

”

Liittojen asiantuntemus mahdollistaa sen, että työntekijät voivat keskittyä oman työn tekemiseen.

Akavalaiset Kelassa

Kansaneläkelaitoksen palveluksessa oli vuoden 2013 lopussa noin 6 100 työntekijää. Heistä akavalaisiin liittoihin kuuluu kuutisen-sataa, joista valtaosa työskentelee asiantuntija- ja esimiestehtävissä. Yhteiskunta-alan korkeakoulutettuihin Kelan akavalaisista kuuluu noin 170 henkilöä. YKA on Kelan suurin akavalainen liitto. Kelassa sovelletaan omaa talokohtaista työehtosopimusta, jonka on työntekijöiden puolelta neuvotellut pardiaalainen Kelan toimihenkilö-yhdistys.

Kelassa työskentelevillä akavalaisilla on ollut oma yhdistys, Kelan Akavalaiset ry, vuodesta 1999 lähtien. Yhdistys on elellyt viime vuodet hiljaiseloa, mutta sen toimintaa päätettiin lähteä aktivoimaan uudelleen syksyllä 2013 akavalaisien liittojen ja ennen kaikkea YKA:n toimesta. Yhdistyksen vuosikokous pidettiin 12.2.2014 YKA:n toimistolla Helsingissä, ja yhdistykselle valittiin uusi hallitus. Hallitus on kuluneen kevään aikana suunnitellut aktiivisesti tulevaa toimintaa ja tehnyt akavalaiselle jäsenistölle kyselyn koskien edunvalvonnan painopisteitä. Yhdistys tiedottaa jäsenille toiminnastaan sähköpostitse sekä Facebook-sivujen kautta.

Yhdistyksen ensisijaisena tavoitteena on tässä vaiheessa saada Kelan Akavalaiset ry:n toimintamahdollisuudet vakiinnutettua Kelan sisällä. Ensiarvoisen tärkeää olisi saada akavalaisille työnantajan tunnustama henkilöstön edustaja, joka voisi ottaa osaa esimerkiksi yhteistoimintaneuvotteluihin. Kelan johtoa tavattiin kesäkuussa 2014.

Liittyminen Kelan Akavalaiset ry:n jäseneksi on kaikkien Kelassa toimivien yhteiskunta-alan korkeakoulutettujen edun mukaista, sillä tällöin yhdistyksen painoarvo ja neuvotteluasema vahvistuvat. Yhdistys ei peri jäseniltään jäsenmaksua, vaan toimintaa tuetaan akavalaisien liittojen toimesta. Jäsenyydestä kiinnostuneet voivat olla yhteydessä Kelan Akavalaiset ry:n hallituksen jäsenvastaavaan **Juha Konttilaan** (juha.konttila@kela.fi) tai liiton julkisen sektorin neuvottelupäällikköön **Petri Toiviaiseen** (petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi).

Petri Toiviainen
neuvottelupäällikkö

– Julkisella sektorilla työskentelevät liiton jäsenet ovat kattavasti työ- ja virkaehtosopimusten piirissä. Yksityisellä sektorilla on sen sijaan paljon toimialoja, joilla ei ole työehtosopimuksia laisinkaan. Yksityisen puolen sopimukset ovat myös sisällöltään usein ohuempia kuin julkisella sektorilla. Tekemistä ja kehitettävää tällä saralla siis riittää, Pursiainen sanoo.

– Voidaan tietysti kysyä, onko nyky maailmassa enää tavoiteltavaa pyrkiä sisällöllisesti laajoihin työ- ja virkaehtosopimuksiin. Se on toisaalta myös arvovalinta. Työehtosopimusten yksi perusidea on turvata heikomman osapuolen oikeuksia ja taata työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu. Lisäksi myös työnantajapuolella lähdetään usein siitä, että toiminta on helpompaa, jos palvelussuhteiden peruspelissännöt on sovittu, ja sovitun kehikon sisällä voidaan sitten tehdä tarvittavia työpaikkakohtaisia poikkeamia. Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia onkin viime vuosina työ- ja virkaehtosopimuksissa lisätty. Kollektiiviselle sopimus toiminnalle on joka tapauksessa edelleen tarvetta, Pursiainen miettii.

HAASTEITA GLOBAALISSA MAAILMASSA

Suomalainen työmarkkinamalli perustuu pitkälti sopimiseen työnantaja- ja työntekijäpuolen välillä.

– Suomalainen työläinsäädäntö jättää sopimiselle laajan pelivaran. Meillä ei ole esimerkiksi minimipalkkalakia, ja monet työelämän asiat, joita pidetään itsestään selvyyksinä, kuten vaikkapa lomarahat ja monien perhevapaiden palkallisuus, tulevat nimenomaan työ- ja virkaehtosopimuksista. Sopimusjärjestelmä ei pysy kuitenkaan itsestään kassassa, vaan vaatii jatkuvaa ylläpitoa. Liitoista saatava tuki ja liittojen asiantuntemus työ- ja virkaehtoasioissa mahdollistavat puolestaan sen, että yksittäinen liiton jäsen voi keskittyä oman työnsä tekemiseen ja asiantuntemuksensa kehittämiseen, Toiviainen kertoo.

– Tämän hetken suuria kysymyksiä on, miten suomalainen työmarkkinamalli voi vastata globalisaation haasteeseen. Se, kuinka kansainvälistyminen ja rajojen aukeaminen vaikuttaa kollektiivisen edunvalvontaan Euroopan tasolla on ollut iso kysymys jo parikymmentä vuotta. Meidän pitää varmistaa, että työn tekemiselle on reilut ehdot siitä riippumatta, missä päin maailmaa työtä tehdään. Esimerkiksi EU-tason vaikuttaminen nousee liittojen ja neuvottelujärjestöjen agendalla koko ajan tärkeämpään asemaan Pursiainen ja Toiviainen kertovat. †

Luottamusmiehet vievät asioita eteenpäin



RISTO KANGAS,
neuvottelujohtaja, Julkisan koulutettujen
neuvottelujärjestö JUKO ry:

"Palkansaajan arjessa julkisen sektorin edunvalvonnan tulokset näkyvät monina itsestäänselvinä asioina. Asiat on sovittu keskitetysti, ja työpaikoilla on työrauha. Edunvalvonnan ei tarvitse korostua erikseen, mutta silloin, kun palveluja tarvitaan, niitä pitää saada.

Työ- ja virkaehtosopimuksiin on kirjattu varsin kattavasti palvelussuhteen ehdot. Keskustason sopimuksia on täydennetty lukuisin paikallisin sopimuksin, joiden sisällöstä vastaavat pääosin paikalliset luottamusmiehet ja paikallinen työnantaja.

Luottamusmiesjärjestelmä on yhteistoimintajärjestelmä, jonka tarkoituksena on edistää sopimusten noudattamista, työnantajan ja palkansaajien välillä syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä työrauhan ylläpitämistä. Luottamusmies on velvollinen välittämään tietoa osapuolten kesken."



VELI-MATTI KAUPPINEN,
pääluottamusmies, Varsinais-Suomen liitto:

"Toimiva luottamusmiesjärjestelmä on avainasemassa arjen asioiden ratkaisemisessa. Jäseniltämme tulee varsin usein kysymyksiä työsuhteisiin liittyvistä asioista. Meidän työpaikallamme kynnyksellä yhteyttä luottamusmiehiin on matala, ja ovet ovat aina jäsenillemme auki. Mikäli johonkin visaiseen kysymykseen ei heti löydy vastausta, se selvitetään liiton toimiston suunnasta. Tämä yhteistyö onkin toiminut todella hyvin.

Yleisesti ottaen järjestäytymisasteen tasoon tulee kiinnittää jatkuvasti huomiota. Ammattiliiton jäsenyys ei ole nykyään varsinkaan vasta työelämään tulleille mikään itsestäänselvyys. Tässäkin asiassa toimiva ja aktiivinen luottamusmiesjärjestelmä on hyvä kannustin liittyä ammattiliittoon."



SANNA HIRSIVAARA,
luottamusmies, opetus- ja kulttuuriministeriö:

"Luottamusmiehet osallistuvat aktiivisesti ministeriöiden YT-komiteoiden työskentelyyn, mikä on yksi tärkeä vaikuttamisen paikka. Myös palkkausjärjestelmän soveltamiseen liittyvät asiat ovat merkittävä osa työtä.

Kun virkamieskunnassa nousee esiin tärkeitä johdon kanssa käsiteltäviä asioita, luottamusmiehet toimivat viestin viejinä: Onko virkani vaatavuustaso tai henkilökohtaisen suoriutumisen osa oikein määritelty ja miten voin ajaa muutosta? Onko virkani määräaikaaisuudelle perusteita ja miten virkani vakinaistettaisiin? Mitä tulisi tehdä, kun kokonainen yksikkö tai osasto on hukkumassa töihin? Onko minulla oikeus YT-neuvotteluun organisaatiomuutoksessa? Luottamusmiehenä pitää tietysti iloita pienistäkin onnistumisista, mutta jos isompia mainitsee, niin kyllä virkojen vakinaistamiset ovat merkittäviä saavutuksia."