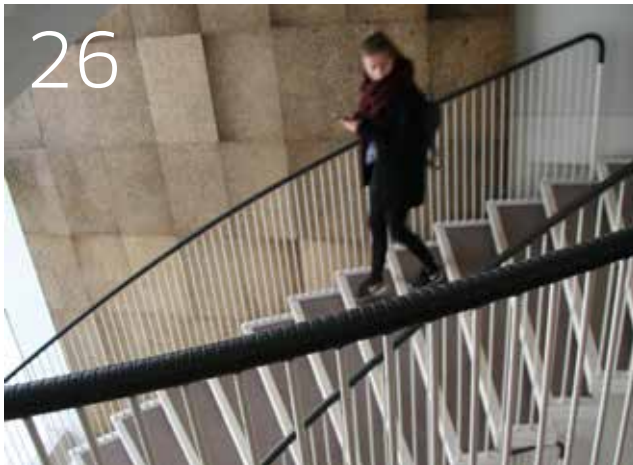


Joustavaa
ajankäyttöä

**Työtä on osattava aikatauluttaa,
kertoo laboratoriomestari Janette Hinkka.**

sivu 25



-
- 3** Pääkirjoitus
 - 4** Ledare
 - 5** Liukumaa vai ylytyötä, siinä pulma
 - 8** Vieraskynä
 - 9** Ay-uutisia
 - 10** "Työn eteen on joustettava, mutta sen tulisi joustaa myös takaisin"
 - 13** Tietotyöntekijät luovat itse oman työaika-autonomiansa
 - 16** Ajassa liikkuu
 - 18** Mikä mättää, kun naisen euro ei olekaan euro?
 - 23** Ajassa liikkuu
 - 24** Kysymyksiä & vastauksia
 - 26** "Autonomia ei lisääntynyt yliopistouudistuksessa"
 - 31** Työpöydän kulmalta
 - 32** Psykososiaaliset kuormitus-tekijät ja stressi työssä
 - 34** Turvallisuus ensin
 - 36** TE-toimistojen tehtäviä työttömyysturvaetuuksien maksajille
 - 38** Lukijoilta
 - 39** Editorial

Vain muutos on pysyvää

TERVETULOA uudistuneen *Universitaksen* pariin! Lehti ilmestyy nykyisin vain kaksi kertaa vuodessa viestinnän painopisteen siirtyessä hiljalleen kohti verkkoa. Lehtemme on edelleen tärkeä viestintäväline ja toivottavasti koette sen sisällön kiinnostavana.

Tällä hetkellä on meneillään runsaasti erilaisia hankkeita: On korkeakoulujen visiotyötä, yliopistolain vaikutusten arviointia ja rakenteellista kehittämistä – sote-uudistuksesta ja valinnanvapauslain-säädännöstä puhumattakaan.

Olemme saaneet palkkatietoja vuosien 2015–2016 kehityksestä. Kun saamme yliopisto- ja jäsenkohtaisia tietoja, voimme analysoida niiden perusteella palkkakehitystä. Keskimääräinen yhden prosentin palkkakehityshän ei kerro muuta kuin sen, että palkkoissa on tapahtunut pientä liukumaa. Viime vuonna tuli pienen pieni palkankorotus, mutta tämä vuosi mennään ilman yleiskorotusta – tosin meneillään olevat suoritusarvioinnit voivat tuoda lievää palkkakehitystä. Yliopistot ovat ilmoittaneet vain vähäisistä varauksista henkilökohtaisen työstä suoriutumisen korotuksiin.

Työttömien jäsentemme määrä on viime vuoden irtisanomisten johdosta noussut. Tärkeää on kuulla myös heidän tuntojaan. Työttömät haluavat töihin ja siksi suojaamme tähän lehteen kirjoittanutta työtöntä nimimerkillä.

Järjestöllinen kehittäminenkin jatkuu. Liiton palveluiden ohjenuorana on, että jäsen saa liitosta kaipaamansa vastauksen – olipa tilanne mikä tahansa. Täällä taustalla tehdään se näkymätön työ. Suurta iloa tuottaa jokainen positiivinen palaute, mutta emme säiky myöskään rakentavaa palautetta. Siihen teillä, hyvät jäsenet, on oikeus. Palautetta saa antaa ja se on toivottavaa.

Teemme kevään aikana kaksi jäsenkyselyä. Toinen niistä koskee fuusioyliopistoissa työskenteleviä jäseniämme, koska yksi vuoden teemoistamme liittyy korkeakoulujen fuusioihin ja yhteistyöhön. Toinen

kysely on viimeinen osa tämän liittokokouskauden jäsenkyselyistä, jossa kartoitamme työaikakäsityksiä, jäsenten tyytyväisyyttä yhdistysten ja liiton palveluihin ja muutamia muita aiheita. Tuloksia esitellään liittokokouksessa lokakuussa sekä lehtemme syysnumerossa. Kaikkien kyselyjen tuloksia käytetään myös edunvalvontatyössä, joten kiitos vastaamisesta jo etukäteen.

Ja muistattehan – yhdessä olemme vahvempia!

Satu Henttonen
puheenjohtaja

Täällä
taustalla
tehdään se
näkymätön
työ



**Julkaisija:**

Yliopistojen ja
tutkimusalan
henkilöstöliitto YHL ry
Ratamestarinkatu 11
00520 Helsinki
www.yhl.fi

ISSN 0355-1121

Päätoimittaja

Satu Henttonen

Toimitussihteeri

Antti Sadinmaa
antti.sadinmaa@yhl.fi
040 522 88 52

Toimituskunta

Marjo Aaltomaa
Sari Haataja
Tiina Kotti
Saija Kyllönen
Tuula Tammi-Sirén
Tomi Rosti

Paino ja ulkoasu

Painotalo Plus Digital,
Lahti

Painos 5 600 kpl

Seuraava lehti
ilmestyy syksyllä 2017

Kannen kuva: Antti Sadinmaa

Endast förändringen är bestående

VÄLKOMMEN till förnyade Universitas! Tidningen utkommer numera endast två gånger om året i och med att en allt större del av kommunikationen sakteligen flyttas ut på nätet. Vår tidning är fortfarande en viktig kommunikationskanal, och vi hoppas ni tycker att tidningens innehåll är intressant.

Just nu pågår ett flertal olika projekt: Man arbetar med högskolornas visioner, utvärderar universitetslagens effekter och utvecklar strukturerna - för att inte tala om social- och hälsovårdsreformen och valfrihetslagstiftningen.

Vi har fått löneuppgifter över utvecklingen 2015–2016. När vi får universitets- och medlemsspecifika uppgifter kan vi på basis av dem analysera löneutvecklingen. En löneutveckling på i genomsnitt en procent berättar ju inte annat än att det har skett en viss löneglidning. I föl kom en liten löneförhöjning, men i år blir det ingen allmänförhöjning – trots att de pågående prestationsbedömningarna kan medföra en lindrig löneutveckling. Universiteten har uppgett att de har mycket små reserver för förhöjningar på basis av individuella prestationer.

Antalet arbetslösa i vår medlemskår har ökat till följd av senaste års uppsägningar. Det är viktigt att höra vad de har att säga. De som är utan arbete vill ha arbete, och därför skyddas identiteten för de arbetslösa som skrivit i tidningen med en signatur.

Den organisationella utvecklingen fortsätter. Riktlinjen för organisationens tjänster är att organisationen ska ge medlemmarna de svar de behöver – vilken situationen än är. Här i bakgrunden pågår ett osynligt arbete. Varje positiva respons ger oss stor glädje, men vi bygger inte heller för konstruktiv respons. Det har ni, bästa medlemmar, rätt till. Det är tillåtet att ge feedback, och det är något vi önskar.

Under våren kommer vi att utföra två medlemsenkäter. Den ena berör de av våra medlemmar som arbetar i fusionsuniversitet, eftersom ett av årets teman har att göra med högskolornas fusioner och samarbete. Den andra enkäten är den sista av denna förbunds-mötesperiods medlemsenkäter, där vi kartlägger arbetstidsfrågor, medlemmarnas nöjdhet med föreningarnas och förbundets tjänster samt några andra ämnen. Resultaten presenteras vid förbundsmötet i oktober och i höstnumret av vår tidning. Resultaten av alla enkäter används också i intressebevakningsarbetet, så vi tackar på förhand för era svar.

Och ni kommer väl ihåg, att vi är starkare tillsammans!

Ordförande

Satu Henttonen

Liukumaa vai ylityötä, siinä pulma

Ylityön erottaminen liukuma-ajalla tehdystä työstä voi olla hankalaa. Helpottaisiko työaikapankki eron tekemistä?

Teksti ja kuva **ANTTI SADINMAA**

Laboratoriomestari **Janette Hinkan** mukaan Tampereen yliopiston laboratorio-työntekijät ovat aikaisia lintuja. Heidän työpäivänsä alkaa usein jo kuudelta aamulta.

– Erityisesti välinehuollon kannalta on tärkeää, että työ voidaan aloittaa aikaisin. Monet tutkijat myös saapuvat vasta yhdeksän jälkeen, joten erilaisten erikoistilojen ja -laitteiden käyttö jakautuu näin tasaisemmin.

Työajan liukumien ansiosta laboratoriossa saadaankin aikaisin alkavat työt tehtyä suhteellisen jouhevasti. Liukumaa on kuitenkin osattava käyttää oikein.

– Omaa työtä on osattava aikatauluttaa ja on mietittävä jo etukäteen, kuinka eri työvaiheet ja tila- ja laitevaraukset saa parhaiten sovitettua työpäivään. Joskus se tarkoittaa, että päivää on hieman venytettävä, toisinaan voi vaikka lähteä aikaisemmin, Hinkka sanoo.

Liukumien ideana onkin mahdollistaa työntekijän omien tarpeiden ja työn vaatimusten joustava yhteensovittaminen.

– Jos muutamana päivänä tekee pidemmän päivän ja kerryttää plussaldoa tietäen, että seuraavalla viikolla on menoja, jotka edellyttävät joko aikaisemmin lähtemistä

Janette Hinkan työpaikalla Tampereen yliopiston lääketieteen ja biotieteiden tiedekunnassa työpäivä alkaa usein jo kuudelta aamulla.



tai myöhemmin tulemista, ovat kertyneet plussaldot selkeästi liukumaa, sanoo Palkansaajajärjestö Pardian lakimies **Ira Kyntäjä**.

Ylityö edellyttää hyväksyntää

Kun liukumasaldo näyttää plussaa, työtä on tehty enemmän kuin mitä säännöllinen työaika edellyttää. Kyse ei kuitenkaan ole välttämättä ylityöstä.

– Ylityö edellyttää aina työnantajan hyväksyntää. Se, että työntekijä säännöllisen työajan jälkeen oma-aloitteisesti tunnollisuuttaan jää työpaikalle tekemään seuraavaksi aamuksi valmiiksi tarvittavaa työtehtävää, ei riitä perusteeksi ylityön syntymiselle, ellei työnantaja ole hyväksynyt työn suorittamista. Lähtökohtana on työnantajan antama selkeä määräys.

Liukuman ja ylityön raja voi hämärtyä tilanteissa, joissa töitä on paljon.

– Esimerkiksi ruuhkahuippuja saatetaan tasata siten, että plussaldoa kertyy, vaikka kyse on selvästi työn määrästä johtuvasta tilanteesta. Käytännön elämässä asia ei tietenkään ole näin mustavalkoinen ja valistunut työntekijä ottaa liukuvassakin työajassa huomioon myös työn asettamat tarpeet liukumaa toteuttaessaan. Työnantaja ei kuitenkaan voi pakottaa ylityöhön eikä liukuman käyttöön päivän venyttämiseksi.

Tuntisaldojen käyttö on yliopistoissa usein hyvin tiukasti säädeltyä ja saldorajan ylittävät tunnit leikkautuvat automaattisesti pois. Niiden eteen tehty työ voi siis pahimmassa tapauksessa jäädä jopa kokonaan vaille korvausta.

– Liukuvassa työajassa työntekijän velvollisuutena on huolehtia työtuntiensä tasoittamisesta järjestelmän tasotusjakson kuluessa. Oma suositukseni on, että liukumasaldoa ei kerrytetä kuin muutamia tunteja, jolloin on mahdollisuus joustaa työstä sen verran, että pääsee esimerkiksi tarpeen vaatiessa lähemmään aikaisemmin, Kyntäjä sanoo.

Työaikapankki voi auttaa

Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto YHL on kehottanut yliopistoja puuttumaan ”harmaan ylityön” tekemiseen vaatimalla työaikapankin käyttöönottoa Suomen yliopistoissa. Auttaisiko työaikapankki siis liukuman ja ylityön erottamisessa toisistaan?

Ira Kyntäjän mielestä pankki voisi ainakin ehkäistä tilanteita, joissa liukumasaldoa kerrytetään tietien tahtoen, jotta myöhemmin voitaisiin pitää vapaita.

– Liukumat eivät ole säästöpankkeja, vaan pitkäaikaiseen säästämiseen sopivat työaikapankit. Työaikapankkien myötä liukumien ajatus työajan sijoittelun välineenä voisi kirkastua. Jos työmäärä kä-

visi niin suureksi, ettei se enää onnistuisi säännöllisen työajan puitteissa, ehkä kynnys pyytää ylityömääräys olisi myös matalampi.

Samoilla linjoilla on myös YHL:n puheenjohtaja **Satu Henttonen**.

– Jos työntekijää vaadittaisiin tekemään liukumaldoa kerryttävää työtä, hän voisi vedota siihen, että tekee mieluummin ylityönä kertautuvia tunteja työaikapankkiin, Henttonen sanoo. 



Ira Kyntäjä.

Kuva: Pardia

Työaikapankki tuo lisää joustoa työhön

Työaikapankkijärjestelmä on työn ja vapaan yhteensovitusjärjestelmä, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti.

TYÖAIKAPANKKI sekoitetaan helposti liukumasaldoon. Kyse on kuitenkin kahdesta erillisestä järjestelmästä, joita toki voidaan käyttää rinnakkain. Siinä missä liukuva työaika on tarkoitettu päivittäisen säännöllisen työajan järjestämiseen joustavasti, työaikapankit mahdollistavat pitkäköhjenkin vapaiden pitämisen ja vapaiden yhdistämisen esimerkiksi lomiin. Työaikapankkivapaa rinnastetaan työssäolopäivien veroiseksi ajaksi ja vapaiden ajalta kertyy siis myös vuosilomaa.

Työaikapankista on hyötyä sekä työnantajalle että henkilöstölle. Joustavat työaikajärjestelyt edistävät töiden tuloksellista ja tarkoituksenmukaista suorittamista sekä hyvää johtamista ja työhyvinvointia. Työaikajärjestelyillä varmistetaan, että henkilöstöllä on riittävästi aikaa työstä palautumiseen. Joustavat työaikajärjestelyt voivat toimia myös työnantajan kilpailuvalltina. Parhaimmillaan työaikapankit tuovat ryhtiä myös työajan seurantaan ja niiden avulla voidaan vähentää ”epämääräistä” työntekoa, jota ei kirjata mihinkään (ns. harmaa ylityö). Kiireisinä aikoina voi myös olla houkuttelevampaa suostua työnantajan toivomiin ylityöihin ja muihin joustoihin, jos tietää myöhemmin saavansa mahdollisuuden pidempiin vapaisiin haluamanaan ajankohtana.

Ennen työaikapankkijärjestelmän käyttöönottoa tarkentavista sopimusmääräyksistä, soveltamisesta ja yksityiskohdista neuvotellaan työnantajan ja luottamusmiesten kesken. Työaikapankkijärjestelmään liittyminen on kuitenkin vapaaehtoista ja sopimusliittymisestä tehdään kunkin työntekijän kanssa erikseen.

Työaikapankkijärjestelmä tulisi räätälöidä *vas- taamaan kunkin työpaikan tarpeita*. Työaikapankkisopimuksessa tulee sopia tarkentavasti mm. siitä ketkä kuuluvat sopimuksen piiriin, milloin vapaat voidaan pitää ja miten niistä ilmoitetaan, talletettavien ja vapaana otettavien tuntien enimmäismäärät,

mahdollisista kertymä- ja tasoittumisjaksoista sekä työaikapankkiin liittymisestä ja siitä eroamisesta sekä työaikapankkisopimuksen päättämismenettelystä. Lisäksi sovitaan mistä osatekijöistä työaikapankki koostuu, eli mitä eriä sinne voidaan siirtää. Samoin on sovittava osatekijöiden mahdollisista eroista järjestelmän piiriin kuuluvien eri tehtävissä toimivien henkilöiden välillä. Rajauksilla ei kuitenkaan saa asettaa ketään perusteettomasti eriarvoiseen asemaan. Työaikapankkisopimuksessa kannattaa myös sopia perusteista, joilla työaikapankin saldo voidaan muuttaa rahaksi.

Työaikapankin osatekijöinä voidaan käyttää mm. seuraavia eriä: yli- tai lisätyö (ylityökorotus siirretään ylityökorotusprosentin mukaisena ja pankkiin voidaan tallentaa joko pelkkä korotusosa tai pelkkä perusosa tai molemmat), viikkolepokorvaus, iltat-, lauantai- ja sunnuntaityökorvaus, aattopäivä-, varallaolo- ja päivystyskorvaus, vuosilomasta säästettäväksi sovittu osa, lomarahana vapaaksi vaihdettu osa sekä työaikojen lyhennyserät. Myös liukuvan työajan mukaista saldokertymää voidaan siirtää työaikapankkiin edellyttäen, että siitä sovitaan esimiehen kanssa tapauskohtaisesti. Lisäksi voidaan sopia, että liukuvan työajan saldosta voidaan pitää kokonaisia vapaapäiviä vain työaikapankkijärjestelmän kautta.

Luottamusmiesten on syytä olla tarkkoja siitä, mitä sopimukseen kirjataan. Jos sopimuksen sisällöstä on epävarmuutta, sopimusluonnos kannattaa lähettää liiton lakimiehelle tarkistettavaksi. Yliopistojen yleinen työehtosopimus määrittelee työaikapankille raamit, mutta paikallisesti sopien niistä voidaan perustellusta syystä poiketa. 

Ira Kyntäjä

Lakimies

Palkansaajajärjestö Pardia

Osaamisella pärjäämme parhaiden joukossa

MONI KYSY – ja aivan aiheesta – mihin ihmeessä olemme menossa koulutuksen ja sen myötä osaamisen suhteen tämän päivän Suomessa?

Hallitukset ovat leikanneet koulutuksesta kovalla kädellä. Se on todella typerää politiikkaa, sillä se on leikkaamista tulevaisuudesta. Toivottavasti tähän tulee loppu. Aiemmat sukupolvet olivat todella viisaita, kun ne jo vuosikymmeniä sitten oivalsivat, että kaukana pohjoisessa harvaan asutussa maassa asuvan pienen kansan tie menestykseen edellytti kansan sivistämistä.

Omassa nuoruudessani toteutettu peruskoulu-uudistus oli historian suurimpia yhteiskunnallisia uudistuksia. Se tarkoitti, että jokaisella oli sosioekonomiseen taustaan katsomatta yhtäläinen mahdollisuus koulutukseen. Omat vanhempani kuuluivat vielä ikäluokkaan, joka pystyi ainoastaan haaveilemaan koulutuksesta ja sen mukanaan tuomasta yhteiskunnallisen ja taloudellisen aseman kohoamisesta.

Meidän on jatkossakin pidettävä huoli tasa-arvoisesta ja korkeatasoisesta koulutuksesta unohtamatta jo työelämässä mukana olevien koko ajan kasvavia tarpeita

On erittäin huolestuttavaa, että tänä päivänä lähes viidennes ikäluokasta jää vaille toisen asteen tutkintoa. Tämä tarkoittaa, että lähes joka viides kadulla vastaan tuleva nuori kuuluu tähän ryhmään ja että nämä nuoret kuuluvat potentiaalisesti syrjäytyvien joukkoon, josta koituu kallis lasku yhteiskunnalle.

Miten ihmeessä kuvittelemme, että nämä nuoret selviytyvät nopeasti muuttuvassa tulevaisuuden työelämässä, jossa odotetaan tietojen ja taitojen jat-

kuvaa päivittämistä sekä osaamisen syventämistä?

Meidän on taattava jokaiselle nuorelle vähintään toisen asteen tutkinto.

Olemme tottuneet siihen, että kun maailma ympärillä muuttuu ja työpaikka häviää alta pois, tarjoamme ratkaisuksi uuden tutkinnon suorittamista, joka edellyttää yleensä usean vuoden opiskelua.

Tähän on tultava muutos. Suomi on liian tutkintokeskinen maa.

Tarvitsemme toki kaikille perustutkinnon – toisen asteen tai korkeakoulutason – jonka varaan voimme rakentaa tulevaisuuden ja päivittää tarvittavaa osaamista ilman laajoja lisätutkintojen suorittamisia. Tämän päivän työelämä edellyttää entistä enemmän osaamista ja perää entistä vähemmän teoreettisten opintojen tutkintotodistuksia.

Työelämässä jo nyt olevien mahdollisuus osaamisensa päivittämiseen on myös turvattava.

Kansainvälinen kilpailu on tulevaisuudessa entistä kovempaa. Suomi ei tule koskaan pärjäämään kilpailemalla työn hinnalla. Olemme korkean kustannustason maa, jossa kustannuksia lisää pohjoinen ja syrjäinen sijaintimme. Lähdemme kilpailuun aina takamatkalta.

Voimme kuitenkin pärjätä kovassakin kilpailussa siten, että teemme asiat fiksummin ja paremmin kuin muut. Kansainvälinen kilpailu on kovaa ja siinä pärjäävät vain parhaat. Meidän on kuuluttava tähän joukkoon. Se edellyttää, että panostamme jatkossa entistä enemmän koulutukseen ja osaamiseen sekä tutkimukseen ja kehittämiseen.

Poliitikot sen paremmin kuin työmarkkinajärjestöt eivät voi päättää tai sopia uusista innovaatioista. Ne voivat kuitenkin toiminnallaan edistää suotuisaa toimintaympäristöä innovaatioiden syntymiseksi.

Innovaatiot syntyvät, kun osaava ja hyvin koulutettu sekä työhönsä sitoutunut henkilöstö kohtaa hyvin johdetussa työyhteisössä, jossa vallitsee hyvä työilmapiiri. Ja tarvitaan onnistumiseen toki onneakin.

Tässä on korkeakouluillamme oma tärkeä rooli nyt ja ennen kaikkea tulevaisuudessa. Osaaminen on työntekijän parasta turvaa muutoksessa. 



Antti Palola

STTK:n puheenjohtaja

Kuva: Liisa Valonen/STTK

Kenestä liittokokouskauden 2013–2017 henkilöstön edustaja?

HENKILÖSTÖN edustajat eli HEDit ovat työyhteisöjen korvaamaton voimavara. Heitä tarvitaan, jotta myös työntekijöiden ja -yhteisöjen ääni kuuluisi työpaikan päätöksenteossa. HEDit toimivat jäsenten ja henkilöstön puolesta asiantuntijoina monissa työyhteisöön liittyvissä tehtävissä.

Aktiivinen ja rohkea henkilöstön edustaja kehittää työyhteisöjen toimintaa ja tarttuu esiin tuleviin ongelmiin ennakkoluulottomasti. Hän on oma-aloitteinen, helposti lähestyttävä ja oikeudenmukainen. Ennen kaikkea hyvään henkilöstön edustajaan voi luottaa, hän ottaa asioista selvää, kyselee ja soveltaa tietoaan yhteisen hyvän ajamiseen.

YHL:n liittokokouskauden 2013–2017 henkilöstön edustajan valinnan kriteerit ovat:

- valittavan tulee olla YHL:n jäsen.
- valittava toimii luottamusmiehenä, työsuojeluvaltuutettuna, YT-edustajana, arvointiryhmän jäsenenä, hallituksen jäsenenä, tasa-arvotyössä tai muussa tehtävässä henkilöstön edustajana.

Ehdotuksen voi tehdä jäsen tai useampi jäsen yhdessä. Ehdotukset perusteluineen tulee toimittaa 31.5.2017 mennessä liiton toimistoon osoitteeseen Ratamestarinkatu 11, 00520 Helsinki tai sähköpostilla osoitteeseen yhl@yhl.fi, jolloin viestin aiheeksi merkitään *Liittokokouskauden HED*.

YHL:n hallitus tekee päätöksen valinnasta kesäkuun kokouksessaan 5.–6.6.2017. Liittokokouskauden 2013–2017 henkilöstön edustaja palkitaan 26.10.2017 pidettävässä liittokokouksessa.

STTK esittää yhteistoimintalainsäädännön uudistamista

STTK esittää yhteistoimintalainsäädännön kokonaisuudistusta. Erityisesti vuoropuhelun ja aidon yhteistojiminnan, työhyvinvoinnin edistämisen sekä osaamisen kehittämisen osalta tulisi STTK:n mielestä säätää kokonaan uusi laki. Uuden lain soveltamisala ulottuisi kaikille työpaikoille ja sektoreille.

STTK:laiset liitot ovat yhtä mieltä siitä, että nykyinen yt-laki ei käytännössä toimi ja on tullut tiensä päähän.

– Laki on muotoutunut pelkäksi irtisanomislaki. Sen alkuperäiset tavoitteet työnantajan ja työntekijän vuorovaikutuksen edistämiseksi sekä työntekijöiden tiedonsaannin parantamiseksi ja työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa yrityksen päätöksiin ovat hautautuneet, puheenjohtaja **Antti Palola** toteaa.

Lähde: STTK

Työmarkkinajärjestöt: Suomen otettava paikka EU:n ytimissä

BRITANNIAN EU-eron myötä on käynnistynyt laaja keskustelu siitä, miten EU:n olisi uudistuttava. Komissio julkisti maaliskuussa 2017 näkemyksensä vaihtoehtoista EU:n tulevaisuudeksi. Yksi hahmotelmista oli monivauhtinen Eurooppa. Siinä osa jäsenmaista voisi halutessaan syventää yhteistyötään joillakin politiikka-alueilla.

Suomen ay-liike pitää tärkeänä, että EU pysyy mahdollisimman yhtenäisenä. Esimerkiksi kaikille yhteistä EU-tason työelämän lainsäädäntöä tarvitaan jatkossakin, jotta sisämarkkinatoimijoiden on noudatettava samaa vähimmäissääntelyä.

Monivauhtinen EU saattaa kuitenkin olla ainoa toimiva keino sellaisissa asioissa, joista jäsenmaiden välillä ei saavuteta yhteisymmärrystä. Myös monivauhtisessa EU:ssa Suomen paikka on sen keskiössä.

Suomalaisten työmarkkinakeskusjärjestöjen johtajat kannustavat Suomen hallitusta pyrkimään EU:n ytimiin. Järjestöjen johto luovutti EU:n kehitystä koskevan julkilausuman komission varapuheenjohtaja Jyrki Kataiselle 23. maaliskuuta 2017.

Lähde: FinUnions

HEI JÄSEN,
pysy ajan tasalla
majoituseduistasi!

Tilaa Hostelliijärjestön **ilmainen uutiskirje** ja saat ajankohtaisia reissuvinkejä sekä tietoa edullisista ja yhteisöllisistä majoituksista Suomessa sekä maailmalla.

Tilaa uutiskirje
osoitteessa:

hostelliit.fi



Sari Haatajan työ ei aina katso kelloa tai kalenteria:

”Työn eteen on joustettava, mutta sen tulisi joustaa myös takaisin”

Yliopistojen muun henkilöstön työajan lähtökohtana on ajatus siitä, että työpäivä kestää keskimäärin 7 tuntia ja 21 minuuttia. Työ tehdään työpaikalla yhtäjaksoisena suorituksena, jonka keskeyttää ainoastaan työaikaan kuulumaton lounasaika. Tampereen yliopiston hankepäällikkö **Sari Haatajan** mielestä ajatus ei vastaa nykypäivää.

Teksti ja kuvat **ANTTI SADINMAA**

Hankepäällikkö Sari Haataja vetää Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa projektia, jossa kehitetään yliopistojen uraseurantoja ja edistetään uraseurannoista saatavan tiedon hyödyntämistä yliopistoissa. Sari on toiminut erilaisissa valtakunnallisissa hankkeissa Tampereen yliopistossa jo vuodesta 2008 lähtien ja hänen nykyisen projektinsa on määrä päättyä vuoden lopussa. Se, mitä sitten tapahtuu, on toistaiseksi hämärän peitossa.

Niin Sarin nykyinen työ kuin hänen työhistoriansa ylipäättään on monilla tavoin malliesimerkki jälkiteolliselle yhteiskunnalle tyypillisestä tieto- ja asiantuntijatyöstä: Se tapahtuu määräaikaisten projektien muodossa, työtä tehdään tiukkojen aikataulujen sekä tulostavoitteiden raamittamassa ajassa ja iso osa työtovereista sijaitsee eri kaupungeissa.

Tämän tyyppinen työ on vielä verrattain uutta yliopiston opetusta ja tutkimusta avustavassa henkilöstössä – ainakin mielikuvien tasolla liikuttaessa.

– Muun henkilöstön työ nähdään usein perustomistotyönä, joka tapahtuu työpaikalla ja johon liittyy päivittäinen asiakaspalvelu ja läsnäolo. Maailma on

kuitenkin muuttunut ja meillä tehdään yhä enemmän asiantuntijatyötä ja toimitaan verkostoissa. Työkenttä voi usein olla omaa yliopistoa laajempi, Sari sanoo.

Sarin työ on ajoittain hyvin intensiivistä ja vaativaa. Se ei kuitenkaan tarkoita, että työpaikalla valvottaisiin yömyöhään vaan pikemminkin työn valumista vapaa-ajalle varattuun aikaan ja paikkoihin.

– Työpäivän kuorma voi olla niin suuri, että päivän venyttäminen ei enää paranna tuottavuutta. Fiksumpaa voisikin olla lähteä sen sijaan normaaliaikaaan työhuoneelta palautumaan ja vaikkapa sitten lauantai-iltapäivänä valmistella virkeillä aivoilla seuraavan viikon työskentelyä – vaikka viikonloppuna työskenteleminen ei tietenkään ole mikään tavoite sinänsä.

Flexim – hyvä renki, tiukkapipoinen isäntä

Vaikka yliopistojen työaikakäytännöt perustuvatkin selkeälle kahtiajaolle äärimmäisen joustavan kokonaistyöajan sekä paikkaan ja aikaan sidotun säännöllisen viikkotyöajan välillä, jouston mahdollisuuksia toki löytyy. Esimerkiksi etätyö alkaa pikkuhiljaa olla arkipäivää yliopistoissakin, joskin sitä koskevat ehdot



vaihtelevat voimakkaasti yliopistojen välillä. Toisaalta etätöiden tekemistä säädellessään välillä tarkemmin kuin työpaikalla tehtävää työtä.

- Meillä etätösovimuksessa työ määritellään kotiosoitteessa tapahtuvaksi, kun taas kampuksilla ja niiden läheisyydessä työskentelypaikat voivat vaihdella paljonkin. Tämä korostuu erityisesti tilanteissa, joissa työntekijällä ei enää ole työpaikalla omaa pysyvää työpistettä.

Hoitamansa projektin valtakunnallisen luonteen vuoksi Sari tekee paljon työmatkoja. Matkapäivät ovat usein hyvin pitkiä.

- Jos yhdeksältä pitää olla Helsingissä ja seitsemältä lähtee juna, niin kuudelta on oltava lähdössä ja viideltä soi herätyskello. Illalla kotona perheen parissa saattaa hyvinkin olla vasta seitsemältä. Etätö auttaa myös työn tasapainottamisessa: Jos on paljon pitkiä matkapäiviä, on välillä mukavaa, ettei tarvitse lähteä aamulla mihinkään.

Sarin mielestä matkustamista vaativassa työssä haastavaa on se, että matka-aikaa ei lasketa työksi.

- Nykyisten työvälineiden ansiosta työni on tehtävissä missä tahansa, ja kun joustavaan työhön on

tottunut, esimerkiksi junassa työn tekeminen on tosi tehokasta. Reissupäivänä tehty lisätö jätetään kuitenkin harmaalle alueelle, koska se ei näy työajanseurannassa. Tehtyjä tunteja on siis vaikea tasapainottaa vaikkapa lyhentämällä seuraavaa työpäivää.

Suurin kompastuskivi joustavalle työnteolle löytyykin monissa tapauksissa heti työpaikan ulko-oven vierestä.

- Työajan seuraaminen on minusta hyvä asia niin työntekijälle kuin esimiehille. Se mahdollistaa puuttumisen syihin, joiden vuoksi plussatunteja kertyy säännöllisesti liikaa, ja samalla se antaa luvan olla vapaalla, kun on leimannut itsensä ulos. Parhaimmillaan Flexim onkin hyvä indikaattori työn resursoinnille, mutta huonoimmillaan se on pikkutarkan kontrollin väline.

Flexim on ehkä hyvä renki, mutta ainakin tietotaito- tai asiantuntijatyön tapauksessa se on huono isäntä. Vaikka laitteen hivenen orwellilainen nimi antaa ehkä ymmärtää toisin, se ei välttämättä juurikaan joustaa työn tarpeiden mukaan.

- Joskus voi olla tilanteita ja tarpeita, että esimerkiksi kotona pitäisi illalla tai viikonloppuna tehdä

ihan konkreettisesti jotain oman työn edistämiseksi. Tämä on muulla henkilöstöllä hieman harmaa alue, koska ajatus on se, että työtä mitataan työpaikalta löytyvällä laitteella. Kaikkein parasta olisikin, että työajanseuranta kulkisi työntekijän mukana ja tukisi joustavia työn tekemisen tapoja.

Luottamus ratkaisee

Työpaikat ovat täynnä erilaisia ihmisiä, jotka tuovat työpaikalle myös omat käsityksensä siitä, millainen on hyvä työntekijä, miten työ tehdään tehokkaimmin tai mikä on järkevä tapa aikatauluttaa omaa työtä. Pahimmassa tapauksessa nämä voivat asettua törmäyskurssille.

– Eräs tuttavani kertoi kuinka hänen esimiehensä esimerkiksi arvostaa aamulla ensimmäisenä töihin tulevia, joita hän pitää muita ahkerampana. Itse puolestani olen tehokkaimmillani vasta iltpäivällä. Jos omassa työympäristössä kannustetaan tiettyyn rytmiin, mutta itse kokee toisenlaisen rytmin sopivan paremmin, se voi aiheuttaa ylimääräistä stressiä. Tässä on osittain varmaankin kyse myös siitä, minkälaiseen työelämään meidän esimiehemme ovat tottuneet tai opetettu.

Asiantuntijatehtävissä tehtävä työ on usein luonteeltaan itsenäistä ja pitkäjänteistä, eivätkä sen tuotokset ole välittömästi havaittavissa. Usein työntekijällä voi myös olla huomattavasti selkeämpi kuva omasta työstään ja sen asettamista vaatimuksista kuin hänen esimiehellään. Tämä tekee työajan seurannasta herkän kysymyksen sekä korostaa entisestään työntekijän ja esimiehen välisen luottamuksen tärkeyttä.

– Omassa työssäni olen saanut osakseni vahvaa luottamusta, ja asiat toimivat ilman tarkkaa kontrollia. Olennaista on, että tulosta tulee, aikataulut pitää ja työt tehdään sovitusti, Sari korostaa.

Toisaalta luottamus on keskeinen asia kaikille yliopistojen työntekijöille, tekivätpä he asiantuntijatyötä tai ei.

– Yliopisto on täynnä todella tunnollisia työntekijöitä. Jos töistä esimerkiksi joudutaan lähtemään lapsen lääkärikäynnin takia normaalia aikaisemmin, työ viimeistellään usein illalla kotona. Itse esimerkiksi päivystin viime perjantaina iltaan asti, jotta saisin vahvistettua projektini loput tuntikirjaukset. En yleensä seuraa vapaa-aikana työsähköpostia, mutta välillä työn eteen on joustettava. Silloin toivoo, että myös työ joustaa tarvittaessa takaisin. 



Turun yliopistossa leimaukset voi tehdä etänä

TURUN YLIOPISTOSSA otettiin käyttöön vuonna 2015 työajan etäseuranta. Sen sijaan, että työntekijä kävelisi työpaikalla sijaitsevalle Flexim-päätteelle, hän voi leimata kellokorttinsa verkossa. Etäleimausta voivat käyttää yliopiston kaikki henkilöstöryhmät.

– Turun yliopistossa oli aiemmin käytössä monta eri järjestelmää ja haluttiin, että ne korvattaisiin yhdellä, joka kattaisi kaiken, jolloin esimerkiksi yksi ilmoitus sairauspoissaolosta riittäisi. Lisäksi on huomioitava, että työ ei enää nykyisin aina tapahdu työntekijän omalla työpisteellä, joten myös järjestelmien on oltava ajanmukaiset, sanoo työaikaseurantajärjestelmän ylläpidosta vastaava henkilöstösuunnittelija **Petri Mäkinen**.

Etäleimauksen käyttö edellyttää aina oman esimiehen hyväksyntää ja esimiehillä on myös mahdollisuus tarkistaa millä laitteella leimaus on tehty. Mäkinen mukaan järjestelmästä saadut kokemukset ovat olleet positiivisia.

– Meidän kokemustemme mukaan järjestelmä toimi hyvin. Mahdollisia väärinkäytöksiä on ilmennyt ehkä noin kahdessa tapauksessa, mikä on hyvin vähän, sillä työajanseurannan piirissä on kuitenkin 1200–1300 työntekijää.

Turun yliopisto on toistaiseksi ainoa Suomen yliopisto, jossa etäleimaaminen on käytössä.



Tietotyöntekijät luovat itse oman työaika-autonomiansa

Toimimattomia työaikakäytäntöjä pitäisi tehdä työpaikalla näkyviksi eikä jättää yksittäisten työntekijöiden ratkottavaksi, ehdottaa työaika-kulttuurin muutokseen perehtynyt tutkija **Soja Ukkola**. >

Teksti **ANTTI SADINMAA** | Kuvat **ANTTI SADINMAA JA SHUTTERSTOCK**

Lapin yliopistosta viime syksynä väitelleen Soja Ukkolan mukaan yhteiskunnassamme ja erityisesti tietotyössä on ominaista työajan henkilökohtaistuminen. Ukkola keräsi työaikojen muutosta tarkastelevan väitöskirjansa aineiston havainnoiden ja haastatellen noin puolen vuoden ajan erästä suomalaista it-alan yritystä ja sen työntekijöitä.

Yksi Ukkolan keskeisistä havainnoista oli se, että työajoista ei työyhteisössä puhuttu.

– Työajat otettiin puheeksi vain poikkeustapauksissa ja silloinkin niille annettiin perusteluja. Esimerkiksi projektipäällikkö saattoi yllättäen ilmoittaa joutuneensa tulemaan jo seitsemäksi toihin ehdottaessaan lounaan pitämistä normaalia aiemmin.

Koska työajoista ei puhuttu, työntekijät eivät myöskään tienneet toistensa työajoista.

– Esimerkiksi ohjelmistosuunnittelijoiden kerrottiin tekevän paljon kotona töitä, mutta kun heidän kanssa puhui, paljastuikin, että he tekevät työnsä toimistolla.

Lopulta Ukkolalta itseltään alettiin tiedustella muiden työntekijöiden menemisistä ja tulemisista – olihan hän roolinsa vuoksi ainoa, joka oli perillä kaikkien työaikakäytännöistä.

Näkymätön hoppu

Ukkolan mukaan työaikakäsitysten ja -käytäntöjen voimakas eriytyminen johtaa myös siihen, että tuntemus muiden työaikojen ajallisuuksista katoaa. Tällä on merkittävä vaikutus muun muassa kokemuksiin kiireestä. Työaikojen henkilökohtaistuuksessa myös kiireestä tulee yksityisempää.

– Kiire on kokemuksellista aikaa, joka ilmenee eri tavoin. Toki näkyvin tapa on se, että sääntöjensä paikasta toiseen ja hoetaan kuinka mulla on nyt kiire, mutta kiire voi olla myös näkymätöntä. Esimerkiksi helpdeskin ja ohjelmistosuunnittelijoiden työ voi näyttää ulospäin hyvin rauhalliselta, vaikka he tekevät töitä suureen paineen alla.

Hankaluuksia kohdataan tilanteissa, joissa ulospäin näkymätön kiire luo illuusion siitä, että työntekijällä on runsaasti aikaa käytettävissään. Tämän myös Ukkola havaitsi seuraamassaan yrityksessä.

– Työntekijöille saatettiin antaa tehtävä todella epärealistisen lyhyellä aikataululla. Tilanteet syntyivät silloin, kun esimiehet tai muut työtoverit eivät tienneet, mitä työn tekeminen vaatii ja millaista työn laatua on realistista odottaa ja missä aikataulussa.

Kaksi käytäntöä

Ukkolan mukaan työpaikoilla on yhtäältä virallisia työaikakäytäntöjä, jotka näkyvät ohjeina ja kir-

Alaisella voi olla usein parempi ymmärrys ja osaaminen omasta työstään kuin hänen esimiehellään.

jauksina esimerkiksi työpäivien pituudesta ja sen ylittävistä työstä. Toisaalta työpaikalle muodostuu myös epävirallisia käytäntöjä, jotka toimivat ikään kuin virallisten ohjeiden tulkintaa ohjaavina kirjoittamattomina sääntöinä.

– Seuraamassani yrityksessä oli käytössä säännöllinen työaika kahdeksasta neljään tunnin liukumalla. Hyvin usein tätä ei kuitenkaan noudatettu, vaan osa työntekijöistä toimi sen mukaan, minkä he katsoivat olevan oman työnsä kannalta järkevää.

Juuri järjeistämisen käsite onkin se, mitä Ukkola haluaa painottaa. Hänen mukaansa erityisesti tietotyötä tekevät luovat itsenäisesti omia työaikakäytäntöjään sen pohjalta, minkä he kokevat olevan järkevin tapa tehdä omaa työtään. Perinteinen tehdastyöaika ei tuolloin näyttäydä välttämättä kovinkaan järkevänä.

– Työ voi olla luonteeltaan esimerkiksi sellaista, että sen kestoa on vaikea määritellä, sen ajoitus vaihtelee eikä se välttämättä edes mahdu mihinkään muodolliseen aikaraamiin. Tällöin työntekijän voi olla vaikea nähdä järkeä perinteisessä työajan mallissa ja -seurannassa, Ukkola sanoo.

Omat käytännöt voivat kuitenkin asettua vastakkain työpaikan virallisten pelisääntöjen kanssa.

– Esimerkiksi helpdeskin työntekijöiden tuli olla tavoitettavissa kello 8 alkaen. Työntekijät tulkitisivat sen siten, että tavoitettavissa oloinen etänä riittää, ja toimistolle voi saapua myöhemmin. Heidän käytäntönsä puututtiin ja heidän oli jatkossa oltava toimistolla määrättyinä aikana.

Näkyväksi tekeminen

Nykyiset työaikakäytännöt ovat suurilta osin perua ajalta, jolloin työpäivä alkoi ja päättyi tehtaan pillistä kuuluvaan vihellykseen. Jälkitekolliselle yhteiskunnalle tyypillinen tietotyö on perinteiseen tehdastyöhön verrattuna epämääräisempää, sillä sitä voi periaatteessa tehdä missä ja milloin vain.

– Mikä ensinnäkin voidaan laskea työksi? Onko esimerkiksi illalla asioiden katsominen valmiiksi seuraavaa päivää varten työtä? Entä jos etsii työhön tarvittavaa tietoa kotisohvalla surffaillen, Ukkola kysyy.



Tietotyötä tekevät luovat itsenäisesti omia työaikakäytäntöjään sen pohjalta, minkä he kokevat olevanärkevin tapa tehdä omaa työtään. Perinteinen tehdastyöaika ei tuolloin näyttäydynälttämättä kovinkaanärkevinä.”

Toisaalta oman työn sisälläkin voi olla asioita, joita ei koeta varsinaiseksi osaksi työtä. Ukkolan seuraamassa yrityksessä esimerkiksi asiakaspueluihin suhtauduttiin välillä ikään kuin varsinaisen työn ulkopuolisina elementteinä, elleivät ne kuuluneet oman tehtävän ydinsisältöön.

Työn muuttuva luonne vaikuttaa myös esimiehen ja työntekijän väliseen suhteeseen.

– Alaisella voi olla usein parempi ymmärrys ja osaaminen omasta työstään kuin hänen esimiehelleen, Ukkola sanoo.

Lisääntyvä pyrkimys entistä autonomisempiin työaikoihin on tutkimusten mukaan kaksiteräinen miekka: Yhtäältä autonomisempi työaika parantaa työhyvinvointia, mutta toisaalta se muodostaa riskin palautumiselle. Ukkolan mielestä tärkeää olisikin tehdä eri työaikakäytännöistä julkinen asia.

– Työn kannalta toimimattomia toimintatapoja tulisi tehdä näkyviksi työpaikalla. Vaikka erilaisia ajanhallintaoppaita on jo runsaasti, ei työn ajallisia haasteita saisi jättää pelkästään yksittäisen työntekijän ratkottavaksi. Työaika on monin tavoin kytköksissä työpaikan ja yhteiskunnan työskulttuuriin ja työn tekemisen tapoihin. 



Korkeakoulujen uusi arviointimalli korostaa yhteiskunnallista vaikuttavuutta ja vertaisoppimista

SUOMALAISTEN korkeakoulujen auditointimalli uudistuu auditointikierrokselle 2018–2024. Uudessa auditointimallissa korostuu korkeakoulujen yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja koulutuksen opiskelijakeskeisyys.

– Korkeakoulut eivät ole erotettavissa ympärivästä yhteiskunnasta, sillä niiden uusia ajatuksia ja toimintamalleja luova vaikutus säteilee laajalle innovaatioiden, kilpailukyvyn ja yhteiskunnallisen uudistumisen muodossa. Korkeakoulutuksen laatu-järjestelmiä arvioitaessa onkin olennaista tarkastella myös näitä mittavia kerrannaisvaikutuksia, kertoo Karvin korkeakouluyksikön päällikkö **Helka Kekäläinen**.

Auditointiin tuodaan mukaan korkeakoulujen välinen vertaisoppiminen ja uusi excellence-laatuileima. Korkeakoulu valitsee yhden vertaisoppimisen kohteen sekä kumppanin, jonka kanssa toteuttaa vertaisoppimista. Kumppani voi olla korkeakoulu tai muu yhteistyöorganisaatio. Excellence-laatuileimaa myönnettäessä otetaan huomioon poikkeuksellisen onnistuneet kehittämistoimet ja menestyksekkäs vertaisoppimisen toteutus.

Uusi auditointimalli on myös aiempaa opiskelijakeskeisempi ja sen on tarkoitus ohjata korkeakouluja kehittämään entistä joustavampia opintopolkuja.

(AS)

Unihäiriöitä voidaan vähentää hyvällä johtamisella ja hyvillä työoloilla

PAREMMALLA johtamisella ja hyvillä työoloilla unihäiriöitä voidaan vähentää ja parantaa työkykyä. Työstressi ja johtamisen epäoikeudenmukaisuus puolestaan lisäävät unihäiriöitä, osoittaa Työterveyslaitoksen tutkimus. Tutkimuksessa seurattiin lähes 25 000 kunta-alan työntekijää vuosina 2000–2012.

– Tutkimustuloksemme antavat lisänäyttöä sille, että unihäiriöitä voidaan vähentää kiinnittämällä huomiota työtehtävien vaativuuteen ja hallittavuuteen sekä oikeudenmukaiseen kohteluun työpaikalla, kertoo erikoistutkija, dosentti **Jaana Halonen** Työterveyslaitokselta.

– Esimiesten koulutus, erityisesti työntekijöiden tasapuolisen ja reilun kohtelun osalta, sekä töiden uudelleen organisointi voivat olla keinoja, joilla työstressiä voidaan vähentää ja edistää johtamisen oikeudenmukaisuutta työpaikoilla, ehdottaa akatemiatutkija, dosentti **Tea Lallukka** Työterveyslaitokselta.

Unihäiriöt ovat yleisiä työikäisessä väestössä, jopa 30 prosenttia aikuisista kärsii unettomuudesta vähintään kolmena yönä viikossa.

Lähde: TTL



Tuhannet perheet ovat löytäneet yhdessäolon ja liikunnan riemun perhejaksoillemme. Perheesi voisi olla tänä vuonna yksi heistä.

Perheiden 1. askel-hyvinvointijaksoiden ohjelmäsältöihin ja ajankohtin tutustumalla löydät perheellesi mieluisimmat vaihtoehdot.



Tutustu ja hae jaksolle osoitteesta pht.fi



Kevenikö kukkaro tammikuussa?

MIKÄ aiheutti kukkaron kevenemisen? Verotus oli vielä viime vuoden tasolla ja työntekijöiden sosiaalivakuutusmaksut nousivat.

Kilpailukyky sopimuksen mukaisesti työnantajien sosiaalivakuutusmaksut alenivat ja palkansaajien maksut nousivat. Työntekijöiden ostovoiman tukemiseksi valtion rahoitusosuus sairaanhoitovakuutuksessa kuitenkin kasvoi niin, että se alenee palkansaajilla 1,3 prosentista nolnaan.

Maan hallitus toteutti verohelpotukset. Helmikuun alusta voimaan tulivat uudet verokortit, joten se hie- man tasasi menetyksiä, mutta klappia varmasti jäi niin palkansaajan kuin työttömänkin tuloihin. Verotuksen tuloajat saattoivat myös ylittyä tammikuussa, mikä teki yllättävän loven kukkaraan.

Työntekijän maksut (prosenttiosuus palkasta)

Sairausvakuutuksen päivärahamaksu: 1,58 % (0,00 %, jos tulot alle 14 000 e/v)

Sairausvakuutuksen sairaanhoitomaksu: 0,00 %

Työttömyysvakuutusmaksu: 1,60 %

Työeläkevakuutusmaksu, 17–52-vuotiaat: 6,15 %

Työeläkevakuutusmaksu, 53–62-vuotiaat: 7,65 %

Työeläkevakuutusmaksu, 63–68-vuotiaat: 6,15 %

Työnantajan maksut

Sairausvakuutusmaksu: 1,08 %

Työttömyysvakuutusmaksu 2 059 500 euron palkkasummaan asti: 0,80 %

Työttömyysvakuutusmaksu palkkasumman ylittävältä osalta: 3,30 %

Työeläkevakuutusmaksu: keskimäärin 17,95 %

Tapaturmavakuutusmaksu: keskimäärin 0,80 %

Ryhmähenkivakuutusmaksu: keskimäärin 0,07 %

Lähde: www.vero.fi

Toimihenkilöarkisto-yhdistyksen perustamisesta 30 vuotta

TOIMIHENKILÖARKISTOA ylläpitävä Toimihenkilöarkistoyhdistys ry täytti hiljattain 30 vuotta. Yhdistys perustettiin Finlandiatolassa 11.3.1987. Sen perustajajäseniä olivat TVK, Akava ja STTK, jotka löysivät uuden yhteistyön arkistoinnin alueella.

Ajatus toimihenkilöjärjestöjen yhteisestä arkistosta heräsi jo 1970-luvun loppupuolella, mutta se konkreettisesti Toimihenkilöjärjestöjen Sivistysliiton (TJS) aloitteesta 1980-luvun puolivälissä. Toimihenkilöjärjestöissä huolestuttiin korvaamattoman arvokkaan arkistoaineiston häviämisestä. Järjestöjen yhteiskunnallisen merkityksen kasvaessa huomattiin, että niiden tuottamalla arkistoaineistoilla on myös tutkimuksellista merkitystä. Monen järjestön toiminta oli alkanut jo 1800-luvulla ja 1900-luvun alkuvuosina. Järjestöille tuli kiire pelastaa arvokkaita aineistoja tuleville sukupolville.

Toimihenkilöarkistoyhdistyksen tarkoituksena on kehittää toimihenkilöjärjestöjen arkistointia ja edistää arkiston alaan liittyvää tutkimustoimintaa. Toimintansa ylläpitämiseksi arkisto saa valtionapua. Toimintaa valvoo Kansallisarkisto. TVK:n lakkaututtua yhdistyksen jäseniä ovat edelleen Akava ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK.

(AS)

Yliopistojen taloudelliset vaikutukset arvioidaan

SUOMEN yliopistot UNIFI ry:n koordinoimassa hankkeessa arvioidaan suomalaisten yliopistojen taloudellisia vaikutuksia. Arvioinnin tavoitteena on luoda kuva siitä, mikä on suomalaisten yliopistojen yhteiskunnalle tuottama arvonlisä. Käytettävä aineisto koostuu muun muassa yliopistojen taloutta, tutkimustulosten kaupallistamista sekä opiskelijoita ja valmistuneita koskevista tiedoista.

Arvioinnin toteuttaa skotlantilainen BiGGAR Economics Ltd., joka on tehnyt vastaavia arviointeja aiemmin Iso-Britanniassa ja muualla Euroopassa. Hanke toteutetaan yhteistyössä Akavan, Elinkeinoelämän keskusliiton, Sivistystyönantajien, Suomen ylioppilaskuntien liiton (SYL) ja Suomen yliopistot UNIFI:n kanssa. Arviointiin osallistuvat kaikki yliopistolaissa mainitut yliopistot ja se toteutetaan kevään 2017 aikana. Raportin julkistus tapahtuu tiistaina 13.6.2017.

Lähde: Unifi

Mikä mättää, kun naisen euro ei olekaan euro?

Miesten ja naisten palkkojen eriarvoisuus ei häviä ennen kuin tunnustetaan ja tunnustetaan vääristymät ajattelussa, arvostuksessa ja järjestelmässä. Tutkijat odottavat valtiovalta nykyistä painokkaampaa otetta.

Teksti **TERTTU NURRO** | Kuvat **SHUTTERSTOCK** ja **ANTTI SADINMAA**

Viime vuonna julkaistiin kaksi väitöskirjaa, joissa pureudutaan syvälle miesten ja naisten palkkojen eriarvoisuuskysymyksiin.

Tutkimuksessaan *The Politics of Gender Pay Equity- Policy Mechanisms, Institutionalised Undervaluation, and Non-Decision Making* **Paula Koskinen Sandberg** osoitti, että työmarkkinajärjestöjen valta vaikeuttaa tasa-arvopolitiikan toteuttamista.

Milja Saari pitää tutkimuksensa *Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus. Naisten ja miesten palkkaeriarvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa* tärkeimpänä johtopäätöksenä sitä, että samapalkkaisuuden politiikka tulee nähdä osana ihmisoikeuspolitiikkaa.

Molemmat toivovat, että tasa-arvoisen palkkauksen tavoittelussa toimet kääntyisivät jo rohkeasti suuriin asioihin ja päätöksiin pienen paikkaamisen ja parsimisen sijaan. Pyyhkeitä saa koko kolmikanta.

Mutta miksi se on niin vaikeaa?

Tasa-arvotyötä suunniteltaessa ja toimenpiteitä perusteltaessa puhutaan paljon hyödyistä, joita sen katsotaan tuottavan. Tasa-arvo nähdään yleisesti välineenä, jonka avulla voi nostaa kilpailukykyä, lisätä työn tehokkuutta sekä työmotivaatiota ja pidentää työuria. Sitä ei pidetä itseisarvona.

– Tasa-arvo työelämässä ei ole väline johonkin. Se on perus- ja ihmisoikeudellinen kysymys. Syrjimättömyys on absoluuttinen oikeus, Milja Saari sanoo painokkaasti.

Tasa-arvoa pitää hänen mukaansa lähteä katsomaan syrjinnän kieltoa koskevana asiana. Perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisesta vastaa viime kädessä valtiovalta.

– Koska syrjintä ihmis- ja perusoikeusrikkomuksena määrittyy oikeudellisessa kehityksessä, siitä ei voi neuvotella niin kuin palkoista ja eduista on totuttu neuvottelemaan.

Saari muistuttaa, että järjestöt ovat halunneet pitää työelämän tasa-arvokysymykset neuvoteltavina asioina eikä valtiovalta ole ottanut kantaakseen omaa vastuutaan samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamisessa.

– Tämä on valittua laiskuutta valtiovaltan taholta. Sukupuolittuminen on rakentunut ja rakentuu järjestöjen neuvottelupöydissä. Vaikka lainsäädäntöä onkin kehitetty, vaikutukset ovat jääneet vajavaisiksi, kun toimeenpanoon ei ole budjetoitu riittävästi.

– Kun tasa-arvoministeri sanoo, että palkkoja korotetaan vain hyvinä vuosina, valtio peittää vastuunsa palkkatasa-arvoasioissa, Milja Saari jatkaa.

Saari on myös havainnut, että tasa-arvolain samapalkkaisuusveloitteiden toteuttamista ei systemaattisesti valvota. Tasa-arvovaltuutettu pyytää työnantajilta tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta koskevia tietoja vasta silloin, kun jo olemassa olevaa syrjintäepäilyä lähdetään selvittämään.

– Palkkojen eriarvoisuus on poliittinen kysymys. Sen ratkaisemiseen tarvitaan poliittista tahtoa ja merkittäviä poliittisia päätöksiä. Nyt keskeisinä toimijoina ovat työmarkkinajärjestöt, jotka keskittyvät oman reviirinsä puolustamiseen ja omien jäsentensä etujen ajamiseen, Paula Koskinen Sandberg sanoo.

Hän näkee, että vaikeiden, tasa-arvoa todella edistävien suurten päätösten sijaan on päädytty ratkomaan työpaikkatason kysymyksiä ja keskitytty sellaisiin toimenpiteisiin kuten tasa-arvosuunnitelmat ja palkkausjärjestelmät.

– Ongelman ydin ei kuitenkaan ole työpaikka-kohtainen vaan eriarvoisuuden pohjalla vaikuttavat

Kun tasa-arvoministeri sanoo, että palkkoja korotetaan vain hyvinä vuosina, valtio peittää vastuunsa palkkatasa-arvoasioissa.



sukupuolittuneet rakenteet, jotka näin jäävät edelleen piiloon.

Miesten ja naisten työt

Ekonomistit selittävät miesten ja naisten palkkojen eroja sillä, että koulutus ja työmarkkinat ovat voimakkaasti jakautuneet mies- ja naisaloiksi. On miesten ja naisten töitä. Tähän sisältyy ajatus, että ihmisellä on vapaus valita ammattinsa ja ammattia valitseva on jo tietoinen palkkatasosta. Työmarkkinoiden sukupuolittuneesta eriytymisestä päästäisiin, jos naiset ja miehet saataisiin valitsemaan toisin. Todellista syrjintää on näiden tulkintojen mukaan vain vähän. Samalla kannalla on myös Elinkeinoelämän keskusliitto.

Yksinkertaistaen voi siis sanoa, että koska insinöörialoilla tienataan enemmän kuin hoitoaloilla, asia ratkeaisi siten, että useammat miehet siirtyisivät hoitoaloille ja naiset insinöörialoille?

– Tosiasia on, että vaikka naisia onkin viime vuosikymmeninä siirtynyt miesvaltaisille aloille, miesten liikkuminen 'naisten töihin' on ollut vähäistä. Asenteiden ja arvostusten muuttuminen on hidasta, Milja Saari toteaa.

Vaikka pikatietä vääristymien korjaamiseksi ei ole, jotain on nopeastikin tehtävissä, mikäli haluaa riittää.

– Jos julkisen sektorin naisvaltaisten alojen palkkaukseen ei pystytäkään nykyistä rohkeammin puuttumaan niin, että palkat ovat kilpailukykyisiä vaatimustasoltaan ja henkiseltä ja fyysiseltä kuormitukseltaan vastaavien miesvaltaisten alojen kanssa, toimet eriytymisen vähentämiseksi jäävät pitkäksi aikaa vain puheiksi, Saari sanoo.

Samaa mieltä on Paula Koskinen Sandberg.

Tasa-arvo työelämässä ei ole väline johonkin. Se on perus- ja ihmis-oikeudellinen kysymys. Syrjimättömyys on absoluuttinen oikeus.

– Koska julkinen sektori, erityisesti kunnallinen, on kokoluokaltaan niin massiivinen, palkkojen tasavertaisuuteen johtavat toimenpiteet pitäisi voida keskittää sinne. Mutta nykyjärjestelmässä ei näytä olevan mahdollista, että muut ammattijärjestöt lähtisivät tukemaan yhden ammattiryhmän palkkoja nousuun.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n äskeistä vaatimusta palkkojen tuntuvas- ta korotuksesta tutkijat pitävät oikeasuuntaisena avauksena.

Samasta työstä on saatava sama palkka, sen ovat useimmat jo valmiita allekirjoittamaan. Koskinen Sandberg ja Saari korostavat lisäksi, että myös samanarvoisesta työstä on saatava sama palkka.

Palkkoja tulee voida vertailla eri töiden ja toimialojen välillä

Kysyttäessä suurin osa ihmisistä on sitä mieltä, että sosiaali- ja terveydenhuollossa, vanhusten hoidossa ja lastenhoidossa tehtävä työ on elintärkeää ja korvaamatonta. Arvostuksesta ei siis pitäisi olla pulaa.

Palkka maksetaan tehdystä työstä, ja euromäärän voisi ajatella osoittavan sitä, mikä arvo työllä on.

– Työn arvolla ei ole absoluuttista mittaria. Arvo on aina sosiaalisesti ja kulttuurisesti määrittynyt, Paula Koskinen Sandberg muistuttaa.

Eri ammateissa tehtävän työn vaativuuden vertailu ja suhteuttaminen palkkaan niin, että se on asenteista ja historian rasituksista vapaa, ei ole helppoa mutta ei mahdotontakaan.

Avainsanoja palkkaerojen korjaamisessa ovat tutkijoiden mielestä tunnistaa ja tunnustaa. On pystyttävä näkemään olemassa olevien luokitusten ja arvostusten taakse. Millainen yhteiskunta halutaan, millainen työmarkkina halutaan? Ja sanoa sitten

Tavoitteena samapalkkaohjelma

STTK:N JA YHL:N tavoitteena ovat tasa-arvon edistämisen palkkauksessa eli samapalkkaohjelman toteuttaminen. Ammattiliitoista JHL:n on jo vaatinut seuraavalla sopimuskierröksellä naisvaltaisille aloille erillistä palkankorotusta mahdollisten yleisten korotusten päälle.

Suomessa palkkatiedot ovat salaisia yksityisellä sektorilla. EU-lainsäädännöstä johtuen voi kehitys joh-

taa siihen, että tulevaisuudessa Tilastokeskus ryhtyisi tekemään palkkatilastoja, jolloin tiedonsaanti paranisi. YHL saa työnantajapuolelta palkkakehitysanalyysijä oman jäsenistön palkkojen kehittymisestä, mutta ei yksilötason palkkatietoja.

Satu Henttonen



Milja Saari (vas.) ja Paula Koskinen Sandberg tutkivat väitöskirjoissaan palkkoihin liittyvää eriarvoisuutta miesten ja naisten välillä. Heidän mielestään niin samasta kuin samanarvoisesta työstä olisi saatava sama palkka.

ääneen, että meillä on vääristymä ajattelussa, arvostuksessa ja järjestelmässä.

- Jos oikeasti haluttaisiin edistää tasa-arvoista palkkausta, luottamusmiehillä pitäisi olla oikeus saada kaikkien palkkatiedot paikallisesti työnantajalta, Milja Saari toteaa.

Hänellä on suuri unelma.

- Eri liittojen luottamusmiehet istuvat saman pöydän ääreen keskustelemaan, miettimään ja katsoomaan palkkatilannetta yli tehtävä- ja liittorajojen. Vähän pienempänä unelmanani hellin ajatusta siitä, että luottamusmiehet saisivat edes oman liittonsa tasolla palkkatiedot suoraan ja palkanosittain sukupuolen ja iän mukaan.

Saari näkee, että paikallinen sopiminen on uhka palkkatasa-arvolle erityisesti, jos luottamusmiehillä ei ole nykyistä parempia tiedonsaantioikeuksia.

Koskinen Sandberg ottaa esimerkkinä kuntasektorin.

- Kuntasektorilla on valtava määrä ihmisiä töissä, paljon erilaisia työtehtäviä, viisi päätyöehtosopimusta, hinnoitteluliitteitä, hinnoittelutunnuksia, erilaisia

luokitteluja ja niin edelleen. Jos pääsisimme vertaamaan kaikkien eri tehtävien palkkoja puolueettomilla mittareilla, olen varma, että sieltä löytyisi rakenteellista ja kulttuurista syrjintää.

Ammatinvalinta ei ole syy palkkaeriarvoon

Puhtaasti työmarkkinoiden sukupuoliseen eriytymiseen ja ammatinvalinnan vapauteen nojaava tulkinta miesten ja naisten palkkojen eroista jättää piiloon matalapalkkauksen taustalla yhä vaikuttavat kulttuuriin ja historiaan liittyvät tekijät, joista tärkeimpiä ovat naisen asema ja arvostus.

Paula Koskinen Sandberg muistuttaa, että työelämän sukupuolittuneisuus on peruja kaukaa historias- ta. Naisille maksettiin vielä 1960-luvulla ihan virallisesti, työehtosopimusten mukaan, alempaa palkkaa. Ajateltiin, että miehet olivat perheen elättäjiä, siksi heillä piti olla suuremmat palkat. Naistyövoima oli edullisemman hintansa takia suosittua esimerkiksi teollisuudessa.

- Vaikka sukupuoleen perustuva palkkataulukkojärjestelmä on jo aikoja sitten purettu, ajattelu

elää yhä vahvoina jäänteinä työelämän rakenteissa ja myös sopimusjärjestelmässä. Usein myös uusissa yhteisissä palkkataulukoissa naisten tehtävät sijoitettiin taulukon alaosaan. Naisten palkkataso normalisoitui alhaiseksi, Paula Koskinen Sandberg kertoo.

Naisilla on ollut yhteiskunnassa myös hoivaajan tehtävä. Kun hyvinvointivaltio alkoi muodostua ja julkinen sektori kasvaa, erityisesti hoiva- ja kasvatusalueille syntyi suuri naisvaltainen työmarkkina.

– Aloja leimaa matalampi palkkataso verrattuna miesenemmistöiseen yksityiseen sektoriin. Erilainen palkkaus juontaa juurensa sukupuolittuneisiin käsityksiin naisten ja miesten roolista perheessä ja työelämässä.

Eri alojen palkkaerot ja työn arvostus juurtuivat syvälle hyvin monimutkaiseen työehtosopimusjärjestelmään. On syntynyt sekava vyyhti, jota yritetään selvittää oikomalla pieniä pätkiä.

Tasa-arvosta kyllä puhutaan...

Perhevapaiden uudistamisesta on tullut vuosittainen pakkopulla. Siitä puhutaan tänäkin keväänä. Puolueet ja työmarkkinajärjestöt kilpailevat ehdotuksillaan. Keskeisenä tavoitteena ehdotetuissa toimenpiteissä on parantaa naisten asemaa työmarkkinoilla. Oikealla tavalla jaettujen ja mitoitettujen hoitovapaiden katsotaan tukevan naisten urakehitystä ja sitä kautta johtavan parempaan palkkaan ja korkeampaan eläkkeeseen.

Kuinka paljon äitiys- tai isyysvapaiden pituudella ja tasaisemmin jakamisella on oikeastaan merkitystä naisvaltaisten alojen alipalkkauksesta eroon pääsemisessä?

– Se vaikuttaa tietenkin omalta osaltaan tasa-arvoon yleisemmällä tasolla, mutta ei ole missään tapauksessa se keskeisin asia nimenomaan naisvaltaisten alojen matalapalkkakysymystä ratkaistaessa”, Paula Koskinen Sandberg vastaa.

– Koska isät käyttävät nyt heille korvamerkityt vapaat, mutta eivät juuri muuta, isien korvamerkittyjen vapaiden kasvattaminen on tasa-arvoteko, Milja Saari lisää.

Hän pitää vanhemmuuden tasaista jakamista todella merkityksellisenä asiana palkkatasa-arvon kannalta, mutta nais- ja miesvaltaisten alojen erilaista palkkauksellista arvostusta se ei hänen mielestään ratkaise.

Uusimmat käänteet työmarkkinapolitiikassa vetävät Milja Saaren mukaan mattoa tasa-arvopuheiden alta.

– Työnantajien irtisanoutuminen sopimusten yleissitovuudesta on joko harkitsematon tai erittäin harkittu teko. Myös Suomen malli, jossa vientialat

määräisivät palkkojen tason, tarkoittaisi takapakkia naisvaltaisten alojen palkkoille.

Sopimusyhteiskunta on aikamoisessa murroksessa.

– Meneillään on iso muutos, mutta ei se mitenkään automaattisesti tarkoita heikkenevää ammattiyhdistysliikettä. Jos halutaan, että ammattiyhdistysliike on jatkossakin merkittävä toimija, muutosta pitää tapahtua myös ammattiyhdistysliikkeen sisällä, Saari toteaa.

Valtiovallan vastuu

Paula Koskinen Sandberg ja Milja Saari peräävät valtiovalalta järeämpiä toimia tasa-arvoisten työmarkkinoiden ajamisessa. Molemmat toteavat, että nykyhallituksen asialistoilla niitä ei näy.

Koskinen Sandberg ja Saari tutkivat nyt Sari Sairaanhoitajan tapautta, jossa ”puolueet ja hallitus kerrankin lähtivät aktiivisesti ajamaan naisvaltaisen julkisen sektorin palkkojen korottamista”.

Vuoden 2007 eduskuntavaaleissa Kokoomus ratasti voittoon lupaamalla Sari Sairaanhoitajalle tuntuvan palkankorotuksen. Korotuksia saivat lopulta kaikki muutkin alat.

– Tutkimuksestamme on odotettavissa tuloksia parin vuoden päästä. Kiinnostuksemme kohteena on erityisesti se, mitä tapahtuu, kun valtiovalta puuttuu järjestöjen toimintaan, Paula Koskinen Sandberg sanoo. 

Puhetta ilman tekoja?

VÄHÄN AIKAA sitten silmiini sattui kaksi uutista, joissa kerrottiin kahden pohjoismaisen valtion uusimmista päätöksistä edistää työelämän tasa-arvoa.

Suomen pääministeri **Juha Sipilä** julkisti naistenpäivänä 8.3., että 100-vuotiaan Suomen kunniaksi perustetaan 150 000 euron suuruinen tasa-arvo-palkinto. Se jaetaan syksyllä 2017 kansainvälisesti tunnetulle tasa-arvon puolustajalle.

Toinen uutinen tuli Islannista samana päivänä. Islannin hallitus kertoi, että se tekee kuukauden sisällä esityksen laista, joka velvoittaa myös yritykset samapalkkaisuuteen eri sukupuolten, seksuaalisuuksien ja etnisyyksien välillä. Tavoitteena on poistaa miesten ja naisten palkkaerot vuoteen 2022 mennessä.

Yksi puhuu ja palkitsee. Toinen päättää ja tekee.

Terttu Nurro



Raportti: Samapalkkakysymyksissä junnataan paikallaan

SOSIAALI- ja terveysministeriön tasa-arvo-selonteon väliraportista käy ilmi, että sukupuolten välinen palkkaero ei ole vuoden 2010 jälkeen juuri kaventunut. Sen sijaan eräissä muissa sukupuolten tasa-arvoon liittyvissä asioissa on menty eteenpäin vuosina 2011–2016. Esimerkiksi turvakotien rahoitus siirtyi valtion vastuulle vuonna 2014. Pääministeri **Juha Sipilän** hallitus on varannut turvakotipalveluille lisää rahoitusta vuosiksi 2017–2019.

Tasa-arvolakia on kehitetty siten, että siihen lisättiin sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjinnän kiellot.

Edellisen kerran hallitus antoi eduskunnalle selonteon naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta vuonna 2010. Selonteossa hallitus linjasi näkemyksensä tasa-arvopolitiikasta vuoteen 2020. Nyt annettu väliraportti on katsaus siihen, miten selonteon linjauksia on toimeenpantu toukokuuhun 2016 asti. (AS)

Sukupuolten välinen palkkaero ei ole vuoden 2010 jälkeen juuri kaventunut.

Tasa-arvoinen avioliittolaki muuttaa Kelan etuuksia

MAALISKUUN alussa voimaan astunut uusi avioliittolaki tuo muutoksia myös Kelan tarjoamiin etuuksiin. Jatkossa kaikkia avio- ja avopareja kohdellaan sukupuolesta riippumatta yhdenvertaisesti.

1. Vanhempain- ja isyysrahoikeus ei jatkossa edellytä parisuhteen rekisteröintiä ja perheen sisäistä adoptiota.

Äidin naispuolisella avio- tai avopuolisolla on jatkossa oikeus vanhempain- ja isyysrahaan samoin perustein kuin äidin miespuolisella puolisoilla. Esimerkiksi isyysrahaa voidaan maksaa heti lapsen syntymästä alkaen.

Avioliittolain muutoksen myötä myös samaa sukupuolta olevat parit voivat adoptoida lapsen. Jos kaksi miestä tai naista adoptoi lapsen yhdessä, he voivat sopia keskenään, kumpi hakee isyysrahaa.

Uusia säännöksiä sovelletaan, jos vanhempainpäivärahakausi on alkanut 1.3.2017 tai sen jälkeen. Muutokset eivät vaikuta vanhempainpäivärahakausten pituuteen.

Rekisteröidyssä parisuhteessa eläviin puolisoihin sovelletaan samoja vanhempainpäivärahäsäännöksiä kuin aviopuolisoihin.

2. Yksinhuoltajaisä saa jatkossa isyys- ja vanhempainrahaa.

Lapsen hoidosta vastaavalla isällä on jatkossa oikeus isyys- ja vanhempainrahaan. Sen edellytyksenä ei enää ole avio- tai avioliitto lapsen äidin kanssa. Isän puolisoilla ei kuitenkaan toistaiseksi ole oikeutta vanhempainpäivärahoihin.

Vanhempainrahaa voidaan maksaa siitä lähtien, kun isä ottaa lapsen hoitoonsa. Jos isä ottaa lapsen hoitoonsa jo äitiysraha-kaudella, isällä on oikeus vanhempainrahaan jo silloin.

Uusia säännöksiä sovelletaan, jos isä on ottanut lapsen hoitoonsa 1.3.2017 tai sen jälkeen.

3. Elatustukea ei makseta, jos lapsella on kaksi elatusvelvollista vanhempaa.

Muutos koskee sellaisia naisparien perheitä, joissa toinen vanhemmista on adoptoinut puolisonsa lapsen, jolla ei ole vahvistettua isää. Adoptioprosessin aikana elatustukea maksetaan kuten ennenkin.

4. Myös avoparien etuudet muuttuvat.

Tasa-arvoinen avioliitto muuttaa myös avioliiton käsitteen. Perhe-etuuksissa samaa sukupuolta oleva puoliso tai hänen tulonsa voivat vaikuttaa lastenhoidon tukien ja lapsilisän määrään sekä myöntämisperusteisiin. Esimerkiksi lapsilisän yksinhuoltajakorotukseen ei ole enää oikeutta. Erityishoitorahaa voi puolestaan saada ajalta, jolla hoitaa samaa sukupuolta olevan avopuolisonsa lasta. Huomaa, että avioliitto voi vaikuttaa myös muihin Kelan etuuksiin.

Jos asut avioliitossa samaa sukupuolta olevan puolison kanssa, ilmoita siitä Kelaan. Näppärimmin hoidat ilmoituksen verkossa: www.kela.fi/asiointi. Avioliitosta tai rekisteröidystä parisuhteesta ei tarvitse ilmoittaa. Niistä Kela saa tiedon automaattisesti.

Lähde: KELA



SYL:n puheenjohtaja Riina Lumme:

”Opiskelijoille suunnatut palvelut ovat heikentyneet yliopistoissa”

Haastattelu **ANTTI SADINMAA**

Hallitus haluaisi syventää yliopistojen ja ammatti-korkeakoulujen yhteistyötä mahdollistamalla yliopistojen opetuksen ulkoistaminen ammattikorkeakouluihin. Mikä on Suomen ylioppilaskuntien liitto SYL:n kanta asiaan?

SYL ei vastusta opetusyhteistyötä, mutta mielestämme esitetty malli antaa liian laajat mahdollisuudet muuttaa tutkintojen sisältöjä tavalla, joka vaarantaa yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen erityisosaamisen. Tällä hetkellä ainoaksi rajoitteeksi esitetään, että pääosa tutkinnosta tulee tuottaa tutkinnon myöntävässä korkeakoulussa, jolloin esimerkiksi kaikki perus-, aine- ja kieliopinnot voitaisiin ostaa toisesta korkeakoulusta. SYL ei halua päätyä tilanteeseen, jossa opintojaksojen järjestäjä valikoituu ainoastaan hinnan perusteella.

On tärkeää, että opiskelijalla on jo hakuvaiheessa selkeä kuva tutkintonsa sisällöstä ja mahdollisuus tutustua opintojen alkuvaiheessa oman tieteenalansa erityispiirteisiin. Kyse on siis paitsi erityisosaamisen säilyttämisestä, myös opiskelijan oikeusturvasta. Opetusyhteistyö voi kuitenkin tarjota opiskelijalle mahdollisuuden vaikuttaa itse tutkintonsa sisältöihin, jolloin korkeakoulujen tuottama osaamispohja itseasiassa laajentuu.

Mitä vaikutuksia tällä on duaalimallille?

Lainsäädäntö tulee aivan varmasti hämärtämään duaalimallin rajoja. Yliopistot ja ammattikorkeakoulut tuottavat tällä hetkellä erilaista osaamista ja ovat profiloituneet erilaisten tehtävien kautta hyvin. SYL:n mielestä yhteiskunta tarvitsee edelleen näitä erilaisia tehtäviä ja laaja-alaista osaamista. Nyt valmistettava lakimuutos nimittäin edellyttää yhteistyössä tehtäviltä opintokokonaisuuksilta yhteisiä osaamistavoitteita, mikä ei saisi johtaa osaamisen kaventumiseen.

Yliopistot ovat keskittäneet palveluitaan ja vähentäneet yliopistojen henkilöstöä. Miten tämä on näkynyt opiskelijoiden arjessa?

Erityisesti lähiopetuksen ja ohjauksen käytettävä aika on vähentynyt, tosin ala- ja yliopistokohtaisesti vaihtelua on. Opetuksen laatuun taas vaikuttaa opetushenkilökunnan kasvanut kuormitus ja opetusjärjestelyjen muutos, kun avustavaa henkilökuntaa on vähemmän. Palvelujen keskittäminen ja karsiminen on käytännössä usein tarkoittanut hallintohenkilöstön vähenemistä, mikä näkyy sekä suoraan että epäsuorasti opiskelijalle: sekä tukipalvelut että opintojen järjestämiseen liittyvät palvelut

Opetusyhteistyön mahdollisuutena on tarjota opiskelijalle mahdollisuus vaikuttaa itse tutkintonsa sisältöihin, jolloin korkeakoulujen tuottama osaamispohja laajentuu.

ovat heikentyneet. Tämä johtaa osaltaan opintojen viivästymiseen. Resurssien väheneminen on myös oikeusturvakysymys.

Monessa yliopistossa resurssien vähenemistä on korvattu digitaalisten välineiden käyttöönotolla, mikä joustavoittaa opintoja muilla tavoilla. Opiskelijapalveluiden kehittämisessä on usein jouduttu ottamaan takapakkia, mutta tahto uudistumiseen on kuitenkin vahva.

YTHS:n helmikuussa julkaisema terveystietokysely kertoo karua kieltä opiskelijoiden hyvinvoinnista. Raportissa todetaan, kuinka jopa joka kolmas opiskelija kärsii mielenterveysongelmista. Miten tilannetta voitaisiin parantaa yliopistoissa?

Henkilöstön irtisanomisten myötä on paikoin heikennetty myös opintopsykologipalveluita. Opintopsykologit ovat mainio keino puuttua opiskelijan vaikeuksiin aikaisessa vaiheessa. Kyseessä on väliporras opintojen ohjauksen ja varsinaisen psykologin välillä, missä voidaan tarttua opintojen taustalla oleviin ongelmiin ja tarpeen vaatiessa ohjata opiskelija sujuvasti eteenpäin YTHS:lle. Yliopistot voivat osaltaan vaikuttaa opiskelukykyn luomalla sellaisen ilmapiirin ja rakenteet, jossa avun hakemiseen ja saamiseen on mahdollisimman matala kynnyks.

Miten opiskelijoiden ja yliopiston henkilöstön yhteinen edunvalvonta toimii?

Yhteistä edunvalvontaa on tehty ansiokkaasti erityisesti koulutusleikkausten ja Tampere3-prosessin käynnistämisen keskustelun tiimoilta. Toivomme kaikkien yliopistojen piirissä toimivien liittojen osallistuvan sekä UNIFIn koordinoiman, yliopistojen taloudellisia vaikutuksia selvittävän hankkeen että OKM:n aloittaman korkeakoulujen visiotyön seurantaan ja kommentointiin. Yhteistyössä voimme myös esittää konkreettisia kehitysehdotuksia ja nostaa koko yliopistosektorin arvostusta yhteiskunnassa. ■



Kuva: Birgitta Suorsa

Yliopistojen autonomian piti kasvaa yliopistouudistuksessa, mutta siinä onkin käynyt päinvastoin.

”Autonomia ei lisääntynyt yliopistouudistuksessa”

Yliopistot julkisen ja yksityisen rajalla

Yliopistoja kohdellaan väliin yksityiseen sektoriin kuuluvina laitoksina, väliin osana julkista sektoria. Valtio tuntuu noukkivan ”rusinat pullasta” soveltaen kulloinkin itselleen parasta tulkintaa. Rahoitusta kiristetään tarpeen tullen.

Tekstit **BIRGITTA SUORSA**, UP

Yliopiston autonomia turvattiin yliopistouudistuksessa, mutta autonomiaa on murennettu useilla päätöksillä. Esimerkiksi lakiin kirjatut yliopistoindeksin mukaiset korotukset määrärahoihin on jätetty tekemättä lähes joka vuosi.

Yliopistojen asema on julkisen ja yksityisen sektorin rajapinnassa on tehnyt niistä haavoittuvia.

– Säätiöyliopistojen asema on selkeämpi kuin julkisoikeudellisten yhteisöjen, oikeushistorian ja roomalaisen oikeuden professori **Jukka Kekkonen** huomauttaa.

Uudistuksen myötä julkiseen sektoriin kuuluva palkka-avoimuus katosi, demokratiaa vähennettiin päätöksenteon rakenteissa ja rekrytoinnissa ryhdyttiin painottamaan pätevyyden lisäksi johdon määrittelemää tutkimuksellista sopivuutta.

Kekkonen on yksi *Uusi yliopistolaki 2020* -pamfletin kirjoittajista. Teoksessa perustellaan, miksi yliopistolakia pitää uudistaa yliopistojen demokratian ja autonomian vahvistamiseksi.

Rahoitus ohjaa ratkaisuja

– Julkinen rahoitus yliopistoille on laskenut, nyt enää 60 prosenttia tulee valtiolta, Kekkonen huomauttaa.

– Usein unohdetaan, että virastoyliopistojen aikanakin pystyimme hankkimaan yksityistä rahaa, vaikka ehkä hieman eri tavoin.

Tilanne on hänestä ristiriitainen, sillä tutkimusta ohjataan jopa enemmän kuin virastoyliopistojen aikana. Niin sanottua strategista rahoitusta on lisätty viime vuosina. Sitä voi saada hallituksen asettamien painopistealueiden mukaisiin tutkimuskohteisiin.

– Ei ole hyvä, että muut kuin tutkijat ratkaisevat, mitä tutkitaan ja ketä rahoitetaan. Yliopistoyhteisössä tiedetään parhaiten, mitä on tärkeää tutkia, ei poliittikoportaassa.

Pahimmillaan tutkimusrahojen ohjaus johtaa Kekkosen mukaan siihen, että perustutkimukseen ei satsata riittävästi.

Myös Suomen Akatemian rahoitus kanavoituu hänen mielestään nykyisin liiaksi muiden kuin todella uusien tutkimuksellisten avausten perusteella.

– Kilpailussa eivät välttämättä menesty parhaat ja innovatiivisimmat.

Johtamistapa patruuna-ajalta

Kekkosen mukaan liiallinen poliittinen tai yliopistojen ulkopuolinen hallinnollinen ohjaus tekee yliopistoille hallaa.

– Me löydämme tiedeyhteisössä yhdessä toimien uusia tutkimusalueita. Samalla syntyy eri op-



Kuva: Birgitta Suorsa

Yksityiseltä sektorilta kopioitiin professori Jukka Kekkosen yliopistoihin patruuna-aikaiset johtamismallit.

– Yliopistoihin pitää hänestä saada lisää demokratiaa. Modernissa yritysorganisaatiossa luotetaan tiimeihin ja niille annetaan valtaa ja vastuuta.

piaineiden välisiä yhteistyökuvioita opetukseen ja tutkimukseen.

Yliopistojen omaa kollegiaalista pääomaa ei uskalleta tai haluta hyödyntää riittävästi. Kekkosen mukaan tässä on otettu iso askel taaksepäin 2010 lähtien. Huonot johtamismallit kopioitiin yksityiseltä sektorilta, mutta muualta kuin moderneista ajatuksista ja toimintamalleista.

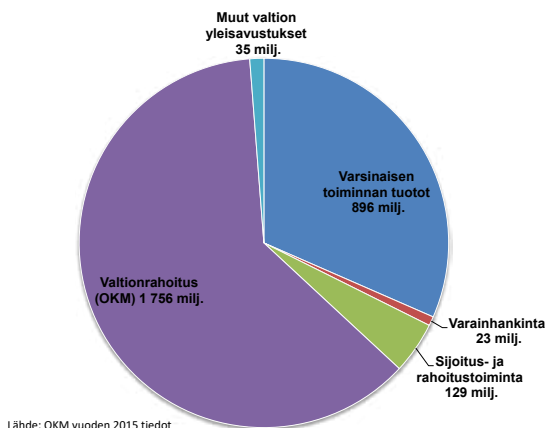
– Modernissa yritysorganisaatiossa luotetaan tiimeihin ja niille annetaan valtaa ja vastuuta. Yliopistoyhteisö tietää olevansa täällä tutkimusta ja opetusta varten, ei siihen tarvita strategiaa.

Yliopistolailla haluttiin virtaviivaistaa päätöksentekoa. Tiedekunta- ja laitosneuvostojen päätösvalta vietiin, ja valta keskitettiin rehtorille ja hallitukselle. Esimerkiksi Helsingin yliopistossa hallitus nimittää dekaanit rehtorin esityksestä.

– Aiemmin valinnan teki tiedekuntaneuvosto, jossa yhteisön eri ryhmät – myös opiskelijat – saattoivat vaikuttaa valintaan, Kekkonen sanoo.

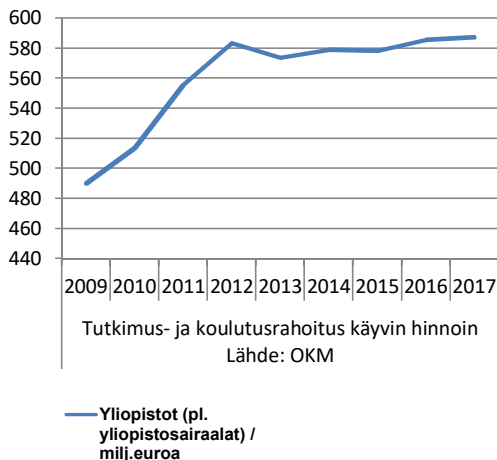
Hänen mielestään tiedeyhteisön eri ryhmiä edustavan yliopistokollegion asemaa tulisi vahvistaa tunnustavasti, ei vain valinnoissa vaan myös talousasioissa ja

Yliopistojen rahoituslähteet



Yliopistojen rahoituslähteet vuonna 2015. Varsinaisen toiminnan tuottoihin sisältyvät tutkimus- ja muut vastaavat avustukset, yliopistojen varsinaiseen toimintaan kuuluvan liiketoiminnan tuotot sekä muut varsinaisen toiminnan tuotot.

Valtionrahoitus (OKM)



Yliopistojen valtiolta saamat tutkimus- ja koulutusrahat eivät ole juuri nousseet vuoden 2012 jälkeen.
Lähde: OKM (14.3.2017)

"Kilpailussa eivät välttämättä menesty parhaat ja innovatiivisimmat."

muiden asioiden valmistelussa. Kollegio voisi toimia eduskunnan tavoin suhteessa yliopiston hallitukseen.

– Hallituksen jäsenten tulisi olla vastuunalaisia yliopistokollegiolle ja jäsen pitäisi voida erottaa, mikäli hänen linjansa on kollegion mielestä vastoin yliopiston etua.

Kekkonen lisää, että käytännössä kynnyks on korkea, mutta erottamismahdollisuus on periaatteellisesti tärkeä.

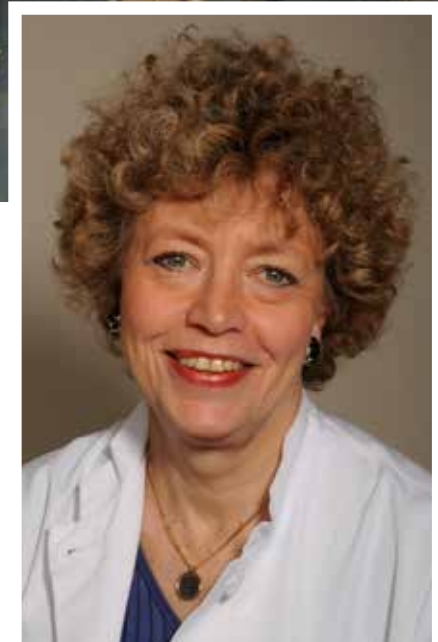
– On hyvä, että hallituksessa on yliopiston ulkopuolisia henkilöitä, mutta heidän osuutensa voisi olla pienempi. Ulkoisten jäsenten panos yliopiston asioiden edistämisessä ja puolustamisessa on ollut pettymys.

"Yliopistolakia korjattava"

Paraikaa eduskunnassa ovat meneillään lausuntokierros yliopistolain vaikuttavuusarvioinneista. Kekkonen on käynyt kertomassa näkemyksensä.

– Vaikka vaikuttavuusarvioinnit ovat tutkimuksellisesti kapeita, niistä on käynyt ilmi, että johto on etäännytynyt yliopistoyhteisöstä, työtyytyväisyys on huonontunut eikä ihmisillä ole vaikutusmahdollisuuksia. Monissa yliopistoissa on pelon ilmapiiri. Näitä ongelmia ei oteta vakavasti. Nuoret äänestävät tässä tilanteessa jaloillaan.

Kekkonen mielestä kaikkia ongelmia ei pystytä hoitamaan yliopiston johtosäännön turvin, vaan laki olisi avattava.



Kuva: HYKS/Heleena Karlberg

Tutkimusinfra rapautuu

HELSINGIN yliopiston iho- ja sukupuolitautiopin osastonjohtaja, professori **Annamari Ranki** toimi lääketieteellisen tiedekunnan varadekaanina 2009. Hänen mukaansa yliopistouudistus vietiin läpi kiireellä eikä johtoa perehdytetty tehtäviin.

Yliopistouudistuksen myötä yliopistot pystyvät hankkimaan rahoitusta yksityiseltä sektorilta.

– Uudistuksen hyödyntäminen olisi edellyttänyt, että yliopistolla olisi asiaansa paneutuva, osaava johto. Nyt täällä kentällä vaikuttaa, että johto ei näe, mitä yliopiston pitäminen kansainvälisessä kärjessä edellyttää, Ranki sanoo.

Yliopiston johto ei Rankin mukaan luota asiantuntijaorganisaatioon ja sen kykyyn ajaa yliopiston etua. Sen sijaan henkilöstöä ohjataan ”kuin päiväkotilapsia”. Osastoilla ei ole lainkaan budjettivaltaa, mikä näkyy hankinnoissa.

– Kliinisen lääketieteen laitteet ja laboratoriot on hankittu pääosin muulla kuin yliopiston rahalla. Se on sama kuin Finnairin lentäjille sanottaisiin, että tuokaa omat koneet mukanaan, Ranki huomauttaa.

Kansainvälisen tutkimuksen kärjessä on vaikea pysyä, jos tutkimuksen ja opetuksen perusvälineistö ei ole kunnossa.

– Opetus perustuu tutkimukseen, ja tutkimus on pitkäjänteistä. Heikennyksiä ei saada korjattua kovin nopeasti.

Yliopistouudistus ja sitä seuranneet irtisanomiset vähensivät avustavaa henkilöstöä ja lisäsivät tutkijoiden hallintotöitä.

– Kun meillä vielä pyritetään lupalappuja, niin naapuri julkaisee tulokset, nappaa patentit ja saa jatkorahoitusta.

Ranki oli ennen yliopistouudistusta pitkään yliopiston rahatoimikunnan jäsenenä. Tuolloin tehtiin ensimmäiset suunnitelmat yksityisen rahoituksen saamiseksi. Se on hankalaa pääomaköyhässä Suomessa.

Professori Annamari Ranki olisi toivonut, että yliopistojen aseman muutos olisi tuonut yksityistä rahaa.

– Hallitusjäseniltä odotettiin aktiivista varainhankintaa.

”Johtaminen tapahtuu joukkojen keskellä. Hallituksen jäsenet eivät ole kertaakaan vierailleet tiedekunnissa.”

professori Annamari Ranki

– Kansainvälisestä rahoituksesta kamppaileminen täällä syrjäseudulla on erittäin haastavaa. Sen tukemiseen tarvittaisiin johdon aitoa sitoutumista.

Esimerkiksi vaativien EU-hakemusten teossa avustaa Rankin mukaan edelleen vain kaksi henkilöä, kuten yhdeksän vuotta sitten. Muissa maissa tässä ovat apuna ammattihenkilöt.

Yliopistouudistukselta odotettiin paljon, ja hallitusjäsenien odotettiin olevan proaktiivisia varainhankinnassa.

– Siihen olisi pitänyt panostaa erityisesti, Ranki sanoo.

>



Kiky-sopimuksen sovel-
luksella vesitettiin yli-
opistojen kilpailukykyä,
sanoo Pardian puheen-
johtaja Niko Simola.

Raja on hämärä

PALKANSAAJAJÄRJESTÖ Pardian puheenjohtajan **Niko Simolan** mukaan julkisen ja yksityisen sektorin raja on hämärä monessa muussakin instituutiossa.

– Yliopistot ovat toki asemansa puolesta yksityistä sektoria, mutta rahoituksensa takia julkista sektoria. Vastaavia on toki muitakin, joiden asema on epäselvä joko rahoituksen tai asiakkuuden takia.

Viime keväänä solmittua kilpailukykysovimusta sovellettiin yliopistoihin sekä-että -menetelmällä. Henkilöstön lomarahoja ei leikattu kuten muulla julkisella sektorilla, vaan yliopistoihin sovellettiin yksityisen sektorin pelisääntöjä. Julkisen puolen pelisäännöt otettiin käyttöön, kun yliopistoilta evättiin työnantajamaksujen alennus.

– Se oli aika valitettava päätös. Toisin toimimalla olisi helpotettu yliopistojen asemaa, kun muistaa mil-laisia koulutusleikkauksia niihin on tehty.

Simolan mukaan päätös oli perusteiltaan outo.

– Siinä tavallaan otetaan kilpailukykysovimuksen hyöty pois. Sen mukaan yliopistot eivät olisi osa Suo-men kilpailukykyä. Me näemme asian toisin. Kieltämättä tässä tulee mieleen, että valtio ottaa rusinat pullasta.

OKM ohjaa yhteistyötä

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ ohjaa myös yliopistojen sisäistä toimintaa.

Vastikään Vaasan yliopisto luopui suomen ja sen sukielinten, pohjoismaisten kielten, englannin ja saksan opetuksesta. Koulutus ja tutkimus siirretään Jyväskylään. Syynä oli resursointi. Vaasan vaihtoehto-na olisivat olleet valtion rahoitusosuuden leikkaukset.

Myös Tampere3-hankkeen valmistelu jatkuu ra-hoitussyistä. Tampereen teknillinen yliopisto ehti irtaantua hankkeesta, mutta palasi ruotuun valtion puututtua peliin.

EU:n komissio: Yliopistot osa julkista sektoria

SUOMEN valtio haki viime kesänä EU:n globalisaatiora-hastolta tukea Helsingin yliopiston ja Aalto-yliopiston irtisanomisten takia.

Työ- ja elinkeinoministeriö perusteli hakemustaan sillä, että maailmanlaajuinen talous- ja rahoituskriisi on vaikuttanut vahvasti Suomen vientiin, heikentänyt talo-utta ja siten ajanut yliopistot taloudelliseen ahdinkoon.

Tukea on annettu rakennemuutoksista johtuvien yksityisen sektorin mittavien irtisanomisten takia alueen työntekijöiden työllistämiseksi.

Euroopan komissio kehotti Suomea vetämään hakemuksensa pois, kuten se on kehottanut aiemmin julkista sektoria koskeissa hakemuksissa.

TEM veti hakemuksen pois tämän vuoden hel-mikuussa.

Lähteet: Helsingin Sanomat 17.2.2016, TEM, Verkkouutiset 3.2.2017



Tiina Kotti

Kirjoittaja on Aalto-yliopiston luottamusmies, joka haaveilee kevyestä villaneuleesta kevätväreissä, toimivasta kierrätyksestä työpaikalla ja palkkatasa-arvosta.

Kevätsiivous

JOKA KEVÄT sama juttu - aurinko paistaa, kirkkaus houkuttaa ulkoilemaan ja vaatekauppojen värikkäät mainokset kutsuvat ostoksille. Koitan silti tehdä vain järkeviä hankintoja, sillä en halua kuluttaa rahojani ja energiaani turhaan shoppailuun. Periaatteista on kuitenkin vaikea pitää kiinni kun houkutuksia riittää.

Tiedämme, että vaatteiden ja tavaroiden tuotantoon ja niiden uusiokäyttöön muokkaamiseen tai jätteenkäsittelyyn kuluu paljon luonnonvaroja. Myös käytössä ja erityisesti säilytyksessä ollessaan tavara vaatii resursseja. Muutamme isompiin asuntoihin ja vuokraamme varastokoppeja, jotta saamme omaisuutemme suojaan kosteudelta ja kylmältä.

Minua kiinnostaa erityisesti se henkinen energia, jota olen huomannut tavaroiden omistamisen sitovan. Kun olin muuttamassa yhteen mieheni kanssa päädyin karsimaan kaappieni sisältöjä huomattavasti. Sen jälkeen kaapeista on ollut paljon mukavampi valita vaatteita. Muistan myös paljon paremmin tavarat, jotka omistan, joten niitä tulee käytettyä. Siksi harkitsen nykyään tarkkaan, ennen kuin ostan uusia vaatteita tai tavaroita. Fiksumpi kuluttaminen vapauttaa tavarantoiminnan, huoltamisen ja säilyttämisen vaatimaa energiaa. Kestävämmät kulutustottumukset vaativat kuitenkin tietoisuuden lisäksi vähän enemmän aikaa ja tahdonvoimaa.

Kuluttajakäyttäytymisen ohella valmistajilla on iso rooli turhan tavaramäärän minimoimisessa. Tiedostavimmat valmistavat soveltavat *zero waste*- eli nollahukka-ajattelua tuotteensa koko elinkaareen. Tavoitteena on, että jätteitä ei synny tuotantovaiheessa, mutta ei myöskään loppukäyttäjällä. Toisin sanoen

tuotteet suunnitellaan kestämaan käytössä niin, ettei kuluttajan tarvitse hankkia sen tilalle uutta. Ei tietysti ole mitenkään uusi ajatus, että tavaroiden tulisi kestää käyttöä. Kulutukseen perustuva elämäntapa vain saa meidät helposti unohtamaan sen.

Minulle nollahukka-ajattelun syvimpänä olemuksena näyttäytyy kohtuus. Käytän kerrallaan vain yhtä t-paitaa ja omistan pesukoneen, joten pärjään hyvin muutamalla hyvin valitulla paidalla. Jos kauppakeskuksessa jaetaan maistiais-kappaleita, en ota tarjottavia vastaan, ellen oikeasti halua syödä tai juoda niitä.

Jatkuvan kuluttamisen eetos kasvattaa keskiluokan ja pienituloisten sekä työelämästä syrjäytyneiden välistä eroa. Jos kuluttamiseen ei voi osallistua, erottuu joukosta. Liiaasta kuluttamisesta ahdistuminen iskeekin vain hyvin pärjääviin. Minulle pyrkimys harkittuun kuluttamiseen on valinta, ei pakon sanelemaa. Toivon kuitenkin samaa valinnan mahdollisuutta kaikille – siinä yksi syy toimia oikeudenmukaisemman työelämän puolesta.

Ammattiyhdistysliikkeen tavoitteena on aina ollut työväestön aseman parantaminen. Historiallisesti katsottuna tämä on tarkoittanut myös elintason kasvattamista. Meistä on kuitenkin tullut kuluttajia jossain määrin jo oman hyvinvointimme kustannuksella. Kotien tavaramäärä on paisunut hurjaksi ja tavara on alkanut hallita meitä. Kannattaa siis kevätsiivouksen yhteydessä harkiten päättää mihin haluaa käyttää oman energiansa ja mistä sitä saa. Kaupasta elämänvoimaa ei voi ostaa eikä sen vaalimiseen tarvita tavaraa. 

Psykososiaaliset kuormitus-tekijät ja stressi työssä

Työssä on aina psykososiaalisia kuormitustekijöitä, jotka kuormittavat ihmistä henkisesti. Hyvä niin, koska terve ihminen tarvitsee haasteita pysyäksään työssään virkeänä. Liiallisina, pitkäaikaisina ja hallitsemattomina haasteet muuttuvat usein terveyden kannalta haitallisiksi.

Psykososiaalinen kuormitus on hyvin monisyninen ilmiö, jonka hallinta vaatii toimenpiteitä työpaikan kailta toimijoilta. Työpaikalla päättävältä toimenpiteistä on työnantajalla ja sen edustajina toimivilla esimiehillä. He voivat rakentaa sellaisen organisaation, jossa ihmisen on hyvä olla. Silti jokaisella ihmisellä on oma vastuunsa organisaatiossa sekä vastuu elämästään, sen suunnista ja omasta hyvinvoinnista huolehtimisesta.

Työnantajilla on työturvallisuuslain mukaan velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tämä edellyttää mm. terveyttä haittaavien kuormitustekijöiden selvittämistä sekä toimia niiden vähentämiseksi. On tärkeää paikantaa etenkin terveyden kannalta haitallisimmat tekijät ja kohdentaa toimia niiden hallintaan. Tässä on hyvä hyödyntää työterveyshuollon asiantuntemusta.

Hyvä työilmapiiri ehkäisee kuormittumista

Koska kaikkia kuormitustekijöitä ei voida poistaa, tulee työnantajien varautua toimintamallien avulla tilanteisiin, joissa työkyky on uhattuna. Tällaisia kuormitustekijöitä ovat tyypillisesti erilaiset muutoksista aiheutuvat epävarmuustekijät. Epävarmossa tilanteissa auttaa, kun asioista ja muutoksiin liittyvistä tunteista voidaan keskustella avoimesti ja myönteisessä työilmapiirissä.

Hyvä työilmapiiri syntyy monen tekijän summasta. Johtamisen oikeudenmukaisuus ja reiluus, mahdollisuus autonomiaan omassa työssä, varmuus ja ennustettavuus tulevasta, yhteenkuuluvuuden tunne sekä oman aseman turvallisuus työyhteisössä vä-



Kuva: Sami Kulju

hentävät kuormittuneisuutta. Jokaisen työyhteisön jäsenen käyttäytymisellä on merkitystä työilmapiirin rakentamisessa. Hyvät käytöstavat höystettynä arvostavilla ja osallistavilla kohtaamisilla synnyttävät myönteisiä mielialoja. Toistuvat myönteiset tunteet synnyttävät myönteisen ilmapiirin ja avoimen työskentelytilan, jossa on turvallista työskennellä ja mahdollisuus keskustella vaikeistakin asioista.

Voimavaratekijöiden aktiivinen hyödyntäminen lieventää kuormittavien asioiden haitallisia vaikutuksia. Voima-

varatekijöillä tarkoitetaan kaikkia työssä, työyhteisön jäsenissä sekä itsessä olevia hyviä asioita, jotka lisäävät hyvää mieltä ja jaksamista työssä. Jos työssä voi esimerkiksi luottaa työkaveriinsa ja esimiehen tukeen, haasteellisten tilanteiden kohtaaminen ei tunnu niin kuormittavalta. Pelkkä hyvien asioiden tunnistaminen ei riitä, vaan niiden hyödyntäminen arjessa on olennaista.

Tekniikat auttavat stressin hallitsemisessa

Stressi on mielen ja kehon reagoitua muuttuviin tilanteisiin. Stressireaktio syntyy joko kohdattaessa todellinen kuormitustekijä tai pelkän ajatuksen voimasta. Omien tunteiden paikantaminen auttaa rauhoittumaan. Mindfulness- eli tietoisuustaidot ovat viime vuosina nousseet esille keinona löytää hyväksyvä yhteys tähän hetkeen ja siinä meneillään oleviin asioihin.

Mindfulnessia voi harjoitella. Netistä löytyy runsaasti erilaisia harjoituksia ja aiheesta löytyy myös monipuolisesti koulutustarjontaa. Harjoitukset perustuvat omaan hengitykseen, kehon tuntemuksiin ja omien tunteiden ja ajatusten hyväksymiseen.

Tietoiseen läsnäoloon voi pyrkiä työpäivän mittaan kiinnittämällä esimerkiksi tietoisesti huomiota hengittämiseen, veden juomiseen, kahvin nautiskeluun tai vaikka lounaan syömiseen. Mindfulnessin on todettu parantavan oppimiskykyä ja muistia, vahvistavan sosiaalisia taitoja, lisäävän luovuutta ja positiivisia tunteita. Kyky paikantaa hyväksyen omat tunteet ja keholliset tuntemukset auttavat stressitilanteissa. Se antaa mahdollisuuden pysähtyä ja harkita tilannetta.

Tunnollisuus, täydellisyteen pyrkiminen, liiallinen kilteys muita kohtaan ja uhrautuminen verottavat usein omia voimavaroja liikaa. Jos työ verottaa voimavaroja liikaa, on hyvä pysähtyä miettimään, miten siihen liittyviä vaatimuksia voisi säädellä. On hyvä oppia sanomaan välillä ystävällisesti, mutta jämäkästi, ei. Jatkuva omien voimavarojen ylittämisen johtaa työuupumiseen eikä ole työpaikalla kenenkään etu.

Asenteella on merkitystä stressin hallinnassa. Positiivinen elämänsäsenne ja kyky kääntää oma huomio myönteisiin ajatuksiin lisäävät stressinhallintakykyä. Positiivisen elämänsäsenne omaava ihminen näkee haasteet mahdollisuuksina. Hän uskoo omiin kykyihinsä ja pyrkii parhaansa tekemällä selviytymään haastavistakin tilanteista. Positiivinen ihminen pyrkii tunnistamaan asioita, joihin voi vaikuttaa tai joita voi itse muuttaa.

Huomio ja energia kannattaa kohdentaa asioihin, joihin voi vaikuttaa tai joita voi muuttaa. Kuormitustekijöitä voi miettiä esimerkiksi kahden korin tekniikalla. Ensin paikannetaan työssä kuormittavat asiat, jotka sijoitetaan kahteen koriin. Ensimmäiseen koriin tulevat asiat, joihin ei voi vaikuttaa tai joita ei voi muuttaa. Näiden asioiden kohdalla on muutettava omaa asennoitumista. Toiseen koriin sijoitetaan asiat, joihin voi vaikuttaa tai joita voi muuttaa. Näiden kanssa jatketaan pohdintaa ja paikannetaan miten toimimalla tilanteen saa muuttamaan paremmaksi.

Pitkäaikaisessa stressitilanteessa tyypillisesti uni häiriytyy ja mieleen seikkailevat ajatukset pitävät hereillä. Unta häiritseviä ajatuksia voi hallita tekemällä sulkeumia. Sulkeuman voi tehdä kirjaamalla muistiin paperille, miten aikoo mielessä pyörivän ongelman ratkaista. Paperi pitää laittaa paikkaan, josta sen varmasti seuraavana päivänä löytää.

Jatkuva kielteisten ajatusten pyöritteleminen päässä heikentää ongelmaratkaisukykyä, sairastuttaa ja lyhentää jopa elinikää. Kun huomaa omien ajatusten pyörivän kielteisissä asioissa, voi ne tietoisesti ohjata tarkastelemaan asioiden myönteisiä puolia. Hyviä asioita elämästä löytää myös harjoittelemalla kiitollisuutta. Kirjaamalla joka päivä kolme kiitollisuutta herättävää asiaa muistiin 90 päivän ajan voi oppia kiitollisen asenteen.

Ole hyvä itsellesi

Palautumisella työvuoron aikana ja sen jälkeen on suuri merkitys kuormituksen vaikutuksissa ihmiseen. Palautuminen ei poista kuormitustekijää, mutta nopea ja tehokas palautuminen vähentää kuormitustekijän haitallisia vaikutuksia. Lyhytkin palautuminen voi mahdollistaa rauhoittumisen ja virkistää.

Pelkkä työssä palautuminen ei riitä, vaan palautumiseen on kiinnitettävä huomiota myös vapaalla. Vapaa-ajan laadulla on merkitystä hyvinvoinnin kannalta. Etenkin sosiaalinen kanssakäyminen ja fyysinen tekeminen lisäävät hyvinvointia. Psykologisia mekanismeja palautumiseen ovat irrottautuminen, rentoutuminen, taitojen hallinta ja tekemisen kontrolli.

1. Irrottaudu ajattelemasta työhön liittyviä ongelmia. Jatkuva ongelmien miettiminen syö jaksamistasi.
2. Rentoudu ja lepää.
3. Tarjoa itsellesi haasteita ja oppimiskokemuksia mahdollistavia harrastuksia oman pystyvyytesi vahvistamiseksi. Oppimalla uusia taitoja, saat uusia voimavaroja.
4. Huolehdi vapaa-ajalla, että ajankäyttö on sinun käsissäsi. Sinä päätät mitä ja milloin vapaa-ajallasi teet.

Omaan kokonaishyvinvointiin kannattaa panostaa huolehtimalla itsestään monipuolisesti. Hyvinvointia voi edistää ottamalla aikaa itselleen, syömällä hyvin, pitämällä yllä rikastavia ihmissuhteita ja elämällä terveitä elintapoja noudattaen.

Runsaasti liikuntaa harrastavien ja hyväkuntoisten hyvä stressinsietokyky on jo pitkään tunnettu tosiasia. Luonnossa liikkuminen on yksi tehokkaimmista tavoista pitää huolta itsestä sekä irrottautua työstä. Luonnon värit lisäävät rentouttavaa vaikutusta. Liikuntahetkiä kannattaa sijoittaa mahdollisuuksien mukaan myös keskelle päivää: Juokse tai kävele portaat ylös, pyörittele hartioita, venyttele tai pump-paa jalkalihaksia aika ajoin. Jos mahdollista, innosta työkaverisi yhteiseen taukojumppaan kanssasi.

Ole hyvä itsellesi ja pidä huolta itsestäsi. Kun voit hyvin, säteilet hyvää oloa ympärillesi ja vaikutat hyvällä olollasi lähelläsi oleviin ihmisiin. 

Tarja Rätty

Työelämän kehittämisen asiantuntija,
Työturvallisuuskeskus



Turvallisuus ensin

Tampereen teknillisessä yliopistossa käyttöinsinöörinä työskentelevä Jarmo Ruusila on toiminut työsuojeluvaltuutettuna jo vuodesta 2006 lähtien. Työsuojelusta on tullut hänelle tapa, joka välittyy myös vapaa-aikaan.

Teksti ja kuva **ANTTI SADINMAA**

Jarmo Ruusila palkittiin 16.2.2017 Tapaturmavakuutuslaitosten liiton pronssisella työympäristömitalilla ansiokkaasta työstään työturvallisuuden kehittämisessä.

Mitä työsuojeluvaltuutettu tekee?

Työsuojeluvaltuutettu ajaa turvallisuusasioita eteenpäin ja havainnoi työpaikan turvallisuusriskejä. Itselleni on tullut tapa tehdä turvallisuushavaintoja jatkuvasti kulkiessani yliopiston kampusalueella. Tämä näkyy myös vapaa-aikana – esimerkiksi usein kaupoissa kulkiessa huomaa, miten hätätiet on tukittu erilaisilla tavaroilla.

Miten aikoinaan päädyit mukaan työsuojelutoimintaan?

Aikuisopintoni päätyttyä minulle jäi aukko uuden oppimiseen. Työkaverinani työskenteli silloinen yliopistomme pääloukkausturvamies **Matti Savela**, jonka kanssa tuli juteltua yliopistomme työsuojeluasioita ristiin rastiin. Tunsin tietynlaista vetoa työsuojeluun erityisesti laboratorion työvinkkelistä katsottuna ja lopulta meninkin työsuojelun peruskurssille tietämättä, mitä kaikkea työsuojeluvaltuutetun toimenkuvaan lopulta kuuluukaan.

Mitä saavutuksia sinulle tulee omassa toiminnassasi mieleen?

Heti ensimmäisen toimikauteni alkuvaiheessa huomasin, ettei meillä ole käytössä säännöllisiä työpaikkakäyntejä yhdessä työterveyshuollon kanssa. Lähdin viemään asiaa eteenpäin silloiselle työsuojelupäälliköllemme. Eipä aikaakaan kun huomasin, että teen jo kutsukirjettä tapahtumasta laitoksille, eli siitä ne säännölliset työpaikkakäynnit lähtivät käyntiin.

Mitkä ovat mielestäsi työsuojeluvaltuutetun tärkeimmät ominaisuudet?

Alkuaajan toiminnasta muistan, kuinka minulta tiedusteltiin usein sitä, että olenhan varmasti luottamuksen arvoinen enkä lähde viemään asioita eteenpäin ilman asianosaisten lupaa. Jälkeenpäin olen myös kuullut, että minut tunteneilta henkilöiltä kyseltiin myös, että mimmoinen kaveri se Ruusila on. Omasta mielestäni juuri omalla toiminnalla luotu luottamus

Vuosien varrella työntekijöiden asenne työsuojelua kohtaan on parantunut, ja nykyisin ollaan myös aidosti kiinnostuneita omasta turvallisuudesta.

on erittäin tärkeää. Hyvä työsuojeluvaltuutettu on rauhallinen ja kuuntelee mitä sanottavaa hänen ”asiakkailtaan” on. Hän selvittelee taustatekijät eikä ryntäile sinne sun tänne.

Entä onko Tampereen teknillisen yliopiston työsuojelu muuttunut vuosien saatossa?

Näin peruutuspeiliin katsottuna työsuojelu on mennyt hienosti eteenpäin. Vuosien varrella työntekijöiden asenne työsuojelua kohtaan on parantunut, ja nykyisin ollaan myös aidosti kiinnostuneita omasta turvallisuudesta. Työnantaja on panostanut työntekijöiden perehdytykseen ja koneturvallisuuden parantamiseen viimeisen parin vuoden sisällä kiitettävästi ja psykososiaaliin kuormitustekijöihin puututaan aiempaa herkemmin.

Paljon on silti myös tekemistä – työsuojeluhan on jokapäiväistä toimintaa, joka kuuluu kaikille työyhteisössä toimiville.

Mitä haluaisit sanoa työsuojelutoiminnasta kiinnostuneelle henkilölle?

Jos haluat olla ihmisten kanssa tekemisissä ja tulet toimeen erilaisten ihmisten kanssa, tervetuloa mukaan! 

TE-toimistojen tehtäviä työttömyys-turvaetuuksien maksajille

Hallitus on päättänyt, että TE-toimistojen tehtävät siirretään maakuntien vastuulle vuoden 2019 alusta lukien. Osana tätä muutosta työ- ja elinkeinoministeriö asetti lokakuussa 2016 työryhmän selvittämään, voidaanko TE-toimistoille nykyisin kuuluvat, muun muassa työttömyys-turva- ja vuorotteluvapaajärjestelmien toimeenpanoon liittyvät tehtävät, siirtää Kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassojen hoidettavaksi.

Työryhmän tuli tehdä vastaava selvitys myös vuorotteluvapaalain mukaisten etuuksien osalta. Lisäksi tuli arvioida, onko muita henkilön toimeentuloon liittyviä tehtäviä tai sellaisia etuuksia, joiden myöntämiseen, maksamiseen tai takaisinperintään liittyviä viranomaistehtäviä olisi mahdollista antaa Kansaneläkelaitoksen ja mahdollisesti työttömyyskassojen tehtäväksi.

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi 15.12.2016 työttömyysturvan työnjakotyöryhmän mietinnön, jonka perusteella käynnistettiin jatkovalmistelu siirtää TE-toimistojen työttömyysturvatehtävät työttömyysetuuden maksajille. Raportti löytyy verkosta hakusanalla *TEM raportti 41/2016*. Alla on lueteltu muutamia raportin keskeisiä johtopäätöksiä.

Työttömyysturvain mukainen toimeenpanotehtävä on lakisääteinen tehtävä ja sitä on pidettävä julkisen hallintotehtävän hoitamisenä, johon sovelletaan hallintolakia (434/2003). Hallintolaissa säädetään hyvän hallinnon perusteista sekä hallintoasiassa noudatettavasta menettelystä. Hallintolakia sovelletaan muun muassa itsenäisissä julkisoikeudellisissa laitoksissa (*viranomaisen*) sekä yksityisissä niiden hoitaessa julkisia hallintotehtäviä. Jos muussa laissa on hallintolaista poikkeavia säännöksiä, niitä sovelletaan hallintolain asemesta. Hallintolain 2 luvun mukaiset hyvän hallinnon perusteet ovat hallinnon oikeusperiaatteet, palveluperiaate ja palvelun asianmukaisuus, neuvonta ja viranomaisten yhteistyö. Siltä osin, kun julkisen hallintotehtävän hoitamisessa on kysymys hallintoasioiden käsittelystä ja hallintopäätösten tekemisestä, sovelletaan hallintolain 3–11 luvun säännöksiä.

Kuva: Antti Sadinmaa



Estääkö perustuslaki tehtävien siirrot?

Perustuslain 124 §:n mukaan julkinen hallintotehtävä voidaan antaa muulle kuin viranomaiselle vain lailla tai lain nojalla, jos se on tarpeen tehtävän tarkoituksenmukaiseksi hoitamiseksi eikä vaarana perusoikeuksia, oikeusturvaa tai muita hyvän hallinnon vaatimuksia. Merkittävää julkisen vallan käyttöä sisältäviä tehtäviä voidaan kuitenkin antaa vain viranomaiselle.

Työttömyyskassat hoitavat julkista tehtävää, mutta eivät ole viranomaisia. Työttömyyskassojen Yhteisjärjestö onkin pyytänyt selvitystä siitä, mahdollistaako perustuslaki kaikilta osin tehtävien siirrot työttömyyskassoille. Eräänä tällaisena selvityksenalaisena tehtävänä on moitittavasta käyttäytymisestä johtuvista seuraamuksista päättäminen (ns. 30–90 päivän karenssit ja työvelvoite). Työttömyyskassat katsovat, että edellä mainituista sanktioista päättäminen tulisi joka tapauksessa säätää maakunnallisen kasvupalvelun tehtäväksi.

Työryhmä piti kuitenkin selvänä, että muilta osin työvoimapolitiittisten edellytysten tutkimisen siirtäminen TE-toimistoista työttömyyskassoille ja Kansaneläkelaitokselle ei vaarana perusoikeuksia, oikeusturvaa tai muita hyvän hallinnon vaatimuksia. Työttömyyskassojen ja Kansaneläkelaitoksen työttömyysturvan toimeenpanossa sovelletaan hallintolain säännöksiä hyvän hallinnon vaatimuksista.

Työryhmän näkemyksen mukaan tehtäväsiirron tueksi voidaan esittää monestakin näkökulmasta sen tarkoituksenmukaisuutta puoltavia näkökohtia:

- TE-palveluissa on pitkään koettu työvoimapolitiittisten palvelujen tarjoamisesta ja työttömyysturvatehtävistä seuraavan palvelun ja kontrollin

ristiriitaa. Valmisteilla olevan kasvupalvelun järjestämismallissa korostuu asiakaslähtöisyys.

- nykytilassa työtön työnhakija asioi työttömyysturva-asiassaan sekä TE-toimiston että työttömyysetuuden maksajan kanssa. Hän kohtaa tällöin ”jaetusta hallinnosta” seuraavia ongelmia: käytännössä työttömyysetuutta hakevan henkilön saattaa olla vaikea hahmottaa eri viranomaisten roolit työttömyysturvaprosessissa.
- työvoimapolitiittisten edellytysten osoittaminen ja työttömyysetuuden hakeminen ovat erillisiä asiakasprosesseja, joiden yhdistäminen vähentäisi riskiä työttömän työnhakijan oikeudenmenetyksiin (esimerkiksi etuus jää hakuajassa hakematta esteettömästä työvoimapolitiittisesta lausunnosta huolimatta). Työttömällä työnhakijalla voi olla vaikeuksia ymmärtää, miksi hän on velvollinen antamaan samantapaisia tietoja esimerkiksi työskentelystään kahdelle eri viranomaisaholle (työttömyyden määritelmä, työssäolovelvoitteen täytyminen, työssäoloehto), ja miksi sama asia (esimerkiksi työllistyminen yritystoiminnassa) voi vaikuttaa eri tavoin työttömyysetuuden saamiseen TE-toimiston ja työttömyysetuuden maksajan näkökulmasta. Säännösten monimutkaisuus, byrokratian pelko ja etuuden maksuviive voi vaikuttaa kielteisesti työn vastaanottamiseen.
- jaetusta hallinnosta luopuminen yksinkertaistaisi työttömyysturvan toimeenpanoa, selkeyttäisi lainsäädäntöä, edistäisi norminpurkua ja keventäisi siten toimeenpanoa. Tehtäväsiirrolla olisi todennäköisesti myös toimeenpanokustannuksia vähentävä vaikutus ja se edistäisi digitalisaatio-kehitystä.
- asiantuntijakuulemisessa on lisäksi esitetty, että tehtäväsiirto yksinkertaistaisi ja mahdollisesti nopeuttaisi työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnalle ja vakuutusosikudelle tehtyjen valitusten käsittelyä. Tehtäväsiirron johdosta valitusasiaa käsiteltäisiin ennen muutoksenhakulimelle lähettämistä ja muutoksenhakulimen lisäselvityspyyntöjen johdosta vain yksi viranomainen.
- sitova lausunto on otettu käyttöön vuoden 1984 työttömyysturvauudistuksen yhteydessä. Toimintaympäristö on sen jälkeen tiedonvälityksessä ja -saannissa, säännöksissä ja oikeuskäytännössä olennaisesti muuttunut.

Toimivaltaa on lainmuutoksilla useaan otteeseen siirretty TE-toimistoilta ja -toimikunnilta.

Jatkovalmistelu

Työvoimahallinnon uudistaminen työllistymistä tukeväksi on yksi pääministeri Sipilän hallituksen kärkihankkeista. TE-toimistojen tehtävän kirkastaminen työnvälitystoiminnaksi sisältyy kärkihankkeen toimenpiteisiin. Hallitus on päättänyt, että TE-toimistojen tehtävät siirretään maakuntien vastuulle vuoden 2019 alusta lukien.

Työttömyysturvan työnjakotyöryhmän mietinnön mukaan työvoimapolitiittisten edellytysten tutkiminen siirrettäisiin työttömyysetuuden maksajien hoidettavaksi kuitenkin jo vuoden 2018 alusta lukien.

Työ- ja elinkeinoministeriö arvioi ehdotusta yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön sekä keskeisten työelämän järjestöjen kanssa ja mahdolliset lainsäädäntömuutokset valmistellaan kevään 2017 aikana. Asiaa koskeva hallituksen esitys voidaan antaa eduskunnalle syyskuussa 2017.

Muutos tulee vaikuttamaan henkilöstön asemaan kaikissa TE-toimistoissa, Uudenmaan ELY-keskuksessa ja KEHA-keskuksessa (ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus). Osa henkilöstöstä siirtynee työttömyyskassojen ja Kansaneläkelaitoksen palvelukseen ja osan tehtävät muuttuvat.

Työttömyysetuuden maksajista, KEHA-keskuksen sekä TEMin asiantuntijoista koostuvan työnjakotyöryhmän ensimmäisessä kokouksessa 14.2.2017 käytiin keskustelua ja yhteisen ymmärryksen rakentamista TE-palvelujen ja työttömyysetuuden maksajien tulevasta työnjaosta ja toimijoiden rooleista nykyisten käytäntöjen pohjalta. Avoimia kysymyksiä on vielä paljon liittyen mm. tietojärjestelmiin sekä tiedonkulun turvaamiseen eri toimijoiden välillä. Maakuntalainsäädännössä tulee esille uusia muutostarpeita asiakaspalvelun ja työntarjoamisen prosesseihin, jotka tulevat vaikuttamaan myös työttömyyskassojen ja Kelan jokapäiväiseen toimintaan.

Sekä työttömyyskassat että Kela ovat valmiita ottamaan vastaan uusia tehtäviä. On kuitenkin tärkeää, että tehtävänsiirto valmistellaan huolella ja toimijoille varataan riittävästi aikaa varautua uudistukseen. Tämän vuoksi esitetty aikataulu näyttää todella haasteelliselta. 📌

Heikki Hamberg

Työttömyyskassa Statian kassanjohtaja

Työttömän jäsenen näkökulma

REILUN parinkymmenen vuoden palveluksen jälkeen viime vuonna työnantaja totesi, että työpanostani ei enää tarvita ja irtisanoi minut kotiin välittömästi. Nyt vietän aikaa kotona ansiosidonnaisella työttömyyskorvauksella ja pohdin elämän tarkoitusta 53-vuotiaan työttömän näkökulmasta.

Alun shokista päästyäni aloin miettiä, miksi tämä tapahtui minulle(kin). Eräs irtisanotto kertoi haastattelussa, ettei ollut niitä nöyryimpiä ja hiljaisempia – sairauspoissaolojakin oli kertynyt. Koin tuon kertovan myös minusta. Ehkä työnantaja oli päättänyt minuun ilman pidempää harkintaa? Näin ainakin uskottelen itselleni, sillä yt-menettelyt ovat työnantajalle keino siirtää syrjään työsuhteiset henkilöt, joiden naama ei jostain syystä miellytä.

Työvuosina olin mielestäni lojaali työnantajaa kohtaan: vaikka henkilöstön edustajana käytin voimakkaita puheenvuoroja julkisesti, tein vastapainona osan työtehtävistäni myös palkallisten poissaolojen aikana. Täyttä idiotismia tästä tilanteesta tarkastellen, mutta halu tehdä parhaansa oli kova ja luottamus omaan ammattitaitoon korkealla. Yliopiston profiloituessa työtehtävät kapenivat ja viimeisen työvuoden minulla oli organisaatiossa uusi esimies, joka pyynnöstäni kirjoitti työtodistuksen yli 21 vuoden työurastani. Tässä minulle tärkeässä dokumentissa kuvattiin muutamalla virkkeellä viimeisin työtehtäväni ja annettiin arviointi viimeisen vuoden perusteella: *työtaito kiitettävä* ja *käytös tyydyttävä*. Tunsin itseni täysin lyödyksi. En voi käyttää työtaitoni arviointia missään.

Työhakemuksia olen laittanut eteenpäin noin 40. Kaikkiin olisin ollut pätevä, mutta kutsun olen saanut vain yhteen haastatteluun. Olisikohan ikäkysymys? Avoimia tehtäviä on ollut yllättävän paljon, mutta niin on hakijoitakin. Jos ikää käytetään ensimmäisenä rajauksena, niin mistä kristallipallosta nähdään hakijoiden pätevyys?

Valtio nostaa eläkeikää ja kun työelämään ei palkatakaan viisikymppisiä (korkeaa johtoporrasta lukuun ottamatta), on tuon maagisen eläkeiän odottaminen taloudellisesti suuri menetys niin työttömälle kuin yhteiskunnalle.

Suhteeni yliopistomaailmaan on muuttunut, en välitä olla missään tekemissä sen kanssa. Yliopistojen jatkuvat muutokset ja niiden keskeneräisyys on aiheuttanut työtehtävissä kaaoksen ja epävarmuuden:



vasen käsi ei tiedä, mitä edes pitäisi tehdä ja oikea vetää rutiinilla kuten ennenkin. En ole kiinnostunut entisen työnantajani nykyisyydestä ja ulkoillessani kierrän kampuksen mahdollisimman kaukaa. Kokeemuksesta tiedän, että liitto tekee hyvää työtä jäsentensä puolesta, mutta jäsenyyden merkitys minulle on nykyisellään kassan tae ansiosidonnaisesta päivärahasta ja sähköpostiin kilahtava uutiskirje. Melkoinen muutos aikaan, jolloin itse toimin järjestöaktiivina.

Ajan kuluttaminen on yksi työttömän haasteista. On helppoa käpertyä itseensä, kun positiivisia kokemuksia ei juuri ole. Miksi siistiä koti, pestä hampaat ja kammata tukka, jos ei ole odotettavissa mitään muuta kuin neljän viikon välein täytettävä päiväraha-anomus?

Aurinko paistaa tänään sisään likaisista ikkunoista ja aloitan jälleen kerran alkupisteestä työhaussa. Nyt avoimena oleva ammattitaitoani vastaava työpaikka on sellaisen henkilöstöryityksen portaalissa, johon en ole vielä aiemmin kirjautunut. Näissä hommissa ei ”kopipastata” vaan keksitään pyörä joka kerta uudestaan, koska jokainen portaali on erilainen. 

Entinen yliopistolainen

Kirjoitus julkaistaan poikkeuksellisesti nimimerkillä

Nothing is permanent but change

WELCOME to updated Universitas! The magazine is published from now on only biannually and more emphasis will be given to web and social media. However, it is still an important form of communication and I hope you will like its content.

There are plenty of various projects going on at the moment from building a vision for the future of universities and assessing the impact of the 2010 university law all the way to social and healthcare reform and developing new legislation on freedom of choice.

We have received information on the development of salaries in 2015–2016. Once we receive university- and member-specific data, we can use it for analysis. After all, the average 1 percent development tells only that a slight slide has happened. We got a tiny raise last year but no general raises will take place this year – although the on-going performance evaluations may bring slight positive development. Universities have announced that they have only very modest capacities for raising the personal performance levels.

We have more unemployed members due to personnel cuts of last year. Listening also to them is very important. Finding work is important and therefore we are publishing an opinion piece of our unemployed member.

Trade unions are being developed as well. The guideline to our services is that members are entitled to get the help they require no matter the circumstances. All the invisible work for them is done in the background. We are very pleased of positive feedback but won't shy away from constructive criticism. We encourage all our members to give us feedback.

We are going to send out two membership surveys this year. One of them concerns members who work in merging universities since one of our themes for this year concerns the increasing cooperation and merging of universities. The second survey examines issues related to working times and members'

satisfaction on the services we and our member associations provide. The results will be presented in the fall issue of Universitas and on the union meeting on October.

Surveys are important for our work so thank you already in advance for responding. And please do remember – we are stronger together! 🇫🇮

Satu Henttonen
chairperson

Täällä
taustalla
tehdään se
näkyvätön
työ



Hanki uusi jäsen ja voita ilmainen loma



YHL arpoo kesä- ja joulukuussa kaikkien edeltävän puolen vuoden aikana uusia jäseniä hankkineiden kesken satojen eurojen arvoisia matkalahjakortteja. Eniten jäseniä vuoden aikana hankkineelle on luvassa jopa 1000 euron pääpalkinto!

Osallistumisohjeet verkossa:
WWW.YHL.FI/KILPAILU

Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto
Universitetens och forskningssektorns personalförbund YHL ry

