



– Koko laitoksemme porukka saa tämän tunnustuksen myötä kokea, että työtämme arvostetaan, laitoksen esimies Rolf Hernberg iloitsee.

sen uuden tiedon luomisen merkitystä.

Hän kertoo, miten uudet ratkaisut ja yritykset ovat poikineet lisää ideoita. – Kun laitoksellamme syntyy yksi uusi yritys, innostus tarttuu muihin. Yritystoiminta on yleensä lähtenyt liikkeelle uusista ideoista, jotka ovat syntyneet tutkimusprojekteissa. Yritysten perustajia ovat usein olleet laitoksemme jatko-opiskelijat.

Rolf Hernberg iloitsee myös fysiikan laitoksen uusista opiskelijoista. – Me perustimme vuonna 2002 uuden teknillis-luonnontieteellisen koulutusohjelman, joka heti nousi insinööriosastojen opiskelijoiden suosituimmuuslistan ykkössijalle. Osastolle otetaan vuosittain noin 50 opiskelijaa, ja me saamme todella korkeatasoisia opiskelijoita. Valmistuttuaan

heillä on sekä diplomi-insinöörin tutkinto että opettajan pätevyys, mikä mahdollistaa monipuolisen uravalinnan.

Yksi suuri murhe fysiikan laitoksen johtaja Rolf Hernbergillä on: laboratorioden laitteet.

– Meillä on viisi tutkimuslaboratoriota, joista kolme on kokeellisia. Ne kaikki tarvitsisivat uudenaikaisia laitteita, mutta meillä ei ole kanavia saada tilanteeseen kunnon parannusta. Suomen Akatemian resursit ovat aivan liian pienet eikä valtiovarainministeriössä nähdä laiterahoituksen korjaamistarvetta. Yliopistojen saama julkinen rahoitus riittää palkkoihin ja vuokriin, mutta laitehankintoihin ei jää juuri mitään. □

Raadin perustelut

Palkintoraati perustelee Tampereen teknillisen yliopiston fysiikan laitokselle myönnettyä innovatiivisuuspalkintoa sillä, että laitos on jo vuosia ollut monien innovatiivisten yritysten alkukoti.

Laitoksen suojista ovat lähtöisin muun muassa Dekati, Modulight, Tutcore eli nykyinen Coherent Finland ja Liekki Oy. Fysiikan laitoksen työn ansiosta Suomessa on muun muassa alkanut kokonaan uuden teollisuudenalan, optoelektronikan, yritystoiminta. Laitos on myös aerosolfysiikan pioneereja Suomessa.

Pekka Immeli, AKAVAn tutkimuspäällikkö

AKAVA tarjoaa pottimallia

■ *Tulopoliittiset neuvottelut ovat kesän jälkeen pääsemässä vauhtiin. Kiista siitä, miten palkankorotukset toteutetaan, on yksineuvottelujen vaikeimmista kysymyksistä. AKAVA tarjoaa ratkaisuksi pottimallia.*

Tupossa on perinteisesti sovittu yksityiskohtaisesti palkankorotusten eri elementeistä, kuten yleiskorotuksesta ja sen muodosta, liittoerästä ja tasa-arvoerästä. Nämä palkankorotusten yksityiskohtaiset määräykset otetaan sen jälkeen jokaiseen tupoon perustuvaan työ- ja virkaehtosopimukseen.

Korotusten kustannusvaikutus on vaihdellut suuresti sopimuksittain riippuen muun muassa sopimuksen piiriin kuuluvien palkkatasosta, naisten määrästä jne. Sopimuksen sisälläkin (esimerkiksi valtion VES tai kunnan KVTES) korotusten vaikutukset eri ryhmille ovat vaihdelleet paljon. Lisäksi arvioidaan sopimuksen kokonaiskustannusvaikutus kaikille palkansaajille.

Pottimallin idea on, että tupossa sovitaan ainoastaan tästä kokonaiskustannusvaikutuksesta. Se olisi prosentuaalisesti sama kaikille sopimusaloille, esimerkiksi kolme prosenttia alan palkkasummasta.

Se, miten rahat jaetaan alan sisällä eri henkilöstöryhmille ja yksittäiselle työntekijälle, jää täysin liittotasolle sovittavaksi. Esimerkiksi valtion sektorilla rahapotin jaosta sopisivat ns. pääsopijajärjestöt, eli Valtion työmarkkinalaitos työnantajapuolella ja palkansaajien puolella akavalainen JUKO, SITTK:n Pardia ja SAK:n VTY. Jos osapuolet eivät pääsisi yksimielisyyteen potin jaosta, suoritettaisiin perälaudan mukainen prosentuaalinen yleiskorotus.

Kaikki samalla viivalla

Pottimallin etu on, että se asettaa kaikki työntekijät ja työnantajat samalle viivalle. Se avaa paremmat mahdollisuudet korjata alan sisäisiä palkkavinoumia kuin perinteiset tupot, joissa dominoiva palkankorotuserä on ollut sekalinjaa noudattavaa yleiskorotus.

Sekalinjaratkaisuissa pieni-palkkaisissa ammateissa palkat nousevat muita ammatteja nopeammin ja palkkaerot pienenevät. AKAVAn ajattelussa osaamista ja vastuunkantoa on palkittava. Järkeviä palkkaeroja, jotka vastaavat työtehtävien edellyttämää koulutusta, vastuuta tai henkilökohtaista suoritustaso on syytä olla. Kaikilla työntekijöillä pitäisi olla kunnan motivaatio ylläpitää ja parantaa ammattitaitoaan ja työsuoritustaan.

Pottimalliakin voidaan jakaa sopimusalan sisällä sentti-prosenti- tai sekalinjaisena. Siitä voidaan myös kohdentaa valikoivasti suurempia korotuksia ammattiryhmiin, joissa palkkataso ei vastaa työn edellyttämää koulutusta, osaamista ja vastuuta. Halutessaan sopijaosapuolet voivat siirtää osaa palkkatotista paikallisesti, virastotai yritystasolle sovittavaksi.

Jos pottimalli toteutetaan, ei tupossa enää olisi erillisistä tasa-arvoerästä. Se ei ole kohdistunut matalapalkkaisille akavalaisille.

Kuluvan sopimuskierroksen palkankorotukset ovat olleet askelel kohti pottimallia, koska liittoerä on aiempaa suurempi, tasa-arvoerä pienempi ja sekalinjaiset yleiskorotukset prosenttipainotteisempia. □