



Changes here and changes there

The labour market is in turmoil. Also there has been many significant changes in legislation.

Last year the government and the *parliament* made several amendments in the legislation that are taking effect now. For new employments, the probation period is now 6 months (was 4 months) at the maximum and can be even extended in some cases, like in connection with family leave or sick leave.

In case a person has been previously dismissed from work because of financial and production related the compulsory rehiring period, if there is a need for a new employee, is now 4 months (was 9 months) counted from the dismissal. Should a person become unemployed then the new period for salary related unemployment benefits is now mainly 400 days or 300 days depending on the previous employment history.

Also the unemployment benefits have been noticeably reduced. However, there were also some minor improvements. For more information visit www.tyj.fi/eng.

Too much obligations

According to statistics the number of employees in the universities is reduced each year. *The reduction between September 2015 and September 2016 is more than 1 300 employees.*

The amount of the remaining work has not changed that much and many members tell us they have far too much obligations. Especially those with teaching duties have often too many teaching hours to cope with.

A new Finnish labour market collapsed

On national level the discussions for a *new* Finnish labour market model seem to have collapsed. This means that on

Sisältö

- 1 Changes here and changes there
- 2 Sovitaanko paikallisesti?
- 3 Työehtosopimusta koskevien erimielisyyksien ratkaiseminen
- 4 Visiotyö linjaa tulevaisuuden korkeakoulutusta
- 6 Luottamusmies rakentaa hyvää työyhteisöä
- 7 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

the next round of collective bargaining negotiations the different sectors will be negotiating independently.

The aim of the Finnish model was to introduce a maximum salary increase negotiated by the export sectors and that would not be surpassed by the other, especially domestic and public, sectors.

In addition to this the employers' federation EK terminated all agreements that they had signed, with, in several cases, a direct effect on individual employees and workplaces. This will cause turmoil and the future negotiations on sectoral level will be even more difficult.

The university sector has a collective agreement until 31.1.2018. It is impossible now to tell how matters will proceed in our sector. Both employee and employer representatives are working to prepare grounds for the next negotiations round. We are going to discuss about salary levels, working time, number of teaching hours and so on. The process is long.

■ Daniel Valtakari

Senior Adviser
Academic Engineers and Architects in Finland TEK

Sovitaanko paikallisesti?

Yliopistojen uusi työehtosopimus toi mukanaan aiempaa laajemman mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen.

Kuva Shutterstock

Työmarkkinakeskusjärjestöjen sopiman ja maan hallituksen kannustaman kilpailukyky sopimuksen mukainen työehtosopimus kaudelle 1.2.2017–31.1.2018 syntyi viime vuoden kesäkuussa.

Sisällöltään laiha sopimuksen keskeinen osa oli paikallisen eli yliopistoissa tapahtuvan työehtosopimustoiminnan laajentaminen. Muutos on yliopistoissa noudatettavassa yleisessä työehtosopimuksessa todellinen, sillä yliopistotasolla solmittujen poikkeusten voimaantulo ei enää vaadi valtakunnallisten järjestöjen hyväksyntää.

Nähtäväksi jää, minkälaisia sopimuksia mahdollisesti tullaan tekemään. Todennäköisesti yliopistokohtaiset sopimukset tulevat olemaan heikennyksiä valtakunnan sopimuksen tasoon verrattuna, parempia sovelluksia ja käytänteitä on tietysti aiemminkin voinut tehdä ilman, että kukaan sitä kritisoi.

Myönteistä on, ettei mikään yliopisto ole vielä ilmoittanut olevansa sellaisessa kriisissä, joka edellyttäisi työehtosopimuksen turvaamien vähimmäisehtojen alittamista paikallisesti sopien. Oulun yliopisto on valitettavasti käynnistänyt tammikuussa 2017 yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut työvoiman käytön vähentämiseksi. Ennakoilmoituksen mukaan vähennystarve olisi jopa 70 henkilötyövuotta.

Ohje luottamusmiehille

JUKO on laatinut yliopistojen pääluottamusmiesten käyttöön paikallisen sopimisen muutoksia koskevan ohjeen. Ohjeessa painotetaan pääluottamusmiehen aseman korostumista.

Aiemmin neuvottelujärjestön toimisto on voinut ottaa vastaan kritiikin siitä, että paikallisia palkanalennussopimuksia ei ole syntynyt, mutta nyt tilanne on muuttunut. JUKO voi tosin pyrkiä ohjaamaan pääluottamusmiesten toimintaa, mutta paikalliset paineet kohdistuvat nyt suoraan pääluottamusmieheen.

Tilannetta tasapainottaa se, että pääluottamusmiehet ja luottamusmiehet toimivat JUKOn valtuuttamana ja edustavat sen jäsenjärjestöjen jäseniä. Pääluottamusmiehen on säilytettävä luottamukselliset suhteet ja keskusteluyhteys kumpaan tahoon. Itsevaltaisen pääluottamusmiehen kausi voi

olla lyhytkestoinen, jos hän menettää edustettaviensa luottamuksen.

Toivottavasti ei vain huonommin sopimista

Yliopistoissa toimivat henkilöstöjärjestöt ja työnantajaorganisaatiot järjestivät helmikuussa 2017 päivän mittaisen seminaarin paikallisen sopimisen muutoksista. Ohjelmassa oli muun muassa Metalliliiton ja Teknologiateollisuuden yhteisesitys sopimusallalla noudatettavasta paikallisen eli yrityskoh- taisen sopimisen menettelytavoista.

Yhteistä menestystarinaa kuvattiin 1990-luvun taloudellisen taantuman ajoista nykypäivään. Teknologiateollisuudessa osapuolet ovat löytäneet yhteisen tien pakon edessä, mutta tietä on jatkettu kolmattakymmenettä vuotta.

Toivottavasti yliopistoissa paikallinen sopiminen ei leimaudu pelkästään huonommin sopimiseksi. Toivoa sopii myös, että yliopistokohtaisten sovellutusten toteuttaminen säilyy kaikissa tapauksissa tasavertaisten osapuolten yhteiseen käsitykseen pohjautuvana sopimisena eikä asiatonta painostusta harjoiteta.

Nähtäväksi edelleen jää, haluavatko jotkut yliopistot ryhtyä oikeasti harjoittamaan merkittävää työehtosopimus- toimintaa, ja mikä vaikutus sillä olisi yliopistosektorin yleisiin työehtoihin.

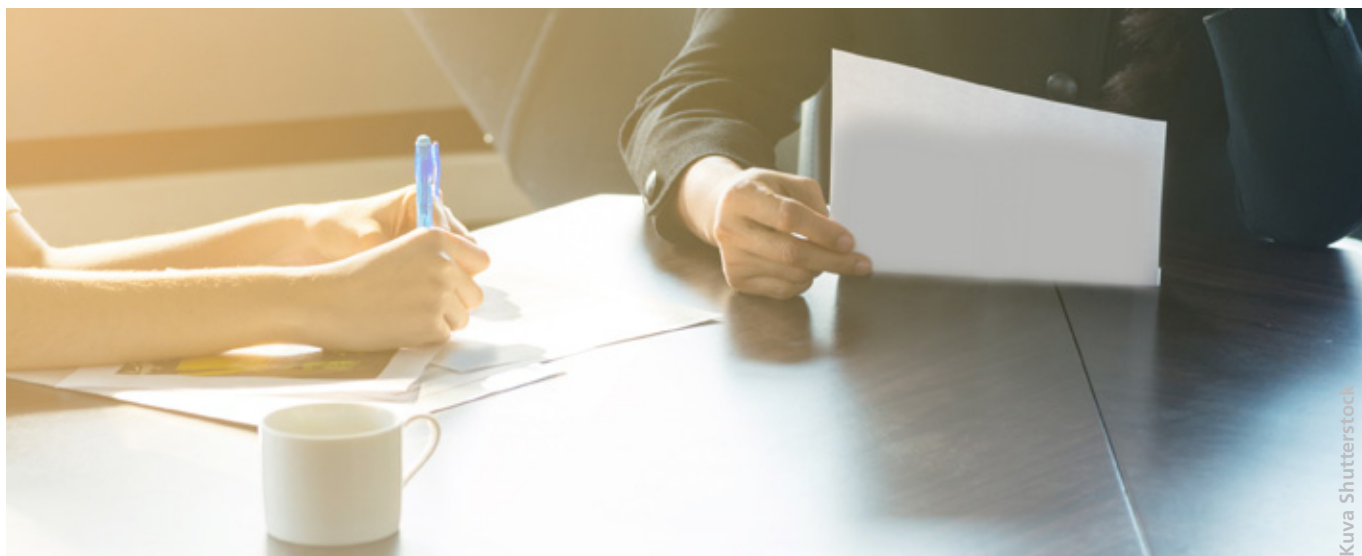
■ Markku Kojo

neuvottelupäällikkö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO

ENGLISH SUMMARY

Changes in the latest collective agreement for the universities opens for more negotiations at the local level. The employer and employee organisations conducted a seminar in February 2017 with the purpose to improve the conditions for the local negotiations. A common expectation is that local negotiations will bring to improvements and better cooperation at the different universities.



Työehtosopimusta koskevien erimielisyyksien ratkaiseminen

Työ- ja virkaehtosopimusten pätevyyttä ja sisältöä koskevat erimielisyydet ratkaistaan kunkin sopimuksen omien neuvottelulausekkeiden mukaisesti. Viime kädessä erimielisyydet voidaan viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Erimielisyyksissä on erityisesti kysymys työnantaja- ja työntekijäpuolen yhteisesti laatiman sopimuksen tulkinnasta. Vaikka työnantajalla onkin erimielisyyden ilmetessä tulkintaetuoikeus, ei tämä missään tapauksessa tarkoita sitä, että työnantajan kanta jäisi aina sitovaksi.

Työehtosopimusta koskevia erimielisyyksiä ei kannata laikaista maton alle, vaan työntekijäpuolen etuna nimenomaan on, että erimielisyyksiasioista voidaan neuvotella sovittua prosessia noudattaen.

Vaihe 1: työyksikötason neuvonpito

Työehtosopimusmääräykset ovat väistämättä yleisluonteisia kirjauksia ja kaikkien yksittäisten soveltamistapauksia ei ole voitu ottaa tekstejä laadittaessa huomioon. Siksi työehtosopimusta sovellettaessa erimielisyyksiä saattaa syntyä hyvin monista erilaisista TES-määräyksistä.

Typillisimmin erimielisyydet liittyvät palkkaukseen, työaikaan, vuosilomaan ja erilaisiin muihin TES-perusteisiin poisaoloihin.

Työehtosopimusta koskevan erimielisyyden ilmetessä kannattaa aina olla yhteydessä omaan jukolaiseen luottamusmieheen. Jukolaiset luottamusmiehet edustavat kaikkia akavalaisiin liittoihin järjestäytyneitä työntekijöitä. Yhteydenotot luottamusmiehiin ovat aina luottamuksellisia ja erimielisyyksiasia viedään työnantajan tietoon vain, jos työntekijä tätä haluaa. Mikäli et ole selvillä oman yliopistosi luottamusmiehistä, kannattaa yhteyttä ottaa oman ammattiliiton yliopistosektorin vastaavaan.

Työnantajan tietoon saatettu erimielisyyksiasia käsitellään ensin neuvonpidossa esimiehen tai työnantajan edustajan ja työntekijän tai/ ja häntä edustavan luottamusmiehen tai muun henkilöstön edustajan välillä. Tavoitteena on, että erimielisyydet saataisiin mahdollisimman pitkälle ratkaistua jo työyksikötasolla.

Vaihe 2: paikallisneuvottelut

Jos asiaa ei työyksikötason neuvonpidossa saada ratkaistuksi, asiassa voidaan käydä yliopiston sisällä paikallisneuvottelut työnantajan edustajan (yleensä yliopiston henkilöstöhallinto) ja asianomaisen jukolaisen pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen välillä.

Paikallistason neuvotteluita tulee aina pyytää kirjallisesti ja tässä pyynnössä on yksilöitävä neuvottelujen kohde. Neuvottelut tulee aloittaa kolmen viikon kuluessa neuvottelupyynnön esittämisestä, ellei toisin sovita, ja ne tulee saattaa päätökseen viivytyksettä.

Paikallisneuvotteluista tulee myös pitää pöytäkirjaa. Paikallisneuvottelujen pöytäkirjalla ja siihen kirjatulla erimielisyydellä perusteluineen on keskeinen merkitys mahdollisissa liittotason neuvotteluissa.

Vaihe 3: liittotason neuvottelut

Jos asiaa ei paikallisneuvotteluissakaan saada ratkaistuksi, asiassa voidaan käydä liittotason neuvottelut ➡

→ neuvottelujärjestö JUKOn ja työnantajaa edustavan Sivistystyönantajat (Sivista) välillä.

JUKOn toimiston neuvottelupäällikkö hoitaa neuvotteluprosessin Sivistan edustajien kanssa, ja neuvottelut käydään Helsingissä.

Liittotason neuvotteluja tulee vaatia kirjallisesti neljän kuukauden kuluessa paikallisneuvottelujen päättymisestä. Myös liittotason neuvotteluista pidetään pöytäkirjaa.

Vaihe 4: työtuomioistuin

Työtuomioistuin on Helsingissä toimiva erityistuomioistuin, joka käsittelee työ- ja virkaehtosopimusten soveltamisesta ja tulkinnasta johtuvat riita-asiat ja työrauharikkomukset.

Työtuomioistuimen tavanomaisen ratkaisukokoonpanon muodostavat puheenjohtaja ja viisi jäsentä. Puheenjohtajan lisäksi yksi jäsenistä ei edusta työntekijä- eikä työnantajaetuja. Neljästä muusta jäsenestä kahden tulee olla työnantaja-puolelta ja kahden palkansaajapuolelta nimettyjä jäseniä.

Liittotason neuvottelujen jäädessä erimielisiksi voi JUKO viedä erimielisyyden harkintansa mukaan työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Prosessi hoidetaan JUKOn ja työntekijän oman ammattiliiton yhteistyönä.

Oikeudenkäynti työtuomioistuimessa noudattelee normaalia siviiliprosessin käsittelyä käräjäoikeudessa. Asian tultua vireille seuraa sen kirjallinen valmisteluvaihe. Tämän jälkeen asia käsitellään suullisesti suullisessa valmistelutunnossa ja sen jälkeen pääkäsittelyssä. Pääkäsittely toimitetaan aina, jos asiassa esitetään henkilötodistelua. Asiat, joita ei käsitellä suullisesti pääkäsittelyssä, ratkaistaan esittelystä.

Työtuomioistuimen tuomiosta päätetään yleensä pääkäsittelyn jälkeen pidettävässä erillisessä neuvottelutunnossa ja tuomio toimitetaan tämän jälkeen asianosaisille postitse.

Työtuomioistuimen tuomiot ovat lopullisia ja niihin ei saa hakea muutosta valittamalla. Työtuomioistuimen oikeuskäytäntöä voi seurata esimerkiksi Finlex-tietokannassa osoitteessa www.finlex.fi/oikeus/tt.

Oikeus ajaa kannetta työtuomioistuimessa on työ- tai virkaehtosopimuksen solmineilla liitoilla. Yksityinen järjestäytynyt työntekijä voi panna kanteen vireille ainoastaan, jos sopimuksen solminut järjestö on antanut siihen suostumuksensa tai kieltäytynyt itse ajamasta kannetta.

Järjestäytymättömän työntekijän työehtosopimusriidat käsitellään sen sijaan yleisissä tuomioistuimissa, ensimmäisessä vaiheessa käräjäoikeudessa. Työtuomioistuinprosessin etuina yleisiin tuomioistuihin verrattuna ovat muun muassa prosessin nopeampi kulku sekä oikeudenkäyntikulujen maltillisuus ja parempi ennakoitavuus.

■ Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

ENGLISH SUMMARY

Disputes concerning the validity and content of the collective agreements shall be settled in accordance with negotiation stipulations of the each collective agreement. Ultimately the disputes can be solved in the Labour Court. This article briefly reviews the process of handling the disputes from the perspective of the General collective agreement for universities.

Visiotyö linjaa tulevaisuuden korkeakoulutusta

Visiotyöltä odotetaan vastauksia korkeakoulutuksen duaalimallin tulevaisuuteen, korkeakoulujen lukumääriin, korkeakoulutuksen tulevaisuuden rahoitukseen ja kansainväliseen kilpailuun.

Koulutuspolitiikan kevättä 2017 leimaa Suomen hallituksen puolivälitarkastelu, jossa määritellään tarvittavat politiikkatoimenpiteet ja askelmerkit hallituksen loppukauden ajaksi.

Taloudellisen epävarmuuden jatkuessa puolivälitarkastelulta odotetaan erityisesti hallituksen linjauksia korkeakoulujen talouteen.

Samaan aikaan opetus- ja kulttuuriministeriö on käynnistänyt *Korkeakoulutus ja tutkimus 2030* -visiotyötä, jossa tarkoituksena on luoda tulevaisuuskuva, joka mahdollistaa laadukkaan, vaikuttavan ja kansainvälisesti kilpailukyisen korkeakoulujärjestelmän kehittämisen vuoteen 2030 mennessä. →



Kuva Shutterstock

→ Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visiotyö käynnistyy maaliskuussa

Julkisessa keskustelussa korkeakoululaitoksen kehittämiselle on viime aikoina kaivattu selkeää pitkän tähtäimen visiota. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen rehtorien neuvostot (Uni-fi/Arene) ovat kumpikin tahoillaan hahmotelleet omaa tahtotilaansa suomalaisen korkeakoulujärjestelmän kehittämiseksi.

Ministeri **Sanni Grahn-Laasonen** esitti joulukuussa 2016 korkeakoulujen ja tiedelaitosten johdon seminaarissa Turussa, että yhteistä visiokeskustelua tulee jatkaa. Hänen mielestään korkeakoulusektoria pitää pohtia kokonaisuutena ja myös sidosryhmien on mahdollista osallistua laajasti keskusteluun.

Tämän visiotyön käynnistämisen tarpeeseen on varmasti osaltaan vaikuttanut syksyn 2016 julkinen keskustelu, jossa peräänkuulutettiin ministeriön visiota korkeakoulujärjestelmämme suunnasta.

Vastauksia odotetaan moniin avoimiin kysymyksiin

Visiolta odotetaan vastauksia moniin kysymyksiin, kuten esimerkiksi korkeakoulutuksen duaalimallin tulevaisuuteen, korkeakoulujen lukumäärään, korkeakoulutuksen tulevaisuuden rahoitukseen sekä kansainväliseen kilpailuun koulutus- ja tutkimuskentässä.

Korkeakoulujen visiotyö käynnistyy konkreettisesti 17.3. Helsingissä pidettävällä käynnistysseminaarilla, ja luvassa on myös työpajamuotoista työskentelyä Vaasassa (24.3.) ja Tampereella (27.3.). Työskentelyn aikataulu on varsin tiukka, sillä ”*Korkeakoulutus ja tutkimus 2030*” -vision on määrä valmistua jo syyskuun 2017 loppuun mennessä.

Ministeriö asettaa työlle parlamentaarisen seurantaryhmän, jonka tehtävänä on arvioida ja seurata vision toteutumista yli nykyisen hallituskauden. Vision tavoitteita tukevat toimenpiteet on tarkoitus käynnistää nykyisen ja seuraavien hallituskausien aikana riippuen jatkovalmistelun vaatimasta ajasta.

Myös korkeakoulujen pääomittamisen ehtoja pohditaan

Huhtikuussa 2017 on luvassa hallituskauden puolivälitarkastelu, johon valmistaudutaan kaksijakoisessa taloudellisessa

näkymässä. Toisaalta muun muassa pääministeri **Juha Sipi-lä** on pitänyt esillä talouskasvun lupaavia merkkejä, toisaalta valtiovarainministeri **Petteri Orpo** on esittänyt huolensa velkaantumisen taittamisen tavoitteen karkaamisesta.

Opetus- ja kulttuuriministeri **Grahn-Laasonen** on tuonut useasti esille näkemyksensä siitä, että koulutussektori on jo tähän mennessä kantanut ison vastuun valtion talouden tasapainottamisesta, ja nyt on pikemminkin aika tehdä investointeja korkeakouluihin muun muassa valtion omaisuutta myymällä.

Syksyn 2016 budjettiriihessä sovittiin yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen lisäresursoinnin eri vaihtoehtojen selvittämisestä, jota varten perustettiin OKM:ssä kansliapäällikkö **Anita Lehikaisen** vetämä virkamiestyöryhmä.

Työryhmän työ on vielä kesken, mutta ilmeistä on, että lisäresursointi tulee olemaan korvamerkittyä ja edellyttää korkeakouluilta toimintatapojen ja rakenteiden sekä profiilien uudistamista. Työryhmän määräaika on 30.4.2017.

Ryhmän tehtävänä on tehdä ehdotus kriteereistä, joiden perusteella korkeakoulujen pääomittaminen toteutettaisiin. Erityisesti valtiovarainministeriö on halunnut tiukat kriteerit pääomittamiselle, koska se näkee niiden olevan tapa kiertää budjettikehystä. Taustalla on siis kysymys, miten perustellaan lisäresursseja koulutukseen vaikka uhkana on alijäämäinen valtion budjetti.

Korkeakoulujen opetusyhteistyön laajentaminen puhuttaa

Suomen hallitus on loppusyksystä 2016 lähtien osana Tampere3-korkeakoulukonsortion rakentumista valmistellut hallituksen esitystä korkeakoulujen opetusyhteistyön tiivistämisestä.

Esityksen ydinsisältönä on, että yliopisto tai ammattikorkeakoulu voi järjestää opetusta yhteistyössä toisen yliopiston tai ammattikorkeakoulun kanssa, tai hankkia sitä sellaiselta yliopistolta tai ammattikorkeakoululta, joka järjestää kyseistä opetusta myös omille opiskelijoilleen.

Yliopiston tai ammattikorkeakoulun ei tarvitse koulutusvastuunsa toteuttamiseksi järjestää omaa opetusta näiltä osin. Yliopiston tai ammattikorkeakoulun tulee kuitenkin antaa itse pääosa sen koulutusvastuuseen kuuluvien tutkintojen ja alojen opetuksesta.

Esitys on kirvoittanut varsin kriittistäkin julkista keskustelua, jossa on kannettu huolta muun muassa yliopistotutkintojen tiedeperustasta ja opetuksen ja tutkimuksen yhteyden katkeamisesta. Esityksen on myös nähty vaarantavan duaalimallisen korkeakoulujärjestelmän, sekä hämärtävän mielikuvaa yliopisto- ja ammattikorkeakoulututkintojen tuottamasta erilaisesta osaamisesta.

Toisaalta on muistutettu myös siitä, että lakiuudistus mahdollistaa korkeakoulujen todellisen profiloitumisen omille vahvuusalueilleen, kun kaikkea tutkintoon johtavaa opetusta ei tarvitse järjestää itse, vaan sen voi yhteistyössä hankkia toiselta korkeakoululta. Opiskelijan näkökulmasta yhteistyö myös avaa monipuolisempia opintopolkuja kuin mitä nyt on tarjolla. →



→ Tähän mennessä korkeakoulukentässä nähdyt erilaiset alueelliset yhteistyön muodot ja korkeakoulujen fuusiot tulevat varmasti keskusteltuttamaan visiotyössä, samoin korkeakoulujen välinen opetusyhteistyö ja sen pelisäännöt.

Toivottavasti mahdollisimman monella jukolaisella yliopistollaisella on mahdollisuus osallistua yhteiseen visiointiin – joko työpajoihin tai seminaareihin osallistumalla – tai verkon välityksellä.

■ Minna Nieminen

asiamies

Akavan Erityisalat

ENGLISH SUMMARY

The forthcoming spring 2017 in the Higher Education politics is characterized by the Finnish Government's mid-term review, which defines the necessary policy measures and marks a step for the remaining period.

While the financial uncertainty continues, particularly the government policy regarding the higher education finances is under a high level of interest. Meanwhile, the Ministry of Education and Culture is launching Higher education and research in 2030, where the aim is to create a picture of the future, which enables high-quality, effective and internationally competitive higher education system development in 2030.

Luottamusmies rakentaa hyvää työyhteisöä

Luottamusmiehet ovat osa työpaikan yhteistoimintaa. Ideaalitulanteessa yhdessä työnantajan kanssa rakennetaan Oy Firma Ab, jossa työntekijät ovat ylpeitä työpaikastaan ja sen toiminnasta, kirjoittaa luottamusmies Minna Vainio.

”Olen ollut opetustehtävissä yliopistolla 20 vuotta, joista ensimmäinen opettajapesti oli assistentin sijaisuus väitöskirjan ollessa puolivälissä. Maisteriksi valmistuin solubiologiasta Jyväskylän yliopistosta, mutta jo graduun liittyvä tutkimusprojektini oli Helsingissä lääketieteellisen tiedekunnan tutkimusryhmässä.

Väitöskirjaa ryhdyin tekemään aluksi Minervan lääketieteellisessä tutkimuslaitoksessa Helsingin yliopiston jatko-opiskelijana, mutta muutaman vuoden jälkeen edessä oli tutkimusryhmän muutto Turkuun ja Åbo Akademin tiloihin. Samaan aikaan alkoi opetustehtävä Turun yliopiston biologian laitoksella eläinfysiologian opettajana.

Väitöksen jälkeen toimin muutaman vuoden tutkijana lääkekehitykseen liittyvässä projektissa, mutta kiinnostus opetustehtäviin ja yliopistohallintoon on vienyt urapolkua pois tutkimukseen liittyvistä tehtävistä.

Kiinnostus yliopistohallintoon johti luottamustehtävään

Väitöskirjan valmistumisen jälkeen heräsi tarve ymmärtää ympäröivää organisaatiota ja sen toimintaa. Ensimmäiset edustukselliset tehtävät liittyivät toimimiseen laitosneuvostossa.

Yliopistopedagogisten opintojen yhteydessä heräsi kiinnostus koulutuspolitiikkaan ja olen aktiivisesti osallistunut erilaisiin työryhmiin, joissa näistä asioista saisi laajemman käsityksen.

Yliopistouudistuksen myötä hallinto ja johtaminen muuttuivat yliopistoissa ja tällöin myös henkilöstön vaikutusmahdollisuudet vähenivät. Luottamusmiesten rooli on nykyisin entistä tärkeämpi eri henkilöstöryhmien edustamisessa. Olen nyt toiminut luottamusmiehenä vuodesta 2010.

Palkka- ja työaika-asiat työllistävät luottamusmiehiä

On hyväksyttävä, että työntekijöiden edut ja työnantajien edut eivät aina ole samanlaiset. Luottamusmiehen tehtäviin kuuluu valvoa työlaeinsäädännön ja työehtosopimuksen toteutumista työpaikalla ja toimia työntekijöiden etujen valvojana.

Työehtosopimus on yhdessä työnantajien kanssa neuvottelu- tai sopimus, ja erimielisyydet johtuvat yleensä neuvottelutuloksen tulkinnan erimielisyyksistä. Yksilölle voi olla tärkeää saada päivärahaa työmatkasta tai korvausta tekemästään ylimääräisestä työstä, vaikka nämä rahat olisivat pois jostain työnantajan kannalta tarkoituksenmukaisemmasta asiasta.

Työehtosopimuksessa, jonka toteutumista luottamusmiehet valvovat, sovitaan juuri palkasta sekä työ- ja loma-ajoista. Nämä ovat ehkä yleisimpiä luottamusmiehelle tuotavia asioita erilaisten rekrytointiprosesseihin liittyvien epäselvyyksien lisäksi.

Yliopistossa myös monet kysymykset liittyvät jatko-opiskelijoiden asemaan. Omalla alallani esimerkiksi laboratorio- tai kenttätötyt eivät aivan suoraan ole sovitettavissa työehtosopimuksen teksteihin, jolloin työehtosopimuksen tulkinnasta voi tulla erimielisyyksiä. →

→ Tiukka rahoitustilanne vähentää yhteisen hyvän tavoittelua

Yliopisto on muuttunut muun yhteiskunnan mukana. Yhä harvemmassa ovat ne, joille tutkimustyö on harrastus ja elämän tärkein sisältö. Monella on muutakin elämää, johon tarvitaan sekä rahaa että aikaa.

Se, että työpaikan epävarmuus vaarantaa elannon hankkimisen ja vähentynyt henkilöstömäärä lisää työtehtäviä ilman vastaavaa palkkakompensatiota, johtaa tiukkaan omista eduista kiinni pitämiseen ja vähentää yhteisen hyvän tavoittelua. Tämä taas johtaa helpommin työntekijöiden ja työnantajan välisiin konflikteihin, joissa sitten voidaan joutua turvautumaan luottamusmieheen.

Luottamusmiehet ovat osa työpaikan yhteistoimintaa. Ideaalitilanteessa yhdessä työnantajan kanssa rakennetaan Oy Firma Ab, jossa työntekijät ovat ylpeitä työpaikastaan ja sen toiminnasta.

Eniten pidän työstäni, jos pystyn kouluttamaan työelämässä pärjääviä luonnontieteilijöitä työyhteisössä, jonka jäsenet ovat ylpeitä omasta osaamisestaan ja kokevat, että myös työnantaja arvostaa heidän työpanostaan.”

■ Minna Vainio, FT

eläinfysiologian yliopistonlehtori
Turun yliopisto

ENGLISH SUMMARY

The Shop Steward plays a significant role in the development of and in contributing to the wellbeing of the working place. To become a Shop Steward is usually a long process. The author has in this case began her career as a doctoral candidate and later continued with research and teaching. Along with that awakened an interest towards the administration and how to help others at the work place. During the years also the Shop Steward tasks have developed and become more diverse.

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:



Agronomiliitto

Mari Raininko, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642
mari.raininko@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi



Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 8561 0328
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi



Akavan Erityisalat

Minna Nieminen, asiamies
puh. 020 1235 368, 040 723 4788
minna.nieminen@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi



Suomen Psykologiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri
puh. 040 865 6630
annamari.jokinen@psyli.fi
www.psyli.fi



Insinööriliitto IL

Juha Särkkä, julkisen sektorin asiamies
puh. 020 1801 843
juha.sarkka@ilry.fi
www.ilry.fi



Tekniikan akateemiset TEK

Daniel Valtakari, asiamies
puh. (09) 2291 2237, 040 7720 276
daniel.valtakari@tek.fi
www.tek.fi



Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Maija Arvonen, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 6226 8543
maija.arvonen@loimu.fi
www.loimu.fi



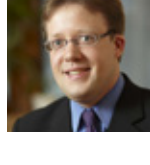
Tradenomiliitto TRAL ry

Elena Gorschkow-Salonranta, asiamies
puh. 050 571 5655
elena.gorschkow-salonranta@tral.fi
www.tral.fi



Suomen Ekonomit / Finlands Ekonomer

Mika Parkkari, koulutuspoliittinen asiamies / ombudsman, utbildningspolitik
puh./tfn. 040 0802145
mika.parkkari@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Petri Toivainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toivainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi