on vielä tehtävää ennen kuin tasa-arvonäkökohdista ei tarvitse erikseen huomauttaa. Tasa-arvo-ongelmat nähdään usein vähäpätöisinä, varsinkin sen sukupuolen osalta, joka ei ole tullut loukatuksi sukupuolensa perusteella. Asennekysymykset ja pienet



käytännön toimet ovat ikään kuin piilossa. Näkyväksi ne tekee, että niille annetaan nimi. Tasa-arvo on hyvä nimi asialle, joka sisältää paljon. Työelämässä tärkeintä ovat naisten ja miesten keskinäisen tasa-arvon edistäminen, palkkauksellinen tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus. Laajasti käsittäen tasa-arvoon sisältyy iän, rodun, uskonnon, kulttuurin ja monen muun aihepiirin kysymykset. Tasa-arvo ei ole tasapäistämistä vaan toisen kunnioittamista, yhdenvertaisuutta, jossa ollaan samalla viivalla erilaisuudesta huolimatta.

Satu Henttonen
YHL:n järjestösihteeri

Työttömän turva koheni

Vuoden alusta työttömän peruspäivärahan määrää korotettiin 0,6 %. Uusi peruspäivärahan taso on 23,16 euroa. Sama suhteellinen korotus tehtiin myös ansiopäivärahan kertymän taitekohtaan, joka on nyt 2084,40 euroa.

Lapsikorotuksia korotettiin hiukan enemmän, niin että yhdestä lapsesta saa lapsikorotusta 4,39, kahdesta 6,44 ja useammasta yhteensä 8,31 euroa päivässä. Toisaalta palkansaa-

jan työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksuja vastaava vähennys päivärahan perusteena olevasta palkasta nousi 4,8 %:sta 4,85 %:iin. Muutosten yhteisvaikutus merkitsee ansiopäivärahoissa useimmille 0,1-0,4 %:n korotusta.

Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen, kuntouttavan työtoiminnan ja palkattomien työvoimapolitiittisten toimenpiteiden ylläpitokorvausten korotuksista katso Universitas 6/2003, s. 22.

Työmarkkinatuen tarveharkintaa lievennettiin. Puolison tulot otetaan

huomioon vain 536 euroa ylittävältä osin (vuonna 2003 rajana 236 euroa). Muutoksen arvioidaan tuovan työmarkkinatuen piiriin noin 2000 uutta saajaa.

Aki Nieminen
YHL:n järjestösihteeri

Verotus keveni jälleen

Vuoden alusta ansiotulon marginaalivero laski kaikissa tuloluokissa yhden prosenttiyksikön.

Tästä hyötyvät valtionveroa maksavat, eli ne joiden verotettava tulo on vuodessa yli 11700 euroa. Myös tuloluokkien rajoja korotettiin (taulukkoon tehtiin inflaatiotarkistus).

Verottajan viran puolesta huomiota on otettavia vähennyksiä parannetaan: tulonhankkimisvähennystä korotetaan 620 euroon vuodessa (2003: 590) ja kunnallisverotuksen ansiotulovähennyksen enimmäismäärää korotetaan 3550 euroon (2003: 2550). **Verotuksen kevennyksestä** syö vähäisen osan kunnallisveron korotus (keskimäärin 0,09 %-yks.) sekä pieni vakuutetun työttömyysvakuutusmaksun korotus (0,05 %-yks.).

Uudet palkkaverokortit astuvat voimaan 1.2.2004.

Aki Nieminen
YHL:n järjestösihteeri

Useimpiin etuuksiin muutoksia vuoden vaihteessa

Perhe-etuuksiin korotuksia

Ensimmäisestä lapsesta maksettava **lapsilisä** nousi yli 11 % ja on nyt 100 euroa. Lapsilisän yksinhuoltajakorotus nousi 36,60 euroon (2003: 33,60 euroa).

Alle kolmivuotiaan lapsen hoidon vuoksi **osittaista hoitovapaata käytävä vanhempi voi saada osittaista hoitorahaa** 70 euroa kuukaudesta (2003: 63,07 euroa). Elokuun alusta 2004 osittaista hoitorahaa voivat saada myös eka- ja tokaluokkalaisten vanhemmat.

Eläkkeetkin nousivat

Työeläkkeet ja TEL-indeksiin sidotut muut etuudet nousivat 1.1.2004 alkaen alle 65-vuotiailla 2,28 % ja yli 65-vuotiailla 1,29 %. Kansaneläkkeitä ja vammaisetuuksia korotettiin 0,6 %.

Aki Nieminen
YHL:n järjestösihteeri

Instruktioner om du blir arbetslös

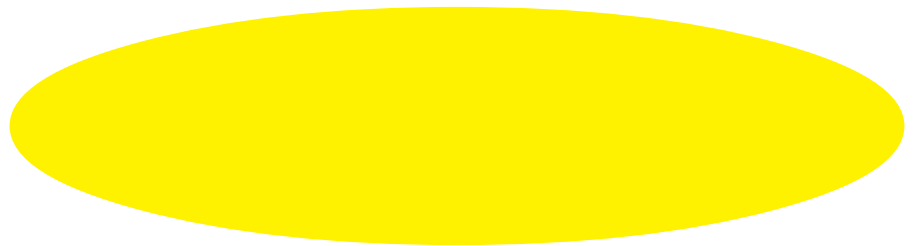
Om du blir arbetslös eller dina studier upphör och du inte har jobb ska du genast anmäla dig på Arbetskraftsbyrån på din hemort som arbetslös arbetssökande.

Du kan kontakta Arbetskraftsbyrån strax efter att du har fått besked om att du blir arbetslös. Det är värt att anmäla sig på Arbetskraftsbyrån senast den första arbetslöshetsdagen. Självriktiden, alltså den tid som det inte betalas utkomststöd för, börjar först efter du har anmält sig på Arbetskraftsbyrån.

När du har anmält dig på Arbetskraftsbyrån kan du söka arbetslöshetsdagpenning eller arbetsmarknadsstöd. Ansökningsblanketter får du på Arbetskraftsbyråerna.

YHL:s medlemmar skickar in sin anökan om arbetslöshetsdagpenning till Arbetslöshetskassan för statstjänstemän (Valtion Virkamiesten Työttömyyskassa), Banmästargatan 11, 00520 Helsingfors.

Ytterligare information på kassans internetsida www.jttpalvelut.fi/valvirkkeller Arbetslöshetskassornas Samorganisation www.tyj.fi



“Isyys, työ ja perhe”- tutkimus

Kentin yliopistossa Englannissa tohtorinväitöskirjaa tekevä Anni Ahmavaara tekee poikkikansallista tutkimusta “Isyys, työ ja perhe”.

Tutkimuksessa selvitetään miesten asenteita isyyttä, isyyslomaa ja perheen sisäisiä sukupuolirooleja kohtaan.

Tutkimusta tehdään Iso-Britanniasa yhteistyössä pankki- ja vakuutus-alaa edustavan UNIFI:n sekä valtion, julkisen hallinnon ja it-alan henkilöstöä edustavan PCS:n kanssa. Kansainvälisten vertailujen tekemiseksi tutkimus on laajennettu myös Suomeen.

Tutkimuksen kysely kohdistetaan myös Pardia - sekä myös YHL:n -

jäsenistölle (siis ainoastaan miehille, koska tutkitaan miesten asenteita). Tutkimuksen tietojen käsittelyn ja analysoinnin tekee edellä mainittu tutkija ja hän myös laatii Pardia -raportin tutkimuksen tuloksista.

Kysely lähetetään noin 5 %:lle miespuolisesta jäsenistöstä.

Pertti Nummi
Pardia tutkimuspäällikkö