



# HAUSSA HYVÄ JOHTAJA

Virkasuhteesta työsuhteeseen

Eläkkeellä when I'm 64?

# KUTSU SYYSKOKOUKSEEN

Helsingin yliopiston tieteenekijät ry:n sääntömääräinen syyskokous pidetään 8.12.2009 kello 17.00. Paikka: Porthanian opettajien kahvila.

## ESITYSLISTA:

1. Kokouksen avaus.
2. Valitaan kokouksen puheenjohtaja ja sihteeri.
3. Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.
4. Valitaan pöytäkirjantarkastajat ja ääntenlaskijat.
5. Hyväksytään kokouksen työjärjestys.
6. Hyväksytään vuoden 2010 toimintasuunnitelma.
7. Hyväksytään vuoden 2010 talousarvio ja määrätään vuoden 2010 jäsenmaksun suuruus ja kantotapa.
8. Valitaan hallituksen puheenjohtaja vuosille 2010–2011.
9. Valitaan hallituksen muut jäsenet ja heille henkilökohtaiset varajäsenet erovuoroisten ja eronneiden tilalle.
10. Valitaan kaksi tilintarkastajaa ja kaksi varatilintarkastajaa vuodelle 2010.
11. Valitaan yhdistyksen edustajat ja heille tarpeellinen määrä varamiehiä Tieteentekijöiden liiton kokouksiin vuodeksi 2010.
12. Käsitellään ne muut asiat, joista on tehty kirjallinen ilmoitus hallitukselle vähintään viisi päivää ennen syyskokousta.
13. Kokouksen päättäminen.

**TERVETULOA!**



## SISÄLLYS

Henkilöstön asema ja johtamisjärjestelmä	4
Mikä muuttuu työsuhteessa?	6
Johtajuutta yliopistoihin	7
Kun olen 64-vuotias	8
Palvelua ja palvelua	10

Julkaisija: Helsingin yliopiston tieteenekijät – Forskarföreningen vid Helsingfors Universitet ry

Toimittaja: Minna Palander-Collin

Taittäjä: Timo Päivärinta

Paino: Yliopistopaino, Helsinki 2009





Kuva: Veikko Somerpuu

Puheenjohtajan palsta

## Henkilöstön asema ja johtamisjärjestelmä

Parasta aikaa neuvotellaan yliopistojen uudesta työehtosopimuksesta eli Yliopisto-TESistä. Neuvotte-luja hoitaa EK:n Yksityisen Opetusalan Liitto YOL ja neuvotteluissa ovat mukana Suomen yliopistojen työnantajajyhdistys SYTY ja palkansaajajärjestöjen neuvotteluryhmät. Tähtäimessä on kaikille yliopistoille yhteinen työehtosopimus, joka astuu voimaan ensi vuoden alusta tai viimeistään 1.2.2010, jolloin vanha sopimus menee umpeen.

Yliopistolain voimaanpanolain mukaan virkasuh-teet muuttuvat automaattisesti työsopimussuhteiksi ensi vuodenvaihteessa. Vaikka siirtyminen virkasuh-teesta työsopimussuhteeseen voimaanpanolain mu-kaan tapahtuu automaattisesti, työnantaja edellyttää, että työntekijä allekirjoittaa valmiiksi täytetyn työsopi-muksen. Ehkä ajatellaan, että työsopimussuhteesta on hyvä saada kirjallinen dokumentti.

Työsopimuslomakkeessa lukee, että työntekijä siir-tyy työsopimussuhteeseen nykyisine tehtävineen (työ-sopimusluonnos löytyy tästä lehdestä). Toki jokaisen on syytä tarkistaa, että lomakkeeseen on pantu oikeat tiedot. Voimaanpanolain mukaan siirtyminen työsopi-mussuhteeseen ei aiheuta muutoksia työoloihin eikä saavutettuihin etuihin. Jos henkilö ennestään on työ-sopimussuhteessa, allekirjoitettuun työsopimuslomak-keeseen ei tehdä muutoksia.

### Hyvä johtaja haussa

Miten työskentely yliopistossa muuttuu vuodenvaih-teessa? Toivon mukaan muutokset ovat pieniä. Yliopis-ton tarjoama toimintaympäristö on tähän saakka ollut inspiroiva. Yliopistossa vallitsee akateeminen vapaus ja on odotettavissa, että tämä säilyy, vaikka siirrytään uuteen johtamisjärjestelmään. Johtajuutta korostetaan uudessa yliopistossa ja johtajalle annetaan enemmän valtaa. Suurempaan valtaan liittyy suurempi vastuu.

Lähdemme siitä, että hyvä johtaja huolehtii henki-löstöstään ja pyrkii luomaan hyvää työskentelyilmapii-riä. Odotamme, että hyvä johtaja pystyy järjestämään yliopiston/laitoksen toimintaa niin, että kaikki pyrki-vät samaan päämäärään. Riippumatta tutkimuksen ja opetuksen vapaudesta tarvitaan koordinoitua ja joh-tamista. Vaikka johtaja viime kädessä päättää, sovitaan asiantuntijaorganisaatiossa yhteisistä päämääristä yh-teisesti.

Koko henkilöstö on mukana suorittamassa yli-opiston päätehtävää. Tämän asian korostaminen on johtajan vastuulla. Opiskelijan panos on myös tärkeä yliopiston tuloksen kannalta. Toiminnassa pyritään hy-vään oppimisympäristöön, sillä on odotettavissa, että opiskelija sitoutuu hyvään työsuoritukseen hyvässä il-mapiiirissä.

Yliopisto-opettajan urakehityksestä on puhuttu koko yliopistourani aikana, ja näyttää siltä, että kes-kustelu yhä jatkuu. Urakehityksen ongelmat liittyvät karsintaan. Kaikki tohtorintutkinnon suorittaneet ei-vät voi saada pysyvää työsuhdetta yliopistosta tai kiin-nitystä tutkimusläheisiin tehtäviin. Yliopisto kouluttaa tohtoreita myös yhteiskunnan tarpeita varten, ja sen takia yliopistouralla on karsintaa ja portaita.

### Tenure track eli vakinaistamispolku työn alla

Tämä on tervetullut uudistus. Vaikka meillä tällä het-kellä on selkeät virkaportaat, joiden kautta tutkija-opettaja voi edetä, olisi syytä selkeämmin paaluttaa ura-polkujärjestelmää. Olisi esimerkiksi ratkaistava, kuinka kauan henkilö voi olla määräaikaisessa toimessa. Seu-raako vakinaistaminen tietyn palveluvuosimäärän jäl-keen, vai katkaistaanko urakehitys? Aalto-yliopistossa on malli, jossa tohtori post doc -kauden jälkeen voi ha-keutua vakinaistamispolulle. Jos hänet valitaan, hänen



## Mikä muuttuu työsuhteessa?

tuloksensa arvioidaan joka kolmas vuosi, kunnes hän yhdeksän vuoden jälkeen voi siirtyä vakinaiseen professuuriin.

Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on 52 % yliopiston kaikista työvuosista. Prosenttiluvussa on mukana luonnostaan määräaikaisia tehtäviä kuten sijaisuus ja koulutustehtävä, mutta määräaikaisuuteen vaikuttaa voimakkaasti ulkopuolisen rahoituksen merkittävä osuus. Katson, että yliopiston työnantajana tulee tiiviimmin yhdistää valtion ja ulkopuolisen rahoituksen osuuksia palkkabudjetissaan. On nimittäin oleellista, että on vain yksi työnantaja – yliopisto, ei yliopisto tai projekti.

*BJÖRN FANT*

*HYT:n puheenjohtaja ja pääluottamusmies*

*1. Virkasuhteet lakkaavat ilman irtisanomisia 31.12.2009, ja henkilöstö otetaan työsuhteeseen 1.1.2010. Miten tämä käytännössä tapahtuu? Allekirjoittaako vanha työntekijä uuden työ sopimuksen?*

Siirtyminen työsuhteisiin tapahtuu lain nojalla. Palvelussuhteet eivät katkea, vaan niiden juridinen muoto muuttuu. Lähtökohtaisesti on tehtävä uudet työ sopimukset, jotta palvelussuhteiden ehdot on kirjattu jonnekkin. Käytännössä työntekijät tulevat allekirjoittamaan työ sopimuksen, jonka ehdot vastaavat aiempia.

*2. Mitkä ovat työntekijän kannalta keskeisimmät muutokset hänen siirtyessään virkasuhteisesta työ sopimussuhteiseksi?*

Lainsäädännöstä johtuen tulee joitakin eroja. Virkamieslaki- ja asetus sekä valtion yleinen työ- ja virkaehtosopimus säätelevät virkasuhteen ehtoja. Työ sopimuksen osalta noudatetaan työ sopimuslakia ja mm. työaikalakia ja vuosilomalakia. Lisäksi alalle ollaan neuvottelemassa parhaillaan omaa työehtosopimusta. Jokapäiväisessä työelämässä tuskin suuria muutoksia näkyy, ainakaan heti.

*3. Miten työsuhteen ehdot määräytyvät 1.1.2010 alkaen ja ketkä niistä sopivat? Tiedetäänkö uusien työehtosopimusten sisällöstä vielä mitään? Milloin uudet työehtosopimukset solmitaan?*

Valtion yleistä työ- ja virkaehtosopimusta noudatetaan tammikuun 2010 loppuun saakka. Vuoden 2009 loppuun mennessä on tarkoitus saada neuvoteltua uusi työehtosopimus. Neuvottelut alkoivat viikolla 41 ja ovat vielä ihan alkuvaiheessa.

*4. Lisääntykö paikallinen sopiminen yliopistotasolla tai jopa yksilöllisesti? Mistä mahdollisesti sovittaisiin yliopistotasolla tai yksittäisen työntekijän kanssa?*

LUONNOS

12.10.2009

VIRKASUHTEESTA 1.1.2010 TYÖSUHTEESEEN SIIRTYVÄN TYÖSOPIMUS

(Laki yliopistolain voimaanpanosta 559/2009)

Tehdään kahtena kappaleena

Työnantaja	YLIOPISTO			
	Tiedekunta/laitos		Kotipaikka	
	Sijoitusyksikön nimi			Sijoitusyksikön numero
Työntekijä	Sukunimi	Etunimet		Henkilötunnus
Tehtävä	Nimike			
Työsopimuksen kestoaika	Työsopimuksen kesto Toistaiseksi 1.1.2010 alkaen Määräajaksi 1.1.2010 – Jos määräaikaisuuden perusteena on sijaisuus, työsuhte kestää kuitenkin enintään niin kauan kuin sijaistettava on työstä vapautettuna.			
	Määräaikaisuuden peruste			
Työaika				
	Virastotyöaika (36 h 15 min)	Viikkotyöaika (38 h 15 min)	Opetushenkilöstön kokonaistyöaika 1600 tuntia	Harjoittelukoulun opetushenkilöstön työaika, opetusvelvollisuus h
	Kokoaikainen	Osa-aikainen, työaika (h/ vko)	Hoito- osuus %	Osaopetusvelvollisuus h
Palkka	Palkan määrä on sama kuin virkasuhteessa, josta siirtyminen tapahtuu. Allekirjoitushetkellä palkka määräytyy voimassa olevan tarkentavan virka- ja työehtosopimuksen (UPJ) perusteella seuraavasti:			
	Opetus- ja tutkimushenkilöstö Muu henkilöstö Harjoittelukoulu	Tehtäväkohtainen palkanosa Vaativuustaso Työnantajan vahvistama vaativuustaso Työnantajan alustava vaativuustaso	Henkilökohtainen palkanosa Suoritustaso Työnantajan vahvistama suoritustaso Työnantajan ennakkoon arvioima suoritustaso palvelussuhteen alkaessa	
	Ei UPJ:n piirissä, euromääräinen palkka		€/ kk tunti	
	Perustutkinto-opiskelijan tehtäväkohtaisen palkanosan määrä			%
	Palkanmaksukausi on kalenterikuukausi. Työsuhteen päättyessä palkka ja muut suoritukset maksetaan työntekijän pankkitilille seuraavana, teknisesti mahdollisena, yliopiston yleisenä palkanmaksupäivänä. (Yliopiston yleiset palkanmaksupäivät ovat kuukauden 15. päivä ja/tai kuukauden viimeinen päivä.)			
Liike- ja ammattialaisuudet ja kilpaileva toiminta	Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia (TSL 3 luku 4 §).			
Irtisanomisaika ja vuosiloma	Työsopimuslain 3 luvun 3 §:n mukaan kilpaileva toiminta on kiellettyä (ks. kohta Työnantajan ilmoittamat tiedot). Työntekijä ei saa ottaa vastaan ilman työnantajan suostumusta sellaista tehtävää, joka edellyttää tämän työsuhteen mukaisen työajan käyttämistä tai voi vaikuttaa siihen, että hän ei voi suorittaa omia työtehtäviään.			
Sovellettava työehtosopimus	Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen irtisanomisaika on työsuhteen mukainen. Myös määräaikainen työsuhteeseen ja irtisanottavissa työsuhteissa mukaisin irtisanomisajoin ja perustein. Vuosiloma määräytyy siirtohetkellä voimassa olevan vuosilomaa koskevan valtion virka- ja työehtosopimuksen mukaan.			
Lisäehdot	Työsopimusta allekirjoitettaessa ei vielä ole voimassa uusia yliopistoja koskevaa työehtosopimusta. Uusia yliopistoja koskevan 1.1.2010 tai sen jälkeen voimaan tulevan yleisen työehtosopimuksen määräykset työajasta, irtisanomisajoista ja vuosilomasta korvaavat voimaan tullessaan tämän työsuhteen vastaavat ehdot.			
Allekirjoitukset	Siirtohetkellä virkavapaalla olevan henkilön oikeus poissaoloon säilyy virkavapausehtojen mukaisesti. Työsuhteen keston perusteella määräytyvien ehtojen ja etujen määrittelyssä otetaan huomioon 31.12.2009 mennessä kertynyt palvelusaika.			
	Tätä sopimusta on tehty kaksi samasanaista kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.			
	Päiväys			
Allekirjoitukset	Työntekijän allekirjoitus		Päätöksentekijän allekirjoitus ja nimen selvitys	
			Henkilöstöasioista vastaavan allekirjoitus ja nimen selvitys	
Työnantajan ilmoittamat tiedot	Työnantaja ilmoittaa työsuhteen 2 luvun 4 §:n mukaisesti seuraavat tiedot:  Palkanmaksupäivä pysyy entisellään. Työnsuorituspaikka säilyy samana kuin mikä se on 31.12.2009. Voimassaolevat henkilölle maksettavat lisät pysyvät voimassa sellaisenaan kuin työnantaja on niistä erikseen päättänyt. Virkasuhteen aikana myönnetty sivutoimilupa on voimassa sellaisenaan ja sivutoimi-ilmoituksella asianmukaisesti ilmoitettujen sivutoimien katsotaan olevan työnantajan tiedossa. Työnantaja ilmoittaa yksipuolisesti noudattavansa 31.10.2007 allekirjoitetun valtion virka- ja työehtosopimuksen virkamiehistä koskevia sopimusmääräyksiä enintään 31.1.2010 saakka, ellei toisin päätetä.			



Kuva: Veikko Somerpuro

## Johtajuutta yliopistoihin

Työsopimus on yksityisoikeudellinen sopimussuhde työnantajan ja yksittäisen työntekijän kesken. Sen ehtoista voidaan aina neuvotella yksilöllisesti. Neuvotte-luja voidaan käydä työhönottotilanteessa, sopimuksen voimassa ollessa ja myös työsopimussuhteen päättämi-sestä voidaan neuvotella. Paikallinen sopiminen tarkoittaa ko. yliopiston sekä henkilöstön edustajan, yleensä luottamusmiehen, käymiä neuvotteluita. Yksittäisen työntekijän kanssa ei sinänsä käydä työehtosopimuksen tarkoittamia paikallisia neuvotteluita. Paikallisesta sopimisesta voi jatkossa tulla yleisempää kuin aikaisemmin. Paikallisesti sovitavista asioista sovitaan yleensä erikseen työehtosopimuksella.

*5. Mihin työntekijän pitäisi erityisesti kiinnittää huomiota työsopimusta allekirjoittaessaan?*

Kannattaa tarkistaa erityisesti palkan määrä tai sen määräytymisen perusteet, palkanmaksupäivä, oma työnkuva, työaika sekä työsopimussuhteen kesto.

HYT:n esittämiin kysymyksiin vastasi asiamies, OTK **Mia Weckman** Tieteentekijöiden liitosta. Siirtyvien työntekijöiden työsopimuksen luonnos on viereisellä sivulla.

Helsingin yliopiston uusi hallitus on syksyn mittaan ehtinyt kokoontua useita kertoja sekä varsinaisiin hallituksen kokouksiin että iltakouluun. Se on valinnut yliopistolle uuden rehtorin. Vararehtorit valitaan hallituksen kokouksessa 28.10.2009. Rehtori valitsee viidentoista vararehtoriksi hakeneen joukosta ne, joita hän pitää rehtoraattiin sopivimpina, ja esittää kandidaattinsa hallitukselle kuultuaan ensiksi kollegioita. Mikäli hallitus hyväksyy kokoonpanon, se vahvistaa rehtorin esityksen samassa kokouksessa.

Hallitus päätti 8.10.2009 yliopiston uudesta johtoja vaalijohtosäännöstä. Johtosäännöstä on yliopistoyhteisössä ehditty käydä laajaa keskustelua. Lausuntokierros tuotti suuren määrän palautetta, ja normiryhmä ehti työstää johtosääntöä vielä syksyn mittaan, ennen kuin se vietiin hallituksen iltakouluun keskusteltavaksi ja myöhemmin varsinaiseen kokoukseen päätettäväksi.

Vaalijohtosäännöstä, joka oli hyväksyttävä yhdessä johtosäännön kanssa, ei yliopistoyhteisössä sen sijaan ole keskusteltu riittävästi. Tarkkaavainen lukija huomaa, että säännöissä on vielä kohtia, joihin joudutaan palaamaan myöhemmin. Auki on esimerkiksi menettelytapa, jolla hallitus ja kollegio valitaan.

Uusi yliopistolaki raamitti puitteet yliopiston hallintomallille, mutta johtosäännössä määrätään tarkemmin, miten tiedekunta- ja laitostasolla johtajat ja päätävät elimet valitaan.

### Mitä tulevilta johtajilta odotetaan?

*Yliopisto*-lehdessä numero 9/2009 ja *Yliopistolainen*-lehdessä numero 6–7/2009 on johtamista käsitelty monesta näkökulmasta. Tämä on tärkeää, koska johtamiskulttuurista yliopistoissa ei juuri ole ennen keskus-



## Kun olen 64-vuotias

*When I get older, losing my hair  
many years from now,  
will you still be sending me a Valentine,  
birthday greetings bottle of wine?*

teltu. Management by perkele -johtamistyyli on saanut vallita rauhassa. Yliopisto on mielletty organisaatioksi, jossa tutkimus ja opetus ovat keskeisiä, ei johtaminen. Johtajaksi on jouduttu. Pestiin ei ole haettu omasta tahdosta eikä siihen myöskään ole rekrytoitu avoimen haun kautta. Tämä on mielestäni yksi keskeisistä syistä, miksi nykyisiin johtajiin ja johtamiseen ei olla kovinkaan tyytyväisiä.

*Yliopistolaisen* teettämään kyselyn mukaan johtajilta kaivataan enemmän uskallusta delegoida asioita, kykyä raamittaa toimintaa, tehdä ratkaisuja hankalissa tilanteissa ja ottaa niistä vastuu. Henkilöstö näyttää kaipaavan johtajuutta, leadershipiä. Hyvältä esimieheltä odotetaan muun muassa, että hän on kannustava, oikeudenmukainen, inspiroiva, asiantunteva ja luottamusta herättävä. Hyvälle henkilöstöjohtamiselle on siis suuri tarve.

Hallinnolliset tehtävät mielletään aktiivitutkijoiden piirissä turhiksi, vähäpätöisiksi ja byrokraattisiksi aikavarkauksiksi. Ehkä sen takia monet tutkijat ovat yllättävän tietämättömiä johtosäännöistä ja toimenpideohjelmista. Dokumentteihin kannattaa kuitenkin tutustua, koska niissä määritellään eri toimijoiden oikeudet ja velvollisuudet. Niistä voi olla apua, kun yliopistosta tulee ihan oikeasti työnantaja, jolla on määrätty velvollisuudet työntekijöitään kohtaan.

*RAGNA RÖNNHOLM*

*TTL:n puheenjohtaja, HYT:n varapuheenjohtaja  
Helsingin yliopiston hallituksen jäsen*

Uuden Beatles-kokoelman hankittuani kuuntelin kappaletta *When I'm 64*. Siitäpä tuli mieleen, lienenko siinä iässä eläkkeellä vai työssä.

Viime talvena Vanhasen hallitus päätti nostaa yleisen eläkeiän 63 vuodesta 65 vuoteen. Päätös yllätti työmarkkinajärjestöt, opposition sekä työeläkelaitokset. Eläketurvakeskuksessa ihmeteltiin, ettei päätöksen pohjaksi teetetty minkäänlaisia eläkevakuutuslaskelmia. Siitä seurasi Suomen oloissa harvinaisen kuuma keskustelu, ja hallitus joutui perumaan päätöksensä, kun SAK oli kutsunut koolle luottamusmiestapaamisen. Mielenosoitusta tai työtaistelua ei tarvittu.

Tosin lohtu oli laiha: jos seuraavat hallitukset jatkavat nykyisen linjaa, tarkoitus on nostaa keskimääräistä eläkkeellesiirtymisikää "vähintään kolmella vuodella vuoteen 2025 mennessä". Erityisen eläkeneuvotteluryhmän pitäisi antaa esitys siitä, miten se tehdään.

Edellisen kerran eläkejärjestelmää muutettiin vuoden 2005 alussa. Silloin valtiolla perinteisesti voimassa olleita hyviä eläke-etuuksia leikattiin lievästi, ja eläkkeen määräytyminen tehtiin samanlaiseksi kuin yksityisellä sektorilla, kuitenkin niin, että ennen vuoden 2005 alkua kertynyt eläke otetaan huomioon entiseen tapaan. Sen jälkeen ansaitut tulot kartuttavat eläkettä, mutta karttumisvauhti riippuu iästä. Eläke siis määräytyy kahden blokin summana: a) 31.12.2004 mennessä ansaittu eläkekertymä ja b) 01.01.2005 alkaen ansaittu eläkekertymä. Tämä siis pätee, vaikka eläkepäivät koitaisivat joskus 2030-luvulla. Eläkeikä muuttui samalla joustavaksi ja voi vaihdella 63–68 vuoden välillä. Eläkkeelle on pakko jäädä sen kalenterikuukauden loppuun mennessä, jona työntekijä täyttää 68 vuotta. Aiemmin eläkeikä oli 63–65 vuotta ja hakemuksesta 67 vuotta.

Yliopistoja reformoidaan kovaa kyytiä, ja onkin aiheellista varmistaa, pysykö eläkejärjestelmä mu-





kana vauhdissa. *Acatiimi*-lehti on julkaissut asiasta Professoriliiton toiminnanjohtajan **Jorma Virkkalan** laajan selonteon numerossa 5/2004 ja suppeamman päivityksen numerossa 5/2008. Molemmat löytyvät lehden nettisivulta ([www.acatiimi.fi](http://www.acatiimi.fi)). Valtion eläkelaki (22.12.2006/1295) puolestaan löytyy [finlex.fi-tietokannasta](http://finlex.fi/tietokannasta).

Vuoden 2010 alusta voimaan astuva yliopistolaki muuttaa välillisesti eläkekäytäntöäkin. Yliopiston palveluksessa olevat eivät ole enää suoraan valtion palveluksessa. Yliopistot ovat joko julkisoikeudellisia laitoksia tai yksityisoikeudellisia säätiöitä. Jos mitään siirtymäsäännöstä ei tehtäisi, yliopistolaiset siirtyisivät suoraan yksityiseen eläkejärjestelmään, jossa eläkekattuma ja lisäeläketurva ovat yksityissektoria korkeammat etenkin ennen vuotta 1995 ansaituista tuloista.

Nyt työntekijät jaetaan kahtia siten, että valtion eläkelain piiriin jäävät ennen vuotta 1980 syntyneet, kun taas sitä nuoremmat siirtyvät yksityisalojen lainsäädännön piiriin.

Vuodesta 2010 lähtien alkaviin vanhuuseläkkeisiin käytetään paljon kiistelyä aiheuttanutta elinaikakerointia, jossa käytetään väestötilastoista tuttua elinajan odotetta. Kun elinikä on pidentynyt ja tulee pidentymään, vanhuuseläkkeen alkaessa eläke muunnetaan 62 vuoden iän täyttämivuodelle vahvistetulla elinäkakertoimella.

Nykyiset valtion eläkelain mukaiset karttumat määritellään valtion eläkelain 3. luvussa. Sen 59. pykälä säättää:

”Eläkettä karttuu 59 §:ssä tarkoitetuista kunkin vuoden eläkkeen perusteena olevista työansioista (vuosiansio):

- 1) 1,5 prosenttia sen kalenterikuukauden loppuun, jona työntekijä täyttää 53 vuotta;
- 2) 1,9 prosenttia sitä seuraavan kalenterikuukauden alusta, jona työntekijä täyttää 53 vuotta, sen kalenterikuukauden loppuun, jona työntekijä täyttää 63 vuotta;
- 3) 4,5 prosenttia sitä seuraavan kalenterikuukauden

alusta, jona työntekijä täyttää 63 vuotta, sen kalenterikuukauden loppuun, jona työntekijä täyttää 68 vuotta.”

Tästä näkyy selvästi, mikä ketunhätä lainsäätäjän kainalossa pilkottaa: työntekijöitä pyritään pitämään ansiotyössä mahdollisimman vanhoiksi lupaamalla heille kolminkertainen eläkekattuma verrattuna alle viisikymppisenä saatuun kattumaan.

Minun mielestäni on tasa-arvoperiaatteen ja jopa perustuslain vastaista laittaa ihmiset eriarvoiseen asemaan iän suhteen siinä, minkä prosentin mukaan eläkettä karttuu. Hallitus pitää tätä kuitenkin menettelynä, jolla saadaan pikkuhiljaa yhdistetyksi yksityisen ja valtion eläkejärjestelmien karttumat. Ja kun hallitus katsoo asian oikeaksi, se on oikea. Minun mielipidetäni tässä ei kysytä.

Näyttää siltä, että menneiden apurahakausien ansiota ei oteta huomioon eläkettä määriteltäessä, mutta uudet MYEL-järjestelmän mukaiset apurahat otetaan. Tässä on selvä epäkohta.

Eläkeikä on valtion eläkelaisissa määritelty äärimmäisen hämärästi, jos sitä ylipäänsä on siinä edes määritelty. Nykyinen eläkeikä määräytyy ikähaarukan sisällä sen mukaisesti, minkä verran valtion palvelusta on kertynyt vuoden 1994 loppuun mennessä. Tarkistin henkilöstöosastolta oman eläkeikäni. Se on tasan 64 vuotta. Eli siihen ikään minun on ”lusittava”, mutta halutessani voin jatkaa 68-vuotispäivää seuraavaan kuukaudenvaihteeseen. Sikäli kuin nykyisestä meinintä voi jotakin päätellä, jatkamishaluni ei tule olemaan korkea.

Sikäli kuin eläkenäkymät kiinnostavat, nykyisestä järjestelmien sekamelskasta kannattaa ottaa selvää. Näyttää kuitenkin siltä, että valtion eläkerahaston varoja ei ole juurikaan mennyt amerikkalaisten pankkien murenneisiin kivijalkoihin. Edes jotakin lohtua!

*TAPANI KAAKKURINIEMI*

*HYT:n hallituksen jäsen ja varapääluottamusmies*



## Palvelua ja palvelua

Ollaan postissa. Tai ei oikeastaan sanan varsinaisessa mielessä olla postissa, vaan tavaratalon porstuassa, jossa hoidetaan tarkasteltavana olevan 15.000 asukkaan lähiön postiasioita. Asiakas on oikea järjestötoiminnan sotaratsu, jolla on aina jonkin yhdistyksen papereita kassissaan tai muistitikullaan. Asiakas saapuu tavaratalon eteisaulaan. Jono on hyvin lyhyt.

Asiakas on käyttänyt aamutuiman paperien monistamiseen, ja jäsenkirjeet hän on laittanut kuoriin, joita on noin seitsemänkymmentä. Hän on kirjoittanut kuoriin osoitteet omin käsin. Tussilla on lisäksi merkitty iso kakkonen osoittamaan jakelun hitaampaa tahtia ja halvempaa postimaksua. Asiakkaalla on nyt yksi tällainen kirjekuori mukanaan, ja hän pyytää sata sellaista postimerkkiä, jotka riittäisivät kakkospostilähetyksiin.

– Tämä painaa alle sata grammaa, joten postimaksu on 80 senttiä. Mutta niitä pitää olla vähintään 20 kappaletta.

– On niitä minulla sen verran, enemmänkin. Ottaisin sata semmoista merkkiä. Liimaan merkit sitten kotona.

– Kakkospostin merkin hintahan onkin sama kuin ykköspostin merkin hinta: 80 senttiä. Laitetaanko sata semmoista?

– Eikä laiteta, koska ykköspostissahan sen maksu ei riitä näin painavalle kirjeelle. Eikö ole kakkospostin merkkiä?

– On, mutta ne riittävät vain 50-grammaiselle kirjeelle.

– Mutta kai teillä on 80 sentin merkkejä? Sata semmoista, ja olen tyytyväinen.

Tavaratalon porstuatoimihenkilö, joka vastaa mm. postipalveluista, tutkii seisomapaikkansa vasemmalla puolella olevan pöytälaatikon. Sopivia merkkejä ei tunnu löytyvän. Hän kokeilee oikeanpuolimmaista laatikkoa, mutta se on lukossa. Hän lukitsee vasemmanpuoleisen, jotta saisi irti avaimen, jolla oikeanpuoleinenkin laatikko aukeaa. Lukko vähän juonittelee, mutta aukeaa lopulta. Siellä ei kuitenkaan näyttäisi olevan 80 sen-

tin merkkejä. Sen sijaan on kyllä 50 sentin merkkejä.

Asiakas ehdottaa, että otetaan sata viidenkymmenen sentin merkkiä aluksi, ja jos heillä olisi 30 sentin merkkejä, niitä myös sata. Siten päästäisiin toivottuun ratkaisuun. Toimihenkilö aloittaa 50 sentin merkeistä ja latoo kymmenen kappaletta kymmenen merkin arkkiä pöytään. Niiden hinta varmistetaan taskulaskimella. Hinnaksi tulee 50 euroa. Oikein.

Nyt oikeanpuoleinen laatikko pitää lukita, jotta samalla avaimella saadaan uudelleen auki se vasemmanpuoleinen. Ensin ei 30 sentin merkkejä löydy lainkaan, mutta kun asiakaspalveluhenkilö avaa laatikon pohjalla olevia kansioita, niitä löytyy sieltä.

Sitten hän latoo 30 sentin merkkejä: kymmenen kappaletta viidentoista merkin arkkeja. Asiakas toputtelee seitsemän arkin kohdalla, että nyt riittää.

– Eihän siinä ole vasta kuin 70.

– Onpas. 7 x 15 on 105.

– Ai näissä arkeissa onkin viisitoista merkkiä. Miten näistä nyt saadaan sata? Täytyy taittaa arkki.

– Ei tarvitse taittaa, antaa tulla vaan vähän yli. Sata viisi.

Kertolasku ei onnistu millään asiakaspalveluhenkilön päässä laskuna. Taskulaskimeen näppäillään 7 x 15 ja saadaan 105.

– Niitä tulee nyt sata viisi kappaletta.

– No niinhän minä sanoin. Aivan oikein se on.

– Voin kyllä taittaa siitä viisi merkkiä pois niin jää tasan sata.

– Ei tarvitse, antaa olla. Niitähän voi käyttää muulloinkin kuin nyt.

Ja sitten lasketaan laskimella hinta kolmenkymmenen sentin merkkiostokselle: 31 euroa 50 senttiä. Ja tämä yhteen 50 euron kanssa tekee 81 euroa 50 senttiä.

– Kun on tuo lyhyt matikka, niin kestää vähän.

– Ei se mitään. Pääasia että palvelu toimii, asiakas kiittää ja poistuu.

Pois kävellessään asiakas, tämä yhdistysameeba ja kabinettihämähäkki, miettii, mitä on palvelu. Ei sen sitä tarvitse olla, että piika siivoaa, keittää ja tarjoilee.



Ei sitä, että joku on alempana toista, ja sen pitää palvella tätä toista. Eikö palvelu ole sitä, että kukin tekee työnsä kunnolla ja vastapuolta eli asiakasta ajatellen? Eikö se ole myös sitä, että yksi neuvoo toista, jos tämä on epätietoinen, mitä pitää tehdä?

Nykyisin näin on yhä harvemmin. Kauppa-alalla palvelua on vain itsepalvelun muodossa. Poikkeuksena tosin pitää mainita jokunen erikoisliike, joissa ollaan omistauduttu sille visiolle ja missiolle, joka erikoisliikkeen strategivihkoon on kirjoitettu, ja jossa noudatetaan laatukäsikirjaa *by the book*.

Mutta postissa ei ollut tällä kertaa palvelua. Se oli tumpelointia. Ennen vanhaan postiasioiden hoito tuntui helpommalta. Mutta taitaa olla niin, että aika on kullannut muistot?

Kuitenkin järjestöaktiivi muistaa, että aiemmin tänä vuonna on postissakin saanut hyvää palvelua. Hän oli postittamassa kirjenivaskaa H:n postissa. Kun merkki- en liimaus oli iso operaatio, hän laitto kirjaston kirjoja sisältäneen muovikassinsa lattialle pöydän alle ja liima-

si merkit. Pois lähtiessään hän unohti kassinsa sinne. Meni viikko, ja asiakas oli turhaan etsinyt kirjakassiaan. Mutta sitten kännykkä soi.

– Täällä on K:n kirjaston virastovahtimestari, hyvää päivää!

– Päivää.

– Hakaniemen postista soittivat, että heillä on muovikassi, jossa on jokunen meidän kirja. Tarkistin lainausnumerosta, että ne ovat teidän lainaamianne.

– Vai siellä ne kirjat ovat!

– Siellä. Jos haette ne pois parin päivän sisällä, niin posti ei laita niitä löytötavaratoimistoon. Olen nyt jatkanut kirjojen laina-aikaa, niin että tältä ajalta ei myöhästymissakkoja tule.

Asiakas oli hämmästynyt ja onnesta ymmyrkäisenä. Hän sai kassinsa takaisin. Postin asiakaspalveluhenkilö yllättyi saadessaan pienen suklaalevyn vaivan palkaksi.

STEPAN GAGARIN

**Toimistos sihteeri: Riikka Mäntyniemi**  
puh. 191 44621, to 15-17

**Puheenjohtaja ja pääluottamusmies: Björn Fant**  
puh. 191 50619, 050 500 3280, sähköposti: [bjorn.fant@helsinki.fi](mailto:bjorn.fant@helsinki.fi)

**Varapuheenjohtaja: Ragna Rönholm**  
puh. 191 59024, sähköposti: [ragna.ronholm@helsinki.fi](mailto:ragna.ronholm@helsinki.fi)

**Sihteeri: Tapani Kaakkuriniemi**  
puh. 191 23680, sähköposti: [tapani.kaakkuriniemi@helsinki.fi](mailto:tapani.kaakkuriniemi@helsinki.fi)

**Tiedotusvastaava: Minna Palander-Collin**  
sähköposti: [minna.palander-collin@helsinki.fi](mailto:minna.palander-collin@helsinki.fi)



**HELSINGIN YLIOPISTON TIETEENKIJÄT RY**  
**FORSKARFÖRENINGEN VID HELSINGFORS UNIVERSITET**



**TIETEENKIJÖIDEN LIITTO**  
**FORSKARFÖRBUNDET**

Helsingin yliopiston tieteenekijät ry  
PL 26 (Teollisuuskatu 23 A, 3. krs)  
00014 Helsingin yliopisto  
Sähköposti: [hy-tieteentekijat@helsinki.fi](mailto:hy-tieteentekijat@helsinki.fi)  
<http://www.helsinki.fi/jarj/hyt>

Tieteentekijöiden liitto  
Ratapihantie 11  
00520 HELSINKI  
Puh. 0207 589 610 (vaihde) Telefax: 0207 589 611  
<http://www.tieteentekijoidenliitto.fi>