

## Kilpailukyky sopimus myös yliopistoille

Mitä yliopistojen yleinen työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018 pitää sisällään?



Kuva Shutterstock

Viimeisintä laajaa työmarkkinasopimusjärjestelyä kutsutaan kilpailukyky sopimukseksi keskusjärjestöjen 29.2.2016 allekirjoittaman asiakirjan otsikon mukaisesti. Keskusjärjestöt sopivat, että runsas kaksi prosenttiyksikköä työnantajan sivukuluja siirretään työntekijöiden kustannettavaksi samalla kun työ- ja virkaehtosopimusten kautta toteutetaan työajan 24 tunnin pidennys vuodessa ilman palkankorotuksia. Paikallisen sopimisen liittotason hyväksymismenettely piti poistaa. Työaikapankkeja piti voida perustaa ja luottamusmiesten toimintaedellytyksiä parantaa sikäli, kun paikallisen sopimisen laajentaminen sitä vaatisi.

Keskusjärjestöjen asettamaan määräaikaan mennessä kaikki ei ollut vielä valmista. Toukokuun viimeisenä viikonloppuna syntyivät neuvottelutulokset kunnan ja valtion sopimusaloilla. Nämä sopimukset tulivat mahdollisiksi sen jälkeen, kun työnantajat luopuivat vaatimasta työajan lisäyksenä vuosilomapäivien vähentämistä tai ylipäättään lisäyksiä kokonaisina työpäivinä. Maan hallitus esitteli kesäkuun ensimmäisellä viikolla suunnitelmiaan ansiotuloerotusta koskeviksi muutoksiksi ja perjantaina 6.6. lähes kaikissa avoinna olleissa neuvottelupöydissä päästiin ratkaisuun.

### Sisältö

- 1 Kilpailukyky sopimus myös yliopistoille
- 3 What is happening now
- 4 Nyt tarvitaan yliopistojen välistä erikoistumista ja yhteistyötä
- 5 Käskeä ja suojautua riskeiltä vai tukea ja kohdata riskejä yhdessä?
- 6 Suomessa tutkitaan edelleen rehellisesti
- 7 Osittaiselta hoitovapaalta äitiysvapaalle – Miten palkka määräytyy?
- 8 Kontrollerina Turun yliopistossa
- 9 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

### Näin työaika pitenee

Yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunnan työaika lisääntyy 24 tunnilla vuodessa 1.1.2017 alkaen. Työaika- ➔

→ määräysten muutokset tulevat voimaan jo ensi vuoden alusta eli kuukautta ennen uuden sopimuskauden alkua. Uusi vuosityöajan enimmäismäärä on 1624 tuntia. Kontaktiopetuksen enimmäismääriä sovittiin nostettavan niin, että professorien uusi enimmäismäärä on 142 tuntia ja opetuspaikkojen tehtävien 396 tai 455 tuntia vuodessa. Lisäykset ovat 2, 4 ja 7 tuntia. Vuosipalkan jakaja säilyy nykyisellään. Akatemiaprofessorien ja akatemiatutkijoiden vuosityöaika nousee niin ikään 1624 tuntiin.

Muun kuin opetus- ja tutkimushenkilökunnan työaika lisätään kuudella minuutilla vuorokaudessa tai 30 minuutilla viikossa työaikamuodot huomioon ottaen. Ylityörajoja muutetaan työajan lisäystä vastaavasti. Tuntipalkan jakajaa ei muuteta. Nämä muutokset toteutetaan 1.1.2017 alkaen.

Harjoittelukoulujen opettajien työaika pidennetään 12 tunnilla. Tämä työ voi olla suunnittelu- ja kehittämistyötä, tutkimus-, kokeilu- ja kehittämistoimintaa sekä opettajan osaamisen kehittämistä. Perustellusta syystä on mahdollista sijoittaa kuusi tuntia yhdelle lauantaille. Kaksitoista tuntia lisätään vuositason yhteissuunnittelutyöaikaan. Työajan käytön paikallisista periaatteista neuvotellaan luottamusmiehen kanssa. Osa-aikaisen opettajan työaika lisätään osa-aikaisen työajan suhteessa. Opinto-ohjaajan vuotuinen sidottu työaika on jatkossa 1238 tuntia nykyisen 1221 sijaan. Myös nämä muutokset toteutetaan jo ensi vuoden alusta lukien.

### **Paikallisen sopiminen jatkossa ilman liittotason hyväksyntää**

Paikallista sopimista koskevista määräyksistä poistettiin paikallinen liittotason hyväksymismenettely. Työehtosopimuksen vähimmäisehtojen alittaminen paikallisella sopimuksella edellyttää, että yliopisto ja sopijajärjestöjen paikalliset edustajat toteavat yksimielisesti tällaisen vakavan taloudellisen kriisin olemassaolon. Sen jälkeen neuvottelu voi käynnistyä. Palkansaajien neuvottelijoille on annettava neuvottelujen käymisen kannalta kaikki työnantajan taloudellisen tilanteeseen liittyvä tarpeellinen informaatio. Neuvotteluihin osallistuvat on vapautettava omista työtehtävistään neuvottelujen ajaksi siten kuin asiasta paikallisesti sovitaan. Työehtosopimuksella ei kyetty velvoittavasti sopimaan kokonaan vapauttamisesta, mutta asian tärkeydestä johtuen se lienee lopputulos useimmissa tapauksissa, jos tässä kuvattuun kriisisopimismenettelyyn joudutaan.

Työehtosopimuksen vähimmäisehtojen alittamista koskeva paikallinen sopimus voidaan tehdä vain kiinteäksi vuoden määräajaksi, ei lyhyemmäksi tai pidemmäksi. Sopimusta voidaan sopia jatkettavan vuoden mittaisena jaksena. Sopimuksen voimassaoloaikana työnantaja ei saa irtisanoa taloudellisin perustein, eikä lomauttaa henkilöstöä.

Työehtosopimuksen työaikapankkia koskevia sopimusmääräyksiä ei tässä yhteydessä muutettu. Ne ovat olleet olemassa vuodesta 2010 alkaen, mutta hyvin vähäisellä käytöllä.

Luottamusmiesten toimintaedellytysten parantaminen eteni vaivalloisesti kaikissa sopimuspyödyssä. Tiedonsaantiin tai ajankäyttöön ei sovittu uusia avauksia. Yliopistojen työehtosopimuksessa sovittiin kuitenkin muutamasta muutoksesta luottamusmiesten asemaan. Luottamusmiehen ja pääluottamusmiehen erityinen irtisanomissuoja jatkuu luottamusmieskauden jälkeen jälkisuojana kaksi kuukautta nykyistä pidempään eli kahdeksan kuukautta. Sekä jälkisuojaa että ehdokassuojaa koskevat jatkossa pääluottamusmiesehdokkaan lisäksi myös luottamusmiesehdokasta. Liikkeenluovutustilanteessa luottamusmiehen asema yhdenmukaistetaan pääluottamusmiehen kanssa.

### **Palkankorotuksia ei näköpiirissä**

Yliopistoissakin on sitouduttu työrauhaan tammikuun loppuun saakka vuonna 2018. Nyt solmitun työehtosopimuksen perusteella palkkoihin ei tule korotuksia tuona aikana. Palkkausjärjestelmän tulisi kyllä tuottaa palkankorotuksia tehtävien vaativuuden noustessa tai henkilökohtaisen suoriutumisen parantuessa. Epäilyksiä on, että korotuksia tullaan jakamaan tätä kautta vain vähän. Tehtävien vaativuuksien voisi olettaa olevan nousussa ainakin niissä yliopistoissa, joissa henkilöstöä on irtisanottu ja tehtäviä järjestetty uudelleen.

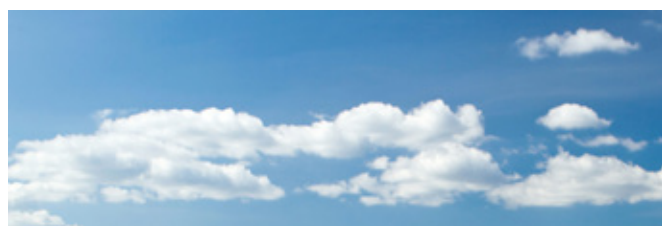
Näyttää siltä, että ainakin yhtä suuri määrä tehtäviä hoidetaan entistä pienemmällä henkilöstöllä. Henkilökohtainen suoriutumisen kehittyminen ei myöskään ole pysähtynyt. Palkkausjärjestelmä toimii huonosti, jos todettu osaamisen kehittyminen ja suorituksen paraneminen eivät näy palkkauksessa. Palkkaa koskevista keskusteluista tulee turhaa ajanhukkaa ja henkilöstö on tyytymätön, kun todettu kehitys ei näy palkassa. Ratkaisu tähän ei ole näiden keskustelujen käymättä jättäminen.

Paikallisen sopimisen liittotason lukituksesta luopuminen on periaatteellisella tasolla suuri muutos. Voimme kuitenkin valmistautua muutokseen ennakolta ja yhteistyössä pääluottamusmiesten kanssa laatia näille paikallisille sopimuksille yhteiset JUKOlaiset periaatteet, joita paikalliset toimijat toivon mukaan noudattavat. Yliopistojen talouslukujen tulkitusta varten käynnistämme luottamusmieskoulutuksen tämän vuoden aikana.

#### **Markku Kojo**

Neuvottelupäällikkö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO



# What is happening now

The Finnish Government set a goal a year ago to improve the competitiveness of Finland. This includes, among other things, cuts in benefits for both those who have a job as well as for those who are looking for employment. It has also meant cuts in the spending in many areas.

The universities have suffered their share of cuts and the result has been a large number of cooperation negotiations leading to layoffs. For example in the capital city area close to a thousand permanent and an unknown, but maybe larger number of time-limited university jobs have been lost. It will be a challenge to find new employment outside the universities for all these people.

## Sharing resources

In the future we need to exploit our resources in the universities in a better way. Today, for example, we may have equipment that is used only part time or researchers and teachers, whose competence could be shared with other projects and even with other universities instead of offering only part time work or layoffs.

## Competitiveness in and outside the universities

On national level the aim of the government is to prolong the working time, reduce unemployment benefits and use local negotiations for local matters. Currently we have collective agreements, as in the university sector, that cover the issues that have been agreed in the sector.

The government wants to reduce the number of those days that unemployed people receive benefits from the unemployment funds from the current 500 working days to 400 working days with exception of those who are aged 58 and over. Young people with less than 3 years of working experience would be entitled to benefits during 300 working days.

Issues that have been traditionally negotiated and agreed between the collective agreement partners would in several more cases be agreed on local level without interference from the current negotiation partners on national level.

Also in the university sector the annual working time will be prolonged with 24 hours. This equals to 30 minutes a week or 6 minutes extra working time per day. Please note that this means that for those working in the 1600-hour system it then means an extension of working time to 1624 hours per year. If the daily working time is prolonged, then the number of free days or vacation days would not be reduced. In practice this would mean that in the system for the allocation of working time 6 minutes would be added daily. As most of us in the universities do more than 1600 hours per year this would not really change anything. The new agreement will take effect from 1.1.2017.

## ■ Daniel Valtakari

Senior Adviser

Academic Engineers and Architects in Finland TEK



Kuva Shutterstock

# Nyt tarvitaan yliopistojen välistä erikoistumista ja yhteistyötä

Yliopistojen pitäisi selkeämmin kertoa, miten syntyvää säästöä aiotaan hyödyntää ja mihin ne aikovat tulevaisuudessa panostaa.

Yliopistojen erikoistumista odotetaan monella taholla. Opetusministeri on peräänkuuluttanut, että vähenevällä rahoituksella on saatava enemmän aikaiseksi ja korostanut myös yliopistojen erikoistumisen tärkeyttä.

Viimeaikaisia yt-neuvotteluja seuranneissa irtisanomisissa on pyritty löytämään merkkejä tästä erikoistumisesta. Tavalliselle (irtisanottavalle) yliopistolaiselle asia ei kuitenkaan liene selvä eikä yksiselitteinen. Omassa porukassa saatetaan vetää johtopäätöksiä sen suhteen, leikataanko tai lakkautetaanko jotain tiettyjä toimintoja.

Yliopistojen tulisi selkeämmin kertoa, edes yt-neuvottelujen jälkeen, miten syntyvää säästöä aiotaan hyödyntää, mihin yliopisto aikoo tulevaisuudessa panostaa ja minkä se jättää vähemmälle. Sen myötä irtisanottavien olisi helpompi ymmärtää miksi juuri heidän panostaan ei tarvita tulevaisuudessa. Yliopistoon jäävien olisi puolestaan tärkeää tietää, mitä heiltä odotetaan ja mihin suuntaan heidän tulee fokusoida opetustaan ja tutkimustaan.

## Osaaminen ja laitteet parempaan hyötykäyttöön

Erikoistumisen lisäksi yliopistojen tulee lisätä yhteistyötä, jota myös tehdään paljon jo nykyisellään. Yhteistyön tasoja on tarjolla laajemminkin ja kaikkia tulee hyödyntää. Kilpailija myös kirittää parempaan tulokseen, niin tieteessä kuin urheilussa.

Konkreettisia yhteistyön osa-alueita ovat myös yliopistojen valtavat osaamis- ja laitepääomat, joita voidaan hyödyntää nykyistä paljon laajemmin. Tälläkin hetkellä lojuu, eri syistä, suuri määrä kalliita laitteistoja vajaakäytössä maamme eri yliopistoissa. Näitä käyttämään löytyy osaavia ihmisiä, joiden työpanos myös saattaa olla vajaakäytössä tai suunnattu väärin. Irtisanomisen sijasta pitäisi myös katsoa, miten ihmisten osaamista ja laitekantaa voidaan hyödyntää oman yliopiston ulkopuolella, etenkin yhteistyössä muiden yliopistojen kanssa.

Tehostunut toiminta mahdollistaa laite- ja osaamispääoman säilyttämisen ja laadullisen kartuttamisen. Osittain tämä voi tapahtua yrittäjätoimintaan kannustamalla, jossa yliopisto

on yksi yhteistyökumppani. Harva startup-yritys hankkii elektronimikroskoopin, vaikka osaamista ja tilausta sen käyttöön olisikin. Mahdollisiin lainsäädännöllisiin esteisiin tulee puuttua. Tämäkin voisi olla osa hallituksen normipurkutalkoita.

## Korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrä laskee

Hallituksen toimet johtanevat tulevaisuuden maisteritutkimomäärien merkittävään supistumiseen, ehkä noin 20 prosentin vähennykseen. Vähemmälle julkiselle huomiolle on jäänyt, että moni yliopisto aikonee supistaa myös kandiditutkimomääriä.

Kandiditutkimomäärien osalta suuri muutos lienee myös ammatikorkeakoulujensa kandiditutkinnon ja yliopistojen maisteritutkinnon yhdistäminen yhdeksi ketjuksi.

Tämä aiheuttaa varmaan suuria muutoksia molemmissa etenkin, kun yliopistot joutuvat toteuttamaan muutokset samanaikaisesti hupenevilla henkilöstöresursseilla. Odotettavissa on siis, että alemman ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrä kokonaisuutena laskee.

## Kehittyvä maailmalla juoksemassa meidän ohitse

Tällä hetkellä yliopistoissa osaamispääoma vähenee ja kapeenee. Monet huiput saattavat suunnata ulkomaille, jolloin elinkeinoelämäkään ei pääse hyödyntämään heidän osaamistaan.

Tämä johtuu osittain juustohöyläleikkauksista ja suunnitelmallisuuden puutteesta, eikä meillä ole siihen varaa. En ainakaan itse voi kuvitella, että tulevat sukupolvet kilpailevat bulkkituotantomarkkinoilla matalan jalostusasteen tuotteilla.

Tällä hetkellä tämä kuitenkin näyttää olevan suuntana. Samaa aikaan kehittyvä maailma tekee kaikkensa nostaakseen koulutustasonsa ja tuotteidensa jalostus- ja markkina-arvoa.

### ■ Daniel Valtakari

Asiamies, yliopistosektori  
Tekniikan akateemiset TEK



Kuva Shutterstock

# Käskeä ja suojautua riskeiltä vai tukea ja kohdata riskejä yhdessä?



Työelämää on hallinnut muutos, aina. Oleellista on, miten kohtaamme muutokset.

Viimeisen kymmenen vuoden aikana muutos on nopeutunut. Nyt – riippuen kokemuksistasi ja näkökulmastasi – haluat ehkä korostaa muutoksen suuruutta. Tai sitten vain koet, että tasaista kehitystä on pidelty. Toki sinulla voi olla myös toiveita: kunpa asiat muuttuisivat nopeammin!

Riskien tunnistaminen ja niiden hallinta nousevat säännöllisesti esiin toimintasuunnitelmissa, ja niitä pyritään hallitsemaan muun muassa suunnittelulla ja sopimuksilla. Yliopistoissa ja yleisemminkin riskejä voi jakaa seuraavasti neljään ryhmään.

## 1. Tieteellinen, teknologinen ja taiteellinen riski

Tätä edellytetään ja tämä riski toteutuu lähes aina jollain tavoin opinnäytteissä ja projekteissa.

## 2. Henkilöriski

Keskeinen ilmenemismuoto on vaihtuvuus. Se on tosin samalla myös tavoite joidenkin kohdalla, olemmehan kouluja! Mutta toimintaa haittaa, jos lähtemien tapahtuu ennen tutkintoa tai ilman, että se liittyy toiminnan kehittymiseen.

Henkilöriski toteutuu erityisesti tilanteessa, jossa lähtevä henkilö on ”ainoa, joka osaa käyttää jotain laitetta” tai pahimmillaan ”ainoa, joka osaa opettaa kyseistä aihetta”. Tämä riskityyppi toteutuu säännöllisesti, ja sitä pyritään hallitsemaan HR-prosesseilla ja hyvällä johtamisella. Arjessa sen keskeistä hallintaa on työyhteisön toiminta, vaikkapa ihan aluksi toimivat kahvihuonekäytännöt.

## 3. Taloudellinen riski

Käytännössä taloudellinen riski toteutuu ainakin, kun kohdat 1 ja 2 osuvat samaan projektiin. Varautumiskeinoina ovat laitostason hyvä hallinto, yhteistyö ja riittävän fokusoitunut tutkimus, eli yksikön ihmiset kykenevät tukemaan toisiaan vähintäänkin perusopetuksessa ja järkevässä projektisuunnittelussa.

## 4. Juridiset riskit

Juridinen riski toteutuu onneksi hyvin harvoin suhteessa siihen, miten paljon aikaa ja vaivaa käytetään erilaisten sopimusten valmisteluun. Pelkillä sopimuspapereilla juridisia riskejä ei kuitenkaan hallita, sillä toteutuessaan ne ovat kalliita

ja työllistäviä. Erityismuotona ovat henkilöstön työsuhteisiin liittyvät riskit. Sopimusten hyvällä valmistelulla ja oikeilla hallintokäytänteillä pyritään hallitsemaan riskejä.

Yhteistä kaikkien riskien hallinnalle on koko organisaation – siis ei vain opiskelijoiden ja tutkijoiden – pitkäkestoiseksi suunniteltu osaaminen ja hyvinvointi.

## Haasteet ja riskit lisääntyneet

Miten muistaisimme riskien erilaisuuden ja osaisimme suhtautua niihin realistisesti?

Tutkimusprojektihakemusten ja rahoitussopimuksien valmisteluun menee aikaa, ja toistaiseksi se on hiljaisesti hyväksytty. Tärkeintä on uskaltaa ottaa niissä riskejä ja muistaa, että niistä selvitään yhdessä.

Yliopistossa olen saanut tilaisuuden katsoa akateemista maailmaa useasta eri näkökulmasta ja keskustella ihmisten kanssa. Ihmisten, jotka ovat sitoutuneita, oma-aloitteisia ja tavoitehakuja. Yhä useammin keskusteluissa on käsitelty työn mittaamista, tavoitteita ja johtamista. Myös keinoja ja menettelytapoja siitä, miten akateemista yhteisöä, siis yliopistoa – kukin termin omalla tavallaan ymmärtäen – kehitetään.

Viime vuosina keskusteluihin on lisätty uusia ja kirkeitä mausteita, kuten alumnit, kampus, kiinteistöomaisuus, profiointi, raha ja kansainvälisyys. Mikään noista mausteista ei ole itsessään paha eikä minkään pitäisi olla yllätys. Päinvastoin, ne ovat arkinen osa toimintaa ja sen suunnittelua.

Meidän tulee pitää mielessä, että opetus, tutkimus ja taiteellinen toiminta sekä yhteiskunnallinen vaikuttaminen ovat edelleen yliopiston perustehtäviä.

## Riskeistä selvitään yhdessä

Kun tarjolla on noin paljon osa-alueita, hyvin harva jos kukaan, voi loistaa kaikilla alueilla. Eli on mahdollisuus ja tarve painotuksille.

On kuitenkin osa-alueita, joihin harvemmin viitataan strategiapapereissa tai joista on kiireessä puhuttu vähemmän. Kun jätän pois vuosikelloissa esille nousevat termit ja ➔

→ ismit, kokemukseni kertoo, että hyvin keskeistä on seuraavien seikkojen painottaminen ja yhä uudelleen kertominen.

### **Yksinkertaistettuna yhteistyön huoneentauluna esitän:**

#### **1. Kuuntele.**

**2. Ymmärrä** eriäviä näkökantoja ja jopa kannusta erilaisuuteen. Siitä syntyy uutta.

**3. Siedä epävarmuutta** – teemme työtä nuorten kanssa ja muuttuvassa maailmassa etsien uutta tietoa.

**4. Tuomitse lempeästi.** Käytännössä et voi tietää kaikkia taustatekijöitä.

Edellisiin liittyen ja niistä saamiemme tietojen pohjalta johto ja me kaikki teemme päivittäin päätöksiä, jotka perustuvat strategiaan ja suunnitelmiin sekä myös arvoihin ja osin intuitioonkin.

2000-luvun alkaessa tunneäly oli hype-termi johtamiskirjallisuudessa. Hassu nimike, mutta se oli osin itseään selittävä. Ajan päästä katsottuna se oli ehkä vain hätähuuto empatian ja alaistaitojen puolesta, jotka ovat hyviä ja arjessa niin tarpeen – mutta niin helppoja unohtaa. Siksi meidän tulisikin harjoitella niitä joka päivä. Niiden avulla voi hallita riskejä ja kehittää työelämää.

#### **■ Panu Sainio**

Yli-insinööri,  
Aalto-Yliopisto, Insinöörیتieteiden korkeakoulu  
JUKO varapääluottamusmies

## Suomessa tutkitaan edelleen rehellisesti

Alkuvuodesta tutkimusvilppiepäilyt ovat olleet luupin alla. Kohusta huolimatta kyse ei ole mistään kovin tyypillisestä ilmiöstä.

– Viime vuonna Suomessa oli noin 30 hyvän tieteellisen käytännön loukkausepäilyä, joista noin joka neljäs todettiin loukkaukseksi. Epäilyjä on vähän, sanoi Tutkimuseettinen neuvottelukunnan pääsihteeri **Sanna Kaisa Spoof** Vilppiä vai ei? -tutkimuseettisessä seminaarissa 9. toukokuuta.

– Tapauksia on kaikkiaan vähän. Useimmin epäiltiin plagiointia, Spoof lisäsi.

Suomessa tutkimuseettisiä pelisääntöjä valvotaan itse-sääntelyn avulla. Opetus- ja kulttuuriministeriön asettama Tutkimuseettinen neuvottelukunta on antanut tutkimuseettisen ohjeen hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Kaikki yliopistot, ammattikorkeakoulut ja tutkimusorganisaatiot ovat sitoutuneet noudattamaan sitä.

– Suomi oli ensimmäisiä maita, joissa annettiin hyvän tieteellisen käytännön ohjeet. Suomen kaltaisessa maassa itse-sääntelyprosessi toimii tutkimusetiikassa, Spoof sanoi.

### **Vaarana maineen menetys**

Hyvän tieteellisen käytännön loukkauksekategorioita on kaksi: vilppi ja piittaamattomuus.

– Kun julkisuudessa puhutaan tieteellisestä vilpistä, pitää tietää, mitä vilppi-sana tarkoittaa, Spoof huomautti.

Vilppiä ovat sepittäminen, havaintojen vääristely, plagiointi ja anastaminen. Piittaamattomuutta ovat taas muun muassa muiden tutkijoiden vähättely julkaisuissa, tutkimustulosten tai käytettyjen menetelmien huolimaton raportointi sekä tulosten ja tutkimusaineistojen puutteellinen kirjaaminen.

Mahdollisesta loukkausepäilystä pitää tehdä ilmoitus siihen tutkimus- tai oppilaitokseen, jossa tutkimus on suoritettu. Tutkintaprosessi on kolmiportainen: kirjallinen ilmoitus,

esiselvitys ja varsinainen tutkinta. Tutkinnassa ei selvitetä oikeudellisia kysymyksiä.

– Prosessissa on monta pakollista palikkaa, joita ilman ras-kas prosessi ei käynnisty, Spoof kertoi.

Varsinaista tutkintaa varten pitää perustaa tutkintaryhmä, jossa on oltava vähintään kaksi henkilöä tutkinnan suorittavan organisaation ulkopuolelta. Päätöksiin tyytymätön osapuoli voi pyytää lausunnon Tutkimuseettiseltä neuvottelukun-nalta.

– Tutkijan maineen menetys on merkittävin seuraus hyvän tieteellisen käytännön loukkaamisesta, Spoof kiteytti.

### **Matalamman kynnyksen ilmoitukselle tarvetta**

Aalto-yliopiston rehtori Tuula Teerin mukaan tutkijoilla on vastuu siitä, että tiedeinstituutio säilyy eheänä jatkossakin. Vain tällä tavalla osaamisyhteiskunnan perusta voi säilyä myös tuleville sukupolville.

– Professorien pitää huolehtia siitä, että rutiinit tutkimuk-sen tekemiseksi ovat riittävän korkeatasoisia, Teeri sanoi.

Teerin mukaan Aalto-yliopistossa on ollut vuodesta 2010 alkaen kuusi esiselvitysprosessia, joista kaksi johti varsinai-seen tutkimuksen käynnistämiseen.

– Ihmiset eivät ole tyypillisesti halukkaita ilmoituksen teki-jän rooliin. Pitäisi kehittää jokin matalamman kynnyksen tapa tuoda esiin loukkausepäilyjä, Teeri ideoi.

– Lue lisää aiheesta Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ko-tisivuilta.

**www.tenk.fi/fi**

# Osittaiselta hoitovapaalta äitiysvapaalle – Miten palkka määräytyy?

Työtuomioistuin antoi joulukuun lopulla 2015 merkittävän tuomion (TT:2015–139), joka koskee työntekijän oikeutta keskeyttää osittainen hoitovapaa uuden äitiysvapaan vuoksi, ja miten äitiysvapaan ajalta maksetaan palkkaa näissä tilanteissa.

Kyseisessä tapauksessa A oli työskennellyt toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa sairaanhoitajana sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän palveluksessa. A:n ensimmäinen lapsi oli syntynyt elokuussa 2012. A oli hakenut osittaista hoitovapaata, jota on myönnetty hänelle ajalle 2.9.2013–25.6.2014.

Osittainen hoitovapaa myönnettiin lyhentämällä A:n viikoittaista työaikaa kolmeenkymmeneen tuntiin. A:n työaika oli osittaisen hoitovapaan alusta lukien ollut 78,43 prosenttia täydestä työajasta ja palkka vastaavasti 78,43 prosenttia kokoaikaisen työn palkasta.

A oli joulukuussa 2013 hakenut osittaisen hoitovapaan keskeyttämistä 27.3.2014 alkaen sillä perusteella, että hän oli tullut uudelleen raskaaksi ja uusi äitiysvapaa oli alkanut 28.3.2014. Työnantaja ei ollut keskeyttänyt A:n osittaista hoitovapaata. A:lle oli maksettu äitiysvapaan palkkaa 78,43 prosenttia siitä määrästä, joka hänelle olisi maksettu, jos hän olisi jäänyt äitiysvapaalle suoraan kokoaikaisesta työstään tai suoraan kokoaikaiselta hoitovapaalta.

## Osittainen hoitovapaa on mahdollista keskeyttää

Työtuomioistuimen tuomiossa oli kyse ennen kaikkea kahdesta seikasta:

1. Millä edellytyksillä työsopimuslain 4 luvun 4 §:ssä tarkoitettu osittainen hoitovapaa on mahdollista keskeyttää?
2. Onko osittaiselta hoitovapaalta uudelle äitiysvapaalle siirtyvällä työntekijällä tai viranhaltijalla oikeus siihen palkkaan, jota hän sai ennen osittaiselle hoitovapaalle jäämistään,

vai määräytyykö äitiysvapaan palkka osa-aikatyön mukaisen palkan perusteella?

Työtuomioistuimen mukaan osittainen hoitovapaa on mahdollista keskeyttää siitä ajankohdasta lukien, jolloin työntekijän oikeus työsopimuslaissa tarkoitettuun äitiysvapaaseen alkaa.

Tällaista tulkintaa puoltaa myös Euroopan unionin työtuomioistuimen oikeuskäytäntö, jossa on todettu, että työntekijöitä, jotka ovat valinneet osa-aikaisen vanhempainloman kokoaikaisen sijasta, ei saa asettaa heikompaan asemaan, koska muuten loukattaisiin vanhempainvapaadirektiivillä tavoiteltua pyrkimystä kannustaa jäsenvaltioita ottamaan käyttöön uusia joustavia työaikajärjestelyjä.

Vastauksena toiseen kysymykseen uuden äitiysvapaan ajalta maksettavan palkan suuruudesta, työtuomioistuin toteaa, että työn osa-aikaisuuden päätyttyä työntekijän työehdot palautuvat osittaista hoitovapaata edeltävien työehtojen mukaisiksi. Tämä johtaa siihen, että uuden äitiysvapaan palkan tulee vastata sitä palkkaa, jota työntekijä sai ennen kuin hän jäi osittaiselle hoitovapaalle.

Vaikka kyseessä oleva tapaus on peräisin kuntasektorilta, soveltuvat siinä esiin tuodut näkökohdat myös muiden työ- ja virkaehtosopimusten soveltamiseen. Näin ollen myös yliopistojen työehtosopimusta tulee tulkita siten, että osittaiselta hoitovapaalta äitiysvapaalle siirtyvälle työntekijälle tulee maksaa äitiysvapaan palkkana osittaista hoitovapaata edeltäneen ajan (kokoaikainen) palkka.

### ■ Petri Toiviainen

Neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

# Kontrollerina Turun yliopistossa

Kontrollerin tärkein tehtävä on olla oman tiedekuntansa taloudellisena tukena. Niukkuuden aikoina talouden seurannan ja kontrollerin työn merkitys kasvaa.



Turun yliopisto on ns. klassisen tai täysi monialayliopisto, se rakentuu seitsemästä tiedekunnasta. Ylimmän johdon muodostavat rehtori, hallitus sekä kollegio. Tiedekunnilla on lisäksi omat dekaanistonsa ja johtokuntansa linjaamassa tiedekuntien toimintaa. Talouden vastuualue tarjoaa tiedekunnille taloushallinnon tukea myös kontrolleritoimen avulla. Kullakin tiedekunnalla on oma kontrollerinsa, joka toimii tiedekunnan tiloissa.

Työskentelen Turun kappakorkeakoulun kontrollerina, mutta olen samalla myös oikeustieteellisen tiedekunnan kontrolleri. Kauppakorkeakoulun vuositulot vuonna 2015 olivat yli 23 miljoonaa euroa, sisältäen perusrahoituksen. Toiminta jakautuu 14 erilliselle tulosyksikölle. Vuonna 2015 Oikeustieteellisen tiedekunnan vuositulot olivat vajaa 6 miljoonaa euroa ja siellä toimii kaksi erillistä tulosyksikköä.

Molemmissa tiedekunnissa toimii erilliset liiketoimintaan keskittyvät tulosyksiköt, joiden toiminta on puhtaasti markkinalähtöistä, ja joiden verotuksellinenkin asema poikkeaa muista tulosyksiköistä. Kaikilla tiedekunnilla ei liiketoimintayksiköitä olekaan, mutta toisissa tiedekunnissa vastaavasti taas laite- ja laboratoriokalusteet muodostavat merkittävän osuuden toiminnassa. Tämä merkitsee sitä, että kontrollien toimenkuvat jonkin verran poikkeavat toisistaan.

## Välineitä talouden suunnitteluun

Kontrollerin toimenkuvaan kuuluu ensisijaisesti toimia oman tiedekuntansa taloudellisena tukena niin perustoiminnan kuin täydentävän rahoituksenkin osalta. Dekaanin ja tulosyksiköt saavat kontrollerilta kuukausittain kirjanpidon seurantaraportit, joiden perusteella tiedekunnan ja tulosyksiköiden taloutta voidaan arvioida ja suunnitella.

Kontrolleri työskentelee tiedekunnan tiloissa, joten häneen on helppo olla yhteydessä, mikäli jokin seurantaraportti kaipaa lisäselvitystä tai tarkennusta. Myös erillisiä poikkeuma-seurantoja tai muita syventäviä analyyseja tulee kontrollerien tehtäviksi. Olen järjestänyt taloushallinnon tueksi myös ns. taloustapaamisia, joissa olemme käsitelleet yhdessä tulosyksiköiden taloushallinnon kanssa merkittävimpiä muutoksia, uusia talouden ohjeita ja muuttuvia käytänteitä.

Toimitan kauppakorkeakoulun johtokunnalle kunkin kirjanpitokauden päätyttyä myös tiedekunta- ja tulosyksikkö-talouden seurannat ja esittelen talouden asioissa johtokunnassa.

Lisäksi osallistun kauppakorkeakoulun laajennetun johtoryhmän työskentelyyn. Lähes kaikella toiminnalla on myös taloudellisia vaikutuksia ja on hyvä olla tietoinen siitä mitä tiedekunnassa on meneillään ja suunnitteilla. Samaten minulla on läsnäolo-oikeus oikeustieteellisen tiedekunnan johtokuntatyössä ja talousasioiden käsittelyn osalta myös johtoryhmätyöskentelyssä.

## Projektien tukena

Täydentävä rahoitus on nykyisin olennainen osa yliopistojen rahoitusta. Turun yliopistolla tämän rahoituksen osuus oli noin 35 % kokonaisrahoituksesta, eli runsaat 88 miljoonaa euroa vuonna 2015. Projektitoiminnan tukena Turun yliopistossa ovat sekä tutkimuspalvelut (erityisesti haettaessa soveltuvaa rahoituskanavaa), projektipalvelut (etenkin vakioitujen maksatushakemusten ja tilintarkastusten koordinoijana) sekä kontrollerit (yleinen talouden seuranta). Kontrolleri toimiikin mm. projektien hallinnoinnin apuvälineenä toimivan toiminnanohjausjärjestelmän talouden pääkäyttäjänä.

Kun uutta projektia aletaan suunnitella, on kontrolleri suunnittelun tukena sekä budjettia laskettaessa, että järjestelmään syötettäessä. Kaikki uudet projektit pyritäänkin samaan osaksi toiminnanohjausjärjestelmää, jotta niiden tiedot olisivat hyödynnettävissä myös vuosisuunnittelua tehtäessä. Erityisesti vuosisuunnittelussa kontrollerit toimivatkin avainasemassa Turun yliopiston taloushallinnon ja tiedekuntien hallinnon välillä, toimiessaan sekä vuosisuunnittelun että myös toiminnanohjausjärjestelmän yleisinä tukihenkilöinä.

Kontrollerin kanssa selvitetään ja suunnitellaan usein myös jo käynnissä olevien projektien etenemistä, jotta projekti toteutuisi rahoittajan hyväksymän suunnitelman mukaisesti. Projektitapaamisiin osallistuu projektin talousvastuullisten lisäksi myös tiedekunnan hallintoa, sillä projekteilla on merkittävä vaikutus niin henkilöresurssien kuin tilojenkin käyttöön.

## Kehittäminen kuuluu toimenkuvaan

Kontrollerin työ onkin pitkälti vuorovaikutusta eri tahojen kanssa. Vuorovaikutuksen myötä työ tuokin mukanaan väriä ja haasteita, antaen samalla sisällölle mielenkiintoa ja ➔

—> mielekkyyttä. Myös kielitaitoa tarvitaan sekä henkilöstön että sopimusten ollessa muutakin kuin suomenkielisiä. Toimitan säännöllisesti myös englanninkielisiä raportteja.

Työ ei ole pelkästään raportointia ja seurantaa, prosessien kehittäminen kuuluu olennaisena osana kaikkien kontrollerien toimenkuvaan. Tänä keväänä olen esimerkiksi saanut olla mukana ottamassa digitalisaatiota käyttöön raportoinnin tueksi. Maaliskuusta lähtien tulosityksiköt saavatkin omat kuukausiraporttinsa automaattisesti suoraan sähköpostiinsa yhdellä napin painalluksella.

Suomen valtion kokeman taloudellisen taantuman myötä myös yliopistojen rahoituksen määrä on supistunut ja kilpailu hivenneistä euroista on koventunut. Tällaisina aikoina talouden seurannan ja kontrollerin työn merkitys kasvaa. Turun yliopisto on tiukentuneesta taloustilanteesta huolimatta tehnyt päätöksen kehittää toimintojaan rakenteellisesti ja olla irtisanomatta väkeään. On hienoa saada olla osana tätä suurta osaajien yhteisöä ja osaltaan vaikuttamassa entistä paremman yliopiston kehittymiseen.

#### ■ Ulla Knifsund

KTM ja kontrollerina TY:ssa

## Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:



#### **Agronomiliitto**

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



#### **Suomen Psykologiliitto**

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



#### **Akavan Erityisalat**

Minna Nieminen, asiamies  
puh. 020 1235 368, 040 723 4788  
minna.nieminen@akavanerityisalat.fi  
www.akavanerityisalat.fi



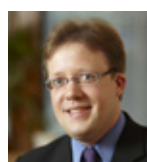
#### **Tradenomiliitto TRAL ry**

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



#### **Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL**

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



#### **Yhteiskunta-alan korkeakoulu- ja tutkimuskeskukset ry**

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



#### **Metsänhoitajaliitto**

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



#### **Tekniikan akateemiset TEK**

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



#### **Suomen Ekonomit Finlands Ekonomer**

Lotta Savinko, edunvalvontajohtaja  
puh. 040 504 4356  
lotta.savinko@ekonomit.fi  
www.ekonomit.fi



#### **Insinööriliitto IL**

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



#### **Suomen Lakimiesliitto**

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



#### **Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL**

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