



# Maailman paras työelämä ja osaaminen

Haluamme, että tulevaisuuden työelämä on kaikille meille reilu, joustava, palkitseva ja uusiutuva. Haluamme, että koulutus on laadukasta, työelämälähtöistä ja että jokaisella on mahdollisuus kehittää osaamistaan läpi työuran.

## Tradenomiliitto TRALin tavoitteet

### OSAAMINEN

- ✓ **Laajennetaan** ammattikorkeakoulujen rahoituspohjaa
- ✓ **Kannustetaan** ammattikorkeakouluja profiloitumaan nykyistä voimakkaammin
- ✓ **Muutetaan** YAMK-tutkinnon nimeke muotoon "Maisteri (AMK)"
- ✓ **Luodaan** osaamistili uudistamaan ja kehittämään työikäisten ammattitaitoa
- ✓ **Nostetaan** TKI-panostukset yli 4 prosenttiin bruttokansantuotteesta

### TYÖELÄMÄ

- ✓ **Nollatoleranssi** työpaikkakiusaamiselle
- ✓ **Uudistetaan** perhevapaajärjestelmä
- ✓ **Rajoitetaan** kilpailukieltosopimusten käyttöä lainsäädäntöä uudistamalla
- ✓ **Lisätään** työhyvinvointia panostamalla ennalta-ehkäisevään työhön ja varhaisen välittämisen malliin
- ✓ **Kasvatetaan** etätyömahdollisuuksien määrää
- ✓ **Säilytetään** yleissitovuus

[tral.fi/maailmanparastyoelama](http://tral.fi/maailmanparastyoelama)

## Osaamisen kehittäminen

Muuttuva työelämä tarvitsee jatkuvasti uudenlaista osaamista ja työurien pidentyessä jokaisella on oltava mahdollisuus ylläpitää omaa ammattitaitoaan.

### Korkeakoulujen tulevaisuus

Laadukas koulutus ja korkea osaaminen ovat suomalaisen yhteiskunnan menestyksen peruspilareita. Ne taataan riittävän kattavalla rahoituksella ja ammattikorkeakoulujen profiloitumisella.

Ammattikorkeakoulujen rahoitus on tällä hetkellä viidenneksen pienempi verrattuna vuoteen 2012. Samaan aikaan opiskelijamäärät eivät ole merkittävästi vähentyneet ja opetukseen varattua resurssia on pienennetty jopa 40 prosenttia.

Myös panostukset tutkimus- ja kehitysrahoitukseen ovat vähentyneet mittavasti. Ammattikorkeakoulujen tki-toiminnalta puuttuu kansallisen rahoituksen tuki, jonka vuoksi on lähes mahdotonta kilpailla kansainvälisestä rahoituksesta.

Työelämässä ylempään ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden valmiudet ja osaaminen tunnustetaan rekrytointitilanteissa heikosti. Tutkinnon suorittaneiden tilanne on kestävämmällä pohjalla, kun virallisesta kelpoisuudesta ei ole riittävästi tietoa rekrytoivilla tahoilla. Yksi syy tähän on tutkinnon nimike, joka ei kuvaa tutkinnon tasoa.



### Korkeakoulusektoria on kehitettävä

- ✓ Laajentamalla ammattikorkeakoulujen rahoitus-pohjaa, jossa rahoitus perustuu laatuun ja tuloksellisuuteen.
- ✓ YAMK-tutkinnon asemaa vahvistetaan ja tutkinto-nimike muutetaan muotoon "Maisteri (AMK)".
- ✓ Koulutusjärjestelmää kehitetään kokonaisuutena ja ammattikorkeakouluja kannustetaan profiloitu-maan nykyistä voimakkaammin.
- ✓ Nostetaan TKI-panostukset yli 4 prosenttiin bruttokansantuotteesta.

### Osaamistilillä lisää pääomaa

Osaaminen on työntekijän pääoma ja työnantajan kilpailuvaltti. Kansalaisten osaamistili olisi vakuustyyppinen turva, jonka avulla jokainen voi kehittää osaamistaan työuransa aikana.

- ✓ Jokainen työkäinen saisi osaamistilille vuosittain työntekijöiden ja työnantajien osaamisvakuutusmaksulla rahoitettavan osaamissetelin, jonka voisi käyttää aikuiskou-lutuksen osallistumismaksuihin.
- ✓ Myös työvoimaviranomainen voisi ohjata varoja osaamistilille. Perusteena olisi joko työvoimapolitiittinen, yksilöllinen osaamisen kehittämistarve tai elinkeinopolitiittinen, tietyn alueen tai toimialan osaamistarve.

## Työelämä

Työelämä muuttuu tällä hetkellä kenties nopeammin kuin koskaan historiassa. Lainsäädäntöä uudistamalla ja työhyvinvointia kehittämällä vastataan työelämän murroksen tuomiin haasteisiin.

#@!

**100 000**  
**PALKANSAAJAA**  
KOOKEE OLEVANSA PÄIVITTÄIN  
KIUSAAMISEN KOHTEENA.

(LÄHDE: TYÖTERVEYSLAITOS)

### Työpaikkakiusaamiselle nollatoleranssi!

Tutkimusten mukaan yli 100 000 palkansaajaa kokee joka päivä olevansa kiusaamisen kohteena työpaikallaan.

Sen kohteeksi joutuneet kärsivät muita enemmän psyykkisistä ja somaattisista oireista. Myös TRALiin tulevien yhteydenottojen perusteella kyseessä on hälyttävän yleinen ilmiö. Pitkään jatkuneen kiusaamiskokemuksen selvittely- ja muut kulut voivat nousta kymmeniin tuhansiin euroihin. Vaikka kiusatuksi tuleminen on subjektiivinen kokemus, on jokaisen työpaikan tavoitteena oltava nollatoleranssi kiusaamiselle.

### Kuinka nollatoleranssi saavutetaan?

- ✓ Käynnistetään kansallinen Kiva työpaikka-hanke, jolla lisätään työhyvinvointia. Perustuu Kiva koulu-hankkeen kokemuksille.
- ✓ Työnantajan laadittava toimenpidesuunnitelma henkisen työsuojelun edistämiseksi ja kiusaamisen ehkäisemiseksi osana työsuojelun toimintaohjelmaa.
- ✓ Työterveyshuollolle raportointivelvollisuus työsuojeluviranomaisille, mikäli herää epäily organisaation sisällä esiintyvistä laajamittaisesta epäasiallisesta kohtelusta.
- ✓ Työsuojeluviranomaisen on voitava määrätä laiminlyönnistä uhkasakko nykyistä aiemmassa vaiheessa ja sen asettamisesta on tehtävä velvoittava.

**Pitkään jatkunut kiusaaminen  
voi maksaa yli 30 000€**

**350 € = yhden sairauspäivän hinta**

(LÄHDE: TYÖTERVEYSLAITOS)



# 635€

## PALKKAERO

TRADENOMIMIESTEN JA  
-NAISTEN VÄLINEN ERO  
MIESTEN HYVÄKSI

(LÄHDE: TRAL JÄSENTUTKIMUS 2017)

## Perhevapaauudistuksella kohti tasa-arvoisempaa työelämää

Nykyinen järjestelmä heikentää naisten työmarkkina-asemaa, palkkaa ja tulevaa eläkettä, eikä se tue isien yhtäläisiä mahdollisuuksia osallistua lapsen hoitoon.

Hoivavastuun epätasainen jakautuminen ja pitkät poissaolot työelämästä haittaavat naisten urakehitystä. Samalla se johtaa sukupuolten välisiin eroihin työelämään sijoittumisessa ja palkoissa.

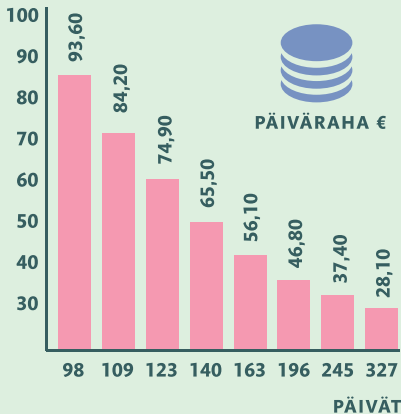
## Miten perhevapaita on uudistettava?

- ✓ Työsopimuslakiin sekä virkasuhteita koskeviin lakeihin on säädettävä perhevapaalta töihin palaavalle työntekijälle tehostettu irtisanomissuoja.
- ✓ Perhevapaat jaettava nykyistä tasaisemmin vanhempien kesken.
- ✓ Rakennetaan kokonaan ansiosidonnainen perhevapaamalli, jossa korvaustaso määräytyy perhevapaajakson pituuden mukaan (kaavio alla).

Katso lisää: [tral.fi/perhevapaat](http://tral.fi/perhevapaat)

## PÄIVÄRAHAN VAIKUTUS VAPAAN KESTOON

KORVAUSASTE %



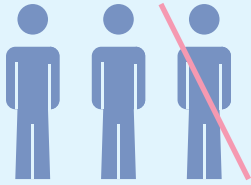
**105 PÄIVÄÄ**  
KIINTIÖVAPAATA / VANHEMPI

**98-327 PÄIVÄÄ**  
JAETTAVAA VANHEMPAINVAPAATA  
(KORVAUSTASO MÄÄRITTÄÄ PITUUDEN)

**JOUSTAVAT VAPAAT**  
KUNNES LAPSI TÄYTTÄÄ 8 VUOTTA

**OSA-AIKAINEN TYÖ**  
MAHDOLLISTA YHDISTÄÄ  
PERHEVAPAIISIIN

Ansiosidonnaisuuden määrän sitominen perhevapaan kestoön tekee kotihoidontuesta tarpeettoman.



**JOKA KOLMANNELLA**  
AKAVALAISELLA ON  
KILPAILUKIELTOSOPIMUS.



**JOKA KOLMANNELLA**  
SOPIMUS ON  
VÄHENTÄNYT HALUA  
VAIHTAA TYÖPAIKKAA.



**JOKA TOISESSA**  
UUDESSA TYÖ-  
SOPIMUKSESSA  
ON SOVITTU  
KILPAILUKIELLOSTA.

## Kilpailukieltolainsäädäntöä uudistamalla lisää liikkuvuutta työmarkkinoille

Nykyisen kaltaiset kilpailukieltosopimukset estävät työvoiman liikkuvuutta ja jäykistävät työmarkkinoita. Lisäksi niitä käytetään tällä hetkellä varsin laajasti tehtävissä, joissa siihen ei ole laissa säädettyä erityisen painavaa syytä.

### Miten lainsäädäntöä pitää uudistaa?

- ✓ Kilpailukiellon enimmäisaika rajataan 3 kuukauteen, jotta työntekijän uudelleen-työllistyminen ei vaikeudu kohtuuttomasti.
- ✓ Työnantajan annettava kilpailukieltosopimuksen solmimisen yhteydessä kirjallinen selvitys työsopimuslain mukaista erityisen painavasta syytä.
- ✓ Työnantajan tulisi maksaa työntekijälle palkkaa vastaava korvaus koko kilpailukieltotajasta.

Katso lisää: [tral.fi/kilpailukieltosopimus](http://tral.fi/kilpailukieltosopimus)

## Yleissitovuus on säilytettävä

**Yleissitovuus ja suomalainen** tapa määrätä vähimmäispalkoista työehtosopimuksilla antavat paremmat mahdollisuudet ehkäistä epätervettä palkkakilpailua kuin esimerkiksi mitä lakisääteinen vähimmäispalkka antaisi. Eri toimialojen tarpeet voidaan huomioida alakohtaisissa vähimmäispalkoissa.

Yleissitovuus takaa, ettei vähimmäistyöehtojen alittamista käytetä kilpailukeinona. Se vähentää osaltaan byrokratiaa pienyrityksissä, kun ei tarvita monimutkaisia tai tulkinnanvaraisia työsopimuksia. Vähimmäistasoa paremmista työehdoista voidaan aina sopia yksittäisen työntekijän kanssa.

Yleissitovuus on työntekijän ja yrityksen turva.

**90% palkansaajista on työ- ja virkaehtosopimusten piirissä**

## Työhyvinvointi

Työ ja -ympäristö muuttuvat jatkuvasti. Hyvin hoidettu, ennakoiva työhyvinvointi maksaa itsensä takaisin motivoituneina, sitoutuneina ja tuottavina työntekijöinä. Sen edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille.



# 84%

## TRADENOMEISTA

KOKEE ETÄTYÖ-  
MAHDOLLISUUDEN EDISTÄVÄN  
TYÖHYVINVOINTIA.

(LÄHDE: TRAL JÄSENTUTKIMUS 2017)

### Etätöiden määrää lisättävä

Etätö on tärkeä väline työn joustavuuden lisäämisessä sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Tutkitusti etätöet lisäävät tuottavuutta, lisäävät työhyvinvointia ja -motivaatiota. Tällä hetkellä etätöiden tekeminen on kuitenkin täysin työnantajan harkinnan varassa, eikä laki edellytä etätömahdollisuuksien kartoittamista työpaikalla.

### 66% tradenomeista

etätömahdollisuus vaikuttaa  
työpaikan valintaan.

(LÄHDE: TRAL JÄSENTUTKIMUS 2017)

### Miten etätöiden määrää voidaan lisätä?

- ✓ Työturvallisuuslakiin kirjaus yrityksen velvollisuudesta tehdä kartoitus etätömahdollisuuksista.
- ✓ Etätöjä sääntöjen ohella laadittava aina myös omavalvontasuunnitelma.
- ✓ Jos etätö organisaatiossa on kartoituksen perusteella mahdollista, laaditaan etätöohjesääntö yhdessä henkilöstön kanssa.

**Katso lisää tavoitteista:** [tral.fi/maailmanparastyoelama](http://tral.fi/maailmanparastyoelama)

## Henkinen hyvinvointi työpaikoilla nostaa tuottavuutta

Mielenterveysongelmista ja henkisestä ylikuormituksesta johtuvat sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyseläkkeet ovat lisääntyneet tällä vuosituhanalla merkittävästi. Niistä johtuvat poissaolot ovat usein pitkiä, jolla voi olla laajamittaisia vaikutuksia sekä yksilön että organisaation kannalta.

Vaikka työpaikoilla on pyritty systemaattisesti vaikuttamaan kuntoon, terveyteen ja elintapoihin tällä vuosituhanalla, silti noin 36 prosenttia kokee, että vaikuttaminen on ollut vähäistä tai sitä ei ole tehty lainkaan.



**60%**  
**PALKANSAAJISTA**

KOKEE TYÖNSÄ AINAKIN  
JOKSENKIN HENKISESTI  
RASKAANA.

(LÄHDE: TYÖOLOBAROMETRI 2017)

### Kuinka henkistä työhyvinvointia edistetään?

- ✓ Panostetaan ennaltaehkäisevään työhön, kuten varhaisen välittämisen malliin.
- ✓ Toistuvat pakolliset terveystarkastukset yhdessä työterveyshuollon kanssa, joissa huomioidaan sekä henkinen että fyysinen hyvinvointi. Tarkastuksen laajuus määräytyy työn asettamien vaatimusten mukaisesti.
- ✓ Työterveyshuollon raportointivelvollisuus tarkastuksista organisaatiotasolla työsuojelupäällikölle ja -valtuutetulle.
- ✓ Mikäli työnantaja laiminlyö kehotuksesta huolimatta työterveys-tarkastusten järjestämisen, voidaan työnantajalle määrätä sakko.

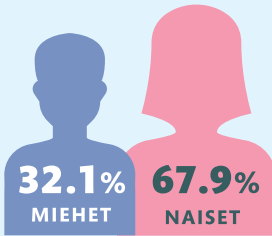


**42%**

**TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEISTÄ**  
ON MIELENTERVEYSHÄIRIÖIDEN AIHEUTTAMIA

(LÄHDE: ELÄKETURVAKESKUS)

## Tradenomin profiili



KESKI-ikä

**36**  
vuotta

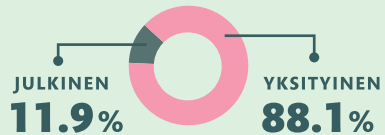


AMMATTIVUOSIA  
KESKIMÄÄRIN



KK-PALKKA  
KESKIMÄÄRIN

### SEKTORI



### KOULUTUSALA



**83.7%**

YHTEISKUNTATIETEIDEN,  
LIIKETALOUDEN JA  
HALLINNON ALA



**16.0%**

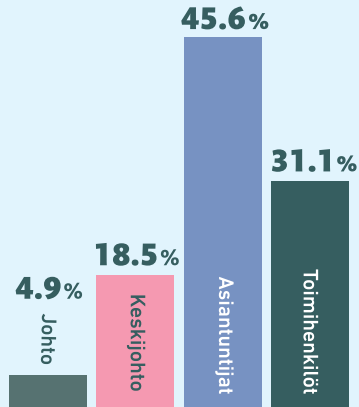
LUONNONTIETEIDEN ALA



**0.3%**

KULTTUURIALA

### TOIMIASEMA



(LÄHDE: TRAL JÄSENTUTKIMUS 2017)



Tradenomiliitto TRAL on tradenomi- ja tradenomi (YAMK) –tutkintojen suorittaneiden oma ammattijärjestö. Edustamme ja palvelemme jäseniämme työelämään ja työsuhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Edistämme tradenomitutkinnon tunnettuutta ja tradenomien urakehitystä. TRAL on lähes 33 000 jäsenellään Akavan viidenneksi suurin jäsenliitto. Tradenomiopiskelijoiden edunvalvonnasta huolehtii Tradenomiopiskelijaliitto TROL.

tral.fi

[twitter.com/tradenomiliitto](https://twitter.com/tradenomiliitto)

[facebook.com/tradenomiliitto](https://facebook.com/tradenomiliitto)