

Yliopisto

4•2022

- Akavan ja JUKOn uudet kasvot
- "Minulle on tärkeää, että pidämme huolta ihmisistä"
- Neuvottelupäällikön terveiset
- Sopivasti on tarpeeksi?
- Näkemyksiä TES-asioista
- Yliopistosektorin neuvottelujen tukena työtaisteluvalmius





Akavan ja JUKOn uudet kasvot

Vuosi kääntyy loppuaan kohti, eikä mikään ihan tavallinen vuosi. Maailma on mullistunut, ja myös Akava-yhteisössä on tapahtunut merkittäviä muutoksia.

Viime talvena odotettiin neuvottelukierrosta, joka noudattelisi viestialojen mukaan määrittäviä korotuksia muillekin sektoreille. Yliopistoissa palkankorotukset olivatkin samaa tasoa, mutta perhevapaiden palkallisuudessa saavutettiin selkeä voitto. Sittenkin kunta ja sote päätyivät aivan uusille korotuslukemille – toki suurten lakkoponnistelujen tuloksena. Yliopistosektorillakin on hyvä taas palauttaa mieliin, että neuvottelijat voivat tarvita jäsenistöltä vahvaa tukea puolustaessaan ostovoimaamme.

Vuoden lopulla on Akava-yhteisössä tehty historiallisia henkilövalintoja. Keskusjärjestö Akava sai puheenjohtajakseen **Maria Löfgrenin** ja neuvottelujärjestö JUKO **Katarina Murron**.

Järjestöjen päättävät elimet vahvistivat myös toimintasuunnitelmansa ensi vuodelle. Akavassa asiakirjan nimi on Toiminnan päälinjat, ja yliopistosektoria koskettavia tavoitteita on mm. perustutkimuksen voimavarojen turvaaminen TKI-toiminnan lisäämisen ohella. JUKOn toiminnan päälinjat painottuvat ensi vuonna yliopistojen, valtion ja kirkon sektorin neuvottelukierroksen menestyksekkääseen toteuttamiseen. JUKOn ja jukolaisten näkyvyyttä mediassa lisätään, ja luottamusmiesten määrää ja tehtävän kiinnostavuutta yliopistoissa pyritään kasvattamaan.

Monella ovat odotukset korkealla: millaisia uusia tuulia Akavan ja JUKOn tuoret johtajat tuovat jäsentensä etujen edistämiseen ja akavalaisten yhteistoimintaan? Maailmantilanne on epävakaa ja neuvottelutilanne haastava. Tällaisina aikoina on kuitenkin tavallistakin tärkeämpää keskittyä

katsomaan myös lähelle, huolehtia omasta ja läheisten hyvinvoinnista, levätä ja nauttia joulun tunnelmasta.

Annamari Jokinen
pääsihteeri
Suomen Psykologiliitto ry

Monella ovat odotukset korkealla: millaisia uusia tuulia Akavan ja JUKOn tuoret johtajat tuovat.



Akavan uusi puheenjohtaja on Maria Löfgren. "Avoimuus, asiantuntemus ja arvot – näiden eteen kaudellani toimin."

”Minulle on tärkeää, että pidämme huolta ihmisistä”

Akavan uusi puheenjohtaja on oikeustieteen kandidaatti Maria Löfgren. JUKOn toiminnanjohtajana toiminut Löfgren on puoluepoliittisesti sitoutumaton ja koulutukseltaan juristi. Uuden puheenjohtajan kausi jatkuu kevääseen 2024 saakka.

”

Olen valtavan kiitollinen tukijoilleni siitä, että tässä kävi näin. Tämä paikka on itselleni todella merkittävä, koska tein kampanjan aikana paljon töitä oppiakseni tuntemaan eri liitot. Toisaalta iloon ja kiitollisuuteen liittyy nöyrä tunne. Sain 514 ääntä, eli takana on valtava määrä erilaisia liittoja ja nyt täytyy osoittaa, että minulla on kyky yhtenäistää Akavaa nykyisestä.

Olen ensimmäinen nainen Akavan puheenjohtajana. Se on hienoa ja itse asiassa pieni ihme,

kun Akavalla on takana jo 70 vuoden historia. Akavalaisista on naisia 55 prosenttia. Liittoja, joissa on naisia enemmistö, on kaksikymmentä.

Kampanjani tehtiin asiasisällöllä ja avoimesti. En ole käynyt kauppaa edistääkseni etenemistä mihinkään tehtäviin.

Avoimuus, asiantuntemus ja arvot – näiden eteen kaudellani toimin. Nyt otetaan katse tulevaan. Konkreettisten, tulevaisuuteen katsovien pohdintojen ja asiasisältöjen kautta päästään eteenpäin.

...

... Kestävää työelämää, kestävää kasvua

Haluun tuoda kestävän kehityksen ja kestävän työelämän ajatukset sisemmälle Akavan tekemiseen. Akava tavoittelee talouskasvua, joka on hyvinvointiyhteiskunnan kulmakivi. Samaan aikaan on tärkeää, että pystymme arvioimaan globaalin ja kotimaisen kestävyuden näkökulmasta, missä menevät talouskasvun raamit ja mitkä ovat ne järkevät keinot, joilla kasvua haetaan.

Olemme keskusjärjestö, joka tekee yhteiskunnallista vaikuttamista ja meidän pitää muistaa, mitä varten teemme asioita – kaikki liittyy jäsenkuntaan, akavalaisiin ihmisiin.

Ihmisten työhyvinvointi ja jaksaminen huolestuttaa minua. Työhyvinvoinnin merkitys koko Suomelle on asia, jota juuri keskusjärjestön pitää ajaa.

Akavan hallitusohjelmataavoitteissa on paljon hyviä työlaainsäädäntöön liittyviä modernisointiehdotuksia, kuten psykososiaalisen kuormituksen saaminen työturvallisuuslakiin. Pelkääntään lainsäädännön kautta ei edetä, vaan myös työpaikoilla tarvitaan toimintaa, jossa otetaan henkilöstö mukaan pohtimaan omaa työtään koskevaa organisoitua. Monessa akavalaisessa tehtävässä on eettistä ristiriitaa, jos omaan profession liittyviä eettisiä normistoja ei pysty kiireessä ja paineessa noudattamaan.

Nuoret mukaan vuoropuhelun kautta

Nuorten hyvinvointi on minulle sydämen asia. Se näkyy Akavan tavoitteissa, mutta näkyykö se myös priorisoinneissa? On päättäjäsukupolven ja pitkään työelämässä olleiden vastuulla, että nuorilla on kaikki hyvin. Jo toisella asteella näkyvä nuorten jaksamisongelma ei ole vain yksilöiden vaan koko yhteiskunnan ongelma. Soisin tämän muuttuvan.

Haluun nykyistä tiiviimpää yhteistyötä Akavan opiskelijoiden kanssa, vuoropuhelua siitä mitä nuoret haluavat, mitkä ovat nuorten arvot ja mitä he tarvitsevat, että kokevat olevansa terveilleita Akavaan ja työelämään.

Akavan asiantuntemus ja laaja yhteiskunnallinen ymmärrys ovat tärkeitä säilyttää jatkosakin. Akava on positiivisella tavalla pystynyt yhdistämään toiminnassa sen, että jäsenistöä työskentelee myös yrittäjinä. On tärkeää, että

monialaisuutemme syvenee. Meidän pitää myös tunnustaa se, että kaikilla jäsenillä ei mene työelämässä hyvin.

Akavassa on tehty tiedon tuotantoa erittäin hienolla tavalla. Akava Works -brandi tulee varmasti vahvistumaan vielä aikaisempaa enemmän.

JUKOn brändi tunnetaan

Kun aloitin JUKOssa, sen historian ensimmäisessä strategiassa oli päätetty brändätä järjestöstä tunnetumpi toimija. Tämän eteen pyrin henkilökohtaisesti panostamaan. Viime keväänä, kun käytiin julkisen sektorin palkan neuvotteluja, media osasikin kääntyä JUKOn puoleen.

Viiden vuoden aikana neuvottelutoimintaan ja sopimuksiin tuli JUKOsta riippumattomia uusia asioita. Sisäisen koordinaation määrittelyyn uudessa tilanteessa, jossa neuvotellaan hiukan eri tahdilla, pitää JUKOssa vielä palata.

JUKOn rooli on todella suuri suomalaisessa työmarkkinakentässä. Se on ainoa neuvottelujärjestö, joka toimii koko julkisella sektorilla. JUKOon kuuluu 200 000 ihmistä. Jos he eivät voi työelämässä hyvin eivätkä voi luottaa siihen, että työehdot kehittyvät, se on yhteiskunnallinen ongelma.

Voimaa perheestä ja liikunnasta

Työn ulkopuolella olen todella innokas liikkuja. Juokseminen, luisteluhiihto, pyöräily, avantouinti, ulkokuntosali ja retkiluistelu ovat rakkaita harrastuksia. Tyttären kanssa käymme rokkiyeikoilla muutaman kerran vuodessa.

Saan voimaan perheestäni. Se on kohdallani laaja ja koostuu aikuisista lapsista, miesystävästä ja vanhemmistani. Myös ystävät ovat tärkeitä.”

Teksti: Ulla Kärki
Kuva: JUKO

Kestävän
kehityksen
ja kestävän
työelämän
ajatukset
sisemmälle
Akavan
tekemiseen.



Neuvottelupäällikön terveiset

Työmarkkinavuosi on ollut tähän asti varsinainen jännitysnäytelmä. Palkansaajapuolella, pöydästä riippumatta, kasvava huoli kohdistuu palkansaajien reaaliensioihin, jotka supistuvat tänä vuonna noin neljä prosenttia. Myös sähkön ja elintarvikkeiden kallistuminen rasittavat taloutta ja kasvattavat menoja merkittävästi.

Korkean inflaation vallitessa ostovoima on vaarassa romahtaa. Huoli omasta toimeentulosta kasvaa myös julkolaisten joukossa. Valitettavasti kukaan ei varmuudella pysty sanomaan, miten kauan epävakaa maailmantilanne ja Ukrainan sota heijastuvat Suomen talouteen. Vaikutukset ovat joka tapauksessa pitkäaikaisia.

Millä mielteillä palkkierrokselle?

Yliopistosektori aloittaa omat neuvottelunsa vasta viimeisten joukossa. YTN:n puolella neuvottelut ovat parhaillaan käynnissä, palkoista ja korotusmalleista keskustellaan todennäköisesti tarkemmin vasta aivan sopimuskauden viimeisinä päivinä marraskuussa. Paine ei ole vielä tarpeeksi suuri, ja eri pöydät katselevat toisiaan. Teollisuuden työnantajapuolen rakentama vientivetoinen korotusmalli rakoili viime kierroksella, mutta nyt koordinaatiota tehdään taas tiiviimmin. Kaikkien katseet kohdistuvat teollisuuden suuntaan. Kuinka suureksi paine kasvaa ennen vuodenvaihdetta, on mielenkiintoinen kysymys, ja jos painetta ei ole tarpeeksi, käykö jopa niin, että valtio viitoittaa tällä kertaa tietä. Mene ja tiedä. Vuodenvaihteen jälkeen olemme viisaampia.

Yliopistosektori lähtee palkkausierrokselle hienoiselta takamatkalta.

Korotuksissa jäimme yksityisen opetusalan yleiskorotuksista, ja kuntapuolen ratkaisu palkkaohjelmiseen on ihan oma kokonaisuutensa. JUKOn yliopistoneuvottelukunta (YNK) päättää sektorimme varsinaisista tavoitteista joulukuussa. Tämänhetkinen vahva yhteinen tahtotila on saada yliopistolaisille asianmukaiset ja yleiskorotuspainotteiset korotukset. Tämä toki edellyttää jäsenkuntamme vahvaa tukea. Viime kierroksella parhaat ratkaisut eivät ikävä kyllä syntyneet vain neuvottelulla. Kuntasektorin palkkaohjelma saatiin aikaan laajoilla lakoilla.

Kertauksena neuvottelutulos

Yliopistojen yleinen työehtosopimus on tehty kaudelle 1.4.2022–31.3.2024. Kyseessä on tällä kertaa 1 + 1 -mallin sopimus. Se tarkoittaa sitä, että mikäli osapuolet eivät pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 31.1.2023 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 31.3.2023. Jos sopimus päädytään irtisanoamaan, ilmoitus irtisanomisesta on toimitettava kirjallisesti viimeistään 17.2.2023 toiselle sopimusosapuolelle. Irtisanominen tarkoittaa sitä, että kaikki työehtosopimuksen kohdat ovat neuvotteluiden kohteena, elleivät osapuolet yhdessä toisin sovi.

Neuvotteluajat tammikuulle ovat jo kalenterissa ja varsinaiset neuvottelut aloitetaan loppiaisen jälkeen.

Katja Aho
Neuvottelupäällikkö
JUKO

JUKOn yliopistosektorin neuvottelijat

- Neuvottelupäällikkö **Katja Aho**
- YNK:n puheenjohtaja ja Professoriliiton toiminnanjohtaja **Tarja Niemelä**
- YNK:n varapj. ja Tieteentekijöidenliiton edunvalvontajohtaja **Mia Weckman**
- Yhteiskunta-alan korkeakoulutettujen neuvottelupäällikkö Petri Toiviainen
- OAJ:n erityisasiantuntija **Hanna Tanskanen**

Neuvotteluosapuolet

- Sivistystyönantajat
- JUKO
- Ammattiliitto PRO
- JHL



Sopivasti on tarpeeksi?

Saksan IG Metall teki kaksivuotisen työehtosopimuksen marraskuussa. IG Metall on Saksan suurin työntekijäliitto. Sopimusta auttoi Saksan valtion päätös, jonka mukaan kertaerä voidaan poikkeuksellisesti maksaa verottomana työntekijöille.

Kertaerä 3000 euroa maksetaan kahdessa erässä maaliskuussa 2023 ja 2024. Kesäkuussa 2023 palkkoja korotetaan 5,2 % ja toukokuussa 2024 3,3 %. Vuoden 2023 korotukset ovat keskimäärin 4,25 %, koska prosentuaalinen korotus tulee vasta kesäkuussa. Saksan kuluttajahintojen inflaatio on ollut lokakuussa 11,6 %, kun Tilastokeskuksen mukaan Suomen kuluttajahintojen inflaatio oli 8,3 %. Vuodelle 2023 Euroopan komissio arvioi viimeisimmässä talouskatsauksessaan Suomen inflaation olevan 4,3 %.

Kuka näyttäisi suunnan?

Vientialoista teknologiateollisuus on useimmiten määrittänyt Suomessa suunnan muiden alojen palkankorotusten suuruudelle. Teknologiateollisuuden työnantajat neuvottelevat erikseen työntekijöiden (Teollisuusliitto), toimihenkilöiden (Ammattiliitto Pro) ja ylempien toimihenkilöiden (YTN) sopimukset. Viime vuodenvaihteessa tehtiin työehtosopimus, jonka mukaan syyskuun loppuun mennessä olisi pitänyt sopia vuoden 2023 palkankorotukset. Nyt työntekijäliitot ovat irtisanoneet sopimukset lokakuussa, koska yhteisymmärrystä ei saavutettu. Joulukuun alusta alkoi sopimukseton aika.

Sopimusten jälkivaikutusten vuoksi yksittäisen työntekijän ei tarvitse olla huolissaan. Vanhoja sopimusmääräyksiä noudatetaan, kunnes uusi sopimus syntyy. Palkankorotukset kuitenkin viivästyvät, ja työtaistelun uhka lähenee. Viimeistään vuodenvaihteen jälkeen olemme jälleen tilanteessa, jolloin yksityisen sektorin lakoilla pyritään vauhdittamaan neuvotte- luita, mikäli sopimusta ei synny.

Yksityisellä sektorilla pyrittiin ennen syyskuun loppua sopimaan pelkistä palkankorotuksista. Nyt toivelistalle ovat nousseet myös muut tavoitteet, jotka eivät ratkenneet viime kierroksella. Näihin kuuluu myös julkisen puolen pääosin ratkaisemat molempien vanhempien saman pituiset palkalliset vanhempainvapaat.

Työnantajapuolta kiukustuttaa edelleen kuntapuolen sopimukset, joissa sidottiin korotustaso yksityisiin verrokkialoihin. Jos teknologiateollisuudessa sovitaan esimerkiksi kuntapuolta korkeammat korotukset, ne heijastuisivat myös kunnalla jo sovittuihin sopimuksiin. Kunnalla korotustasoja tarkastellaan 1.2.2023 syntyneiden palkkaratkaisujen osalta. Tämä voi osaltaan viivästyttää neuvotteluja.

Ostovoimaa säilyttävää ratkaisua ei saatane vuodelle 2023, vaikka osa tänä vuonna nousseista hinnoista laskisi. Jokainen kuluttaja joutuu viimeistään nyt tarkastelemaan omaa ostoskoriaan uudelta näkökulmalta. Onko sopivasti millään mittarilla tarpeeksi?

Harri Westerlund

Erityisasiantuntija
Tradenomit



Suomen kuluttajahintojen nousu oli Tilastokeskuksen mukaan lokakuussa 8,3 %.



Oulun yliopiston Linnanmaan kampuksen läpi kulkeva pääkäytävä.
(kuva: Ville Pohjonen, lisenssi: Oulun yliopisto)

Keskustelijoina

Jarmo Okkonen
henkilöstöjohtaja, Oulun yliopisto

Tapio Koivu
koulutusvararehtori, Oulun yliopisto

Daniel Valtakari
työelämäasiantuntija,
Tekniikan akateemiset

Näkemyksiä TES-asioista

Laajassa yliopistoyhteisössä on luonnollisesti laajasti näkemyksiä yliopistojen toimintaan vaikuttavista asioista. Yksi meidän kaikkien arkeen vaikuttava asia on työehtosopimus, tuttavallisemmin TES. Viestimme usein TES-asioden tiimoilta jäsenillemme. Tällä kertaa käännyimme yliopistotyönantajan puoleen ja pyysimme näkemyksiä työehtosopimuksesta. Haastattelimme aiheesta Oulun yliopiston henkilöstöjohtaja Jarmo Okkosta ja koulutusvararehtori Tapio Koivua.

Kun puhutaan työelämästä ja sen kehittymisestä yliopistoissa laajemmin, nousevat tärkeiksi seikoiksi mm. henkilöstön osaamisen kehittäminen digitalisoituvassa ympäristössä ja etätyössä, jossa tarvittavat työ-

yhteisötaidotkin ovat hieman erilaisia, sekä henkilökunnan kansainvälistyminen ja kansainvälinen henkilöstö osana organisaatiota.

– Työyhteisöjä ja työntekemisen malleja tulee kehittää seuraten ympäristöömme vaikuttavia tekijöitä, mutta kaikkea ei ehkä kannata pyrkiä viemään työehtosopimukseen, Okkonen vastaa. ...

– Oppimisen kannalta on erittäin tärkeää löytää keinoja tasapainottaa etä-, hybridi- ja läsnäopetus.

Tapio Koivu

...

Saisimmeko esimerkin hyvistä käytännöistä, joita olette olleet kehittämässä?

– Olemme uudistaneet monipaikka- ja etätöiden tekemiseen liittyvää ohjeistustamme aika tavalla. Muutoksen toivuudesta saamme tietoa pidemmällä aikavälillä, mutta uskon, että kykenemme huomioimaan yksilöllisiä työntekoon liittyviä tarpeita aiempaa paremmin. Tällaisen lähestymistavan sääntely TES-tasolla kaikille sopivalla tavalla olisi voinut olla haastavaa, Okkonen jatkaa.

– Oppimisen kannalta on erittäin tärkeää löytää keinoja tasapainottaa etä-, hybridi- ja läsnäopetus. Olemme pilotoimassa pelisäännöstöä, jolla voisimme helpottaa opetuksen toteutusta aikataulujen, työkalujen, tilojen ja osaamisten suhteen. Tällä hetkellä ollaan pandemian jäljiltä vielä hakemassa parhaita toimintatapoja. Siksi on sopiva kohta käydä keskustelu linjauksista ja luoda selkeyttä, vaikkei tämä TES-asiaksi nousisikaan, Tapio Koivu toteaa.

Työyhteisössä ja työpaikalla on monia kysymyksiä, joiden ratkaisemiseen oikea paikka on työehtosopimus. Työehtosopimukset ovat myös jatkuvan muutoksen ja kehityksen alaisia. Tähän vaikuttavat niin ympäröivä yhteiskunta, itse työpaikka kuin myös kehittyvä työelämä.

Mitä asioita pidätte tärkeinä ja mielestänne työehtosopimukseen kuuluvina?

– Työehtosopimuksen kehittämisessä itseäni mietityttää, kuinka saisimme palkkaratkaisujen painopistettä yleiskorotuksista paikallisesti sovittaviin palkkaratkaisuihin, Okkonen jatkaa, ja lisää vielä, että ammattiyhdistyskoulutusten osalta olisi hyvä keskittyä nimenomaan yliopistojen luottamusmiestehtävissä tarvittavaan osaamiseen ja siihen liittyviin koulutustarpeisiin hyvän suunnittelun kautta.

Työhyvinvointi, jaksaminen ja terveys ovat yhä ajankohtaisempia asioita.

Jarmo Okkonen, **onko näihin liittyen jotain, mihin yliopistotyönantaja haluaa muutosta nykyisiin työehtosopimuksiin verrattuna?**

– Toivoisin, että löytäisimme keinoja työkykyhaasteiden ratkaisuille, siten että työhön palaavalle kuntoutujalle voitaisiin osasairasvapaan ajalta maksaa jopa täyttä palkkaa työhön paluun tukemiseksi. Asia mietityttää, koska emme voi lisätä poissaoloista aiheutuvia kustannuksia. Olisiko tälle löydettävissä välineitä sairastajan palkallisten jaksojen rakenteesta ja pituudesta, Okkonen pohtii.

– Henkilökunnan jaksaminen on viimeiset pari vuotta ollut koetuksella, eivätkä haasteet näytä helpottavan. Eriytyinen huolenaiheeni on opetuspainotteisissa tehtävissä toimivien hyvinvointi. Se heijastuu suoraan opiskelijoihin ja siihen, miten voimme opetusta kehittää. Voisi sanoa, että se on perusta onnistumisille ja tulevaisuudellemme menestyvänä yliopistona. Aikaa täytyy olla mm. palautteen käsittelyyn ja uusien digityökalujen käytön harjoitteluun. Niitä ei voi olettaa tehtävän vapaa-ajalla, Tapio Koivu lisää.

Kiitämme Jarmo Okkosta ja Tapio Koivua näkökulmiensa esittelystä. Tes-neuvottelut ovat tärkeä osa työelämän kokonaisuutta. Tavoitteena on selkeä ymmärrys pelisäännöistä ja työyhteisön yhteisten tavoitteiden onnistunut saavuttaminen.

Jarmo Okkonen
henkilöstöjohtaja, Oulun yliopisto

Tapio Koivu
koulutusvararehtori, Oulun yliopisto

Daniel Valtakari (haastattelijana)
työelämäasiantuntija, Tekniikan akateemiset



Yliopistosektorin neuvottelujen tukena työtaisteluvalmius

Vuodenvaihteen jälkeen neuvotellaan ja sovitaan vuoden 2023 palkankorotuksista. Ellei sopuun päästä, voi olla, että koko työehtosopimus irtisanotaan, ja silloin neuvotellaan pitkin kevättä. Siinä tilanteessa jäsenten vahva tuki ja teot ovat entistäkin tärkeämpiä.

Yliopistosektorilla työehtosopimuksesta neuvottelee Akavaan kuuluvien jäsenliittojen osalta JUKO. Neuvottelujärjestö JUKOn yliopistoneuvottelukunnassa ja -lakkotoimikunnassa on puolestaan edustajia useista jäsenliitoista. Muita ns. pääsopijoita työntekijäpuolen osalta ovat Ammattiliitto Pro sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. Työnantajaa neuvotteluissa edustaa Sivista.

Neuvottelujen yhteydessä JUKOn päätöksenteko jakaantuu niin, että yliopistoneuvottelukunta edustaa jukolaisia yliopistosektorin edunvalvonnassa ja nimeää neuvottelijat. Yliopistoneuvottelukunta myös asettaa viime kädessä yhteiset neuvottelutavoitteet.

Neuvottelujen tueksi asetetaan lisäksi JUKOn yliopistosektorin lakkotoimikunta, jonka tehtävänä on ohjata JUKOn osalta yliopistoissa lakkovalmiuden luomista, ylläpitämistä ja kehittämistä. Lakkotoimikunta laatii neuvottelukierrosta koskevan työtaisteluasioden toimintasuunnitelman ja ohjeistuksen, kouluttaa ja informoi meneillään olevista neuvotteluista eri-

tyisesti paikallisia lakkotoimikuntia, nostaa yhteishenkeä sekä tarvittaessa varmistaa, että yliopistolaiset ovat valmiita myös painostustoimiin tavoitteidensa saavuttamiseksi.

Lakkotoimikunta toimii varsin itsenäisesti, mutta silti yliopiston neuvottelukunnan alaisuudessa. Lakkotoimikunnan toimintaa koordinoidaan myös neuvottelijoiden kanssa esimerkiksi niin, että neuvottelijat ovat tietoisia jäsenistön valmiudesta tukea neuvotteluita. Itse neuvottelut pidetään luottamuksellisina, mutta niistä pyritään kertomaan tiedotteilla aina mahdollisuuksien mukaan.

Lakkotoimikunnan keskeisiä työtehtäviä ovat paikallisten yliopistokohtaisten lakko-päälliköiden ja -toimikuntien kouluttaminen ja ajan tasalla pitäminen, verkko- ja/tai lähitapaamisten järjestäminen sekä tiedottaminen yliopistolaisille. ...

Yliopistosektorilla työehtosopimuksesta neuvottelee Akavaan kuuluvien jäsenliittojen osalta JUKO.

Jäsenistön tuki on ratkaiseva

- 1. Neuvottelutavoitteet kerätään eri liittojen jäseniltä**, minkä jälkeen liittojen edustajat yhtenäistävät tavoitteet JUKOn yliopistoneuvottelukunnassa. Neuvottelijat pyrkivät tavoitteiden toteuttamiseen. Tämä onnistuu paremmin, kun on tiedossa, että tavoitteita tuetaan päättäväisesti. Jäsenistön merkitystä ei voi liiaksi korostaa.
- 2. Mikäli näyttää siltä**, että neuvotteluissa ajautaan umpikujaan tai

perustavanlaatuiset työsuhteen edut ovat uhattuna, voidaan joutua käyttämään jopa lakkoa neuvotteluiden vauhdittamiseksi.

- 3. Jos lakko hämmöittää**, jukolaisten liittojen päätöksentekoprosessin mukaisesti kukin JUKOn jäsenliitoista päättää osaltaan, onko mukana lakossa vai ei. Tällä turvataan yksittäisten liittojen itsenäisyys ja jäsendemokratia. Mahdollisten painostustoimien

ulkopuolelle jättäytyvillä liitoilla ei kuitenkaan ole sananvaltaa siitä eteenpäin siihen, mihin mahdollisiin jatkotoimiin ryhdytään, eli niiden on tyytyminen muiden päätöksiin mahdollisten tukitoimien osalta.

- 4. Vaikka järjestelmä saattaa vaikuttaa monimutkaiselta**, siihen oppii kyllä. Pyrkimyksenä on mahdollisimman avoin ja demokraattinen toimintatapa.

Yhdessä me liittojen jäsenet ja liitot olemme enemmän ja saamme JUKOn kautta kuuluviin koulutettujen yhteisen äänen työehtosopimusneuvotteluissa. Yliopistoilla työskentelevien jäsentemme osallistaminen on keskeistä neuvotteluiden menestymisen kannalta. Jäsenten viestiä ei pidä sivuuttaa, jotta jokainen kokee, että juuri hänenkin työehtojensa eteen tehdään töitä. Tärkeässä osassa vuorovaikutusta ja viestiketjua ovat jäsenten itsensä lisäksi paikalliset lakkotoimikunnat sekä liitoissa toimivat jäsenten edustajat.

Toisaalta tarvitsemme jäsenten sitoutumista työehtosopimusneuvotteluiden ja mahdollisen vauhdittamistoimien tueksi. Hajanaisuus ja välinpitämättömyys johtaa väistämättä vaikeaan neuvotteluasetelmaan, mikä voi aiheuttaa yliopistolaisten etujen menetyksiä. Yhdessä yhteisen päämäärän puolesta toimien saamme jatkossakin neuvotteluissa yliopistolaisille tärkeät ehdot, kuten opetustuntikatot.

Voimme jokainen tukea neuvotteluita seuraamalla viestintää, osallistumalla somessa

tykkäämällä, jakamalla julkaisuja tai osallistumalla keskusteluun. Yhtä lailla tärkeässä roolissa on työpaikoilla tapahtuva keskustelu ja yhteishengen pitäminen korkeana.


Vuodenvaihteen jälkeen neuvotellaan ja sovitaan vuoden 2023 palkankorotuksista. Ellei sopuun päästä, voi olla, että koko työehtosopimus irtisanotaan, ja silloin neuvotellaan pitkin kevättä. Siinä tilanteessa jäsenten tuki ja teot ovat entistäkin tärkeämpiä. Jos jäsenille järjestetään tilaisuuksia tai muuta toimintaa yhteisten työehtojen saavuttamisen puolesta, lähdethän mukaan.

Daniel Valtakari

TEK, JUKO yliopistosektorin lakkotoimikunnan puheenjohtaja

Riina Mäkelälampi

OAJ, JUKO yliopistosektorin lakkotoimikunnan varapuheenjohtaja



Voimme jokainen tukea neuvotteluita seuraamalla viestintää ja osallistumalla somessa.



Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt



Agronomiliitto

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



Suomen Lakimiesliitto

Petteri Kivelä,
neuvottelupäällikkö, OTK
puh. 041 458 0038
petteri.kivela@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi



Akavan Erityisalat

Anna Zibellini, työmarkkinalakimies
puh. 020 1235 353
anna.zibellini@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi



Suomen Psykologiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri, VTM
puh. (09) 6122 9124
annamari.jokinen@psyli.fi
www.psyli.fi



Insinööriliitto IL

Satu-Maarit Urtti, työehtoasiantuntija
puh. 020 180 1891
satu-maarit.urtti@ilry.fi
www.ilry.fi



Tekniikan akateemiset TEK

Daniel Valtakari, työelämäasiantuntija,
korkeakoulusektori ja kansainväliset asiat
puh. 040 7720 276
daniel@tek.fi
www.tek.fi



Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Maija Holma, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 6226 8543
maija.holma@loimu.fi
www.loimu.fi



Tradenomit

Harri Westerlund, erityisasiantuntija
julkinen sektori, Special Advisor
puh. 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomi.fi
www.tradenomi.fi



Suomen Ekonomit

Mika Parkkari, koulutuspolitiikan
erityisasiantuntija, YTM, KTM
puh./tfn. 040 080 2145
mika.parkkari@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yka.fi
www.yka.fi