



YLIOPISTOJEN JA TUTKIMUSALAN HENKILÖSTÖLIITTO

VERKKOLEHTI 2/2004 (27.2.2004)

Järjestelyvaraneuvottelut käyty

Kaikissa yliopistoissa ja virastoissa päästiin neuvottelu-tuloksiin virkasuhteisten järjestelyvarojen kohdentami-sesta. Rahaa "taloissa" oli käytettävissä kunkin "talon" palkkasummasta laskettuna 0,5 prosenttia.

Yliopistoissa ja opetushallituksessa varallisuus käytettiin perinteisten "kuoppakorotusten" jakamiseen siten, että jaon perusteena oli työn vaativuus. Tällä linjauksella halutaan myös tehdä tietä uudelle palkkausjärjestelmälle.

Varastokirjastossa järjestelyvarat siirrettiin odottamaan uutta palkkausjärjestelmää. Takarajaksi sovittiin 15.5. Tähän mennessä tulee olla joko uusi palkkausjärjestelmä tai järjestelyvarat neuvoteltuna perinteisellä tavalla.

Suomen Akatemiassa järjestelyvarat kohdennettiin uuden palkkausjärjestelmän mukaisiin, siirtymäkaudella tehtäviksi sovittuihin palkantarkistuksiin.

Ainoastaan Pelastusopistossa erä käytettiin prosenttikorotuksina kullekin henkilölle.



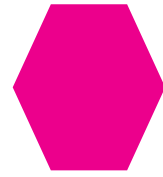
Työehtosopimukset

Työehtosopimusneuvottelut on käytävä maaliskuun 15. päivään saakka. Osa järjestelyvaroista sovittiin kohdennettavaksi palkkausjärjestelmän kehittämiseen.

*Päivikki Kumpulainen
YHL:n puheenjohtaja*

Hyvän TULEVAISUUDEN puolesta

Suomalainen tulopolitiikka ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen on ammattijärjestöjen keskeinen tehtävä. Ammatti-yhdistystoiminta ja palkan-saajien etujen ajaminen on pitkäjänteistä hidasta työtä, joka ei aina ole kovin näkyvää tai näytettävää, mutta jonka lopputulos näkyy jokaisen suomalaisen arjessa ja työoloissa - ja myös kukkarossa.



Suomalainen työmarkkinajärjestelmä perustuu sopimiseen ja sovitteluun. Sopiminen tapahtuu ns. kolmikantaperiaatteen mukaisesti, joka tarkoittaa sitä, että työntekijäjärjestöt, työnantajat ja valtio osallistuvat sopimusten tekoon. Suomessa ay-liike on tärkeä osa yhteiskuntaa.

Suomen palkansaajista n. 80 % on järjestäytynyt. Nykyinen työmarkkinamallimme on pitkän työn tulos ja se on rakennettu aste asteelta. Keskusjärjestöjä on kolme: SAK, STTK ja Akava. Myös työnantajapuoli on hyvin järjestäytynyt Suomessa. Työnantajalla on oma keskusliittonsa. Valtiotyönantajaa edustaa Valtion työmarkkinalaitos.

Nykypäivän edut ovat ay-järjestöjen työn tuloksia

Ammattiliittojen tärkeimpinä tehtävinä on neuvotella jäsenilleen työehtosopimukset. Työehtosopimukset Suomessa kattavat kaikki palkansaajat asuinpaikasta tai työntekopaikasta riippumatta. Julkisella sektorilla - valtiolla ja kunnissa - työskentelee myös

virkasuhteisia, joiden palkoista ja muista palvelussuhteen ehtoista sovitetaan virkaehtosopimuksin.

Ammattijärjestötyö on asioiden valmistelusta, neuvottelutoimintaa, kannanottojen muodostamista ja asiantuntijalausuntojen antamista jäsenistön kannalta tärkeistä asioista. Keskeistä on vaikuttaa poliittiseen päätöksentekoon ja pitää tiiviisti yhteyttä viranomaisiin ja virkamiehiin. Järjestöt vaikuttavat lainsäädäntöön, taloudellisiin ja sosiaalisiin kysymyksiin sekä muihin yhteiskunnallisiin asioihin edustajiensa kautta erilaisissa toimikunnissa ja työryhmissä.

Nykyiset palvelussuhteen ehdot ja työntekijän hyvinvointia edistävät asiat - jotka näyttävät meistä itsestään selvyyskiltä - on saatu ammattijärjestöjen toimesta sopimustoiminnan osana tai yhteiskunnallisen vaikuttamisen seurauksena. Sinnikkään työn tuloksena olemme saaneet muun muassa nykyiset työajat, vuosilomat, sairausajan palkat, äitiys- ja vanhempainlomat, lapsilisät, työttömyysturvan sekä monet muut suuret ja vähän pienemmätkin arkipäiväämme vaikuttavat asiat.

YHL – lähellä jäsentä

Edunvalvonnan sisältöjen ja tavoitteiden suuntaamisessa on tärkeää, että seuraamme tarkasti ympäristömme muutoksia. YHL:ssa pidämme tärkeänä, että jäsentemme esittämiä tavoitteita ja vaatimuksia otetaan liiton edunvalvontatyössä huomioon. YHL:n organisaatio ja resurssit on rakennettu siten, että tämä on mahdollista kaikilla organisaatiomme tasoilla.

YHL on Palkansaajajärjestö Parodian ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n kautta ja yhteistyössä jäsenyhdistystensä kanssa vahvasti mukana vaikuttamassa työelämän ja työyhteisöjen kehittämisessä. Tavoitteemme on kokonaisvaltaisesti "Hyvä Työ ja Hyvä Työyhteisö".

Ay-liike on avain hyvään huomiiseen edelleenkin. Liity Sinäkin osajien joukkoon!

Anne Nordström
YHL:n tiedottaja

YHL:n edunvalvonnan painopistealueista löydät lisätietoja nettisivuilta. Nettisivuilta löydät myös liittymislomakkeen sekä tarkempia tietoja jäsenyyden tuomista eduista www.yhl.fi.

YHL:läiset liikkeellä Työn puolesta

Palkansaajien mielenilmauspäivä 12.12. näkyi eri puolilla maata monin tapahtumin. Arvion mukaan satoja tuhansia palkansaajia osallistui tapahtumiin. Myös YHL:n jäsenyhdistyksissä kävi päivän aikana vilskettä.

Yhdistykset järjestivät monenlaista ohjelmaa. Paikallisyhdistysten edustajat olivat muun muassa järjestäneet

tapaamisia työnantajaedustajien kanssa. Keskustelujen yhteydessä YHL:läiset ottivat määräaikausasioita vahvasti esille. Yliopistoissa ja muualla valtiolla päättyneen epävarman kulttuuri lisäantyi viime vuosikymmenellä. Yhä useampi työntekijöistä on määräaikainen. Valtiotyönantaja on vaatinut vähentämään määräaikausasioita. Tämä työ tulee tehdä yhteistoimintamenettelyssä henkilöstöjärjestöjen kanssa. Työ tulisi aloittaa pikaisesti ja yt-

menettelyssä henkilöstön kanssa.

Yhdistysten luottamushenkilöt olivat pukeneet YHL:n teettämän T-paidin ylleen ja jakoivat tiedotteen, jossa tuotiin esille päivän teemaan liittyviä näkökantoja.

Tapahtumista enemmän Universitas-lehdessä 1/2004.

YHL:n mielenilmauspäivään liittyvän aineiston löydät nettisivuilta kohdasta [Tiedotteet](#)>[Kannanotot](#)>[Työn puolesta](#) www.yhl.fi



Aki Nieminen
YHL:n järjestösihteeri

Kevättä rinnassa – ja kalenterissa

1.3.2004

Palkkoja korotetaan työmarkkina-keskusjärjestöjen ja julkisten työnantajien tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa sovitun yleiskorotuksen verran. Osa saa järjestelyvaroista vielä hiukan lisää.

Alkoholijuomien verotus alenee.

31.3.2004

Lomanmääräytymisvuosi päättyy. Nyt voidaan todeta, minkä verran olet ansainnut lomavuoden 2004 lomaa. Hyvissä ajoin on syytä esittää työnantajalle toiveet oman loman sijoittamisesta, säästämisestä ja lomarahojen vaihtamisesta palkalliseksi vapaaksi.

1.4.2004

Aprillia!

Tästä päivästä lukien ansaitaan lomavuoden 2005 lomaa.

9.4.-12.4.2004

Pitkäperjantaita, pääsiäis-lauantaita, pääsiäissunnuntaita ja pääsiäismaanantaita ei merkitä lomapäiviksi.

Sunnuntaityökorvausta maksetaan työajasta, joka sijoitetaan kiiras-torstai-illasta klo 18 alkaen pääsiäismaanantain klo 24:een saakka. Väliillä poikkeuksena pääsiäislauantai kello 0-18, jolta ajalta maksetaan samansuuruinen aattopäivänkorvaus. Jos lomaillet koko viikon 15 (5.-11.4.), käytät neljä vuosilomapäivää. Koko viikko 16 (12.-18.4.) syö puolestaan viisi vuosilomapäivää.

30.4.2004

Lomavuoden 2003 lomat on pidettävä tähän mennessä. Työnantaja on tästä vastuussa. Pitämättä jääneet lomat maksetaan rahassa vuosilomakorvauksena.

Viimeistään nyt on sovittava lomavuoden 2004 lomarahojen vaihtamisesta. Vaihtovapaa on annettava 31.12.2008 mennessä. Se voidaan yhdistää vuosilomaan.

1.5.2004

Vapunpäivää ei merkitä loma-

päiväksi. Viikon 18 (26.4.-2.5.) lomailtava saa lomaansa tarvittava viisi vuosilomapäivää.

Sunnuntaityökorvausta maksetaan vapunaatosta klo 18 alkaen koko vapunpäivän ajan (kello 24 saakka). Kun vapunpäivä nyt sattuu lauantaiksi, viikon ylityökyynnys ei normaalista alene.

EU saa 10 uutta jäsenmaata. Eestiin on edelleen otettava passi mukaan, tupakan tuontiraja ei muutu. Alkoholijuomia saa tuoda rajoituksetta omaan käyttöön. Laillisesti Eestistä hankittuja lääkkeitä saa tuoda mukanaan yhden vuoden käyttöä vastaavan määrän.

1.6.2004

Lomakausi alkaa kesäkuun alusta ja kestää syyskuun loppuun. Tänä aikana pidetty loma ei oikeuta talvilomapidennykseen. Työsuhteiselle ei voida ilman hänen suostumustaan antaa lomavuoden 2004 lomaa tätä ajankohtaa aikaisemmin.

Luottamusmies on apunasi vuosilomalaskennan kimuranteissa kiemuroissa!

Kansainvälinen työturvallisuuspäivä

Kansainvälistä työturvallisuuspäivää vietetään 28.4.2004 maailmanlaajuisesti yhdeksättä kertaa, nyt myös Suomessa ensimmäisen kerran.

Työturvallisuuskeskus järjestää silloin *Hyvä ja turvallinen työ – kohti uutta turvallisuuskulttuuria* -seminaarin Helsingissä. Tilaisuudessa käsitellään laaja-alaisesti kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin liittyviä asioita. Pai-



nopiste on psyykkisessä ja sosiaalisessa turvallisuudessa ja terveydessä.

Kansainväliset palkansaaja-järjestöt aloittivat Kansainvälisen työturvallisuuspäivän vieton vuonna 1995. Tapahtumissa kiinnitettiin huomiota työympäristön turvallisuuden ja terveyden tärkeyteen. Samalla muistettiin niitä, jotka ovat menehtyneet tai menettäneet terveytensä työssään. Kansainvälisen ILO:n tullessa mukaan päivän viettoon vuonna 2001 tilaisuudet on toteutettu kolmikantayhteistyössä.

www.tyoturva.fi

Jos jäät työttömäksi - muistilista

· Kerro yhdistyksen edustajalle tilanteesta. Saat neuvoja työnantajan uudelleensijoitustoiminnasta ja varmistat, että jäsenmaksusi ovat kunnossa. Työttömänä maksat pientä jäsenmaksua, jonka maksamiseen saat samalla ohjeet.

· Ilmoittaudu ensi tilassa työvoimatoimistoon työnhakijaksi. Kerro olevasi Valtion Virkamiesten Työttömyyskassan jäsen. Saat työvoimatoimistosta ensimmäisen päivärahan hakulomakkeen. Noudata työvoimatoimiston ohjeita – näin säilytät oikeutesi työttömyysturvaan.

· Oltuasi kaksi täyttä kalenteri-
viikkoa työttömänä lähetä ensimmäinen työttömyyspäiväraihakemus liitteineen yhdistyksen edustajalle (tai liittoon, jos yhdistyksen edustajan kanssa on niin sovittu). Seuraavat hakemukset lähetät suoraan työttömyyskassaan.

Vuorotteluvapaalle lähtevä

· Selvitä oikeutesi vuorottelukorvaukseen. Luottamusmies tai muu yhdistyksen edustaja on apunasi.

· Sovi työnantajan kanssa vuorotteluvapaasta. Työnantaja vastaa siitä, että tarvittavat asiakirjat toimitetaan työvoimatoimistoon. Niistä on käytävä ilmi, että olet Valtion Virkamiesten Työttömyyskassan jäsen.

· Ilmoita yhdistyksen edustajalle, että olet jäämässä vuorotteluvapaalle. Hän varmistaa kanssasi, että jäsenmaksusi on maksettu ja opastaa vuorotteluvapaan aikaisen jäsenmaksun maksamisessa.

· Jätä vuorottelukorvaushakemus liitteineen yhdistyksen edustajalle (tai jos hänen kanssaan on niin sovittu, lähetä se liittoon). Huomaa, että liitteeksi tarvitaan myös kopio vuorottelusopimuksesta!

Aki Nieminen
YHL:n järjestösihteeri

Tieto ajoissa!

Ay-liikkeen rooli on kestoaihe julkisuudessa. Jäsenten edunvalvonta saa ammattiyhdistystoiminnassa monia eri muotoja.

“Minut on jätetty yksin. Eikö kukaan hoida minun asiaani?” – jäsenen turhautuneet lauseet pysähdyttivät minut, kun jäsen soitti ja kertoi tilanteestaan. Viimeksi olimme yhteydessä noin vuosi sitten. Nyt oli asia päässyt etenemään sellaiseen vaiheeseen, että emme keskustelumme päätteeksi voineet todeta muuta kuin, että asialle on vaikea tehdä mitään. Jäsen oli irtisanoutunut työpaikastaan jo kaksi vuotta sitten. Hänen valituksensa ammattitautiepäilyn hylkäys-päätöksestä oli hylätty uudelleen. Hänen esittämänsä lisäselvitykset eivät olleet riittäneet. Kahden vuoden takaisen työpaikalla tapahtuneiden toimien selvittäminen tuntui liian vaikealta. Liitto ja koko edunvalvontaorganisaatio on melko aseeton sen jälkeen, kun vuosia kuluu syiden ja seurausten tutkimisesta, ja kun jäsen irtisanoutuu työpaikastaan ja muuttaa toiselle paikkakunnalle.

Liitto auttaa jäseniään silloin, kun he ovat työsuhteessa työnantajaan, jonka kanssa liitto on solminut virkaja työehtosopimukset. Asioita on ryhdyttävä ajamaan heti, kun ne ovat ajankohtaisia. Aikaa ei saisi kulua paljon tapahtumasta. Koska silloin ei tahdo löytyä ketään, joka muistisi tarkalleen mitä tapahtui. Pitäisi tietää löytyykö asiakirjoja, joissa asia on dokumentoitu esimerkiksi työpaikkakäynnin pöytäkirjoja, rakennusten rakenteiden tutkimusasiakirjoja, työ-



Satu Henttonen
YHL:n järjestösihteeri

tovereiden vasta-ainetutkimuksia tms. Asiakirjojen jäljittäminen on vaikeaa varsinkin, jos asuu toisella paikkakunnalla.

Työntekijä on usein hyvin väsynyt ja sairas, kun hänen avuntarpeensa on suurin. Ammattitautiepäilyn todentaminen on lainsäädäntömme mukaan lähdettävä työntekijästä. Käänteinen todistustaakka, jossa työnantajan olisi todistettava, että työperäinen sairaus tai ammattitauti ei johdu työstä, olisi työntekijälle huomattavasti armeliaampi käytäntö. YHL ajaa tavoitetta tämän käytännön muuttamiseksi. Työntekijän on nykyjärjestelyjen mukaan jaksettava olla aktiivinen ja vaatia apua eri tahoilta silloin, kun asian tutkiminen on ajallisesti lähellä. Vuosi kuluu nopeasti, mutta asioiden hoidon kannalta se on pitkä aika: asiakirjat häviävät, työterveyshuoltopalvelujen tarjoajaa vaihdetaan, työsuojeluvaltuutettu lähtee eläkkeelle...

Puhelun päätteeksi jäsen kiitti, että oli saanut puhua kanssani. Itse koin suurta riittämättömyyttä. Jäseniä autetaan monenlaisissa ongelmissa, mutta tieto täytyy saada ajoissa. Joten - jos Sinulle Jäsen tulee edunvalvontaongelma – OTA YHTEYTTÄ **l u o t t a m u s m i e h e e n**, työsuojeluvaltuutettuun, liittoon **HETI** – ainakin ennen kuin irtisanoudut työstäsi!



Mistä löydän edelliset YHL-Netit?

YHL-Net ilmestyy verkossa jokaisena kuukautena - kuukauden viimeisenä perjantaina. YHL arkistoi vanhat YHL-Net-lehtensä pdf-muodossa nettisivuilleen www.yhl.fi kohdassa Tiedotteet/Nettilehti.

Tervetuloa kylään
Jyväskylään!

Hallinto- ja
toimistohenkilöstön
kesäseminaari pidetään, kuten
muistamme, 12.-13.8.2004
Jyväskylässä.

Seminaarin ohjelma on valmistunut ja se on julkaistu Universitas 1/2004 -lehdessä. Tarkemmat ilmoittautumishjeet, hintatiedot yms. ohjeistus julkaistaan seuraavassa lehdessä, eli Universitas 2/2004 -lehdessä. Lehti ilmestyy huhtikuussa.

Lisätietoja seminaarista saa JYHY:n varapuheenjohtajalta Anna-Maija Jaakonaholta, puh. 014-260 3627, 0400 803 627,

anna-maija.jaakonaho@ses.jyu.fi



Pardias utvecklingsprogram

Flere har hört talas om utvecklandet av Pardia och dess medlemsförbund. Möjligen har man inte lyssnat på det örat, eventuellt varit intresserad av saken eller förhållit sig helt kall till den, för allt möjligt utvecklas idag men nödvändigtvis uppnås inte några desto större resultat. Då det gäller utvecklandet av Pardia görs detta dock på allvar.

Man har som målsättning, att största delen av Pardia-förbundens personal inom den närmaste framtiden kommer att arbeta i Pardia. På det sättet strävar man till att medlemmen och förtroendepersonen snabbt och enkelt kan få sakkunnig service och sakkunnigt stöd i sitt ärende. Pardia-förbundens sakkunniga personal bör bättre än hittills kunna koncentrera sig på förmånsbevakningens basuppgifter och på sitt eget expertområde. Å andra sidan bör förmånsbevakningens stödfunktioner kunna skötas så ekonomiskt och effektivt som möjligt. Nu är situationen den att alla Pardias 21 medlemsförbund och funktionspersonerna i dem var och en gör samma förmånsbevakning och arbetar med samma stöduppgifter i sina egna byråer och i sina förbund. Jag tror, att man inte desto mera

behöver motivera utvecklingen och den ändring den för med sig i förmånsbevakningen. Var och en vet och förstår att strukturer, verksamhetssätt och innehåll måste ändra sig så att de motsvarar utmaningar och behov. Även inom fackföreningsverksamheten bör man uppdatera uppgifterna på de olika organisationsnivåerna, i beslutsystemen samt uppdatera resurserna.

*Päivikki Kumpulainen
YHL:s ordförande*