

Toteutuvatko vaalilupaukset koulutuksen ja tieteen osalta?



Suomen poliittisessa historiassa kääntyi huhtikuun eduskuntavaaleissa uusi sivu, kun kolmen suuren puolueen ajasta siirryttiin usean keskisuuren ja pienen puolueen aikaan. Vaalituloksen tekee historialliseksi se, että ensimmäistä kertaa eduskuntavaalit voitettiin alle 20 prosentin kannatuksella. Kaikkien kolmen suurimman puolueen kannatuserot mahtuvat yhden prosenttiyksikön sisään.

Historiaa kevään eduskuntavaaleissa tehtiin myös naisten osalta. Naisten osuus eduskunnassa on nyt 93 paikkaa, eli 47 % kansanedustajista. Erityisen voitollisia näissä vaaleissa olivat nuoret naiset. Moni uuteen eduskuntaan valittu on alle 30-vuotias nainen.

Keskustan raskaasta vaalitappiosta huolimatta hallitustunnustelija, SDP:n **Antti Rinne** valitsi keskisuurista puolueista Keskustan aisaparikseen käymään hallitusneuvotteluja. Neuvottelujen alkuperäinen takaraja oli perjantai 24.5., mutta tätä kirjoittaessa neuvottelut ovat edelleen käynnissä.

Eduskuntavaalien alla koulutus ja tutkimus olivat vahvasti mukana puolueiden agendalla ja vaalilupauksissa. Vaikka julkinen keskustelu kulminoitui erityisesti oppivelvollisuuden nostamiseen, usean puolueen vaaliohjelmissa oli monia muitakin koulutuksen kehittämiseen liittyviä linjauksia. Keskeinen kysymys näin vaalien jälkeen on, sitoutuuko hallitus koulutuksen ja tieteen pitkäjänteiseen kehittämiseen? Miten käy julkisen rahoituksen?

Sisältö

- 1 Toteutuvatko vaalilupaukset koulutuksen ja tieteen osalta?
- 2 Odottava tunnelma
- 3 Eurooppalainen koulutusalue 2025
- 4 Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet – muuttuiko jokin asia?
- 6 Varapääluottamusmies Panu Sainio: Pääsen kehittämään koko työyhteisöä
- 7 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

Tietoja neuvotteluiden etenemisestä on herunut Säätytalon ulkopuolelle niukalti. Keskeisin uutisointi on koskenut menolisäyksiä, veronkorotuksia sekä maakunta- ja sote-mallia. Näillä näkymin maakuntamallin valmistelu kuten myös sote-uudistuksen valmistelu jatkuvat seuraavalla hallituskaudella.

Ammattiliittoina toivomme, että hallitus on valmis kuuntelemaan työmarkkinajärjestöjä herkällä korvalla työelämän ja työelämlainsäädännön uudistamisessa. Siinä missä Sipilän hallitus tullaan muistamaan erityisesti koulutusleikkauksista ja työehtojen heikentämiseen pyrkivillä ”pakkolaeilla”, on uudella hallituksella todellinen näytön paikka. →

→ Investoidaanko kasvun edellytyksiin, kuten koulutukseen ja tieteeseen, vai leikataanko entiseen malliin? Onko ay-liike kivenä kengässä vai yhteistyö- ja sopimuskuppani?

Suomi on mittavan rakennemuutoksen edessä. Toivon, että osaoptimoinnista ja yksittäisen puolueen agenda ajavasta politiikasta siirryttäisiin vahvemmin kohti yhteistä

kansallista etua ja päämäärää. Suomi ja suomalaiset eivät tarvitse riitelyä, me tarvitsemme ratkaisuja ja uskoa tulevaisuuteen.

■ Minna Nieminen

neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat



Odottava tunnelma

Työehtosopimuskausi on ylittänyt puolenvälin. Seitsemästä sopimuksessa sovitusta työryhmästä vain palkkausjärjestelmän uudistamista valmistellut ryhmä on saanut työnsä valmiiksi. Se oli omaa laatuaan ja tavallaan jatkoa sovintoesityksen hyväksymiseen päättyneelle varsinaiselle neuvotteluprosessille maaliskuussa 2018. Palkkausjärjestelmän henkilökohtaiseen palkanosaan tehtyjen muutosten toimivuus tulee koestettua kesäkuussa, kun merkittävän suuruinen korotuserä kohdennetaan henkilökohtaisiin palkanosiin. Vaikka yliopistojen yleisen työehtosopimuksen soveltamispiirissä työnantaja tekee yksin päätöksen henkilökohtaisen palkanosan korottamisesta, on mahdollisimman suuri läpinäkyvyys valmistelussa tärkeää. Yliopistot ovat tässä suhteessa erilaisia ja valitettavasti kaikkien mielestä ei henkilöstön tai sen edustajien ole syytä tietää palkkojen kehityksestä liikaa.

Määräaikaisten työsuhteiden suurta määrää ja siitä aiheutuvia ongelmia pohtinut työryhmä pitää vielä kesäkuussa

muutaman kokouksen. Ryhmä on tiedustellut yliopistoilta ja pääluottamusmiehiltä mahdollisista hyvistä käytännöistä, joiden avulla ongelmaa on pyritty poistamaan. Osapuolet ovat jo vuonna 2014 laatineet yhteisen ohjeen yliopistojen esimiesten ja luottamusmiesten käyttöön. Tämä ohje on myös uudistettavana. Aikaisemman ohjeen sisältö ei ole ongelma, pikemminkin sen soveltaminen yliopistoissa ei ole johtanut määräaikaisten työsuhteiden käytön vähentämiseen. Esimerkiksi voidaan todeta, että yliopistojen henkilökunnan määrän kääntynyt nousuun useiden vuosien alenevan kehityksen jälkeen, tapahtui se merkittävässä määrin määräaikaisten työsuhteiden lukumäärän kasvun kautta.

Työaika – ja vuosilomatyöryhmä on aloittanut vuosilomalain muutoksen mahdollisten vaikutusten arvioinnilla. Lainmuutos ei näyttäisi aiheuttavan muutoksia työehtosopimuksessa. Neljän viikon loman takaava uusi säädös on todennäköisesti merkitykseltään vähäinen. Uusi työaikalaki on tulossa voimaan ensi vuoden alussa. Oletus on, että opetus- ja tutkimushenkilökunnan työajasta voidaan edelleen sopia pääosin nykyisin muotoin työehtosopimusosapuolten kesken. Kontaktiopetuksen erityismääräysten käsittely jäi edellisellä sopimuskierröksellä kesken ja sitä työtä jatketaan tässä työryhmässä. Kontaktiopetusta käsitellään seuraavalla työehtosopimuskierröksellä ensi vuoden alussa.

Osapuolet sopivat myös työehtosopimuksen teknisestä läpikäynnistä niin sanotussa tekstityöryhmässä. Tämä työ ei ole alkanut ja siltä taitaa aika loppua ennen kuin se alkoikaan. Tilastoryhmä on kompastellut vaikeuksiin saada yliopistoilta asiallisia vastauksia kokonaispalkkasummakyselyihin, joilla on pyritty seuraamaan vuodenvaihteen korotusten toteutumista. Ongelmana näyttää olevan se, että yliopistot eivät sijoita meille ilmoitettavaan palkkasummaan niiden henkilöiden palkkatietoja, jotka ovat sopimuspalkkoilla. Suurin osa heitä kuuluu kuitenkin työehtosopimuksen palkkausluvun soveltamispiiriin. Työsuojelun yhteistyöryhmä on aloittanut tietävästi yhteistyön hengessä työskentelynsä. Eläinsairaalan eläinlääkärien päivystyksen korvausjärjestelmä joudutaan uudistamaan uuden työaikalain vaatimusten mukaisesti ja tämä tuottaa päänsiväviä JUKOn ja työnantajien välisessä työryhmässä.

JUKOn toimistossa tehdään kuluvan vuoden aikana tehtävien muutoksia. Siirryn työskentelemään valtion sopimus-alalle ja minut korvaa yliopistosektorilla kollega **Katja Aho**. Toivotan kaikille lukijoille omasta puolestani hyvää jatkoa ja lämmintä kesää.

■ Markku Kojo

neuvottelupäällikkö
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO



Eurooppalainen koulutusalue 2025

Euroopan komissio esitti marraskuussa 2017 ns. Eurooppalaisen koulutusalueen kehittämistä. Kehittämisen taustalla on vapaan liikkuvuuden periaatteiden ulottaminen myös koulutuksen alalle. Työllisyydestä, kasvusta, investoinneista ja kilpailukyvyistä vastaava Euroopan komission varapuheenjohtaja **Jyrki Kataisen** mukaan ”Yksi Euroopan suurimmista saavutuksista on ollut mantereemme yhdistäminen alueeksi, jolla työntekijät ja kansalaiset voivat liikkua vapaasti. Vapaalle liikkuvuudelle on kuitenkin edelleen esteitä koulutuksen alalla.” Tavoitteena on siten edistää ulkomailla opiskelua, koulutuksista saatujen tutkintojen tunnustamista, kielitaitoa ja laadukkaaseen koulutukseen osallistumista.

Vapaan liikkuvuuden esteiden raivaamiseksi komissio esittää yhtätoista tavoitetta. Tavoitteena on muun muassa edistää liikkuvuutta alueella Erasmus+-ohjelmaa hyödyntäen. ERASMUS+-ohjelmiin osallistumista pyritään laajentamaan, ja ottamaan käyttöön koko alueen kattava EU-opiskelijakortti,

jonka avulla kyetään myös tallentamaan tietoja opintosuorituksista. Opintosuoritustietojen harmonisoinnin ohella myös tutkintotodistusten vastavuoroista tunnustamista vahvistetaan. Eurooppalaisen korkeakoulualueen (EHEA) luoneen Bolognan prosessin jatkoksi käynnistetään Sorbonnen prosessi, jonka tavoitteena on valmistella korkea-asteen koulutuksen ja koulujen päästötodistusten vastavuoroista tunnustamista.

Mikäli kaavailut toteutuvat ja komission hanke etenee on yhteistyötä on tarjolla tulevaisuudessa myös muissakin muodoissa. Koulutusjärjestelmiä koskevat suositukset tulisivat määrittelemään niitä tietoja ja taitoja luovia pätevyyskiä, joita nykymaailmassa tarvitaan. Pakettiin kuuluu myös kielitaidon kasvattaminen. Kielitaidon uusi viiterarvo tarkoittaisi sitä, että keskiasteen tutkinnon suorittavien tulisi osata hyvin kahta kieltä äidinkieltänsä tai äidinkieltänsä lisäksi. Tämäkin toteutuessaan jo vuoteen 2025 mennessä.

Lisäksi tavoitteissa on elinikäiseen oppimiseen osallistuminen, ja siten koko elämän ajan opiskelevien määrä tulisi saattaa 25 prosenttiin. Innovaatioiden ja digitaalisuuden tukeminen saa mainintansa sekä opettajien osallistuminen Erasmus+-ohjelmaan ja eTwinning-verkoston oman ammattitaidon kehittämiseksi. Eurooppalainen yliopistojen yhteistyöverkoston sekä ylikansallisen hallintotavan laitoksen perustaminen ovat EU-hallintoon liittyviä projekteja, joiden tavoitteena on käynnistää mm. yhteisiä maisteriohjelmiä sekä edistää EU-hallinnon alan houkuttelevuutta ja tunnettuutta.

Lopuksi rimaa koulutusinvestointien tekemiseen aletaan hiljalleen nostaa jäsenvaltioiden tavoitteissa. Suomen pitkäaikainen tavoite tutkimus- ja kehitysmäärärahojen nostamisesta 4 %:iin bruttokansantuotteesta saakin pian jo uuden vertailuarvon, jonka mukaan jäsenvaltioiden tulisi käyttää 5 % BTK:sta koulutukseen. EU pyrkii tavoitteessaan tukemaan koulutuspolitiikan rahoittamista investointivälineillään. EU:n uudesta monivuotisesta budjetista päätetään heti uuden parlamenttikauden alkaessa, ja tämä ratkaisee pitkälti kuinka paljon resursseja EU tulee allokoimaan seuraavan seitsemän vuoden aikana niin koulutukseen kuin tutkimukseen ja kehitykseenkin. Millainen tulevaisuuden näkymä Eurooppalaiselle koulutusalueella on tulossa jää vielä nähtäväksi.

■ Mika Parkkari

koulutuspoliittinen asiantuntija
Suomen Ekonomit / Finlands Ekonomer



Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet – muuttuiko jokin asia?

Työntekijästä johtuvien irtisanomisperusteiden keventämisestä käytiin viime vuoden aikana laajoja keskusteluja maan silloisen hallituksen lakiuudistuskavailuun liittyen. Työmarkkinoilla jouduttiin alkusyksystä 2018 turvautumaan asian tiimoilta myös poliittisiin työtaistelutoimiin. Päätepiste saavutettiin 18.1.2019, jolloin tasavallan presidentti vahvisti työsopimuslakiin tehtävän muutoksen. Tässä artikkelissa käydään lyhyesti läpi työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet sekä se, miten lainsäädäntömuutos käytännössä erityisesti yliopistosektorilla vaikuttaa.

Millä perusteilla työntekijä voidaan irtisanoa henkilösyistä?

Työntekijästä johtuvana asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää palvelussuhteeseen olennaisesti vaikuttavien veloitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Tavallisin velvollisuuksien vastainen menettely on tehtävien laiminlyönti, joka voi ilmetä muun muassa tehtävien puutteellisena hoitona, luvattomina poissaoloina työstä tai jatkuvana tai usein toistuvana myöhästelynä.

Irtisanomisperuste voi olla myös työntekijän ilmeinen huolimattomuus työssä, työnantajan työnjohto-oikeuden tai muun toimivallan rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen ja epäasianmukainen käyttäytyminen. Myös perusteeton työstä kieltäytyminen sekä epärehellisyys ja siitä aiheutuva luottamuspula voivat olla irtisanomisen perusteita. Asiallinen ja painava syy irtisanomiseen voi olla myös se, että henkilö on niin sopeutumaton ja hankala työyhteisössä, että hänen käytöksensä vaikeuttaa muiden työn tekemistä.

Irtisanominen on sallittua myös, jos työntekijän edellytykset tehdä työtä ovat muuttuneet niin olennaisesti, ettei hän enää selviydy työtehtävistään eikä hänelle voida tarjota muita tehtäviä. Työntekoa edellytykset voivat heikentyä tai hävitä fyysisessä, psyykkisessä tai sosiaalisessa työ- ja toimintakyvyssä tapahtuneiden muutosten vuoksi. Koska sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvaa työkyvyn heikentymistä irtisanomisperusteena arvioidaan ns. kiellettyjen irtisanomisperusteiden mukaan, tarkoitetaan tässä yhteydessä henkilöön liittyvällä työntekoa edellytysten olennaisella muuttumisella muita kuin heikentyneestä terveydentilasta johtuvia työnteon rajoituksia.



Millä perusteillä työntekijää ei saa irtisanoa?

Kiellettyjä irtisanomisperusteita ovat seuraavat 4 syytä:

1. Työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi heikentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää palvelussuhteen jatkamista.
2. Osallistuminen työntekijäyhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen.
3. Työntekijän poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide tai osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan.
4. Turvautuminen työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Varoitus ja kuuleminen

Velvollisuuksiaan laiminlyönyt tai rikkonut työntekijää ei pääsääntöisesti saa irtisanoa ennen kuin hänelle on annettu varoitus ja siten mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoituksella henkilö saa tiedon siitä, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään. Varoitus on muistutus siitä, millä tavoin työnantaja reagoi, jos varoituksessa tarkoitettu rikkomus tai laiminlyönti toistuu.

Ennen kuin työnantaja irtisanoo palvelussuhteen, työntekijälle on annettava mahdollisuus tulla kuulluksi. Työntekijällä on oikeus käyttää tilanteessa avustajaa, ja työnantajan on kerrottava tästä oikeudesta. Samassa yhteydessä työnantajan on myös pääsääntöisesti selvitettävä, voitaisiinko työsuhteen irtisanominen välttää sijoittamalla hänet muuhun työhön. Näitä seikkoja ei kuitenkaan tarvitse selvittää, mikäli irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää palvelussuhteen jatkamista.

Mikä muuttuu 1.7.2019 lukien?

Työsopimuksen irtisanomisperusteiden olemassaoloa koskevasa kokonaisharkinnassa otetaan jatkossa huomioon erityisenä seikkana työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä. Oikeuskäytännössä työpaikan työntekijöiden lukumäärälle on jo vakiintuneesti annettu harkinnassa painoarvoa, mutta nyt tämä seikka on myös nimenomaisesti lakiin kirjattuna.

Myös työttömyysturvalakia muutetaan 1.7.2019 lukien. Jos työnantaja päättää työsuhteen työntekijästä johtuvasta syystä, työttömyysturvan korvaukseton määräaika eli ns. karenssi on 60 päivän pituinen nykyisen 90 päivän asemesta.

Lakiuudistuksen käytännön vaikutukset jäävät työmarkkinoilla varsin vähäisiksi, koska oikeuskäytännössä on jo aikaisemmin annettu painoarvoa pienien, vain muutaman työntekijän työpaikkojen olosuhteille. Muutoksen vähäisyys koskee myös yliopistosektoria, jossa työnantajien koko on varsin suuri. Lain perusteluissa on nimenomaisesti todettu, että tarkoituksena ei ole esimerkiksi kiristää irtisanomiskynnystä suurilla työpaikoilla. Yliopistosektorilla on joka tapauksessa hyvä korostaa, että työnantajana on aina nimenomaan yliopisto, ei esimerkiksi yksittäinen laitos tai tutkimusryhmä.

■ Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry



Varapääluottamusmies Panu Sainio:

Pääsen kehittämään koko työyhteisöä

Panu Sainion mielestä luottamusmiestoiminnassa on parasta se, että siinä pääsee osallistumaan laajasti työpaikkansa kehittämiseen. Aalto-yliopiston varapääluottamusmies korostaa yhteistyötä ja kuuntelun taitoa tunnetun aforismin sanoin: ”Kun kuljet viikon toisen mokkaesineissa, ymmärrät häntä paremmin.”

Miten työsi ja luottamustehtäväsi tukevat toisiaan?

Olen oppinut luottamustehtävieni kautta ymmärtämään entistä syvällisemmin yliopistomme strategiaa ja tavoitteita: miksi olemme täällä, miksi teemme näin. Olen saanut olla aktiivisesti mukana isossa muutoksessa. Kehitämme kaikki yhdessä Aalto-yliopistoa, niin henkilöstö kuin työnantajan edustajat ja liitotkin.

Jos siis olet kiinnostunut siitä, miten työyhteisöäsi kehitetään ja haluat osallistua vaikuttamaan, luottamusmiestoiminta on oiva tapa osallistua!

Vaikka olen organisatorisesti ns. teknisessä palvelussa, minulle on tärkeää voida osallistua myös tutkimusryhmien toimintaan ja opetukseen substanssin kautta. Pystyn osallistumaan tutkimustyöhön ja opetukseen reilun päivän viikossa, ja näin pääsen mukaan organisaation perimmäiseen tarkoitukseen ja kokemaan onnistumisia myös tutkijana. Se lisää työn imua ja auttaa minua pysymään ajan tasalla laaja-alaisesti organisaationi asioista.

Miten pyrit lisäämään järjestäytymistä työpaikoilla?

Tekemällä työni hyvin. Meidän kaikkien tulisi viestiä erityisesti ulkomaalaisille, miten Suomen työelämä toimii. Heille on kerrottava, että työntekijöiden ammatillinen järjestäytyminen on laillista ja järjestäytyntä yhteistyötä työnantajan kanssa. Ammattiliitto voi olla muualta tuleville hyvinkin tuntematon toimija. Siksi he tarvitsevat ohjausta ja taustatietoa suomalaisen työelämän ja yhteiskunnan toiminnasta.

Mitä haluaisit kehittää suomalaisessa työelämässä?

Haluaisin työelämässä toimimisen mallin nykyistä selkeämmäksi. Yksinkertaistaen sanottuna Suomessa voi tällä hetkellä

saada tuloja Y-tunnuksella tai henkilötunnuksella. Mutta ihmisen työstatus voi olla kuitenkin hyvin mutkikas: hän voi olla esimerkiksi opiskelija, tulonsaaja, eläkeläinen, yrittäjä, freelancer, osuuskuntalainen tai omistaja. Esimerkiksi asiantuntija pystyy olemaan lähes kaikkia näitä yhtä aikaa. Tulon ”kotouttamisen” tulisi olla verotuksellisesti selkeää, luotettavaa ja reilua – ja tämä tarve korostuu tulevaisuudessa.

Tärkeää on ymmärtää jo etukäteen, miten eri roolit vaikuttavat, jos esimerkiksi jää palkkatoimesta työttömäksi. Milloin saa työttömyystukea, milloin kohdellaan yrittäjänä? Nämä kysymykset tulevat lisääntymään. On tärkeää huomioida, miten yrittäjiä kohdellaan, ja myös heille on saatava tukea. Olen itsekin osallistunut jo nyt näiden kysymysten ratkaisemiseen. Onneksi olen saanut hyvää tukea ja neuvoja JUKOsta ja TE-Kistä sekä TE-keskuksesta.

Selkeät toimintamallit olisivat hyviä myös työnantajien kannalta. Yliopistomaailmassa syntyy paljon uusia yrityksiä. Sama henkilö voi olla yrityksen omistaja tai osakas sekä opiskelija tai vaikka professori. Olen itsekin osakas eräässä yrityksessä.

Suomessa on liittoja paljon, jopa liikaa, ja niitä voitaisiin hyvin yhdistää. Hyvä kysymys on myös, tarvittaisiinko yhteistä eurooppalaista ay-liikettä?

Miten luottamusmiesurasi alkoi?

Minua on aina kiinnostanut yhdessä tekeminen ja yhteishengen kasvattaminen. Olen toiminut esimerkiksi ylioppilaskunnassa ja erilaisissa yhdistyksissä ja saanut niistä paljon myönteisiä kokemuksia. Tulin opiskelemaan konetekniikkaa Teknilliseen korkeakouluun Otaniemeen vuonna 1990 ja aloitin assistenttina 1995. Ensin pääsin siis katsomaan hallintoa opiskelijoiden näkökulmasta. Aalto-yliopistossa on hienoa, että opiskelijoita ja heidän radikaalejakin ajatuksiaan kuunnellaan ja otetaan huomioon toiminnan kehittämisessä.

Aloitin vuonna 2008 aluevaraluottamusmiehenä ja 2012 varapääluottamusmiehenä. Alussa en tietenkään ajatellut, mihin kaikkeen tämä voisi johtaa. Luottamusmiehenä on vaaleilla valittu pätkätyöläinen! →

→ Mitä asioita epäroit, kun pohdi luottamusmieheksi lähtemistä?

Totta kai alussa oli moniakin epäilyjä. Sulkeeko luottamusmiestoiminta minulta joitakin ovia? Enhän leimaudu työnantajaan vastaan toimijaksi? Mutta kun lähdin mukaan, huomasin että toiminta on pikemminkin avannut uusia ovia urallani. Jos tekee työnsä hyvin ja kuuntelee kaikkia osapuolia, syntyy aitoa yhteistoimintaa.

Termi YT eli yhteistoiminta ymmärretään yleensä liian kapeasti ja yhdistetään vain irtisanomisiin. Yhteistoiminta on kuitenkin parhaimmillaan ennakoivaa yhteistyötä, josta kaikki hyötyvät. Se on esimerkiksi arjen vuoropuhelua, joka auttaa työnantajaa kehittämään työyhteisöä paremmaksi.

PANU SAINIO

- JUKOn varapääluottamusmies Aalto-yliopistossa vuodesta 2012 alkaen.
- Toimii yli-insinöörinä konetekniikan laitoksella Aallon insinööritieteiden korkeakoulussa. Käyttää työajastaan noin 15 % luottamusmiestoiminnan hoitamiseen ja edustaa noin 1200 hengen joukkoa yliopistossaan.
- Toimii myös alueluottamusmiehenä insinööritieteiden korkeakoulussa. Aloitti luottamusmiesturansa vuonna 2008 aluevaraluottamusmiehenä.
- Oma liitto: Tekniikan akateemiset TEK.

Haastattelu julkaistu JUKOn www-sivuilla (www.juko.fi) 3.12.2018

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:

Agronomiliitto

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



Suomen Lakimiesliitto

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

Akavan Erityisalat

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



Suomen Psykologiliitto

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

Insinööriliitto IL

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



Tekniikan akateemiset TEK

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

Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

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

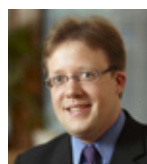


Tradenomiliitto TRAL ry

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

Suomen Ekonomit / Finlands Ekonomer

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



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

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