



työn

2/2009

MAAILMA



Tasa-arvo työssä

**Tässä
nume-
rossa**

Naiset ja työ, ennen ja nyt 2, Tasa-arvo ihmisarvoisen työn keskiössä 3, Sairaanhoidajista Filippiinien vientituote 5, Työ ja perhe 7, Työllisyysraportti 2009 8, Joustoturvaa tanskalaisittain 9, Lastenhoitoa työpaikalla 10, Työn Maailma ja Suomi 11, Työnmaailma uutisotsikoissa 12.

Työn Maailma -lehden artikkelit perustuvat Kansainvälisen työjärjestön ILO:n julkaiseman *World of Work* -lehden aineistoon. Lehden tehtävänä on tehdä ILO:n toimintaa tunnetuksi Suomessa sekä kertoa ajankohtaisista työelämään liittyvistä kysymyksistä eri puolilla maailmaa. Kirjoitukset eivät kuitenkaan välttämättä edusta ILO:n virallista kantaa. Lehti ilmestyy suomen lisäksi 14 muulla kielellä.

Työn Maailma -lehteä julkaisee Suomen ILO-neuvottelukunta, jonka tehtävänä on avustaa työ- ja elinkeinoministeriötä ILO:n toimialaan kuuluvien asioiden käsitteilyssä. Neuvottelukunnan tehtävät on määritelty Suomen ILO-neuvottelukunnasta annetussa asetuksessa (851/77). Neuvottelukuntaan kuuluu puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan lisäksi 12 jäsentä, jotka edustavat työasiain-, sosiaali- ja terveys- sekä ulkoasiainhallintoa, julkisen alan työnantajatahoja ja merkittäviä työntäjä- ja työntekijäkeskusjärjestöjä. Neuvottelukunnan puheenjohtaja toimii myös *Työn Maailma* -lehden päätoimittajana.

Yhdestä kahteen sivua lehdestä on varattu neuvottelukunnan omalle tiedotusaineistolle.

Lehti ilmestyy kolmesta neljään kertaa vuodessa.

Tämän lehden artikkelit on aiemmin julkaistu *World of Work* -lehden numerossa 65.

Päätoimittaja
 Raila Kangasperko
 Hallitusneuvos
 Työ- ja elinkeinoministeriö
 PL 32, 00023 VALTIONEUVOSTO

Toimitus ja taitto
 Marketta Ollikainen
 LavengriPress
 Neljäs Linja 17 - 19 A 26,
 00530 HELSINKI
 email: marketta.ollikainen@kolumbus.fi

Painopaikka
 Edita Prima Oy

Osoitteenmuutokset ja tilaukset:
 email: rekisteripalvelut@edita.fi tai
 Fax: 020 450 2452
 (Osoitteenmuutoksiin/tilauksiin pyydetään laittamaan viitteeksi ”Työn Maailma -lehti”)

ISSN 1237-4571

Kannen kuva: ILO

Naiset ja työ, ennen ja nyt

Kuva: ILO



Kesän 2009 Kansainvälisen työkonferenssin yhdeksi teemaksi on nostettu sukupuolten välinen tasa-arvo ihmisarvoisen työn keskiössä. Herättääkseen kolmikantakumppaneittensa tietoisuutta tasa-arvon tärkeydestä työelämässä ILO käynnisti vuosi sitten kampanjan, jonka tuloksia ja herättämiä kysymyksiä pohditaan kesän työkonferenssissa.

ILO on aina ollut etulinjassa silloin, kun on etsitty keinoja tasa-arvon ja erityisesti naisten aseman parantamiseksi työelämässä, ja tuore kampanja ja sen ympärillä käytävä keskustelu on tällä tiellä yksi järjestön tärkeistä virstanpylväistä.

Aina ei ILOssa naisten asemaa työelämässä ole kuitenkaan katsottu tasa-arvon näkökulmasta. Toimintansa varhaisvuosina järjestö hyväksyi sopimuksia, joilla jopa rajoitettiin naisten pääsyä tiettyihin työtehtäviin. Näistä tärkeimpiä oli jo ILO:n perustamisvuonna 1919 hyväksytty naisten yötyön kieltävä sopimus (nro 4). Ajan hengen mukaan rajoitettiin myös naisten osallistumista raskaisiin töihin kuten töihin kaivoksilla ja tehtaisissa.

Työlainsäädännön kehittäjien ajatuksena oli suojella naisia heidän terveyttään vaarantavilta työtehtäviltä. Mutta ajat muuttuvat. Tänä päivänä sosiaaliturvan kehittyminen yhdessä taloudellisen ja teknologisen kehityksen kanssa on paljolti tehnyt tyhjäksi tällaisten naisten ”suojalakien” tarpeellisuuden. Samaan aikaan naiset ovat tulleet suurin joukoin mukaan työelämään kaikkialla maailmassa.

Naisten yötyökieltosopimusta vuodelta 1919 muutettiin 1934 yleisso-

pimuksella nro 41, ja vielä vuosina 1948 (nro 89) ja 1990 (nro 171), mikä kertoo siitä, että ILO:n kolmikantakumppanit ovat yrittäneet soveltaa ajan mukaista kansainvälistä työlainsäädäntöä muutuviin oloihin. Pyrkimyksenä on ollut tarjota parhaat mahdolliset turvatakuut naistyöntekijöille samalla kun on otettu huomioon työelämän sosiaalinen kehitys ja muutokset naisten asemaa työelämässä koskevassa ajattelussa.

Työaikaa koskevien normien muuttuminen on ollut yksi askel naisten asemaa työelämässä koskevassa hitaassa muutoksessa. Vaikka ILO:n perustamisen jälkeen naisten asema työelämässä on merkittävästi parantunut, sukupuolten välinen kuilu työllistymisessä ja palkkauksessa on yhä olemassa kaikkialla maailmassa.

Ajatus sukupuolten välisestä tasa-arvosta työn maailmassa sisältyi jo ILO:n peruskirjaan ja on sittemmin kirjattu moniin kansainvälisiin työelämän normeihin. ILO:n neljä keskeisintä sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä edistävää yleissopimusta osoittavat, että ILO todellakin haluaa vastata ajan haasteisiin. Näitä ovat samapalkkaisuutta koskeva yleissopimus nro 100 vuodelta 1951, syrjinnän työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisessa kieltävä sopimus nro 111 vuodelta 1958, perhevelvollisuuksia omaavien työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua koskeva sopimus nro 156 vuodelta 1981 ja uudistettu äitiyssuojelusopimus nro 183 vuodelta 2000.

Tässä numerossa *Työn Maailma* valottaa työelämän tasa-arvon tiellä yhä olevia esteitä ja pohtii keinoja, joiden avulla esteitä voidaan raivata osana ihmisarvoisen työn toteutumista. ■

Sukupuolten välinen tasa-arvo ihmisarvoisen työn keskiössä

ILO julkaisi kansainvälisenä naistenpäivänä 8. maaliskuuta tuoreimman katsauksensa naisten työllisyyskehityksestä tänä vuonna. Sen mukaan vuoden loppuun mennessä naisia on työttöminä 22 miljoonaa enemmän kuin edellisenä vuonna.

World of Work lehti haastatteli ILO:n tasa-arvotoimiston johtajaa Jane Hodgesia naisten työllisyysnäkymistä maailmanlaajuisen taluskriisin kurimuksessa. Hodges arvioi myös ILO:n vuoden kestäneen tasa-arvokampanjan (Sukupuolten välinen tasa-arvo ihmisarvoisen työn keskiössä) tuloksia ja haasteita.

World of Work:

Miten arvioisit meneillään olevan taluskriisin vaikuttavan naisten ja miesten työllistymismahdollisuuksiin? Ovatko viime vuosien tasa-arvosävytukset hupenemassa kriisin kurimuksessa?

Jane Hodges:

Kriisin vaikutuksissa on ollut selvästi nähtävissä sukupuolten välisiä eroja johtuen naisten ja miesten erilaisesta työllisyystilanteesta ennen kriisiä. Alkuvaiheessa työpaikkoja menetettiin eniten kehittyneissä talouksissa miesvaltaisilla aloilla kuten teollisuudessa ja rakennustoiminnassa. Mutta tämä on vain ”jäätuvuoden huippu” ja naisten työttömyyden odotetaan pahentuvan miehiä enemmän, kun seuraava konkurssi- ja tuotantojen lakauttamis- ja supistusaalto iskee.

Esimerkiksi naisten työttömyysaste on yhä korkeampi kuin miesten. ILO:n vuoden 2008 työllisyysraportis-

sa arvioitiin naisten työttömyysasteeksi 6,3 prosenttia ja miesten 5,9 prosenttia. Vuonna 2009 naisten työttömyysaste arviot liikkuvat 7,4 prosentissa ja miesten 7 prosentissa. Lisäksi naiset kärsivät yhä moninkertaisista esteistä mitä tulee työmarkkinoille pääsyyn. Naisia on enemmän epävirallisessa taloudessa, epävarmoissa työsuhteissa, osa-aikatyössä ja heille yhä maksetaan keskimäärin vähemmän palkkaa kuin miehille samasta työstä.

ILO:n tehtävänä on paljastaa näitä taluskriisiin kytkeytyviä sukupuolivaikutuksia ja varmistaa, että kriisin helpottamiseksi käynnistetyissä elvytysohjelmissä otetaan huomioon myös tasa-arvokysymykset, toisin sanoen naisten ja miesten erilaiset työllistymismahdollisuudet. Tässä mielessä nykyinen taluskriisi voisi jopa lisätä sukupuolten välistä tasa-arvoa työn maailmassa sen sijaan, että nähtäisiin se pelkästään uhkana ja taka-iskuna. Mutta meidän on oltava koko ajan hereillä.

World of Work:

Tänä vuonna tulee kuluneeksi 10 vuotta siitä, kun ILO:n käynnisti erityisen tasa-arvon toimintaohjelman ja kesäkuussa Kansainvälinen työkonferenssi käy yleiskeskustelua tasa-arvosta ihmisarvoisen työn keskiössä. Miten sinä arvioisit ILO:n työtä tasa-arvon saavuttamiseksi työn maailmassa?

Jane Hodges:

Viimeisen kymmenen vuoden aikana



Kuva: M. Crozet/ILO

ILO:n työssä on kiinnitetty paljon huomiota valtaviiran tasa-arvokysymyksiin. On luotu tasa-arvon toimintaohjelma ja tasa-arvon edistäminen on ollut kattavana teemana koko ILO:n työssä. On perustettu tasa-arvoverkosto koordinoimaan tasa-arvokysymyksiä ILO:n eri yksiköissä Genevessä ja kentällä sekä kehittämään edelleen toimistoa tasa-arvokysymyksissä.

Vuoden 2008 julistuksessa sosiaalisesti oikeudenmukaisesta globalisatiosta ILO:n sitoutuminen tasa-arvoon vahvistettiin. Siinä muun muassa todettiin, että tasa-arvo ja syrjinnän kieltäminen pitää olla läpikattava teema kaikissa ILO:n strategisissa päämäärissä. Tasa-arvo ja ihmisarvoinen työ, joka tarjoaa sekä miehille että naisille tasavertaisen pääsyn työmarkkinoille, saman sosiaaliturvan ja samat mahdollisuudet sosiaaliseen vuoropuheluun, ovat aivan ILO:n työn ytimessä. Tämän vuoden työkonferenssin keskustelu auttaneen kartoittamaan strategista suuntaa tuleville vuosille toimissa, joita ILO:n on tarve kehittää edistääkseen sukupuolten välistä tasa-arvoa työn maailmassa.

World of Work:

Viime vuonna ILO:n tasa-arvotoimisto käynnisti laajan kampanjan tasa-arvokysymyksistä ihmisarvoisen työn keskiössä, jonka tuloksia tämän kesän työkonferenssin keskustelussa arvioidaan. Mitkä ovat sinun mielestäsi kam-



Jane Hodges



panjan tavoitteet ja tärkeimmät saavutukset tähän mennessä?

Jane Hodges:

Kampanja käynnistettiin vuoden 2008 työkonferenssin aikana. Kuluneena vuonna me olemme aktiivisesti tavoitelleet ILO:n kolmikantakumppaneita ja muita yhteistyötahoja tasa-arvokysymyksissä useilla tahoilla.

Kampanjalla on pyritty ennen kaikkea lisäämään tietoisuutta ja ymmärrystä tasa-arvokysymyksistä työn maailmassa. Me nostamme esiin erityisiä yhteyksiä tasa-arvon ja ihmisarvoisen työn välillä.

Kampanja on rakennettu 12 ihmisarvoisen työn teeman ympärille ja ku-

säksi me edistämme aktiivisesti ILO:n tasa-arvoa koskevien sopimusten ratifiointia jäsenmaissa ja toimimme sen puolesta, että olemassa olevat tasa-arvon esteet poistuisivat.

Kampanja-aineiston valmistelu yhteistyössä ILO:n eri yksiköiden kanssa on ollut suunnaton työ, mutta tämä aktiivinen yhteistyö on itsessään ollut mahdollisuus valtavirtaistaa tasa-arvokysymyksiä koko organisaatiossa ja tuonut tasa-arvokysymykset uudella tavalla esiin eri yksiköiden työssä.

Olemme levittäneet kampanja-aineistoa laajalti kolmikantakumppaneillemme ja muille yhteistyötahoille kaikkialla maailmassa ja sitä on

takin näitä teemaa katsotaan tasa-arvon silmälasien läpi; näytetään miten erilaiset kysymykset voivat vaikuttaa eri tavoin miesten ja naisten oikeuksiin työssä, työllistymiseen, sosiaaliturvaan ja sosiaaliseen vuoropuheluun. Lisäksi me edistämme aktiivisesti ILO:n tasa-arvoa koskevien sopimusten ratifiointia jäsenmaissa ja toimimme sen puolesta, että olemassa olevat tasa-arvon esteet poistuisivat.

käytetty korkeantason ja ruohonjuuritaso kokouksissa monissa osissa maailmaa. ILO:n koulutuskeskus Torinossa, Italiassa on ollut aktiivisesti mukana kampanjassa.

World of Work:

ILO on hyväksynyt useita tasa-arvoa koskevia yleissopimuksia – kaksi niistä eniten jäsenmaissa ratifioitujen sopimusten joukossa. Silti me jatkuvasti törmäämme sukupuolten väliseen epätasa-arvoon työn maailmassa kaikkialla. Uskotko, että olemme pystyneet luomaan jonkinlaisia sosiaalisia ja käyttäytymismuutoksia sukupuolisen syrjinnän poistamiseksi?

Jane Hodges:

ILO:n yleissopimukset – erityisesti perusteksti syrjinnän poistamisesta ja palkkatasa-arvosta – ovat lähtökohtia, koska ne tarjoavat oikeudellisen viitekehysten sukupuolten väliselle tasa-arvolle työn maailmassa ja me kannustamme jatkuvasti näiden sopimusten ratifiointia. Arkipäivän elämässä me kyllä jatkossakin näemme paljon sukupuolista johtuvaa syrjintää työn maailmassa mitä tulee tasa-arvoisiin työllistymismahdollisuuksiin, työoloihin tai palkkaan. Me välitämme uusia sosiaalisia ja käyttäytymismalleja hallituksille sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöille an-

Taluskriisi pahentaa naisten työttömyyttä

Kuva: J. Maillard/ILO

ILO:n tuore naisten työllisyyttä kartoittava raportti *Global Employment Trends for Women 2009* arvioi, että vuoden loppuun mennessä työttömiä naisia on 22 miljoonaa enemmän kuin edellisenä vuonna. Eniten työttömyys uhkaa naisia, jotka työskentelevät haavoittuvissa työtehtävissä kuten pienissä perheyrittäjissä tai työllistävät itsensä.

Raportin mukaan kolmesta miljardista globaalista työvoimasta naisia oli viime vuonna 40,4 prosenttia (1,2 miljardia). Raportissa arvioidaan naisten työttömyysasteeksi tänä vuonna 7,4 prosenttia ja miesten työttömyysasteeksi 7 prosenttia.

– Naisten alempi työllistymisaste, köyhyydenvähentämistoimien ja voimavarojen heikentyminen, keskittyminen epäviralliseen talouteen pie-



nemillä tuloilla ja heikommalla sosiaaliturvalla, kaikki nämä tekijät asettavat naiset miehiä huonompaan

asemaan taluskriisin oloissa, arvioi ILO:n tasa-arvotoimiston johtaja **Jane Hodges**. ■

tamamme tuen, teknisen kehitysyhteistyöhankkeiden, koulutuksen ja tietojenvaihdon kautta. Mutta tämä on pitkäaikainen prosessi, koska perinteiset tasa-arvon stereotyyppit ovat hyvin vahvoja monissa osissa maailmaa ja muutos käyttäytymisessä aina vaatii aikaa.

Me olemme kuitenkin optimistisia. Kuluneiden yli 50 vuoden aikana naisten osuus työvoimasta kaikkialla maailmassa on jatkuvasti kasvanut ja siten lisännyt naisten taloudellista riippumattomuutta ja päätöksentekoa. ILO:n tasa-arvo-ohjelma ja sen tarjoama oikeudellinen viitekehys on vankka ja kattaa koko maailman. Vastaukset moniin vielä edessä oleviin haasteisiin pitää kohdistaa kansainvälisille ja kansallisille tasoille ja uskomme, että työkonferenssin keskustelu ja sen yhteenveto antavat osanottajille hyvää ohjausta.

World of Work:

ILO ei ole ainoa YK-järjestö, joka tekee työtä tasa-arvon edistämiseksi. Miten mielestäsi ILO pärjää tässä kilpailussa?

Jane Hodges:

ILO:n etuna on sen ainutlaatuinen kolmikantarakente ja tapamme tehdä asioita todellisten talouden toimijoiden kanssa ja se, että kohdistamme huomion ihmisarvoiseen työhön kaikille miehille ja naisille. ILO asettaa työnormit, jotka koskevat tasa-arvoisesti miehiä ja naisia muutoinkin kuin, että se on hyväksynyt neljä tasa-arvokysymyksiä koskevaa yleissopimusta (nro:t 111, 100, 156 ja 183).

ILO:n työllisyyttä ja kestäväää yrittäjyyttä koskevat ohjelmat ovat valtavirtaistaneet tasa-arvon ohjelmatasolle ja tekniseen yhteistyöhön. Meillä on erityisohjelmia, joiden tavoitteena on parantaa naisten työllisyys- ja yrittäjyyshmahdollisuuksia monissa osissa maailmaa.

ILO:n tasa-arvotoimisto on kehittännyt työvälineitä, jotka ovat käytössä paitsi ILO:ssa ja sen kolmikantakumppaneilla, myös laajalti koko YK-perheessä. ■



Sairaanhoitajista Filippiinien vientituote

Kun ammattitaitoiset työntekijät eivät voi ansaita tarpeeksi kotimaassaan, monet heistä muuttavat ulkomaille. Ilman työmarkkinoiden sääntelyä maahan muuttavan työntekijän unelmasta voi tulla painajainen. Erityisesti naiset ovat vaarassa tulla hyväksikäytetyiksi, sillä he työskentelevät aloilla, joilla työläinsäädännön toimivuus on usein heikkoa. Ulkomaille työhön suuntaavien filippiiniläisten sairaanhoitajien turvaksi maan hallitus pyrkii solmimaan kahdenvälisiä sopimuksia työvoimaa vastaanottavan maan kanssa. Kokemukset ovat olleet etupäässä myönteisiä. Monet Filippiineillä kuitenkin pelkäävät, että sairaanhoitajien joukkomuutto maasta on romuttamassa Filippiinien koko terveydenhuoltojärjestelmän.

Filippiinit on tullut maailmanlaajuisesti tunnetuksi korkeasti koulutetuista sairaanhoitajistaan. Joka vuosi tuhansia filippiiniläisiä naisia ja miehiä koulutetaan ammattiin, jonka kysyntä kaikkialla kasvaa sitä mukaa, kun maapallon väestö ikääntyy.

Filippiinit ei pysty kuitenkaan maksamaan sairaanhoitajille sitä palkkaa, mitä he ansaitsisivat ulkomaille. Siksi monet lähtevät kokeilemaan onneaan.

Ammattitaitoisten filippiiniläisten sairaanhoitajien joukkomuutto ulkomaille on ajamassa Filippiinien terveydenhuoltojärjestelmää kriisiin, jolla voi olla vakavia seurauksia koko yhteiskuntaan. **Leah Primitiva Paquiz** Filippiinien sairaanhoitajaliitosta myöntää, että iso osa pätevistä ja koulutetuista sairaanhoitajista on

lähtenyt tai lähdössä maasta.

Annie Geron Filippiinien julkisten alojen riippumattomasta ammattiliitosta muistuttaa, että maasta muutolla on aina vaikutuksia lähtevän perheeseen ja perhesuhteisiin.

– Jos molemmat vanhemmat työskentelevät ulkomaille, lapset varttuvat ilman vanhempiaan. Ja siirtolaisuus tuo mukanaan myös aivan erilaisen kulttuurin, hän toteaa.

Siirtolaisasioiden asiantuntija **Gloria Moreno-Fontens Chammartin** ILO:n Geneven toimistosta tietää, että monille työn perässä ulkomaille lähtijöille unelma uudesta elämästä on kääntynyt painajaiseksi. Naiset ovat erityisen haavoittuvia hyväksikäytölle varsinkin aloilla, joissa kansallinen työläinsäädäntö tarjoaa vähän suojelua kuten kotitaloustyössä ja maataloudessa.



– Kysymys siirtolaisen asemasta on hyvin tärkeä – onko heidän menonsa ulkomaille tapahtunut laillisesti vai laittomasti? Kuten tiedämme, ne, jotka lähtevät ulkomaille ilman asianmukaisia työlupia, ovat kaikkein alttiimpia hyväksikäytölle, hän muistuttaa.

Sopimuksia sairaanhoitajien turvaksi

Filippiinien hallitus on kantanut huolta maansa kansalaisten työskentelelyn turvallisuudesta ulkomailta. Se on solminut jo yli 40 vuoden ajan kahdenvälisiä sopimuksia maiden kanssa, jotka ovat olleet valmiita palkkaamaan filippiiniläisiä sairaanhoitajia ja muita työntekijöitä. Yhteistyössä ulkomaisten hallitusten kanssa Filippiinien ulkomaisten työ-

sopimusten valvontatoimisto POEA valvoo työntekijöiden rekrytointia, työ-sopimuksia ja työhönsijoittumista vastaanottavissa maissa, erityisesti Saudi Arabiassa, joka vastaanottaa kolme neljännestä filippiiniläisistä sairaanhoitajista.

– Luulen, että tämä on käytäntö laajemminkin Aasiassa, koska aina 1970-luvulta lähtien on rakennettu hallinnollista turvaverkkoa, takuita siitä, että työntekijöittemme oikeuksia kunnioitetaan jos ja kun he työskentelevät ulkomailta, **Hans Cacdac** POEA:sta kertoo.

Fernando Urutia on yksi heistä, joka lähti töihin Saudi Arabiaan. Kokemus ei kuitenkaan aluksi ollut kovin ruusuinen.

– Kielen takia itkin kolme kuukautta. Kuten tiedät Saudi Arabiassa

puhutaan arabiaa, hän kertoo.

Mutta Filippiinien ja Saudi Arabian tekemän sopimuksen vuoksi Fernando Urutia sai apua ja tukea milloin tarvitsi Filippiinien suurlähetystöstä Saudi Arabiassa ja omalta hallitukseltaan kotoa. Loppu oli hänestä itsestään kiinni.

– Olen oppinut, että kun lähtee johonkin maahan, täytyy perehtyä kyseisen maan kulttuuriin hiin hyvin, että voi jäädä asumaan. Tämä on syy miksi viivyn Saudi Arabiassa 15 vuotta.

Cacdacin mukaan filippiiniläisten työntekijöiden ulkomaankomennuksesta hyötty monella tavoin myös kotimaa.

– Aikanaan kun sairaanhoitajat palaa-vat kotimaahan, he voivat hyödyntää täällä ulkomailta hankkimaansa kokemustaan. Palattuaan he ovat kyvykkäämpiä ja ammattitaitoisempia ja niin he tuovat takaisin tietoina ja taitoina sen, mitä he ovat hankkineet ulkomailta.

Ferdinando Urutia on hyvä esimerkki siirtolaisuuden mukanaan tuomasta ”ai-votuonnista”. Palattuaan kotiin Saudi Arabiasta hän suoritti maisterintutkinnon ja sai työtä opettajana. Nyt hän opettaa sairaanhoito-opiskelijoita, jotka haluavat koetella onneaan työskentelemällä ulkomailta.

– Haluan jakaa tietämystäni ja kokemuksiani sairaanhoidon opiskelijoiden kanssa, koska he ovat uusi sukupolvi. Hoitotyö ei ole vain keino hankkia rahaa ulkomailta. Se on ammatti, se on kutsumus, hän toteaa. ■

Filippiiniläisiä sairaanhoitajia myös Suomessa

Hoiva- ja terveyspalveluja tuottava Esperri Care ja kansainvälistä työvoimavälitystä harjoittava Opteam aloittivat filippiiniläisten sairaanhoitajien rekrytoinnin Suomeen keväällä 2008, jolloin maahan saapui kuusi sairaanhoitajaa. Huhtikuussa 2009 saapui lisää 19 filippiiniläistä sairaanhoitajaa.

Suomessa filippiiniläiset sairaan-

hoitajat tekevät lähihoitajan töitä eri puolilla pääkaupunkiseutua. Ensimmäiset kuusi kuukautta he työskentelevät avustavissa tehtävissä op-pisopimuskoulutuksessa, josta vastaa ammatillinen aikuiskoulutuskeskus Amiedu. Sen jälkeen Esperri Care solmii heidän kanssaan kahden vuoden työsopimuksen. ■

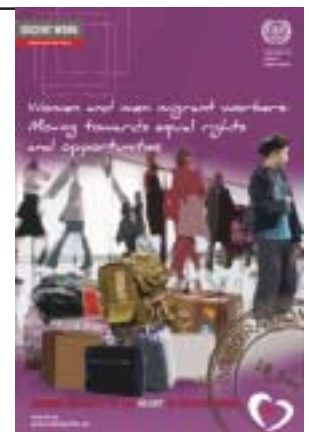
Kohti tasa-arvoa ja mahdollisuuksia

Maailmanlaajuinen talouskriisi on vaikeuttanut työn perässä maahan muuttoa. Pysyvän ja korkean työttömyyden seurauksena rajat halutaan pitää kiinni useissa maissa, ja myös jo maassa olevasta ulkomaalaistyövoimasta halutaan päästä eroon.

Maahan muuttavien naisten asema on erityisen haavoittuva, koska heidän mahdollisuutensa työllistyä kohdemaassa on usein miehiä heikompi. Lisäksi naiset usein kokevat sukupuolista syrjintää ja hyväksikäyttöä, varsinkin jos he työskentelevät kotitalouksissa tai ajautuvat seksityöläisiksi.

Monet maahanmuuttajanaiset ovat nuoria, köyhiä ja kaukana perheistään. He eivät puhu kohdemaan kieltä ja ovat epätietoisia oikeuksistaan.

Lähde: ILO:n kampanja-aineisto *Women and men migrant workers: Moving towards equal rights and opportunities*. ■



Miten sovittaa yhteen työ ja perhe?

Työn ja perheen yhteensovittaminen on aivan olennainen kysymys silloin, kun puhutaan tasa-arvon saavuttamisesta työllisyydessä. Työntekijöillä niin teollisuusmaissa kuin kehitysmaissakin on jatkuvia paineita siitä, miten hankkia kohtuullinen toimeentulo samalla kun pidetään huolta lapsista, sairastuvista perheenjäsenistä ja ikääntyvistä vanhemmista.

Beirutissa asuva 35-vuotias **Nadia** lopettaa työpäivänsä puoli neljän maissa iltapäivällä. Ennen kotiin menoaan hän käy joka päivä hoitamassa sairasta isäänsä, huolehtii, että tämä on ottanut lääkkeensä, laittaa ruoan ja siivoaa asunnon. Kotona odottavat kolme nälkäistä kouluikäistä lasta.

– Tavallisesti minulta menee pari kolme tuntia, kun valmistan ruoan ja siivoan. Aviomiehestä ei tässä tilanteessa ole paljon apua, Nadia kertoo.

Nadian tavoin lukemattomat naiset tekevät palkkatyön lisäksi useita tunteja päivässä palkatonta kotityötä. Monissa maissa tämän ovat tiedostaneet myös työnantajat, jotka ovat aktiivisesti päättäneet tukea työntekijöitään perheen ja palkkatyön yhteensovittamisessa.

Filippiinien työnantajajärjestö ECOP myönsi äskettäin, että työntekijöiden vaikeudet sovittaa perhe ja työ yhteen tulee ottaa vakavasti. Muutoin ne voivat aiheuttaa vakavia ongelmia työpaikalla ja vaikuttaa työntekijän työsuoritukseen.

Yhdysvaltalaisessa vakuutusyhtiössä huomattiin sama ongelma, kun yhtiö äskettäin teki selvityksen työntekijöittensä työ- ja perhesuhteista. Yrityksen 7 800 työntekijästä 60 prosentilla oli huolehdittavanaan perhe, 50 prosentilla oli lapsia tai vanhuksia huolehdittavana, ja 20 prosenttia suunnitteli hankkivansa lapsia lähimmän kolmen vuoden aikana. 30 prosenttia irtisanoutuneista perusteli lähtöään sil-



Kuvat: ILO

Kuvat: ILO

lä, että he eivät työssään olleet pystyneet tasapainottamaan työtä ja perhe-elämäänsä.

Selvityksen perusteella yritys uudisti muun muassa työjärjestelyjä niin, että ne paremmin sopivat työntekijöiden tarpeisiin.

Espanjassa, tietotekniikkayritys Hewlett Packard on käynnistänyt työn ja perheen harmonisointiohjelman, jota yritys pitää yhtenä kilpailuvalttinaan. Siihen sisältyy muun muassa erilaisia ajankäytön hallintakursseja ja työntekijöiden työaikajärjestelyjä, jotka sopivat aiempaa paremmin heidän perhetarpeisiinsa.

Australiassa puolestaan teollisuusministeriössä on jo pitkään oltu vakuuttuneita perheystävällisen politiikan tarpeellisuudesta.

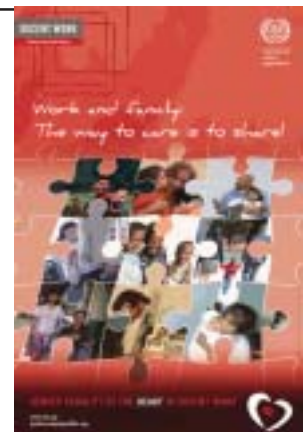
– Perheystävällinen työpaikka on sellainen, jossa työntekijä tuntee voivansa yhdistää työhön liittyvät sitoumuksensa ja perhevastuunsa. Se on sellainen, jossa työnantaja hyväksyy sen, että perhevastuut voivat vaikuttaa työntekijän työhön ja on valmis joustamaan heidän tarpeissaan, mikäli se on vain mahdollista, ministeriöstä todetaan. ■

Työ ja perhe

Yhä useammassa maassa on tiedostettu, että työmarkkina- ja sosiaalipolitiikassa on otettava huomioon työn ja perheen yhteensovittaminen. Kaikkialla ja kaikissa perheissä näin ei kuitenkaan ole.

ILO:n kampanja-aineistossa *Work and Family: The way to care is to share!* ehdotetaan tasa-arvon saavuttamiseksi joustavuutta työoloissa ja sosiaalisessa turvallisuudessa. Tämän tulisi tapahtua vähentämällä asteittain perheellisten työntuntien ja ylituntien määrää, joustamalla työ- ja loma-ajoissa, huomioimalla puolison työllistymisen ja lasten koulunkäynti silloin kun työntekijän asemapaikka muuttuu ja hyväksymällä perhesyyt perusteeksi kieltäytyä vastaanottamasta työtä ilman että menettää työttömyysavustuksen.

Samat periaatteet tulisi koskea myös osa-aikaisia ja määräaikaisia työntekijöitä. ■



ILOn työllisyysraportti 2009

Taluskriisi lisää työttömyyttä, työssäkävien köyhtymistä ja työmarkkinoiden epävarmuutta

Kuva: M. Crozet/ILo



Meneillään oleva maailmanlaajuisen taluskriisi saattaa lisätä dramaattisesti työttömyyttä, työssä käyvien köyhtymistä ja työympäristöjä, jotka ovat erityisen haavoittuvia, arvioidaan ILO:n tuoreessa työllisyysraportissa. Vuoden loppuun mennessä työttömien määrä saattaa nousta 50 miljoonaan, kun se vuonna 2007 oli noin 30 miljoonaa.

Samaan aikaan noin 200 miljoonaa työssäkävää voi ajautua äärimmäiseen köyhyyteen.

– Meillä on nyt edessä globaali työllisyyskriisi. Monet hallitukset ovat tästä tietoisia ja toimivat, mutta me tarvitsemme päättäväisempiä ja koordinoitumpia kansainvälisiä toimia välttääksemme globaalin sosiaalisen taantumaa. Edistys köyhyyden vähentämisessä on taantumassa ja keskiluokka heikentyneessä maailmanlaajuisesti. Taluskriisin poliittiset ja turvallisuusvaikutukset ovat pelottavia, ILO:n pääjohtaja **Juan Somavia** arvioi.

Somavian mukaan taluskriisi on vain entisestään korostanut ILO:n ihmisarvoisen työn agendan merkitystä.

– Nykyisissä toimissa, joilla yritetään edistää työpaikkojen luomista, sosiaaliturvaa ja sosiaalista vuoropuhelua, on monia tämän agendan

elementtejä, hän totesi.

Kansainvälinen valuuttarahasto IMF arvioi ennusteessaan marraskuussa 2008 maailman työttömyysasteen nousevan vuonna 2009, kun se vuonna 2007 oli 5,7 prosenttia. Tämä tietäisi 15 – 20 mil-

joonaa uutta työtöntä vuonna 2009.

ILOn tuoreessa työllisyysraportissa ennustetaan, että viimeisimpien talousarvioiden valossa globaali työttömyys saattaa nousta tänä vuonna 6,6 prosenttiin, jolloin työttömiä olisi 30 miljoonaa enemmän kuin vuonna 2007. Jos talousennusteet vielä nykyisestäänkin synkkenevät, työttömyys voi ILO:n raportin mukaan nousta 7,1 prosenttiin, jolloin työttömien määrä kasvaisi 50 miljoonalla parin vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna.

Työssäkävien köyhien määrä – ihmisten, joiden on tultava toimeen vähemmällä kuin kahdella Yhdysvaltain dollarilla päivässä – voi ILO:n arvioiden mukaan tänä vuonna nousta 1,4 miljardiin, mikä olisi 45 prosenttia maapallon työssäkävvästä väestöstä.

Vuonna 2009 niiden ihmisten osuus, jotka tekevät työtä erityisen haavoittuvissa työsuhteissa, voi sykkimissä arvioissa nousta jopa 53 prosenttiin koko työvoimasta. Nämä ovat ihmisiä, jotka työskentelevät pienissä perheyriksissä tai työllistävät itsensä ilman sosiaalista turvaverkostoa.

Aasia pärjää parhaiten

ILOn raportin mukaan korkeimmat työttömyysluvut vuonna 2008 löytyivät

Pohjois-Afrikasta, jossa alueellinen työttömyysaste oli 10,3 prosenttia ja Lähi-idästä, jossa työttömyys oli 9,4 prosenttia. EU:hun kuulumattomissa itäisen ja keskisen Euroopan maissa sekä Itsenäisten valtioiden yhteisön IVUn jäsenmaissa työttömyys oli 8,8 prosenttia, Saharan eteläpuolisessa Afrikassa 7,9 prosenttia ja Latinalaisessa Amerikassa 7,3 prosenttia.

Parhaiten työllistämässä pärjäsikin edelleenkin Itä-Aasia, jossa työttömyysaste oli viime vuonna ainoastaan 3,8 prosenttia. Etelä-Aasiassa työttömyysaste oli 5,4 prosenttia ja Kaakkois-Aasiassa ja Tyynenmeren alueella 5,7 prosenttia.

Reportin mukaan vuonna 2008 suuri osa maapallon uusista työpaikoista – 57 prosenttia – myös syntyi näillä kolmella Aasian alueella: Etelä-Aasiassa, Kaakkois-Aasiassa ja Tyynenmeren alueella sekä Itä-Aasiassa. Kehittyneissä talouksissa ja Euroopan unionin alueella uusia työpaikkoja syntyi 900 000 vähemmän kuin mitä ihmisiä jäi työttömäksi.

Eniten työttömyys kasvoi viime vuonna edelliseen vuoteen verrattuna kehittyneissä talouksissa ja Euroopan unionin alueella, joissa työttömyys kasvoi 5,7 prosentista 6,4 prosenttiin. Työttömien määrä nousi näissä maissa 32,3 miljoonaan, kun se edellisellä vuonna oli 3,5 miljoonaa vähemmän.

ILOn selvityksen mukaan Saharan eteläpuolinen Afrikka ja Etelä-Aasia ovat alueita, joissa käytetään äärimmäisen kovia työmarkkinaehtoja ja joissa työssäkävien köyhien osuus työvoimasta on kaikkein korkein. Vaikka keskimäärin työssäkävien köyhien määrä on viimeisen kymmenen vuoden aikana laskenut, noin neljä viidestä työssäkävvästä elää tällä alueella yhä köyhyysrajan alapuolella.

Tarvitaan poliittista suunnanmuutosta

ILO:n raportin mukaan vuoden 2008 talouskriisi on syventänyt huolta globalisaation sosiaalisista vaikutuksista. Syrjäytymisvaarassa ovat erityisesti nuoret ja naiset, joiden työvoimavara uhkaa jäädä maailmanlaajuisesti käyttämättä.

Raportissa uskotaan, että taloudellinen kasvu ja kehitys voisivat olla paljon nykyistä voimakkaampia, jos ihmisille annettaisiin mahdollisuus ihmisarvoiseen työhön tuottavien investointien ja aktiivisen työmarkkinapolitiikan kautta.

Raporttiin on koottu joukko ehdotuksia, joista ILO:n hallintoneuvosto keskusteli marraskuussa 2008 ja joita monet hallitukset ovatkin jo toteuttamassa. Näitä ovat muun muassa:

- Työttömyysturvan ja vakuutusohjelmien laaja kattavuus, irtisanottavien uudelleen koulutus ja eläkkeiden turvaaminen talouskriisin oloissa.
- Julkiset investoinnit infrastruktuuriin ja asumiseen, kunnallisen infrastruktuurin ja ekologisesti kestävien työpaikkojen kehittäminen esimerkiksi kiireellisten julkisten töiden kautta.
- Tuki pienille ja keskisuurille yrityksille.

sille.

– Sosiaalinen vuoropuhelu yrityksissä, eri aloilla ja kansallisella tasolla.

Mikäli laaja joukko maita ottaa käyttöön nykyistä vahvempia avustusohjelmia, jotka ovat linjassa ILO:n ihmisarvoisen työn agendan kanssa, talouskriisin vaikutukset yrityksille, työntekijöille ja heidän perheilleen voisivat olla hillitympiä ja toipuminen kriisistä paremmin valmisteltu, ILO:n raportissa arvioidaan. ■

Joustoturvaa tanskalaisittain

Tanskan yksi tunnetuimmista yrityksistä, lelutehdas Lego ilmoitti vuonna 2006 vähentävänsä lähivuosina satoja työpaikkoja tuotannon uudelleenjärjestelyjen vuoksi.

– Meidät kutsuttiin kokoukseen ja meille kerrottiin, että koska työpaikkamme säilyminen tulevaisuudessa oli epävarmaa, meitä kehoitettiin osallistumaan viikon mittaiselle pätevyysarviointikurssille. Koskaan ennen ei pätevyyttäni ollut testattu, ja siksi lähdin mukaan, kertoo 12 vuotta Lego-tehtaassa työskennellyt **Pia Cramon Jensen**.

Vaikka Lego myöhemmin perui työnantajansa irtisanomiset, jotkut tarttuivat tilaisuuteen varmistaa työpaikkansa tulevaisuudessa – Pia Cramon Jensen heidän joukossaan. Tämän tekivät mahdolliseksi erilaiset joustoturvahankkeet, joita Tanskassa on toteutettu muun muassa EU:n tuella. Niin sanotuissa Teollisuudesta palveluihin -hankkeissa kullekin työntekijälle yritetään löytää juuri hänen taitojaan vastaavaa työtä.

– Testeissä osoittautui, että englannin- ja saksankielen taitoni olivat paremmat kuin itse olin ajatellutkaan. Tämä antoi minulle rohkeutta hakea työtä turvallisuuspalvelusta lentokentällä, Cramon Jensen kertoo.

Lego on mukana Teollisuudesta palveluihin -hankkeessa, koska se



Kuva: ABMG

haluaa varmistaa, että sen työntekijöillä on tulevaisuudessakin töitä, mikäli yritys ei itse sitä pysty tarjoamaan. Hankkeen kehittämiseksi luotiin JobinVest työkeskus, joka pyrkii tuomaan työmarkkinoiden eri osapuolet yhteen.

– Monissa työtehtävissä palveluolilla henkilön ominaisuudet kuten persoonallisuus, yhteistyökyky ja havaintokyky ovat tärkeitä, mutta niitä harvoin kirjataan ylös, JobinVestin toiminnanjohtaja **Arvid Stück** sanoo.

Teollisuudesta palveluihin -hanketta on kehitetty myös Espanjassa, Saksassa, Ranskassa ja Italiassa kunkin maan erityistarpeet huomioiden. Esimerkiksi Saksassa on keskitytty auttamaan erityisesti nuoria, joilla ei ole soveltuvaa ammatillista koulutusta päästä töihin, joista he muutoin olisivat kiinnostuneita.

Joustoturvaa yrityksissä

Kööpenhaminan pohjoispuolella sijaitseva Coloplast irtisanoi tammikuussa 142 työntekijäänsä siirtäessään tuotantoaan halvemman työvoiman maihin. Coloplast on yksi maailman johtavista terveydenhuollon hygieniatuotteiden valmistajista. Yritys ei kuitenkaan jättänyt työntekijöitään aivan pulaan.

– Ammattiliiton edustajina olemme neuvotelleet lujasti saadaksemme parhaat mahdolliset ehdot irtisanomisille. Irtisanottu voi esimerkiksi jät-

tää välittömästi työpaikkansa ja hän saa neljän – kuuden kuukauden irtisanomisaajan palkan. Myös jokainen irtisanottu saa 30 000 kruunun korvauksen (noin 4 030 euroa) uuden työn hakuprosessia varten, 14 vuotta Coloplastilla työskennellyt **Carsten Bentzen** kertoo.

Coloplast on mukana YK:n globaalissa yritysverkostossa, jolla on kansainvälisesti hyväksytyt korkeat eettiset normit.

– Meillä on yrityskulttuuri, joka jatkuvasti päivittää työntekijöiden taitoja. Joka vuosi jokainen kouluttamaton työntekijä Coloplastilla osallistuu kahden viikon kurssille ja me työskentelemme sen puolesta että meillä on hyvä työympäristö, Bentzen kertoo. ■

Lastenhoitoa työpaikalla

Monilla vanhemmilla ei ole lastenhoitonsa tukena turvaverkkoja silloin, kun he käyvät työssä. Ulkopuolinen lasten päivähoido maksaa, eikä kaikilla vanhemmilla ole mahdollisuutta saada kohtuuhintaista, soveltuvaa ja suhteellisen laadukasta hoitoa työpäivän aikana.

Miten päivähoido voitaisiin toteuttaa työpaikoilla? ILO:n julkaisema tuore kirja *Workplace solutions for child-care* tarkastelee kansallisia päivähoitokäytäntöjä ja tarjoaa esimerkkejä siitä, miten eri osapuolet ovat kehittäneet yhdessä ratkaisuja työntekijöiden lastenhoitotarpeisiin.

Kirjan ensimmäinen osa vertaa kansallisesta näkökulmasta erilaisia työpaikoilla toteutettavia ohjelmia ja niihin sisältyviä käytäntöjä. Avaintema on eri toimijoiden – hallitukset, työmarkkinajärjestöt, työnantajat, paikalliset viranomaiset ja lasten päivähoiton tarjoajat – yhteistyö. He turvaavat toimiville käytännöille riittävät voimavarat ja tietotaidon, jotta tehokkaita päivähoiton ohjelmia voidaan toteuttaa työpaikoilla.

Kirjan toisessa osassa esitellään käytäntöjä kymmenessä maassa. Teollisuusmaita tutkimuksessa edustavat Ranska, Unkari, Britannia ja Yhdysvallat sekä kehitysmaita Brasilia, Chile, Intia, Kenia, Etelä-Afrikka ja Thaimaa. Kustakin maasta kerrotaan, millaista päivähoitopolitiikkaa maassa toteutetaan, millaisia palveluja on olemassa ja miten ne soveltuvat työssäkäyville vanhemmille. Lisäksi käydään läpi tapauksia, joissa päivähoitoa on tarjottu työpaikoilla.

Työpaikkaesimerkit antavat yksityiskohtaista tietoa siitä, miksi lasten päivähoitotukea työpaikoilla käynnistetään, miten se on rahoitettu ja hallinnoitu, miten eri osapuolet ovat siihen sitoutuneet ja mitä kokemuksia työnantajilla ja työntekijöillä on tarjotusta tuesta.

Käytännöt vaihtelevat eri maissa

Kuten kirjasta käy ilmi, julkinen tuki päivähoitolle eroaa suuresti maittain. Muutamassa maassa kuten Ranskassa ja Unkarissa päivähoito nähdään julkisena palveluna, joka on viranomaisten vastuulla. Useimmissa maissa päivähoidosta vastaavat vanhemmat, jotka ostavat palvelun yksityisiltä palveluntuottajilta. Koska kyseiset palvelut usein ovat kalliita, joissain maissa valtio avustaa matalan tulotason perheitä päivähoiton järjestämisessä.

Kirjan tekijöiden keräämien tietojen mukaan saatavilla olevat eri ikäisille lapsille tarjotut palvelut eivät aina vastaa työntekijöiden tarpeita. Erityisesti vanhemmilla, joilla on alle kolmenvuodenikäisiä lapsia, on puutetta kohtuuhintaisesta ja laadukkaasta päivähoidosta. Esikouluikäisille tarjottuja palveluja on useimmiten saatavilla useissa maissa, mutta päivittäisiä hoitoaikoja on rajoitettu ja hoitopaikkoja on riittämättömästi.

Kouluikäisten iltapäivähoido ei ole juurikaan kehitetty paitsi niissä maissa, joissa lasten päivähoito nähdään jul-



Kuva: M. Crozet/ILO

kisena palveluna. Hallituksen tuki niin kehittyneissä kuin kehitysmaissa on etupäässä suunnattu esikouluikäisten opetukseen, ei varsinaiseen päivähoitoon.

Työpaikkaratkaisuja erilaisiin tarpeisiin

Kirja listaa neljä päätyyppiä, joita on toteutettu järjestetäessä lasten päivähoitoa vanhempien työpaikoilla. Ensinnäkin yrityksellä voi olla oma päivähoitokeskus. Toiseksi jokin työpaikkaan liittyvä yhteisö voi tarjota päivähoiton. Kolmanneksi yritys voi antaa rahallista tukea esimerkiksi päivähoitoseleiden muodossa. Neljänneksi yritys voi tarjota vanhemmille neuvontapalveluja ja tukea päivähoiton järjestämisessä.

Päivähoidon tuki työpaikoilla on ILO:n selvityksen mukaan yleisempää suurissa organisaatioissa kuten pankeissa, IT-yrityksissä ja akateemisissa instituutioissa, jotka ovat huolissaan riittävän ammattitaitoisten työntekijöiden saamisesta. Muutamia esimerkkejä kuitenkin osoittavat, että nekin työpaikat, joissa palkat ovat pienemmät ja ammattitaitoa tarvitaan vähemmän, hyötyvät merkittävästi työntekijöiden lasten päivähoito-ohjelmista.

Kirja lukuisine esimerkkeineen auttaa erityisesti poliittisia päättäjiä sekä työnantajia että työntekijöitä löytämään toimivia käytännön ratkaisuja lastenhoidon tarpeisiin työpaikoilla.

Kirjan ovat toimittaneet **Catherine Hein ja Naomi Cassirer**. ■



Talouskriisi puhuttaa työkonferenssia

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n järjestyksessä 98. työkonferenssi pidetään Genevessä 3. – 19. kesäkuuta. Yhä paheneva talouskriisi ja sen vaikutukset työllisyyteen maailmanlaajuisesti ovat näkyvästi esillä työkonferenssin asialistalla.

Työkonferenssin yhteydessä ILO järjestää globaalia työllisyyskriisiä käsittelevän kaksipäiväisen huippukokouksen, jossa pohditaan maailmanlaajuisia toimia talouskriisin työllisyyteen vaikuttavien uhkien hallitsemiseksi. Kokoukseen on kutsuttu joukko valtion päämiehiä ja muita korkean tason päätöksentekijöitä, keskeisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajia, liike-elämän edustajia ja muita kansainvälisiä merkittäviä mielipidejohtajia.

Tasavallan presidentti **Tarja Halonen** osallistuu huippukokoukseen, jossa hän esittää oman puheenvuoronsa 15. kesäkuuta.

Huippukokouksen lisäksi työkonferenssin on määrä kes-

kustella talouskriisin vaikutuksista työllisyyteen ja sukupuolten tasa-arvosta osana ihmisarvoisen työn edistämistä. Lisäksi konferenssi käsittelee hallintoneuvoston puheenjohtajan ja pääjohtajan esittämät raportit sekä globaaliraportin, mikä tänä vuonna käsittelee pakkotyön poistamista. Vuosittain työkonferenssissa esitettävä globaaliraportti on osa ILO:n työelämän peruseriaatteita ja oikeuksia koskevaa seurantamekanismia.

Työkonferenssin asialistalla on myös keskustelu HIV/Aidsin vaikutuksista työelämään, josta on tarkoitus myöhemmin hyväksyä ILO:n suositus. Konferenssi käsittelee myös raportit yleissopimusten ja suositusten soveltamisesta sekä hyväksyy järjestön ohjelman ja talousarvion vuosille 2010 – 2011.

Kansainvälinen työkonferenssi on ILO:n korkein päättävä elin, joka kokoontuu kerran vuodessa Genevessä. ■

Suomen valtuuskunta työkonferenssiin

Valtioneuvosto asetti 7. toukokuuta Suomen valtuuskunnan Genevessä 3. – 19.6. pidettävään Kansainväliseen työkonferenssiin. Valtuuskuntaan nimettiin seuraavat valtuutetut ja heidän varajäsenensä sekä neuvonantajansa.

Hallituksen edustajat

hallitusneuvos **Raila Kangasperko**,
Työ- ja elinkeinoministeriö
neuvotteleva virkamies **Stina Modeen**,
Työ- ja elinkeinoministeriö

hallituksen edustajien varajäsenet
pysyvän edustajan sijainen **Pekka Metso**,
Suomen pysyvä edustusto Genevessä
ulkoasiainsihteri **Salla Sammalkivi**,
Suomen pysyvä edustusto Genevessä

Työnantajavaltuutettu

asiantuntija **Anu Sajavaara**,
Elinkeinoelämän keskusliitto EK

työnantajavaravaltuutettu

asiantuntija **Simopekka Koivu**,
Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Työntekijävaltuutettu

eurooppasihteri **Katja Lehto-Komulainen**,
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry.

työntekijävaravaltuutettu

sosiaali- ja terveystieteiden asiantuntija **Riitta Työläjärvä**,
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry.

Hallituksen edustajien neuvonantajat

vanhempi hallitussihteri **Liisa Saastamoinen**,
Työ- ja elinkeinoministeriö

lääkintöneuvos **Asko Aalto**,
Sosiaali- ja terveysministeriö
johtaja **Tarja Heinilä-Hannikainen**,
Sosiaali- ja terveysministeriö
avustaja **Noora Rikalainen**,
Ulkoministeriö

Työnantajavaltuutetun neuvonantajat

johtaja **Eeva-Liisa Inkeroinen**,
Elinkeinoelämän keskusliitto EK
lakimies **Paula Peittola**,
Elinkeinoelämän keskusliitto EK
asiantuntija **Kari Kaukonen**,
Elinkeinoelämän keskusliitto EK
asiantuntija **Simo Pinomaa**,
Elinkeinoelämän keskusliitto Ek

Työntekijävaltuutetun neuvonantajat

johtaja **Marjaana Valkonen**,
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry.
lakimies **Paula Ilveskivi**,
AKAVA ry.
ekonomisti **Ville Kopra**,
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry.
lakimies, sopimusvastaava **Heli Ahokas**,
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry.

Suomen puheenvuoron työkonferenssissa pitää valtiosihteri **Katariina Poskiparta**. ■



Työn maailma
uutisotsikoissa

Uutta politiikkaa rahoitusalan työpaikkakatoon

Rahoitusosalalla tarvitaan uutta politiikkaa ja kehittämistoimia, jotta globaalin taluskriisin vaikutuksia alan työllisyyteen voidaan lieventää ja kiihdyttää kestävästi alan toipumista. Tämä käy ilmi ILO:n tuoreesta raportista, jossa kartoitettiin rahoitusalan työntekijöiden ongelmia. Rahoitusosalalla työskentelee maailmanlaajuisesti yli 20 miljoonaa työntekijää.

ILO:n raportin mukaan elokuun 2007 jälkeen rahoitusosalta on kadonnut noin 325 000 työpaikkaa, joista lähes puolet (45 prosenttia) elokuun 2008 jälkeen. Työpaikkojen menetysten ennakoitaan tästäkin kiihtyvän tulevina kuukausina, mikäli taantuma syvenee.

ILO esitteli raportin tuloksia äskettäin Genevessä järjestetyssä kaksipäiväisessä kolmikantaseminaarissa (kuva vieressä), jossa pohdittiin taluskriisin vaikutuksia rahoitusalan työllisyyteen. Seminaarin osanottajat peräsivät muun muassa nykyistä laajempaa yhteistyötä työntekijä ja työntekijöiden välillä sekä tehokkaita käytännön kehit-



Kuva: M. Crozet/ILO

tämistoimia, joilla kriisin sosiaalisia vaikutuksia voidaan lieventää. Seminaarin mukaan irtisanomisista alalla tulisi käyttää vasta viimeisenä keinona, kun kaikki muut vaihtoehdot on käytetty. ■

Työelämän pelisäännöistä uusi opas liike-elämälle

Miten liike-elämässä tulisi varmistaa yhdistymisvapauden toteutuminen, toteuttaa tehokkaasti työntekijöiden neuvotte-luoikeutta, eliminoida kaikkinaiset pakkotyön ja lapsityön muodot sekä estää työntekijöiden syrjintä työllistymisessä ja työpaikalla? Muun muassa näitä kysymyksiä käsitellään tuoreessa liike-elämälle suunnatussa oppaassa, jonka YK:n työelämän ongelmia pohtinut globaalityöryhmä äskettäin julkaisi.

Työryhmään osallistui edustajia Kansainvälisestä työnantajaliitosta IOE:stä, Kansainvälisestä ammattiyhdistysten liitosta ITUC ja joukko johtavia liike-elämän vaikuttajia, ja se on perustettu IOE:n ja ITUC:n aloitteesta antamaan enemmän näkyvyyttä työelämän perusperiaatteille, lisäämään ymmärrystä näistä periaatteista sekä varmistamaan niiden täytäntöönpanoa. ■

Miten mitata työn maailmaa?

Kansainvälinen työtilastointia käsitellyt konferenssi (kuva vieressä) hyväksyi viime vuoden lopulla uudet kansainväliset normit lapsityön ja työajan tilastointiin sekä ehdotti luomaan mittarit ihmisarvoisen työn, työvoiman alikäytön ja vapaaehtoistyön arviointiin. Konferenssi, johon osallistui edustajia yli 120 maasta, kehotti luomaan ”työvoiman alikäytön indikaattoreita”, joilla korvattaisiin perinteiset työtömyyttä kuvaavat mittarit ja jotka heijastaisivat enemmän nykytodellisuutta työn maailmassa.

Uusissa mittareissa otettaisiin muun muassa huomioon työtahti, matalapalkkaisuus ja työntekijän osaamisen yhteensopimattomuus työtehtäviin. ■



Kuva: M. Crozet/ILO

Tuoreimmat tiedot työllisyyskriisistä verkossa

ILO on perustanut verkkosivuilleen uuden sivuston, johon kootaan tuorein tieto kansainvälisen työllisyyskriisin vaikutuksista ja keinoista, joilla kriisiin yritetään maailmanlaajuisesti vastata. Sivustolta löytyy muun muassa viikoittain

ilmestyviä artikkeleita ja analyysejä, joiden toimittamisesta vastaavat ILO:n asiantuntijat.

Verkkosivu löytyy osoitteesta www.ilo.org/jobcrisis ■