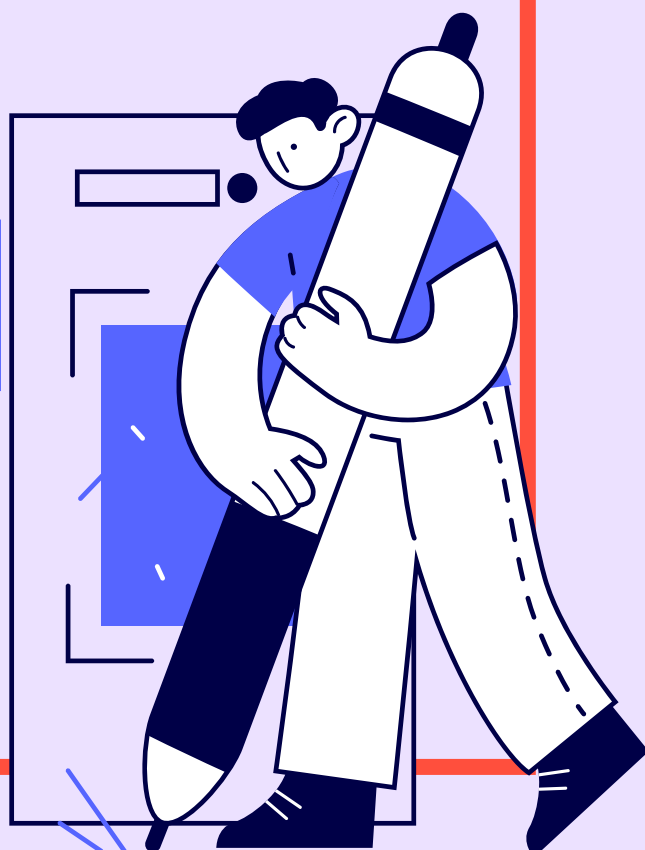


Yliopisto

3•2022

- TES-neuvottelut alkavat – oletko valmis?
- Katsaus kevään 2022 yliopistosektorin neuvottelukierrokseen
- Yliopistojen rahoitus – kasvavat määrälliset ja laadulliset tavoitteet niukemmilla resursseilla
- Rahoitusmalli ei ole vain rahanjakomalli
- Ukrainan sodan vaikutus yliopistojen opiskelijoihin ja työntekijöihin
- Epäasiallista kohtelua ja häirintää ei tarvitse sietää
- Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt





TES-neuvottelut alkavat – oletko valmis?

Yliotteen edellisen numeron pääkirjoitus käsitteli huhtikuussa aikaansaadun yliopistosektorin työehtosopimuksen sisältöä. Onkin siis mitä aiheellisinta kysyä, miksi TES-neuvottelut ovat jälleen parin kuukauden tauon jälkeen tapetilla? Syynä tähän on niin sanottu sopimusrakenne 1+1, jota käytännössä kaikki yksityisen sektorin neuvotteluosapuolet sekä myös valtio ja kirkko ovat tällä kertaa soveltaneet. Tämä tarkoittaa sitä, että sinänsä kaksivuotinen työehtosopimus on jaettu kahteen osaan. Palkantarkistukset on sovittu vain vuodelle 2022 ja vuoden 2023 ratkaisuihin tullaan kaikissa edellä mainituissa TES- (ja VES) pöydissä neuvottelemaan erikseen. Jos sopua ei synny, voidaan koko sopimus irtisanoa jo ensimmäisen vuoden päättyessä.

Yliopistojen osalta vuoden 2023 palkantarkistuksista on tarkoitus neuvotella heti vuodenvaihteen jälkeen. Mikäli osapuolet eivät pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 31.3.2023. Irtisanomisilmoitus on tällöin jätettävä viimeistään 17.2.2023.

Jo näin syys-lokakuun vaihteessa on nähtävissä, että yliopistojen neuvottelukierros käydään poikkeuksellisen haastavassa ympäristössä. Olen itse ollut ammattiliiton palveluksessa noin parikymmentä vuotta ja käynyt sinä aikana läpi useita ”poikkeuksellisen haastavia” neuvottelu-

kierroksia. Tällä kertaa tälle kuluneelle fraasille on kuitenkin varsin paljon katetta. Inflaatiokehitys, energian hinta ja Ukrainan sota ovat sellaisia taustatekijöitä, jotka kaikkien neuvotteluosapuolten on pantava merkille. Julkisella sektorilla huomio kiinnittyy väistämättä myös kuntasektorin ratkaisuun ja muun muassa siellä neuvoteltuun viiden vuoden palkkaohjelmaan alan houkuttelevuuden lisäämiseksi. Nähtäväksi joka tapauksessa jää, onko meillä vuodenvaihteessa jo joitakin sellaisia VES/TES-ratkaisuja, joista voidaan hakea mallia myös yliopistopöytään.

**Yliopistojen
neuvottelukierros
käydään
poikkeuksellisen
haastavassa
ympäristössä.**

Tämä Yliotteen syksyn ensimmäinen numero sisältää useita mielenkiintoisia teemoja. Ensimmäisenä vuorossa on kaksi neuvottelutoimintaan ja yliopistojen talouteen liittyvää katsausta TES-neuvottelupöydän toiselta puolelta Sivistystyönantajista. Taloustilanne on puheena vielä laajemminkin tässä numerossa. Toisena ajankohtaisaiheena tuodaan esiin yliopistojen henkilöstönedustajien tunteja käynnissä olevaan Ukrainan sotaan liittyen.

Lopuksi saamme vielä asiantuntijavastauksen yhteen yliopistolaisten palvelussuhdeneuvonnassa tyypillisesti esiin nousevaan kysymykseen.

Antoisia lukuhetkiä ja mukavaa syksyn jatkoa toivotellen,

Petri Toivainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut



Katsaus kevään 2022 yliopistosektorin neuvottelukierrokseen

Kevään 2022 neuvottelukierrosta hallitsi perhevapaaudistuksen vieminen yliopistoja koskevaan työehtosopimukseen. Perhevapaaudistus oli mahdollista toteuttaa työehtosopimuksen määräyksissä monella tapaa,

mistä syystä molemmille osapuolille kelpaavan neuvotteluratkaisun saavuttaminen vaati aikaa. Muut tavoitteet jäivät vähemmälle huomiolle ja tulevien kierrosten tavoitelluille – puolin toisin. Aikaisemmilla kierroksilla samankaltaisia neuvotteluiden ”hallitsijoita” ovat olleet mm. työaikalain uudistaminen ja kiky-tunnit. Yliopistoja koskevan työehtosopimuksen sisällöllinen uudistaminen on jäänyt viime vuosina vähäiseksi osin siitä syystä, että neuvotteluissa on jouduttu keskittymään muiden kuin nimenomaisesti alakohtaisten tavoitteiden ratkaisemiseen.

Tulevien kierrosten ”hallitsijoita” ei ole helppoa tietää etukäteen ja usein esimerkiksi työlaainsäädäntömuutokset tulevat lopullisina tietoomme vain vähän ennen muutosten voimaantuloa tai esimerkiksi juuri työehtosopimusneuvotteluiden kynnyksellä. Näin ollen niihin varautuminen etukäteen tes-kauden aikana ei välttämättä onnistu. Kuitenkin työehtosopimusten sisällöllinen kehittäminen on tärkeää ja olemmekin pohtineet yliopistojen yleisen työehtosopimuksen neuvotteluosapuolten välillä sitä, voisimmeko huoleh-

tia työehtosopimuksen kehittämistä myös muulla tapaa. Pyrimme tällä työehtosopimuskaudella 2022–2024 jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti käymään läpi asioita, jotka joko jäivät neuvotteluissa kesken tai joiden osalta tunnistamme kehittämistarpeita. Työ on mielestäni lähtenyt hyvin käyntiin.

Kevään 2022
neuvottelu
osoitti, että
yliopistojen yleisen
työehtosopimuksen
osapuolilla on
osaamista ja kykyä
löytää yhteisiä
ratkaisuja.

Merkittävämmät työehtosopimuksen kehittämiskirjaukset tehdään kuitenkin yleensä varsinaisissa neuvotteluissa ja niissäkin meidän on tulevaisuudessa onnistuttava yhdessä. Työehtosopimuksen kehittäminen on kahden kauppa ja meiltä tes-osapuolilta edellytetään puolin toisin vastaantuloja ja kompromisseja. Mikäli Sivista tarkoittaisi kehittämisellä vain työehtosopimuksen määräysten karsimista ja JUKO, JHL sekä Pro tarkoittaisivat kehittämisellä ainoastaan työehtosopimuksesta syntyvien työnantajakustannusten lisäämistä, emme saisi koskaan työehtosopimusta kehitettyä.

Mielestäni kevään 2022 neuvottelu osoitti, että yliopistojen yleisen työehtosopimuksen osapuolilla on osaamista ja kykyä löytää yhteisiä ratkaisuja.

Kiitos akavalaisille yliopistosektorin neuvottelijoille ja heidän taustajoukoilleen keväällä käydyistä yliopistosektorin neuvotteluista.

Hanne Salonen

Sivistystyönantajat ry:n työmarkkinajohtaja

Yliopistojen rahoitus

– kasvavat määrälliset ja laadulliset tavoitteet niukemmilla resursseilla

Yliopistojen rahoitus pohjautuu kolmeen tekijään: valtion myöntämään perusrahoitukseen, ulkopuolisista rahoituslähteistä saatavaan täydentävään rahoitukseen sekä yliopistojen oman sijoitustoiminnan tuottoihin. ...



Artikkeli jatkuu seuraavalla sivulla.

Yliopistojen rahoitusmalli vuodesta 2021 alkaen

42 %
Koulutus

30 % Suoritetut alemmat ja ylempät korkeakoulututkinnot

- Josta ylempät kk-tutkinnot 19 % ja alemmat kk-tutkinnot 11 %
- Kertoimet tavoiteajassa valmistumiselle, toiselle saman tasoiselle kk-tutkinnolle ja alojen kustannusrakenteen eroille
- Tutkimomäärän rahoitusrajat ylempien kk-tutkintojen alakonaisuuksille

5 % Jatkuva oppiminen

- Josta yhteistyöopinnot 1 %

4 % Työllistyminen ja työllistymisen laatu

- Josta työlliset vuosi valmistumisen jälkeen 2% (yrittäjyyttä painottaen), uraseuranta 2 %

3 % Opiskelijapalaute

34 %
Tutkimus

8 % Suoritetut tohtorintutkinnot

14 % Julkaisut

- Kertoimet (0,1-4) Julkaisufoorumin tasoluokkien 0-3 vertaisarvioituille julkaisuille ja muille julkaisuille (0,1)
- Lisäkerroin (1,2) avoimesti saatavilla oleville vertaisarvioituille julkaisuille

12 % Kilpailtu tutkimusrahoitus

- Josta kansainvälinen kilpailtu tutkimusrahoitus 6 %
- Josta kotimainen tutkimusrahoitus sekä kotimainen ja kansainvälinen yritysrahoitus 6 %

24 %
Koulutus- ja tiedepolitiikan tavoitteet

15 % Strategiaperusteinen rahoitus

- Osio A. Yliopiston strategiaa tukevat toimenpiteet ml. profiilinnukainen kansainvälisyys
- Osio B. Hallitusohjelmasta ja valtioneuvoston tavoitteista lähtevät korkeakoulu- ja tiedepoliittiset tavoitteet
- Pääpaino osiolla A

9 % Valtakunnalliset tehtävät

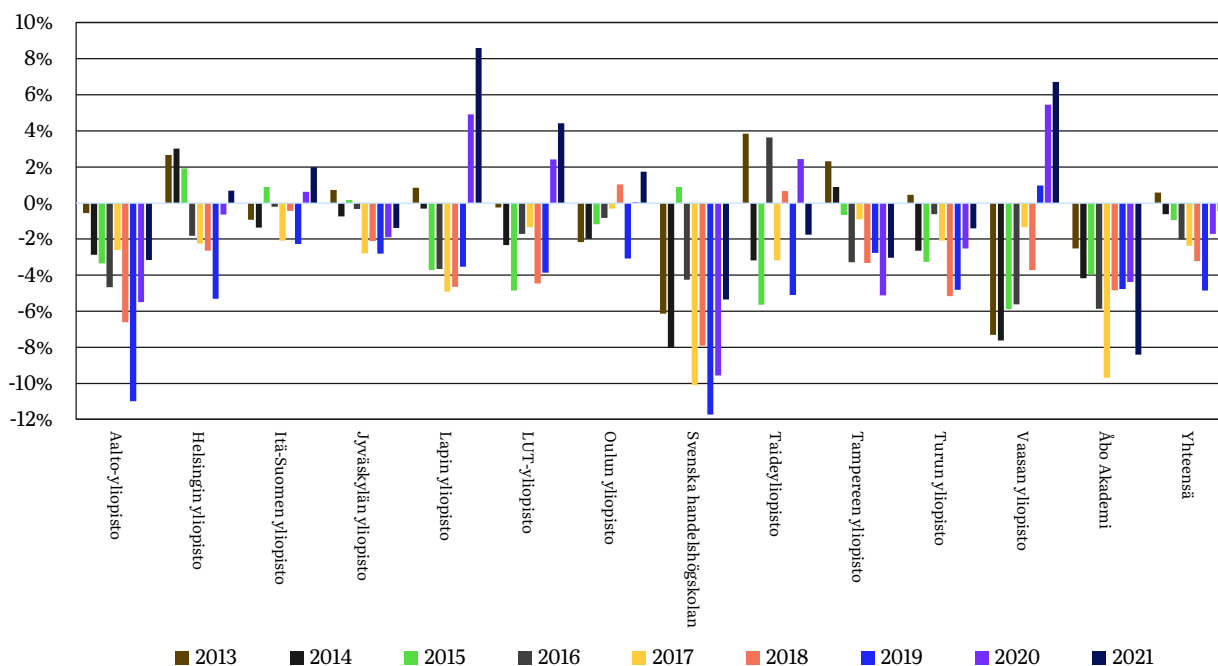
- Valtakunnalliset erityistehtävät, harjoittelukoulut, Kansalliskirjasto, Taideyliopisto, yliopistokeskukset

Eduskunta päättää vuosittain valtion talousarvion yhteydessä yliopistoille perusrahoituksen määrän.

Eduskunta päättää vuosittain valtion talousarvion yhteydessä yliopistoille perusrahoituksen määrän. OKM jakaa käytettävissä olevan perusrahoituksen yliopistoille laskennallisilla perusteilla, ottaen huomioon toiminnan (opetus ja tutkimus) laajuus, laatu ja vaikuttavuus, sekä muiden koulutuksen ja tiedepolitiikan tavoitteiden perusteella. Muiden koulutuksen ja tiedepolitiikan tavoitteiden perusteella jaettava rahoitus sisältää valtakunnallisten tehtävien rahoituksen sekä strategiaperusteisen rahoituksen. Strategiaperusteinen rahoitus koostuu valtakunnallisia korkeakoulupoliittisia tavoitteita edistävästä ohjelmajaisesta osuudesta sekä korkeakoulujen omaa strategiaa ja uudistumista tukevasta osuudesta.

Yliopistot ja ministeriö käyvät nelivuotisen sopimuskauden (nykyinen 2021–2024) alussa neuvottelut, joissa sovitaan yliopistojen yhteiset tavoitteet, keskeiset yliopistokohtaiset toimenpiteet, yliopiston tehtävä, profiili, vahvuusalat ja uudet nousevat alat, tutkintotavoitteet sekä niiden perusteella kohdennettavat määrärahat. Sopimuksessa määritellään myös tavoitteiden toteutumisen raportointi. Yliopistot päättävät itse rahoituksen tarkemmasta

Yliopistojen tuloksen osuus kokonaistuotoista ilman varainhankintaa ja sijoitustuottoja



...

sisäisestä kohdentamisesta omien strategisten valintojensa pohjalta. Perusrahoituksen osuus on reilut 60 prosenttia yliopistojen liikevaihdosta.

Nimensä mukaisesti täydentävä rahoitus täydentää perusrahoitusta. Se koostuu pääasiassa hankerahoituksesta. Hankkeiden avulla yliopistot toteuttavat muun muassa tutkimustoimintaa sekä alueellista, valtakunnallista ja kansainvälistä vaikuttavuutta. Merkittävimmät rahoituslähteet ovat Suomen Akatemia, Business Finland, säätiöt ja Euroopan unionin rakennerahastot. Lisäksi täydentävää rahoitusta saadaan liiketoiminnasta myymällä mm. tutkimuspalveluita ulkopuolisille tahoille. Myös lahjoituksilla voi olla merkittävä rooli esim. yksittäisissä professuureissa.

Yliopistojen täydentävän rahoituksen merkitys on ollut pienoisessa kasvussa. Osuus yliopistojen liikevaihdosta on vajaat 40 prosenttia sisältäen ulkomaisen rahoituksen. Yliopistoittain osuudet vaihtelevat vajaasta 10 prosentista reiluun 45 prosenttiin. Yliopistojen liikevaihdosta ulkomaisen rahoituksen osuus on 5,5 prosentin luokkaa vaihdellen muutamasta kymmenyksestä vajaaseen 10 prosenttiin. Yliopistot ovat kasvattaneet ja pyrkivät jatkossakin määrätietoisesti kasvattamaan tulovirtaa ulkomailta.

Yliopistot ovat kasvattaneet ja pyrkivät jatkossakin määrätietoisesti kasvattamaan tulovirtaa ulkomailta.

Rahoitusvajeen vuoksi yliopistojen varsinaisen toiminnan tulokset ovatkin olleet pitkään negatiivisia huolimatta täydentävän rahoituksen kasvusta.

Sijoitustoiminnan alkupääoma syntyi valtion pääomituksessa vuonna 2010 yliopistolain muutoksen yhteydessä. Tämän jälkeen yliopistot ovat kasvattaneet sijoituspääomiaan mm. lahjoituksin ja valtiolta saaduista pääomituksin. Yliopistoilla on omat sijoitusstrategiansa. Sijoitustoiminnan tuotoilla pystytään tuottamaan taloudellista vakautta toimintamenoihimme – kattamaan yksittäisten vuosien alijäämiä – sekä tekemään strategisia avauksia, mutta pääomien tuotot eivät mahdollista (vielä) pysyvämpää rahoitusvirtaa toimintaan.

Yliopistojen perusrahoitusta ja tutkimukseen suunnattua täydentävää valtion rahoitusta leikattiin vuosina 2016–2019. Jo tätä ennen rahoitus laski reaalisesti indeksijäädytyksistä johtuen. Reaalisesti rahoitusvajetta ei ole kiritty vielä kukaan kiinni. Rahoitusvajeen vuoksi yliopistojen varsinaisen toiminnan tulokset ovatkin olleet pitkään (vuodesta 2014 alkaen) negatiivisia huolimatta täydentävän rahoituksen kasvusta.

Eduskunnan käsittelyssä olevassa budjettiesityksessä yliopistojen perusrahoitus vuodelle 2023 nousee 117 miljoonalla eurolla. Päätösperäisesti rahoitus itse asiassa laskee aloituspaikkojen lisäämiseen osoitetun määräaikaisen rahoituksen päättyessä. Nimellisen rahoituksen kasvu johtuu indeksiin perustuvasta kustannusten takautuvasta ja ennakoitusta noususta sekä ALV-kompensaatioiden tarkentumisesta – reaalista kasvua ei ole.

Harri Hietala

Sivistystyönantajat ry:n pääekonomisti

Rahoitusmalli ei ole vain rahanjakomalli

Uudet rahoitusmallit astuivat voimaan vuoden 2021 alusta. Mallin muutosten suuruudesta voidaan kiistellä, mutta selvää on kuitenkin, että rahoitusmallit ovat hyvin tulospainotteisia.

Korkeakoulujen rahoitusmalleja uudistettiin hieman aiempaa suuremmin OKM:n Visio 2030 -työn osana vuonna 2019, ja uudet rahoitusmallit astuivat voimaan vuoden 2021 alusta. Mallit ovat voimassa verrattain vähän aikaa, ja taas on käynnissä uuden mallin suunnittelu- ja sopimuskierron. Vuonna 2021 alkaneen mallin muutosten suuruudesta voidaan kiistellä. Selvää on kuitenkin, että rahoitusmallit ovat hyvin tulospainotteisia. Lisäksi rahoitusjärjestelmä on kansainvälisesti vertaillaessakin hyvin pirstaleinen. Voimassa oleva malli on vain lisännyt tulospainotteisuutta, joka on omiaan kaventamaan korkeakoulujen autonomiaa.

Valtion esittämä rahoitusmalli ei ole vain rahanjakomalli. On hyvin epätodennäköistä, että korkeakoulut voisivat omassa sisäisessä rahanjaossa tehdä suuria valtion rahoitusmallista poikkeavia rahoitusratkaisujaan ja jakaa pottia haluamallaan tavalla. Jokainen muutos valtion rahoitusmallissa ohjaa lopulta jokaista korkeakoulun yksikön ja työntekijän tuloksellisuustoimintaa. Indikaattorien muutokset vaikuttavat lopulta kaikkien arkeen.

Malliin sisältyy moninainen määrä indikaattoreita, joiden näkisi mielellään vähenevän kuin lisääntyvän. Indikaattorien väheneminen voisi tuoda rahoitukseen myös enemmän vaikuttavuutta. Hyvänä esimerkkinä muutoksesta on kansainvälistymiseen liittyvien rahoitusindikaattorien poistuminen ja jatkuvan oppimisen indikaattorien suuren painoarvon (viisi prosenttiyksikköä) mukaan ottaminen. Kansainvälistyminen poistui ja tilalle tuotiin jatkuvan oppimisen sisällyttäminen tutkintokoulutuksen rinnalle tilanteessa, jossa rakenteet ja prosessit olivat vasta aluillaan. Tämänkaltaiset muutokset horjuttavat rahoituksen pitkäjänteisyyttä ja sen vaikuttavuuden kehittymistä.

Rahoitusmallit ovat voimassa sopimuskauden 2021–2024. Tästä syystä on meneillään jälleen uusiin rahoitusmalleihin liittyvä työ. Malli ei sinänsä takaa korkeakouluille rahoituksen suotuisaa kehittymistä mutta vaikuttaa suuresti työntekeymiseen jokaisella portaalla. Olisi syytä käydä keskustelu ainakin rahoituksen tulok-

sellisuuspainotusten mielekkyydestä, ja luoda ennustettavaa pitkäjänteistä työrauhaa jokaiselle.

Ensi kevään eduskuntavaalit ja sen tuloksen myötä muodostuvan hallitusohjelman merkitys on rahoituksen kannalta kuitenkin suuri. Selvää on, että ikäluokkien pienentyessä ilmenee painetta siirtää rahaa ikäperusteisiin menoihin, kuten vanhus- ja terveydenhoitopalveluihin. Tässä eri koulutusasteet joutuvat tavalla tai toisella perustelemaan rahoitustarpeensa yhä uudelleen ja uudelleen. Maailmalla vieraillessa kuulee usein erilaisia tarinoita korkeakoulu-yhteisöjen tekemästä lobbauksesta ja vaikuttamisesta omassa asiassaan. Tarinat ovat hyvin erilaisia kuin suomalaisten korkeakoulujen vaikuttaminen meidän yhteiskunnassamme. Rahoitusmallivaikuttamisen lisäksi olisi hienoa nähdä korkeakoulumaailman vaikuttavan omassa asiassaan myös laajemmin esimerkiksi rahoitustason turvaamiseksi niin ennen vaaleja kuin vaalien välilläkin.

Mika Parkkari

Koulutuspolitiikan erityisasiantuntija
Suomen Ekonomit



Tšernivtsin kansallinen yliopisto (Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University) Länsi-Ukrainassa.



Ukrainan sodan vaikutus yliopistojen opiskelijoihin ja työntekijöihin

Lähes koko tämän vuoden mieltäni on kaiherthanut, miten Venäjän aloittama sota Ukrainaa vastaan vaikuttaa meillä Suomessa yliopistoihin ja yliopistolaisiin, niin työsuhteessa oleviin kuin opiskelijoihin.

Käännyin aktiivisten yliopistolaisten puoleen ja kysyin heiltä, miten Ukrainan sodan vaikutus näkyy yliopistojen työsuhteissa, joko suoraan tai epäsuorasti. Saamastani palautteesta kokosin alla olevan koosteen. Eri yliopistoissa saattaa olla erilaiset seuraamukset, mm. yliopiston painopistealueista opetuksessa ja tutkimuksessa kuin myös maantieteellisestä sijainnista johtuen.

Romahdus opiskelijämäärissä ja sen seuraukset

Koska opiskelijamäärä Venäjältä on vähentynyt huomattavasti, on ainakin joidenkin yliopistojen osalta tilanne merkittävästi muuttunut ja tämä on mm. johtanut siihen, että on vähemmän tarvetta opetukselle. Tämä on vaikuttanut esim. pienempiin koulutusohjelmiin ja niiden pääaineisiin, joiden opiskelijasisäänotto on ollut pitkälti venäläisten *double degree* -partneruusohjelmien varassa. Edellä mainitusta johtuen seurauksena

...

Ukrainalaisten opinto-oikeus

- Ukrainassa yliopistoissa opiskelevat ukrainalaiset sekä Ukrainasta tulleet turvapaikan saaneet tutkinto-opiskelijat, joiden opinnot sota on keskeyttänyt, voivat esim. hakea Aalto-yliopistosta erillistä maksutonta opinto-oikeutta.
- Opinto-oikeus mahdollistaa yksittäisten kurssien ja moduulien (esimerkiksi sivuaineen) suorittamisen, mutta ei tutkinnon suorittamista.
- Tarjottavat kurssit ovat pääosin englanninkielisiä maisteritason kursseja.
- Hakija tarvitsee riittävän englannin kielen taidon opinnoilleen Aallossa.

...

on myös kielteisiä henkilöstövaikutuksia, koska kaikilla henkilöillä ei välttämättä ole vaadittavaa osaamista opettaa toisessa ohjelmassa tai pääaineessa, ja osa henkilöistä on palkattu nimenomaan opetusvirkaan koulutusohjelmassa tai pääaineessa, joka on nyt lakkautusuhan alla. Voidaan sanoa, että ylipäänsä koska ei ole opiskelijoita ei ole tutkintoja, ja kun ei ole tutkintoja ei tiedekuntaa ja sitä kautta osastot eivät saa rahaa samassa määrin kuin aiemmin.

Sama arvatenkin koskee tutkimusyksiköjä, jotka ovat saaneet pääosan rahoituksesta Venäjä-yhteistyöstä. Laajemmassa mittakaavassa, jos henkilöllä on aikaisemmin ollut osa-% työsopimus tai rahoitus Venäjältä, on henkilön varmaan pitänyt valita jatkaako hän ilman kyseistä rahaa ao. yliopistossa, vai siirtykö Venäjälle ja lopettaa täällä.

Vastaava valinta asetettiin myös DD-ohjelmissa olleille venäläisistä yliopistoista tulleille opiskelijoille; he joko menevät takaisin kotiyliopistoon ja jatkavat siellä normaaleina maisteriopiskelijoina, tai luopuvat DD-statuksesta ja tekevät täällä tutkintonsa loppuun ”normaalina” maisteritutkintona. Venäläisillä tai valkovenäläisillä opiskelijoilla käytännön esteeksi muodostuu helposti rahaliikenteen loppuminen eli he eivät voi maksaa asioita sikäläisillä korteilla tai saada sieltä rahaa suomalaisille tileille. Etäopiskelu tai osallistuminen sieltä käsin ei välttämättä ole sallittua, vaan opiskelijan tulee olla fyysisesti Suomessa. Kansallisuus itsessään ei ole opiskelun tai palkkauksen valintakriteeri, mutta seurauksena on silti, että ei yhteistyötä, ei kaksoisaffiliaatioita, ei tiedonvaihtoa säästä puhumisen lisäksi, josko sitäkään.

Koska opiskelijamäärä Venäjältä on vähentynyt huomattavasti, on joidenkin yliopistojen kohdalla myös vähemmän tarvetta opetukselle.

Vaikutukset tiedeyhteisöön

Ukrainaan hyökkäyksellä on myös muita vaikutuksia tieteellisessä työssä. Joissain yliopistoissa asiantuntijavieraina, kuten väitöskirjan esitarkastajana toimivilta vaaditaan selvitys siitä, onko heillä rasitteita tai rajoitteita, jotka venäjäpakotteista johtuvat; jos on esteitä ei henkilö voi toimia ko. tehtävässä.

Aalto-yliopistossa Ukrainan sota sai aikaan koko joukon erilaisia pyrkimyksiä tukea Ukrainaa sekä myös keskustelua siitä, miten yliopiston tulisi suhtautua Venäjään sekä yliopistossa jo työskenteleviin Venäjän kansalaisiin. Lopputulemana kaikki uusi yliopistotason yhteistyö Venäjälle päätettiin lopettaa, mutta jo työsuhteissa olevien venäläisten työsuhteet ja jo käynnissä olevat projektit jatkuivat entisellään siinä puitteissa, jonka Venäjälle asetetut pakotteet mahdollistivat.

Nopeita toimia ukrainalaisten hyväksi

Myönteisiä on se, että Ukrainassa yliopistoissa opiskelevat ukrainalaiset sekä Ukrainasta tulleet turvapaikan saaneet tutkinto-opiskelijat, joiden opinnot sota on keskeyttänyt, voivat esim. hakea Aalto-yliopistosta erillistä maksutonta opinto-oikeutta.

Opinto-oikeus mahdollistaa yksittäisten kurssien ja moduulien (esimerkiksi sivuaineen) suorittamisen, mutta ei tutkinnon suorittamista. Tarjottavat kurssit ovat pääosin englanninkielisiä maisteritason kursseja. Hakija tarvitsee riittävän englannin kielen taidon opinnoilleen Aallossa. Erillistä opinto-oikeutta voi hakea 16. joulukuuta 2022 asti. Ukrainasta Suomeen paenneille opiskelijoille ja tutkijoille pyrittiin mahdollisuuksien mukaan järjestämään opiskelu- ja

...



...

työskentelypaikkoja, joista viimeksi mainitut olivat määräysten puitteissa määräaikaista ja kestoaltaan normaaleita lyhempiä. Edellinen Aalto-yliopiston tarjoama haku Ukrainan opiskelijoille päättyi 5.4. Siihen saatiin yli sata hakemusta ja opiskelupaikkaa tarjottiin 59 opiskelijalle, joista 29 ilmoitti ottavansa paikan vastaan.

Sodan seurannaisvaikutukset

Ukrainassa käytävällä sodalla on siis ollut vaikutus yliopistojen työsuhteisiin sekä suoraan että mutkan kautta. Ukrainan sodan aiheuttama energiakriisi on nostanut energian hintaa, ja sen myötä inflaatio on noussut lukemiin, jollaisia emme pitkään aikaan ole nähneet.

Ostovoiman pieneminen luo painetta seuraaviin tes-kierroksiin, joista seuraava on nyt alkamassa ja koskee nimenomaan palkankorotuksia seuraavalle vuodelle.

Yliopistojen OKM-rahoitus ei huomioi inflaatiota (ainakaan täysimääräisesti) ja lähtökohtaisesti yksikköjen talouksien pitää olla tasapainossa. Inflaatio heijastuu kiinteistökustannuksiin, vuokriin (vuokrakorotuspaine voi olla suuri) ja tämän myötä paine säästöihin kasvaa ja se konkretisoituu jo tulevan vuoden budjeteissa. Yksikköjen säästömahdollisuudet ovat silloin lähinnä henkilökulut ja tilat.

Henkilökulujen pienentäminen sisältää uhkaskenaarioita, kuten tuntiopetuksen vähentäminen. Tuntiopetuksen määrää säädellään vuosittain budjettiraameissa ts. tarkastellaan vuosittain. Lisäksi tuntiopettajien vähentäminen lisää muiden opetustyötä tekevien työkuormaa (oma kysymyksensä on, onko tätä enää mahdollista lisätä, mikä on myös työhyvinvointikysymys). Lisäksi opetuksen laatu heikkenee ja vaikutus tulokseen heijastuu tulevaan rahoitukseen negatiivisesti, mikä lisää painetta lisäsäästöihin ja tästä voi alkaa uusi kierre.

Toistaiseksi voimassa olevista työsuhteista lähteneiden tai määräaikaisten tilalle ei rekrytoida uutta henkilöstöä.

Tämä johtaa siihen, että muiden työkuorma suurenee, opetusohjelmassa olevia kursseja jää pitämättä; eli opetuksen laatu kärsii ja opetus- ja tutkimustyötä tekevät ylikuormittuvat, ja tällä on vaikutus tulevaan rahoitukseen, sekä on jälleen työhyvinvointikysymys. Voimme aiheesta olettaa, että valmistelussa olevat rekrytointiprosessit keskeytetään ja kysyä, onko edessä YT-neuvotteluja.

Säästökohteeksi joutuvat tilat, ja se tarkoittaa, että karsitaan opetus- ja tutkimustiloja mikä johtaa uusiin uhkaskenaarioihin. Opetustilojen vähäisyyden vuoksi ja tilankäytön maksimoimiseksi opetusta tapahtuu poikkeuksellisin vuorokaudenaikoina. Tämäkin on työhyvinvointikysymys, sekä henkilökunnalle että opiskelijoille. Saatamme taas siirtyä takaisin laajempaan etäopetukseen, myös kursseilla, joissa se ei ole pedagogisesti tarkoituksenmukaista (etäopetuksen negatiiviset vaikutukset toistuvat) ja jo pitkän aikaa jatkunut yksiköiden tilansäästö saavuttaa pisteen, jossa voidaan sanoa, että yliopistot eivät enää kykene tarjoamaan opetukseen ja tutkimukseen niiden edellyttämiä tarkoituksenmukaisia tiloja (huomioi samalla yliopistojen kansainvälinen ja kansallinen kilpailukyky).

Edellä mainitut toimenpiteinä ovat kaikille meille tuttuja, lähes vuosittaisia budjettiraameihin sopeutumisen seuraamuksia. Ukrainan sota on tuonut tilanteeseen kuitenkin elementin, joka – uhkaskenaariona – voi laajuudeltaan yllättää, ellei asiaa huomioida OKM:n taholta ja toisaalta yliopistojen budjeteissa ja yliopistojen ja tiedekuntien sisäisissä rahanjaon periaatteissa. Tällä tulee olemaan suora vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin ja osalla myös työsuhteisiin, etenkin määräaikaistilalla ja seläläisillä, joiden toiminta on ollut läheisesti tekemisissä Venäjän kanssa, tavalla tai toisella.

Daniel Valtakari

Työelämäasiantuntija, yo-sektori ja kansainväliset asiat
Tekniikan Akateemiset TEK

Epäasiallista kohtelua ja häirintää ei tarvitse sietää

Työsopimuslain mukaan työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työturvallisuuslaissa todetaan, että työnantajan on ryhdyttävä käytettävissä olevin keinoin toimiin epäkohdan poistamiseksi, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Häirintää koskeva lainsäädäntö on siis asianmukaista, mutta sitä ei aina noudateta eikä lain henki toteudu työpaikoilla.

Mitä on kiellettyä häirintää ja epäasiallista kohtelua?

Kiellettyä häirintää on sellainen epäasiallinen kohtelu, josta voi olla vaaraa tai haittaa turvallisuudelle tai terveydelle. Häirintää voivat olla esimerkiksi asiattomat vihjailut, jotka kohdistuvat ikään, sukupuoleen, ihonväriin, mielipiteisiin tai vakaumukseen. Häirintää on myös loukkaava käytös sanoin, toimin tai asentein. Sukupuolinen häirintä tai ahdistelu voivat olla fyysistä tai verbaalista. Vihjailu, ilmehtiminen, elehtiminen ja karkea puhe loukkaavat siinä missä läpsäytyksetkin.

Epäasiallista kohtelua on esimerkiksi henkilön työsuorituksen jatkuva ja perusteeton arvostelu sekä henkilön mustamaalaaminen. Epäasiallista kohtelua on niinkään asiaton nimittely tai eristäminen työyhteisöstä, työtehtävien tai työsuhte-etujen perusteeton pois ottaminen tai niiden antamatta jättäminen. Sekin on epäasiallista kohtelua, että työnvaativuuden arviointia ei suostuta suorittamaan ilman selkeätä perustelua tai määräaikaisuuden jatkuminen on riippuvaista esihenkilön mielialasta.

Kun epäasiallinen kohtelu aiheuttaa työntekijälle terveydellistä haittaa ja työnantaja ei puutu tilanteeseen, rikoslaissa puhutaan rangaistavaksi määrätystä häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta.

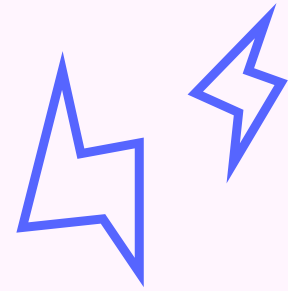
Kaikkea epämiellyttäväksi koettua kohtelua ei kuitenkaan voida pitää työturvallisuuslaissa tarkoitettuna kiusaamisena tai häirintänä. Epäasiallista kohtelua ei esimerkiksi ole, jos työhön liittyvistä päätöksistä tai tulkinnoista syntyy ristiriitoja. Näin kysymys ei ole epäasiallisesta kohtelusta, jos tehtävän vaativuudesta syntyy erimielisyys. Häirintää ei ole myöskään, jos tehtävään tai työhön liittyviä pulmia käsitellään työyhteisön jäsenten kesken tai jos työnantaja ryhtyy perusteltuun kurinpidolliseen toimenpiteeseen. Esihenkilö saa myös ohjata henkilön työkykyä

koskevaan tutkimukseen keskusteltuaan ensin asianomaisen kanssa työnteossa ilmenevistä vaikeuksista.

Työnantajan työnsäädönsä kuuluvat päätökset ja toimet eivät siis ole epäasiallista kohtelua, vaikka ne usein koetaan sellaisiksi. Työnantajan toimivaltaa työpaikalla säätelevät lait, normit ja hyvät tavat. Työnantajan työnsäädönsä kuuluu suunnitella, jakaa voimavarat sekä johtaa ja valvoa työntekoa. Työnantaja voi määrätä tehtävien laadusta, laajuudesta ja työtavoista sekä menettelytavoista työpaikalla.

Jos työnsäädönsä-oikeutta kuitenkin käytetään tarkoituksella alentavasti ja ilman asiallista perustetta, on kyse epäasiallisesta kohtelusta. Tällaisen tunnistaminen on kuitenkin haastavaa ja edellyttää usein työnantajan toiminnan pitempiäaikaista seuraamista. ...





Miten toimia, jos on häirinnän kohteena?

Epäasiallinen kohtelu heikentää työyhteisön toimintaa, laskee työmotivaatiota ja romuttaa työn tuloksellisuutta sekä kohteena olevan työntekijän terveyttä. Häirintä- ja kiusaamistapausten ripeä selvittäminen on työorganisaatioiden kilpailukyvyyn ja henkilöstön työhyvinvoinnin perusedellytys. Työpaikalla tuleekin olla systemaattiset häirinnän vastaiset ohjeet ja toimintatavat.

Jos esihenkilö tai kollega kohtelee työntekijää epäasiallisesti, työntekijän tulee kertoa häiritsijälleen suoraan, että kokee tämän käyttäytymisen epäasialliseksi eikä hyväksy hänen menettelyään. Jos tämä ei tehoa tai työntekijä ei uskalla yksin mennä kertomaan asiasta, hän voi hankkia työpaikalta itselleen tukihenkilön – työkaverin, työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen – jonka kanssa yhdessä ottaa asian esille. Jos työntekijä ei kerro tilanteesta asianosaiselle suoraan, tilanteen voi pahimmillaan

tulkita niin, että työntekijä suostuu uhriksi. Todennäköisesti epäasiallinen kohtelu jatkuu, ja tilanne pahenee.

Jos työntekijä on selvästi ilmaissut häiritsijälle, ettei hyväksy hänen menettelyään, häiritsijän voidaan katsoa olevan selvillä menettelynsä kielteisistä vaikutuksista ja mikäli hän jatkaa epäasiallista kohtelua, se on tahallista. Asian jatkokäsittelyn vuoksi on tärkeää, että epäasiallisen kohtelun ilmenemismuodot, toistuvuus ja häirityn reagoinnit dokumentoidaan. Jos häiritsijä kielloista välittämättä jatkaa epäasiallista kohtelua, hänelle tulee ilmoittaa, että asia viedään työnantajan käsittelyyn.

Työnantajalla on velvollisuus tarkkailla ja puuttua häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun. Velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin alkaa siitä, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijään kohdistuvasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta.

Työsuojeluvaltuutettu auttaa työpaikalla

Työntekijän tulee suoraan tai edustajan avulla pyytää, että työnantaja ottaa asian käsitteilyyn. Ensisijaisesti työpaikan ja yksittäisten työntekijöiden tukena epäasiallisen kohtelun tilanteissa ovat työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmies.

Ammattiliitolla ei ole lakiin perustuvia valtuuksia toimia työpaikalla tai puuttua epäasialliseen kohteluun tai häirintään. Siten pääsääntöisesti ammattiliiton rooli epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tilanteissa on vähäinen. Parhaaseen tulokseen päästäänkin, jos tilanne pyritään selvittämään työpaikalla luottamushenkilöitä ja mahdollisesti työsuojeluviranomaisia sekä työterveyshuoltoa apuna käyttäen.

Työterveyshuolto tulee usein mukaan tilanteeseen vasta silloin, kun työntekijä on sairastumassa tai sairastunut epäasiallisen kohtelun seurauksena. Tällöin työterveyshuollon toiminta painottuu työntekijän terveyden palauttamiseen. Työpaikalla asiaa käsiteltäessä työterveyshuolto voi olla mukana puolueettomana asiantuntijana.

Työsuojeluviranomaiset valvovat työolojen terveellisyyttä ja turvallisuutta. Jos työnantaja ei ryhdy asianmukaisiin toimiin häirinnän tai epäasiallisen kohtelun poistamiseksi, tästä voidaan ilmoittaa työsuojeluviranomaiselle (<https://www.tyosuojelu.fi/>). Viranomainen antaa ohjeita ja neuvoja, jotta työpaikalla esille nousseet

Velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin alkaa siitä, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijään kohdistuvasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta.

ongelmat voitaisiin ratkaista. Jos työpaikalla on työntekijän terveyttä välittömästi vaarantavia epäkohtia tai työnantaja ei ryhdy riittäviin toimiin annetuista ohjeista huolimatta, työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantajan noudattamaan viranomaisen päätöstä sakon uhalla. Mikäli rikkomus ei korjaannu, työsuojeluviranomainen harmitsee rikkomuksen ilmoittamista poliisille ja syyttäväviranomaiselle syytetoimia varten.

Anna Zibellini
työmarkkinalakimies
Akavan Erityisalat



Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt



Agronomiliitto

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



Suomen Lakimiesliitto

Petteri Kivela,
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