

Yhtiö

2:2024

- Mitä kuohuvan talven jälkeen?
- Tehokkuus, tuloksellisuus, strategisuus – korkeakoulujen uudet rahoitusmallit
- Ammattikorkeakouluilla on oma TES
- Palkankorotusvaraa jaossa syksyllä – onko palkkauksesi kohdallaan?
- 1000 uutta tohtoria kolmessa vuodessa – tohtorikoulutuspilotti käynnistyy
- Lomarahat tulevat tassistä
- Liittojen yhteystiedot





Mitä kuohuvan talven jälkeen?

Kevätalvi oli poliittisten lakkojen ja mielenilmausten aikaa, kun kaikki palkansaajajärjestöt vastustivat erityisesti lakko-oikeuden rajaamista sekä lakiin kirjattavaa palkankorotusten sitomista ns. ventialojen korotuksiin. Lakko-oikeuden rajaaminen on jo hyväksytty eduskunnassa, ventialoista käydään edelleen väantöä sekä kulisissa että lainvalmistelijoiden kesken.

Ja jatkoa seuraa, sillä maan hallitus jatkaa työelämlainsäädännön muuttamista hallitusohjelman mukaisesti: syksyllä käsitteilyyn nousevat irtisanomissuojan heikentäminen, yhteistoimintalain ja neuvotteluajkojen muutokset sekä ensimmäisen sairauslomapäivän palkattomuus. Palkansaajaliikkeen näkökulmasta nämä ovat selviä heikennyksiä, joten vaikuttamis- ja neuvottelutoiminta Akavan yhteisen tunnuksen alla **#ParemmatTyöelämänPuolesta** jatkuu.

Hallitusohjelman TKI-investoinneilta yliopistot odottivat selkeää lisäystä tutkimusrahoitukseen. Linjaus oli kuitenkin rahan kohdentaminen vuosina 2024–2027 toteutettavaan mittavaan tohtorikoulutuspilottiin. Valinnat 15 uuteen pilottiohjelmaan ovat alkaneet tuhannen tohtorikoulutettavan rekrytoinneilla. Monilla aloilla huolta herättää pilottien tiukka aikataulu: kolmessa vuodessa valmistuminen edellyttää merkittävästi keskiarvoa nopeampaa valmistumista. Tapahtuuko tämä oppimisen ja tulosten laadun kustannuksella? Saadaanko ohjaukseen

riittävästi raha- ja henkilöresursseja ja mistä niitä otetaan?

Kansallisesti koulutusasteen nostaminen ja korkeakoulutettujen määrän lisääminen ovat olleet tavoitteina jo aiemmin. Opiskelijoiden sisäänottomäärät ovat edelleen kasvaneet ja lisäksi pääsykoeuudistusta valmistellaan riippäällä aikataululla. Näihinkään tehtäviin ei ole osoitettu riittävästi määrärahoja, joten työtä tehdään entistä tiiviimmässä tahdissa. Työssäjaksaminen ja työhyvinvointi ovat yhä useammin keskusteluissa, mutta konkreettisia toimia yksilöiden ja työyhteisöjen hyvinvoinnin eteen tarvitaan lisää.

Työssäjaksaminen ja työhyvinvointi ovat yhä useammin keskusteluissa, mutta konkreettisia toimia yksilöiden ja työyhteisöjen hyvinvoinnin eteen tarvitaan lisää.

Kaiken tämän keskellä on aika valmistautua uuteen TES-neuvottelukierrokseen ja sen tavoitteiden valmisteluun. Monet ns. tekstitalvoitteet ovat jääneet toteutumatta viime neuvottelukierroksilla, joissa on painottunut palkankorotusten suuruus ja malli. Olisiko nyt aika miettiä työelämän laatua ja antaa tilaa

erilaisille kokeiluille? Tässä ajassa vaarana on, että ajadumme siilipuolustukseen, torjumaan työelämlainsäädännön heikennyksistä tulevia syötteitä myös yliopisto-TESsiin.

Lopuksi positiivinen muistutus: *Ammattikorkeakoulujen työehtosopimus AMK-TES* on jatkossa laajemman joukon TES – lue lisää Yliotteen muista artikkeleista!

Outi Parikka
Neuvottelupäällikkö
Agronomiliitto ry

Tehokkuus, tuloksellisuus, strategisuus – korkeakoulujen uudet rahoitusmallit

Kevään 2024 aikana valtioneuvosto on hyväksynyt korkeakouluille uudet rahoitusmallit. Liturgian mukaan uudistuksilla tuetaan korkeakoulujen perustehtävän toteuttamista ja vahvistetaan niiden strategia-työtä. Asetukset ja uudet rahoitusmallit tulevat voimaan vuoden 2025 alusta. Rahoituksen peruseriaatteet säilyvät kutakuinkin entisellään, mutta mallin ongelmia ei uusikaan jako korjaa.

Tuloksellisuus näkyy ja kuuluu edelleen vahvasti uusissakin rahoitusmalleissa. Tuloksiin perustuvat indikaattorit näyttelevät merkittävää osaa sekä koulutus että tutkimusrahoituksen osissa. Kansainvälisesti vertaillen tuloksellisuus onkin varsin voimakasta, ja tarkassa mitauksessa voi olla yliopistoista riippumattomia tekijöitä. Koronapandemia osoitti, että monenlaisia häiriöitä voi tulla. Varsinkin useat määrälliset tavoitteet voivat johtaa lopputulokseen, jota ei sinänsä ole tavoiteltu. Korkeakoulujen tuottamaa todellista arvoa tieteestä, koulutuksesta ja tutkimuksesta on hankala mitata. Määrä edelle ei aina saa laatua.

Korkeakoulujen opiskelijamäärien kasvattaminenkaan ei ole näkynyt resurssien lisäänty-

misenä. Tutkintotavoitteiden kasvaessa tuloksen saavuttaminen voidaan tehdä myös laadun kustannuksella. Tiedämme, että jatkuvan tehostamisen ongelma näkyy myös hyvinvoinnin laskuna. Rahoitusmalli on nollasummapeli, joka ei edistä sille asetettuja tavoitteita strategisten valintojen toteuttamisesta. On selvää, että kun rahoitusta tuottavat tietyt toiminnot ja alavalikoimat, on järkevää jokaisen osalta pyrkiä näihin samoihin valintoihin ja toimintatapoihin. Yliopistojen autonomia jääkin hyvin voimakkaan tulosehjäytteen jalkoihin. Tutkimusrahoituksen indikaattoreissa tämä on varsin näkyvää. Esimerkiksi JUFO-julkaisuun perustuvissa rahoituksen osissa, kun kerrotaan jo minkälaisissa julkaisuissa, olisi syytä julkaista.

Malli palkitsee koko ajan paranevasta tuloksesta eikä jo valmiiksi hyvinkin tuloksekkaasta toiminnasta. Miksi meillä ajatellaan, että koko ajan tuloksellisuuden mittareita kiristämällä voidaan akateemisista instituutioista saada kaikilta osin yhteiskunnalle parempaa lisäarvoa? Rajahyöty alkaa olla jo varmasti lähelle.

Mika Parkkari

Työmarkkinatoiminnan ja yhteiskuntavaikuttamisen erityisasiantuntija
Suomen Ekonomit

Rahoituksen peruseriaatteet säilyvät kutakuinkin entisellään, mutta mallin ongelmia ei uusikaan jako korjaa.



Seuraavalla sivulla taulukko ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen rahoitusmalleista vuodesta 2025 alkaen

Lähde: OKM

Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen rahoitusmallit vuodesta 2025 alkaen

	YO Kausi 2021–2024	YO Kausi 2025–2028	AMK Kausi 2021–2024	AMK Kausi 2025–2028
Koulutus	42 %	44 %	76 %	75 %¹
Uudet ensikertalaiset opiskelijat	-	3 %	-	3 %
Suoritettut alemmat korkeakoulu- tutkinnot (YO) tai AMK tutkinnot (AMK)	11 %	11 %	56 %	56 %
Ylemmät korkeakoulututkinnot (YO)	19 %	19 %	-	-
Ammatillisessa opettajankoulutuksessa suoritettut opinnot (AMK)	-	-	2 %	2 %
Jatkuva oppiminen	4 %	3 %	8 %	5 %
Yhteistyöopinnot	1 %	1 %	1 %	1 %
Työllistyminen (työlliset 1 v valmistumisen jälkeen)	2 %	2 %	3 %	2 %
Työllistymisen laatu (uraseuranta)	2 %	2 %	3 %	3 %
Opiskelijapalaute	3 %	3 %	3 %	3 %
Tutkimus (YO) / TKI-toiminta (AMK)	34 %	37 %	19 %	20 %
Suoritettut tohtorin tutkinnot (YO)	8 %	9 %		
Julkaisut (AMK ml. taiteellinen toiminta, AV-aineistot, TVT -ohjelmat)	14 %	14 %	2 %	2 %
Kilpailtu kv. tutkimusrahoitus, pl. yritysrahoitus (YO)	6 %	7 %	-	-
Kotimaisilta ja ulkomaisilta yrityksiltä saatu tutkimusrahoitus ja muu kotimainen tutkimusrahoitus (SA, BF) (YO)	6 %	7 %	-	-
Ulkopuolinen T&K -toiminnan rahoitus (AMK)	-	-	11 %	12 %
Suoritettut ylemmät AMK-tutkinnot (AMK)	-	-	6 %	6 %
Koulutus- ja tiedepolitiikan tavoitteet (YO)/ koulutus- ja tutkimus- ja kehittämispolitiikan tavoitteet (AMK)	24 %	19 %	5 %	5 %
Strategiaperusteinen rahoitus	15 %	10 %	5 %	5 %
Valtakunnalliset tehtävät (YO)	9 %	9 %		
YHTEENSÄ	100 %	100 %	100 %	100 %

¹AMK -sektorilla koulutuksen ja tutkimuksen välillä tehtävä muutos vastaa ammattikorkeakoulujen TKI -toiminnan vahvistamisen määrärahan siirtoa (10 M€) ammattikorkeakoulujen perusrahoitukseen. Aiemmin määräraha on ollut osana ammattikorkeakoulujen harkinnanvaraista rahoitusta. Näin tutkimusosuuden kasvattaminen ei vähennä koulutusosion kautta kohdennettavaa määrärahaa, vaikka rahoitustekijän osuus pienenee.



YTN:n yksityisen opetusalan TES-neuvottelijat Harri Westerlund ja Anna Zibellini 12.10.2023 YTN summitissa. Sivista kutsui samana päivänä YTN:n neuvottelupöytä. Kuva Amalia Poutanen.

Ammattikorkeakouluilla on oma TES

Ammattikorkeakoulujen henkilöstö sai oman uuden työehtosopimuksen, joka tuli voimaan huhtikuun 2024 alusta. Työntekijöitä näissä 21 opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalla toimivissa ammattikorkeakouluissa on noin 11 000. Työehtosopimus vahvistettiin toukokuun puolivälissä yleissitovaksi.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ja Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ovat uuden sopimuksen sopijaosapuolina työnantajien Sivistysala ry:n kanssa. YTN edustaa sopimuksessa asiantuntija- ja tukihenkilöstöä, joihin kuuluvat tutkimus, kehittämis- ja innovaatio-työtä tekevät ja OAJ edustaa opetushenkilöstöä.

Sopimusratkaisu on kaksivuotinen. Ensimmäiselle 13 kuukauden kaudelle sovittiin 2,7 prosentin suuruinen yleiskorotus ja 0,4 prosentin paikallinen erä. Vuoden 2025 palkankorotuksista

sovitaan saman vuoden helmikuussa.

YTN on saanut omat luottamusmiehet ammattikorkeakouluihin. Jäsenten edunvalvontaa voidaan nyt hoitaa yksilötasolla ja henkilöstön toiveet pystytään ottamaan paremmin huomioon. Sopimuksessa sovittiin myös hallitusta paikallisesta sopimisesta, joka on ollut ammattikorkeakoulujen etukäteinen toive. Lisäksi sopimuksessa sovittiin, että ammattikorkeakoulujen palkkausjärjestelmiä lähdetään kehittämään jatkuvan neuvotteluperiaatteen mukaisesti sopimuskauden aikana. Kirjaus on vastaava kuin yliopistojen työehtosopimuksessa on sovittu. ...

...

Risainen historia

Osa ammattikorkeakouluista on kuulunut Sivista:an alunperinkin. Pääosa niistä on kuitenkin pikkuhiljaa siirtynyt AVAINTA:n sopimuksesta. AVAINTA:ssa on ollut erikseen sovittuna palvelusuhteen ehdot opetushenkilöstölle ja muulle ammattikorkeakoulujen henkilöstölle. Henkilöstön puolelta sopijaosapuolena on ollut korkeasti koulutettujen osalta JUKO ja OAJ. Turun AMK kuuluu ainoana ammattikorkeakouluna vielä AVAINTA:aan.

Sivistän yksityisen opetusalan sopimuksessa on ollut sopijaosapuolina OAJ, JYTY ja JHL. AMK:ien siirtymisen yhteydessä korkeasti koulutetut joutuivat tilanteeseen, jossa heitä ei edustanut kukaan, koska muun henkilöstön osalta ei ollut akavalaista sopijaosapuolta. Siten muun henkilöstön edunvalvonnasta ei tosiasiaa vastannut kukaan. JYTYn ja JHL:n luottamusmiehet eivät edustaneet akavalaisten liittojen jäseniä ja ainoa keino riitauttaa työehtosopimuksen soveltamisen erimielisyyksiä, oli viedä tapaukset kärjäoikeuteen.

Paine muutokseen kasvoi

Akavalaisten liittojen jäsenten osalta epäsuotuisaa tilannetta yritettiin vuosien aikana useita kertoja tuloksetta parantaa. YTN perusti lopulta elokuun alussa 2022 yksityisen opetusalan taustaryhmän. Ryhmä aloitti järjestelmällisen vaikuttamisen ammattikorkeakoulujen piirissä. Neuvotteluteitse muodostettiin yhteys Sivistaan ja käytiin keskusteluja yksityisen opetusalan työehtosopimuksen sopijaosapuolten kanssa. Jäsenille tiedotettiin edunvalvontatilanteesta aktiivisesti ja vuoden 2023 kevään ja kesän aikana tehtiin kenttäkierros kaikkiin ammattikorkeakouluihin. Samassa yhteydessä valittiin ammattikorkeakouluihin yhteistoimintaedustajia, koska järjestäytymättömät ja akavalaisten liittojen jäsenet muodostivat enemmistön muusta henkilöstöstä. Tähän henkilöstöön kuuluivat hallinto- ja tukipalvelutehtävissä olevat sekä tutkimus- ja innovaatiotyötä tekevät.

Kesällä 2023 saavutettiin vaikuttamisessa välitavoite. Sivistän hallitus päätti, että sen toimisto selvittää mahdollisuuden ammattikorkeakoulujen oman työehtosopimuksen neuvottelemiseksi. Syksyllä selvitettiin yhdessä YTN opetusalan ja muiden sopijaosapuolten kanssa alan järjestäytymisastetta ja halukkuutta ammattikorkeakoulujen työehtosopimuksen sopimiseen. Aikaisempien sopijaosapuolten jyrkän vastustava suhtautuminen johti lopulta kolmeen käyntiin valtakunnan sovittelijan toimistossa. Lopulta Sivista kutsui marraskuun alusta YTN:n ja OAJ:n neuvottelupöytään.

Neuvotteluissa samassa veneessä

YTN ja OAJ lähentyivät joulukuun aikana tavoitteisinaan. Neuvotteluita käytiin työnantajan kanssa pääosin TEAMS:llä, mutta palkansaajajärjestöjen neuvottelijat olivat samassa tilassa. Viimeiset neuvottelut käytiin helmikuun loppupuolella ja kaikki osapuolet vahvistivat lopulta hallinnoissaan uuden sopimuksen 29.2.2024 mennessä.

YTN ja OAJ tekivät neuvottelujen yhteydessä keskinäisen sopimuksen paikallisen tason edunvalvonnan hoita-



Neuvotteluissa ei tehty merkittäviä muutoksia aikaisempaan työehtosopimukseen. Oma sopimus kuitenkin mahdollistaa sen jatkokehittämisen.

misesta. Järjestöillä on jäseniä kummassakin sopimuksen määrittelemässä henkilöstöryhmässä. Yhteistyöstä on sovittu siten, että jäsenen asiat pystytään hoitamaan riippumatta siitä, kumpaan henkilöstöryhmään hän ammattikorkeakoulussa kuuluu.

Opittavaa

Työehtosopimukset on alun perin tehty erikseen työntekijöiden, toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden kanssa. Kyseinen jako ei enää kaikilla aloilla vastaa työelämän todellisuutta. Ammattikorkeakoulujen henkilöstöstä 90 prosentilla on korkeakoulututkinto. Nykyinen ammattikorkeakoulujen työehtosopimus on tässä mielessä moderni, kattava ja edustavuudeltaan parempi kuin aikaisemmat sopimukset.

Neuvotteluissa ei tehty merkittäviä muutoksia aikaisempaan työehtosopimukseen. Oma sopimus kuitenkin mahdollistaa sen jatkokehittämisen. Suuri osa asiantuntija- ja tukihenkilöstön palkoista on sopimuspalkkoja. Palkkarakenne ei ole siten avoimesti työntekijöiden nähtävillä. Kuluvan sopimuskauden aikana tulisi selvittää aidosti mahdollisuudet palkkausjärjestelmän kehittämiseen, että siitä voitaisiin seuraavalla sopimuskierröksellä sopia.

YTN:ään kuuluvat 20 akavalaista liittoa voivat olla tyytyväisiä tehtyyn sopimukseen. Heidän jäsenensä eivät ole enää yksin työsuhteeseensa liittyvien huolien kanssa. YTN on saanut jo luottamusmiesvaalit järjestettyä. Uudet henkilöstön edustajat osallistuivat ensimmäisille koulutuspäiville kesäkuun alkupuolella.

Harri Westerlund

YTN Sopimusalavastaava
Tradenomit

Paikallinen järjestelyerä

- Paikallisesti eli yliopistoittain jaettavan erän suuruus on 0,5 % palkkasummasta.
- Erä käytetään sopimuksen mukaan työnantajan päättämällä tavalla tehtäväkohtaiseen palkansaamiseen, toistaiseksi voimassaoleviin vaatimuksiin tai henkilökohtaiseen palkansaamiseen.
- Työnantaja tekee päätöksensä esihenkilöiden esitysten pohjalta.
- Palkkasummalla, josta korotuspotti lasketaan, tarkoitetaan palkkausjärjestelmän kaikkien palkkojen yhteismäärää.



Palkankorotusvaraa jaossa syksyllä – onko palkkauksesi kohdallaan?

Yliopistojen voimassa olevassa työehtosopimuksessa sovittiin yleiskorotuksista ja paikallisesta järjestelyerästä. Paikallisesti eli yliopistoittain jaettavan erän suuruus on 0,5 % palkkasummasta. Ratkaisut tehdään pian, sillä maksuajankohta on 1.12.2024 lukien.

Nyt on aika ryhtyä pohtimaan, onko omassa palkkauksessa korjattavaa.

Paikallinen erä käytetään sopimuksen mukaan työnantajan päättämällä tavalla tehtäväkohtaiseen palkansaamiseen, toistaiseksi voimassaoleviin vaatimuksiin tai henkilökohtaiseen palkansaamiseen. Työnantaja tekee päätöksensä esihenkilöiden esitysten pohjalta. Ennen kuin työnantaja pyytää esihenkilöiltä esityksiä, sen tulee keskustella pääluottamusmiesten kanssa erän käyttö- ja jakoperusteista. Jos esitys kohdistuu tehtävän vaativuustasoon, se käsitellään arviointiryhmässä.

Palkkasummalla, josta korotuspotti lasketaan, tarkoitetaan palkkausjärjestelmän kaikkien palkkojen yhteismäärää. Erä lasketaan erikseen opetus- ja tutkimushenkilöstölle ja muulle henkilöstölle.

”Toisin sopiminen” uusi elementti

Uutta menettelyssä on, että kukin yliopistotyönantaja voi sopia paikallisesti luottamusmiesten kanssa erästä toisin. Toisin sopiminen tarkoittaa kaikkia korotuksista sopimisen ulottuvuuksia, kuten suuremmasta tai pienem-

mästä erästä tai ajankohdan siirtämisestä. Periaatteessa voitaneen sopia myös, että erä jaetaan tasan kaikille, tosin silloin suurempien epäkohtien korjaamiseen ei raha riittäne.

Sopimus tulee tehdä 30.9.2024 mennessä. Jos luottamusmiesten ja työnantajan kesken ei synny yhteisymmärrystä, silloin joka tapauksessa kuitenkin 0,5 prosentin potti jaetaan joulukuun alusta lukien korotuksina niille, joille työnantaja on korotusta päättänyt kohdentaa.

Esihenkilölläsi keskeinen rooli

Paikallisen erän prosenttia vastaava rahasumma voidaan siis jakaa valikoidulle joukolle työntekijöistä. Jos palkkauksessasi on mielestäsi epäkohtia, joita voitaisiin korjata jaossa olevalla paikallisella erällä, ota yhteyttä oman yliopistosi JUKO-luottamusmieheen ja omaan esihenkilösi. Esihenkilöt ovat avainroolissa, sillä he tekevät varsinaiset korotusesitykset.

Yleiskorotusta eli kaikille työntekijöille tuleva prosentuaalisesti samansuuruisista korotusta saatiin yliopistoissa viime syyskuussa 3,5 % ja tämän vuoden maaliskuussa 2,0 %. Viime vuonna maksettiin myös ns. kertaerä. Syksyn paikallisen erän jakamisen jälkeen kaikki tälle sopimuskaudelle sovitut korotukset on jaettu. Sopimuskausi päättyy 31.3.2025.

Annamari Jokinen
pääsihteeri, VTM
Suomen Psykologiliitto

1000 uutta tohtoria kolmessa vuodessa – tohtorikoulutuspilotti käynnistyy

Huhtikuun alussa yliopistoissa käynnistyi haku uuteen tohtorikoulutuksen pilottihankkeeseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön hankkeen tavoitteena on kouluttaa kolmessa vuodessa tuhat uutta tohtoria. Ensimmäiset tohtorikoulutettavat aloittavat työskentelyn piloteissa elokuussa.

2010-luvulla Suomessa on väitellyt keskimäärin vajaat 1800 tohtoria vuodessa. Tuhat uutta tohtoria näiden lisäksi on ehkä suurin koulutuspoliittinen lisäpanostus korkeakoulutukseen, joka on nähty viimeisten kituvuosien aikana.

Määrärahalla toteutetaan 15 tutkimusalakoh- taista tohtorikoulutuksen pilottia. Niistä yhdeksän on lippulaiva-alojen ja kuusi vapaasti valit- tujen alojen pilotteja. Väitöskirjatutkijoista 800 kohdistuu lippulaiva-aloille ja 200 muille aloille. Lippulaivayksiköt eivät ole varsinaisia koulutus- organisaatioita vaan tutkimushankkeita varten perustettuja monitieteisiä konsortioita Suomen Akatemian alaisuudessa.

Tohtorikoulutuspilotissa on tarkoitus kehittää tohtorikoulutusta, jotta entistä useampi tohtori työllistyisi korkeakoulujen ulkopuolelle. Pilotissa yliopistot tekevät yhteistyötä tohtorikoulu- tuksen kehittämiseksi ja käytäntöjen uudistami- seksi. Pilotilla tavoitellaan tohtorikoulutettujen liikkuvuuden lisäämistä yliopistojen, yritysten, tutkimuslaitosten ja muiden organisaatioiden vä- lillä. Tavoitteena on myös ohjauksen kehittämi- nen ja tohtoreiden työllistymisen edistäminen yhteiskunnan eri sektoreille.

Maija Holma

Neuvottelupäällikkö
Luonnon-, ympäristö- ja
metsätieteilijöiden liitto Loimu ry

2010-luvulla Suomessa on väitellyt keskimäärin vajaat 1800 tohtoria vuodessa. Tuhat uutta tohtoria on ehkä suurin koulutuspoliittinen lisäpanostus korkeakoulutukseen, joka on nähty viimeisten kituvuosien aikana.



Lomarahojen maksaminen työsuhteen loppuessa riippuu täysin työehtosopimuksesta.

Lomarahat tulevat tessimistä

Suomalaisen työmarkkinajärjestelmän erityispiirre on se, että työ-lainsäädäntöä täydentävät merkittävissä määrin työehtosopimukset. Ero lakien ja sopimusten välillä on työntekijöille usein epäselvä, usein hes aattavat olettaa joidenkin työehtosopimusten tarjoamien ehtojen tulevan suoraan laista, ja koskevan siten kaikkia työntekijöitä. Lomarahat ovat yksi vastaavanlaisista eduista.

Ammattiliittojen työsuhdeneuvontoihin tulee toistuvasti kysymyksiä siitä, mitä tapahtuu lomarahaille työsuhteen päättyessä. Kysymys on sinänsä hyvä, sillä kysyjä tiedostaa sen, että lomarahojen saaminen työsuhteen päättyessä ei ole automaatio. Lomarahojen maksaminen työsuhteen loppuessa riippuu täysin työehtosopimuksesta. Monissa yksityisen sektorin työehtosopimuksissa lomarahojen saaminen edellyttää loman pitämistä, joskus jopa lomalta palaamista töihin. Yliopistojen osalta käytänteet määritellään yliopistojen yleisen työehtosopimuksen 2 luvun pykälissä 15–17.

Yliopistojen osalta pääsääntö menee niin, että lomараha maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä. Poikkeuksen tähän voi tehdä esimerkiksi työntekijän työsuhteen päättyminen jostain syystä, mikä osaltaan määrittää myös maksu-

käytänteitä. Mikäli työsuhde päättyy työntekijästä johtumattomasta syystä, lomараha maksetaan täytenä niiltä lomapäiviltä, jotka työntekijä on ehtinyt ansaita työsuhteen päättymishetkeen asti, ja joilta lomarahaa ei ole vielä maksettu. Sen sijaan lomараha puolittuu työehtosopimuksessa määriteltujen työsuhteen muiden päättymissyiden takia, kuten esimerkiksi työntekijän irtisanoutuessa itse muutoin kuin eläköitymisen takia.

Yliopistojen osalta lomarahaa suuruutta määrittää työehtosopimuksen 2 luvun 16 §:n mukaisesti työskentelyaika, lomараha on suurempi pidempään työskennelleillä. Alle vuoden työsuhteessa olleilla lomараha on 4 %, yli vuoden 5 % ja yli 15 vuotta työsuhteessa olleilla 6 % kuukausipalkasta kerrottuna lomanmääräytymiskausien lukumäärällä, joita on siis enintään 12. Mikäli työntekijälle ei kerry ainuttakaan lomanmääräytymiskaukua, tällöin myöskään lomarahaa ei makseta.

Asiantuntija- ja tukihenkilöstön kohdalla lomarahaa voi myös vaihtaa vapaaksi sopimalla asiasta työnantajan kanssa lomarahaa maksuvuoden huhtikuuhun mennessä. Tällöin lomarahaa vähennetään 4,4 % jokaista vapaaksi vaihdettua työpäivää kohden.

Mikko Suomalainen

Työehtoasiantuntija, ekonomi
Insinööriliitto



Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt



Agronomiliitto

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



Juristiliitto

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

Mikko Suomalainen,
työehtoasiantuntija
puh. 020 1801 804
mikko.suomalainen@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. 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