

An eventful year in many aspects

Kuva Shutterstock

The year 2017 is approaching its end. It has been an eventful year in many aspects. There's new working life (including working time) legislation on its way, we are negotiating for a new collective agreement for the universities and the universities are in transformation. At the same time working at the university has become increasingly challenging with reduced financing and personnel and tougher expectations. Approximately 10 per cent of the workforce in the universities have been made redundant in one way or another.

The current negotiations for a collective agreement for the universities have little in common compared to the times before the new university law. A challenge during the negotiations is the reduced available financing. The negotiations for a new collective agreement include for instance issues related to salaries and working times. One additional issue is to locally negotiate and agree. This is something that the employers across all sectors want to increase in the future. However, locally negotiated exceptions are not a big issue in the universities compared to those in private companies. We expect to reach a mutual understanding and a collective agreement by the end of January 2018.

There is an emerging discussion on whether we need in Finland a new common law for higher education that would cover both the universities and universities of applied sciences. It appears that the universities are purchasing universities of applied sciences and integrating them in their own structures. This will have an impact on education, research and personal working life benefits for the staff.

We have since 2010 taken many steps back concerning wellbeing at the university as working place and the trust between management and employees have diminished. Part of this is because of the 2010 university law (and subsequent effects) and part is because of the reduced financing for the universities and research.

Sisältö

- 1 An eventful year in many aspects
- 2 Yleisen linjan ylittäminen
- 3 Uuden korkeakouluvision toteuttamiseen tarvitaan osaavaa, hyvinvoivaa henkilökuntaa
- 4 Työaikalain ja vuosilomalain uudistaminen etenee
- 6 Home on kavalaa vieras työympäristössä
- 8 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

What we need is a dialogue bringing together the employees from the universities, the university management and the political decision makers. One could say that we need a fresh start and a fresh new attitude.

Years ago universities used to be a place with a vast amount of knowledge. Today, universities appear to increasingly become a place with a number of individuals that hold a vast amount of knowledge. And if we lose these individuals, we should ask ourselves what is happening to the knowledge. Will we lose that as well?

I wish you all a good holiday and a prosperous and successful new year in 2018.

■ Daniel Valtakari

senior adviser

Academic Engineers and Architects in Finland TEK



Yleisen linjan ylittäminen

Meneillään oleva palkkaneuvottelukierros näyttää kovin erilaiselta verrattuna kymmenen vuoden takaiseen edelliseen vastaavaan liittokohtaiseen neuvottelukierrokseen.



Vuonna 2007 neuvotteluja käytiin nousevin tarjouksin ja ensimmäisten sopimusten tekijät tunsivat, että heitä käytettiin astinlautana. Mitä myöhemmin syksyllä sopimukset solmittiin, sitä paremmat korotukset palkansaajat saivat.

Korotustason nousuun vaikutti merkittävästi hoitohenkilökuntaa edustavan järjestön kampanja tasokorotuksen saamiseksi omille jäsenilleen. Poliitikot laittoivat myös lusikkansa soppaan saman vuoden kevään eduskuntavaaleissa. Suomen Toivoksi itseään kutsunut äänestäjä kuunteleva kykypuolue halusi ohjelmassaan muun muassa, että seuraavalla tulopoliittisella kierroksella on koulutettujen, naisvaltaisten alojen palkkoja nostettava reilusti – piti solmittaman tasa-arvotupo. Myös muut puolueet kannattivat tätä ajatusta.

Tulopoliittista kokonaisratkaisua ei tullut, mutta syksyllä 2007 tapahtui työmarkkinoilla paljon.

Hoitohenkilökunnan joukkoihtisanoutumisuhan johdosta säädettiin laki, jolla tarpeellinen määrä hoitajia olisi pakotettu tulemaan töihin ihmishenkien turvaamiseksi. Potilasturvatyöhön varauduttiin kutsumaan ensisijaisesti kunnallisesta työsuhteesta työtaistelutoimenpiteen yhteydessä irtisanoutuneita hoitajia. Laki säädettiin määräaikaiseksi ja sen voimassaolon oli määrä päättyä viimeistään seuraavana keväänä. Työkiista päättyi sovittelulautakunnan käsittelyn jälkeen samana päivänä, jolloin irtisanoutumiset olisivat tulleet voimaan. Laki ehti olla voimassa kaksi päivää.

Mitä opimme vuodesta 2007?

Vuoden 2007 liittokierros tuotti kuntasektorille runsaan 12 prosentin korotuksen palkkoihin kahden vuoden ja neljän kuukauden mittaisen sopimuskauden aikana. Koulutetun hoitohenkilökunnan omille jäsenilleen solmima sopimus ylitti tämän tason vain vähän, mutta tästä on esitetty erilaisia näkemyksiä.

Selväksi ainakin tuli, että omien sopimusoikeuksien saaminen ei ole helppoa suurellekaan järjestölle eikä yhden ammattikunnan palkkojen merkittävä korottaminen onnistu kertarysäyksellä suomalaisessa läpijärjestäytyneessä työmarkkinakentässä.

Toinen opetus on, että työmarkkina-asoiden politisoituminen on vaikeasti hallittava prosessi. Poliitikkojen huutaminen

apuun työmarkkinasopimuksiin liittyvien tavoitteiden ajamiseksi sisältää riskin, että maksun aika tulee joskus. Tämä pitää paikkansa myös vuonna 2017.

Tältä työmarkkinakenttä näyttää vuonna 2017

Meneillään oleva neuvottelukierros tapahtuu ilman keskusjärjestöjen ohjausta. Suuria yksityisen teollisuuden sopimuksia on syntynyt ja yleisestä korotustasosta puhutaan. Avoinna olevien sopimusten syntyminen siirtynee ensi vuoden tammi-kuun lopulle. Yksityisen palvelualan suuri palkansaajajärjestö ei tunnusta yleisen linjan olemassaoloa eikä sitä, että sellainen rajoittaisi palkankorotustavoitteiden asettamista.

Valtion ja kuntien sopimusten syntyä haittaa lomarahojen leikkaaminen, jonka vaikutukset tuntuvat vielä kahtena seuraavana vuonna. Taloudellisen noususuhdanteen aikana tuntuu nyt siltä, että viime vuonna tehdyt sopimukset olivat tältä osin huonoja. Tulevaisuuden ennustaminen ei ole edelleenkään helppoa.

Yliopistoista on vähennetty yliopistolain voimassaolon aikana vuodesta 2010 alkaen yli kymmenesosa henkilöstöstä. Eri yliopistot ovat sopeuttaneet henkilöstön määrää erilaisin keinoin; osa on irtisanonut aggressiivisesti useana vuonna, osa on turvautunut hitaampiin keinoihin. Mitä suurempi yliopisto, sitä enemmän henkilökuntaa on vähennetty.

Vähennystarve ei ole viimeisen seitsemän vuoden aikana johtunut ainakaan palkankorotusten korkeasta tasosta, vaikka näiden välille usein pyritäänkin luomaan välitön yhteys. Yliopistojen rahoituksen ongelmat johtuvat pääosin julkisen rahoituksen vähentymisestä, joka vielä kohdistuu yliopistoihin epätasaisesti.

Tätä kirjoitettaessa ei ole tiedossa mitään sellaista, jonka mukaan yliopistoissa työskentelevien ihmisten palkkoja tulisi korottaa ainakaan vähemmän kuin vientiteollisuuden palveluksessa olevien työntekijöiden.

■ Markku Kojo

neuvottelupäällikkö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO

Uuden korkeakouluvision toteuttamiseen tarvitaan osaavaa, hyvinvoivaa henkilökuntaa

Työn tekemisen edellytykset tulisi saada kiireesti kuntoon ennen riman asettamista entistä korkeammalle.

Opetus- ja kulttuuriministeriön alkuvuonna 2017 käynnistämä korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visiotyö saatiin päätökseen 24.10.2017, jolloin visioasiakirja *Ehdotus Suomelle: Suomi 100+* julkaistiin. Työ eteni varsin ripeällä aikataululla: maaliskuussa järjestettiin yhteinen aloitusseminaari, ja viimeinen seminaarilaisuus nähtiin jo syyskuun alkupuolella.

Päätösseminaarissa 8.9. käytiin varsin vilkasta sananvaihtoa visiotyön etenemisestä. Keskustelu kilpistyi niin seminaarisalissa kuin twitterissäkin kiistelyksi siitä, tarvitaanko Suomeen uusi, sekä yliopistoja että ammattikorkeakouluja säätelevä, yhteinen korkeakoululaki.

Tavoitteista samaa mieltä – nyt pohditaan keinoja

Sekä yliopistojen että ammattikorkeakoulujen rehtorineuvostot olivat näyttäneet ministeriölle vihreää valoa valmistelun käynnistämiseksi. Molemmat tahot esittivät kuitenkin varsin tiukat reunaehdot yhteisen lainsäädännön valmistelulle. Näitä reunaehdot tarkastelemalla piirtyi varsin erilainen visio suomalaisen korkeakoulujärjestelmän tulevaisuudesta.

Julkisuuteen annettiin mielikuva demokraattisesta ja osallistavasta yhteisestä visiohankkeesta, mutta oliko se lopulta sitä myös todellisuudessa.

Tavoitteista oltiin varsin samaa mieltä: Suomeen tarvitaan laadukkaampi, vaikuttavampi sekä kansainvälisesti kilpailukykyisempi korkeakoulujärjestelmä. Visioasiakirjaa ja sen taustamuistiota selatessa tulee kuitenkin mieleen, että muun muassa kahdessa verkkoaiivorihessä kerättyä laajaa ja rikasta materiaalia olisi voinut hyödyntää lopullisessa visioasiakirjassa laajemminkin.

Kuten tiedämme, varsinaiset erimielisyydet alkavat usein vasta silloin, kun keskustellaan keinoista ja konkretiasta. Nyt kun visioasiakirja on julkaistu, on aika siirtyä keskustelemaan keinoista – tekemään niin sanottua tiekarttaa, kuten ministeriö kyseistä prosessia kuvaa.

Ensimmäiset keskustelut tämän suhteen käytiin ministeriön sekä korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten johdon kesken marraskuun lopussa pidetyssä seminaarissa. Mitä tuleman pitää – se on tätä kirjoittaessa vielä epäselvää.

Henkilöstön näkemyksiä kuultava paremmin

Jotta todellista muutosta saataisiin aikaan, tulisi korkeakoulujen henkilöstöryhmät sekä opiskelijat viimeistään nyt sitouttaa yhteiseen visioon ja sen toteuttamiseen. Yhteistä korkea-

koululakia merkittävämpänä ja kiireellisempänä asiana näen korkeakoulujen johtamisjärjestelmän ja -kulttuurin merkittävän kehittämisen ja siihen panostamisen.

Johtamisen ohella tulisi tarkastella vakavasti myös korkeakoulujemme työskentelyolosuhteita erityisesti sen valossa, miten yliopistot houkuttelevat osaajia tulevaisuudessa. Kestävää kilpailukykyä ei rakenneta määräaikailla työsuhteilla ja palkkauksella, jossa suorituksen parantuminen ei pääsääntöisesti näy. Kuinka moni on valmis näillä reunaehdoilla antamaan täyden panoksensa suomalaisen korkeakoulutuksen ja tutkimuksen puolesta?

Yliopistoissa henkilöstön vaikutusmahdollisuudet ja koettu työssä jaksaminen ovat heikentyneet vuoden 2010 yliopistolakiuudistuksen jälkeen. Työssä jaksamiseen ovat vaikuttaneet myös taloudellisten ja tuotannollisten perustein käydyt yt-neuvottelut, joita on muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta käyty kaikissa yliopistoissa.

Yliopistolain uudistamisen vaikutuksia arvioitaessa tulokset eivät henkilöstön osallistumisen ja osallistamisen kannalta olleet mairittelevia. Lisäksi huonosti toteutetut yt-kierrokset ovat monessa yliopistossa syöneet luottamusta johtoon ja vähentäneet työmotivaatiota samalla, kun työmäärä on kasvanut. Monella tapaa voidaankin sanoa, että kansallista ja kansainvälistä kilpailukykyä lähdetään tekemään niin sanotusti takamatkalta.

Työn tekemisen edellytykset tulisi saada kiireesti kuntoon ennen riman asettamista entistä korkeammalle.

Todellinen muutos lähtee korkeakoulujen sisältä

Opetus- ja kulttuuriministeriön keinot ohjata autonomisia korkeakouluja ovat rajalliset – ja on luonnollista, että ministeriö joutuu pohtimaan käytössään olevia keinoja vauhdittaa korkeakoulujen uudistumista.

Todellinen uudistus ei kuitenkaan voi lähteä muualta kuin korkeakoulujen sisältä: niiden kulttuurista ja tavasta toimia. Ministeriön ja korkeakoulujen johdon tulee luonnollisesti käydä vuoropuhelua, mutta vielä enemmän ja kiireellisemmin sitä tarvittaisiin johdon ja korkeakoulujen henkilöstön välillä.

Visiotyöhön on nyt välittynyt johdon näkemys, mutta henkilöstön ääni kuuluu vielä heikosti, jos ollenkaan.

■ Minna Nieminen

asiamies

Akavan Erityisalat



Työaikalain ja vuosilomalain uudistaminen etenee

Hallitus antaa esityksensä uudesta työaikalasta keväällä 2018.

Vuonna 1996 säädetty nykyinen työaikalaki ei vastaa enää työelämän tarpeita.

Elinkeinorakenteen muutokset, yritysten kansainvälinen ja kotimainen toimintaympäristö sekä työn tekemisen tavat ovat muokanneet työelämää viimeisten 20 vuoden aikana niin paljon, että lainsäädäntö on syytä päivittää vastaamaan nykypäivän tarpeita.

Sekä työnantaja- ja työntekijäpuoli ovat olleet uudistamisen tarpeesta varsin yksimielisiä, mutta osapuolten tavoitteet eroavat kuitenkin merkittävästi toisistaan.

Työaikalaki tällä hetkellä virkamiesvalmistelussa

Työaikalain uudistaminen perustuu pääministeri **Juha Sipilän** hallituksen hallitusohjelmaan liittyvään toimeenpanosuunnitelmaan. Työaikalain kokonaisuudistusta selvittänyt kolmikantainen työryhmä sai mietintönsä valmiiksi kesäkuun lopussa 2017.

Akavan mukaan mietinnössä esitetyt tavoitteet vastaavat hyvin tulevaisuuden työelämän tarpeisiin. Näitä ovat:

- Työaikalain soveltamisalaa selkeytetään ja laajennetaan nykyisestä siten, että lain piiriin tulisivat ne työntekijät, jotka eivät tosiasiallisesti pysty päättämään itsenäisesti työajoistaan.
- Työaikasuojelua on tarkoitus parantaa.
- Lisätään molemmipuolisia joustomahdollisuuksia.
- Työaikalain soveltamisala ei olisi enää riippuvainen siitä, missä työ tehdään.
- Työssään matkustavien työntekijöiden palautumista ja työaikasuojelua on tarkoitus parantaa.

Hyviin ehdotuksiin liittyy kuitenkin monia käytännön ongelmia. Työn vaikeutta kuvastaa hyvin se, että kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt jättivät mietintöön eriävän mielipiteensä.

Akavan mielestä mietinnössä valittu sääntelytapa perusteluineen ei kaikilta osin vastaa hyviä tavoitteita, vaan saattaa jopa entisestään heikentää asiantuntijatyötä tekevien työaikasuojelua ja työssä jaksamista.

Tästä syystä Akava esitti mietinnössä olevaan lakiesitykseen useita muutoksia, jotka liittyvät lain soveltamisalaan,

työajaksi luettavaan aikaan, työaikapankkeihin ja työaikakirjanpitoon.

Kesäkuun lopussa valmistuneen mietinnön lausuntokierros päättyi syyskuun alussa. Yhteensä 79 tahoa antoi lausuntonsa. Lakiesitys on tällä hetkellä virkamiesvalmistelussa, ja tavoitteena on, että hallitus antaa lakiesityksensä eduskunnalle keväällä 2018.

Mahdollisen lain vaikutukset kohdistuisivat lain voimaantulon jälkeen solmittuihin työ- ja virkaehtosopimuksiin. Kattava paketti työaikalain valmistelumateriaalista löytyy eduskunnan kotisivuilta.

Vuosilomalain uudistamisen valmistelu vielä alkuvaiheissa

Työaikalain uudistamisen yhteydessä maan hallitus päätti käynnistää myös vuodelta 2005 olevan vuosilomalain uudistamisen valmistelutyön. Toimeksiannon mukaan työryhmän tulee selvittää mahdollisuudet selkeyttää ja yksinkertaistaa lainsäädäntöä ja ottaa huomioon EU-työaikadirektiivin ja siitä annetun oikeuskäytännön reunaehdot. Akavan edustajina vuosilomalain uudistamista valmistelevassa työryhmässä ovat johtava asiantuntija **Miia Kannisto** (Akava) ja varalla lakiasianjohtaja **Jan Degerlund** (Suomen Ekonomit).

Työryhmän työ on vasta alussa ja valtiovarainministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö ovat tekemässä vaikuttavuuslaskelmia ja lakitekstilunonnoksia, joissa on huomioitava muun muassa relevantti EU-oikeuskäytäntö.

Työryhmän on määrä saada työnsä valmiiksi 30.6.2018 mennessä. Todennäköisesti vuosilomalain uudistamisen suuntaviivoista saadaan konkreettisempia tietoja vasta vuodenvaihteen jälkeen. Yliopistosektorin osalta on kuitenkin todennäköistä, että myös jatkossa yliopistojen vuosilomaa koskevat pelisäännöt tulevat perustumaan ensi sijassa alan työehtosopimukseen.

■ Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Home on kavala vieras työympäristössä

Jos altistuminen jatkuu, työteho laskee, työntekijät sairastuvat helpommin ja poissaolot lisääntyvät. Jo pelkästään terveyssyiden vuoksi korjausrakentamiseen tulisi ryhtyä todenteolla.

Suomessa on tutkittu sisäympäristön terveyshaittoja pian 30 vuoden ajan Työterveyslaitoksella (TTL), Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella (THL) sekä yliopistoissa. Monet niistä löydöksistä, joita äskettäin on käsitelty julkisuudessa, on havaittu jo aikaisemmin TTL:lla ja THL:lla.

Hengitysteiden, silmien ja ihon ärsytysoireiden lisäksi homeet, sädesienet ja muut kosteusvauriomikrobit lisäävät merkittävästi astman puhkeamisen riskiä ja myös yksittäisiä homepölykeuhkotapauksia on kuvattu. Lisäksi varsinkin lapsilla infektiosairaudet yleistyvät ja antibioottihoitojen sekä poissaolojen tarve kasvavat. Kun koulu tai päiväkotikoti korjataan perusteellisesti, lapset tulevat terveiksi.

Aikuisilla työympäristössä ilmaantuva nenän sivuontelotulehdus tai jo puhjennut astma eivät enää parane. Hengitystieoireiden lisäksi sekä lapsilla että aikuisilla esiintyy väsymystä, päänsärkyä, keskittymisvaikeuksia ja ärtyneisyyttä. Lapsilla nämä oireet heijastuvat myös PISA-testien tuloksiin kouluissa, joissa on sisäilmaongelmia. Asiaa on tutkittu sekä Suomessa että ulkomailla.

Työterveyslääkärit ovat havainneet altistuneilla kilpirauhas- ja reumasairauksien ryöstymistä, sydänoireita ja verenpaineen nousua. Lasten diabetesriskiä on epäilty, mutta tähän ei saatu vahvistusta. Sen sijaan epäily nivelsairauksien liittymisestä kosteusvauriomikrobeihin näyttää pitävän

paikkansa. 15-vuotisseurannassa on työpaikoilla havaittu, että sekä autoimmuunisairaudet että nivelrikko yleistyvät. Verikokeissa on nähty muutoksia immuunipuolustuksessa, vasta-aineissa ja soluvälitteisissä vasteissa.

Varo homeen ja viemärin hajua

Tuoreet kyselyt (Tehy n=12 560, OAJ n=4 920 ja SuPer n=2 206 vastaajaa) osoittavat oireilun, infektioiden, hoidon tarpeen, antibioottien käytön ja monien sairauksien yleistyvän, kun vastaaja altistuu homeen tai viemärin hajulle.

Viemärin hajulla on itsenäinen, muusta altistuksesta erossa vaikutus suolistosairauksien ja kilpirauhas-tulehduksen riskiin. Altistumisen pituus lisäsi monien sairauksien vallitsevuutta lineaarisesti. Löydös on selvin astmassa ja heikompi muissa sairauksissa, kuten paksunsuolentulehduksessa. Sen sijaan mikrobialtistumisen yhteyttä diabetekseen tai syöpään ei todettu.

Myös ulkomailla on havaittu astman, autoimmuunisairauksien ja suolistosairauksien välinen yhteys. Näiden sairauksien riskien kasvaminen voi liittyä joko työympäristön mikrobialtistukseen tai runsaaseen antibioottien käyttöön, mikä muuttaa suoliston mikrobiomia. ➔

→ Vähättely lisää julkisen sektorin kustannuksia

Kaikkia mekanismeja emme vielä tunne, mutta asiasta tiedetään jo riittävästi altistumisen välttämiseksi ja rakennusten korjaamiseksi.

Sairastuneiden vähättely ja leimaaminen luulotautisiksi lisäävät julkisen sektorin kustannuksia. Jos sairastuneet joutuvat jatkamaan altistumistaan ja töitä sisäilmaongelmaisissa tiloissa, työteho vähenee, työntekijät sairastuvat sekä poissaolot ja ennenaikaiset eläköitymiset lisääntyvät.

Vähättely myös hidastaa rakennusten korjaamista, jolloin korjauskulut kasvavat. Jo terveyssyiden vuoksi korjausraken-

tamiseen tulisi nyt tarttua vakavasti. Kosteusvauriomikrobien toksisuudesta on vankka tieteellinen näyttö sekä Suomesta että ulkomailta.

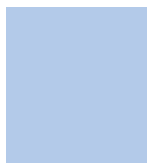
Sisäilmasairaat tarvitsevat parempaa diagnostiikkaa, hoitoa ja kuntoutusta. Turun yliopiston klininen yksikkö TROSSI käyttää parasta saatavilla olevaa diagnostiikkaa ja vasta-aineanalytiikkaa sekä toksikologisia vasteenmittausmenetelmiä.

■ Tuula Putus

työterveyslääketieteen ja ympäristölääketieteen professori
Turun yliopisto



Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:



Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi



Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 8561 0328
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi



Akavan Erityisalat

Minna Nieminen, asiamies
puh. 020 1235 368
minna.nieminen@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi



Suomen Psykologiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri
puh. 040 865 6630
annamari.jokinen@psyli.fi
www.psyli.fi



Insinööriliitto IL

Juha Särkkä, julkisen sektorin asiamies
puh. 020 1801 843
juha.sarkka@ilry.fi
www.ilry.fi



Tekniikan akateemiset TEK

Daniel Valtakari, asiamies
puh. (09) 2291 2237, 040 7720 276
daniel.valtakari@tek.fi
www.tek.fi



Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Maija Arvonen, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 6226 8543
maija.arvonen@loimu.fi
www.loimu.fi



Tradenomiliitto TRAL ry

Elin Blomqvist-Valtonen, asiamies
puh. 040 775 3040
elin.blomqvist-valtonen@tral.fi
www.tral.fi



Suomen Ekonomit / Finlands Ekonomer

Mika Parkkari, koulutuspolitiikan asiantuntija / expert, utbildningspolitik
puh./tfn. 040 080 2145
mika.parkkari@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Petri Toivainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toivainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi