

AKAVA vaatii työllisyyden tukitoimien rinnalle selvitystä työn kannustavuudesta

■ – Vaikka valtion ensi vuoden talousarviossa ohjataan lisää varoja työllistymistä edistäviin toimiin, tarvitaan työllisyyden parantamiseksi jatkossa jämerämpiä otteita. Siksi on valitettavaa, ettei valtiovarainministeriö ainakaan tässä yhteydessä tehnyt päätöstä työnteon kannustavuutta selvittävän työryhmän asettamisesta. Jotta työllisyys saadaan nousuun ja talouteen lisää dynamiikkaa, on pikaisesti selvitettävä mahdolliset tuloloukut sekä palkansaajaverotuksen uudistamisen tarpeet, vaatii AKAVAn tutkimuspäällikkö Pekka Immeli.

AKAVA on jo pitkään vaatinut selvitystä verotuksen, sosiaalisten tulonsiirtojen ja palkkapolitiikan vaikutuksista työllisyyteen. Edellinen selvitys tehtiin yli kym-

menen vuotta sitten.

Ensi vuoden talousarvioesityksen päälinjat ovat muutoin Immelin mukaan varsin odotetut. Erityisesti päätös kaksinkertaistaa kotitaloustyön verovähennysoikeus on AKAVAn kannalta tervetullut.

– Vähennyksen enimmäismäärä nousee nykyisestä 1 150 eurosta 2 300 euroon kotitalous-, hoiva, ja hoitotöiden osalta. Päätös on oikea, ja auttaa varmasti uusien työpaikkojen luomisessa, Immeli sanoo.

Vaikka hallitus tekee päätökset kunta- ja palvelurakenneuudistuksesta vasta ensi vuoden alkupuolella, Immelin mukaan sille olisi varattava riittävästi rahaa budjetissa. □

STM:n selvitystyöryhmä esittää PARANNUKSIA YRITTÄJIEN SOSIAALITURVAAN

Yrittäjien sosiaaliturvaa selvittänyt työryhmä esittää parannuksia yrittäjien työterveyshuoltoon, sairausvakuutuspäivärahan karenssi-aikaan sekä perheenjäsenen työttömyysturvaan.

Yrittäjämääritelmien yhtenäistäminen kattavasti ei työryhmän mielestä ole aiheellista. Yrittäjien ja maatalousyrittäjien eläkelakien yrittäjämääritelmiin ehdotetaan kuitenkin muutoksia. Ehdotus laajentaa jonkin verran yrittäjänä pidettävien henkilöiden joukkoa ja lisää vakuutettavia yrittäjien eläkejärjestelmän piiriin.

Selvitys osoitti, ettei yrittäjien sosiaaliturva poikkea merkittävästi palkansaajien sosiaaliturvasta ja että Suomessa yrittäjän sosiaaliturva on parempi kuin monessa muussa Euroopan maassa. Työryhmän mukaan laajoja yrittäjyyshalukkuutta heikentäviä ongelmia ei Suomessa toimivien yrittäjien sosiaaliturvassa ole.

AKAVA pääosin tyytyväinen

– AKAVA pitää yrittäjien sosiaaliturvaa pohtineen työryhmän esityksiä pääosin myönteisinä. Muutokset sairausvakuutuspäivärahan karenssi-aikaan, yrittäjien perheenjäsenen työttömyysturvaan sekä yrittäjän työterveyshuollon järjestämiseen helpottavat yrittäjyyttä ja kannustavat toivottavasti myös uusien yritysten perustamiseen, sanoo AKAVAn lakimies Jarmo Pätäri.

Erytiesi perheenjäsenen työttömyysturvan parannuksia Pätäri pitää hyvinä. Nykyiset vaatimukset työttömyysturvan saamiseksi ovat hänen mukaansa olleet osittain kohtuuttomia.

Esitetyt uudistukset helpottaisivat erityisesti pienten yritysten, yksinyrittäjien ja naispuolisten yrittäjien ja yrittäjäpuolisoiden asemaa.

Työryhmä luovutti selvityksensä sosiaali- ja terveysministeri Sinikka Mönkäreelle elokuun alkupuolella. Ministeri lupasi, että todetut puutteet korjataan pikaisesti. □

Kokemukset vuorotteluvapaasta myönteisiä

– naiset vuorottelevat miehiä enemmän

■ Vuorotteluvapaata käyttäneet palkansaajat ja sijaisiksi palkatut työttömät kokevat hyötyvänsä selvästi vuorotteluvapaasta. Palkansaajat jaksavat paremmin vuorotteluvapaan ansiosista, ja sijaisuudet parantavat työttömien työllistymisedellytyksiä. Myös työnantajille vuorottelusta on selvästi enemmän hyötyä kuin haittaa. Tulokset käyvät ilmi Jyväskylän yliopiston tekemästä tutkimuksesta Vuorottelun virkeäksi. Työministeriön tilaamassa tutkimuksessa on selvitetty vuorotteluvapaan käyttöä ja vaikutuksia palkansaajien, sijaisten ja työnantajien kannalta. Työministeri Tarja Filatov pitää tärkeänä vuorotteluvapaan jatkamista.

Vuorotteluvapaajärjestelmä otettiin käyttöön vuoden 1996

alussa. Vuorotteluvapaalle jäi yhteensä 90 885 palkansaajaa yhdeksän vuoden aikana (1996-2004). Vuonna 2003 vuorottelijoita oli yhteensä 13 300 - kuukausitasolla palkansaajista 0,4 prosenttia oli vuorotteluvapaalla. Vastaavasti 3 prosenttia työttömistä oli vuorottelusijaisena. Vuorottelun pituus oli keskimäärin 7 kuukautta.

Naisten osuus vuorottelijoista ja sijaisista oli 71 prosenttia. Vuorottelijat olivat keskimäärin 10 vuotta sijaisia vanhempia. Sijaisten keski-ikä oli 33 vuotta, vuorottelijoiden 43 vuotta. Puolet vuorottelijoista työskenteli kunnissa, kolmasosa yrityksissä ja kymmenesosa valtiolla. Vuorottelijoiden yleisimmät toimialat olivat terveys- ja sosiaalipalvelut, julkinen hallinto, teollisuus, kuljetus, tietoliiken-

ne ja koulutus.

Vuoden 2003 alussa voimaan tullut uusi vuorotteluvapaalaki edellyttää vähintään 10 vuoden työhistoriaa ennen vuorottelua. Lisäksi edellytetään, että työsuhde saman työnantajan kanssa on kestänyt vähintään vuoden.

Vuorottelu edistää jaksamista mutta vaikeuttaa toimeentuloa

Vuorottelun tavoite on edistää työntekijän työssä jaksamista. Työssä jaksaminen korostui vuorotteluvapaan syissä. Yleisimmät syyt olivat halu pitää taukoa työelämästä, halu saada lisää aikaa perheelle ja harrastuksille, työpaineet ja stressi, levon tarve sekä elämänarvojen uudelleenarviointi. Jaksaminen korostui myös vapaan

ajankäytössä. Vapaalla haluttiin ennen kaikkea levätä, latautua ja kerätä voimia. Vuorotteluvapaalle jääneet kokivat muihin palkansaajiin verrattuna useammin kiirettä ja vaikeuksia jaksaa työssään.

Vuorotteluvapaan vaikutuksia pidettiin pääosin myönteisinä. Useimmat vuorottelijat kokivat henkisen ja fyysisen hyvinvointinsa, motivaationsa sekä suhteidensa perheenjäseniin parantuneen. Toisaalta suurimpana ongelmana pidettiin sitä, että toimeentulo heikentyi vuorotteluvapaan vuoksi.

Vuorottelun huonoina puolina nähtiin vapaiden aiheuttamat työn uudelleenjärjestelyt sekä sopivien sijaisten löytäminen ja perehdyttäminen. Vuorottelun hyötyjä pidettiin kuitenkin haittoja suurempina. □

Tutkimus on luettavissa työministeriön Internet-sivuilla osoitteessa www.mol.fi/julkaisut.

Uusia huippuyksikköjä teknillisiin yliopistoihin

■ Suomen Akatemia valitsi kesäkuussa 23 tutkimuksen huippuyksikköä kansalliseen tutkimuksen huippuyksikköohjelmaan vuosille 2006–2011. Joukossa on neljä Teknillisen korkeakoulun yksikköä, yksi Tampereen teknillisen yliopiston yksikkö ja yksi Åbo Akademin kemiallis-teknisen tiedekunnan yksikkö. Lisäksi TKK on mukana kolmessa huippuyksikköksi valitussa hankkeessa yhdessä useamman yliopiston tai tutkimuslaitoksen kanssa.

Huippuyksikköohjelman 2006–2011 ensimmäiseen hakuvaiheeseen toimitettiin 143 aiesuunnitelmaa, joista Akatemian hallitus pyysi yksityiskohtaiset hakemukset haun toisessa vaiheessa 53 hakijayksiköltä.

Huippuyksikkö edustaa alansa kansainvälistä kärkeä tai on hyvin lähellä sitä. Yksiköiden arviointiin osallistuneet kansainvälisesti korkeatasoiset asiantuntijat antoivat hakijoille erittäin myönteisiä arvioita.

Käynnistyvä ohjelma on kolmas kansallinen huippuyksikköohjelma.

Kansallisen huippuyksikköstrategian tavoitteena on luoda edellytyksiä korkeatasoisten, luovien ja tehokkaiden tutkimus- ja tutkijankoulutusympäristöjen kehittymiselle. Huippuyksikkö on yhdestä tai useasta korkeatasoisesta tutkimusryhmästä muodostuva tutkimus- ja tutkijankoulutus-

yksikkö, jolla on selkeät yhteiset tutkimukselliset päämäärät ja yhteinen johto.

Huippuyksikkö voi olla yliopistossa tai tutkimuslaitoksessa tai useissa eri organisaatioissa toimivien yksiköiden tai tutkimusryhmien ja tutkijoiden muodostama kokonaisuus. Huippuyksikkö voi toimia myös yhteistyössä yliopiston tai tutkimuslaitoksen kanssa yksityisellä sektorilla.

Kansalliseen huippuyksikköohjelmaan vuosiksi 2006–2011 valittiin muun muassa seuraavat yksiköt (yksikön johtaja, yksikön nimi ja organisaatiot):

Astola, Jaakko: Signaalinkäsittelyn huippuyksikkö, TTY

Hari, Riitta: Systeemisen neurotieteen ja aivokuvantamisen huippuyksikkö, TKK, HY

Hupa, Mikko: Prosessikemian huippuyksikkö, ÅA

Kaski, Kimmo: Laskennallinen kompleksisten systeemien tutkimuksen huippuyksikkö, TKK

Nieminen, Risto: Laskennallisen nanotieteen huippuyksikkö, TKK

Oja, Erkki: Adaptiivisen informaatiikan tutkimuksen huippuyksikkö, TKK

Paalanen, Mikko: Matalien lämpötilojen kvantti-ilmiöiden ja komponenttien, huippuyksikkö TKK, VTT

Päivärinta, Lassi: Inversio-ongelmien huippuyksikkö, HY, KY, TKK, OY, LTY

Teksti: Teuvo Muhonen

Yliopistoväki suhtautuu epäillen palkkausjärjestelmän uudistukseen

■ Netissä keväällä tehtyyn yliopistojen uutta palkkausjärjestelmää koskevaan kyselyyn vastanneista melkein puolet on sitä mieltä, että arvioinneilla oli vaikutusta työyhteisön ilmapiiriin. Monissa tapauksissa vaikutus on negatiivinen. Vain alle kolmannes uskoo, että uudella palkkausjärjestelmällä voidaan korjata yliopistojen henkilöstön palkkausta. Vain vajaa viidesosa uskoo, että tavoitteena olleet oikeudenmukaisuus, kannustavuus ja kilpailukykyisyys saavutetaan.

Yliopistoissa on käynnissä palkkausjärjestelmien uudistaminen. Työtä koordinoiva neuvotteluryhmä keräsi toukokuun 2005 lopulla yliopistoissa työskenteleviltä palautetta avoimella nettikyselyllä jatkotyöskentelyn pohjaksi.

Vastauksia kyselyyn saatiin 579 kappaletta. Yli 80 prosenttia vastaajista on TEKin jäseniä. Yleisimmät tehtävänimikkeet ovat tutkija, laboratorioinsinööri ja assistentti. Yli puolet vastaajista on opettajien palkkausjärjestelmän piirissä.

Vastausten perusteella yliopistot ovat järjestäneet kohtalaisen hyvin uuteen palkkausjärjestelmään liittyvää koulutusta, ja monet ovat myös osallistuneet siihen. Syystä tai toisesta vajaa neljännes ei kuitenkaan ole osallistunut koulutukseen.

Yli 90 prosenttia vastaajista on käynyt kehityskeskustelun esimiehensä kanssa. Rungas puolet oli käynyt kehityskeskustelua aikaisemminkin.

Vaativuustasokartta kuvaa huonosti omaa työtä

Melkein kaksi kolmannesta oli alusta lähtien samaa mieltä esimiehensä kanssa vaativuustasotaan. Vaativuusarviointi päättyi erimieliseksi 15 prosentissa tapa-

uksista. Melkein kaksi kolmasosa esimiehistä antoi perustelun erilaiselle näkemykselleen.

Esimiehet ja työkaverit olivat ne tahot, jotka useimmin antoivat ohjeita vaativuustason valinnassa. Vajaa viidennes vastaajista tunsivat itsensä jollakin tavoin painostetuksi vaativuustason määrityksessä. Melkein puolet oli sitä mieltä, että vaativuustasokartta kuvaa huonosti työn keskeisiä piirteitä.

Lähes neljä viidesosa vastaajista oli samaa mieltä esimiehensä kanssa henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnista. Kuitenkin vain runsas puolet oli sitä mieltä, että kriteerit kuvasivat hyvin suoriutumisen eri osatekijöitä. Neljällä kymmenestä oli kokemuksia suoriutumismuutosten rajoittamisesta etukäteen.

Kun tarkastellaan yhtä aikaa sekä vaativuuskartan että suoriutumiskriteerien hyvyttä, kolmasosa vastaajista pitää molempia hyvinä, runsas neljännes molempia huonoina ja 41 prosentilla mieliteet hajaantuvat.

Kyselyn koko raportti ja vastaukset frekvenssitaulukoina yliopistoittain on luettavissa netissä: www.tek.fi/palkat □

