

TYÖELÄMÄN EDUNVALVONNAN SUUNTAVIIVAT



SUOMEN EKONOMILIITTO – FINLANDS EKONOMFÖRBUND – SEFE RY

SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto	3
2. Sopiminen	4
2.1. Lainsäädäntöön liittyvät uudistustarpeet	6
3. Luottamushenkilön asema	6
4. Työaika	8
5. Palkkaus	11
5.1. Palkkapolitiikka ja palkkauksen vaativuusjärjestelmät	11
5.2. Palkankorotukset	13
5.3. Palkitsemisjärjestelmät	15
6. Työelämän tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	17
7. Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen	18
8. Työsuojelu	20
9. Kansainvälinen edunvalvonta	21
10. Lopuksi	22

1. Johdanto

Työelämässä tapahtuu muutoksia jatkuvasti. Ekonomiliiton edelliset suuntaviivat hyväksyttiin vuonna 2005, ja viimeisen viiden vuoden sisällä osa työelämäalueista on muuttunut huomattavasti. Kuitenkin monet keskeiset asiat ovat vielä ratkaisua vailla. Työnteko on yhä kiivastahempaa. Työtä leimaavat yhä useammin lyhyen tähtäyksen tavoitteenasettelu ja epävarmuus tulevasta. Myös kansainvälistyminen asettaa työlle uudenlaisia vaatimuksia. Vaikka Suomessa on viime vuosina paljon puhuttu työn ja perheen sekä yksityiselämän yhteensovittamisesta, työelämän tasa-arvon edistämisestä, työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista, kaikkien osalta nämä eivät toteudu asianmukaisesti. Ylempien toimihenkilöiden tulee saada yhtäläinen asema muiden henkilöstöryhmien rinnalla. Omien erityiskysymysten hoitaminen kuntoon vaatii vielä ponnisteluja.

SEFEn työelämän edunvalvonnan suuntaviivat on näkökulma työelämän kehittämistä koskevaan keskusteluun. Näissä suuntaviivoissa on lyhyesti kuvattu, millaiseksi ekonomit haluavat sopimustoimintaa kehitettävän, miten palkkausta tulisi uudistaa ja miten luomme oikeudenmukaisemmat ja kannustavammat edellytykset työnteolle. Suuntaviivat on SEFEn strategian 2009-2012 ja sen sisältämien tahtotilojen sekä toimenpide-esitysten mukaisesti laadittu asiakirja.

Työelämän suuntaviivat -asiakirja

- sisältää linjaukset keskeisiin lähiaikojen työelämän kehittämistä koskeviin kysymyksiin SEFEn jäsenkunnan kannalta tarkasteltuna
- on työkalu SEFEn luottamus- ja toimihenkilöille päivittäin esille nousevia kysymyksiä koskevaan kannanottoon ja reagointiin
- muodostaa suunnan liiton työmarkkinatoiminnan kehittämiseksi
- toimii linjapaperina liiton edunvalvonnassa

Toimiva työyhteisö on perusedellytys maan taloudelliselle kehitykselle. Vain hyvinvoiva henkilöstö kykenee työn tuottavuuden parantamiseen ja uusien innovaatioiden kehittämiseen. Kilpailukyky on entistä enemmän korkeasti koulutettujen harteilla, joten akavalaisten työelämäkysymyksiin, kannustavuuteen ja työhyvinvointiin tulee kiinnittää erityinen huomio. Ekonomiliitto tukee jäseniään työelämässä ja pyrkii osaltaan lisäämään jäsentensä työelämäosaamista sekä kasvattamaan jäsenkunnan aktiivisuutta työelämän kehittämisessä.

Ekonomiliitto pitää kansantalouden kestävyuden kannalta tärkeänä, että työuria saadan maan hallituksen tavoitteen mukaisesti pidennettyä kolmella vuodella vuoteen 2025 mennessä. Työuria ei tule pidentää vain eläkejärjestelmää muuttamalla, vaan tarvittavia toimenpiteitä on tehtävä myös työuran aiemmissa vaiheissa, aivan sen alusta lähtien. Vuoden 2005 eläkeuudistus, joka mahdollistaa eläkkeelle siirtymisen joustavasti 63 - 68 vuoden iässä, on jo nyt pidentänyt työuria. Huomioitava on, että jos työnantajat eivät pidä ihmisiä työssä vanhuuseläkeikään saakka, työuria on todella vaikea pidentää muillakaan keinoilla.

2. Sopiminen

- Työelämää tulee edelleen kehittää kolmikantaisesti
- Asiantuntijoiden ja esimiesten työ – ja virkasuhteen vähimmäisehdot tulee turvata työ- ja virkaehtosopimuksin
- Keskeisistä sopimusasioista ja työrauhasta tulee sopia samanaikaisesti ja samalla neuvottelutasolla
- Paikallinen sopiminen ei voi korvata työehtosopimustoimintaa. Sitä tulee kuitenkin kehittää osana sopimustoimintaa, jotta yrityskohtaisesti voidaan saavuttaa paremmat toimintaedellytykset ja –tulokset niin yrityksen kuin eri henkilöstöryhmien kannalta.

Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen solmimat tulopoliittiset kokonaisratkaisut ovat luoneet perustaa suomalaisen yhteiskunnan toimivuudelle jo vuosikymmenien ajan. Tupot ovat tukeneet ja vakauttaneet taloutta sekä helpottaneet tulevan talouskehityksen ennustamista. Työmarkkinoiden kehittymisen kannalta erityisen merkittävää on ollut se, että tulopoliittisten kokonaisratkaisujen yhteydessä on kyetty sopimaan niin työelämän kehittämishankkeista kuin työ- ja sosiaali-etuusistakin. Tupo-pöydissä käydyt neuvottelut ovat johtaneet myös tärkeisiin työelämää koskeviin lainsäädäntöuudistuksiin.

Elinkeinoelämän Keskusliiton (EK) linjausten vuoksi tupo-ratkaisut ovat ainakin toistaiseksi jääneet historiaan ja työmarkkinoita koskevat neuvottelut on siirretty käytäviksi liittotasolla. Työntekijäjärjestöjen näkökulmasta tähän mennessä käydyt liittokierrokset eivät ole olleet helppoja. Eri aloilla jatkuvasti käynnissä olevat neuvottelukierrokset eivät myöskään ole olleet omiaan luomaan vakautta sen enempää talouteen kuin työmarkkinoille. Haastavassa taloudellisessa tilanteessa olisikin toivottavaa, että työnantajakeskusjärjestö heräisi huomaamaan kokonaisratkaisujen tarpeellisuuden, kutsutaan niitä vastaisuudessa sitten millä nimellä tahansa.

Työ- ja virkaehtosopimukset ovat tärkein keino turvata työsuhteissa työntekijöiden kannalta hyväksyttävissä oleva työehtojen vähimmäistaso. Pelkkä työlainsäädäntö ei tähän riitä, sillä pakostakin hyvin yleisluontoisilla laeilla ei voida tehokkaasti puuttua eri aloilla ilmeneviin erityiskysymyksiin. Silloinkin, kun lainsäädäntö on riittävän tarkkaa, on lain noudattamisen valvonta sekä lainvastaiseen toimintaan puuttuminen hankalaa ilman työehtosopimusta.

Neuvoteltaessa työ- ja virkaehtosopimuksista on neuvotteluosapuolilla oltava käytännössäkin mahdollisuus neuvotella kaikista sopimustoiminnan osa-alueista, myös työrauhasta. Sopimustoiminnalla ei päästä järkevään loppuratkaisuun

kummankaan osapuolen kannalta, mikäli sopimusneuvotteluissa osa kokonaisuuteen vaikuttavista ja merkityksellisistä asioista on ylemmällä tasolla jo sovittu. SEFE toimii työmarkkinoiden pelisääntöjen mukaisesti eli sitoutuu laillisesti sovittuun työrauhaan ja käyttää työmarkkinallisina toimenpiteinä laillisia keinoja.

Paikallisellasopimisella tarkoitetaan sellaista työehtojen asettamista, joka tapahtuu jotakin sopimismenettelyä käyttäen yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasolla. Sopiminen voi tapahtua sekä yksilötasolla työnantajan ja työntekijän kesken tai edustuksellisella tasolla esim. työnantajan ja luottamushenkilön välillä. Sopimisen piiriin katsotaan varsinaisten sopimusten lisäksi kuuluvan osapuolten välillä saavutetut yhteisymmärrykset ja suostumukset. Laissa ja työehtosopimuksessa on sopimiselle usein asetettu raamit, joiden puitteissa paikallisen sopimisen tulee tapahtua. Työehtosopimusosapuolilla on lakiin perustuva oikeus delegoida työehtosopimusten solmimisoikeutta paikallistasolle. Paikalliseen sopimiseen kelpuuttavaan lakiin tai työehtosopimusmääräykseen sisältyy usein normi, jonka mukaan noudatetaan työehtosopimuksessa olevaa määräystä, mikäli asiasta ei päästä paikallisella tasolla sopimukseen. Työehtosopimusmääräyksellä on myös voitu delegoida asiasta sopiminen kokonaan paikallistasolle. Ellei asiassa päästä paikallisella tasolla sopimukseen, noudatetaan asiaa koskevaa lakinormia.

Työehtosopimustoiminta ei missään olosuhteissa ole täysin korvattavissa pelkällä paikallisella sopimisella. Paikallista sopimista ei ole lainsäädännössä määritelty selkeästi, vaan paikallisen sopimisen nimissä on periaatteessa mahdollista sopia hyvin erilaisista ja vaikuttavuudeltaan eri kokoisista asioista. Paikallinen sopiminen saa perustan työehtosopimuksesta, jonka avulla sopimiselle saadaan määriteltyä edustajien asema, toimivalta ja oikeudet. Tällöin osapuolet ovat tasavertaisempia neuvottelukumppaneita. Paikallinen sopiminen on kuitenkin yksi käyttökelpoinen sopimisen muoto järjestäytyneiden työnantajien kanssa toimittaessa ja sitä tulee edelleen kehittää, jotta yrityskohtaisesti voidaan saavuttaa paremmat toimintaedellytykset ja -tulokset niin yrityksen kuin eri henkilöstöryhmienkin kannalta. Ilman työntekijäedustajien neuvotteluaseman vahvistamista tämä ei onnistu.

Tärkeää on, että asiantuntijat ja esimiehet pääsevät myös käytännössä mukaan neuvottelemaan itseään koskevista sopimuksista niin työehtosopimustasolla, paikallisella tasolla kuin yksilöllisen sopimisen tasollakin.

Työnantaja	Sopimus	Työntekijä
Työnantajien keskusjärjestö	Keskitettyt sopimukset	Palkansaajakeskusjärjestö
Työnantajaliitto	Työehtosopimukset	Ammattiliitto
Työnantaja	Paikallinen sopiminen	Työntekijöiden edustaja/luottamushenkilö
Työnantaja	Työsopimus	Työntekijä

Taulukko 1: Sopimisen tasot

2.1 Lainsäädäntöön liittyvät uudistustarpeet

- Ammattiliittoilla tulee olla kanneoikeus jäsenistön puolesta työsuhteen ehtoihin liittyvissä kiistoissa

Työehtosopimusten noudattamista valvovat sopimusosapuolet eli työntekijä- ja työnantajaliitto. Työehtosopimusrikkomuksissa kiista voidaan viime kädessä ratkaista Työtuomioistuimessa kantajana olevan liiton toimesta. Mikäli toimialalla ei ole työehtosopimusta, on työntekijän oltava itse kantajana, jos asia viedään oikeusistuimeen.

Myös työehtosopimusaloilla esiintyy esim. syrjintään tai tasa-arvoon liittyviä ongelmia, joiden korjaaminen vaatisi yksilön kantajana olemista. On ymmärrettävää, että kiistojen vienti tuomioistuimeen on yksilön uran ja toimeentulon kannalta kohtuuttoman raskas ja leimaava prosessi. Jotta laittomuudet työelämässä saataisiin entistä tehokkaammin ja kattavammin korjattua, tulisi ammattiliitoille saada oikeus nostaa kanne työsuhteen ehtoihin liittyvissä kiistoissa. Tällöin kanneoikeutta voidaan käyttää joko yksittäisen jäsenen tai useiden jäsenten puolesta, joita vastaan on toimittu laittomasti.

3. Luottamushenkilön asema

- Ylemmillä toimihenkilöillä on oltava oikeus valita oma edustajansa.
- Luottamushenkilöllä on oltava riittävästi aikaa tehtäviensä hoitamiseen ja tämä tulee huomioida kokonaiskuormituksessa.
- Luottamushenkilölle tulee maksaa erillinen nimetty korvaus luottamustehtävän hoitamisesta.
- Luottamusvaltuutetun aseman on käytännössäkin oltava yhdenvertainen luottamushenkilön aseman ja oikeuksien sekä tiedonsaannin kanssa.

Luottamusvaltuutettu: *Luottamusvaltuutettu valitaan, jos työntekijöillä ei ole työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä. Tämä tulee kyseeseen, jos työpaikalla ei tule sovellettavaksi mikään työehtosopimus tai sovellettava työehtosopimus ei ulotu kaikkiin henkilöstöryhmiin. Luottamusvaltuutettu voidaan valita kullekin henkilöstöryhmälle. Luottamusvaltuutetun oikeuksista on sovittu työsopimuslaissa.*

Luottamusmies/-henkilö: *Luottamusmies valitaan työehtosopimuksen perusteella. Hänen tehtävänä on toimia neuvottelijana, sopijana, sovittelijana ja tiedonvälittäjänä työntajien ja työntekijöiden välillä. Luottamusmiehen oikeuksista on sovittu työehtosopimuksissa. Luottamusmiehellä ja -valtuutetulla on vahvennettu irtisanomis- ja lomauttamissuoja.*

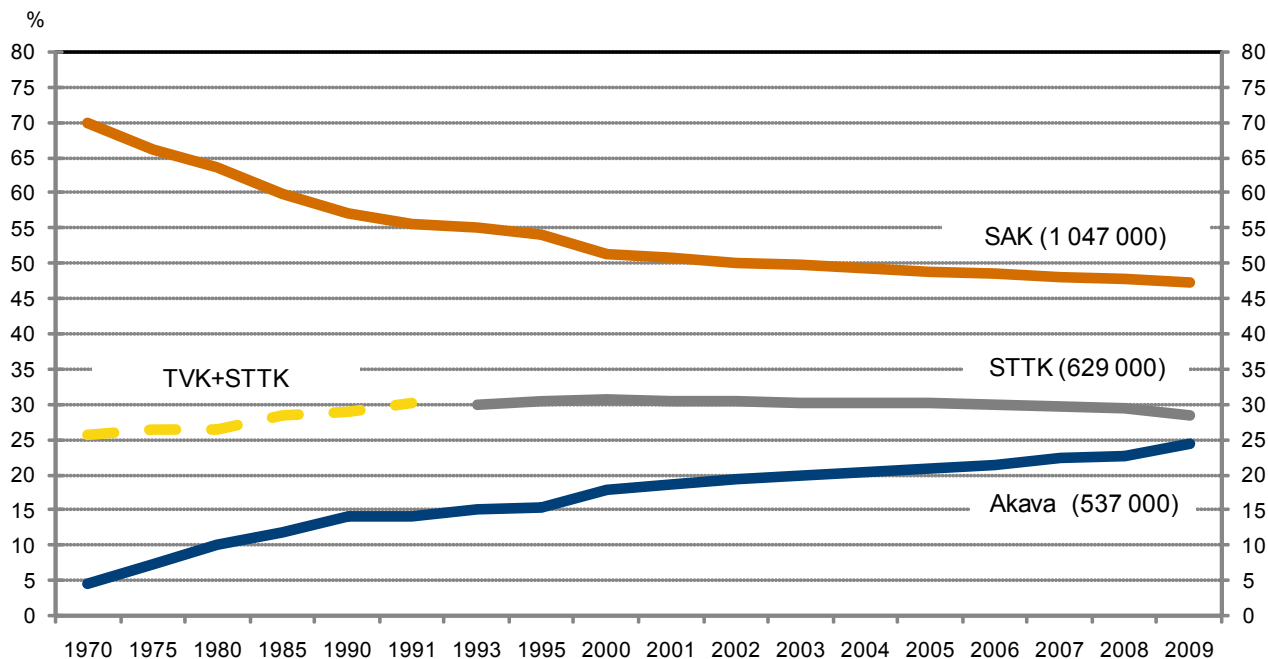
Vahva luottamushenkilöjärjestelmä turvaa kaikkia työntekijöitä hyvinä ja varsinkin huonoina aikoina. Paikallisen sopimisen kehittäminen ja toimivuus edellyttävät hyvää luottamushenkilöjärjestelmää. Työehdoista yksilöllisestikin sovittaessa on luottamushenkilön tuki neuvottelutilanteessa usein tarpeen.

Luottamushenkilöt ovat avainasemassa työelämän kehittämisessä paikallisella tasolla ja hyvä luottamushenkilötoiminta on myös työnantajan voimavara. Yhteistoiminnan kehittäminen yt-lain pohjalta vaatii molemminpuolista sitoutumista ja osapuolten tasavertaista neuvotteluasemaa. Ylempien toimihenkilöiden luottamushenkilön asema työelämässä poikkeaa muiden henkilöstöryhmien edustajan asemasta myös vaativuudeltaan. Edustettavien henkilöiden määrät ovat ylempillä pääsääntöisesti huomattavasti suurempia kuin muilla ja ylempien edustaja hoitaa lähes aina luottamustehtävänsä omien vaativien asiantuntija- ja esimiestehtäviensä ohessa.

Verrattuna toimihenkilöihin ja työntekijöihin on ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmä työelämässä heikommin edustettuna. Osittain tämä johtuu vähäisemmästä työehtosopimusten määrästä. Ensiarvoisen tärkeää onkin, että ylempien edustus saadaan yhtäläiseen asemaan käytännön tilanteen vaatimalle tasolle. Keskusjärjestöjen jäsenmääräkehitystä tarkasteltaessa ylempät toimihenkilöt ovat ainoa kasvava henkilöstöryhmä (kuva 2).

Työnantajan on varmistettava, että luottamushenkilöllä on riittävästi aikaa tehtäviensä hoitamiseen ja että työ- ja luottamushenkilötehtävien kokonaisuormitus ei muodostu liian raskaaksi. Kuormitus on huomioitava myös tulostavoitteita asetettaessa. Luottamushenkilölle tulee maksaa erillinen korvaus luottamustehtävän hoitamisesta. Korvauksella tarkoitetaan erillistä, nimenomaisesti luottamushenkilöasemaan liittyvää, palkkavertailuun kuulumatonta kuukausittain maksettavaa lisää. Korvaus tulee sitovin sopimuksin taata siten, että korvauksen suuruus lisääntyy edustettavien lukumäärän kasvaessa. Luottamushenkilöllä on oltava mahdollisuus riittävään kouluttautumiseen, jolloin hänen osaamistaan voidaan hyödyntää yhteistoiminnassa ja paikallisessa sopimisessa.

Vaikka työsopimuslaki takaa periaatteessa niin luottamusmiehelle kuin -valtuutetullekin samanlaisen suojan ja oikeudet, luottamusvaltuutettu on työelämässä usein heikommassa asemassa niin tiedonsaannin kuin paikallisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan kannalta. Koska asia on säädöstasolla jo kunnossa, korjaantunee mainittu epäkohta parhaiten yleiseen asenneilmapiiriin vaikuttamalla.



Kuva 2: Palkansaajien järjestäytyminen keskusjärjestöihin 1970–2009

4. Työaika

Työaikalaki

- Työaika- ja lepomääräyksien sekä korvauksien noudattaminen on ulotettava käytännössä myös esimiehiin ja asiantuntijoihin.

Matka-aika

- Työhön kuuluvien matkojen matkustusaika on korvattava.

Työaikasuojelu

- Työnantajan velvollisuutta pitää työaikakirjanpitoa tulee valvoa entistä tarkemmin.
- Työsuojelupiirit on saatava tietoisemmiksi ylempien toimihenkilöiden työaikasuojelun ongelmista ja työsuojelupiireille on saatava lisäresursseja ylempien toimihenkilöiden työaikasuojelun tehostamiseksi.
- Työsuojelupiirien valvontakeinoja ja sanktioita tulee kehittää ja lisätä.

Joustavat työajat

- Työaikajoustoja ja niiden käyttöönottoa tulee edelleen kehittää.
- Työaikapankit tulee saada laajemmin käyttöön. Työaikapankkisopimusten ehtojen tulee olla työlainsäädännön mukaiset.

Työaikalaki edellyttää työaikakirjanpitoa, jonka avulla valvotaan ja seurataan työaikoja. Työaikakirjanpitoon merkitään aina todelliset tehdyt työaikalain mukaiset työtunnit. Työnantajalla on velvollisuus pitää työaikakirjanpitoa myös kaikista ylemmistä toimihenkilöistä. Tätä ei voi sopimalla muuttaa. Ainoastaan yrityksen, yhteisön tai säätiön ylin johto tai sen itsenäisen osan johtamisesta vastaava henkilö on työaikalain soveltamisalan ulkopuolella. Työelämässä kuitenkin jo asiantuntija-asetamasolla oleva ylempi toimihenkilö jätetään usein työnantajan yksipuolisella tulkinnalla työaikalain ulkopuolelle. Myös jäsenkunnan tietämys työaikalain ulottuvuudesta, rajoituksista ja korvauksista on puutteellista. Laki on osittain vanhentunut ja esimerkiksi matka-aikaa ei työaikalaki tunne siinä merkityksessä, miten se nykypäivänä asiantuntijan ja esimiehen työssä esiintyy. Samoin jatkuvasti tavoitettavissa oleminen ja ”piilopäivystys” lisääntyvät. Etätyön osalta on usein epäselvää kuinka työaikalakia noudatetaan.

Liukuman sekä lisä- ja ylityön käsitteet, korvaukset ja rajat ovat epäselviä. Työelämässä lain asettamia maksimimääriä esimerkiksi vuosittaisesta ylityön määrästä rikotaan. Samoin esimerkiksi työaikalain mukainen minimiviikkolepomääräys (yhdenjaksoinen vähintään 35 tunnin pituinen lepo) jää usein toteutumatta ja korvaamatta asiantuntijoilla ja esimiehillä. Näillä tekijöillä on suora vaikutus työssä jaksamiseen, työn tuottavuuteen ja työhyvinvointiin.

Vaikka etätyöstä on sovittu Eurooppa-tasolla solmitussa etätyön puitesopimuksessa, on etätyöstä sopiminen ja käytännön järjestelyt hankalia ja suoranaisia esteitä etätyön tekemiselle. Etätyö edellyttää luottamusta ja vastuuta molemmilta osapuolilta. Erityisesti asiantuntijatyö on etätyöhön soveltuvaa, vaikka kaikkiin tilanteisiin tai töihin se ei sovi. Etätyön pelisäännöt on hyvä luoda työpaikkakohtaisesti. Joustavat etätyömahdollisuudet luovat osaltaan tuottavia ja ihmisten eri elämäntilanteita tukevia vaihtoehtoja.

Korvaamaton ylityö (sekä myös liukumat) vähentää ansioita huomattavasti. Lisäksi se pienentää mm. äitiys-, sairaus- ja työttömyyspäivärahoja sekä eläkekertymää. Esimerkiksi 4500 euroa kuukaudessa ansaitseva ekonomi menettää kuukaudessa noin 560 euroa tekemällä viikottain keskimäärin kolme tuntia maksamatonta ylityötä. Summa kasvaa vuoden aikana vuosilomia lukuun ottamatta noin 6000 euroon. Vuoden 2009 palkkatasotutkimuksen mukaan kokopäiväisesti työskentelevien ekonomien todellinen työaika oli 41,2 tuntia ylimmän johdon tehdessä viikoittain 45 tuntia töitä. Ylitöitä ekonomista tekee 86 prosenttia. Kuitenkin vain 12 prosenttia saa työ- tai virkaehtosopimusten mukaista ylityökorvausta. Yli 40 prosentilla ylityökorvaukset sisältyvät peruspalkkaan.

Matka-aika ei ole pääsääntöisesti työaikaa. Laissa ei ole määräyksiä työnantajan matka-aikaan kohdistuvasta palkanmaksuvelvollisuudesta, vaan palkanmaksuvelvollisuus perustuu aina joko työehtosopimukseen tai mahdollisesti työsopimuksen määräyksiin. Asiantuntijan ja esimiehen työssä on paljon niin työajan puitteissa kuin varsinaisen työajan ulkopuolella tapahtuvaa matkustamista. Tämä lisää huomattavasti työhön sidonnaista aikaa. Matka-aika tulee korvata asiantuntijalle ja esimiehelle.

Työsuojelupiirien resurssitilanne on parantunut, mutta resurssit eivät edelleenkään riitä kattavaan valvontaan ja tarvittaviin työpaikkatarkastuksiin. Rahallisten resurssien lisäksi työsuojelupiirit tarvitsevat lisää välineitä työaikalainsäädännön valvomiseen ja sanktioimiseen. Tämän hetkiset seuranta- ja sanktiojärjestelmät ovat työaika rikkomusten osalta riittämättömiä. Akavalaisten edunvalvojien on oltava aktiivisia työsuojelutarkastajien suuntaan ja ylläpidettävä ylempien toimihenkilöiden työaika problematiikkaan liittyvää tietoisuutta kehittämällä uusia vaihtoehtoja valvontaan. Yksi keino voisi olla esimerkiksi tilintarkastuksen yhteydessä tarkastettava erillinen lausunto työaika kirjanpidosta. Sanktioiden suuruutta tulee nostaa, jotta niillä saadaan organisaatiot suhtautumaan asiaan riittävän vakavasti.

Työaika joustojen kehittäminen lisää niin työssä jaksamista, työhyvinvointia kuin työ- ja yksityiselämän onnistuneempaa yhteensovittamista. Ekonomien mielestä työaika joustojen kehittämisellä on myös merkittävä vaikutus työurien pidentämiseen. Työaika joustoista sopiminen on asiantuntijoille ja esimiehille tärkeää, koska harvan asiantuntijan työ on sidottu tarkasti määriteltyihin kellonaikoihin. Toisaalta työ- ja vapaa-ajan rajan hämärtymisellä ja jatkuvalla joustamisella voi olla ei-toivottuja vaikutuksia. Työntekijä- ja työnantajapuoli hyötyvät selkeästi sovitusta pelisäännöistä. Työaika pankkeja ja niihin liittyvää lainsäädäntöä on kehitetty kolmikantaisesti jo 2000-luvun alusta. Työaika pankkien yleistymisen on kuitenkin ollut hidasta. Erityisesti työnantajapuolella niihin suhtaudutaan epäilevästi, vaikka kyseessä on vapaaehtoinen järjestely. Työaika pankki -järjestelmää käyttäneiden yritysten kokemukset ovat olleet pääsääntöisesti positiivisia niin työnantaja- kuin työntekijäpuolella.

Esimies on vastuussa alaistensa jaksamisesta ja hyvinvoinnista. Esimiehen on seurattava alaistensa työmääriä ja puututtava niihin, jos ne kasvavat jatkuvasti ja muodostuvat määrältään työntekijän jaksamista ja hyvinvointia uhkaaviksi. Sitoutunut asiantuntija saattaa ajaa itsensä loppuun suorittaessaan työtehtäviään kunnianhimoisesti työpäivän jälkeen iltaisin ja viikonloppuisin. Liian suuret työmäärät ovat myös epätuottavia eivätkä yleensä palvele organisaation tavoitteita. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö "saisi olla ahkera" tai esim. tehdä erilaisten hankkeiden ja projektien aikana lyhyen ajan määrällisesti enemmän töitä.

Ekonomiliitto kannustaa jäseniään myös omaan työaika kirjanpitoon jäsenpalveluna toteutettavan nettityökalun avulla.

Työaika

Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on lain mukaan enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa

Liukuva työaika

Työntekijä määrää sovituissa rajoissa työnsä päivittäisen alkamis- ja päätty-misajankohdan. Liukuma-aika päivittäin max +/- 3 h, enimmäiskertymä max +/- 40 h. Viikoittainen säännöllinen työaika keskimäärin 40 h. Liukuma-järjestelmä edellyttää erillistä sopimista ja käytännössä ajantarkkailulaitteiden käyttämahdollisuutta.

Lisätyö

Ylittää työsopimuksen mukaisen säännöllisen työajan, mutta ei ylitä laissa säädettyjä säännöllisen työajan enimmäisaikoja. Esim. työsopimuksessa vuorokautinen työaika on 7,5 tuntia, jolloin lisätyötä voidaan tehdä puoli tuntia vuorokaudessa. Korvauksena normaali palkka/vastaava vapaa-aika

Ylityö

Laissa säädetty enimmäisajat ylittävä työaika. Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävä työaika: 2:lta ensimmäiseltä tunnilta 50% korotus, sitten 100% korotus. Viikoittaisen säännöllisen työajan (40 h) ylittävät työtunnit: 50% korotus.

Varallaolo

Ta ja tt voivat sopia varallaolosta, jolloin tt:n on oltava tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Varallaoloaikaa ei lueta työai-kaan. Varallaolokorvauksesta on sovittava erikseen.

5. Palkkaus

5.1 Palkkapolitiikka ja palkkauksen vaatavuusjärjestelmät

- Organisaatioiden palkkapolitiikan tulee olla johdonmukaista, kauaskantoista ja oikeudenmukaista. Henkilöstön on tiedettävä ja ymmärrettävä palkkapolitiikan sisältö ja merkitys
- Palkkausjärjestelmien käyttöönotto ja kehittäminen tapahtuu yhdessä henkilöstön edustajien kanssa
- Palkkausjärjestelmät tulee kehittää läpinäkyviksi ja esimiehillä tulee olla riittävät valmiudet niiden käyttämiseen
- Palkan tulee vastata henkilön osaamista ja työn vaativuutta

Palkkapolitiikalla tarkoitetaan periaatteita, joihin palkkaus yrityksessä perustuu. Palkkaus on johtamisen oleellinen työkalu, joka tukee organisaation strategiaa ja

päämääriä. Se kertoo, miten työntekijä itseään ja omaa toimintaansa kehittämällä voi vaikuttaa palkkakehitykseensä, ohjaa esimieskuntaa palkkaukseen liittyvissä ratkaisuisissa ja määrittelee palkkauksen hoitoon liittyvät vastuut. Palkkapolitiikan määrittelee yrityksen johto. Palkkapolitiikan tulee olla yrityksessä määriteltynä siten, että jokainen tietää millä perusteilla ja mistä yrityksessä palkitaan. Oikeudenmukainen ja kannustava palkkapolitiikka sekä asiantunteva johtaminen yhdessä lisäävät motivaatiota ja tuottavuutta.

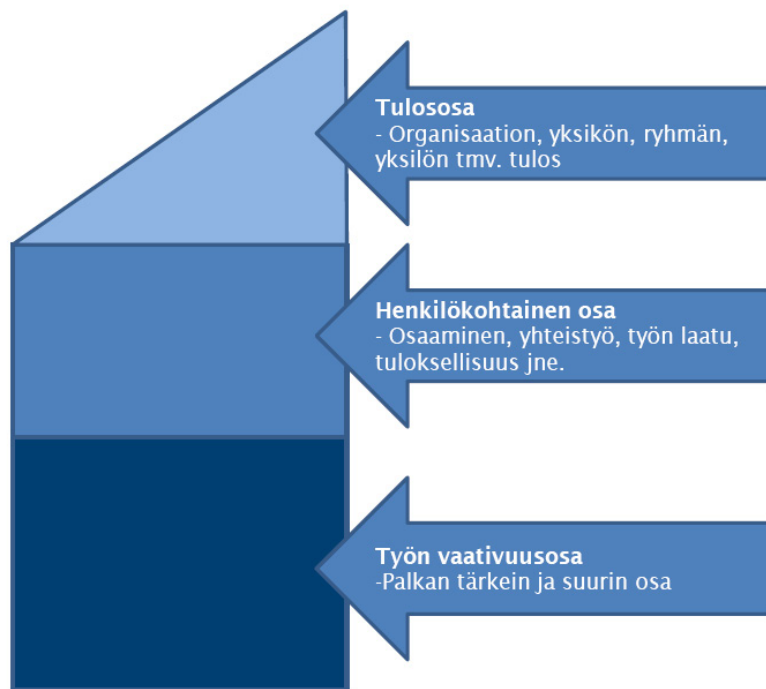
Palkkausjärjestelmä pitää rakentaa yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Perustamisvaiheessa tehty yhteistyö luo pohjan toimivalle järjestelmälle ja lisää osapuolten ymmärrystä järjestelmän toiminnasta. Palkkausjärjestelmien on toimittava oikeudenmukaisesti ja kannustavasti. Ne vaativat myös jatkuvaa kehittämistä ja

päivittämistä, jolloin yhteistyöllä henkilöstön kanssa on edelleen tärkeä merkitys. Järjestelmien suuri ongelma onkin, että käyttöönoton jälkeen ne muuttuvat läpinäkymättömiksi, jolloin niiden toiminta ja vaikutusmekanismit henkilön palkkaukseen hämärtyvät. Henkilöstön tulee tuntea järjestelmän toimintaperiaatteet ja tätä kautta kokea, että he voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa palkkaukseen.

Palkkausjärjestelmää käyttävien esimiesten tulee tuntea paitsi itse järjestelmä ja sen keskinäiset vaikutusmekanismit, myös alaistensa toimenkuvat ja työn sisältö. Palkkausjärjestelmän tulee myös edistää samapalkkaisuuden toteutumista miesten ja naisten välillä.

Kannustava ja oikeudenmukainen palkkausjärjestelmä huomioi kolme palkan perusosaa:

- tehtävän vaativuuden
- henkilökohtaisen ammattitaidon
- työn tuloksellisuuden



Kuvio 1.

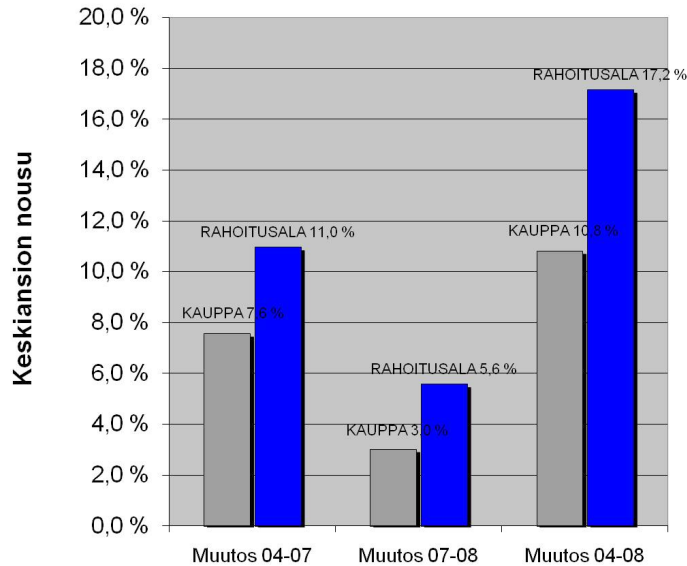
Työn vaativuus, henkilön pätevyys (koulutus ja kokemus) ja henkilökohtainen työsuoritus luovat perustan ylemmän toimihenkilön palkan määräytymiselle.

5.2 Palkankorotukset

- Palkkojen yleiskorotuksista tulee sopia sitovasti sektori- tai yrityskohtaisesti joko työehtosopimuksella tai palkkapöytäkirjalla. Yleiskorotusten tulee olla prosentuaalisia.
- Paikallisten erien tulee olla täysperälaudallisia.
- Henkilökohtaiset palkankorotukset (ns. meriittikorotukset) maksetaan erillään yleiskorotuksista.
- Palkkakeskustelu tulee käydä dokumentoidusti vuosittain, joko erillisenä keskusteluna tai palautekeskustelun yhteydessä.
- Kehitys- ja palautekeskustelujen tulee olla järjestelmällisesti suunniteltuja ja vuosittain käytäviä.
- Toimenkuvan muutokset on huomioitava palkassa.

Palkankorotusten määräytyessä sitovien sopimusten mukaan (joko palkkapöytäkirjalla tai työehtosopimuksella) on huomattavissa selkeä ero sopimuksettomien alojen korotuksiin, niin palkankorotusten suuruudessa kuin korotusten tiheydessä (Taulukko 1).

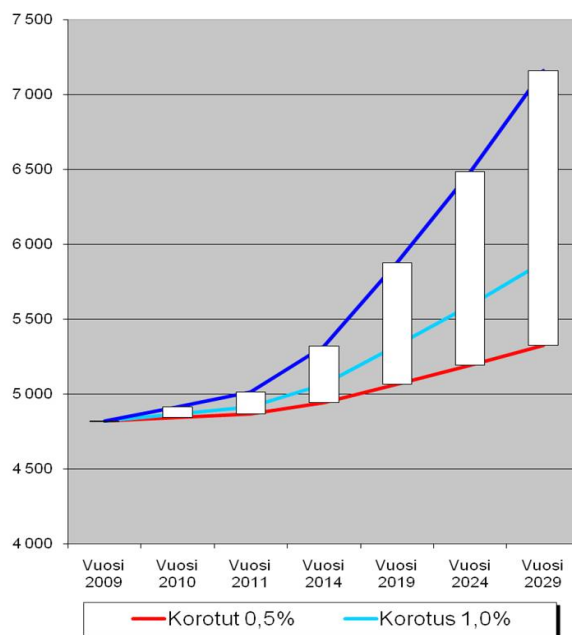
Keskipalkkojen muutos



Taulukko 1

Kun tarkastellaan samalla koronakoron vaikutusta mediaanipalkkaan (Taulukko 2), on palkankorotusten maksamattomuudella huomattava vaikutus. Ekonomikunnan jäseniä työskentelee useilla aloilla (esim. kauppa, tilintarkastus- ja konsultointi, mainos- ja media-ala), joissa ei ole lainkaan sitovia sopimuksia palkankorotuksista. Reaalipalkan lasku on jo muutamassa vuodessa huomattava. Maksamattomuudella on vaikutus yksilön motivaatioon ja siten tuottavuuteen, huomioiden vielä tilanteet, joissa muiden henkilöstöryhmienedustajatsaavat vuosittaiset palkankorotukset. Ns. sopimuksettomilla aloilla tulee yrityskohtaisesti sopia palkankorotuksista. Jäsenkunnalle paras ratkaisu ovat prosenttilinjan mukaiset palkankorotusratkaisut (kaikille palkansaajille sovitaan prosentuaalisesti saman suuruiset korotukset).

Koronakoron vaikutus mediaanipalkkaan



Taulukko 2

Mikäli palkankorotusratkaisuissa sovitaan paikallisesti jaettavista eristä, tulee näiden olla perälaudallisia. Perälauta tarkoittaa työehtosopimus- ja palkkapöytäkirjamääräystä, jolla on säädetty kuinka menetellään, ellei asiasta ole paikallisesti toisin sovittu. Asiassa on siis sopimuksen määräämä menettelytapa, ellei siinä muutoin päästä yksimielisyyteen. Esimerkkinä perälaudasta on palkankorotusten yleiskorotuksen lisäksi jaettava paikallinen järjestelyvaraerä, josta todetaan, että osapuolet neuvottelevat erän jakamisesta ja ellei ratkaisuun päästä, jaetaan erä tasan kaikille (=täysperälauta). Voidaan myös sopia paikallisen erän jakamisesta siten, että mikäli osapuolet eivät pääse ratkaisuun erän jakamisesta, jaetaan paikallisen erän potista puolet kaikille ja toisesta potin puolikkaasta päättää työnantaja (=puoliperälauta). Vuosittaisia kollektiivisen sopimuksen palkankorotuksia ei ole tarkoitettu meriittikorotuksiksi, ja tällöin perälaudan avulla ei myöskään näitä korotuksia sellaisiksi muuteta. Meriittikorotukset tulee maksaa henkilön suoriutumiseen ja kehittymiseen perustuen. Vaikka nämä maksettaisiinkin samanaikaisesti yleisen palkankorotuksen kanssa, on palkkaerien pitäminen käsitteellisesti ja perusteiltaan erillään perusteltua.

Kehitys- ja palautekeskustelujen tulee olla järjestelmällisesti suunniteltuja ja vuosittain käytäviä. Kehityskeskusteluiden on hyödynnettävä sekä esimiestä että alaista ja niiden on johdettava konkreettisiin toimenpiteisiin. Kehityskeskustelun tulisi täyttää kolme tavoitetta. Sen tulisi olla hyödyllistä, sen pitäisi motivoida ja keskustelun pitäisi johtaa konkreettisiin toimenpiteisiin

Palkkakeskustelu tulee käydä vuosittain, joko erillään tai palautekeskustelun yhteydessä. Palkkakeskustelussa esimiehellä tulee olla palkkavalta. Toisin sanoen hänellä on oikeus päättää palkankorotuksesta. Vaikka palkka ei yksistään ole suurin motivaattori asinatuntija – ja esimiestehtävissä, on palkkaan kohdistuvat odotukset ja perustelut käytävä vuosittain läpi. Varsinkin palkkaukselliset vinoumat vaikuttavat henkilön motivaatioon ja suoriutumiseen haitallisesti, varsinkin jos niistä ei keskustella eikä niitä perustella. Esimiehille tulee myös antaa riittävät valmiudet niin kehitys-, palaute- kuin palkkakeskustelujen käymiseen. Palkkakeskustelut ovat tärkeitä niin TES-aloilla kuin sopimuksettomilla aloilla. Avoimuus ja vaikeiden tilanteiden läpikäynti osaltaan lisäävät oikeudenmukaisuuden tunnetta sekä ymmärrystä myös niissä tilanteissa missä taloudellisen tilanteen takia jaettavaa ei ole.

5.3 Palkitsemisjärjestelmät

- Tulospalkkauksen ja palkitsemisjärjestelmien pelisääntöjä tulee kehittää yhteistyössä henkilöstön kanssa.
- Tulospalkkausjärjestelmää tulee ylläpitää ja tarvittaessa kehittää vastaamaan toimintaympäristössä tapahtuneita muutoksia
- Työmarkkinallisista toimenpiteistä johtuvat sanktiot eivät saa vaikuttaa yksilökohtaisiin tulospalkkioihin.
- Pääpaino palkassa eikä täydentävissä palkitsemistavoissa (tulos- ja voittopalkkiot)

Hyvin toimivan palkitsemisen kehittäminen kestää tavallisesti useita vuosia. Jotta palkitsemisjärjestelmä olisi kannustava, vaatii tämä yhteistyötä henkilöstön kanssa. Palkitsemisen ytimen muodostavat ylempillä toimihenkilöillä yleisimmin kokonaisansio eli rahapalkka ja luontoisedut. Palkitseminen koostuu kuitenkin useista eri osa-tekijöistä ja osaa niistä voidaan käyttää silloin, kun palkankorotusvarat ovat pieniä (esim. koulutus- ja kehittymismahdollisuudet):



Kuvio 2.

Yrityskohtaisten tulos- ja voittopalkkiojärjestelmien piirissä on ekonomikunnasta noin 60 prosenttia, keskimääräisen bonuksen ollessa noin 10 prosenttia. Tulospalkkausjärjestelmät on rakennettu toimimaan useamman kriteerin kautta ja ratkaisevaa on, mitä mittareita tulospalkkauksessa käytetään. Suurimalla osalla Ekonomiliiton jäsenistä on yrityksen kokonaistulos kriteerinä mukana jossain muodossa. Tällöin esim. taantuma tuntuu jo heti seuraavan kerran tilannetta tarkasteltaessa, osalla sen vaikutus voi olla jopa kolmannes vuosiansioista. Vaikka tulos- ja voittopalkkiot toimivat motivoivina ja kannustavina, ei niiden varjolla tule itse palkkauksen painoarvoa pienentää. Palkkauksen pääpainon tulee olla henkilön palkassa, eikä ansiotulon painopistettä tule siirtää täydentäviin palkitsemistapoihin.

Henkilöstörahastolakia oltiin uudistamassa Suuntaviivat -asiakirjan työstämisen aikana. Ekonomiliitto pitää tärkeänä, että henkilöstörahastoissa ovat kaikki henkilöstöryhmät oikeassa suhteissa edustettuina. Tällöin rahastossa tulee huomioiduksi tarpeeksi laajasti eri henkilöstöryhmien erityispiirteet.

Ylemmille toimihenkilöille on tärkeää, että rahastosta maksettavat osuudet ovat prosentuaalisessa suhteessa palkkaan.

Kollektiiviset työtaistelutoimenpiteet eivät voi olla perusteena yksilötason tulospalkkioiden pidättämiseen. Mikäli jäsen osallistuu ammattijärjestön järjestämään työtaistelutoimenpiteeseen, ei yksilöä voida tällaiseen toimenpiteeseen osallistumisesta rangaista kajoamalla hänen henkilökohtaiseen tulospalkkioonsa.

.....

6. Työelämän tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

- Naisten ja miesten välinen selittämätön palkkaepätasa-arvo ekonomikunnassa on saatava poistettua
- Kummallekin sukupuolelle tulee luoda yhtäläiset uralla etenemismahdollisuudet
- Tasa-arvosuunnitelmia palkkakartoituksineen tulee edelleen kehittää sekä hyödyntää paremmin käytännössä

Työelämän tasa-arvon toteutuminen vaatii vielä toimenpiteitä. Huolimatta lukuisista toimikunnista, työryhmistä, kampanjoista ja lainsäädännön kehittämisestä työelämän tasa-arvo ei ole toteutunut kaikilta osin. Ekonomikunnan kannalta oleellisin haaste on naisten ja miesten välisen selittämättömän palkkaeron poistaminen. Ekonomiliiton säännöllisesti tekemät palkkaepätasa-arvotutkimukset osoittavat, että sukupuolella selittyvä palkkaero ei ole kaventunut lainkaan kymmenen viimeisen vuoden aikana, vaan pysynyt sitkeästi yli kymmenessä prosentissa. Ongelman poistamiseksi tarvitaan useita toimenpiteitä. Palkkauksen läpinäkyvyys ja tehtävien vaativuuteen perustuva palkkaus ovat avainasemassa. Naisekonomien on oltava itse myös aktiivisia palkkauksensa kehittäjiä, jotka ottavat rohkeasti palkkakysymykset esille ja osaavat vaatia ja hyödyntää palkkakeskustelua. Samasta työstä tulee maksaa samaa palkkaa.

Erityinen huomio tulee kohdistaa opiskelijoihin, sillä palkkaerot syntyvät useimmiten uran alkuvaiheessa ja kasvavat uran ensimmäisen kymmenen vuoden aikana. Iso ja haastava tehtävä on asenteisiin vaikuttaminen ja ongelman pitäminen julkisessa keskustelussa. Ekonomiliiton tulee aktiivisella toiminnalla ja asenteisiin vaikuttamalla toimia pitkäjänteisesti ekonomikunnan selittämättömän palkkaeron hävittämiseksi.

Joka kolmas työnantaja jättää tällä hetkellä lain vaatiman tasa-arvosuunnitelman tekemättä. Tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten toteutuksessa sekä niiden pohjalta tarvittaviin toimenpiteisiin ryhtymisessä on parannettavaa.

Palkkakartoituksilla selvitetään, ettei työpaikalla ole perusteettomia sukupuoleen liittyviä palkkaeroja. Havaittujen palkkaerojen poistamiseksi tulee työnantajan ryhtyä toimenpiteisiin, ja näiden toimenpiteiden vaikutusta palkkaeroihin tulee arvioida. Palkkakartoitusta koskevat säännökset tulisi saada täsmennettyä entistä tarkemmiksi, jotta niiden hyödyntäminen organisaatiotasolla olisi tehokkaampaa ja helpompaa. Työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa tehtäessä tulee tarkastella myös yrityksen käytäntöjä sukupuolinäkökulmasta laaja-alaisesti, jotta erityyppiset epäkohdat huomataan.

Yhtäläiset uralla etenemismahdollisuudet on taattava kummallekin sukupuolelle. Lukuisat tutkimukset ja selvitykset ovat osoittaneet että naisten osuus isoimpien ja tärkeimpien organisaatioiden huippujohdossa rajoittuu muutamaan prosenttiin. Ylimmässä johdossa nainen on yhä harvinaisuus ja usein ainokainen miesvaltaisessa toimintaympäristössä.

.....

7. Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen

- Perhevapailta palaavalle jälkisuojia eli ns. korotettu irtisanomisuoja.
- Perhevapaajärjestelmää tulee kehittää tasapuolisemmaksi ja joustavammaksi.
- Äitiys- ja isyysvapaan tulee olla palkallinen kaikilla aloilla.
- Isät saatava enemmän käyttämään osittaista hoitovapaata.
- Osittaisella hoitovapaalla olevan työntekijän työtehtäviä tulee vähentää suhteessa työajan lyhennykseen.
- Työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista tarvitaan koko työuran ajan ja tätä tulee tukea erilaisten työaikajousten avulla.

Ekonomikunnasta noin kolmannes perhevapailta palaavista jäsenistä kohtaa ongelmia palatessaan työelämään. Työpaikka joko häviää perhevapaiden aikana tai se muuttuu selkeästi heikommaksi sisällöltään ja vaatimuksiltaan, pahimmassa tapauksessa työntekijä joutuu aloittamaan uransa uudestaan. Perhevapaalta palaavalla tulisi olla korotettu työsuhdeturva, jolloin irtisanomistilanteessa työnantajan tulisi osoittaa, ettei irtisanominen johdu perhevapaiden (äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaa) käytöstä. Tällainen presumptio olisi voimassa esimerkiksi yhtä pitkään kuin perhevapaajakso on kestänyt, kuitenkin enintään puoli vuotta. Korotettu työsuhdeturva myös kannustaisi työntekijöitä palaamaan työelämään, mikä osaltaan pidentäisi työuria sekä parantaisi työnantajapuolen suunnittelukykyä.

Nykyinen perhevapaajärjestelmä kaipaa kipeästi uudistamista. Järjestelmän suurin ongelma on sen sekavuus. Erityisen tavoiteltavaa on vanhempainvapaiden jakaantuminen tasaisemmin isien ja äitien kesken, niin isien tasa-arvoisen

vanhemmuuden kuin naisten työmarkkina-aseman parantamiseksi. Tosiasiallisten muutosten aikaansaamiseksi tulee nykyiseen perhevapaajärjestelmään tehdä kunnon rakenteellisia muutoksia, eikä ainoastaan pyrkiä hienosäätämään nykyistä systeemiä. Vapaiden nimikoiminen äidille ja isälle jaettavaan osuuteen kannustaisiisiä käyttämään enenevässä määrin oikeuttaan vanhempainvapaaseen, sillä tutkimustulokset osoittavat, että isät käyttävät nimenomaisesti heille osoitettuja vapaita. Suomessakin vanhempainvapaiden jakaminen tasajaksoihin (ns. 6+6+6 –malli) siten, että yksi jakso olisi yksinomaan äidille, yksi vastaavasti isälle ja yksi vapaasti valittavissa vanhempien kesken, parantaisi tasa-arvoa työelämässä. Vapaiden tasaisempi käyttö parantaisi myös tutkimusten mukaan naisten työmarkkina-asemaa ja edesauttaisi selittämättömien palkkaerojen pienentämistä. Islannin ja Ruotsin malleissa, joissa vapaat on jaettu isän ja äidin osuuksiin osoittavat, että jaettu malli lisää merkittävästi isien osallistumista. Suomessa ns. vapaaehtoisuuden malli ei ole johtanut isien osuuden merkittävään kasvuun. Lisäksi tulee pohtia, tulisiko esim. osaa hoitovapaista ulottaa tulevaisuudessa esim. isovanhempiin. Miesten perhevapaiden käytön lisääminen jakaisi myös perhevapaista aiheutuvat kustannukset hieman tasaisemmin eri alojen kesken.

Tutkimukset osoittavat, että perhevapaista aiheutuu yritykselle vähän suoria kustannuksia. Perhevapaapäiviä, joiden osalta yritys maksaa työntekijälle palkkaa, on vuositasolla ainoastaan noin puolikas yrityksen työntekijää kohden. Lisäksi Kela korvaa suurelta osin nämä päivät yritykselle. Kun lisäksi otetaan huomioon, että yritys saa palkallisista perhevapaapäivistä Kela-korvausta, joka tyypillisesti kattaa 65 – 70 prosenttia maksetuista palkoista, ovat suorat kustannukset perhevapaista yrityksen näkökulmasta sangen vähäiset. Perhevapaiden epäsuorien kustannusten mittaaminen on huomattavasti vaikeampaa ja tulokset viittaavat siihen, että niistä saattaa aiheutua yrityksen kannalta merkittäviä epäsuoria kustannuksia. Näin näyttää olevan varsinkin naisvaltaisilla toimialoilla.

Perhevapaista aiheutuvat ansiomenetykset tulee korvata nykyistä paremmin ja vähintään niin, että äitiys- ja isyysvapaan ajalta työnantaja maksaa palkan ja Kelan maksaman korvauksen erotuksen. Tämä vähentää hieman työnantajan kustannuksia verrattuna siihen, että työnantaja maksaa palkan kokonaisuudessaan ja hakee itse KELA:n korvauksen. Sairasvakuutuslain mukaisten vanhempainvapaa korvausten tulee olla prosentuaalisesti samansuuruinen kaikilla tulotasoilla, toisin sanoen taitteet tulee poistaa.

Perhevapaajärjestelmän uudistaminen ja perhevapaiden ansionmenetysten parempi korvaaminen tulee kattaa yhteisvastuullisesti kaikkien työnantajien kesken joko nykyisen mallin mukaisesti kaikilta työnantajilta, palkansaajilta ja yrittäjiltä kerättävän sairausvakuutusmaksun kautta tai erillisen sairausvakuutusmaksusta eriytettävän vanhempainvakuutuksen kautta.

Osittainen hoitovapaa on vielä nykyisin lähes kokonaan äitien monopoli. Vuonna 2008 alle 10-vuotiaiden vanhemmista 10 prosenttia ilmoitti olevansa parhaillaan osittaisella

hoitovapaalla. Vaikka miehet ovat alkaneet käyttää enemmän osittaista hoitovapaata, on heidän osuutensa pieni. Isien osuuden lisääminen lisäisi työelämän tasa-arvoa ja jakaisi vanhemmuutta tasaisemmin myös pikkulapsikauden jälkeen.

Osittaisen hoitovapaan iso epäkohta on myös toimenkuvan uudelleen mitoittaminen lyhennettyyn työaikaan. Työaika ja sen mukaan suhteutettu palkka on helposti laskettavissa ja muutettavissa, mutta asiantuntija ja esimiehen toimenkuvien mukauttaminen pienempään tuntimäärään on huomattavasti haastavampaa ja tässä epäonnistutaan usein. Käytännössä osittaisella hoitovapaalla tehdään lyhennetyssä työajassa kokopäivätoimen työt. Yksittäisen henkilön on vaikea myös leimautumisen pelossa ja halutessaan turvata urakehityksensä aktiivisesti itse vähentää tehtäviään.

Työelämän ja yksityiselämän yhteensovittamiseen tulee olla kaikille yhtäläinen oikeus ja siihen tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet myös muista kuin perhesyistä kaikissa elämänvaiheissa. Omaishoitovapaahanketta tulee viedä eteenpäin ja saada se lakisääteiseksi, koska nykyinen työlainsäädäntö ei tarjoa riittävästi joustomahdollisuuksia. Omaishoitovapaan avulla työntekijällä olisi oikeus jäädä pois työstä määräajaksi tai osa-aikaisesti sairaan tai vammaisen omaisen hoitamiseksi. Työelämässä korkeakoulutetuista henkilöistä yli 30 prosenttia huolehtii ikääntyvistä omaisistaan. Lisäksi työelämässä tulee kehittää keinoja jaksaa pidempään ja mielekkäästi eläkeikää lähestyttäessä.

.....

8. Työsuojelu

- Ylemmillä toimihenkilöillä tulee olla yritysten työsuojeluorganisaatioissa omat työsuojeluedustajat.
- Yrityksen työsuojelupäälliköiden ja -valtuutettujen sekä esimiesten tulee saada tehtäviinsä riittävä koulutus.
- Työaika-suojelu on saatava käytännössäkin osaksi työsuojelua.
- Työpaikkakiusaamiseen ja häirintään on puututtava heti alkuvaiheessa. Asiaa on hoidettava aktiivisesti niin kauan, että epätoivottu toiminta loppuu.
- Työsuojelussa erityishuomio on laitettava asiantuntijoiden ja esimiesten ylikuormittumisen ja työuupumuksen tunnistamiseen ja ennaltaehkäisyyn.

Työsuojeluvaltuutettu on työntekijöiden edustaja työsuojeluun liittyvissä kysymyksissä. Kaikille työpaikoille voidaan valita työsuojeluvaltuutettu, mutta yli kymmenen hengen työpaikoilla se on lakisääteinen. Hyvään henkilöstöpolitiikkaan kuuluu, että jokaisella henkilöstöryhmällä on oikeus edustaa itseään ja että kaikkia henkilöstöryhmiä kohdellaan tasapuolisesti. Koska ylempien toimihenkilöiden työn luonne, vastuut ja vaatavuus poikkeavat muista henkilöstöryhmistä, tulee heillä olla oikeus ja mahdollisuus valita myös oma työsuojeluvaltuutettunsa, erityisesti niissä yrityksissä, joissa asiantuntija – ja johtotehtävissä toimivat muodostavat merkittävän henkilöstöryhmän.

Työsuojelun toimintaohjelma sisältää työpaikan työolojen kehittämistarpeet työsuojelun ja työterveyden edistämiseksi. Ohjelman toimivuuden ja työpaikan turvallisuuden edistämisen kannalta on tärkeää, että molemmat osapuolet osallistuvat toimintaohjelman laadintaan ja toteutukseen. Työsuojelun yhteistoiminta työpaikoilla on lakisääteistä. Yhteistoiminta ei kuitenkaan muuta vastuusuhteita. Työturvallisuutta koskevat velvoitteet ja vastuu säilyvät työnantajalla.

Työantajan edustajana toimiva työsuojelupäällikkö avustaa esimiehiä työsuojelun kehittämisessä. Esimiehet ovat vastuussa työpaikan ja työn suorittamisen turvallisuudesta ja terveellisyydestä eikä työsuojelupäällikön olemassaolo vapauta heitä lakisääteisestä vastuusta. Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite, joka velvoittaa huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä. Lisäksi työnantajalla on velvollisuus jatkuvasti tarkkailla työympäristöä. Tämän lisäksi työnantajalla ja tämän edustajalla on joukko yksilöityjä velvoitteita. Esimiesperehdytyksessä ja -koulutuksessa työsuojeluvastuu ja siitä huolehtiminen jäävät usein puuttumaan. Esimiesten tietämystä ja koulutusta on lisättävä työsuojeluasioista ja näiden tulee olla olennainen osa esimiesten perehdytystä.

Työsuojelun perustehtävänä on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita, turvata työntekijöiden terveyden ja työkyvyn säilyminen sekä estää tapaturmat ja ammattitaudit. Ekonomien osalta tärkeä osa työsuojelua on henkinen työsuojelu, jolla turvataan jaksaminen ja työhyvinvointi. Työssä kuormittuminen voi johtua useista eri syistä (epäselvät toimenkuvat, liian suuri työethtävien määrät, joustamattomat työaikajärjestelmät, jne). Näihin tulee kinnittää huomiota myös työpaikoilla tehtävässä riskien arvioinnissa, eikä keskittyä pelkästään fyysistä vaaraa aiheuttaviin tekijöihin.

Työpaikkakiusaaminen on tittleistä ja toimenkuvista riippumaton ilmiö. Työpaikkakiusaaminen koskettaa ilmiönä muitakin kuin uhria ja kiusaajaa. Kiusaamisen salliva ja mahdollistava ilmapiiri johtaa työpaikalla usein myös sairauspoissaolojen kasvuun, henkilöstön vaihtuvuuteen ja tuottavuuden alenemiseen.

9. Kansainvälinen edunvalvonta

- Toimintaa suunnitellaan ja toteutetaan sekä verkostoidutaan keskittyen ekonomikunnalle tärkeisiin asioihin niin Pohjoismaisella kuin EU-tasolla.
- Ylempien toimihenkilöiden työelämäasioihin kohdistuviin puitesopimusten ja direktiivien valmisteluun osallistuviin virkamiehiin ja edustajiin vaikutetaan aktiivisesti.
- Eurooppalainen yritysneuvosto (EWC) tulee perustetaan yhteistyössä työnantajan kanssa niihin yrityksiin, joissa sellaisen tulee olla lain perusteella. EWC-sopimusten tulee olla toimivia ja ylempien toimihenkilöiden tulee olla riittävästi edustettuina neuvostoissa.

Yhdentymiskehitys vaikuttaa myös työelämään. Työvoiman, tavaroiden ja palvelujen vapaa liikkuvuus johtaa ennen pitkää yksin eurooppalaisiin työmarkkinoihin. Erityisesti korkeasti koulutetut tulevat enenevässä määrin uransa jossain vaiheessa työskentelemään toisissa unionin jäsenmaissa. Työmarkkinoiden yhdentyminen edellyttää myös työelämää koskevan lainsäädännön harmonisointia. Vain yhteisillä vähimmäissäännöksillä työoikeudessa, tasa-arvokysymyksissä ja työsuojelussa pystytään estämään (työ)markkinoita muutoin uhkaava kilpailun haitallinen vääristyminen. Ekonomikunnan jäsenet ovat tärkeässä asemassa myös liittoon päin hyvien käytäntöjen levittämiseksi suomalaiseen työelämään.

EU-tason säädösvalmisteluun vaikuttamisen tärkeys näkyy siinä, että unionin lainsäädännöllä luodaan pohja kansalliselle työelämää säätelevälle normistolle. Tämän vuoksi ei enää riitä, että ammattiliitot osallistuvat yhteiskunnalliseen edunvalvontaan ja lobbaamiseen kansallisten rajojen sisällä. Viestiä on vietävä myös EU-tasolle eli vaikutettava suoraan niihin unionin virkamiehiin, jotka työelämään liittyvää normistoa valmistelevat.

Unionin ulkopuolistakaan maailmaa ei pidä unohtaa. Työtä on tehtävä Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimusten ratifioimiseksi niissä maissa, jotka kyseisiin sopimuksiin eivät vielä ole sitoutuneet. Eurooppalaisen mittapuun mukaan hyväksyttävät vähimmäistyöehdot tulisi saada juurrutettua käytäntöön myös Kiinan ja Intian kaltaisissa nousevissa talousmahdeissa. Muuten on jälleen vaarana kilpailun vääristyminen, mutta ennen kaikkea myös miljoonien työntekijöiden – korkeasti koulutetut mukaan lukien – oikeuksien räikeä polkeminen.

10. Lopuksi

Ekonomien työelämässä kohtaamat haasteet vaativat myös Ekonomiliitolta vahvaa asiantuntemusta ja osaamista sekä kykyä vaikuttaa moniulotteisesti suomalaisessa yhteiskunnassa. Keskustelun herättäjänä, uusien ratkaisumallien esille tuojana ja asennevaikuttajana olemme ison haasteen edessä – päivittäin.

Tämä suuntaviiva-asiakirja on keskittynyt ensisijaisesti työelämän edunvalvonnan ”koviin” kysymyksiin eikä tarkoituksellisesti ole painottunut työelämän kehittämisen kysymyksiin ns. pehmeiden arvojen osalta. Koska Ekonomiliiton jäsenistä suuri osa toimii esimiehenä ja johtajana työelämässä, on tämä myös SEFElle tärkeä painopistealue. Asiakirjan lopuksi haluamme antaa erityisen painoarvon esimiestyön ja johtamisen merkitykselle suomalaisen työelämän laadun ja työhyvinvoinnin tekijänä.

Hyvän johtamisen haasteet ovat moninaiset, tietoyhteiskunnan myötä perinteinen johtaminen ja esimiestyö on murroksessa. Asiantuntijaorganisaation johtaminen – joka on paljolti osaamisen johtamista – on erityisen haasteellista. Esimies ei enää voi eikä hänen ole tarpeenkaan hallita kaikkia työyhteisössä hoidettavia tehtäviä. Sen

sijaan hänen tulee entistä enemmän saada yksilön ja yhteisön osaaminen ja suoritettavat tehtävät kohtaamaan parhaalla mahdollisella tavalla. Hyvä työ motivoi tekijäänsä hyvään työsuoritukseen ja esimiehen on kyettävä motivoimaan alaisiaan yhä yksilöllisemmin. Esimiehen on myös yhä enemmän otettava huomioon, että työpaikalla on monenlaisia ja monenikäisiä ihmisiä, mikä vaatii kykyä ja taitoa ns. elinkaarijohtamiseen.

Hyvä esimiestyö ja johtaminen ovat yksi tärkeimpiä tekijöitä työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden kannalta. Työhyvinvointi on paitsi eettinen arvo, myös tuloksellisuutta edistävä tekijä. Työhyvinvoinnin lisääminen pitää ihmiset kauemmin työelämässä. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät – johtamisen lisäksi osaaminen sekä työyhteisön ja työn kehittäminen. Työhyvinvoinnin johtaminen on henkilöstön osaamisen pitkäjänteistä kehittämistä ja strategista henkilöstösuunnittelua, mutta myös arkista esimiestyötä. Esimiestyö ja johtaminen ovat avainasemassa, kun työuria halutaan pidentää.

Esimiestaidot eivät ole synnynnäisiä, vaan niihin harjaannutaan. Esimiehenä kehittyminen on elinikäinen prosessi. Esimiehet tarvitsevat koulutusta ja tukea esimiestehtävissä onnistuakseen. Esimiehen tulee saada riittävä koulutus erityisesti esimiestyötä aloittaessaan, mutta myös koko esimiehenä toimimisen ajan. Elinkaari-, ikä- ja tasa-arvojohtaminen sekä henkilöstöjohtaminen ylipäänsä strategisen ja operatiivisen johtamisen ohella vaativat esimieheltä ja johtajalta moninaista osaamista.

Esimiehen on hahmotettava työhönsä liittyvät kokonaisuudet ja jaettava aikansa tasaisesti niiden kesken.

Oma asiantuntijuus, esimiestehtävät ja muut toimenkuvan osat on saatava tasapainoon. Esimiestyö on hallinnollisten rutiinitehtävien lisäksi paljon resursseja ja aikaa vaativaa (kehitys- ja palautekeskustelut, toimenkuvien ja toiminnan kehittäminen, tavoitteiden asettaminen, ongelmiin puuttuminen, jne). Esimiehisyys itsessään ei voi olla yksi palkitsemisen muoto sellaisenaan. Yrityksissä on panostettava myös asiantuntijaurapolkujen luontiin. Kaikki asiantuntijat eivät ole ominaisuuksiltaan sopivia esimiestehtäviin, tai heillä ei ole kiinnostusta eikä halua siirtyä niihin.

Esimiestaitojen lisäksi työelämässä tarvitaan paitsi työyhteisötaitoja niin myös alaistaitoja. Ekonomiliitto pitää tärkeänä työelämätaitojen lisäämisen kaikille koulutustasoilla, jotta työelämässä toimijat ymmärtävät työelämän pelisäännöt. Näiden työyhteisötaitojen osaamisella pystymme lisäämään työhyvinvointia ja tuottavuutta sekä kehittämään alati muuttuvaa työelämää.