

Yt-neuvottelut osana arkea

Uuden työn hakeminen ja uuden uran rakentaminen kannattaa aloittaa mahdollisimman pian.



Kun uusi yliopistolaki astui voimaan vuonna 2010, eläteltiin toiveita tutkimuksen ja opetuksen uudesta renessanssista. Toiveet olivat korkealla ja mahdollisuuksia nähtiin laajalti.

Viidessä vuodessa todellisuus ja tuntemukset ovat muuttuneet. Uuden monipuolisen rahoituksen sijaan nyt jaetaan niukkuutta. Supistuva rahoitus pakottaa yliopistoja vähentämään henkilökuntaansa ja supistamaan opetusta tavalla tai toisella.

Toimenpiteitä ja säästövaikutuksia ei aina ymmärretä

Yliopistokentältä tulleen palautteen mukaan toimenpiteitä eikä niiden säästövaikutuksia täysin ymmärretä kaikissa tilanteissa.

Esimerkiksi tutkimuksesta on irtisanottu ihmisiä kesken projektien. Kun projekteja ei saada valmiiksi eikä raportoitua, niistä ei saada myöskään täyttä rahoitusta, tuloksista puhumattakaan.

Opetuksesta on puolestaan irtisanottu ihmisiä, vaikka kurssien pitäminen tai opetuksen suunnittelu ovat olleet kesken. Tällaiset tilanteet vaarantavat myös opiskelijoiden oikeusturvan ja valmistumisen ajoissa.

Sisältö

- 1 Yt-neuvottelut osana arkea
- 2 Kilpailukyky sopimus ja yliopistot
- 3 Työpaikan yt-neuvottelut päättyneet – Mitä seuraavaksi?
- 5 Yliopistolainen, hyödynnä oman liittosi palveluita
- 6 Vuosilomat ja irtisanomisaika
- 7 Digitalisointi ja sen vaikutukset yliopisto-opetukseen
- 8 Luottotöissä
- 9 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

Huolehdi vapaiden pitämisestä

Eteen on tullut myös tilanteita, joissa irtisanomisesta on ilmoitettu niin lyhyellä varoitusajalla, että henkilö ei ehdi pitää hänelle kuuluvia vapaita tai lomia. Etenkin vapaiden osalta kokonaistyöajassa oleville tämä tarkoittaa suoraan taloudellisia menetyksiä, joita ei haluta korvata. ➔

➔ Onkin erityisen tärkeää, että jokainen jonka työsuhte päättyy, keskustelee riittävän ajoissa esimiehensä kanssa ja sopii vapaiden pitämisestä tai niiden korvaamisesta, ellei vapaata aidosti voida pitää. Jälkeenpäin näitä asioita on hyvin vaikea selvittää.

Suuntaa katse tulevaan

Irtisanottavien on muistettava myös ilmoittautua työnhakijoiksi TE-toimistoon. Mahdollinen takaisinottovelvollisuus koskee vain työnhakijoiksi ilmoittautuneita irtisanottuja.

Lisäksi jokaisen irtisanotun kannattaa ilmoittaa paikallisille luottamusmiehillä omat yhteystietonsa, sillä sitä kautta pysyt

ajan tasalla uusista työpaikoista ja mahdollisista takaisinottovelvollisuustilanteista.

Työnhakijana voi olla, vaikka olisikin saanut uuden työn. Tämä on perusteltua, jos uusi työ on määräaikainen tai siitä saatava korvaus on pienempi kuin mitä omassa toimessa yliopistolla.

Uuden työn hakeminen ja uuden uran rakentaminen kannattaa aloittaa mahdollisimman pian. Olivat tuntemukset päättyneen työsuhteen osalta mitä tahansa, on löydettävä voimia ja katsottava tulevaisuuteen.

■ Daniel Valtakari

Asiamies, yliopistosektori
Tekniikan akateemiset TEK

Kilpailukykysovimus ja yliopistot

Karkauspäivänä työmarkkinakeskusjärjestöt saivat aikaan neuvottelutuloksen kilpailukykysovimukseksi. Millä tavalla mahdollinen sovimus vaikuttaisi yliopistosektoriin?

Sovimusjärjestely toteutuu vasta, jos liittotason järjestöt sopivat työ- ja virkaehtosovimusten muuttamisesta neuvottelutuloksen edellyttämällä tavalla toukokuun loppuun mennessä. Kerron tässä kirjoituksessa muutamista keskeisistä neuvottelutuloksen kohdista ja arvioin, miltä osin yliopistoissa noudatettavaa työehtosovimusta joudutaan ehkä muuttamaan.

Palkkoihin ei tehtäisi lainkaan korotuksia vuonna 2017. Työehtosovimuksen ja sen sisältämien palkkataulukoiden voimassaoloa jatkettaisiin yhdellä vuodella. Palkkoihin voisi tulla korotuksia vain henkilökohtaisen lisän korotuksen tai uralla etenemisen vuoksi.

Työeläkkeiden ja työttömyysturvan kustannusvastuuta esitetään siirrettäväksi työnantajalta työntekijälle. Tämä kasvava maksurasitus yhdistettynä palkankorotusten nollalinjaan johtaa käteen jäävän palkan alenemiseen ellei ansiotuloverotukseen tehdä muutoksia.

Mahdollisuus edistää JUKOn työaika- ja eläkeluon liittyviä tavoitteita

Työaika esitetään lisättäväksi 24 tunnilla vuodessa. Tämän tekninen toteuttaminen tapahtuisi todennäköisesti eri tavalla opetus- ja tutkimushenkilökunnan työaika- ja eläkeluon järjestelmässä kuin säännöllistä työaika- ja eläkeluon tekvien työaika- ja eläkeluon määräkysissä.

Työaika- ja eläkeluon määräkysen tuleminen neuvottelujen kohteeksi avaa sinänsä mahdollisuuden edistää myös JUKOn työaika- ja eläkeluon sääntelyyn liittyviä tavoitteita. Säännöllistä työaika- ja eläkeluon olisi helpo lisätä muutamalla minuutilla päivässä ilman, että se lisäisi

merkittävästi työn aiheuttamaa raskautta. Myös liukuvan työajan mahdollisuuksia ratkaisun toteuttamisessa kannattaisi tutkia.

Vuosityöajassa taas teknisesti helpon näköinen ratkaisu voisi olla 24 tunnin lisääminen nykyiseen 1 600 tuntiin, mutta muutos voi johtaa myös työehtosovimuksen sisältämän kontaktiopetuksen enimmäismäärän tarkasteluun.

Luottamusmiesten asemaa vahvistettava

Paikallista sovimista tulisi neuvottelutuloksen mukaan edistää poistamalla valtakunnallisten liittojen mahdollisuus hylätä paikallinen sovimus. Teknisesti tällainen muutos olisi yksinkertainen, mutta muutos sinänsä muuttaisi neuvotteluasetelmaa yliopistoissa merkittävästi.

Luottamusmiesten aseman parantamisesta tulisi sopia samassa yhteydessä. Tämä voisi tarkoittaa irtisanomissuojan parantamista, pakollisen tiedonsaannin laajentamista, luottamusmiestehtäviin käytettävän ajan lisäämistä ja luottamusmiespalkkion korottamista.

Jos tällainen muutos toteutuu, ovat ensimmäiset paikalliset sovimisasiat todennäköisesti yliopiston tekemiä ehdotuksia palkkojen alentamisesta paikallisesti sovimalla. Se voi toteutua varsin pian.

■ Markku Kojo

Neuvottelupäällikkö
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO



Työpaikan yt-neuvottelut päättyneet – Mitä seuraavaksi?

Epäselvissä tilanteissa kannattaa olla yhteydessä oman liiton asiantuntijaan.

Yliopistosektorilla viime vuodet ovat olleet jatkuvien henkilöstön vähentämiseen tähtäävien yhteistoimintaneuvottelujen aikaa.

Yt-neuvottelujen tarkoituksena on antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa suunnitteilla olevien toimenpiteiden sisältöön, mutta lopullinen päätösvalta on neuvottelujen päättymisen jälkeen työnantajalla.

Seuraavassa käydään lyhyesti läpi eräitä henkilöstön vähentämiseen liittyviä toimenpidevaihtoehtoja.

Työsuhteen päättösopimus

Työnantajan yksipuolisesti toteuttamalle työsuhteen osaaikaistamiselle, lomauttamiselle tai päättämiseksi tulee aina olla lainmukainen peruste. Työnantajalla ja työntekijällä on lisäksi oikeus päättää työsuhde milloin tahansa myös yhteisellä sopimuksella. Tällainen tilanne voi tulla eteen esimerkiksi yt-neuvotteluiden aikana, mikäli työnantaja tarjoaa työntekijälle työsuhteen päättämiseen liittyvää sopimusta.

On syytä korostaa, että työsuhteen päättämissopimuksen solmiminen on aina vapaaehtoista. Sopimuksen solmimatta jättäminen ei toisaalta estä työnantajaa irtisanomasta työntekijää, jos laillinen irtisanomisperuste on samanaikaisesti olemassa.

Mikäli aloite sopimuksen tekemiselle tulee työnantajalta, on sopimusluonnos laadittu useimmiten työnantajan intressejä silmällä pitäen. Usein työntekijä vahvistaa sopimuksessa omalla allekirjoituksellaan, että hän hyväksyy työnantajan ilmoittaman irtisanomisperusteen (mikäli sopimus tehdään irtisanomisen yhteydessä), ja sen, ettei hänellä ole mitään vaihtoehtoja työnantajaansa kohtaan. Vastineeksi työnantaja maksaa yleensä vaihtelevan suuruisen erorahan.

Päättösopimuksen tekeminen vaikuttaa huomattavasti muun muassa työttömyysturvaan. Lähtökohtaisesti päättösopimus aiheuttaa 90 päivän karenssin työttömyysturvassa työsuhteen päättymisestä lukien. Työsuhteen päättämissopimusta tarjottaessa kannattaakin olla tarkkana. Ennen allekirjoittamista asiaa on hyvä pohtia yhdessä oman ammattiliiton asiantuntijan kanssa. Hyvässä yhteisymmärryksessä solmittu työsuhteen päättämissopimus voi olla työntekijälle myös kannustava ja järkevä vaihtoehto.

Oma irtisanoutuminen

Työntekijä voi milloin vain irtisanoa oman toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksensa. Irtisanoutumiselle ei tarvitse esittää mitään erityistä perustetta. Määräaikainen työsopimus sen sijaan sitoo koko määräaikansa, ellei työsopimuksessa ➔

→ ole irtisanomisehtoa tai sopimuksen ennenaikaisesta päättymisestä ole erikseen työnantajan kanssa sovittu.

Työntekijän irtisanoutumisaika vaihtelee yleensä 14 vuorokauden ja 1 kuukauden välillä. Työsuhteen päättyessä pitämättä olevat vuosilomaetuudet ja liukuman plussaldot tulevat normaaliin tapaan korvattavaksi rahana. Irtisanoutumistilanteissa työnantajalla ei ole velvoitetta maksaa mitään erityisiä erokorvauksia, jotka taas ovat tyypillisiä päättösopimuksissa.

Oma irtisanoutuminen johtaa pääsääntöisesti karensiin työttömyysturvassa. Esimerkiksi yt-neuvottelujen aikana omaa vapaaehtoista irtisanoutumista kannattaakin harkita tarkkaan ainakin sellaisissa tilanteissa, joissa mitään uutta työtä ei ole vielä tiedossa.

Eläkejärjestelyt

Työsopimuslain mukaan työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, jos työnantaja ja työntekijä eivät sovi työsuhteen jatkamisesta. Ennen tätä mainittua ikää työntekijällä ei ole velvoitetta eläkkeelle jäämiseen.

Jos eläkkeelle haluaa jäädä ennen lakimääräisen eroamisiän täyttymistä, täytyy voimassa oleva työsuhde normaaliin tapaan irtisanoa.

Henkilöstön vähentämiseen tähtäävien yt-neuvotteluiden yhteydessä on monesti tapana kartoittaa henkilöstön eläköitymissuunnitelmia. Ennen omien eläköitymisratkaisujen tekemistä kannattaa aina olla yhteydessä omaan eläkevakuuttajaan. Ennen 1.1.1980 syntyneiden yliopistojen palveluksessa olevien eläkeasioita hoitaa Keva ja vuonna 1980 tai sen jälkeen syntyneiden eläkeasioita puolestaan Eläke-Varma.

Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

Työnantaja voi yksipuolisesti osa-aikaistaa työsuhteen, mikäli siihen on työsopimuslain mukainen taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste. Osa-aikaistamisella tarkoitetaan työajan lyhentämistä pysyvästi osa-aikaiseksi.

Osa-aikaistamista voi olla päivittäisen tai viikoittaisen työajan lyhentäminen. Kokoaikaisen työsuhteen osa-aikaistamisen lisäksi osa-aikaistamista voi olla myös jo entuudestaan osa-aikaisen työsuhteen työajan pysyvä vähentäminen.

Työnantajan suorittama osa-aikaistaminen voi tulla voimaan vasta irtisanomisajan kuluttua, jos työntekijän kanssa ei muuta sovita. Osa-aikaistaminen ei automaattisesti oikeuta työnantajaa samalla alentamaan työntekijän palkkaa. Palkka voi vähentyä vain samassa suhteessa kuin työaikakin.

Työsopimuslaki velvoittaa työnantajan tarjoamaan lisätyötä jo palveluksessa olevalle osa-aikaiselle työntekijälle ennen uusien työntekijöiden palkkaamista. Jos siis työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä sellaiseen tehtävään, johon osa-aikainen työntekijä on sopiva, pitää työtä tarjota hänelle.

Osa-aikaistetulla työntekijällä on oikeus saada soviteltua työttömyyspäivärahaa, mikäli etuuden yleiset edellytykset täyttyvät.

Lomauttaminen

Lomauttamisella tarkoitetaan sitä, että työnantaja saa työsopimuslaissa määriteltyjen tuotannollistaloudellisten ehtojen täytyessä keskeyttää työn ja palkanmaksun, ja työntekijä työn tekemisen, vaikka työsuhde pysyy voimassa.

Lomauttaminen koskee ensisijaisesti vakituisia työntekijöitä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevan voi yleensä lomauttaa vain, jos työnantajalla olisi oikeus lomauttaa se vakituinen työntekijä, jonka sijaisuutta määräaikainen hoitaa.

Lomautus voidaan toteuttaa joko kokoaikaisena, jolloin työvelvoite poistetaan kokonaan tai osa-aikaisena, jolloin lyhennetään päivittäistä tai viikoittaista työaikaa. Lomautus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Työsuhde pysyy voimassa lomautuksen ajan.

Lomautuksen ajalta työntekijällä on oikeus työttömyystuuksiin, mikäli etuuden yleiset edellytykset täyttyvät. Lomautuksen ajaksi voi ottaa vastaan myös muuta työtä.

Työsuhteen irtisanominen

Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Työsopimusta ei voi kuitenkaan irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin. Irtisanomisperustetta ei katsota olevan ainakaan silloin, jos

1. työnantaja on ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin (ennen irtisanomista tai sen jälkeen) tai
2. töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Irtisanomisen vaihtoehtona työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaisia tarjolla olevia töitä. Jos tällaista työtä ei ole, tarjotaan muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan ja kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantajan koulutusvelvollisuus koskee sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää taroituksenmukaisena ja kohtuullisena molempien osapuolien kannalta.

Työsuhteen kestosta riippuva irtisanomisaika on työsuhteen normaalia voimassaoloaikaa. Työnantajalla on siten palkanmaksuvelvoite ja työntekijällä työntekovelvoite. Irtisanomisaikana työntekijällä on kuitenkin oikeus työllistymisvapaaseen, jonka pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan.

Työnantaja voi myös halutessaan vapauttaa työntekijän kokonaan tai osittain työntekovelvoitteesta. Yleensä tällainen linjanveto kannattaa jättää työnantajan yksipuolisesti päätettäväksi ja mahdollisiin työntekovelvoitteita koskeviin sopimuksiin kannattaa suhtautua kriittisesti.

Työsuhteen päättymisen jälkeen työnantajan on tarjottava taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotulle työntekijälle työtä, jos hän yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä tarvitsee työntekijää samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Tarjoamisvelvollisuus koskee niitä irtisanottuja työntekijöitä, jotka ovat työnhakijoina TE-toimistossa. →

➔ Irtisanotulla työntekijällä on työttömyysajalta oikeus työttömyysetuuksiin, mikäli etuuden yleiset edellytykset täyttyvät.

Sopiminen työsuhteen päättymisen yhteydessä

Edellä on jo lyhyesti selvitetty työsuhteen päättösopimuksen perusteita. Lisäksi monesti saattaa tulla vastaan tilanteita, joissa työnantaja tarjoaa sopimusta esimerkiksi osa-aikais-
tamisesta, lomauttamisesta, irtisanomisaajan lyhentämisestä, työntekovelvoitteen poistamisesta irtisanomisaikana sekä

vuosilomien, lomarahavaihtovapaiden ja säästövapaiden pitemisestä.

Tämäntyyppisen sopimisen kanssa kannattaa aina olla tarkkana, sillä sopimuksilla voi olla yllättäviä ja ennakoimattomia vaikutuksia esimerkiksi työttömyysturvaan. Mahdollisista sopimuksista kannattaa aina etukäteen keskustella joko oman ammattiliiton asiantuntijan tai luottamusmiehen kanssa.

■ Petri Toiviainen

Neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Yliopistolainen, hyödynnä oman liittosi palveluita

JUKOn jäsenliitot auttavat ja tukevat jäseniään muutosten keskellä.

Hallituksen kovat rahoitusleikkaukset ovat syösseet yliopistot yt-kierteeseen.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn neuvottelupäällikkö **Markku Kojo** kehottaa jukolaisten liittojen jäseniä hyödyntämään ansiosidonnaisen työttömyysturvan lisäksi liittojen muita palveluita.

– Luottamusmiehet ja paikallisyhdistykset auttavat ja tukevat jäseniään yliopistoissa muun muassa yt-neuvotteluihin liittyvissä kysymyksissä. Liiton lakipalveluista saa puolestaan neuvontaa yt-prosessin aikana ja oikeusapua, jos irtisanominen tai työsuhteongelma riitautetaan.

– Lisäksi jäsenten kannattaa hyödyntää liittojen monipuolisia urapalveluita, joista saa työnhaku- ja uravalmennusta sekä muuta apua urasuunnitteluun ja työllistymisvaihtoehtoihin.

JUKO myös järjestää yhdessä jäsenliittojensa kanssa infoja keskustelutilaisuuksia yt-neuvotteluista. Aalto-yliopistolla tilaisuus järjestetään 7. maaliskuuta kello 13.

Monet yt-neuvottelut vielä kesken

Kojon mielestä yliopistojen tulisi kantaa paremmin vastuunsa irtisanottavista ja tarjota heille esimerkiksi työllistymisvalmennusta, kuten Aalto-yliopisto on tehnyt.



– Myös valtiovallan pitäisi olla kiinnostuneempi irtisanottujen kohtalosta. Äkillisen rakennemuutoksen tuki tai parempi muutosturva irtisanotuille helpottaisi monen tilannetta.

Viimeisen vuoden aikana henkilöstöä on vähennetty tun-
tuvasti muun muassa Lappeenrannan teknillisessä yliopistos-
sa, Itä-Suomen yliopistossa ja Åbo Akademiassa. Tammikuussa
massiivisista henkilöstövähennyksistä ilmoittivat Aalto-yliopisto
ja Helsingin yliopisto.

Kojo uskoo, että huonot uutiset saavat vielä jatkoa tänä
vuonna. Neuvottelut ovat nimittäin kesken Tampereen tek-
nillisessä yliopistossa, Itä-Suomen yliopistossa ja Vaasan yli-
opistossa.

– Jokaisessa yliopistossa on neuvottelemassa jukolainen
pääluottamusmies, joka tuo korkeakoulutettujen näkökul-
maa neuvotteluihin. Neuvottelijoilla on aina tukenaan laaja
taustaryhmä, joka on koostunut luottamusmiehistä ja liitto-
jen edustajista.

Kojon mukaan JUKO on yrittänyt hakea henkilöstövähennys-
kille vaihtoehtoisia säästökohteita. Henkilöstövähennys-
ten sijaan säästöjä pitäisi löytää esimerkiksi tilankäytön te-
hostamisesta. Lisäksi lisätuloja voitaisiin hakea muun muassa
kilpailusta eurooppalaisesta tutkimusrahoituksesta.

– Henkilöstövähennysten laajuus ja ajankohta ovat he-
rättäneet arvostelua. Osa valtioneuvoston suunnittelemista
rahoitusleikkauksista kohdistuu vasta myöhempään ➔

→ vuosiin, mutta silti kaikki vähennykset halutaan toteuttaa jo keväällä 2016.

Oikeusriidoilta tuskin vältytään

Kojo ei usko, että vähennysten toteuttaminen sujuu yliopistoissa ongelmitta. Oikeusriidoilta tuskin vältytään.

– Oikeudellisesti keskeinen kysymys on, riittääkö lain mukaan taloudelliseksi ja tuotannolliseksi irtisanomisperusteeksi budjettirahoituksen väheneminen vai pitääkö myös työn vähentyä olennaisesti ja pysyvästi, kuten laissa sanotaan.

Yliopistoissa moni työskentelee määräaikaisessa työsuhteessa, ja usein määräaikaiset sopimukset ovat seuranneet toinen toistaan. Kojo uskoo, että työsuhteiden päättyessä halutaan arvioida, onko määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen ollut perusteltua.

– Tällöin katsotaan, olisiko alun perinkin pitänyt olla vakituinen työsuhte. Jos työsuhteita on ketjutettu laittomasti, työntekijä voi saada siitä itselleen korvauksen. Tällaiset tilanteet pitää riitauttaa erikseen tuomioistuimessa.

Epäselvissä tapauksissa Kojo kehottaa ottamaan yhteyttä oman liiton lakimiehiin.

– Liittojen lakimiehet osaavat arvioida, kannattaako prosessia viedä eteenpäin.

■ Aku Karjalainen

Tiedottaja

Tekniikan akateemiset TEK

Vuosilomat ja irtisanomisaika

Yliopistojen henkilöstövähennysten yhteydessä nousee toistuvasti esiin kysymyksiä siitä, miten vuosilomia pidetään irtisanomisaikana.

Pelissäännöt riippuvat ennen kaikkea siitä, mihin henkilöstöryhmään irtisanottava kuuluu.

Opetus- ja tutkimushenkilöstö

Opetus- ja tutkimushenkilöstö työskentelee 1 600 tunnin vuosityöaikajärjestelmässä. Vuosiloman karttumista ja pitämistä koskevat säännöt eivät koske tässä työaikamuodossa työskenteleviä.

Heille ei jää koskaan rahana korvattavia vuosilomapäiviä työsuhteen päättyessä. Vapaapäivät tulee pitää jo työsuhteen aikana.

Irtisanomisilmoituksen jälkeen tulee vuosityösuunnitelmaa siis muuttaa jäljellä olevan työsuhteen ajaksi siten, että vapaajaksot tulevat pidetyksi ennen työsuhteen päättymistä. Myös määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevän työsuunnitelmaan tulee sisällyttää vastaava vapaa-aika.

Muu henkilöstö

Irtisanomisaikana vuosilomien pitäminen määräytyy yliopistojen työehtosopimuksen ja vuosilomalain normaalien periaatteiden mukaisesti.

Vuosilomalain mukaan vuosilomien pitäminen määräytyy lomanmääräytymisvuosien pohjalta. Esimerkiksi tällä hetkellä on käynnissä lomanmääräytymisvuosi 1.4.2015–31.3.2016. Yliopistojen työehtosopimuksen lomakautta koskevien määräysten nojalla kyseisen lomanmääräytymisvuoden loma pidettäisiin työnantajan määräämänä ajankohtana lomakaudella 1.6.–30.9.2016.

Jos työsuhte päättyy irtisanomisen johdosta ennen lomakauden alkua, ei työnantajalla ole yksipuolista oikeutta määrätä lomaa pidettäväksi työsuhteen kestäessä.

Jos työntekijän työsuhte päättyy ennen kuin työntekijällä on normaalin lomakauden puitteissa oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä. Tällaiseen sopimukseen sitoutuminen ei yleensä ole työntekijän kannalta järkevää.

Kaikki pitämättä olevat vuosilomapäivät samoin kuin mahdolliset säästövapaat maksetaan rahana lomakorvauksen muodossa työsuhteen päättyessä. Sama periaate koskee myös mahdollisesti pitämättä olevia lomarahavaihtovapaita.

■ Petri Toiviainen

Neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Digitalisointi ja sen vaikutukset yliopisto-opetukseen

Digitalisaatio lisää poikkitieteellisyttä ja resurssien tehokkaampaa käyttämistä.

Digitalisaatio tulee muuttamaan radikaalisti tulevaisuudessa opiskelua, opetusta, tutkimusta ja koulutuksen järjestämistä yliopistoissa.

Osittain vaikutukset näkyvät jo. Kun esimerkki ennen kymmenestä tutkimuksesta yhdeksän tehtiin kokeellisesti ja yksi mallinnuksessa, ovat lukumäärät kääntyneet nyt päinvastaisiksi.

Yhteistyö ja erikoistuminen korostuvat

Muuttunut ympäristö asettaa uusia vaatimuksia yliopistojen henkilöstölle. Manuaalista mittaustyötä tekevä henkilöstö korvataan tohtoritason tiedeihmisillä, jotka hyödyntävät nykyaikaisia työkaluja.

Myöskään vanhat työtavat ja uudet teknologiset työkalut eivät tuota toivottua lopputulosta oppimisessa. Digitaalisessa opetus- ja oppimisympäristössä korostuvat yliopistojen erikoistuminen ja laajempi yhteistyö.

Esimerkiksi hyvä videokurssi voidaan toteuttaa tiimillä, jossa osaajat tuottavat sisällön ja itse esityksestä vastaa esiintymisen ammattilainen. Usein nämä kaikki osaajat löytyvät myös samasta yliopistosta, jolloin opetuksen valmistelu ja toteutus muuttuvat poikkitieteelliseksi ja resursseja käytetään merkittävästi nykyistä tehokkaammin.

Riittävät resurssit opetuksen ja tutkimuksen kehittämiseen

Villeimmissä visioissa puhutaan, että tulevaisuudessa Suomessa voisi olla vaikkapa kaksi yliopisto-nimistä konttoria, jotka rakentaisivat kullekin tutkinto-ohjelmalle sopivan kursisijhdistelmän kansainvälisten huippuyliopistojen MOOC-tyyppisistä verkkokursseista.

Tähän kuitenkin on vielä matkaa.

Digitaalisen opetuksen ja tutkimuksen kehittäminen itsessään vaatii tutkimusta ja korkeaa osaamista. Näiden yhteydessä syntyy väitöskirjoja ja tieteellisiä artikkeleita, jotka ovat myös edellytyksenä koko yhteiskunnan digitalisoitumiskehityksen onnistumiselle.

Osin osaaminen perustuu tällä hetkellä vertaistukeen. Jatkuvasti kiristyvät vaatimukset vievät nämäkin mahdollisuudet pois. Oma tutkimusta tekeillä ihmisillä on yhä vähemmän aikaa ja kannustimia toimia toisten tukena.

Itse opetus digitaalisessa muodossa ei kuitenkaan korvaa kaikkea nykymuotoista opetusta, vaikka joissakin tapauksissa jopa koetapahtumat voidaan automatisoida.

On tärkeää, että myös opetuksen kehittämiseen annetaan riittävät resurssit. Kaikki opettaa ja kaikki tutkii -filosofia johtanee siihen, että opetus jää sivurooliin ellei sitä oteta huomioon erikseen. Mikään prosessi, jossa kaikki tekevät kaikkea, ei lopulta hyödynnä osaamista maksimaalisesti.

■ Daniel Valtakari

Asiamies, yliopistosektori

Tekniikan akateemiset TEK

OULUN YLIOPISTO OTTAA DIGILOIKAN

Oulun yliopisto aloitti viime vuoden lopulla kansallisen verkoston kokoamisen kutsumalla lukuisia julkisen ja yksityisen sektorin toimijoita mukaan oppimisen digiloikkaan. Sen tavoitteena on kehittää ja yhdistää opiskelijoiden, opettajien ja tutkijoiden käyttöön parhaita digitaalisia palveluja ja oppimista tukevia ratkaisuja. Seuraavan kerran foorumi kokoontuu vuoden kuluttua.

Lue lisää aiheesta:

- Oulun yliopisto kutsuu mukaan oppimisen digiloikkaan – www.oulu.fi/yliopisto/uutiset/2015/11/oulu-yliopisto-kutsuu-mukaan-oppimisen-digiloikkaan
- Oulun yliopiston Oppimisen digiloikka-foorumin 27.1.2016 materiaalit – www.oulu.fi/yliopisto/digiloikka-foorumi

Luottototöissä

Helsingin yliopiston jukolaiset pääluottamusmiehet Tiina Niklander ja Seppo Sainio ovat toimineet luottamustehtävissä kymmenkunta vuotta. Minkälaista työtä on luottamustyö?

Miksi halusit luottamusmieheksi?

Tiina Niklander: – Alun perin pääluottamusmies kysyi: ”Lähtisitkö?” Pääluottamusmiehenä minua kiinnosti nähdä, miltä luottamusmiestoiminta näyttää koko organisaation tasolla; miten toimitaan ja miten voi oikeasti vaikuttaa.

Seppo Sainio: – Minulle on ollut aina itsestään selvää, että kuulun ammattiliittoon. Luonteeseeni kuuluu penkoa ja selvittää asioita.

Mitkä ovat tehtävän hyvät puolet?

TN: – Olen oppinut ammattiyhdistystoiminnasta ja edunvalvonnasta hirveän paljon, samoin olen oppinut näkemään yliopiston kokonaisuutta aivan eri tavalla kuin vain tekemällä omia työtehtäviäni.

SS: – Asiat ovat tärkeitä. Saan tavata ihmisiä, jotka tekevät sekä isoja päätöksiä että päätöksiä päivittäisestä työn tekemisestä yliopiston laitoksilla. Nautin yhteistyöstä ja saada tavata heitä. Pidän tilanteiden ratkomisesta, keskusteluista ja argumentoinnista. Jos pystyy auttamaan jäsenen asiaa, tunne on hirveän kiva molemmiin puoliin.

Entä huonot?

TN: – Omat vaikutusmahdollisuudet ovat kovin rajoitetut, on kyse yhteistoimintaprosessista tai yksittäisen henkilön tukemisesta hänen työsuhteongelmissaan.

SS: – Tässä turhautuu joskus. On tilanteita, joissa työnantaja vain päättää, eikä sen tarvitse perustella, koska sillä on tulkintaetuoikeus työehtasioissa. Omaa ajankäyttöä ei pysty aina ennakoimaan.

Tiina Niklander

- Pääluottamusmiehenä vuodesta 2015, ollut luottamustehtävissä noin 10 vuotta
- Yliopisto-opettaja tietojenkäsittelytieteen laitoksella
- Oma liitto Tieteentekijöiden liitto
- 51-vuotias helsinkiläinen

Seppo Sainio

- Pääluottamusmiehenä vuodesta 2012, ollut luottamustehtävissä noin 10 vuotta
- Saksan kielen yliopistonlehtori Kielikeskuksessa
- Oman liittonsa, Yliopistojen opetusalan liitto YLL, puheenjohtaja sekä OAJ:n hallituksen jäsen.
- 45-vuotias keravalainen

Minkälaiset tilanteet ovat vaikeimpia?

TN: – Jäsentä on aika vähän mahdollista neuvoa ongelmatilanteissa. Jäsenillä on välillä vaikeuksia hahmottaa asioita kokonaisuuden kannalta – ne eivät mene aina siten kuin jäsenen oikeudentajun mukaan pitäisi mennä.

Tällöin pääluottamusmiehelle jää usein tehtäväksi vain varmistua tulkintojen erilaisuudesta ja ohjata jäsen oman liittonsa neuvontaan.

SS: – Tilanteet, jos työntekijä kokee tulevansa hyvin epäoikeudenmukaisesti kohdelluksi, eikä luottamusmies pysty vaikuttamaan asiaan.

Toinen vaikea tilanne on, jos työnantaja ei informoi luottamusmiehiä ajankohtaisista asioista ja tulevista päätöksistä. Silloin joutuu toimimaan huhujen varassa ja käyttämään aikaa sellaisten asioiden selvittelyyn, joiden pitäisi olla normaalia tiedonvaihtoa työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä.

Mikä luottamustyössä on yllättänyt?

TN: – Kuvittelin, että ne yt-neuvottelut, joissa istun, koskevat organisaatiouudistusta, eivätkä taloudellisia säästöjä.

SS: – Minua on yllättänyt se, että henkilöstön edustaja on saanut viime aikoina vähemmän tietoa kuin aikaisemmin. Positiivista on, että työntekijät usein ilahtuvat siitä, että luottamusmies kuuntelee ja pystyy myös viemään heidän asioitaan eteenpäin.

Millainen henkilö sopii luottamusmieheksi?

TN: – Minusta kuka tahansa, joka on valmis ottamaan asioista selvää, kuuntelemaan, keskustelemaan ja miettimään jäsenten kanssa ratkaisuvaihtoehtoja, vaikka vaihtoehtoja ei välttämättä olisikaan. Työtä helpottaa, jos luottamusmies on sosiaalinen.

SS: – Hyvin monenlaiset: voi olla hiljaisempi kuuntelija tai avoin keskustelija. Pitää olla kiinnostus tehtävään. On hyvä malttaa ensin kuunnella ja olla sanomatta heti omia näkemyksiään.

Mitä toivoisit edustettavilta työntekijöiltä?

TN: – Meidän yhteisössämme, jossa työnantaja yrittää pitää asioita kovin salassa, olisi kovin kiva, jos jäsenet raportoisivat pääluottamusmiehille havaitsemistaan muutoksista ja mahdollisista tulevista ongelmista.

SS: – En mitään erityistä. ➔

→ Kuvaile itseäsi neuvottelijana!

TN: – Pysyn asioissa, joista on tarkoitus neuvotella. En haluaisi olla se, joka istuu potensa pohjalla, eikä ole valmis liikkamaan, mutta en myöskään halua liikkua, jos toinenkaan ei liiku.

SS: – Olen avoin, kiinnostunut kuulemaan perusteluja asioille ja valmis ottamaan huomioon monenlaisia näkökulmia.

Jatka lausetta: "Minusta lakko on..."

TN: – ...yksi niistä harvoista painostuskeinoista, joita työntekijöillä on käytettävissä työnantajaa kohtaan.

SS: – ...viimeinen toimenpide.

Seuraako työ perässä vapaalle?

TN: – Yt-neuvottelujen aikana seuraa, mutta normaalisti ei.

SS: – Joskus. Erityisesti muita töitä tehdessä luottamustyö on aina kulman takana.

■ Eija Kallioniemi

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:



Agronomiliitto

Mari Raininko, asiamies
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642
mari.raininko@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi



Akavan Erityisalat

Sonja Mikkola, asiamies
puh. 020 1235 368, 040 662 0601
sonja.mikkola@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi



Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Maija Arvonen, asiamies
puh. 050 543 3651
maija.arvonen@luonnontieteilijat.fi
www.luonnontieteilijat.fi



Metsänhoitajaliitto

Tapio Hankala, toiminnanjohtaja
puh. (09) 6840 8112
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi
www.metsanhoitajat.fi



Suomen Ekonomit Finlands Ekonomer

Riikka Sipilä, asiamies
puh. 0400 458 226
riikka.sipila@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi



Suomen Lakimiesliitto

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



Suomen Psykologiliitto

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



Tradenomiliitto TRAL ry

Elena Gorschkow-Salonranta, asiamies
puh. 050 571 5655
elena.gorschkow-salonranta@tral.fi
www.tral.fi



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi



Tekniikan akateemiset TEK

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



Insinööriliitto IL

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



Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. (09) 622 68510, 0400 488 516
arja.varis@ykl.fi
www.ykl.fi