

Tietotyön johtaminen, yritysten sosiaalinen vastuu ja elinikäinen oppiminen

Teksti: Iлона Mäenpää

■ *Insinöörijärjestöt ympäri maailmaa kokoontuivat kolmanteen yhteiseen seminaariin Kööpenhaminassa 8.–10. toukokuuta 2003. Aiemmin on vastaavanlaiset kokoukset pidetty Australiassa vuonna 1999 ja USA:ssa vuonna 1996.*

Koolla oli yli sata asiantuntijaa ja järjestöjen edustajaa Euroopasta, USA:sta, Australiasta, Brasiliasta, Kanadasta ja Intiasta. Pohjoismaiset insinöörijärjestöt olivat hyvin edustettuina yli 30 edustajallaan. Suomesta kokoukseen osallistui edustajia IL:stä, TEKistä ja TFiFistä.

Kolmipäiväisen kokouksen aiheina olivat globalisaation tuomat haasteet työmarkkinajärjestöille, yritysten yhteiskuntavastuu ja etiikka, lifelong learning sekä järjestöjen jäsenhankinta ja jäsenpito.

Uudenlaista tietotyön johtamista tarvitaan

Pitkään jatkuva, työhön liittyvä ylikuormittuneisuus voi aiheuttaa fyysistä ja psyykkistä ylikuormittuneisuutta, johon reagoidaan stressillä.

Christine Ipsen Tanskan teknillisen yliopiston tuotantotekniikan osastolta on tutkinut työelämän tietojohdantamista ja liikkeenjohtoa tietointensiivisissä organisaatioissa. Mukana tutkimuksessa ovat muun muassa KPMG, PA Consulting Group ja McKinsey.

Tutkimuksen mukaan organisaatiot, joissa tietotyöläiset työskentelevät – usein projektipäällikköinä, tuotekehittäjinä, konsultteina ja analytikoina – ovat joustavia, hajautettuja, verkottuneita ja toimivat tiimeissä. Johto antaa työntekijöilleen vastuuta, työ on arvosi-donnaista ja tavoiteohjattua. Toimintakulttuuri yrityksissä on avointa, sosiaalista ja kollegiaalista.

Työelämä koetaan kiinnostavaksi ja haasteelliseksi, rutiineista vapaaksi, riippumattomaksi ja dy-

naamiseksi – toisaalta kuitenkin myös stressaavaksi ja turhauttavaksi. Se on tasapainoilua kireiden aikataulujen ja ajankäytön organisoimisen välillä. Yksilön haasteena on löytää ja asettaa omat rajansa. Asenteena on ”sinun elämäsi ja sinun vastuusi”.

Tutkimuksen mukaan uudenlaista tietojohdantamisen osaamista tarvitaan. On löydettävä uusi tasapaino työelämän vaatimusten ja resurssien kesken työorganisaatioissa. Työympäristön kehittämisen johtaminen on integroitava osaksi tietojohdantamista.

Työntekijät päättämään yhteiskuntavastuun mittareista

Yritysten sosiaalisesta vastuusta on tullut 5–10 viime vuoden aikana muotisana, josta puhutaan sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Mutta mitä sosiaalisella vastuulla oikeastaan tarkoitetaan?

YK:lla on yrityksiä koskevia ohjeita, OECD on vastikään uusi-nut monikansallisia yrityksiä koskevat ohjeensa, ILO:lla on omat määritelmät, samoin Maailman Pankilla. USA:ssa on käytössä Sullivanin ”hyvän työnantajan” julistus. Myös eurooppalaiset yritysneuvostot EWCT ovat käsitelleet aihetta.

Ongelma on se, että mikään näistä periaatteista ja määritelmistä ei toimi hyvin tällä hetkellä.

Ne eivät ole laillisesti velvoittavia. Myöskään raportointimenetelmät eivät ole riittävän kehittyneitä. Sosiaaliselta vastuulta puuttuu siis ”hampaat”. Se on pitkälti ”blue wash’ia” eli yritysten imagon kohotusta yritysjohton tahtomalla tavalla.

Pitäisikö työntekijöiden ja liittojen tehdä jotakin? Kuka määrää standardit, työntekijä, työnantaja, liitto vai valtio vai kaikki yhdessä? Pitäisikö olla sanktioita ja minkälaisia, ellei suosituksia noudateta? Miten sitovia määräyksiä voidaan kansainvälisiin raamisopimuksiin tehdä aiheesta?

USA:ssa ovat yrityskohtaiset ammattiliitot aktivoituneet ja järjestäneet yrityskohtaisia sosiaalisen vastuun kampanjoita. Työntekijöiden pitäisikin päästä mukaan laatimaan yritysten yhteiskuntavastuustandardeja ja päättämään mittareista.

Työnantajan rooli ratkaiseva työntekijän kouluttautumisessa

Kuudessa Euroopan maassa (UK, Italia, Saksa, Norja, Espanja ja Ranska) toteutetussa tutkimuksessa tulee esille, että työnantajan rooli on ratkaisevampi kuin yliopistojen tai ammattiliittojen silloin, kun insinööri haluaa työhönsä liittyvää koulutusta. Ei-muodollista ja ryhmissä työpaikal-

la tapahtuvaa oppimista arvostettiin kaikkein eniten.

Tri **Stuart Reid** University of Cambridge’sta on tutkinut asiaa sekä insinöörin että yrityksen näkökulmasta. Tutkimusta ”How do engineers learn?” on saatavissa yliopiston Programme for Industry -osastolta.

Ammattillinen kehitys yrityksissä hyötyy tutkimuksen mukaan eniten eri oppimistapojen yhdistämisestä: erikoisopintoja yhdistettynä ei-muodolliseen keskusteluun ja ohjaukseen. Parhaat pisteet tutkimukseen osallistuneiden maiden yrityksissä annettiin henkilökohtaiselle ohjaukselle ja ei-muodolliselle keskustelulle työtovereiden kanssa.

Ammattiliitot voivat auttaa työnantajaa esimerkiksi tutkimustiedolla koulutustarpeista. Liittöjen tärkein tehtävä on motivoida ja rohkaista jäseniään haluamaan ja vaatimaan lisäkoulutusta. Eri-laisia vaihtoehtoja rahoitukseen ovat työnantajan ylläpitämät koulutusrahastot, stipendit, työnantajan osittain tukema loma-ajalla hankittu koulutus jne.

Ranskassa on suunnitteilla ”oppimispassi”, johon kirjataan kaikki työelämässä saatu lisäkoulutus. Suurissa yrityksissä tämä on ehkä helpompaa, mutta miten onnistuu pienissä suunnittelutoimistoissa, joissa sijaisen saanti on vaikeaa.

Elinikäisen oppimisen esteet poistettavissa

Tri Anders Buch Tanskan Insinööriliitosta IDA:sta totesi, että liitot joutuvat laatimaan uusia strategioita ja miettimään olamasuolon oikeutusta muuttuvassa maailmantilanteessa. On varauduttava uudenslaisiin liittoutumiin ja kumppanuuksiin.

Ranskassa perinteisillä työehto-

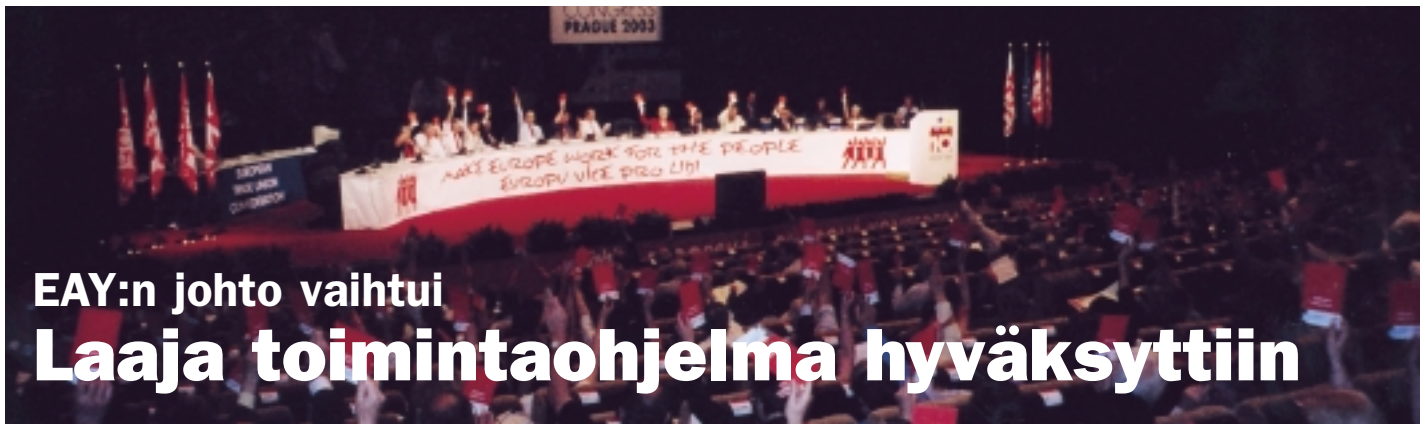
sopimusaloilla työnantaja haluaa jopa päättää, mitä työntekijä opiskelee. Työehtosopimusten merkityksen nähdään palkka-asioissa tulevaisuudessa vähentyvän, mutta muissa asioissa (työolot) kasvavan.

Australialaiset kokevat, että liiton tulee olla edelläkävijä ja rohkaista muutokseen eikä pitäytyä vanhassa työehtosopimusroolissa. Mukaan sopimukseen pitää saada

osaamisen kehittäminen.

Yhdysvalloissa nähdään liiton roolin elinikäisen oppimisen suhteen riippuvan siitä, mitkä vaikutusmahdollisuudet liitolla on kulloiseenkin ammattiin. Siihen, mistä neuvotellaan ja missä joukkovoimaa käytetään, vaikuttavat useat tekijät. Nyt neuvotellaan muun muassa terveydenhuollosta ja eläkkeistä yrityskohtaisesti.

Nuoriso ei välttämättä ole kiinnostunut tai edes tietoinen siitä, mikä työehtosopimus on. Se on myytävä heille samalla lailla kuin muutkin liiton palvelut. Joidenkin arvioiden mukaan jopa 15–20 % korkeasti koulutetuista USA:ssa työskentelee vapaina ”agentteina”. Itsensä työllistäminen lisääntyy, mikä asettaa haasteita elinikäiselle oppimiselle. □



EAY:n johto vaihtui Laaja toimintaohjelma hyväksyttiin

Teksti ja kuva: Ari Åberg

■ Euroopan Ammatillisen Yhteisjärjestön EAY:n 10. kongressi pidettiin toukokuun lopulla Prahassa. Kokous merkitsi järjestön johdon lähes täydellistä vaihtumista. EAY:n pitkäaikainen pääsihteeri **Emilio Gabaglio** jäi eläkkeelle. Uudeksi pääsihteeriksi valittiin Ison-Britannian keskusjärjestön TUC:n pääsihteeri **John Monks**. Kokous hyväksyi myös laajan toimintaohjelman sekä muutti järjestön sääntöjä.

Kaikesta huomasit, että kyseessä oli ns. vahdinvaihtokokous. Merkittävä puhuja toisensa jälkeen marssi pöytänsä todistamaan hyvää yhteistyötä EAY:n ja sen johdon kanssa. Kokousta tervehdivät mm. Tshekin pääministeri ja ulkoministeri, Kreikan työministeri, komissaari **Anna Diamantopoulou** sekä Euroopan työntantajajärjestön UN ICEn puheenjohtaja **Georges Jacobs**. Myös Euroopan konventin puheenjohtaja **Valery Giscard d'Estaing** antoi kokousosanottajille selvityksen EU:n päätöksentekojärjestelmän uudistamisesta.

Esitellessään toimintakertomusta pääsihteeri Gabaglio puuttui mm. EAY:n ja UNICE:n solmi- maan etätyötä koskevaan puitesopimukseen. Sopimuksen implementointihan takkuilee muutamissa EU-maissa – valitettavasti myös

Suomessa. Gabaglio mainitsi, ettei asiasta tarkoituksellisesti lähde rakentamaan lainsäädäntöä. Haluttiin testata sopimusjärjestelmän toimivuus ja uskottavuus.

– En haluaisi uskoa, että kansalliset työnantajat kieltäytyisivät toimeenpanemasta eurooppalaisen kattojärjestönsä sopimusta. Jos näin olisi, he kantaisivat todella raskaan vastuun, Gabaglio sanoi.

Sääntömuutoksesta äänestettiin

EAY:n sääntöihin tehtiin lukuisia pieniä korjauksia. Eniten huomiota sai osakseen eläkeläisjärjestö FERPan asema. Se toimii tällä hetkellä tarkkailijastatuksella ja EAY:n hallituksen enemmistö olisi halunnut hyväksyä sen äänivaltaiseksi jäsenjärjestöksi. Asiasta käytiin pitkähkö keskustelu, jonka jälkeen muutosehdotuksesta äänestettiin. Muuosehdotus ei kui-

tenkaan saanut tarvittavaa määränemmistöä, joten FERPan asema jäi ennalleen. Mm. Pohjoismaat vastustivat FERPan statuksen muuttamista.

Työaikatavoitteissa epäselvyyttä

Laajan toimintaohjelman eräs tärkeimpiä kysymyksiä akavalaiselta kannalta oli työaika. Pohjaehdotuksessa oli varsin kategorisesti otettu kantaa työajan lyhentämisen puolesta 35-tuntisen työviikon avulla. Ylempien toimihenkilöiden kannalta olisi kuitenkin tärkeää, ettei työajan lyhentämistä toteutettaisi kaavamaisesti, koska tällöin todennäköisesti ylempät eivät pääsisivät siitä osallisiksi. IL:n puheenjohtaja **Matti Viljanen** esitti kompromissimuotoilua, jossa 35-tuntisen työviikon lisäksi lyhentämistavoite olisi määritelty vuositasolla 1750 tuntina. Tällöin ylempille jäisi mahdollisuus saada osansa työajan lyhennyksestä pidempinä yhtäjaksoisina vapaina. Esitys kaatui kuitenkin äänestyksessä osittain siksi, ettei päätöslauselmakomitea nähnyt mahdolliseksi muokata jo aiemmin tehtyjä esityksiä.

Murheellista on, että kaatunut esitys sisälsi myös ehdotuksen EU:n työaikadirektiivin soveltamis-

alan muutoksesta koskemaan myös ylempiä toimihenkilöitä. Komissio on käynnistämässä direktiivin muutoksen, ja nyt jos koskaan pitäisi tavoitteita asettaa. Teollisuuden ammattisihteeristöt metallin ja kemian sektoreilla (EMF, EMCEF) ovatkin jo hyväksyneet tätä koskevat päätöslauselmat ja yhteistyössä Euroopan Ylempien Toimihenkilöiden Neuvoston EUROCADRESin kanssa on tarkoitus vielä tänä vuonna nostaa asia uudelleen esille niin EAY:n sisällä kuin keskusteluissa komission kanssa.

Myönteisenä seikkana toimintaohjelmassa on pidettävä ns. pohjoisen ulottuvuuden lisäämistä mukaan. Suomen keskusjärjestöt ovat ajaneet tätä johdonmukaisesti. Tavoitteen on saada työmarkkinajärjestöille selkeä jalansija Itämeri- ja lähialueyhteistyössä.

Valintoja

Keskusjärjestöjen puheenjohtajat SAK:n **Lauri Ihalainen**, SITTK:n **Mikko Mäenpää** sekä AKAVAN **Risto Piekkä** edustavat Suomea EAY:n hallituksessa. Mäenpää valittiin myös järjestön työvaliokuntaan. EAY:n uudeksi luottamustoimiseksi puheenjohtajaksi valittiin espanjalainen **Candido Mendez**. □