

A new collective agreement

Without a collective agreement many current benefits would not exist, for example paid sick leave and maternity leaves are defined in the collective agreements. The legal basis is far from that. Also pay rise comes mainly through collective agreements.

We have now a new collective agreement for the university sector covering the period 1.2.2018 – 31.3.2020. The collective agreement sets the rules of employment and the basic levels for salaries and benefits. Most employees in Finland are covered by some of the numerous collective agreements. For more information you can visit the web page of [Occupational Health and Safety](#).

The negotiations started already in November 2017 and continued past the initial dead line of 31st January 2018. Although there were demands and wishes on both sides of the table it all, finally, came down to a new salary system and the wage increase. As a mutual understanding could not be reached the matter was handled by the [National Conciliator's Office](#). A satisfactory agreement could be found only after a second round with the conciliator and the result is now the new collective agreement.

A few remarks are might be in order:

- The university sector collective agreement is on a level with the other collective agreements concluded in recent months and in different sectors. The negotiators that negotiated on behalf of the employees in the university sector asked only for the same level of pay rise that had already been agreed within other collective agreements.
- Without a collective agreement many current benefits would not exist, for example paid sick leave and maternity leaves are defined in the collective agreements. The legal basis is far from that. Also pay rise comes mainly through collective agreements. ➔

Sisältö

- 1 A new collective agreement
- 2 Bulevardin kautta sopimukseen
- 3 Näin neuvottelukierros eteni julkisella sektorilla
- 4 Nämä opin yliopistolakosta – viestinnän asiantuntijan kolme teesiä
- 5 Yliopistolakon salpalinja
- 6 Visiosta tiekarttaan
- 7 Työttömyysturvan uusi aktiivimalli pähkinäkuoressa
- 8 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

All salaries will be increased by:

- 1.0% as of 1st April 2018
- 1.1% as of 1st April 2019

Additional increase decided locally:

- 0.5% 1st January 2019*
- 0.85% 1st June 2016

*Can be reduced down to 0,3% depending of outcome of negotiations for a new salary system.

→ As the negotiations were prolonged and appeared to come to a standstill also some industrial actions were undertaken. The University of Helsinki experienced a strike on 28th February with supporting actions in all the other universities. Further actions were planned for 7th and 14th March. An agreement was reached 6th March, the day before the next action. It was sad to notice that we had come this far, and it was the first time ever that for example professors were in strike.

Our universities and educational system deserves much more and much better. We need to have sufficient funding

and reliable sources of financing to maintain and even improve education and research. Finland has an undisputed potential of being a top country in both areas. We need to aim for that and not let our positions to slip.

Everyone working in the universities must be able to be proud for the work we have done and for the university where we are employed at.

■ **Daniel Valtakari**

senior adviser

Academic Engineers and Architects in Finland TEK

Bulevardin kautta sopimukseen

Jäsenistön valmiudella painostustoimiin oli suuri merkitys sovun aikaansaamisessa.

Neuvottelukierrokset ovat keskenään erilaisia. Juuri päättynyt oli myös erityislaatuinen. Jo varsin aikaisessa vaiheessa työmarkkinakeskusjärjestöjen ohjauksen tiedettiin jäävän pois keinovalikoimasta. Elinkenoelämän keskusliitto muutti sääntöjään niin, että se ei enää voi olla osapuolena keskitetyissä sopimuksissa. Työnantajat eivät suinkaan luopuneet sopimussektorien koordinaatiosta, mutta se tapahtui vähemmän näkyvästi.

Työnantajajärjestöjen mielipiteenmuokkaus näytti onnistuvan etenkin siinä, että heidän viestinsä sai julkisuutta, ja mediassa pidettiin yleisesti vientiteollisuuden korotusten tasoa myös muita sopimussektoreita sitovana enimmäistasona.

Valtakunnansovittelija ilmoitti etukäteen pitävänsä tätä linjausta perusteltuna ja myös toimi sovitteluissa tällä tavoin. Sovittelijalta ei ole tullut missään vaiheessa teollisuuden viime syksynä solmimia palkkasopimuksia ylittäviä sopimusehdotuksia.

Matkan varrella ohitettiin monta historiallista virstanpylvästä

Nyt päättynyt neuvottelukierros tullaan muistamaan myös siitä, että Sivistystyönantajien sopimusaloilla neuvottelut sujuivat varsin nihkeästi. Sekä yksityisellä opetusalailla että yliopistojen yleisen työehtosopimuksen neuvotteluissa oli merkittäviä hankaluuksia. Kummatkin sopimusalat päätyivät Bulevardille valtakunnansovittelijan toimistoon, ja yliopistossa koettiin yksi lakkopäiväkin. Myös se, että työnantajat hylkäsivät sovintoehdotuksen, on varsin harvinaista.

Yliopistoneuvotteluja leimasi työnantajien kiivas halu uudistaa palkkausjärjestelmää henkilökohtaiseen suoritukseen perustuvan palkan osalta. Tämä ei ollut JUKOn eikä muiden palkansaajajärjestöjen asialistalla, mutta tutkittuun tietoon perustuvaan maltilliseen muutokseen suhtauduttiin sinänsä myönteisesti.

Työnantajan vaatimukset muuttuivat neuvottelujen aikana, mutta alkuperäinen tavoite näytti säilyvän: henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvan palkan tulisi määräytyä mahdollisimman paljon yliopistokohtaisesti työnantajan määräämällä tavalla.

JUKO osoitti voimansa

Neuvottelukauden yhteydessä otimme käyttöön neuvottelu- ja jäsenviestien jakelun myös ruotsiksi ja englanniksi. Tämä palvelun laajennus oli tärkeä, kun haluamme tavoittaa yliopistojen henkilökunnasta äidinkieleltään myös muut kuin suomenkieliset.

Yliopistotyönantajien ensimmäinen palkkatarjous saatiin vasta sopimuskauden jo umpeuduttua. Onneksi kaikki yliopistosektorin palkansaajajärjestöt olivat rakentaneet yhdessä hyvän työtaistelunvalmiuden. Jäsenistön valmiudella painostustoimiin oli suuri merkitys sovun aikaansaamisessa.

Yli kahden viikon sovittelun, yhden lakkopäivän ja kahden sovintoehdotuksen jälkeen kaikki osapuolet hyväksyivät ratkaisun, joka korotusten yhteismäärältään vastaa yleistä linjaa.

Käydyn neuvottelukierroksen aikana JUKO osoitti yhtenäisyyttä ja tukea yliopistosektorin neuvotteluille. JUKOn hallitus jätti hyväksymättä muiden sopimussektoreiden valmiit neuvottelutulokset siihen asti, kunnes myös yliopistojen ratkaisu syntyi. Tämä on hyvä alku.

■ **Markku Kojo**

neuvottelupäällikkö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO

PALKKARATKAISU PÄHKINÄNKUORESSA:

Sopimuskausi on 1.2.2018 – 31.3.2020.

Kaikkia palkkoja korottavat yleiskorotukset

- 1.4.2018: yleiskorotus on 1,0 %.
- 1.4.2019: yleiskorotus on 1,1 %.

Kohdennetut erät

- 1.1.2019: järjestely- ja paikallinen erä on 0,5 %, joka sisältää 0,3 %:n ehdollisen vähennyksen, jonka toteutuminen riippuu siitä, mihin lopputulokseen palkkausjärjestelmää uudistava työryhmä pääsee.
- 1.6.2019: järjestely- ja paikallinen erä on 0,85 %.

Lue lisää yliopistojen uudesta työehtosopimuksesta:

www.juko.fi.

Näin neuvottelukierros eteni julkisella sektorilla

Neuvottelukierros uusista julkisen sektorin työ- ja virkaehtosopimuksia on maalissa. Tässä vaiheessa on hyvä luoda lyhyt katsaus siihen, millaisia sopimuksia julkisella sektorilla saatiin tällä kertaa aikaiseksi.

Akavalaisten liittojen osalta julkisen sektorin neuvottelutoimintaa hoitaa Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO. JUKO on sopijaosapuolena valtiosektoria, kuntasektoria, AVAINTA-sopimusala (johon kuuluu muun muassa noin puolet Suomen ammattikorkeakouluista), evankelis-luterilaisen kirkon sektoria sekä yliopistoja koskeissa työ- ja virkaehtosopimuksissa. Sen lisäksi JUKO on osapuolena Työterveyslaitosta ja Kansalliskalliaa koskeissa talokohtaisissa työehtosopimuksissa.

JUKOn ohella työntekijöitä edustavat muun muassa STTK-lainen Palkansaajajärjestö Pardia ja SAK-lainen Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. Työnantajapuolelta neuvottelupöydissä ovat kunnan, valtion ja kirkon työmarkkinalaitokset sekä yksityisen sektorin työnantajaliitot Hyvinvointialan liitto (Työterveyslaitos), Avaintyönantajat (AVAINTA) sekä Sivistystyönantajat (yliopistot ja Kansalliskallia).

Pitkä ja vaikea prosessi

Julkisen sektorin sopimusneuvottelut alkoivat marraskuussa 2017. Pohjan neuvotteluille loi viime syksyn aikana erityisesti vientiliittojen omille sopimussektoreilleen neuvottelema palkankorotustaso, joka oli 24 kuukauden sopimuskaudelle noin 3,2 prosenttia.

Vaikka neuvotteluja käytiin aktiivisesti eri pöydissä joulutaukoa lukuun ottamatta yli kahden kuukauden ajan, neuvottelut etenivät jälleen kerran toden teolla vasta neuvotteluvaiheen loppumetreillä tammi-helmikuun vaihteessa. Keskeisenä jukolaisena tavoitteena oli se, että myös julkisen sektorin työntekijöille turvataan yksityistä sektoria vastaava palkkatason nousu. Tämän tavoitteen läpimeno ei ollut missään tapauksessa itsestään selvää, ja sen aikaansaamiseksi tarvittiin pitkiä keskusteluja työnantajapuolen kanssa.

Julkisen sektorin päänavaajana toimi loppujen lopuksi kuntasektori, joka pääsi neuvottelutulokseen 8.2.2018. Valtiosektorilla neuvottelutulos saatiin aikaan päivää myöhemmin 9.2. AVAINTA-sopimusala, Kirkko ja Työterveyslaitos pääsivät sopuun helmikuun toisen viikon kuluessa.

Jukolaista yhtenäisyyttä testattiin kaikkein tiukimmin yliopistosektorilla, jossa TES-neuvottelujen kariutuminen johti sovittelumenettelyyn valtakunnansovittelijan toimistolla helmikuun puolivälistä lähtien.

Työnantajaa edustanut Sivistystyönantajat hylkäsi ensimmäisen sovintoesityksen 27.2., minkä vuoksi työntekijäpuoli joutui toteuttamaan työtaistelun Helsingin yliopistossa 28.2. Loppujen lopuksi kaikki osapuolet hyväksyivät sovittelijan tekemän toisen sovintoesityksen 6.3.

Kansalliskallian kohdalla neuvottelutulokseen päästiin 13.3., minkä myötä koko jukolainen virka- ja työehtosopimuspaletti on koossa.

Tältä lopputulokset näyttävät

Kaikki JUKOn nyt tekemät sopimukset ovat pituudeltaan 26 kuukauden mittaisia ja koskevat ajanjaksoa 1.2.2018–31.3.2020.

Maaliskuun loppuun 2020 ajoittuva sopimuskausi antaa turvaa erityisesti tulevien maakuntien palvelukseen vuoden 2020 alussa siirtyville kuntien ja valtion työntekijöille. ➡

→ Sopimuskauden kokonaiskustannusvaikutus on kaikilla jukolaisilla sopimusaloilla noin 3,46 prosenttia. Palkantarkistukset jakautuvat noin 2,1–2,5 prosentin suuruisiin kaikkia työntekijöitä koskeviin yleiskorotuksiin sekä noin 1–1,4 prosentin suuruisiin paikallisiin eriin, joiden jakotavoissa on sopimuskohtaisia variaatioita.

Tekstitavoitteita saatiin eri sopimusaloilla läpi vaihtelevasti. Esimerkiksi valtion sopimuksissa tekstimuutokset jäivät varsin vähäisiksi. Sen sijaan kuntasektorilla tehtiin suuriakin muutoksia erityisesti työaika-asioissa. Taustalla oli jo osittain varautuminen tuleviin maakuntiin.

Vaikka kuntasektorilla saatiinkin läpi useita jäsenistön kannalta hyviä työaikakirjauksia, vaikeampaa oli niellä muun muassa sosiaalityöntekijöitä ja psykologeja koskeva säännöllisen viikkotyöajan lisääminen 45 minuutilla. Tästä 2 prosentin työajan lisäyksestä saatiin palkkakompensaationa 2,4 prosentin korotus palkkoihin.

Määräaikaisen lomarahaleikkauksen kohteeksi joutuneet valtion, kunnan ja kirkon työntekijät saivat lisäksi erityisen 9,2 prosentin suuruisen kertaerän, joka maksetaan tammikuun 2019 palkanmaksun yhteydessä.

Kokonaisuutena jukolaiseen neuvottelukierrokseen voi olla kohtuullisen tyytyväinen. Suomalaisilla työmarkkinoilla pitkään jatkunut kuiva kausi saatiin päätökseen, ja pitkästä aikaa rahaa oli oikeasti käytettävissä julkisen sektorin neuvottelupöydissä.

Eri sopimussektorien neuvottelutulosten tarkemmasta sisällöstä löytyy kattavasti tietoa JUKOn kotisivuilta osoitteesta www.juko.fi.

■ Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Nämä opin yliopistolakosta – viestinnän asiantuntijan kolme teesiä

Osaaminen, motivaatio ja kilpailukyky eivät synny tyhjästä. Siksi tarvitaan reilua ja oikeudenmukaista työelämää. Neuvottelujen aikana tämä ohjenuora oli työnantajalta monesti hukassa.

Keväällä tulee kuluneeksi tasan kahdeksan vuotta siitä, kun tulim töihin ammattijärjestöön.

Silti vasta tämä talvi ja yliopistojen työtaistelut ovat olleet omalla kohdallani varsinainen tulikaste lakkomaailmaan. Tietysti erilaisia lakkoja ja niiden valmisteluja olen nähnyt ja auttanutkin sivusta, mutta nyt olin varsinaisesti ensimmäistä kertaa nyrkit savessa.

Miltä se tuntui? Ainakin merkitykselliseltä, sillä tässä pysyi konkreettisesti auttamaan jäseniä heille tärkeän tavoitteen saavuttamisessa. Mutta myös ympäröivä työpäiviltä ja muun muassa kymmeniltä uutiskirjeiltä ja somepäivityksiltä.

Viestinnän ammattilaisena ja edunvalvontaorganisaation työntekijänä kuukausien puristus taas avasi monia kiinnostavia näkökulmia. Tässä omat oppini viime viikoilta.

1. Monien vuosien kurjistamispolitiikka kulminoitui Helsingin yliopiston lakkoon

Yliopistomaailma on ollut lähes jatkuvassa turbulenssissa yliopistouudistuksen jälkeen. Tarvetta uudistumiselle on varmasti ollut, ja tähän on myös reagoitu monessa jukolaisessa liitossa, sillä moni liitto on ollut aktiivisesti mukana uudistamassa suomalaista yliopistokenttää.

Toisaalta uudistumista on tehty leikkuri toisessa kädessä. Lisäkierrettä tähän ovat tuoneet valtion mittavat leikkaukset koulutuksesta. Kahdeksassa vuodessa yliopistoista on vähennetty yli kymmenesosa henkilöstöstä. Jäljelle jääneiden työkuorma on kasvanut ja kilpailu ulkopuolisesta tutkimusrahoituksesta on kiristynyt.

Samaan aikaan opetus- ja tutkimushenkilöstöstä 70 prosenttia on määräaikaisessa työsuhteessa; määräaikaisten sopimusten ketjuttamisesta on tullut jo maan tapa.

Juhlapuheissa korostetaan koulutuksen ja tutkimuksen tärkeyttä, mutta ruohonjuuritasolla henkilöstö kokee, että heidän työtään ei arvosteta. Viimeinen niitti olivat vuodenvaihteen neuvottelut uudesta työehtosopimuksesta. Pitkään näytti siltä, että työnantajapuoli ei halua kehittää työolosuhteita ja haluaa maksaa huomattavasti pienempiä palkankorotuksia kuin muilla aloilla, vaikka samantasoisiin korotuksiin olisi ollut varaa toiminnan kärsimättä.

Tämän seurauksena koko Helsingin yliopiston henkilöstö oli valmis historialliseen ensimmäiseen lakkoonsa. Muualla Suomessa järjestettiin lukuisia tukimielenilmauksia. Esimerkiksi Turussa hyytävään pakkaseen saapui lähes 500 ihmistä, ja hernekeitto loppui kesken.

Oikeudenmukaiset vaatimukset huomattiin myös mediasa ja somessa. Omalta työuraltani en muista yhtään lakkoa, joka olisi saanut yhtä paljon myönteistä julkisuutta.

2. Yhteisen sävelen on löydettävä uudestaan – vain niin yliopistoyhteisö pääsee eteenpäin

Osaaminen, motivaatio ja kilpailukyky eivät synny tyhjästä. Siksi tarvitaan reilua ja oikeudenmukaista työelämää. Neuvottelujen aikana tämä ohjenuora oli työnantajalta monesti hukassa.

Jatkossa tähän ei ole enää varaa. Toisen arvostaminen ja kyky keskustella ja sopia asioista on löydettävä →

→ uudestaan. Kestävintä olisi, että koko yliopistoyhteisö – niin työnantaja, työntekijät kuin opiskelijatkin – kehittävät yliopistoja yhdessä.

3. Työmarkkinaedunvalvonnalle on edelleen paikkansa

Helmikuu osoitti myös sen, että nykyaikaista kollektiivista edunvalvontaa tarvitaan edelleen. Ja jäsenistö on myös valmis

antamaan siihen oman panoksensa. Yksittäinen työntekijä olisi hyvin yksin ja eriarvoisessa asemassa, jos hänen pitäisi sopia itse kaikista työsuhteen ehtoista ja palkkauksesta.

Tämä ei suinkaan tarkoita vanhan liiton meininkiä, vaan sitä, että jäsenistön tarpeita kuunnellaan ja niitä edistetään neuvotellen ja sopien.

■ Aku Karjalainen

viestinnän asiantuntija
Tekniikan akateemiset TEK



Joulukuussa 2017 sain hoitaakseni JUKOn lakkopäällikön tehtävät Tampereen yliopistolla. Yliopistoneuvottelujen edessä kävi pian selväksi, että tehtävä ei olisi vain nimellinen. En ollut aiemmin ollut vastaavassa luottamustoimessa, joten lakkopäällikön tehtävät oli opeteltava itse.

Sotahistorian tutkijana päätin suhtautua työtaisteluun kuten mihin tahansa taisteluun, ja ensimmäinen vaihe heti sopimuksettoman tilan käynnistyttyä oli mobilisaatio. Oli tavoitettava riittävä määrä ihmisiä mahdollisimman monesta yliopistolla toimivasta ammattiliitosta.

Tampereen yliopistolla runsas kolmannes henkilöstöstä kuuluu Tieteentekijöiden liittoon, jossa olen itsekin jäsenenä. Osapuilleen saman verran väkeä, lähinnä hallintohenkilökuntaa, on järjestäytyneenä YHL:ään. Lisäksi oli tavoitettava Professoriliiton, YLL:n, Loimun ja JHL:n ihmiset, minkä lisäksi eri oppiaineissa väkeä oli järjestäytyneinä muun muassa Psykologiliitossa ja Talentiassa.

Tämä vaihe opetti sen, että ihmiset ovat tärkeitä, ei niinkään heidän takanaan olevan ammattiliiton koko. Työtaistelua organisoitaessa pienten liittojen aktiivit ovat omistautuneita ja aikaansaavia, usein korvaamattomalla tavalla. Pienten akavalaisten liittojen tavoittaminen oli haasteellista, mutta se maksoi ehdottomasti vaivan.

Tiedotuksen kolme tasoa: sähköinen viestintä, jalkatyö ja valtamedia

Mikään ei ole työtaistelun valmistelussa tärkeämpää kuin esteetön tiedon välittäminen ihmisille. Tampereen yliopiston tieteentekijöillä on käytössään sähköpostitiedotteet, Facebook-sivu sekä omat verkkosivut, jotka ovat tärkeä resurssi.

Neuvottelujen tilanne edellytti jo tammikuussa jatkuvaa seurantaa, ja JUKOn ja liiton tiedotteet oli välitettävä jäsenis-

tölle säännöllisesti omin saatesanoin. Kun sopimukseton tila alkoi helmikuun alussa, jäsenistö ymmärsi jo tilanteen. Lakko-varoituksen tultua avasin yhdistyksen sivuille erityiset lakko-sivut, jotka sisälsivät kaiken olennaisen tiedon työtaisteluun liittyen. Yliopistoympäristö on kansainvälinen, joten tiedotin myös englanniksi.

Tiedonkulussa oli haasteensa. Yliopistoneuvottelujen luottamuksellisuus vaati tasapainottelua; yliopiston omia viestintäväyliä ei luonnollisestikaan voinut käyttää, koska nämä olivat työnantajan hallussa; ja myös muut kuin oman ammattiyhdistyksen viestinnän piirissä olevat jäsenet oli tavoitettava.

Jälkimmäinen edellytti jalkatyötä kampuksilla. Viestintä sosiaalisen median ja eri yhdistysten sähköpostilistojen kautta on tärkeää, mutta viime kädessä lakkopäällikön on myös käytettävä aikaa, kohdattava työyhteisön ihmisiä kasvotusten ja selostettava heille, mistä työtaistelussa on kyse. Eri liitoista tavoitetut yhdyshenkilöt auttoivat tässä suuresti.

Toimin itse sekä lakkopäällikkönä että tiedottajana, ja vaikka onnistuin näiden tehtävien yhdistämisessä, urakka oli sen verran työläs, etten suosittele vastaavaa ratkaisua kenellekään. Joka tapauksessa pidin parhaani mukaan työtaistelu-asiaa näkyvillä kaikin tavoin sosiaalisessa mediassa, omassa blogissani ja myös sanomalehtien haastatteluissa. Onnistuin tässä kohtalaisesti, ja annoin haastattelut sekä Aamulehdelle että Lännen Medialle.

Valmiina toimintaan, jota ei koskaan tullut

Työtaistelun lähestyessä intensiteetti ja paine lisääntyy, ja kaikki kohdistuu lakkopäällikköön aivan omalla tavallaan. Toisin kuin muissa Suomen yliopistoissa, Tampereella työnantaja ei aiheuttanut mitään ongelmia käyttäytymisellään, →

→ mutta havahtui vasta Helsingin lakon toteuduttua lakonalaisten työn edellyttämiin järjestelyihin.

Lakkopäivää edeltäneenä kahtena päivänä olin hukkua rajaosanomuksiin, jotka olivat varmasti oma haasteensa myös henkilöstöjohtajalle. Näinä hetkinä tuntui siltä, että lakko-päälliköllä tulisi olla oma sihteeri.

Olennaista oli myös muistaa se, että työtaistelu oli lähes-tulkoon kaikille uusi asia. Epäselvyyttä lakon luonteesta oli havaittavissa yllättävilläkin tahoilla, ja jopa muutamat koke-neet yhdistysihmiset saattoivat kuvitella lakon olevan vain liit-tojen jäseniä koskeva asia. Neutraliteettiperiaate ja kaikkien työntekijöiden oikeus osallistua lakkoon oli asia, jota korostin tiedotuksessa säännöllisesti.

Tampereen yliopistolla valmius työtaisteluun oli 6.3. erin-omainen. Lakkovahteja oli värväytynyt viitisenkymmentä, taukotuvat ja lakon komentokeskukset oli järjestetty pai-kallisista ravintoloista ja valmistelut mielenosoitusta varten pääkampuksella oli tehty. Yliopistoväki ymmärsi tilanteen ja Helsingin lakon jälkeen oli tullut selväksi, että olimme neuvot-telijoidemme ainoa selkänöjä.

Kaikki oli valmista toimintaa varten, eikä ole pienintäkään epäilystä, etteikö Tampereen yliopiston lakko olisi pitänyt. Lakkopäivän aattona saavutettu sopimus teki tämän tarpeet-tomaksi, ja sopimusta koskevien uutisten tultua tunnelma oli voitonriemuinen.

Suomen yliopistojen työtaistelu teki selväksi myös sen, ettei yliopistoa ole kokonaan hylätty, ja JHL:n valmius tuki-lakkoihin on asia, jonka yliopistolaiset muistavat varmasti pit-kään. Samalla on mietittävä myös kysymystä siitä, voisivatko yliopistolaiset kenties aikanaan vastavuoroisesti osoittaa so-lidaarisuutta ja tukea muiden alojen työtaistelua. Siitä ei ole epäilystä, että työtaisteluvalmiutta on ylläpidettävä myös tule-vaaisuudessa.

■ Jussi Jalonen

FT

Tampereen yliopisto

Tieteentekijöiden liitto



Visiosta tiekarttaan

Opetus- ja kulttuuriministeriön kunnianhimoinen visiotyö kangertelee toimeenpanovaiheen alkumetreillä, kiitos hankalien työehtosopimusneuvotteluiden.

Opetus- ja kulttuuriministeriö julkisti vuonna 2017 kunnian-himoisen Suomi 100+ -koulutuksen ja tutkimuksen vision, jossa linjataan korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kehittä-missuuntaa vuoteen 2030. Sen toimeenpanovaihe käynnistyi tänä vuonna niin kutsuttuna tiekarttatyöskentelynä.

Työ on jaettu viiteen eri ryhmään, jotka ovat:

1. Mahdollistava ohjaus, resurssit ja rakenteet
2. Avoimuus, joustavuus ja jatkuva oppiminen
3. Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta
4. Digitalisaatio ja tekoäly korkeakoulujen muutoksen tukena
5. Hyvinvoivat korkeakoulu yhteisöt.

Ryhmissä on jäseniä ministeriöstä, korkeakoulujen henki-löstöstä, opiskelijajärjestöistä ja muista sidosryhmistä, muun muassa akavalaisista liitoista.

Tiekarttatyön ensimmäisessä vaiheessa toimeenpanoryh-miltä odotetaan esityksiä jatkuvan oppimisen rakenteista ja niitä tukevasta rahoituksesta. Tällä hetkellä esillä olevia ehdo-tuksia ovat muun muassa jatkuva haku korkeakoulutukseen, avoimet oppimisympäristöt ja -materiaalit, polkuopinnot ja ”kurkistuskurssit” toisen asteen oppilaille.

Rahoituksen puolella esillä olevia ehdotuksia ovat esimer-kiksi kaikista opintopisteistä saatava rahoitus, vain ensimmäi-sestä korkeakoulututkinnosta myönnettävä rahoitus sekä no-pea siirtyä toiselta asteelta korkeakouluopintoihin.

Kaksilla rattaila vaikea ratsastaa

Työ on lähtenyt liikkeelle melko kangerellen, sillä ryhmässä mukana olevat rehtorit ovat olleet samaan aikaan →

→ alkuvuoden kiinni yliopistojen työehtosopimusneuvotteluissa. On toki ymmärrettävää, että kahdella hevosella ratsastaminen on vaikeaa, ja samaan aikaan on hankala suunnitella vision mukaista unelmakorkeakoulua ja toisaalta vaatia työntekijöiltä entistä enemmän joustoa pienemmällä palkalla.

Onneksi suljettujen ryhmien lisäksi myös kaikilla suomalaisilla on mahdollisuus vaikuttaa toimeenpanovaiheessa verkkoavoriihien kautta työn lopputulokseen. Samanlaisia

avoimia verkkoavoriihä käytettiin myös visiotyöprosessissa. [Ensimmäinen verkkoavoriihi](#) avautuu ennen pääsiäistä ja sulkeutuu 8.4.2018.

■ Maija Arvonen

neuvottelupäällikkö

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu



Työttömyysturvan uusi aktiivimalli pähkinänkuoressa

Vuoden alussa voimaan tullut työttömyysturvan aktiivimalli on aiheuttanut paljon hämmennystä.

Vuoden 2018 alkupuolella työmarkkinoilla kohistiin työttömyysturva aktiivimallista. Ammattijärjestöt suhtautuivat maan hallituksen ajamaan aktiivimalliprojektiin monilta osin kriittisesti ja eräänlaiseksi huipentumaksi tälle kritiikille muodostui etupäässä SAK-taustaisten liittojen organisoima mielipiteiden Senaatintorilla 2.2. Tässä artikkelissa käydään lyhyesti läpi aktiivimallin pääasiallinen sisältö.

Aktiivimalli tarkoittaa sitä, että työttömän työnhakijan on 65 työttömyysetuuden maksupäivän tarkastelujakson aikana täytettävä niin sanottu aktiivisuusedellytys, jotta etuutta maksetaan täysimääräisenä myös tarkastelujaksoa seuraavat 65 maksupäivää (noin kolme kuukautta).

Mikäli aktiivisuusedellytys ei täyty, niin työttömyysetuus pienenee seuraavan tarkastelujakson ajaksi 4,65 prosenttia. Leikkaus vastaa yhtä korvauksetonta päivää kuukaudessa. Työttömyysetuus ei voi pienentyä enempää kuin 4,65 prosenttia normaalitasosta. Tämän jälkeen työttömyysetuus joko

pysyy samana tai nousee ennalleen normaalille tasolle seuraavilla tarkastelujaksoilla.

Millaista aktiivisuutta sitten oikein edellytetään? Säilyttääkseen työttömyysetuuden ennallaan työttömän työnhakijan on tarkastelujakson aikana joko:

- Tehtävä 18 tuntia palkkatyötä. Palkan on oltava sovellettavan työ- tai virkaehtosopimuksen mukainen, mikäli sellaista työpaikalla sovelletaan.
- Ansaittava yritystoiminnassa yhteensä vähintään 23 prosenttia yrittäjän työssäoloehtoon vaaditusta kuukausiansiosta (vuonna 2018: 241 euroa). TAI
- Oltava viisi päivää TE-toimiston työllistymistä edistävässä palvelussa.

Yhdistelmiä edellä mainituista aktiivisuuden osoittamisen tavoista ei voida laskea yhteen. Aktiivisuusedellytys on siis täytettävä esimerkiksi joko tekemällä työtä tai osallistumalla työllistymistä edistäviin palveluihin, ei sekä että. →

Nämä katsotaan työllistymistä edistäviksi palveluiksi

Työllistymistä edistäviin palveluihin luetaan omaehtoinen opiskelu, maahanmuuttajan omaehtoinen opiskelu, työvoimakoulutus, työnhakuvalmennus ja uravalmennus, työkokeilu ja koulutuskokeilu sekä kuntouttava työtoiminta. Aktiivimallisissa aktiivisuusedellytyksistä täyttää myös muunlainen TE-toimiston järjestämä työllistymisedellytyksiä parantava palvelu tai toiminta. Tällaisia palveluja ovat esimerkiksi työhönvalmennus, ura- ja ammatinvalinnanohjaus sekä rekrytointikokeilu.

Esimerkiksi ammattiliiton järjestämä koulutus tai muu toiminta eivät täytä aktiivimallin edellytyksiä. Tarkemmin soveltamisohjeista osaa kertoa liittosi lakimiehet tai oma työttömyyskassasi.

Aktiivisuutta seuraa työttömyysetuuden maksaja, eli Kela (työmarkkinatuki ja peruspäiväraha) tai työttömyyskassa (ansiosidonnainen päiväraha).

Aktiivimalli ei koske työnhakijaa, joka:

- saa työkyvyttömyyden tai vamman perusteella myönnettyä etuutta,
 - työskentelee omais- tai perhehoitajana,
 - on hakenut työkyvyttömyyseläkettä ja odottaa päätöstä.
- Työttömän työnhakijan kannattaa ilmoittaa etuuden maksajalle tällaisesta tilanteesta viipymättä.

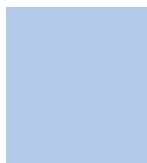
Maan hallituksen mukaan aktiivimallin tavoitteena on kannustaa lyhyidenkin sijaisuuksien tai määräaikaistöiden vastaanottamiseen ja näin ehkäistä pitkäaikaistyöttömyyttä ja lisätä työllisyyttä.

■ Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut



Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:



Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi



Akavan Erityisalat

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



Insinööriliitto IL

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



Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

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



Suomen Ekonomit / Finlands Ekonomer

Mika Parkkari, koulutuspolitiikan asiantuntija / expert, utbildningspolitik
puh./tfn. 040 080 2145
mika.parkkari@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi



Suomen Lakimiesliitto

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



Suomen Psykologiliitto

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



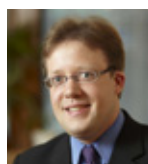
Tekniikan akateemiset TEK

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



Tradenomiliitto TRAL ry

Elin Blomqvist-Valtonen, asiamies
puh. 040 775 3040
elin.blomqvist-valtonen@tral.fi
www.tral.fi



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi