

YKA

Vuosijulkaisu

2025

Årsbok



Sisältö

- 3 Vahvuutena yhteiskunnallinen osaaminen
- 5 Vaihtoehtona on aina toiminta
- 16 Suomi suuntaa eri työmarkkinamalliin kuin muut Pohjoismaat
- 22 Työ- ja virkaehtosopimukset takaavat reilut pelisäännöt
- 25 Ykalaisissa on ainesta edunvalvojiksi!
- 29 Työurat pitenevät – kansantalous kiittää
- 32 Epidemia, joka vaatii toimia
- 34 Tervehdys napapiiriltä!
- 37 Paikallistoiminnasta löysin oman YKA-yhteisöni
- 39 Kulttuuria ja ajankohtaisia keskusteluja senioreille
- 40 Opiskelija ei ole vain tuleva työntekijä, vaan itsenään arvokas
- 42 Nyt väitellään
- 46 Kuka saa päättää?
- 46 Asetu ehdolle liittovaltuustovaaleissa
- 47 Tehtävänä ihmisen kokoinen työelämä
- 49 Samhällskompetens är vår styrka
- 50 Fakta om YKA:s medlemmar
- 54 Finland går längre än övriga Norden i sina reformer
- 64 Vem får bestämma
- 65 Vår uppgift: Ett arbetsliv som passar människan
- 66 Yhteiskunta-alan työpaikat löydet kootusti yhdestä paikasta!

Puheenjohtajan tervehdys



HANNA SAULI
YKAn puheenjohtaja 2025–2026

Vahvuutena yhteiskunnallinen osaaminen

Työmarkkinoilla eletään aallokkaisia aikoja. Monen ykalaisen työpaikalla käydään muutosneuvotteluja, ja tehtäviä jätetään täyttämättä. Julkisella sektorilla työt jäävät säästöjen vuoksi kapenevan joukon harteille. Tutkitusti enemmistö kokee työelämän laadun huonontuneen.

Hintojen nousu söi suomalaisten palkoista vuosien kehityksen. Kevään palkkaneuvotteluissa ammattiliitot väantävät saada- seen helpotusta heikentyneeseen ostovoimaan, tarvittaessa työtaisteluihin.

Näinä aikoina ammattiliiton jäsenyys on erittäin tärkeä. YKA tarjoaa tukea työnhakuun ja työpaikan neuvotteluihin. Viemme päättä- jille viestiä työmarkkinoiden tilanteesta ja leikkauksien vaikutuksista sekä eväitä työelämän laadun parantamiseen.

Tilastojen valossa korkeakoulutus suoja edelleen työttömyydeltä, ja yhteiskunta-alan koulutus antaa erinomaiset valmiudet työmarkki- noille. Ykalaisten yhteiskunnallinen ymmärrys, laajojen kokonaisuuk- sien hallinta ja vaikuttamistaidot säilyvät muuttuvassa työelämässä korvaamattomina vahvuuksina.



Vuoden
yhteiskunta-
tieteilijä
2025

> Läs artikeln på svenska på hemsidan: www.yka.fi/sv

Vuoden yhteiskuntatieteilijä

Vaihtoehtona on aina toiminta

Humanitaarisen avun tarve on kasvussa, mutta samalla sen antamisesta tehdään koko ajan vaikeampaa. Linda Konatelle (MA) lamaantuminen ei kuitenkaan ole vaihtoehto, vaan toiminta on aina mahdollisuus.

TEKSTI **MONA ZABIHIAN** KUVAT **SALLA MERIKUKKA**

Linda Konate (MA) on Lääkärit Ilman Rajoja Suomen toimiston toiminnanjohtaja ja Vuoden yhteiskuntatieteilijä 2025. Hänellä on lähes 20 vuoden kokemus humanitaarisesta työstä.

Konatea kiinnosti jo nuorena kansainvälinen ura ja hän luki Englannissa Kentin yliopistossa pääaineena kansainvälistä politiikkaa ja konfliktintutkimusta. Opintojen jälkeen Konate aloitti harjoittelijana Brysselissä uudessa ajatushautomossa, joka kokosi EU:n ja Naton virkamiehet yhteen keskustelemaan turvallisuus- ja puolustuspolitiikasta. Harjoittelun jälkeen hän jäi kehittämään ja rakentamaan toimistoa. Neljän vuoden jälkeen hän huomasi, että jotain kuitenkin puuttui.

”Työ ajatushautomossa oli todella mielenkiintoista, mutta huomasin pian, että keskusteluista puuttui ihminen kaikkien konfliktien keskellä. Siitä sitten heräsi ajatus humanitaarisesta työstä, jossa näkisin konfliktien varsinaisen vaikutuksen ihmiseen”, Konate muistelee.

Konate alkoi miettiä, missä humanitaarista työtä voisi päästä tekemään, ja Lääkärit Ilman Rajoja tuli nopeasti mieleen. Vuonna 1971 perustetulla organisaatiolla oli selkeät periaatteet ja arvot, jotka saivat Konaten hakemaan mukaan toimintaan.

”Meille on vieläkin mahdollisuus hakeutua mukaan, jos on kiinnostusta, ja hakijan profiili on hyödyllinen. Minulla ei ole lääketieteel-

”Media haluaa minun puhuvan vain Gazasta, vaikka haluaisin kertoa myös Sudanista.”

listä taustaa, mutta tiesin jo silloin, että muunlaisellakin taustalla voi hakea tänne töihin.”

Brysselissä saadun johtamiskokemuksen ja turvallisuuspoliittisen osaamisen myötä Konate rekrytoitiin henkilöstöjohtamisen tehtäviin organisaatiolle. Pian sen jälkeen hän sai ensimmäisen toimeksiannon Etiopiasta.

Avustustyöstä intohimo

Näin jälkeen päin ajateltuna Konate kokee, että Etiopiassa vietetty vuosi avustustyössä oli käännteentekevä kohta hänen urallaan.

”Ei sitä silloin tiennyt, että tulen tekemään seuraavat 20 vuotta tätä työkseni. Etukäteen ei voi koskaan tietää, onko avustustyö sinua varten. Se täytyy kokea”, hän pohtii.

Isossa maassa Konate toimi useiden erilaisten paikallisten katastrofien kanssa, mutta parhaiten jäi mieleen tuhkarokkoepidemia. Lääkärit Ilman Rajoja -arviointitiimiä pyydettiin arvioimaan tilanne epide-

mia-alueella, jossa oli alkamassa sadekausi. Arvioinnin jälkeen Konate oli mukana tiimissä, joka aloitti hätäavun.

”Todettiin, että meillä on kaksi viikkoa aikaa rokottaa kaikki alle 15-vuotiaat alueella. Meillä oli tarvittava osaaminen ja resurssit – vuorokaudessa käynnistettiin rokotuskampanja. Siinä tilanteessa ei voitu jäädä miettimään, vaan oli pakko toimia heti”, Konate kertoo.

”Ja me onnistuttiin siinä”, hän lisää.

Konate puhuu avustustyöstä intohimoisesti ja kertoo, että yrittää edelleen järjestää aikaa, jotta pääsisi työskentelemään kentälle. Edellinen tehtävä oli kolme vuotta sitten Etiopiassa. Avustustyössä humanitaarisen työn jälki näkyy konkreettisesti, ja ihmiskohtaamiset ovat ainutlaatuisia.

Toiminnan perustaminen Suomeen

Nykyään Konate työskentelee unelmatyössään Lääkärit Ilman Rajoja Suomen toimiston toiminnanjohtajana. Pelkkää ruusuilla tanssimista ura ei kuitenkaan aina ole ollut. Hän koki epävarmuutta uransa jatkosta humanitaarisen työn parissa, kun muutti 12 vuoden jälkeen Suomeen ulkomailta.

”Olin jotenkin ajatellut, että tämä minun kansainvälinen kokemukseni olisi tosi hyödyllistä täällä Suomessa, mutta vastaanotto ei ollutkaan ihan se mitä odotin. Koin itseni hetkeksi hieman ulkopuoliseksi ja mietin, voinko edes jatkaa uraani humanitaarisen avun parissa”, Konate muistelee.

Hänen kokemansa epävarmuus on ymmärrettävää: Suomessa humanitaarista työtä tekeviä järjestöjä ei ole vielä kukaan montaa. Konate löysi kuitenkin töitä Punaiselta Ristiltä, jonka jälkeen hän palasi vanhaan työpaikkaansa, kun vuonna 2018 tilaisuus perustaa ensimmäinen toimipiste Lääkärit Ilman Rajoja -järjestölle Suomeen avautui. Nykyinen työ on hyvin erilaista kuin varsinainen avustustyö.

”Toimistotyötä tämä pitkälti on”, Konate toteaa.

Vaikka tehtävät ovat hyvin erilaisia kuin avustustyössä, hän on tyytyväinen. Jokainen päivä näyttää erilaiselta: kriisien seuraaminen konfliktialueilla, mediatyö, toimiston johtaminen ja sidosryhmätapaamiset kuuluvat arkeen. Median kiinnostus eri konflikteihin vaikuttaa paljon siihen, kuinka paljon aikaa mediatyöhön kuluu. Media harvoin kuitenkaan on kiinnostunut yhdestä konfliktista kovin pitkään.

”Vaikka median kiinnostus konfliktiin loppuisikin parissa viikossa, niin meidän työmme jatkuu – se perustuu tarpeeseen.



”Aina on vaihtoehtona toimia. Se on mielestäni tärkein asia muistaa.”

Konate kokeekin työssään haastavimmaksi niin kutsutut unohdetut kriisit. Tällä hän tarkoittaa, että kriisit kroonistuvat ja ovat entistä monimutkaisempia. Yhä enemmän esiintyy kriisejä, missä apua tarvitaan jatkuvasti, mutta tarve ei heijastu keskusteluun.

”Media haluaa minun puhuvan vain Gazasta, vaikka haluaisin kertoa myös Sudanista. Afganistanista en ole nähnyt vuoden aikana yhtään artikkelia”, hän miettii.

Palkitsevinta nykyisessä työssä on kuitenkin erilaiset ihmiskoh- taamiset, joissa unohdetuista kriiseistä pääsee puhumaan. Näitä kohtaamisia ovat esimerkiksi keskustelut lahjoittajien kanssa, erilaiset varainhankinnan tapaamiset ja vierailut kouluilla.

Ihmisarvon kyseenalaistaminen on trendi, joka huolestuttaa

Kohtaamiset ihmisten kanssa ovat Konatelle intohimo ja sydämen asia – se välittyy hänen puheestaan toistuvasti. Kansainvälisissä tehtävissä hän on huomannut, miten samanlaisia kaikki ihmiset lopulta ovat. Samat ilot ja surut jaetaan kulttuurista riippumatta.

”Olen etuoikeutettu, kun pääsen kohtaamaan ja kokemaan näitä tilanteita”, Konate miettii.

Konatea huolestuttaa nykyinen yhteiskunnassa käytävä keskustelu ihmisarvosta ja siitä, miten se tulee vaikuttamaan kasvavaan humanitaarisen avun tarpeeseen.

”Tuntuu siltä, että ihmisarvo ei ole enää taattu. Sitä yritetään joskus jopa aktiivisesti kyseenalaistaa, että ovatko kaikki ihmiset samanarvoisia. Se näkyy Suomessa esimerkiksi siinä, miten pakolaisista puhutaan.”

Toinen yhteiskunnallinen ilmiö, joka aiheuttaa Konatessa huolta, on yhteiskunnallisen keskustelun polarisoituminen. Hän uskoo, että yhteiskuntaosaajat voivat kuitenkin olla tässä muutosta ajava joukko.

”Toivon, että meillä olisi rohkeutta keskustella ja välttää kuplautumista. Nykyinen keskustelu on aika mustavalkoista, vaikka me tiedämme, ettei elämä tai yhteiskunta ole koskaan sitä”, Konate ajattelee.

Konate on itsekin palannut opintojen pariin opiskelamaan yritys vastuuta. Hän toivoo, että voisi saada yrityspuolelta uusia näkökulmia, ja vastaavasti yritykset voisivat oppia häneltä jotain. Kukaan ei ratkaise yksin globaaleja kriisejä tai konflikteja, vaan ratkaisuihin tarvitaan monitieteellisyyttä.

”Toivon, että meillä
olisi rohkeutta
keskustella.”



Luovuttaminen ei ole vaihtoehto

Vaikka konflikti- ja kriisialueilla on paljon epätoivoa, Konatea auttaa jaksamaan ajatus toiminnan mahdollisuudesta.

”Luovuttaminen ei koskaan ole minulle vaihtoehto”, hän sanoo napakasti.

Kriisit ovat synkkiä ja yhä monimutkaisempia. Konatelle luo toivoa uskomattomat selviytymistarinat ja yhteinen tahtotila olla luovuttamatta. Hän toivoo, että yleisessä keskustelussa ei vaivuttaisi liikaa lamaanuttavaan synkkyyteen, vaan muistettaisiin, että aina voi tehdä jotain.

”Toimintakin on aina yksi mahdollisuus. Aina on vaihtoehtona toimia, ja se on mielestäni tärkein asia muistaa”, Konate summaa.

LINDA KONATE

- **Koulutus:** MA, kansainvälinen politiikka ja konfliktin tutkimus
- **Työskentelee:** mukana perustamassa Lääkärit Ilman Rajoja Suomen toimipistettä ja toimii nykyään Suomen organisaation toiminnanjohtajana.
- **Ura:** työskennellyt 20 vuoden ajan turvallisuuspolitiikan ja humanitaarisen työn parissa.
- **Harrastaa:** koiran kanssa ulkoilua ja avantouintia.
- **Parasta työssäni on:** ihmiskohtaamiset ja konkreettisten tulosten näkeminen auttamistyössä.

Vuoden yhteiskuntatieteilijäksi valittu henkilö tai kollektiivi on saanut vuodesta 2021 mahdollisuuden jakaa YKAN tarjoaman 2 500 euron suuruisen tukirahan valitsemalleen kiinnostavalle ja tärkeälle yhteiskunnalliselle toimijalle. **Linda Konate** päätti kohdistaa lahjoituksen Lääkärit Ilman Rajoja ry:n työhön Sudaniin.

> Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut on valinnut Vuoden yhteiskuntatieteilijän vuodesta 1999 lähtien. Kunniamaininnalla tuodaan esiin yhteiskunta-alan ammattilaisten monipuolista ja laaja-alaista osaamista yhteiskunnan eri sektoreilla.

Faktaa ykalaisista

Lähteet: YKAn jäsenrekisteri ja marraskuussa 2024 toteutettu työmarkkinatutkimus

Jäsenet

YKAn jäseniä yhteensä:

14 305



Jäsenistä opiskelijoita:

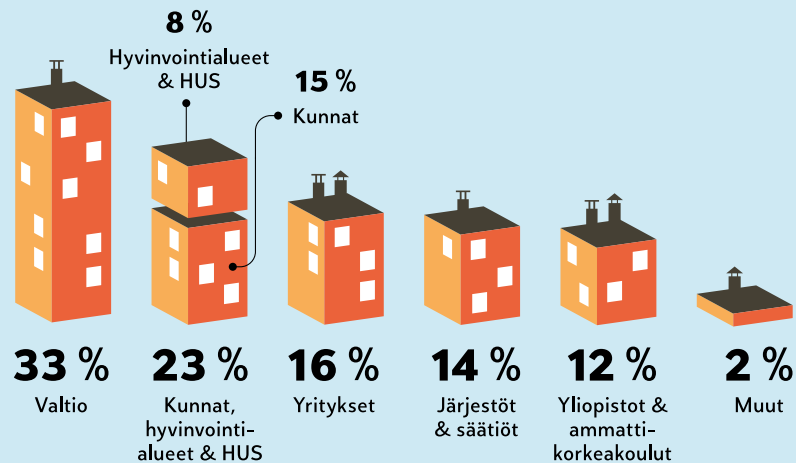
~ 2 699



Jäsenistä eläkeläisiä:

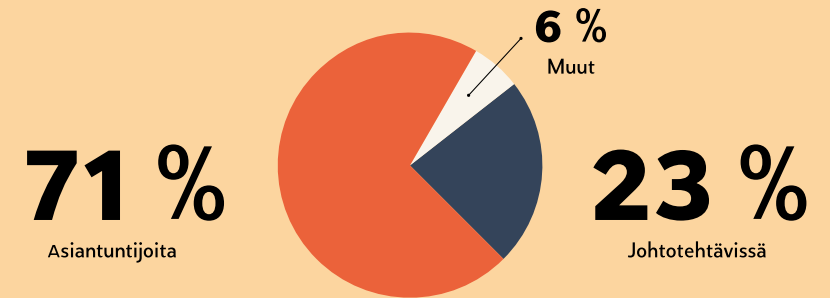
~ 470

Sijoittuminen työnantajasektoreittain



12 Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Ykalaisten asema työmarkkinoilla



Työsuhteen laatu

22 %

Määräaikaisissa työsuhteissa

Ykalaisten työttömyysaste

5,9 %

Kuukausipalkka



Faktaa ykalaisista 13

Työllisyys



60 %

on valmistumis-
hetkellä pysyvä
tai määräaikainen
työpaikka

Työaika tuntia viikossa



Asian-
tuntijat:
38,2 tuntia
Johto:
40,6 tuntia

Keski-
määräinen: **38,7 h**

Arvioi nykyistä työmääräsi



13 %

Jatkuvasti
liian suuri



44 %

Ajoittain liian
suuri



39 %

Sopiva



3 %

Liian pieni



1 %

En osaa sanoa

Tavoitteena kestävät työurat.




ILKKA KÄRRYLÄ

Pohjoismaisen taloushistorian tutkijatohtori,
Helsingin yliopisto

Suomi suuntaa eri työmarkkinamalliin kuin muut Pohjoismaat

Esseessä Ilkka Kärrylä vertailee Pohjoismaiden työmarkkinainstituutioita ja käytäntöjä. Mitkä käytännöt ”Pohjoismaisesta mallista” ovat osa Orpon hallitusohjelmaa ja miten Suomen työmarkkinauudistukset eroavat esimerkiksi Ruotsista?

”Pohjoismainen malli” on paljon käytetty ja positiivinen käsite. Kesällä 2023 nimitetyn Petteri Orpon hallituksen myötä se nousi jälleen keskusteluun Suomessa, sillä hallitusohjelman laajaa työmarkkinoiden ja työelämän uudistuspakettia perusteltiin muiden Pohjoismaiden esimerkillä. Mutta onko Suomessa todella jätetty tekemättä muualla tehty uudistukset, ja onko maamme ollut poikkeuksellisen ”jäykkä” pohjoismaisessa vertailussa, kuten hallitus ohjelmaansa perusteli?

Tämä essee perustuu keväällä 2024 ilmestyneeseen selvitykseeni, jossa vertailin neljän suurimman Pohjoismaan työmarkkinainstituutioita ja -käytäntöjä, kuten työehtosopimusjärjestelmiä, palkanmuodostusta, työtaisteluoikeutta ja työttömyysturvaa. Tuloksena esitin, että Orpon hallituksen reformipaketti on pohjoismaisessa vertailussa poikkeuksellisen laaja valtiointerventio työmarkkinoille.

Kaikissa Pohjoismaissa on omat joustonsa ja jäykkyytensä

Todellisuudessa yhtä ”Pohjoismaista mallia” ei ole olemassa, vaan kaikissa Pohjoismaissa on omat historiallisesti erilaiset työmarkkinainstituutionsa. Niitä on vuosikymmenien saatossa uudistettu vaihtelevin tavoin. Ruotsissa paikallista palkkasopimista on lisätty 1990-luvulta lähtien työehtosopimusten puitteissa. Toisaalta kollektiivinen irtisanomissuoja on edelleen vahvempi kuin muissa Pohjoismaissa, ja palkansaajapuolella on 1970-luvulla saavutettu vahva myötämääräisoikeus.

Norjan erikoisuutena on valtiollinen työttömyysvakuutus ja Pohjoismaiden alhaisin palkansaajien järjestäytymisaste, mutta keskitetyt palkkaratkaisuja tehdään siellä edelleen ja palkkojen yleiskorotukset ovat laajalti käytössä.

Tanskassa työmarkkinoiden lainsäädäntö on muita Pohjoismaita vähäisempää, ja työehtosopimuksilla on suuri rooli. Vahvaa irtisanomissuojaa ei ole koskaan säädetty lakiin, ja palkanmuodostus on varsin hajautettua, mutta Tanskassa on pidetty kiinni korkeasta ansiosidonnaisen työttömyysturvan tasosta ja kattavista työttömien palveluista.

Suomen erityispiirteitä taas ovat esimerkiksi vahva työehtosopimusten yleisittovuus, verrattain suuri kaikille taattujen yleiskorotusten osuus palkanmuodostuksessa, heikko henkilöstön osallistuminen yritysten hallintoon sekä joustava työaika sääntely ja lomautusjärjestelmä.

Työsuhdeturva ja ansiosidonnainen työttömyysturva heikkenevät merkittävästi

Petteri Orpon hallituksen mukaan muissa Pohjoismaissa vastaavat työmarkkinauudistukset olisi tehty jo kauan sitten. Monelta osin tämä ei pidä paikkaansa. Selvityksessäni vertailin yhdeksää Orpon hallitusohjelman merkittävintä muutosta muiden Pohjoismaiden tilanteisiin. Norjassa, Ruotsissa ja Tanskassa on kussakin voimassa tulkinnasta riippuen vain kahdesta neljään uudistusta.

Sisällöllisesti tekeillä olevat uudistukset eivät vie Suomea huomattavan kauas muista Pohjoismaista, mutta toteutuessaan ne kylläkin vievät palkansaajien aseman joiltain osin Pohjoismaiden heikoimmalle tasolle. Erityisesti ansiosidonnaisen työttömyysturvan hei-

kennyksissä hallitus meni selvästi muita Pohjoismaita pidemmälle. Ansiosidonnainen oli Suomessa varsinkin yleisillä 2 200–3 500 euron kuukausipalkkatasoilla jo Pohjoismaiden heikoin ja heikkeni entises-tään Pohjoismaiden kovimman 20–25 prosentin porrastuksen myötä. Lisäksi hallitus leikkasi heikkoa ansioturvaa kompensoivaa yleistä asumistukea sekä lapsikorotuksia. Erityisen kovaa leikkaukset osuivat pienituloisiin lapsiperheisiin ja osa-aikatyöntekijöihin.

Työtaisteluoikeutta Orpon hallitus rajoitti saman suuntaisesti kuin sitä on rajoitettu muissa Pohjoismaissa, mutta niissä rajoitusta ei ole tehty lainsäädännöllä vaan oikeuskäytännössä, joka on usein hyvin tulkinnanvaraista. Ruotsissa tukityötaisteluita ei ole selkeästi rajoitettu.

”Vientivetoisen palkkamallin” toteuttaminen lainsäädännöllä eroaa samaan tapaan Pohjoismaista, joissa se on kirjattu työehtosopimuk-siin. Toisin kuin julkisesta keskustelusta voisi päätellä, Norjassa, Ruot-sissa ja Tanskassa sopimuksiin on kirjattu ehtoja, joilla palkkakuop-paan jääneet alat voivat saada vientisektoria suurempia korotuksia. Naisvaltaiset alat ovat myös toisinaan onnistuneet palkkaerojen kuromisessa työtaisteluin.

Yhteistoimintalain sovellusalan nosto vähintään 50 työntekijän yrityksiin on merkittävä mutta toistaiseksi vähälle huomiolle jäänyt tavoite; muissa Pohjoismaissa raja on 0–20 työntekijää. Myös paikal-lisen sopimisen osapuolista määrääminen lainsäädännöllä on poh-joismaisittain poikkeuksellista, mutta Suomi on erikoistapaus myös uudistustarpeen perusteluna käytettävän työehtosopimusten yleis-sitovuuden osalta.

Työsuhdeturva tulisi olemaan henkilöperusteinen ja kollektiivinen irtisanominen yhdessä huomioiden Pohjoismaiden toiseksi heikoin Tanskan jälkeen. Alle 50 työntekijän yritykset saisivat jatkossa toteut-taa kollektiiviset irtisanomiset ilman muutosneuvotteluja, eikä niillä enää olisi vanhojen työntekijöiden takaisinottovelvoitetta. Työttömi-en palveluita tai työttömyysturvaa ei kuitenkaan olla parantamassa muiden Pohjoismaiden tasolle irtisanomissuojan heikentämisen vas-tapainoksi.

Joidenkin uudistusten kohdalla hallitus on myös harrastanut eräänlaista rusinoiden poimintaa: esimerkiksi lakisääteinen en-simmäisen sairauspäivän palkattomuus löytyy hieman soveltaen Ruotsista, mutta ei Norjasta tai Tanskasta. Ruotsissa ja Tanskassa on myös Suomen nykytasoa heikompi henkilöperusteinen irtisanomis-suoja.



”Naisvaltaiset alat ovat myös toisinaan onnistuneet palkkaerojen kuromisessa työtaisteluin.”

Uudistusten toteutustapa on uudistuksista merkittävin

Jotkin Orpon hallituksen uudistukset siis menevät sisällöllisesti pidemmälle kuin missään muussa Pohjoismaassa. Hallituksen toiminnan merkittävin ero muihin Pohjoismaihin on kuitenkin reformipaketin laajuus sekä valmistelutapa, joka sivuuttaa palkansaajien näkemykset lähes täysin. Tavallisesti ”Pohjoismaiseen malliin” on kuulunut se, että työmarkkinalainsäädäntö tehdään järjestöjen välisten kompromissien pohjalta.

Orpon hallitus ei kuitenkaan ole suostunut kokonaisvaltaiseen neuvotteluun eri uudistuksista, kuten vaikkapa Ruotsin vuoden 2022 keskusjärjestöjen pääsopimuksessa ja sitä edeltäneessä pitkässä neuvotteluprosessissa tehtiin. Mikäli sama trendi jatkuu, ja tulevatkin hallitukset uudistavat työmarkkinoiden sääntelyä suurin harppauksin lainsäädännöllä ilman työmarkkinaosapuolten saavuttamia kompromisseja, voidaan puhua jopa järjestelmänmuutoksesta Suomessa.

Suomi oli viimeinen suurista Pohjoismaista, joka omaksui valtakunnalliset työehtosopimukset sekä niihin liittyvän sopimisen kulttuurin ja kompromissien etsimisen 1940-luvulta lähtien. Orpon hallituksen toimintatavan jatkuessa se voi hyvin olla myös ensimmäinen, joka luopuu tällaisesta sopimisesta ainakin työmarkkinoiden lainsäädännön osalta. Mikäli sääntelyä uudistetaan enenevässä määrin lakiteitse, myös työehtosopimusten merkitys pienenee, vaikka niitä edelleen tehtäisiinkin toimialatasolla. Sopimusten neuvottelukierrokset myös todennäköisesti vaikeutuvat, mikäli ne jäävät palkansaajien ainoaksi lailliseksi foorumiksi puolustaa oikeuksiaan. Tämä tarkoittaisi melko varmasti työtaisteluiden lisääntymistä.

Lainsäädäntötiellä jatkaminen veisi Suomen kauemmas muista suurista Pohjoismaista

Vaikka Orpon hallituksen reformipaketti on historiallisen suuri, paljon vanhaakin säilyy, ainakin toistaiseksi. Palkanmuodostus on Suomessa edelleen jonkin verran keskitetympää kuin muissa Pohjoismaissa. Tässä asiassa ratkaisut ovat kuitenkin ensisijaisesti työmarkkinaosaosapuolten käsissä.

Palkkoihin puuttuminen lakisääteisesti, esimerkiksi pakottamalla suurempaan paikallisen sopimisen osuuteen palkanmääräytymisessä, olisi toimintatavan muutoksena lakisääteistä ”vientimalliakin”

radikaalimpi askel pois muiden Pohjoismaiden linjalta. Sopiminen hajautetummasta palkanmuodostuksesta on kuitenkin vaikeutunut EK:n ja Metsäteollisuuden irtiottojen myötä. Tällä hetkellä hallituksen uudistukset kiristävät työmarkkinasuhteita, eivät helpota yhteisymmärryksen löytämistä paikallisen sopimisen lisäämisestä.

On myös vaikea ennakoita, miten paikallisen sopimisen kieltojen poistaminen järjestäytymättömiltä yrityksiltä ja sopimisen mahdollistaminen ilman ammattiliiton luottamusmiestä vaikuttaa yleissitovuuteen tai ammattiliittojen asemaan. Heikentääkö se entisestään työnantajien intressiä järjestäytyä, mikä ajan myötä voisi lakkauttaa yleissitovuuden yhä useammilla aloilla, kuten ay-liike pelkää?

Palkansaajapuoli arvelee paikallisen sopimisen laajentamisen myös lisäävän laittoman työehtojen polkemisen houkuttelevuutta, kun sopimuksia voisi neuvotella mahdollisesti työehtoihin ja lainsäädäntöön vähemmän perehtyneiden luottamusvaltuutettujen kanssa. Laittomat paikalliset työehtosopimukset ja alihankintaurakat vaikkapa itäeurooppalaisilla työehdoilla ovat jo nyt arkipäivää, koska rikkomusten valvontaan ei ole tarpeeksi resursseja ja sanktiot ovat vähäiset.

Suomalainen työmarkkinamalli on nyt vedenjakajalla. Tulevien hallitusten jatkaminen yksipuolisen intervention ja lainsäädännön linjalla veisi Suomen erilaiseen työmarkkinamalliin kuin muut Pohjoismaat. Vielä on kuitenkin aikaista arvioida, mitä tämä konkreettisesti tarkoittaisi; kulkisiko Suomi mahdollisesti lähemmäs anglosaksista tai eteläeurooppalaista mallia, jossa työehtosopimusten rooli on pienempi ja palkansaajien järjestäytymisellä on merkitystä lähinnä neuvotteluasemaltaan vahvimmilla toimialoilla? On myös epäselvää, kuinka suuren pirstysruiskeen uudistukset antavat talouskasvulle ja työllisyydelle. Todennäköiseltä kuitenkin näyttää, että ainakin lähitulevaisuudessa suomalaisia työmarkkinasuhteita leimaavat suuremmat ristiriidat kuin mihin viime vuosikymmeninä on totuttu.

Työ- ja virkaehtosopimukset takaavat reilut pelisäännöt

Mediassa eri työmarkkinaosapuolten väliset neuvottelut voivat näyttää myrskyisiltä. Mutta mitä neuvotteluissa oikeasti tapahtuu, ja mitä merkitystä kollektiivisella edunvalvonnalla on minulle?

TEKSTI **NUUTTI PURSIAINEN & PETRI TOIVIAINEN**

Työ- ja virkaehtosopimusten tekeminen yhdessä työnantajapuolen kanssa on ammattiliittojen toiminnan perinteistä ydinaluetta. Suomalainen työlainsäädäntö määrittää työehtoille minimivaatimukset, mutta TES- ja VES-sopimuksissa sovietaan yksityiskohtaisemmista työn tekemisen ehtoista. Sopimuksia tehdään, jotta eri aloilla olisi kohtuulliset pelisäännöt ja jotta työntekijöille voidaan taata tasa-arvoinen kohtelu. Niiden avulla rakennetaan myös kestävää työelämää ja vaikutetaan positiivisesti työn tuottavuuteen.

Ammattiliittojen kollektiivinen edunvalvonta pitää sisällään työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelemisen ja sopimusten noudattamisen valvomisen. Monet työnteon ehdot, joihin Suomessa on jo totuttu, ovat syntyneet sopimusneuvottelujen tuloksena. Näitä ovat esimerkiksi palkkaus ja palkkojen yleiskorotukset, lomarahat sekä monien perhevapaiden palkkaisuus. Itsestäänselvyyksiä nämä työnteon ehdot eivät kuitenkaan ole, vaan niiden säilymisestä on neuvoteltava jokaisella sopimuskierröksellä uudelleen. Ammattiliittoon kuulumisen varmistaa sen, että työntekijäpuolella on riittävästi neuvotteluvoimaa sopimuspöydissä.



Kuka neuvottelee puolestani?

YKAn neuvottelupäälliköt **Nuutti Pursiainen** ja **Petri Toivainen** työsentelevät JUKOn ja YTN:n työryhmissä, joissa neuvotellaan työ- ja virkaehtosopimuksista sekä kehitetään niitä edelleen. Neuvottelupäälliköt myös kouluttavat henkilöstön edustajia ja antavat palvelussuhdeneuvontaa yksittäisille jäsenille.

Akava-yhteisössä kollektiivista edunvalvontaa hoitaa kaksi neuvottelujärjestöä, **JUKO** ja **YTN**. Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO toimii julkisella sektorilla. JUKO neuvottelee valtion, kuntien ja kuntayhtymien, hyvinvointialueiden, yliopistojen ja evankelisuterilaisen kirkon akavalaisen työntekijöiden työehtoista.

Ylemmät toimihenkilöt YTN on puolestaan yksityisen sektorin neuvottelujärjestö. Se vastaa akavalaisen jäsenkunnan neuvottelu- ja sopimustoiminnasta muun muassa teollisuudessa, liike- ja palvelualoilla, ammattikorkeakouluissa sekä järjestösektorilla. YKAlla on

Mitä sopimusneuvotteluissa tapahtuu?

Vaihe 1: TES- ja VES-kausi on päättymässä. Liitoissa käydään hyvissä ajoin etukäteen läpi sopimuskauden aikana jäseniltä ja henkilöstön edustajilta tullutta palautetta sopimusta ja sen kehittämistä koskien.

Vaihe 2: Eri liittojen sopimustavoitteet kootaan yhteen JUKOssa ja YTN:ssä. Yhteisiä tavoitteita pyritään yleensä sorvaamaan myös SAK- ja STTK-taustaisten liittojen kanssa.

Vaihe 3: Neuvottelupöytään työnantajaliittojen tai työmarkkinalaitosten kanssa siirrytään yleensä 2–3 kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

Vaihe 4: Jos uutta työ- ja virkaehtosopimusta ei saada aikaan sopimuskauden päättymiseen mennessä, saatetaan joutua harkitsemaan myös työtaisteluita. Ennen mahdollisen työtaistelun toteuttamista työriitaa sovitellaan aina valtakunnansovittelijan johdolla. Työtaistelu ei ole koskaan itsetarkoitus, vaan ainoastaan väline kollektiivisopimuksen aikaansaamiseksi.

Vaihe 5: Uusi työ- ja virkaehtosopimus saadaan solmittua seuraavalle sopimuskaudelle ja neuvottelutulokset, esimerkiksi palkankorotukset, jalkautetaan kentälle. Päätyneestä kierroksesta kerätään palaute ja tavoitteenasettelu seuraavaa kierrosta varten alkaa.

Sopimuksilla rakennetaan kestävää työelämää.

omat edustajansa näissä neuvottelujärjestöissä. Jos tahdot vaikuttaa omaan työ- tai virkaehtosopimukseesi, voit olla yhteydessä YKAN neuvottelupäälliköihin.

Henkilöstön edustajilla on merkittävä rooli kollektiivisessa edunvalvonnassa. Henkilöstön valitsemat luottamusmiehet ja -valtuutetut toimivat työpaikoilla työehtojen ensisijaisina valvojina. Henkilöstön edustajat varmistavat, että osapuolet, eli työnantaja ja työntekijät, noudattavat yhteisesti sovittuja pelisääntöjä.

Ykalaisissa on ainesta edunvalvojiksi!

Erilaisilla henkilöstöedustajilla on tärkeä rooli työpaikoilla. Tyypillisimpiä tällaisia tehtäviä ovat luottamusmies, luottamusvaltuutettu ja työsuojeluvalluutettu. Yhteistä kaikille rooleille on se, että niissä toimivat ovat työntekijöiden itse keskuudestaan valitsemia henkilöitä, jotka nauttivat henkilöstön luottamusta.

Henkilöstöedustajien päätehtävänä on tarjota arkipäivän apua ja turvaa ammattiliittojen jäsenmaksua maksaville jäsenille. Usein heidän rooliinsa kuuluu myös työpaikalla noudatettavan työ- tai virkaehtosopimuksen soveltamisen valvonta. Henkilöstön edustajat osallistuvat myös työpaikalla käytäviin muutos- ja yhteistoimintaneuvotteluihin. Nämä voivat koskea niin henkilöstön vähentämistä tai lomauttamista kuin mukavampien uudistusten toteuttamista, kuten toimitilojen, työvälineiden tai työyhteisön kehittämistä.

Valtaosa eri työpaikkojen ykalaisista henkilöstöedustajista toimii akavalaisten julkisen ja yksityisenkin sektorin neuvottelujärjestöjen (JUKO ja YTN) mandaatilla. Neuvottelujärjestöt myös perehdyttävät edustajat työhönsä. Koulutuksissa keskitytään perusasioiden, kuten työ- tai virkaehtosopimuksien sisällön ja muutosten, työlaissaadän-



”Kannattaa hakea henkilöstön edustajaksi.”

nön ja työsuojeluasioiden lisäksi neuvottelutaitoihin ja talousosaamiseen hiomiseen.

Myös YKA pitää yhteyttä jäseninään oleviin henkilöstöedustajiin, sekä tukee ja auttaa heitä tehtävän hoitamisessa.

Tyypillisesti henkilöstöedustajan tehtävää hoidetaan oman työn ohella. Eri työ- tai virkaehtosopimuksissa on vaihtelevia kirjauksia siitä, kuinka paljon työaika edustustehtävään voi käyttää. Samoin henkilöstöedustajien palkkioista on yleensä sovittu kollektiivisopimuksissa ja perustana on useimmiten edustettavien työntekijöiden tai viranhaltijoiden määrä.

Työpaikkatason edunvalvontaa

Katri Myllykoski työskentelee ylitarkastajana Liikenne- ja viestintävirasto Traficomissa. Oman virkatyönsä ohella hän on myös neuvottelujärjestö JUKOn luottamusmies. Hänen oma ammattiliittonsa on YKA. Traficomissa on tällä hetkellä kaikkiaan viisi jukolaista luottamusmiestä ja yksi varaluottamusmies.

Henkilöstöedustajien arkeen kuuluvat säännölliset tapaamiset työnantajan edustajien kanssa erityisesti viraston yhteistoimintaryhmässä. Edustajille tulee usein kommentoitavaksi erilaisia asiakirjoja, joihin voidaan esittää henkilöstön näkemykset. Akavalaisten liittojen jäseniä autetaan myös monin tavoin: vastataan kysymyksiin, selvitetään asioita, ja tarvittaessa osallistutaan heidän tukenaan kehityskeskusteluihin tai muihin neuvotteluihin työnantajan kanssa. Traficomin jukolaisiin pidetään yhteyttä, ja uudet kollegat toivotetaan aina tervetulleiksi.

Arkista työtä ja pieniä onnistumisia

Katri on toiminut henkilöstöedustajana jo usean vuoden ajan. Kautteen on mahtunut monenlaista. Eniten luottamusmiehiä on tarvittu virastofuusioiden yhteydessä ja sen jälkeen. Tällaiset organisaatiomuutokset ovat tilanteita, joissa henkilöstön tiedonjano on valtava ja selvitettäviä asioita on paljon.

Parhaimmillaan luottamusmiestoiminta on silloin, kun saa hyvällä argumentoinnilla työnantajan edustajat ymmärtämään jotakin ja jonkin muutoksen aikaiseksi, Katri toteaa. Se voi olla esimerkiksi

< JUKOn luottamusmies **Katri Myllykoski** ja varaluottamusmies **Johan Skjäl** Traficomissa

lisäys tai tarkennus johonkin käsiteltävään asiaan tai asiakirjaan, tai ehdotus ottaa jokin asia yhteisesti käsiteltäväksi. Tai kun saa kollegan pyynnöstä selvitettyä jonkin, hankalalta näyttävän tilanteen.

Tukea on saatavissa

Katrin mukaan henkilöstöedustaja ei ole työssään yksin, vaan tukea on hyvin saatavissa. JUKO kouluttaa ja neuvoo henkilöstöedustajia säännöllisesti, ja ykalaiset edustajat tapaavat toisiaan muun muassa kerran vuodessa järjestettävässä työmarkkinaseminaarissa. Traficomissa jukolaiset luottamusmiehet pitävät tiiviisti yhteyttä.

Henkilöstön edustajien asema pitäisi joka tapauksessa saada vahvistettua. Katrin mukaan henkilöstön edustus on edelleen hyvin paljon kiinni työnantajan tahdosta. Tilanne vaihtelee työpaikoilla paljonkin: joissakin luottamusmiehille kerrotaan asioista, heidän kanssaan keskustellaan ja heitä kuunnellaan. Toisissa heidät yritetään sivuuttaa. Liian paljon on edelleen kiinni yksittäisistä henkilöistä ja henkilökoh- taisista suhteista.

Ykalaisilla hyvät valmiudet henkilöstöedustajiksi

Katrin viesti YKAN jäsenille on selvä: kannattaa ilman muuta hakea henkilöstön edustajaksi! Ykalaisten koulutustausta on kuin tehty edunvalvontaan, ja heillä on hyvät valmiudet ymmärtää työelämä- ja työmarkkina-asioita. Akavalaiset ovat monessa mielessä hyviä edustettavia: korkeakoulutetut ihmiset ovat valveutuneita ja osaavat itsekin selvittää asioita. Pelätä ei kannata: edunvalvonta on ihmisten toimintaa eikä rakettitiedettä.

> Läs artikeln på svenska på hemsidan: www.yka.fi/sv

Essee



SANNA KURRONEN

Suomen Pankin vanhempi ekonomisti

Työurat pitenevät – kansantalous kiittää

Ehjat työurat edistävät niin työn tuottavuutta kuin työllisyyttä. Työurien kestävyyttä haastetaan kuitenkin jatkuvasti, ja uhat on otettava vakavasti.

Hyvinvointivaltio rahoitetaan työllä. Nykyisen kokoisen hyvinvointivaltion rahoittamiseksi suomalaisten pitäisi siis tehdä nykyistä enemmän työtä tai käyttää nykyiset työtunnit tuottavampiin tehtäviin. Ehjat työurat todennäköisesti edistäisivät molempia: sekä työllisyyttä että tuottavuutta. Väestön kohentunut terveys, noussut koulutustaso ja eläkeiän nosto ovat ruokkineet yhä pidempiä työuria, mutta nuorten mielenterveysongelmat uhkaavat hyvää kehitystä.

Vuosituhammen alussa 15–64-vuotiaista suomalaisista oli töissä 66 prosenttia. Vuonna 2021 työllisyysaste kohosi ensi kertaa yli 73 prosentin. Yhä useampi siis voi ja haluaa tehdä töitä. Samalla kun työllisyysaste on noussut ja työllisten määrä kasvanut, työssäkävien pitkät sairauspoissaolot ovat vähentyneet. Korkeasti koulutetuilla työntekijöillä pitkiä sairauspoissaoloja on vähemmän kuin matalasti koulutetuilla ja tutkijat ovatkin tunnistaneeet kohonneen koulutusasteen merkittäväksi tekijäksi pidentyvien työurien taustalla.

Työssä myös jaksetaan yhä iäkkäämpänä. Työllisyysaste on kohonut erityisen nopeasti iäkkäämpien työntekijöiden joukossa: kun vuon-



”Suurin osa suomalaisista on tyytyväinen omaan työhönsä.”

na 2000 vain 43 prosenttia 55–64-vuotiaista oli töissä, 2023 osuus oli jo 72 prosenttia. Väestön ikääntyminen lisää painetta pidentää työuria ja toisaalta elinajanodotteen nousu tuo sille myös hyvän perustelun. Kun 65-vuotiaan elinajanodote on noin 20 vuotta, ei muutaman lisävuoden jatkaminen työelämässä tunnu kohtuuttomalta. Vielä 1980-luvun 65-vuotiaalla oli elinvuosia edessään neljä vuotta vähemmän.

Suurin osa suomalaisista on tyytyväinen omaan työhönsä. Evan arvo- ja asennetutkimuksessa tyytymättömien osuus on vuodesta toiseen vain reilut 10 %. Mutta vaikka harva kokee tyytymättömyyttä

omaan työhönsä, valtaosa arvelee työelämän yleisesti muuttuneen liian kuormittavaksi ja ihmisten palavan loppuun.

Kasvava terveyshaaste ovatkin mielen sairaudet. Joka viides työkäinen kokee merkittävää psyykkistä kuormittuneisuutta, ja yleisintä se on 20–29-vuotiailla. Nuorten mielenterveysyistä johtuvat pitkät sairauspoissaolot ovat lisääntyneet erityisen voimakkaasti. Ilmiö on nähtävillä laajasti länsimaissa, joten ei ole viitteitä, että erityisesti suomalainen työelämä olisi nousun taustalla. Toisaalta samaan aikaan tuki- ja liikuntaelinten sairauksien takia poissaoloja on yhä vähemmän. Vaikka ei ole selvää, että juuri työelämän vaativuus tai muu työhön liittyvä tekijä olisi lisännyt mielenterveyspoissaoloja, työelämän on silti vastattava lisääntyvään tarpeeseen ylläpitää mielenterveyttä.

Terveydellisten syiden lisäksi työura voi katketa esimerkiksi työttömyyteen. Valtaosa työttömyysjaksoista päättyy nopeasti, mutta pitkittyessään työttömyys on hankala katkaista. Tiedot ja taidot sekä verkostot hapertuvat, kun työelämästä on sivussa pidempään. Myös oman osaamisen kehittäminen voi työttömyyden aikana olla hankalaa. Työttömyysetuudet rajaavat mahdollisuutta opiskella, ja merkittävä osa uuden oppimisesta tapahtuu itse työssä muodollisten kurssien ja koulutusten sijaan. Ehjät työurat tukevat siten osaamisen ja asiantuntijuuden muodostumista.

Ehjät työurat ovat tärkeä keino vastata ikääntymisen tuomiin haasteisiin taloudessa. Terve ja koulutettu työvoima sekä jaksaa työelämässä pidempään että pystyy sopeutumaan työelämän tuomiin muutoksiin.

Lähteet:

- Riekhoff, A.-J. and Kuitto, K. 2024. Educational Expansion as a Driver of Longer Working Lives? Regression Decomposition Analysis of Changes in Labour Force Participation at Older Ages in Twenty-first Century Europe. Comparative Population Studies. 49, (May 2024).
- Kela. Julkaistu 19.1.2024 Tiedote: Mielenterveysongelmat veivät jo yli 100 000 suomalaista pitkälle sairauspoissaololle vuonna 2023. Julkaisija: kela.fi
- Kela. Tietotarjotin. Tietopaketti: sairauspoissaolot. Tilastokeskus. Julkaistu 20.10.2023. Tiedote: Vastasyntyneiden elinajanodotteet laskivat Suomessa vuonna 2022 historiallisen paljon.
- THL. 16.5.2023. Työikäisten psyykkinen kuormittuneisuus ja itsemurha-ajatukset ovat lisääntyneet – samaan aikaan lääkärille on yhä vaikeampi päästä

> Läs artikeln på svenska på hemsidan: www.yka.fi/sv



MINNA SALONEN

VTM, sosiaalipsykologi–sosiaalityöntekijä,
koulutettu kokemusasiantuntija

Epidemia, joka vaatii toimia

Olihan niitä yksilötason riskitekijöitä. Olin tunnollinen ja murehtimiseen taipuvainen työntekijä ja erityisesti nuorempana kohtuuttoman vaativa itseäni kohtaan. Mutta oli myös voimavaratekijöitä. Koin työn iloa, työni oli merkityksellistä ja tahdoin oppia uutta. Lopulta vaikea työuupumus tuli hyökyaallon lailla.

Uuvuin työssäni kuutisen vuotta sitten, ja olen kuntoutuksella masennuksen takia. Sitä ennen tein töitä julkisella ja järjestösektorilla parikymmentä vuotta. Työ ei ollut minulle oikeastaan vain työtä, vaan ennemminkin elämäntehtävä, mahdollisuus toimia paremman maailman puolesta. Kuulostaako idealistin burnoutreseptiltä? Sitähän se taisi osin olla. Mutta kolikolla on toinenkin puoli.

Pätkätöiden epävarmuus. Työyhteisön henkilökonfliktit johtajuustasolla. Epäasiallinen kohtelu. Kohtuuton työmäärä. Eettinen stressi. Siinä työuupumukseni juurisyytä vuosien varrelta. Turhauttavaa on, että syytä tulkitaan yhä herkästi yksilön psykiatrisiksi ongelmiksi. Tarjoituksenmukaisempi interventio voisi joskus olla työnohjaus koko työyhteisölle ja työn rajaamisen aktiivinen tuki.

Tiesitkö?

Työelämä ja mielen hyvinvointi on YKAn ura- ja osaamispalveluiden vuoden painopiste. Tutustu monipuoliseen koulutustarjontaan YKAn tapahtumakalenterissa.

Huolettaako oma jaksaminen? YKAn urapalveluiden urahyvinvointivalmennus ja opiskelijoiden hyvinvointiklinikka ovat matalan kynnyksen palveluita, joista saat nopeasti apua arjen ja työelämän kuormittaviin tilanteisiin.

Lue lisää: yka.fi/palvelumme

Työuupumus on iso yhteiskunnallinen haaste. Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksen (2024) mukaan noin joka neljännellä suomalaisella on yhä kohonnut riski työuupumukseen tai todennäköinen työuupumus. On selvää, että lukua ei saada laskuun hengitysharjoituksilla. Millainen voisi olla ammattiliittojen rooli työkykyisyyden edistäjänä?

Lopulta moni asia palaa politiikkaan ja arvoihin. Jos tai kun säättäminen, tehostaminen ja parempi tuottavuus ovat politiikan kyseenalaistamattomia ja ensisijaisia päämääriä, miten käy inhimillisemmän työelämän? Miten työuupumusepidemia saadaan taittumaan, jos isot linjat vievät mattoa jaksamisen alta?

Synkistelystä huolimatta ei ole syytä epätoivoon. Meissä yhteiskuntatieteilijöissä on valtava muutosvoima haastaa jaksamisen kannalta kestäväntöntä työelämää niin teoriassa kuin käytännössä. Jos työtehtäviä tulvii pöydälle, mistä voi karsia tai laskea tasoa? Saako työntekijä siihen tukea vai jääkö liian yksin? Onko työkykyjohtaminen osa arkea vai intraan hautautunut toimintamalli? Taito nostaa haitallisia kuormitustekijöitä esiin ennakoivasti ja ratkaisukeskeisesti on yhä tärkeämpi. Myös rohkeita visioita tarvitaan. Mitä vaikkapa työpaikkademokratia voisi tarkoittaa työkyvyn kannalta?

Minäkin olen löytänyt jälleen itsestäni maailmanparantajaa. Viime kesänä olin mukana järjestämässä mielenosoitusta Helsingissä paremman mielenterveyspolitiikan puolesta.

> Läs artikeln på svenska på hemsidan: www.yka.fi/sv

Tervehdys napapiiriltä!

Sen lisäksi, että saan opiskella alaa, jolla on merkitystä, pääsen rakentamaan yhteisöllisyyttä muiden yhteiskuntatieteilijöiden kanssa.

Lumen lisäksi täällä Lapin yliopistolla yhteisöllisyyttä piisaa. Monet muuttavat yhteiskuntatieteiden opiskelun perässä pohjoiseen, eikä ole itsestäänselvyys löytää ystäviä ympärille. On ollut sydäntä lämmittävää huomata, että YKA on voinut tukea ainejärjestöjä yhteisöllisyyden rakentamisessa yhteisissä kahvihetkissä ja haalari-merkkiompeluilloissa, joissa on päässyt verkostoitumaan ja luomaan tukiverkosta.

Henkisen hyvinvoinnin ylläpitäminen on äärimmäisen tärkeää tässä hektisessä yliopistoympäristössä, jossa opintopisteitä on ansaittava. Järjestimme Korundissa taidepajan, jossa yhteiskuntatieteilijät pääsivät hetkeksi arjen oravanpyörästä luomaan gellitekniikalla omintakeisen taideteoksensa. Taidemuseossa mieli lepäsi ja rauhoittui ainakin toviksi elämään hetkessä näyttelyä ihastellessa.

Lapissa on omaa taikaa ja onneksi olen löytänyt tieni tänne! Opiskelen itselleni alaa, jolla on merkitystä.

SAMUEL RONKAINEN

johtamisen psykologian opiskelija, Rovaniemen YKA-lähettiläs

> YKA-lähettiläät työskentelevät ympäri Suomea yliopistokampuksilla. Lähettiläiden tehtävänä on tehdä YKA tutuksi yhteiskunta-aloja opiskeleville. Löydät lähettiläiden yhteystiedot YKAN verkkosivuilta: yka.fi.



”Opiskelen
alaa, jolla on
merkitystä.”



Ykälaisena olet osa suurta yhteiskuntaosaajien yhteisöä.



Voit tutustua ja verkostoitua muiden yhteiskuntaosaajien kanssa niin erilaisissa tapahtumissa kuin paikallistoiminnassa.

Paikallistoiminnasta löysin oman YKA-yhteisöni

YKAN viisi paikallisjärjestöä tarjoavat jäsenilleen paikan tutustua ja verkostoitua muihin yhteiskuntaosaajiin.



● Lahden seudun YKA

"Lahdessa on harjoitettu paikallistoimintaa vuodesta 2006 alkaen. Toiminta on alusta alkaen ollut vireää. Vuosittaisiin tapahtumiin on kuulunut teatteria tai konsertteja ja yhteiskuntatieteilijäiltoja.

Olen itse toiminut yhdistyksessä niin rivijäsenenä, sihteerinä kuin puheenjohtajana. Minulle tärkeintä ovat ihmiset, jotka antavat tärkeän osan vapaa-ajastaan paikallisyhdistyksen toimintaan. Heistä on tullut ystäviäni.

Tervetuloa mukaan vireään ja viihtyisään Lahden seudun yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry:n toimintaan!"

MARKO HELIN

Lahden seudun YKAN sihteeri

● Lounais-Suomen YKA

"Toimin Lounais-Suomen YKAN paikallishallituksen varapuheenjohtajana kaudella 2023–2024. Paikkaritoiminta on antanut minulle konkreettisen kuvan työmahdollisuuksista yhteiskunta-alalla ja paljon hyviä työelämäkontakteja.

Jag hittade L-S YKAs verksamhet via SYY-Åbo som jag varit ordförande för under två perioder 2023–2024. Jag studerar folkrätt med biämnet psykologi vid Åbo Akademi och tycker det är viktigt att L-S YKAs och SYY-Åbos verksamhet drivs på två språk."

JULIA HUOVINEN

Lounais-Suomen YKAN varapuheenjohtaja

● Pirkanmaan YKA

"Pirkanmaan YKA on ykalaisten kotipesä Pirkanmaalla. Järjestäme jäsenillemme muun muassa oppimis-, verkostoitumis- ja virkistätymismahdollisuuksia, esimerkiksi matalan kynnyksen työelämäsparrailua after work -hengessä, ja vuosittaisen reissun kirjamessuille.

Parasta paikkariitoiminnassa on erilaisten ja uran eri vaiheissa olevien ihmisten kohtaaminen. Jo pelkästään Pirkanmaan YKAN hallitus koostuu eri-ikäisistä ja -taustaisista yhteiskuntatieteilijöistä: on viranhaltijaa, järjestöjohtajaa, lobbaria, projektinikkaria, konsulttia, opiskelijaa ja uranvaihtajaa. Kuuntelemme herkällä korvalla jäsenistön toiveita ja toivotamme kaikki tervetulleeksi myös toteuttamaan ideoita kanssamme."

KAISA LARJOMAA

Pirkanmaan YKAN viestintävastaava

● Pääkaupunki seudun yhteiskuntatieteilijät, Pääsy

"Pääsyn hallituksen puolesta suosittelen lämpimästi yhteiskunta-alan osaajia osallistumaan

toimintaamme. Mukaan lähteminen on loistava mahdollisuus oppia uutta ja verkostoitua muiden alan ihmisten kanssa. Järjestämme tilaisuuksia, jotka vaihtelevat asiasisällöstä aina hauskanpitoon, ja joiden tavoitteena on saattaa yhteen alan osaajia. Pääset siis verkostoitumaan, jakamaan kokemuksia, ja saat uusia eväitä sekä näkökulmia työurallesi."

MINNA AITOLA

Pääsyn puheenjohtaja

● Savo-Karjalan YKA

"Lähdin mukaan Savo-Karjalan YKAN toimintaan kuullessani, että Kuopiossa suunniteltiin oman paikallisjärjestön perustamista syksyllä 2019. Toimintaan pystyy osallistumaan matalalla kynnyksellä ja eri elämäntilanteissa hyvin joustavasti. Parasta toiminnassa on se, että pääsen pitämään yllä yhteyksiä muihin yhteiskuntatieteilijöihin mielenkiintoisen toiminnan merkeissä."

SAMUEL PIROINEN

Savo-Karjala YKAN puheenjohtaja

> Läs artikeln på svenska på hemsidan: www.yka.fi/sv

Seniorit

Kulttuurista ja ajan-kohtaisia keskusteluja senioreille

YKAN seniorit järjestävät vapaa-ajan ohjelmaa jo eläkkeellä oleville yhteiskuntaosaajille. Mukaan mahtuu aina uusia senioreita, ja tapahtumia järjestetään sekä etäyhteydellä että pääkaupunkiseudulla.

Tapahtumien järjestelyistä vastaa seniorityöryhmä, joka ideoi tulevan vuoden tapahtumat. Vuoden 2024 toimintakin oli ajankohtaista, vaihtelevaa ja mielenkiintoista!

1 Venäjän myytti ja nykypäivä -keskustelutilaisuus keräsi kiinnostuneen yleisön kuulemaan Venäjän tilanteesta. Alustajina tilaisuudessa toimivat professori **Jukka Korpela** ja toimittaja **Arja Paananen**.

2 Kova Koivisto -esittelytilaisuudessa kuultiin presidentti **Mauno Koiviston** elämästä elävän esityksen myötä. Professori **Tapio Bergholm** kertoi kirjoittamastaan Koiviston elämäkerran toisesta osasta.

3 Kulttuuritapahtumat veivät tällä kertaa Kansallisteatterin **Mansikkapaikka**-esitykseen sekä retkelle Paikkarin torpalle!

> Haluatko mukaan toimintaan? Lisätietoja seniorityöryhmältä: seniorit@yka.fi

Opiskelija ei ole vain tuleva työntekijä, vaan itsenään arvokas

Opiskelija, tulevaisuutesi loistaa kirkkaana. Kunhan et uuvu ennen sitä.

Pohja kestäväälle työuralle rakennetaan jo opintojen aikana. Jokainen opiskelija tietää, kuinka tärkeitä opintojen aikana luodut verkostot ovat ja kuinka tarkkaavainen osallistuminen luennolla sekä hyvä menestys kurssisuorituksessa voivat olla avaimia tulevaisuuden työuralle. Kuinka moni tajuaakaan, miten tärkeää pysähtyminen ja lepo voivat olla.

Meiltä odotetaan vuosi vuodelta enemmän. Pitää menestyä opinnoissa, pitää valmistua ajoissa, pitää ylläpitää sosiaalisia suhteita, pitää olla aktiivinen opiskelijapolitiikassa, pitää saada oman alan töitä jo fuksikesänä, pitää elää velkarahalla, pitää jaksaa suorittaa. Missä välissä ehtisimme reflektoida oppimaamme, syventää ihmissuhteitamme ja levätä?

Opiskelu on ihmisen parasta aikaa. Emme kuitenkaan halua, että hyvinvointi jää opiskeluaikaan. On kaikkien etu, että meille valmistuu kyvykkäitä, hyvinvoivia ja ennen kaikkea asiantuntevia ammattilaisia, valmiina rakentamaan tulevaisuuden työelämää. Opintojen tulisikin olla kunnioitettava itseisarvo, ja opiskelija on nähtävä arvokkaana yksilönä. Vain niin voimme varmistua siitä, etteivät tulevaisuutemme toivot uuvu ennen aikojaan.

LAURA KOIVISTO, SY Yn puheenjohtaja 2024

JUUSO KÄÄRIÄINEN, SY Yn varapuheenjohtaja 2024



Nyt väitellään

Mistä yhteiskunta-alalla väitellään nyt? Tutustu alamme tuoreisiin tutkimuksiin ympäri Suomea.

Helsingin yliopisto > kaupunkisosiologia

KEVIN DRAIN

Gentrification in a welfare state: The case of Helsinki

Väitöskirja tutkii gentrifikaation paradoksia Helsingin hyvinvointiyhteiskunnassa. Gentrifikaatio ei koske vain asumista, vaan vaikuttaa myös kaupunkikehityksen ja arkielämän eri osa-alueisiin. Vaikka hyvinvointivaltio suojaa asuinalueita gentrifikaatiolta, muut muodot, kuten vähittäismyynnin ja symbolisten muutosten gentrifikaatio, ovat yleistyneet. Monimenetelmäinen tutkimus osoittaa, että valtion politiikat suojaavat asumista, mutta paikallinen kaupunkisuunnittelu ja median matkailukampanjat edistävät gentrifikaatiota. Tulokset korostavat jännitettä valtion ja paikallisen hallinnon välillä, jossa kaupunki tavoittelee globaalisti kilpailukykyistä asemaa.

Turun yliopisto > sosiaalityö

ANSSI LÄHDE

Pelkistettyä todellisuutta: Kiireellinen sijoitus ja asiakasprosessin johtaminen

Tutkimuksessa selvitetään kiireellisten sijoitusten toteutumista lastensuojelussa kahdella paikakunnalla 2020–2022. Niiden määrä on kasvanut merkittävästi 2000-luvulla, ja niitä käytetään turvaamaan alaikäisen asema kriisitilanteissa. Väitöskirja keskittyy kahteen pääkysymykseen: tyypillisiin asiakastilanteisiin kiireellisissä sijoituksissa ja näihin liittyviin asiakasprosesseihin sekä asiakasprosessin johtamiseen ammattilaisten näkökulmasta. Väitöskirja osoittaa, että kiireelliset sijoitukset heijastelevat laajempia lastensuojelullisia ongelmia, ja että prosessien johtaminen vaatii päätöksenteon keskittämistä ja hallinnointia monitoimijaympäristössä.

Tutustu alan väitöskirjoihin yliopistojen verkkosivuilla.

Tampereen yliopisto > rauhan- ja konfliktitutkimus

PRINCE DUAH AGYEI

A Tale of Two Maps and Two Truths: Explaining the intractability and transformation of the Nkonya-Alavanyo conflict in Ghana

Väitöskirjassa analysoidaan Nkonya-Alavanyo-konfliktin ratkaisuyrityksiä ja epäonnistumisen syitä käyttäen fenomenologista tutkimusotetta ja paikallisen kontekstin huomioimista. Tutkimus osoittaa, että konflikti on pysynyt ratkaisemattomana osapuolten erilaisten totuuksien vuoksi, jotka pohjautuvat kahteen eri karttaan ja kertomukseen. Oikeudelliset ratkaisuyritykset ovat olleet tehottomia monitulkintaisten tuomioiden vuoksi. Väitöskirja ehdottaa konfliktin ratkaisustrategioiden uudelleenarviointia ja siirtymistä rakentavaan konfliktin muuntamiseen.

Itä-Suomen yliopisto > sosiaali- ja terveyshallintotiede

SIRPA M. MANNINEN

”Olin muuttunut persona non grataksi”: Monimenetelmäinen tutkimus työpaikkaostrakismista terveydenhuollossa

Väitöskirjassa tutkitaan työpaikkaostrakismia terveydenhuollon työyhteisöissä, sen ilmenemismuotoja, syitä ja vaikutuksia työhyvinvointiin. Työpaikkaostrakismi tarkoittaa tilannetta, jossa ilman sanoja tai selityksiä tai tietyillä toimilla joku suljetaan työyhteisön sosiaalisen vuorovaikutuksen ulkopuolelle. Tutkimus koostuu kirjallisuuskatsauksesta ja kyselytutkimuksesta, joka toteutettiin kahdessa yliopistosairaalassa. Tulokset osoittivat, että työpaikkaostrakismi on yleinen ja tunnistettu ilmiö, joka heikentää työssä viihtymistä, lisää stressiä ja heikentää terveyttä. Työpaikkaostrakismi on vahvasti sidok-

sisä työyhteisön sosiaaliseen ilmapiiriin, ja sen tutkiminen ja näkyväksi tekeminen on tärkeää työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Lapin yliopisto

> politiikan tutkimus

JOHAN-EERIK KUKKO

Katupartioita, nettietsiviä ja kunta-seriffejä: vigilantismi poliittisena ilmiönä Suomessa 2010-luvulla

Tämä väitöskirja käsittelee vigilantismia poliittisena ilmiönä Suomessa 2010-luvulla. Vigilantismi on kansalaislähtöistä toimintaa, jossa oikeudenmukaisuutta pyritään toteuttamaan ilman virallista mandaattia. Tutkimuksessa tarkastellaan vigilantismin poliittisia motiiveja, sen uusia ilmenemismuotoja internetin ja sosiaalisen median kautta sekä vigilanttien toimintaa ja heidän vaikutuksiaan valtion väkivaltamonopoliin. Väitöskirja tuo esiin, kuinka vigilantismi haastaa valtion auktoriteetin ja synnyttää jännitteitä virallisten instituutioiden ja epävirallisten toimijoiden välillä.

Jyväskylän yliopisto

> digitaalinen journalismi

MINNA KOIVULA

Journalism made different: continuity and change in contemporary newsrooms

Journalismin selviytyminen digitalisaatiokehityksen puristuksessa on ollut yksi sekä media-alan että journalismin tutkimuksen keskeisimpiä kysymyksiä viime vuosikymmenen aikana. Tämä väitöskirja osallistuu tähän keskusteluun tarkastelemalla mediaorganisaatioissa tapahtuvaa kehitystyötä. Väitöskirjan tavoitteena on tarkastella kehitystyötä digitalisoituneessa mediakontekstissa, kuvata informaatio- ja viestintäteknologioiden roolia kehitystyössä sekä ymmärtää kehitystyötä ympäröiviä institutionaalisia tekijöitä. Keskeinen havainto on, että journalismi mukautuu teknologian ja markkinoiden paineisiin korostamalla yhteistyötä, teknologisia taitoja ja refleksiivistä oppimista.

Vaasan yliopisto

> johtaminen

AINO RANTAMÄKI

Hallintaa epävarmuudessa: Informaatioreilienssi kriiseissä ja niihin varautumisessa

Yhteiskunnallinen toimintaympäristö on jatkuvassa muutoksessa, ja kriisit sekä uhat ovat yhä enenevästi toisiinsa lomittuvia. Väitöskirja tutkii informaatioreilienssiä, joka on kriisinhallinnan ja päätöksenteon keskeinen elementti. Informaatioreilienssi auttaa hyväksymään tiedon epätäydellisyyden ja ympäristön epävarmuuden samalla vahvistamaan verkostomaista yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Tutkimus korostaa, että kriisinkestävyys vaatii vuorovaikutusta ja järjestelmien välistä yhteistyötä, eikä sitä voi vastuuttaa yksittäiselle toimijalle. Resilienssi auttaa sopeutumaan muuttuvaan ympäristöön säilyttäen sen, mikä on hyödyllistä, ja luopuen vanhentuneista käytännöistä.

Åbo Akademi

> informaatiotutkimus

HAMED AHMADINIA

Navigating Cultural, Health, and Information Landscapes: A User-focused Approach to Immigrant Health in a Nordic Context

Väitöskirjassa tutkitaan kattavasti maahanmuuttajien, turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten terveyteen liittyviä tiedontarpeita ja terveyspalveluvaatimuksia Norjassa, Suomessa ja Ruotsissa. Tutkimus tarkastelee kulttuuristen tekijöiden, sosiaalisten verkostojen ja henkilökohtaisten kokemusten välistä vuorovaikutusta, mikä syventää ymmärrystämme näiden yhteisöjen terveyskäyttäytymisestä. Tutkimuksessa korostetaan kulttuuristen ja sosiaalisten tekijöiden merkitystä terveydenhakupäätöksissä ja esitetään käyttäjakeskeinen lähestymistapa terveyspalvelujen suunnitteluun maahanmuuttajayhteisöille. Väitöskirja painottaa kulttuurisen herkkyyden ja osallistavien menetelmien tärkeyttä terveydenhuollon tiedonvälityksessä ja palvelujärjestelmissä, mikä edistää terveyden tasa-arvoa ja parantaa maahanmuuttajien terveydenhuollon tuloksia.

Kuka saa päättää?

YKAN ylintä päätösvaltaa käyttää jäsenistä koostuva liittovaltuusto. Valtuusto valitsee hallituksen, joka on liiton toimeenpaneva elin.



Valtuusto kokoontuu kaksi kertaa vuodessa. Syksyn kokouksissa on perinteisesti hyväksytty budjetti ja toimintasuunnitelma tulevalle vuodelle. Lisäksi kahden vuoden välein valitaan uusi hallitus. Kevään liittovaltuuston kokouksissa puolestaan hyväksytään edellisen vuoden tilinpäätös ja toimintakertomus.

Syksyn 2024 liittovaltuuston kokouksessa valittiin YKAN uusi hallitus vuosille 2025–2026. Hallituksen puheenjohtajana toisen kauden jatkaa **Hanna Sauli** (Vihreät) ja varapuheenjohtajaksi valittiin **Jussi Nuortimo** (Punavihreät).

Hallituksen varsinaiset jäsenet:

Michaël Vanamo, Pääsy
Pasi Piela, Pääsy
Jari Järvenpää, Punavihreät
Tuomas Huhtala, Alueet
Anna-Stiina Lundqvist, Vihreät
Johanna Juselius, Edistykselliset

Hallituksen varajäsenet:

Ilkka Tiensuu, Pääsy
Maria Mekri, Pääsy
Antti Kettunen, Punavihreät
Amu Urhonen, Vihreät
Gritten Naams, Vihreät
Anni Vesa, Edistykselliset

Haluatko vaikuttaa?

Asetu ehdolle liittovaltuustovaaleissa

Seuraavat liittovaltuustovaalit järjestetään sähköisesti äänestämällä 28.10.–20.11.2025. Valtuustoon voivat asettua ehdolle kaikki ykalaiset. Tulevissa vaaleissa valtuuston jäsenet valitaan vuosille 2026–2029.

Kiinnostuitko? Lisätietoa äänestämisestä ja ehdolle asettumisesta lähetetään jokaiselle jäsenelle postitse kevään aikana. Ehdokasasettelu alkaa kevään kuluessa.

Toimiston yhteystiedot

Tehtävänä ihmisen kokoinen työelämä

Huolehdimme siitä siitä, että voit rauhassa keskittyä uraasi, opintoihisi tai muuhun elämään.

Jäsenpalvelumme **Eerika Elonen**, **Katja Kiminki** ja **Henna Kourilehto** auttavat sinua kaikissa jäsenyyteen liittyvissä kysymyksissä: puh. 010 231 0350 • ma–pe klo 9–15 • jasenasiat@yka.fi

YKAN toimiston yhteystiedot

Simo Pöyhönen, toiminnanjohtaja
Maria Teikari, strategia-johtaja, varatoiminnanjohtaja
Marjut Soininen, hallintopäällikkö
Petri Toiviainen, julkisen sektorin neuvottelupäällikkö
Nuutti Pursiainen, yksityisen sektorin neuvottelupäällikkö, tutkimustoiminta
Ainomaija Rajoo, johtava asiantuntija
Heidi Tupamäki, juristi
Antti Salokoski, juristi
Jukka Nohteri, juristi

Magdaleena Selkee, lakiasiantuntija
Salla Merikukka, viestintäpäällikkö
Katri Ylinen, viestinnän asiantuntija
Ida Kettuoja, jäsenhankinnan suunnittelija
Aino Lehtinen, yhteisösuunnittelija
Pia Ruuska, palvelu- ja tapahtumakoordinaattori
Meri Tennilä, osaamis- ja palveluiden asiantuntija
Georg Sokolov, data-asiantuntija

Toimiston sähköpostit ovat muodossa etunimi.sukunimi@yka.fi

> Muista päivittää tietosi OmaYKA-palvelussa. Voit muokata muun muassa viestintäasetuksia, jäsenyyttäsi koskevia tietoja ja laskutustietojasi.

Ollaan yhteydessä!
Yka.fi/
yhteystiedot

YKA

Årsbok

2025



En hälsing från vår ordförande



HANNA SAULI
YKAs ordförande 2025–2026

Samhällskompetens är vår styrka

Det är stormiga tider på arbetsmarknaden. Omställningsförhandlingar pågår på många YKA-medlemmars arbetsplatser och uppgifter lämnas ofyllda. Inom den offentliga sektorn leder besparingar till att en allt mindre grupp tvingas axla arbetet. Forskning visar att majoriteten upplever att arbetslivets kvalitet har försämrats

De stigande priserna åter upp flera års utveckling i finländarnas löner. Under vårens löneförhandlingar kommer fackförbunden att kämpa för att åstadkomma en förbättring i den försvagade köpkraften – vid behov genom arbetskonflikter.

Under dessa tider är medlemskap i fackförbundet mycket viktigt. YKA erbjuder stöd för jobbsökning och förhandlingar på arbetsplatsen. Vi förmedlar budskapet om situationen på arbetsmarknaden och nedskärningarnas inverkan samt förslag på hur arbetslivets kvalitet kan förbättras till beslutsfattarna.

Statistiken visar att högskoleutbildning fortfarande skyddar mot arbetslöshet, och en utbildning i samhällsvetenskaper ger utmärkta färdigheter för arbetsmarknaden. YKA-medlemmarnas samhälleliga förståelse, behärskande av stora helheter och påverkansfärdigheter utgör fortfarande oersättliga styrkor fastän arbetslivet förändras.

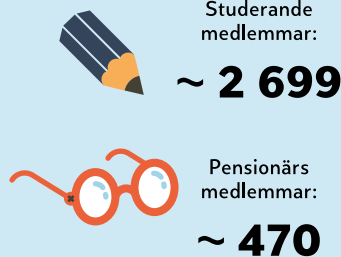
Fakta om YKA:s medlemmar

Källor: YKA:s medlemsregister och arbetsmarknadsundersökningen som genomfördes i november 2024

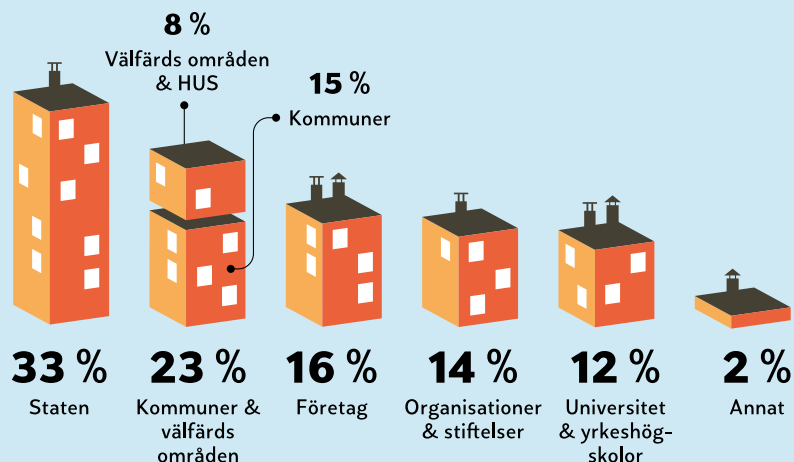
YKA:s medlemmar

YKA:s total medlemsantal:

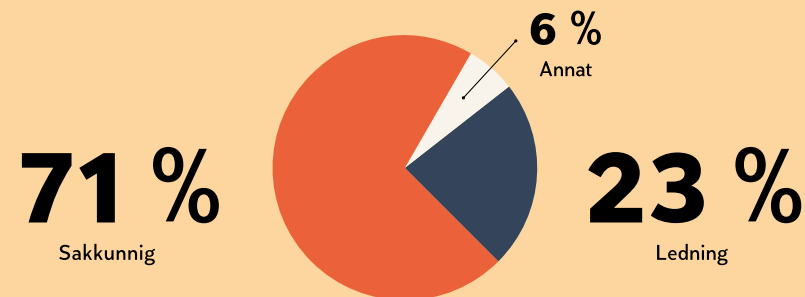
14 305



Placering enligt arbetsgivarsektor



Position på arbetsmarknaden



Anställningsförhållandets typ

22 %

I tidsbunda anställningsförhållanden

YKA-medlemmarnas arbetslöshetsnivå

5,9 %

Månadslön



Sysslesättning



60 %

Hade en fast eller tidsbunden arbetsplats då de utexaminerades.

Arbetstid (timmar i veckan)



Sakkunliga:
38,2 h

Ledning:
40,6 h

Genomsnitt: **38,7 h**

Uppskatta din nuvarande arbetsmängd



13 %
För mycket
hela tiden



44 %
För mycket
ibland



39 %
Lämplig



3 %
För lite



1 %
Ja kan inte säga



Hållbara karriärer som mål



ILKKA KÄRRYLÄ

Forskardoktor i nordisk ekonomisk historia,
Helsingfors universitet

Finland går längre än övriga Norden i sina reformer

I sin essä jämför Ilkka Kärrylä nordiska arbetsmarknadsinstitutioner och deras praxis. Vilken praxis i "den nordiska modellen" ingår i statsminister Orpos regeringsprogram, och hur skiljer sig Finlands arbetsmarknadsreformer från till exempel Sverige?

"Den nordiska modellen" är ett positivt uttryck som används ofta. I och med statsminister Petteri Orpos regering, som bildades sommaren 2023, togs modellen återigen upp till diskussion i Finland, eftersom regeringsprogrammets omfattande reformpaket för arbetsmarknaden och arbetslivet motiverades med de övriga nordiska ländernas exempel. Men har man verkligen låtit bli att genomföra förändringar i Finland som gjorts i de andra länderna, och har vårt land varit ovanligt "stelt" i den nordiska jämförelsen, som regeringen motiverade sitt program?

Denna essä grundar sig på min utredning som kom ut våren 2024 där jag jämförde de fyra största nordiska ländernas arbetsmarknadsinstitutioner och arbetsmarknadspraxis, såsom kollektivavtalssystem, lönebildning, konflikträtt och utkomstskydd för arbetslösa. Som resul-

tat framförde jag att statsminister Orpos regerings reformpaket är en ovanligt omfattande statlig intervention i arbetsmarknaden jämfört med övriga Norden.

Alla nordiska länder har sina egna flexibiliteter och stelheter

I verkligheten existerar inte en enda "nordisk modell", utan alla nordiska länder har sina egna arbetsmarknadsinstitutioner som varit olika genom historien. Under decenniernas gång har de förnyats på varierande sätt. I Sverige har man inom ramen för kollektivavtalen ökat mängden lokala löneavtal sedan 1990-talet. Däremot är det kollektiva uppsägningsskyddet fortfarande starkare där än i de övriga nordiska länderna, och löntagarsidan har stark medbestämmanderätt som uppnåddes på 1970-talet.

En kuriositet i Norge är den statliga arbetslöshetsförsäkringen och löntagarnas lägsta organisationsgrad i Norden, men där görs fortfarande centraliserade löneuppgörelser och generella lönepåslag är vanliga.

Danmark har mindre lagstiftning gällande arbetsmarknaden än de övriga nordiska länderna, och kollektivavtalen spelar en stor roll. Ett starkt uppsägningsskydd har aldrig införts i lagen, och lönebildningen är rätt så decentraliserad, men i Danmark har man hållit fast vid en hög nivå på det inkomstrelaterade utkomstskyddet och omfattande tjänster för arbetslösa.

Bland Finlands särdrag kan man räkna till exempel kollektivavtalens starka allmänbindande karaktär, den jämförelsevis stora andel av de generella lönepåslagen som garanteras för alla i lönebildningen, personalens svaga deltagande i företagets administration samt flexibel arbetstidsreglering och ett flexibelt permitteringssystem.

Anställningstryggheten och det inkomstrelaterade utkomstskyddet försvagas betydligt

Enligt statsminister Petteri Orpos regering skulle motsvarande arbetsmarknadsreformer ha genomförts för länge sedan i de övriga nordiska länderna. I många avseenden stämmer detta inte. I min utredning jämförde jag de nio viktigaste ändringarna i statsminister Orpos regeringsprogram med situationerna i de övriga nordiska länderna. Beröende på tolknings sätt är endast två till fyra av reformerna i kraft i Norge, Sverige och Danmark.

Innehållsmässigt för inte reformerna som är under beredning Finland särskilt långt bort från de övriga nordiska länderna, men när de genomförs kommer de delvis att göra löntagarnas ställning den svagaste i Norden. I synnerhet i försvagningarna gällande det inkomstrelaterade utkomstskyddet gick regeringen klart längre än de övriga nordiska länderna. I Finland var det inkomstrelaterade utkomstskyddet redan svagast i Norden på de vanliga lönenivåerna 2 200–3 500 euro, och det blev ännu svagare i och med Nordens hårdaste gradering på 20–25 procent. Dessutom gjorde regeringen nedskärningar i det allmänna bostadsbidraget och barn tilläggen som tidigare kompenenserade för det svaga utkomstskyddet. Nedskärningarna hade en särskilt stor inverkan på lågavlönade barnfamiljer och deltidsanställda.

Statsminister Orpos regering begränsade konflikträtten i samma riktning som den begränsats i de övriga nordiska länderna, men i de andra länderna har begränsningarna inte gjorts genom lag utan genom rättspraxis, som ofta lämnar mycket rum för tolkning. I Sverige har sympatiåtgärder vid arbetskonflikter inte begränsats tydligt.

Att genomföra en "exportbaserad lönomodell" genom lagstiftningen skiljer sig likaså från övriga Norden, där den antecknats i kollektivavtalen. Till skillnad från vad man kunde anta utifrån den offentliga debatten har det i Norge, Sverige och Danmark inkluderats villkor i avtalen så att branscher som hamnat i en lönegrop kan få större höjningar än exportsektorn. Kvinnodominerade branscher har också ibland lyckats minska löneskillnader genom arbetskonflikter.

Att höja samarbetslagens tillämpningsområde till företag med minst 50 anställda är ett betydande mål som tills vidare fått lite uppmärksamhet; i de övriga nordiska länderna är gränsen 0–20 anställda. Det är också ovanligt i Norden att fastställa parterna för lokala avtal i lag, men Finland är ett specialfall även vad gäller den allmänbindande karaktären hos kollektivavtalen, som används som motivering till reformbehovet.

Om man beaktar uppsägning på personrelaterade grunder och kollektiv uppsägning tillsammans skulle anställningstryggheten bli näst sämst i Norden efter Danmark. I fortsättningen skulle företag med färre än 50 anställda få genomföra kollektiva uppsägningar utan förändringsförhandlingar, och de skulle inte längre ha återanställningsskyldighet. Man kommer däremot inte att förbättra tjänsterna eller utkomstskyddet för arbetslösa till samma nivå som i de övriga nordiska länderna som motvikt mot försvagningarna.

I fråga om vissa ändringar har regeringen också sysslat med att plocka russin ur kakan: till exempel hittar man varianter av den



”Kvinnodominerade branscher har också ibland lyckats minska löneskillnader genom arbetskonflikter.”

lagstadgade oavlönade första sjukdagen i Sverige, men inte i Norge eller Danmark. Sverige och Danmark har också svagare skydd mot uppsägning på personrelaterade grunder än Finland har just nu.

Den mest betydande reformen är reformernas genomförandesätt

Innehållsmässigt går alltså en del av statsminister Orpos regerings reformer längre än i något annat nordiskt land. Den mest betydande skillnaden i regeringens agerande jämfört med de övriga nordiska länderna är ändå reformpaketets omfattning och beredningssätt, som nästan helt ignorerar löntagarnas synpunkter. Vanligtvis har det ingått i "den nordiska modellen" att arbetsmarknadslagstiftningen baserar sig på en kompromiss mellan organisationerna.

Statsminister Orpos regering har dock inte gått med på heltäckande förhandlingar om de olika reformerna, såsom man till exempel gjorde i centralorganisationernas huvudavtal som ingicks i Sverige 2022 och i den långa förhandlingsprocessen som föregick avtalet. Om samma trend fortsätter och kommande regeringar också förnyar regleringen av arbetsmarknaden genom lagstiftning med stora kliv utan kompromisser som arbetsmarknadsparterna åstadkommit kan man till och med tala om en systemförändring i Finland.

Finland var det sista av de stora nordiska länderna som införde nationella kollektivavtal samt den relaterade avtalskulturen och kompromisserna från och med 1940-talet. Om statsminister Orpos regerings tillvägagångssätt fortsätter kan Finland också bli det första landet som avstår från den här typen av avtal åtminstone vad gäller arbetsmarknadslagstiftningen. Om man i allt högre grad förnyar regleringen genom lagen minskar också kollektivavtalens betydelse, även om de fortfarande ingår på branschnivå. Avtalens förhandlingsomgångar skulle sannolikt också bli svårare om de blir löntagarnas enda lagliga forum för att försvara sina rättigheter. Detta skulle sannolikt leda till fler arbetskonflikter.

Att fortsätta på lagstiftningsvägen skulle föra Finland längre bort från de andra stora nordiska länderna

Även om statsminister Orpos regerings reformpaket är historiskt stort bevaras ändå mycket gammalt, åtminstone tills vidare. Lönebildning-

en är fortfarande lite mer centraliserad än i de övriga nordiska länderna. I detta ärende är lösningarna ändå i första hand i arbetsmarknadsparternas händer.

Att ingripa i lönerna genom lagstiftningen, till exempel genom att tvinga till en större andel lokala avtal i lönesättningen, vore ett ännu mer radikalt steg bort från de övriga nordiska ländernas linje än en lagstadgad "exportmodell". I och med att EK och Skogsindustrin gick sina skilda vägar har det dock blivit svårare att komma överens om en mer decentraliserad lönebildning. Just nu stramar regeringens reformer åt arbetsmarknadsförhållandena, och de gör det inte lättare att nå samförstånd om att öka lokala avtal.

Det är också svårt att förutse hur det att man avskaffar förbudet mot lokala avtal från oorganiserade företag och tillåter avtal utan fackförbundets förtroendeman skulle påverka den allmänbindande karaktären eller fackförbundets ställning. Gör det arbetsgivarnas intresse för att organisera sig ännu svagare, vilket i längden kunde avskaffa den allmänbindande karaktären inom allt fler branscher, som fackföreningsrörelsen fruktar?

Löntagarsidan antar att utvidgningen av lokala avtal också gör det mer lockande att trampa på anställningsvillkor på ett olagligt sätt när man kunde förhandla om avtal med förtroendefullmäktiga som eventuellt är mindre insatta i anställningsvillkoren och lagstiftningen. Olagliga lokala kollektivavtal och entreprenader med till exempel östeuropeiska anställningsvillkor är redan vardag, eftersom det inte finns tillräckliga resurser för att övervaka förbrytelser och sanktionerna är ringa.

Den finländska arbetsmarknadsmodellen står vid en skiljeväg. Om framtida regeringar fortsätter linjen med ensidiga interventioner och lagstiftning skulle det leda Finland till en annorlunda arbetsmarknadsmodell än de övriga nordiska länderna. Det är dock för tidigt att bedöma vad detta skulle betyda i praktiken: skulle Finland eventuellt hamna närmare den anglosaxiska eller sydeuropeiska modellen, där kollektivavtal har en mindre roll och löntagarnas organisering främst har betydelse inom branscher med de starkaste förhandlingspositionerna? Det är också oklart hur stor vitamininjektion reformerna kommer att ge den ekonomiska tillväxten och sysselsättningen. Det verkar dock sannolikt att åtminstone i den närmaste framtiden kommer de finländska arbetsmarknadsrelationerna att präglas av större motstridigheter än vad vi blivit vana vid under de senaste årtiondena.

Kollektivavtalen tryggar rättvisa spelregler

I medierna kan förhandlingarna mellan olika arbetsmarknadsparter verka stormiga. Men vad händer egentligen under förhandlingarna, och vilken betydelse har den kollektiva intressebevakningen för mig?

TEXT **NUUTTI PURSIAINEN & PETRI TOIVIAINEN**

Att ingå arbets- och tjänstekollektivavtal tillsammans med arbetsgivarsidan är den traditionella kärnan i fackförbundens verksamhet. Finlands arbetslagstiftning fastställer minimikrav för anställningsvillkoren, men i arbets- och tjänstekollektivavtalen kommer man överens om villkoren för arbetet i större detalj. Avtal ingås för att olika branscher ska ha rimliga spelregler och för att man ska kunna trygga jämlik behandling för de anställda. Med hjälp av avtalen bygger man också upp ett hållbart arbetsliv, och de har en positiv inverkan på arbetets produktivitet.

Fackförbundens kollektiva intressebevakning innehåller förhandlingar om arbets- och tjänstekollektivavtal och övervakning av att avtalen följs. Många villkor för arbetet som vi är vana vid i Finland har uppkommit som resultat av avtalsförhandlingarna. Exempel på dessa är löner och generella lönepåslag, semesterpenning samt löner som betalas under många familjeledigheter. Dessa villkor för arbetet är ändå inga självklarheter, utan man måste förhandla om att bevara dem på nytt under varje avtalsomgång. Att tillhöra fackförbundet garanterar att arbetstagsidan har tillräcklig förhandlingsstyrka vid förhandlingsborden.



Vem förhandlar för min del?

YKAs förhandlingschefer **Nuutti Pursiainen** och **Petri Toiviainen** sitter i FOSUs och YTN:s arbetsgrupper där man förhandlar om arbets- och tjänstekollektivavtalen samt vidareutvecklar dem. Förhandlingscheferna utbildar också personalrepresentanter och ger enskilda medlemmar rådgivning om anställningsförhållanden.

I Akava-gemenskapen sköts den kollektiva intressebevakningen av två förhandlingsorganisationer, **FOSU** och **YTN**.

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU agerar inom den offentliga sektorn. FOSU förhandlar om arbetsvillkoren för anställda inom staten, kommunerna och samkommunerna, välfärdsområdena, universiteten och evangelisk-lutherska kyrkan som är medlemmar i Akava.

Vad händer under avtalsförhandlingarna?

Fas 1: Arbets- och tjänstekollektivavtalsperioden håller på att gå ut. I fackförbundet går man i god tid igenom responsen om avtalet och dess utveckling som kommit in från medlemmarna och personalrepresentanterna.

Fas 2: De olika fackens avtalsmål sammanställs hos FOSU och YTN. Oftast försöker man också svarva ihop gemensamma mål med fackförbunden inom FFC och STTK.

Fas 3: Man går vanligtvis till förhandlingsborden med arbetsgivarförbunden eller arbetsmarknadsverken 2–3 månader innan avtalsperioden löper ut.

Fas 4: Om man inte lyckas åstadkomma ett nytt arbets- eller tjänstekollektivavtal innan avtalsperioden löper ut kan man även tvingas överväga stridsåtgärder. Innan eventuella stridsåtgärder vidtas medlar riksmedlaren alltid i arbetstvisten. En arbetskonflikt är aldrig ett självändamål, utan endast ett redskap för att åstadkomma ett kollektivavtal.

Fas 5: Man lyckas ingå ett nytt arbets- och tjänstekollektivavtal för följande avtalsperiod och förhandlingens resultat, till exempel löneförhöjningar, implementeras på fältet. Man samlar in respons om omgången som avslutats och börjar ställa upp mål för följande omgång.

De Högre Tjänstemännen YTN är däremot förhandlingsorganisationen för den privata sektorn. YTN ansvarar för Akavas medlemmars förhandlings- och avtalsverksamhet inom bland annat industrin, affärs- och servicebranscherna, yrkeshögskolorna och organisationssektorn. YKA har sina egna representanter i dessa förhandlingsorganisationer. Om du vill påverka ditt arbets- eller tjänstekollektivavtal kan du kontakta YKAs förhandlingschefer.

Personalrepresentanterna har en betydande roll i den kollektiva intressebevakningen. Förtroendemännen och förtroendefullmäktige som personalen väljer fungerar som de främsta övervakarna av att anställningsvillkoren följs på arbetsplatser. Personalrepresentanterna ser till att parterna, d.v.s. arbetsgivaren och arbetstagarna, följer de spelregler som man kommit överens om tillsammans.

Med hjälp av avtalen bygger man också upp ett hållbart arbetsliv.

Vem får bestämma?

YKAs högsta beslutsfattande organ är förbundsfullmäktige som består av förbundets medlemmar. Fullmäktige väljer en styrelse som är förbundets verkställande organ.



Fullmäktige träffas två gånger per år. På höstmötena brukar man vanligtvis godkänna budgeten och verksamhetsplanen för kommande år. Under förbundsfullmäktiges vårmöten godkänns däremot föregående års bokslut och verksamhetsberättelse.

Under förbundsfullmäktiges möte hösten 2024 valdes YKAs nya styrelse för 2025–2026. Till styrelsens ordförande valdes **Hanna Sauli** (Vihreät) för andra gången och till vice ordförande valdes **Jussi Nuortimo** (Punavihreät).

Styrelsens ordinarie medlemmar:

Michaël Vanamo, Pääsy
Pasi Piela, Pääsy
Jari Järvenpää, Punavihreät
Tuomas Huhtala, Alueet
Anna-Stiina Lundqvist, Vihreät
Johanna Juselius, Edistykselliset

Styrelsens suppleanter:

Ilkka Tiensuu, Pääsy
Maria Mekri, Pääsy
Antti Kettunen, Punavihreät
Amu Urhonen, Vihreät
Gritten Naams, Vihreät
Anni Vesa, Edistykselliset

Vill du påverka?

Ställ upp i förbundsfullmäktigevalet

Följande förbundsfullmäktigeval ordnas genom elektronisk omröstning under perioden 28.10–20.11.2025. Alla YKA-medlemmar kan ställa upp i fullmäktigevalet. I kommande val kommer vi att välja fullmäktiges medlemmar för 2026–2029.

Intresserad? Ytterligare information om hur man röstar och ställer upp som kandidat kommer att skickas till alla medlemmar per post under våren. Kandidatnomineringen inleds under våren.

Kansliets kontaktuppgifter

Hör av dig!
yka.fi

Vår uppgift: Ett arbetsliv som passar människan

På YKAs kansli ser experter till att du kan koncentrera dig på din karriär, dina studier och ditt övriga liv ifred.

Eerika Elonen, **Katja Kiminki** och **Henna Kourilehto** i våra medlemstjänster kan hjälpa dig med alla frågor som berör ditt medlemskap: tfn 010 231 0350 • mån–fre kl. 9–15 • jasenasiat@yka.fi

Kontaktuppgifter till YKAs kansli

Simo Pöyhönen, verksamhetsledare
Maria Teikari, strategidirektör, vice verksamhetsledare
Marjut Soinen, förvaltningschef
Petri Toiviainen, förhandlingschef inom den offentliga sektorn
Nuutti Pursiainen, förhandlingschef inom den privata sektorn, forskningsverksamhet
Ainomaija Rajoo, ledande expert
Heidi Tupamäki, jurist
Antti Salokoski, jurist

Jukka Nohteri, jurist
Magdaleena Selkee, juridisk expert
Salla Merikukka, kommunikationschef
Katri Ylinen, kommunikationsspecialist
Ida Kettuojä, koordinator av medlemsrekrytering
Aino Lehtinen, föreningsexpert
Pia Ruuska, service- och evenemangkoordinator
Meri Tennilä, expert inom karriärservice
Georg Sokolov, dataexpert

Kansliets e-postadresser har formatet **fornamn.efternamn@yka.fi**

- > Kom ihåg att uppdatera dina medlemsuppgifter i Oma YKA. I tjänsten kan du bland annat uppdatera förbundets kommunikationsinställningar, uppgifter om ditt medlemskap och dina faktureringsuppgifter.

Yhteiskunta-alan työpaikat löydät kootusti yhdestä paikasta!

*Tutustu alan avoimiin työpaikkoihin
helposti työpaikkasivustollamme*

tyopaikat.yka.fi



> **YKAN työpaikkasivusto** kokoaa yhteen yhteiskunta-alan osaajien avoimet työ- ja harjoittelupaikat. Voit etsiä työpaikkoja joko valmiiden kategorioiden avulla tai tarkennetulla haulla.



Tekstit © Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ja kirjoittajat 2025

Kuvat © Salla Merikukka

Päätoimittaja: Mona Zabihian

Ulkoasu ja taitto: Inari Savola / Noon Kollektiivi

Painopaikka: Grano Oy

Tehtävänä:

Ihmisen kokoinen **työelämä**

Ihmisen kokoinen työelämä on mahdollinen, kun työuramme ovat kestäviä. Tämä on yhteiskuntamme hyvinvoinnin ja tulevaisuuden peruskivi, joka murataan nyt – jos niin halutaan.

Ratkaisuja on, ryhdytäänkö hommiin?

