

# Yliopisto

## 1:2025

- Neuvottelukevät 2025
- TES-neuvottelut näkyviin
- Matkalla kohti oikeudenmukaisempaa työmatkustamista
- Työhyvinvointi muutosten keskellä
- Tiedebarometri 2024 osoittaa suomalaisten edelleen luottavan tieteeseen
- *Investment of 7.5 million in the innovative power of young engineers*
- Tiesitkö tämän lomarahasta?
- Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt





## Neuvottelukevät 2025

**Y**liopiston yleisen työehtosopimuksen sopimuskausi päättyy 31.3.2025. Yliopistosektorin neuvotteluosapuolet aloittivat työehtosopimusneuvottelut jo hyvissä ajoin helmikuun alussa.

Toistaiseksi neuvotteluissa on läpikäyty palkansaajien ja työnantajan teksti-tavoitteita. Työnantajaa neuvotteluissa edustaa Sivistysala ry (Sivista). Sen tavoitteissa on selviä heikennyksiä yliopistolaisten työsuhteen ehtoihin. Heikennykset koskevat muun muassa opetustuntikattoja. Neuvotteluita jatketaan aktiivisesti neuvottelutuloksen aikaansaamiseksi.

Vaikka JUKOn jokaisella sektorilla on omat, keskeiset sopimustavoitteensa, on JUKOn hallitus vahvistanut kaikille sektoreille myös yhteiset tavoitteet. Yhteisiä neuvottelutavoitteita ovat ostovoimaa parantavat korotukset, palkaton työ palkalliseksi, omaishoitovapaa ja hedelmöityshoitojen vaatimat poissaolot palkallisiksi ja luottamusmiesten aseman parantaminen.

**Yhteisiä neuvottelutavoitteita ovat ostovoimaa parantavat korotukset, palkaton työ palkalliseksi, omaishoitovapaa ja hedelmöityshoitojen vaatimat poissaolot palkallisiksi ja luottamusmiesten aseman parantaminen.**

**Y**ksityisellä sektorilla niin sanottu päänavaus saatiin helmikuun loppupuolella sekä teknologiateollisuuteen että kemianteollisuuteen, joita vientivetoisessa mallissa pidetään yksinä olennaisimpina aloina. Molempien alojen sopimusratkaisut ovat kolmivuotisia, jossa kolmas vuosi on irtisanottavissa. Palkankorotukset sopimuskauden aikana ovat yhteensä 7,8 prosenttia. Päänavauksen jälkeen monille muillekin yksityissektorin aloille on tehty sopimusratkaisuja, joissa palkkaratkaisut ovat yhteneväiset edellä mainittujen alojen kanssa. Eli yleinen linja on siis tiedossa.

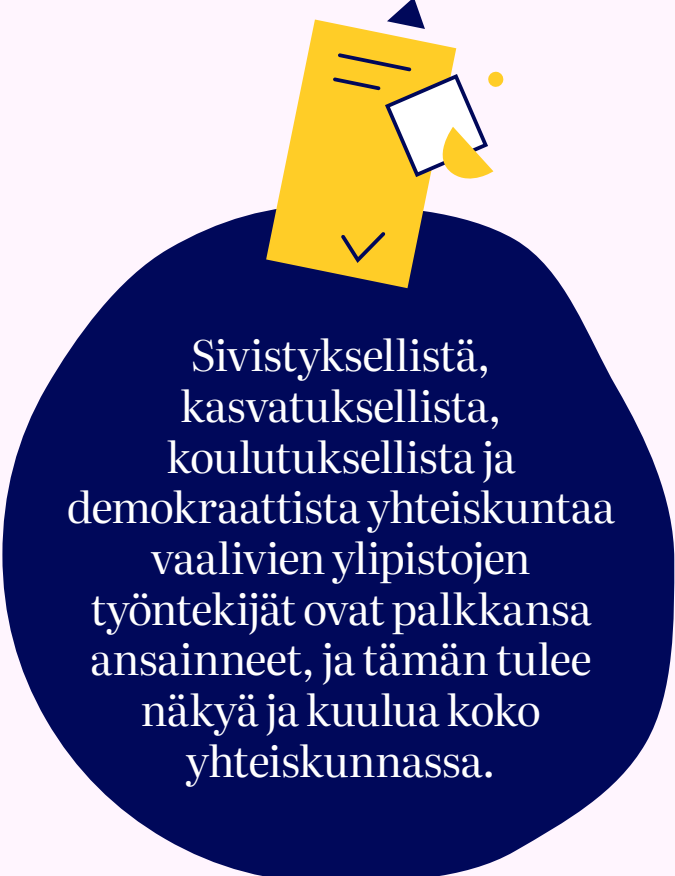
Julkisella sektorilla käydään parhaillaan työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluita. Tätä kirjoittaessa, vain kirkon sektorille on syntynyt sopimus. Palkankorotusten taso on viennin avauksen mukainen ja palkat nousevat sopimuskaudella noin 7,8 prosenttia. Kolmivuotisen sopimuksen viimeinen vuosi on irtisanottavissa.

Työmarkkinoilla on nyt päänavaukset sekä yksityisellä sektorilla että julkisella sektorilla, joissa molemmissa on samat palkkaratkaisut. Perusteltua ei ole jättää yliopistosektorin palkkaratkaisua yleistä linjaa huonommaksi, vaan myös yliopistosektorilla tulee olla ostovoimaa parantava palkkaratkaisu.

Työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluita on käyty yhteiskunnallisesti katsottuna erittäin epäkiitollisena ajankohtana, mutta olemme onnistuneet aiemminkin saavuttamaan hyviä neuvottelutuloksia vastaavissa tilanteissa, eikä ole mitään syytä epäillä, ettemmekö onnistuisi tälläkin kertaa!

**Petteri Kivelä**  
neuvottelupäällikkö  
Juristiliitto

# TES- neuvottelut näkyviin



Sivistyksellistä, kasvatuksellista, koulutuksellista ja demokraattista yhteiskuntaa vaalivien yliopistojen työntekijät ovat palkkansa ansainneet, ja tämän tulee näkyä ja kuulua koko yhteiskunnassa.

**T**yömarkkinakevään lopulliset ratkaisut ovat käsillä. Sopimuksen saavuttamiseksi työntekijäpuoli joutuu tekemään paljon töitä ja laittamaan itsensä peliin moneen otteeseen. Tätä kierrosta on käyty pitkään ja hartaasti odottaen esityksiä palkankorotuksiksi ja työelämän kehittämiseksi työehtosopimuksissa. Lakkoilulta ei ole voitu välttyä.

Perinteisesti työmarkkinakerroksen sanotaan olevan aina edeltäviään vaikeampi. Vaikeuksista huolimatta, ja toimien ansiosta, sopimuksia on syntynyt, ja niiden oletetaan olevan pitkiä – jopa kolmevuotisia.

Sopimuksen syntymistä pidetään aina tärkeänä työmarkkinoita vakauttavana tekijänä, joka luo ennustettavuutta palkkojen ja talouden kehittymiseen. Sopimuksen saavuttaminen voi kuitenkin vaatia laajoja toimia, kuten joillakin aloilla nähty.

Lakko ei ole koskaan yksinkertainen temppu, vaan se vaatii pitkää suunnittelua, alan tuntemusta ja historia-tietoa. Ennen kaikkea se vaatii paljon liiton jäseneltä: halua sitoutua toimiin ja ymmärrystä siitä, miksi toimiin on ryhdyttävä.

Sitoutuminen ja ymmärrys ei synny tyhjästä, vaan sen eteen tehdään jatkuvasti töitä. Esimerkiksi viestintä on tärkeässä roolissa – toivottavasti oletkin saanut neuvotteluprosessin aikana viestejä liitoltasi tai nähnyt uutisia JUKOn sivuilla.

Te jäsenet olette viisaasti valinneet yhdeksi alanne, palkkojenne ja työelämäne tärkeimmistä kehittäjistä juuri työehtosopimuksen. Se turvaa koko sektorille lakia laajemmat ja paremmat työehdot. Haluammekin myös viestinnän keinoin avata koko TES-toiminnan merkitystä; neuvotteluilla on merkitystä juuri sinun työehtojesi lisäksi myös kollegoidesi ja koko sektorin työelämään.

Kaikki saavutetut ehdot ja tulevat palkankorotukset ovat auki sopimuspöydällä, ja tarvittaessa neuvottelijat kaipaavat tukea jukolaisten liittojen jäsenistöltä. Tuki voi olla esimerkiksi keskusteluun tai yhteisiin toimenpiteisiin osallistumista.

Jos lakkoja tarvitaan, avaaamme niiden takana olevia syitä ja tavoitteita mahdollisimman selkeästi. Nämä eivät synny JUKOn toimijoiden näppäimiltä, vaan dialogissa teidän jäsenten kanssa. Yhteisesti jaetut tavoitteet antavat neuvottelijalle selkänöjaa, jolla esittää toimenpiteiden aloittamista neuvotteluiden jouduttamiseksi.

Lakkotilanteessa pyrimme tavoittamaan viesteillämme laajemmin koko yhteiskuntaa. Sivistyksellistä, kasvatuksellista, koulutuksellista ja demokraattista yhteiskuntaa vaalivien yliopistojen työntekijät ovat palkkansa ansainneet, ja tämän tulee näkyä ja kuulua koko yhteiskunnassa.

#### **Mika Parkkari**

Yhteiskuntavaikuttamisen ja työmarkkinatoiminnan erityisasiantuntija  
Suomen Ekonomit

#### **Heidi Tomperi**

Viestinnän asiantuntija  
Tekniikan akateemiset TEK



Laajat työskentelyalueet ja monipaikkainen työ on tuhansien julkisen sektorin palkansaajien arkea muun muassa valtiolla, kunnissa ja hyvinvointialueilla sekä yliopistoissa. Erityisesti yksityisen sektorin työehtosopimuksista löytyy hyviä esimerkkejä siitä, että työhön sidonnaista, matkustamiseen kuuluvaa aikaa korvataan työntekijälle myös niin sanotun säännöllisen työajan ulkopuolella. Julkisen sektorin virka- ja työehtosopimuksissa ollaan yksityiseen sektoriin nähden edelleen takamatkalla työhön liittyvän matkustamisen osalta. (Kuva: Nysse)

# Matkalla kohti oikeudenmukaisempaa työmatkustamista

Työehdoista neuvotellaan käynnissä olevissa työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluissa. Neuvottelutavoitteiden joukossa on myös työhön liittyvän matka-ajan korvaamiseen liittyviä tavoitteita.

**M**atkustamisen ympäristövaikutuksiin liittyvistä teemoista keskustellaan julkisuudessa säännöllisesti. Tässä yhteydessä tuodaan aina silloin tällöin esiin myös työtehtäviin liittyvä matkustaminen ja se, kuinka työnantajan olisi syytä ekologisempaa matkustamista

tukea. Myös ammattiliitoissa työelämän ympäristövaikutukset ovat entistä tärkeämpi edunvalvonnan teema. Tästä huolimatta myös ammattiliittojen perinteisellä ydinalueella eli työehto- ja koskevassa edunvalvonnassa riittää työ- ja matkustamiseen ja sen korvauskysymyksiin liittyen.

Työaikalaki uudistettiin viimeksi vuoden 2020 alusta lukien. Lain mukaan työaikaa on ...



## Akateemisen asiantuntijatyön osalta laki tunnistaa edelleen huonosti työhön liittyvän matkustamisen realiteetteja.



...  
työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Tämän ohella laissa säädetään aikaisempaa lainsäädäntöä vastaavasti, että ”matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena”. Lain perusteluissa on mainittu tällaisina tehtävinä mm. sähköasentajan ja kodinhoitajan työ. Näissä työtehtävissä tehdyillä siirtymillä on perustelujen mukaan ”varsinaiseen työhön nähden niin vahva liittymä, että siirtymiäkin paikasta toiseen on pidettävä työsuorituksena”. Tosin sanoen akateemisen asiantuntijatyön osalta laki tunnistaa edelleen huonosti työhön liittyvän matkustamisen realiteetteja.

**L**ievää valoa tunnelin päähän tuo voimassa olevan työaikalain perustelujen toteutus sopimismahdollisuudesta työmatkustamiseen liittyen. Työnantaja ja työntekijä voivat siis sopia siitä, että työntekijä suorittaa matkustamisen aikana työnantajan määräämiä tehtäviä. Tällöin työhön käytetty aika olisi lain perustelujen mukaan työajaksi luettavaa aikaa. Valitettavan usein on kuitenkin niin, että esim. juna-matkan aikana tehdystä työsähköpostin lukemisesta ja viesteihin vastaamisesta ei ole tehty nimenomaista sopimusta työnantajan ja työntekijän välillä. Tällöin työaika-korvaukset saattavat jäädä saamatta, koska työnantaja ei ole nimenomaisesti työntekoa edellyttänyt. Päinvastaisiakin esimerkkejä toki löytyy. On kuitenkin selvää, että työntekijät tarvitsevat asiassa työ- ja virkaehtosopimusten tukea, koska työnantajan ja työntekijän välisessä yksilöllisessä sopimustilanteessa työntekijän asema ei ole erityisen vahva.

Erityisesti yksityisen sektorin työehtosopimuksista löytyy hyviä esimerkkejä siitä, että työhön sidonnaista, mat-

kustamiseen kuuluvaa aikaa korvataan työntekijälle myös niin sanotun säännöllisen työajan ulkopuolella. Tällaisia tunteja saatetaan korvata esimerkiksi tunti tunnista -periaatteella joko rahana tai myöhemmin pidettävänä vapaa-aikana. Liikennevälineessä liikkumisen aikaista työntekoa ei siis tällöin huomioida varsinaisesti työaikana, mutta siitä saa joka tapauksessa korvauksen.

Valitettavasti julkisen sektorin virka- ja työehtosopimuksissa ollaan yksityiseen sektoriin nähden edelleen takamatkalla työhön liittyvän matkustamisen osalta. Liian usein esimerkiksi julkisen sektorin asiantuntijan työmatka alkaa aamuvarhain päättyen iltamyöhään niin, että työnantajan asioilla saatetaan liikkua ja tehdä työtä kaiken kaikkeaan esimerkiksi 16 tuntia. Tästä huolimatta korvaus voi olla yksinomaan säännöllisen työajan (7–8 tuntia) palkka.

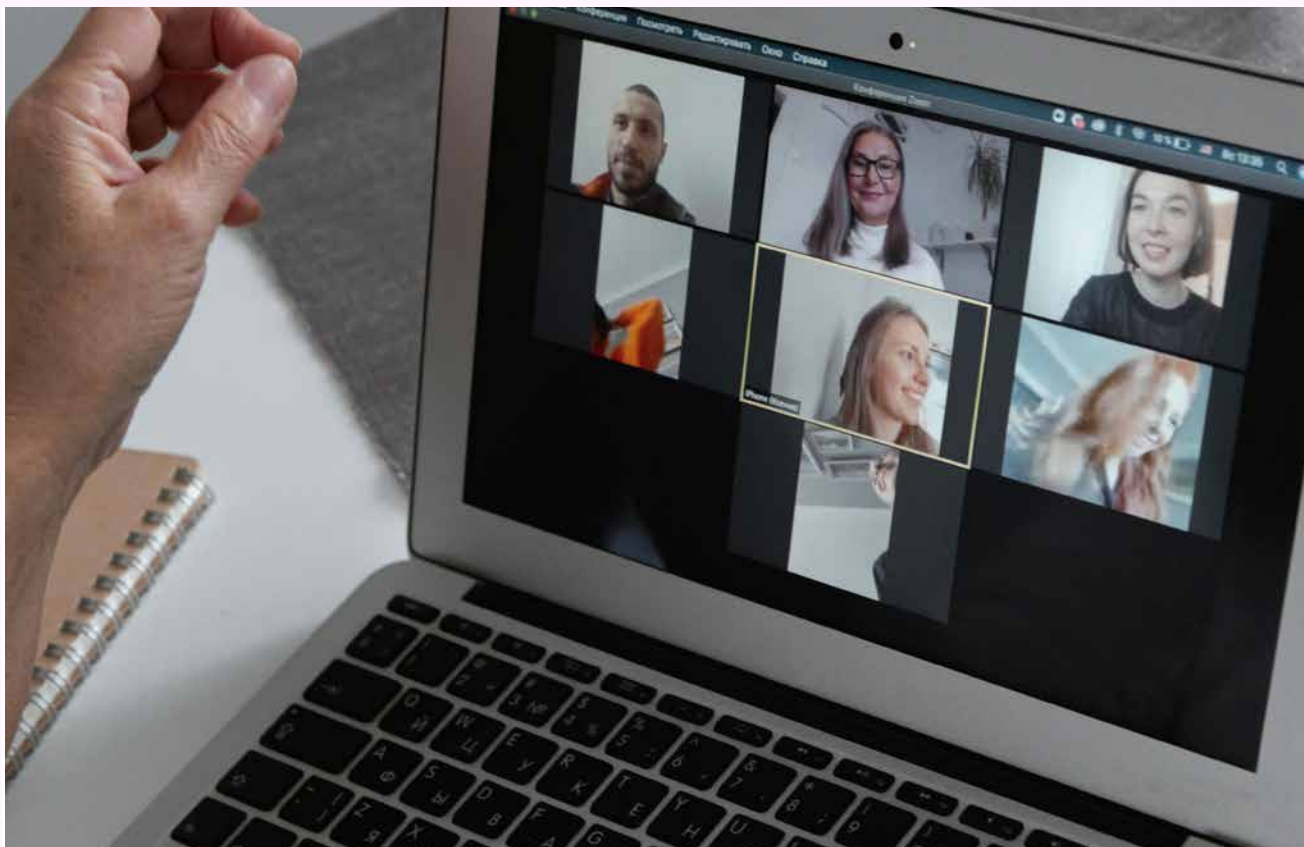
Julkisen sektorin akavalainen neuvottelujärjestömme JUKO on ottanut yhdeksi käynnissä olevan VES/TES-kierroksen keskeiseksi tavoitteeksi työelämän harmaaseen alueeseen puuttumisen. Tämä harmaa alue koskee palkatta tehtyjä työhön liittyviä matkoja. Laajat työskentelyalueet ja monipaikkainen työ on tuhansien julkisen sektorin palkansaajien arkea muun muassa valtiolla, kunnissa ja hyvinvointialueilla sekä yliopistoissa. Edellä esitetty joistain yksityisen sektorin työehtosopimuksista löytyvä malli voisi toimia hyvänä lähtökohtana matkustamisen korvaamiselle julkisella sektorilla.

Jatketaan siis yhdessä työtä ympäristöystävällisemmän ja työntekijälle oikeudenmukaisemman työmatkustamisen eteen!

**Petri Toiviainen**

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry



Työhyvinvointimme vahvistuu, kun työssä pystyy käyttämään omaa osaamista, työ tuntuu merkitykselliseltä ja on omiin arvoihin sopivaa, sekä omiin työtehtäviin pääsee riittävästi vaikuttamaan.

# Työhyvinvointi muutosten keskellä

Yliopistojen henkilöstö kohtaa jatkuvia muutoksia digitalisaation, muutosneuvottelujen ja tilamuutosten myötä. Työhyvinvoinnin vahvistaminen on tärkeää, ja se vaatii sekä epäkohtiin puuttumista että vahvuuksien hyödyntämistä. MIELI ry:n Marjo Lehtinen korostaa viestinnän ja oikeudenmukaisuuden merkitystä muutostilanteissa.

**N**ykyinen maailman meno tuntuu olevan jatkuvaa muutosta niin työpaikoilla kuin sen ulkopuolellakin. Myös yliopistojen henkilöstö on kohdannut monenlaisia muutoksia viime aikoina. Digitalisaatio, muutosneuvottelut ja tilamuutokset ovat muuttaneet työn arkea yliopistoissa. Muutostilanteissa korostuu henkilöstön hyvinvointi ja siitä huolehtiminen. Työhyvinvoinnin vahvistaminen on tärkeää niin henkilöstön, työnantajan kuin opiskelijoidenkin kannalta.

MIELI ry:n Työelämän mielenterveys -yhtiön päällikkö, psykologi **Marjo Lehtisen** mukaan työhyvinvoinnin vahvistaminen tarkoittaa sekä epäkohtiin, kuormitukseen puuttumista että vahvuuksien, voimavarojen tunnistamista, niiden tietoista huomaamista ja hyödyntämistä. Työnantajalla ja esihenkilöillä on erityinen, lakisääteinen velvollisuus huolehtia työn turvallisuudesta, myös työn psykososiaaliset kuormitustekijät huomioiden. Ja luonnollisesti myös työntekijällä on vastuu huolehtia omasta toiminnastaan työyhteisössä.

...

...

### Mihin muutostilanteissa olisi hyvä kiinnittää huomiota työhyvinvoinnin näkökulmasta Marjo Lehtinen?

– Työnantajan tulee huolehtia riittävästä ja avoimesta viestinnästä. Muutostilanteessa systemaattinen kommunikointi luo turvallisuutta. Muutostilanne haastaa turvallisuudentunnettamme, elimistömme hälytystila käynnistyy, ja taistele-pakene tila vaikuttaa myös ajatteluumme. Kun saamme riittävästi tietoa muutoksesta, voimme jatkaa työtämme turvallisemmalla mielellä, voimme tehdä parempia päätöksiä ja saamme aikaan laadukkaampaa työn jälkeä.

– Kokemus reilusta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta on oleellista työhyvinvoinnin kannalta. Tutkimusten mukaan epäreiluden kokemus kuormittaa ja heikentää työhyvinvointiamme tehokkaasti. Päätösten perusteiden olisi hyvä olla mahdollisimman läpinäkyviä, jotta kokemus reiluiden vahvistuisi. Lähiesihenkilöt ovat tässä avainasemassa. Heidän tulisi saada riittävästi tietoa, jota voivat välittää työntekijöille, joita muutokset koskevat.

### Entä minkälaisena näet esimiesten roolin?

– Tutkimusten mukaan hyvä suhde lähiesihenkilöön on yksi parhaista työuupumusta ehkäisevistä tekijöistä. Tällaisen suhteen luominen vaatii esihenkilöltä monenlaista osaamista. Esihenkilön kenties tärkein taito on aktiivinen kuuntelu. Tämä vaatii tahtoa ja myös aikaa. Olisi hyvä luoda työhön sellaisia arjen rakenteita, joissa säännöllisiä keskusteluhetkiä työntekijöiden kanssa voi käydä.

– Tarvitsemme myös palautetta, jotta tiedämme mikä riittää ja miten olemme saavuttaneet tavoitteemme. Tavoitteiden tulisi olla selkeitä ja ohjata toimintaa. Kun tiedonkulku ja kommunikointi toimivat, työntekijöiden väliset suhteet ovat toimivia ja arvostavia, ja ihmisiä johdetaan oikeudenmukaisesti, meidän työhyvinvointimme vahvistuu.

– Tiivistäen tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että jokaisella meistä on selkeä tieto, mitä työtehtäviin kuuluu, mikä on tavoite, mihin voi itse vaikuttaa, tiedonkulku ja kommunikointi sujuvat ja työpaikka tarjoaa työyhteisön, missä jokaisella on turvallista olla.



Tutkimusten mukaan hyvä suhde lähiesihenkilöön on yksi parhaista työuupumusta ehkäisevistä tekijöistä. Esihenkilön kenties tärkein taito on aktiivinen kuuntelu.

### Millaisia työhyvinvointia suojaavia keinoja työntekijöillä on käytettävissään?

– Resilienssi eli muutosjoustavuus koostuu monista erilaisista taidoista, joita meistä jokaisen on mahdollista opetella. Niihin kuuluvat vaikkapa sellaiset taidot kuin

- Tunteiden käsittely
- Itsemyötätunto
- Taito päästää irti niistä asioista, joihin ei voi vaikuttaa
- Taito nähdä omat vaikutusmahdollisuutensa hankaluuksien keskelläkin
- Ongelmanratkaisukyky
- Kyky läheisiin ihmissuhteisiin
- Kyky hakea ja ottaa vastaan apua
- Avoimuus kokemuksille
- Huumorintaju
- Terveiden elämäntapojen ylläpito

Työhyvinvointimme vahvistuu, kun työssä pystyy käyttämään omaa osaamista, työ tuntuu merkitykselliseltä ja on omiin arvoihin sopivaa, sekä omiin työtehtäviin pääsee riittävästi vaikuttamaan. Työn aiheuttaman kuormituksen ja sen tuomien voimavarojen, eli tyytyväisyyden, ilon ja energian, ollessa tasapainossa voimme hyvin.

**Erika Mattsson**  
neuvottelupäällikkö  
Akavan Erityisalat

# Tiedebarometri 2024 osoittaa suomalaisten edelleen luottavan tieteeseen

Työehdoista neuvotellaan käynnissä olevissa työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluissa. Neuvottelutavoitteiden joukossa on myös työhön liittyvän matka-ajan korvaamiseen liittyviä tavoitteita.

**S**uomalaisten luottamus tieteeseen ja tiedeinstituutioihin on säilynyt korkealla tasolla. Vuonna 2024 toteutetun [Tiedebarometrin](#) mukaan 86 % vastaajista luotti erittäin tai melko paljon tieteeseen ja tutkimukseen. Tämä asettaa Suomen kansainvälisesti vertailtuna korkealle, sillä esimerkiksi Saksassa vastaava luku oli 54 % ja Ruotsissa 79 %.

Luottamus yhteiskunnallisiin instituutioihin heijastuu myös tieteeseen. Yliopistot sijoittuivat kyselyssä kolmanneksi luotetuimpien instituutioiden joukossa. Luottamus on säilynyt samalla tasolla edellisestä kyselystä. Korkeasti koulutetut olivat keskimääräistä luottavaisempia tieteeseen, mutta puoluekannat eivät juurikaan vaikuttaneet tuloksiin – poikkeuksena perussuomalaisten kannattajat, joista 73 % luotti tieteeseen, mutta epäileviä oli enemmän kuin muiden puolueiden kannattajissa.

Vaikka luottamus tieteeseen on vakaata, suomalaiset suhtautuvat aiempaa kriittisemmin tieteen ja teknologian tasoon. Teknologian yleistä tasoa Suomessa piti hyvänä 79 % ja tutkimuksen tasoa 76 % vastaajista, mikä on noin 10 prosenttiyksikköä vähemmän kuin kaksi vuotta sitten. Suomalaisten mielipide vaikuttaa olevan linjassa monien asiantuntijoiden esittämän huolen kanssa. ...

86%

vastaajista luotti erittäin tai melko paljon tieteeseen ja tutkimukseen.

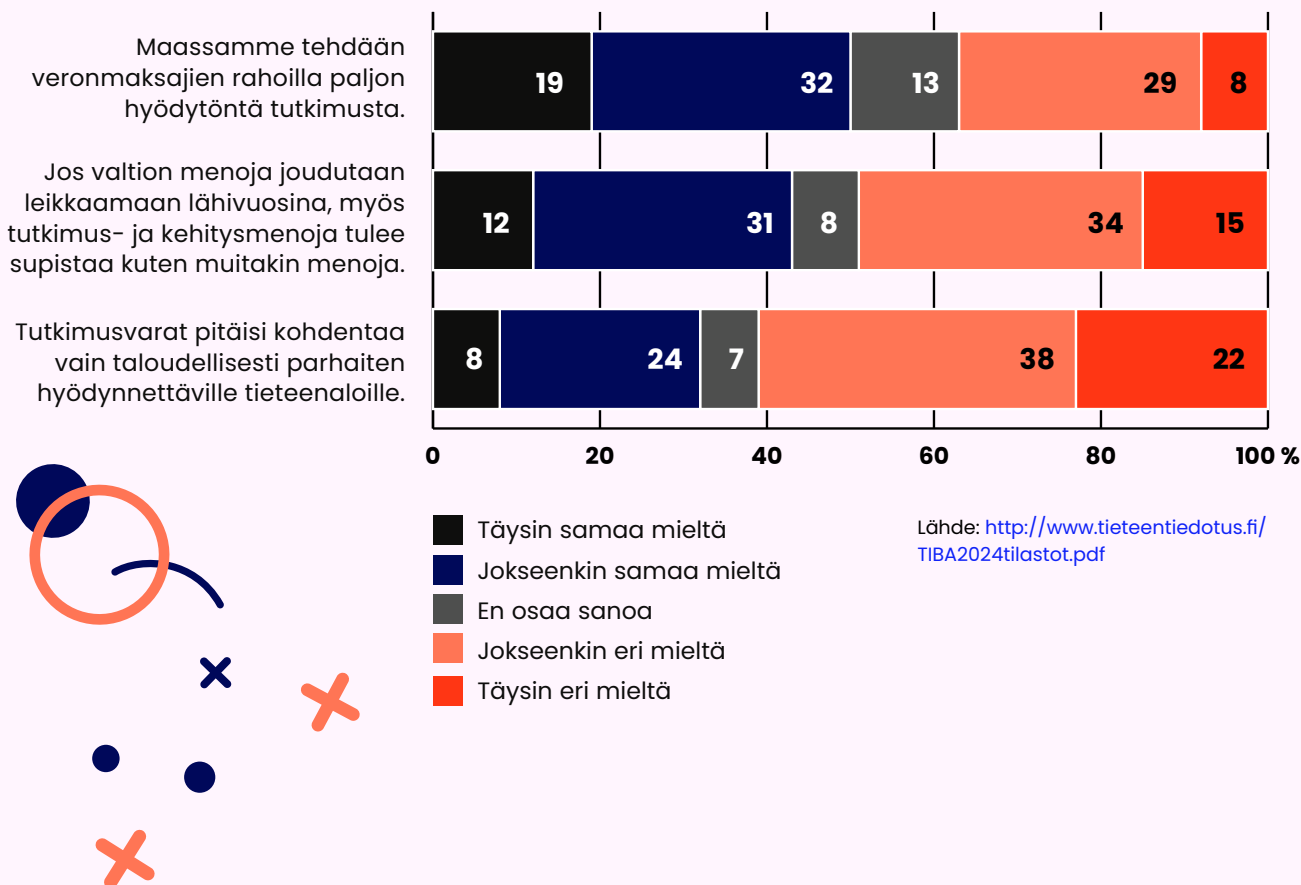
56%

vastaajista ei pitänyt tutkimusrahoituksen tasoa riittävänä.



## Mitä mieltä olet seuraavista tieteiden rahoitusta koskevista väittämistä?

Yhteensä 2024 (n=1006)



... Vain 24 % vastaajista piti tutkimusrahoituksen tasoa riittävänä, kun taas 56 % oli eri mieltä. Tieteiden rahoitusta koskevissa väittämässä vastaajien mielipiteet jakautuivat vahvemmin ja väestöryhmien erot nousivat selvemmin esiin. Ajatus tutkimusmenojen leikkaamisesta muiden menojen tapaan sai nyt hieman enemmän kannatusta (43 %) kuin 2022 (37 %), mutta enemmistö vastaajista (49 %) oli edelleen leikkauksia vastaan.

Suomalaisten kiinnostus eri tieteenaloihin painottuu luonnontieteisiin (63 %) ja lääketieteeseen (60 %). Yhteiskuntatieteet kiinnostivat 48 % vastaajista, mikä on poikkeuksellista verrattuna kansainvälisiin tutkimuksiin, joissa lääketiede on yleensä selvästi suosituin ala.

Tutkijoiden tunnettavuus on kasvanut, ja vastaajat nimesivät noin 500 luotettavaksi kokeamaansa tutkijaa. Eniten mainintoja sai avaruustieteen emeritusprofessori **Esko Valtaoja**, ja listan kärjessä olivat myös yhteiskuntatieteilijät **Heikki Hiilamo**, **Timo Miettinen** ja **Hanna Wass**.

Suomalaiset uskovat vahvasti tieteen vaikutukseen yhteiskunnassa. 77 % vastaajista arvioi,

että tieteen ja teknologian kehitys parantaa ihmisten elämää seuraavien 10–20 vuoden aikana. Optimistisimpia olivat yrittäjät (93 %) ja johtajat (85 %) sekä yli 70-vuotiaat, kun taas työttömät ja alle 30-vuotiaat suhtautuivat asiaan pessimistisimmin.

Vaikka tieteeseen luotetaan laajasti, vaihtoehtoiset hoidot ovat edelleen merkittävä ilmiö. Kansanparantajien taitoihin luotti 44 % vastaajista, ja homeopatian tehoon uskoi 27 %. Luontaislääkkeitä piti parempina kuin lääkärin määräämiä lääkkeitä 23 % vastaajista.

Kysely vahvistaa, että suomalaiset arvostavat tiedettä ja tutkijoita, mutta suhtautuvat kriittisesti tieteen rahoitukseen ja kehityksen suuntaan. Luottamus tieteeseen säilyy vahvana, mutta yliopistojen ja tutkimuslaitosten resurssien turvaaminen sekä vaikuttava ja selkeä tiedeviestintä ovat avainasemassa luottamuksen ylläpitämisessä myös tulevaisuudessa.

### Maija Holma

Neuvottelupäällikkö  
Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteellijöiden liitto Loimu ry

# Investment of 7.5 million in the innovative power of young engineers

**M**iljöfonden and Engineers of Sweden invest in young engineers' environmental innovations and technical development in Sweden. This investment is part of Sweden's Engineers' work to develop the sustainable society of the future and for Sweden to continue to be a successful technology and innovation nation in the future.

In total, the Environmental Fund invests SEK 7.5 million distributed over 50 master thesis projects per year, which means a total of 150 master thesis projects that receive SEK 50,000 per student as a scholarship. Engineers of Sweden and the universities contribute time to support the engineers working on the projects.

The master thesis projects are carried out in collaboration with the surrounding society with the ambition to solve technical problems and create functional new solutions from an engineering perspective. The students collaborate with each university's innovation office and innovation system to increase the opportunities to realize the degree projects, which can contribute to new companies, new jobs and/or implemented technical solutions in the physical environment in Sweden.

– We at Engineers of Sweden see that young engineers are responsible for the solutions to environmental problems. We therefore want, through our own fund, the Environment Fund, to give the engineers of the future the opportunity to develop Sweden through scholarships that contribute to better conditions for high-class degree projects with a high possibility of realization, says **Ulrika Lindstrand**, union chairwoman of Engineers of Sweden and chairwoman of the Foundation of Engineers of Sweden Environment Fund.

Each university has a scientific committee that selects the ten best degree projects based on two criteria: that the degree projects are judged to be of high scientific quality and that the results from the degree projects are judged to be able to solve an environmental problem and create a physical application in Sweden.

– It is very gratifying that the major universities want to cooperate with us and contribute to selecting the degree projects that have the greatest scientific height and the highest potential to be realized, says Ulrika Lindstrand.

Engineers of Sweden manages the Foundation of Sveriges Ingenjörers Miljöfond (Environmental Fund) with annual grants from Swedbank Robur Humanfond. This

takes place through three-year collaborations with five of Sweden's largest technical universities: Chalmers, Royal Institute of Technology, Linköping University, Luleå University of Technology and Lund University of Technology. The goal is that the results of these degree projects should lead to new companies, new jobs and/or implemented solutions in the physical environment in Sweden.

More information is found at: [www.sverigesingenjorer.se/medlemskap/stipendier/miljofonden/](http://www.sverigesingenjorer.se/medlemskap/stipendier/miljofonden/)

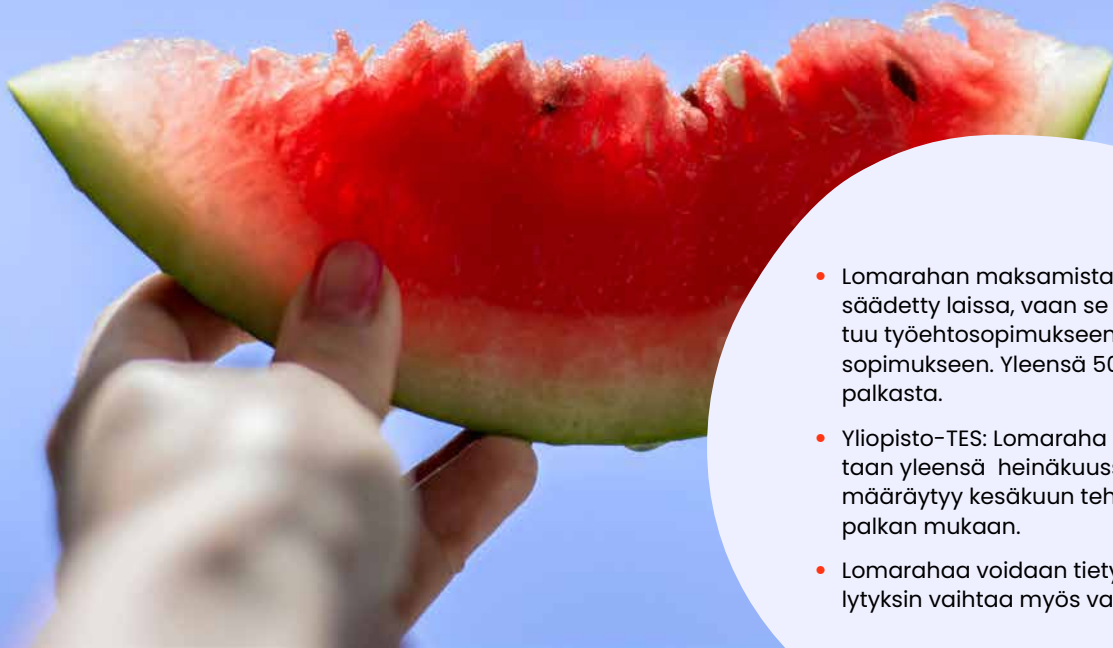
#### Staffan Bjurulf

Analyst department of policy and public affairs  
Engineers of Sweden

- Sweden's Engineers is a trade union and interest organization for the country's university-educated engineers. With 175,000 members, Swedish Engineers is the second largest union within the academic federation Saco. See also [www.sverigesingenjorer.se](http://www.sverigesingenjorer.se)
- The organization is democratically governed and is based on member influence. As a trade union, we represent members in relation to their employers and organize engineers in both the private and public sector.
- As an interest organization, we work for a sustainable working life and society. The association's question areas include Education Policy, Research and Innovation, Working Environment, Equality and Diversity, Environment and Sustainability, Income Policy, Business Policy and Ethics.
- Association chairwoman since 2016 is [Ulrika Lindstrand](#).



# Tiesitkö tämän lomarahasta?



- Lomarahan maksamista ei ole säädetty laissa, vaan se perustuu työehtosopimukseen tai työ sopimukseen. Yleensä 50 % lomapalkasta.
- Yliopisto-TES: Lomarahaa maksetaan yleensä heinäkuussa, ja se määräytyy kesäkuun tehtävän palkan mukaan.
- Lomarahaa voidaan tietyin edellytyksin vaihtaa myös vapaaksi.

**O**n tärkeää huomata, että lomarahan maksamisesta ei ole säännöksiä missään laissa. Lomarahan maksaminen perustuu yleensä työehtosopimukseen tai siitä on voitu sopia työ sopimuksessa. Lomarahan määrä on yleensä 50 % työntekijän lomapalkasta, joka määräytyy lähtökohtaisesti työntekijän vuoden aikana ansaitsemien lomapäivien perusteella. Työehtosopimuksesta riippuen lomarahaa voidaan maksaa myös työsuhteen päättyessä maksettavasta lomakorvauksesta. Lomakorvauksella tarkoitetaan korvausta, jolla työsuhteen päättyessä korvataan työntekijälle pitämättä jääneet lomapäivät. Tällöinkin maksetaan siis lomarahana 50 % tästä korvauksesta.

Yliopistojen yleisessä työehtosopimuksessa on määräykset lomarahasta. Yo-TES mukaan lomarahaa maksetaan pääsääntöisesti heinäkuun palkanmaksun yhteydessä ja lomarahaa määräytyy sen tehtävän palkan mukaan, jossa asianomainen on kesäkuussa. Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen mukaan työsuhteen päättyessä maksetaan lomarahaa kaikilta niiltä lomapäiviltä, jotka työntekijä on ansainnut työsuhteen päättymishetken mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa, mikäli työsuhte on päättyy työntekijästä johtumattomista syistä. Näin ei kaikissa työehtosopimuksissa ole, vaan mo-

nesti työsuhteen päättyessä lomarahaa ei makseta ollenkaan. Yliopisto-TES:ssä on kuitenkin määrätty, että mikäli työntekijä itse päättää työsuhteensa (koeaikapurkaa tai irtisanoo työsuhteensa muutoin kuin eläköitymisen vuoksi), maksetaan lomarahasta työsuhteen päättyessä vain puolet. Vain puolet lomarahasta maksetaan myös, mikäli työnantaja päättää työsuhteen työntekijästä johtuvasta syystä, paitsi, jos työntekijän työsuhteen päättäminen johtuu olennaisesta ja pitkäaikaisesta työkyvyn heikkenemisestä.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomarahan suuruus voi yliopisto-TES:n mukaisesti määräytyä tietyissä tilanteissa prosenttiperusteisesti, mutta tyypillisesti työntekijän lomarahaa on 50 prosenttia hänen vuosilomapalkastaan. Opetus- ja tutkimushenkilöstön kokonaistyöaikajärjestelmän piirissä olevalle henkilölle maksetaan lomarahaa niin monelta lomapäivältä kuin kyseinen henkilö saisi vuosilomaa tämän sopimuksen perusteella.

Lomarahaa voidaan työehtosopimuksen mukaan tietyin edellytyksin vaihtaa myös vapaaksi. Tällainen vaihto ei kuitenkaan opetus- ja tutkimushenkilöstön kohdalla käytännössä ole mahdollista kokonaistyöajan luonteen vuoksi.

**Mia Weckman**  
lakiasiaintoimittaja  
Tradenomit



# Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt



#### **Agronomiliitto**

**Outi Parikka**, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642  
outi.parikka@agronomiliitto.fi  
[www.agronomiliitto.fi](http://www.agronomiliitto.fi)



#### **Juristiliitto**

**Petteri Kivelä**,  
neuvottelupäällikkö  
puh. 041 458 0038  
petteri.kivela@juristiliitto.fi  
[www.juristiliitto.fi](http://www.juristiliitto.fi)



#### **Akavan Erityisalat**

**Erika Mattsson**, neuvottelupäällikkö  
puh. 0201235313  
erika.mattsson@akavanerityisalat.fi  
[www.akavanerityisalat.fi](http://www.akavanerityisalat.fi)



#### **Suomen Psykologiliitto**

**Annamari Ahtiainen**, pääsihteeri, VTM  
puh. (09) 6122 9124  
annamari.ahtiainen@psyli.fi  
[www.psyli.fi](http://www.psyli.fi)



#### **Insinööriliitto IL**

**Mikko Suomalainen**,  
työehtoasiantuntija  
puh. 020 1801 804  
mikko.suomalainen@ilry.fi  
[www.ilry.fi](http://www.ilry.fi)



#### **Tekniikan akateemiset TEK**

**Daniel Valtakari**, työelämäasiantuntija,  
korkeakoulusektori ja kansainväliset asiat  
puh. 040 7720 276  
daniel@tek.fi  
[www.tek.fi](http://www.tek.fi)



#### **Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu**

**Maija Holma**, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 6226 8543  
maija.holma@loimu.fi  
[www.loimu.fi](http://www.loimu.fi)



#### **Tradenomit**

**Mia Weckman**,  
lakiasianjohtaja  
puh. 020 155 8801  
mia.weckman@tradenomi.fi  
[www.tradenomi.fi](http://www.tradenomi.fi)



#### **Suomen Ekonomit**

**Mika Parkkari**, työmarkkinatoiminnan  
ja yhteiskuntavaikuttamisen  
erityisasiantuntija, YTM, KTM  
puh. 040 080 2145  
mika.parkkari@ekonomit.fi  
[www.ekonomit.fi](http://www.ekonomit.fi)



#### **Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry**

**Petri Toiviainen**, neuvottelupäällikkö  
puh. 010 231 0354  
petri.toiviainen@yka.fi  
[www.yka.fi](http://www.yka.fi)