

Kannustimet työurien pidentämiseksi jäivät puuttumaan

Akavan hallitus hylkäsi työura- ja eläkeuudistusta koskeneen neuvotteluratkaisun, koska taloudelliset kannustimet jatkaa työuraa vanhuuseläkeikään asti jäisivät riittämättömiksi.

Eläkeuudistusta käynnistivät työmarkkinakeskusjärjestöjen kesken toden teolla viime vuoden joulukuussa. Neuvottelujen keskeisenä perustana oli vuonna 2012 tehty työurasopimus. Siinä oli esitetty ne elementit, joihin eläkeuudistuksen tuli perustua.

Eläkeuudistuksen valmistelua sävytti tiukkojen taloudellisten reunaehtojen asettaminen. Uudistuksella pitää saavuttaa keskimääräisessä eläkkeelle jäämisessä 62,4 vuoden taso viimeistään vuonna 2025. Uudistuksen pitää pienentää julkisen talouden kestävyysvajetta runsaalla yhdellä prosenttiyksiköllä bruttokansantuotteesta.

Eläkeuudistusneuvottelujen loppusuora alkoi elokuun alussa, jonka jälkeen neuvotteluja käytiin erityisen intensiivisesti. Neuvottelutulokseen pääsyä hidastuttivat neuvoteltavan kokonaisuuden laajuus, edellä mainittuihin kansantaloudellisiin tavoitteisiin ylittämisen vaikeus sekä se, millä tavoin pidentyvään elinajan odotteeseen sopeudutaan vuoden 2025 jälkeen.

Miksi Akava sanoi ei?

Syyskuun lopulla työnantajat jättivät ratkaisuesityksensä sopimukseksi vuoden 2017 työeläkeuudistuksesta. Sen Akavan hallitus yksimielisesti hylkäsi. Miksi?

Akava tavoitteli osana eläkeratkaisua riittävää taloudellista kannustinta, korotettua karttumaa, ennen vanhuuseläkeiän alaikäraja. Neuvottelujen aikana osoittautui, että tämä karttuma asetettiin oudolla tavalla vastakkain palkansaajan työeläkemaksun eläkevähenteisyyden poistamisen kanssa.

Lopputuloksena oli Akavalle mahdoton hyväksyttäväksi. Korotetusta karttumasta luovuttaisiin kokonaan, se jäisi voimaan

Sisältö

- 1 Eläkeuudistus: Kannustimet työurien pidentämiseksi jäivät puuttumaan
- 2 Yt-neuvottelujen vuosi yliopistoissa
- 3 Päättösopimuksella on laajat vaikutukset
- 4 Korkein oikeus linjasi kilpailukielto-sopimuksen edellytyksiä
- 5 Hakijamaksut kansainvälistymisen hidasteena
- 6 Työnkuva: Nuorten tulevaisuuteen tähtystäjä
- 7 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

niukkana vain lyhyeksi siirtymäajaksi, vuoden 2025 loppuun.

Työurat eivät pitene tarkoitetulla tavalla, kun ikääntyvillä ei ole riittäviä kannusteita jatkaa työssä.

Epäoikeudenmukainen ratkaisu kouluttautuville

Eläkesopimus ei kannusta kouluttautumaan yliopistoissa tai ammattikorkeakouluissa. Osaamiseen ja tulevaisuuteen ➔

→ panostamisen pitäisi näkyä myös tehtävissä eläkepoliittisissa ratkaisuissa. Eläkkeiden riittävyydestä tulee huolehtia myös niille, jotka tulevat objektiivisen syyn, pidemmän kouluttautumisaajan, vuoksi myöhemmin työelämään.

Useille akavalaisille, erityisesti yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa työskenteleville, on tyypillistä se, että työura lähtee liikkeelle erilaisina pätkätöinä ja aluksi, varsinkin koulutukseen nähden, matalalla palkalla. Perheen perustaminen osuu usein samaan ajankohtaan. Työurien pidentämiseksi ja riittävän työeläketurvan takaamiseksi on ollut jo nyt käytössä hyvä kompensoiva täsmätoimi, korotettu karttuma.

Uuteen eläkejärjestelmään tulee niin kutsutun superkarttuman (kannustinkarttuman) sijasta lykkäyskorotus. Tällä tarkoitetaan sitä, että jos työntekijä ei käytä oikeuttaan vanhuuseläkkeeseen, karttunutta eläkettä tarkistetaan 0,4 prosentin lykkäyskorotuksella jokaista lykkäyskuukautta kohti. Tämä uudistuksen osa sopii myös Akavalle.

Työelämän laatuasioissa ei juurikaan edistystä

Monet muutkaan työeläkeuudistuksen osat kuin korotetun karttuman poistaminen eivät pidennä työuria. Niin kutsuttu työuraeläke luo melko suuria kannustimia jäädä eläkkeelle

ennen vanhuuseläkeikää, jos takana on vähintään 38 vuoden työhistoria fyysisesti tai henkisesti raskaissa töissä.

Erityisen ikävää oli myös se, että työelämän laatuksien kehittämisen jäi sopimuksessa todella vähäiseksi. Tuoreen tutkimuksen mukaan varsinkin akavalaiset pitävät tärkeinä vaikutusmahdollisuuksiaan omaan työhön, joustavia työaikoja sekä johtamisen ja esimiestyön parantamista. Eläkeratkaisusta ei tullut työurarakkaisua, jota olisi ehdottomasti tarvittu, jotta työurat pidentyisivät kestävästi ja työssä jaksettaisiin pidempään.

Eläkesopimuksessa on toki paljon hyvääkin, olihan Akava siihen aktiivisesti vaikuttamassa. Esimerkiksi työeläkkeiden rahoituksesta sovittiin pitkälle tulevaisuuteen. Joustavat eläkkeelle jäämismahdollisuudet toteutuvat jatkossakin, kun vanhuuseläkkeen yläkäräjä liikkuu aläkärajan kanssa samaan tahtiin.

Työeläkettä on uudistettu viime vuosina kokonaisvaltaisesti noin kymmenen vuoden välein. Eläkesopimuksen merkittävät puutteet edellyttävät, että näin toimitaan jatkossakin.

■ Pekka Piispanen

Johtaja, yhteiskuntapolitiikka
Akava

Yt-neuvottelujen vuosi yliopistoissa

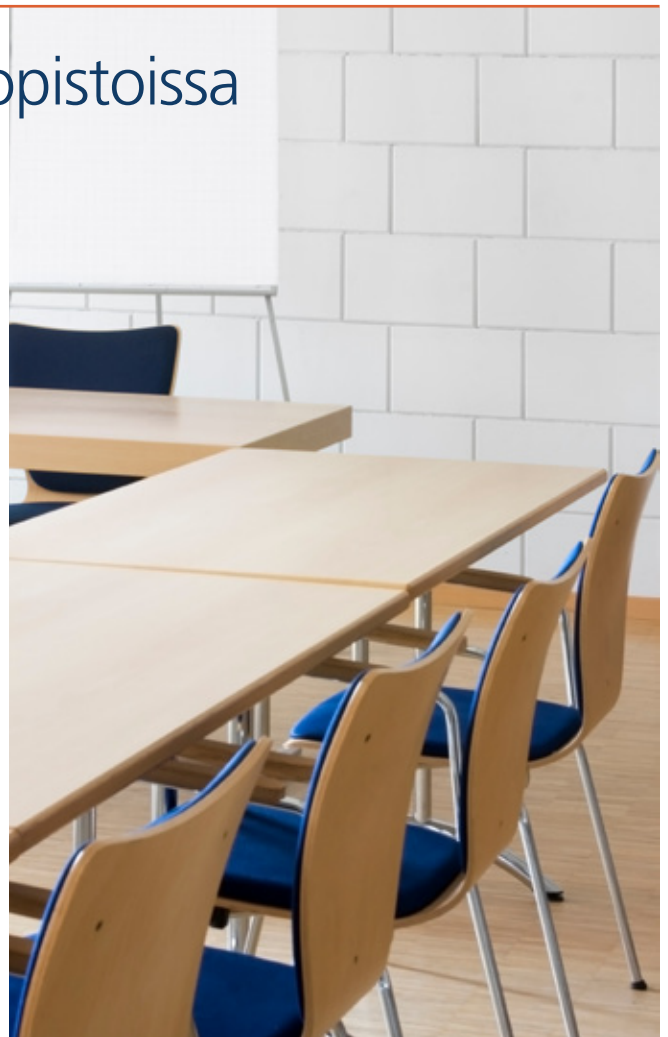
JUKO seuraa aktiivisesti, miten irtisanomiset toteutetaan yliopistoissa. Erityisenä huolena on, toteutuvatko irtisanomisperusteet ja miten työyhteisöt jaksavat irtisanomisprosessien jälkeen.

Viime kevättä leimasivat lukuisat yhteistoimintamenettelyt ja niihin liittyvät asiat. Kesän korvilla yt-menettelyt päättyivät muun muassa Itä-Suomen yliopistossa, Aalto-yliopistossa, Tampereen teknillisessä yliopistossa ja Oulun yliopistossa. Helsingin yliopistossa yt-neuvottelut saatiin päätökseen alkusyksyllä.

Tällä hetkellä näissä yliopistoissa toteutetaan yt-menettelyjen irtisanomispäätöksiä. Esimerkiksi Aallossa tämä tarkoittaa sitä, että osa irtisanotuista työntekijöistä on saanut irtisanomisilmoituksen pari viikkoa sitten ja osa saa ne vielä näinä päivinä. Oulussa ja TTY:llä työsuhte on päättymäislään osalla keväällä irtisanotuista työntekijöistä.

Ovatko työt vähentyneet olennaisesti?

JUKO seuraa yhdessä jäsenjärjestöjen ja luottamusmiesten kanssa irtisanomisten toteuttamisiin liittyviä asioita. Seuranan kohteena paikallisella tasolla on erityisesti se, ovatko irtisanottujen työntekijöiden työt olennaisesti ja pysyvästi vähentyneet sillä tavalla kuin työnantaja on ne →



→ esittänyt ja päättänyt yt-menettelyissä. Lisäksi seurataan, miten työtehtäviä järjestellään uudelleen niissä yksiköissä, joihin on kohdennettu irtisanomisia. Erityisenä huolena on se, miten työyhteisöt jaksavat irtisanomisprosessien jälkeen ja miten työkuorma jakautuu väen vähennysten jälkeen.

Aktiivisen seurannan ohella ja kentältä saatujen näkemysten perusteella JUKO pyrkii kehittämään ja tuomaan esille omalta osaltaan erilaisia aktiivisen muutosturvan malleja. Näillä pyritäisiin irtisanottujen aseman parantamiseen irtisanomisaikana.

Yhtä tärkeänä yt-menettelyjen jatkumona JUKO näkee sen, että työyhteisöön jäävien osalta nostetaan erityisesti esille työn kuormittavuuteen ja jaksamisen hallintaan liittyvät asiat. Realistinen uhkakuva on, että yhä pienempi joukko tekee enemmän töitä. Valmiita lääkkeitä ei ole vielä tarjolla, mutta JUKOn kaikki sektorit (yliopistot, valtio, kunta, seurakunta) hakevat näihin yhdessä ratkaisuja.

JUKOssa arvioidaan jo sopimustavoitteita

Noin vuosi sitten sovitun työllisyys- ja kasvusopimuksen ensimmäinen sopimusjakso on voimassa 31.1.2016 asti. Työmarkkinakeskusjärjestöt (Akava, STTK, SAK, EK, VTML, KT, KiT) arvioivat sopimuksen mukaisesti 15.6.2015 mennessä sitä, onko edellytyksiä jatkaa työehtosopimuksia tietyin reunaehdoin niin sanotun optiovuoden eli 1.2.2016–31.1.2017.

JUKOn eri sektorit tarkastelevat ja arvioivat omia sopimustavoitteitaan kuitenkin jo tämän syksyn ja alkutalven aikana. Tarkoituksena on arvioida esimerkiksi sitä, miten viime syksynä eri työryhmiin siirretyt neuvotteluasiat etenevät. Toisaalta vauraudumme myös antamaan omat näkemyksemme työmarkkinakeskusjärjestölle sopimukseen liittyvistä jatkotoimenpiteistä.

■ Vesa Laine

Neuvottelupäällikkö
JUKO, yliopistosektori

Päätösopimuksella on laajat vaikutukset

Työsuhteen päättäminen sopimalla lisääntyy yliopistoissa tulevaisuudessa, sillä sopimuksen avulla riita laittomasta määräaikaaisuudesta saatetaan yrittää lakaista maton alle.

Työsuhteen päätösopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla työsuhde päätetään osapuolten yhteisellä päätöksellä ja jossa sovitaan työsuhteen päättämisen ehdoista. Yliopistoissa työsuhteen päättäminen sopimalla on ollut harvinaista, sillä yliopistoissa solmitaan tavanomaista enemmän määräaikaista työsuhteita.

On kuitenkin todennäköistä, että päätösopimukset lisääntyvät tulevaisuudessa myös yliopistoissa, sillä riita laittomasta määräaikaaisuudesta tai määräaikaistuuksien ketjuttamisesta saatetaan ratkaista päätösopimuksella.

Lainsäädännössä ei ole erityisiä säännöksiä päätösopimuksista, vaan sopimukseen sovelletaan yleisiä sopimus-oikeudellisia periaatteita. Työntekijällä ei ole velvollisuutta sopia työsuhteen päättämisestä, sillä sopimus edellyttää molempipuolista hyväksyntää. Työntekijällä tulee lisäksi aina olla kohtuullinen aika perehtyä sopimusehtoihin.

Sopimuksen hyväksymistä tulee aina miettiä tarkkaan, ja sopimuksen ehtoja kannattaa käydä läpi oman liiton lakimiehen kanssa.

Päätösopimuksella vaikutuksia työttömyysturvaan

Lähtökohtaisesti päätösopimus aiheuttaa 90 päivän karenssiin työttömyysturvassa. Tämä johtuu siitä, että päätösopimus rinnastetaan työttömyysturvassa tilanteeseen, jossa työntekijä itse on irtisanoutunut työstään ilman hyväksyttävää syytä.

Työttömyysturvalain mukaan henkilöllä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen siltä ajalta, jolta hänellä on oikeus irtisanomisajan palkkaan tai vastaavaan korvaukseen. Jos päätösopimuksessa sovitaan ylimääräisen korvauksen maksamisesta, esimerkiksi erokorvauksesta tai tukipaketista, etuus jaksotetaan.

Tällöin työntekijällä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen siltä ajalta, jolta hän saa ylimääräistä korvausta, ja päiväraha-kauden alkaminen siirtyy eteenpäin.

Päätösopimus ei vaikuta työttömyyspäivärahan 500 päivän enimmäisaikaan, mutta se voi vaikuttaa työntekijän oikeuteen saada korotettua ansiopäivärahaa, sillä sen maksamisen edellytyksenä on, että työnantaja on irtisanonut työ- ja virkasuhteen tuotannollisista ja taloudellisista syistä.

Vaikka päivärahaan ei olisikaan oikeutta päätösopimuksen ja työnantajan maksaman korvauksen takia, on työ- ja elinkeinotoimistoon ilmoitauduttava työttömäksi työnhakijaksi ensimmäisenä työttömyyspäivänä. Työnhaku on pidettävä voimassa jaksotusaikana, koska henkilö ei voi olla yli kuusi kuukautta poissa työmarkkinoilta ilman hyväksyttävää syytä menettämättä ansiopäivärahoikeuttaan.

Erokorvauksesta ei kerry eläkettä

Työnantajan maksamasta ylimääräisestä korvauksesta ei kerry eläkettä. Myös erokorvauksen mahdolliset vaikutukset verotukseen kannattaa aina selvittää etukäteen verottajan →

→ kanssa. Työsuhteen päättyessä kertakorvauksena maksettu erokorvaus voi oikeuttaa tulontasaukseen, jos sen määräytymisperusteena on ollut työvuosien lukumäärä, työsuhteen kesto tai esimerkiksi eläkeikään jäljellä oleva aika.

Päätösopimuksessa on aina syytä sopia sopimuksen vai-
kutuksista mahdollisiin salassapito- ja kilpailukieltosopimuksiin. Toisin kuin työnantajan irtisanossa työsuhteen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, kilpailukieltosopimus ei automaattisesti raukea, kun työsuhteen päättymisestä sovitetaan yhdessä.

Jotta työntekijä voi päätösopimuksesta huolimatta siirtyä kilpailijan palvelukseen, kannattaa päätösopimuksessa sopia mahdollisen kilpailukiellon raukeamisesta. Mahdollinen salassapitosopimus on myös hyvä sopia raukeamaan tai ainakin olemaan voimassa vain rajallisen ajan.

Punnitse sopimusta eri kanteilta

Kun työnantaja irtisanoo työsuhteen yksipuolisesti, työnantajan on aina maksettava irtisanomisan palkka. Mikäli työsuhte irtisanotaan laittomasti, työntekijällä on lisäksi oikeus 3–24 kuukauden suuruiseen korvaukseen työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Tämä kannattaakin huomioida,

kun arvioidaan sopimuksen hyväksymistä ja mahdollisen erokorvauksen suuruutta.

Mikäli työnantaja irtisanoo työsuhteen taloudellisin ja tuotannollisin syin, työnantajalla on sekä uudelleensijoitus- että takaisinottovelvollisuus.

Uudelleensijoitusvelvollisuus on voimassa koko irtisanomisan ja koskee kaikkia tehtäviä, joita työntekijä kohtuullisen koulutuksen jälkeen voi tehdä. Takaisinottovelvollisuuden perusteella työnantaja on velvollinen tarjoamaan työtä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanomalleen työntekijälle, mikäli työnantaja tarvitsee työvoimaa yhdeksän kuukauden kuluessa samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanotto oli tehnyt.

Näitä velvollisuuksia työnantajalla ei kuitenkaan lähtökohtaisesti ole, jos työnantaja ja työntekijä yhdessä sopivat työsuhteen päättämisestä. Jos työntekijä on hyväksynyt päätösopimuksen, työnantaja voi palkata uuden henkilön samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin ilman, että tarjoaa sitä ensin entiselle työntekijälle.

■ Annika Lindholm

Lakimies

Tekniikan akateemiset TEK

Korkein oikeus linjasi kilpailukieltosopimuksen edellytyksiä

KKO:n linjaus selkiyttää kilpailukieltoihin liittyviä tulkintatilanteita.

Työsopimuslain mukaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana voidaan tehdä sopimus, joka rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsuhteellinen sopimus työsuhteen päättymisen jälkeen edellisen työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa harjoittavan yrityksen kanssa. Sopimus koskee myös työntekijän oikeutta harjoittaa itse yrittäjänä kilpailevaa toimintaa. Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä vain erityisen painavasta syystä, joka liittyy työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen. Pääsääntöisesti tällaisen sopimuksen kesto-aika voi olla enintään kuusi kuukautta työsuhteen päättymisestä lukien.

Korkein oikeus (KKO) antoi kesällä 2014 ennakkopäätöksen, jossa linjattiin sitä, mitä kilpailukiellon edellytyksenä olevalla erityisen painavalla syyllä tarkoitetaan.

Liike- ja ammattisalaisuuksien suoja ei voi tuplavarmistaa

Usein esimies- ja asiantuntijatasen tehtävissä työsuhteissa on sovittu työsuhteen jälkeisestä liike- ja ammattisalaisuuksien salassapitovelvoitteesta. Lisäksi samalla on myös sovittu työsuhteen jälkeistä aikaa koskevasta kilpailukiellosta, jota on niin ikään perusteltu liike- ja ammattisalaisuuksien suojalla. KKO linjasi, että mikäli työsuhteen jälkeisestä salassapidosta on jo

erikseen sovittu, ei enää samalla perusteella voida sopia työsuhteen jälkeistä aikaa koskevasta kilpailukiellosta.

Työnantaja ei voi toisin sanoen ikään kuin tuplavarmistaa liike- ja ammattisalaisuuksien suoja ja vaikeuttaa samalla työntekijän jatkotyöllistymistä. KKO:n linjaus selkiyttää tältä osin huomattavalla tavalla kilpailukieltoihin liittyviä tulkintatilanteita.

Puheena olevassa tapauksessa työntekijän asema ja palkkaus yhtiön palveluksessa olivat olleet sellaisia, että ne eivät KKO:n mukaan puoltaneet kilpailukiellon oikeutusta. Työntekijän kuukausipalkka oli ollut työsuhteen päättyessä vuonna 2008 yhteensä 2 385,80 euroa kuukaudessa ja työt olivat olleet etupäässä suorittavia töitä. KKO vahvisti siten myös tällä ratkaisullaan sen lähtökohdan, että työntekijän aseman on oltava melko korkealla tasolla, jotta kilpailukiello olisi ylipäänsä perusteltu.

Kilpailukieltosopimukset ovat arkipäivää myös yliopistoissa, joten on toivottavaa, että tämä ennakkotapaus selkeyttää kilpailukieltosopimusten pelisääntöjä myös akateemisissa maailmassa.

■ Petri Toivainen

Neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut



Hakijamaksut kansainvälistymisen hidasteena

EU- ja ETA-maiden ulkopuolella tutkintonsa suorittaneilta esitetään vuodesta 2016 alkaen kerättäväksi hakijamaksuja. Maksu olisi monessa suhteessa varsin ongelmallinen.

Hallitus on esittelemässä eduskunnalle vielä tämän syksyn aikana opetus- ja kulttuuriministeriön valmisteleman luonnoksen opiskelijavalinnan toisen vaiheen uudistuksista ja niitä koskevista muutoksista yliopisto- ja ammattikorkeakoululakeihin.

Luonnoksessa pääpaino on suomenkielisiä päävalintoja koskevissa muutoksissa, mutta sieltä löytyy myös yksi julkisessa keskustelussa lähes kokonaan sivuutettu ehdotus: EU- ja ETA-maiden ulkopuolella tutkintonsa suorittaneilta esitetään vuodesta 2016 alkaen kerättäväksi hakijamaksuja.

Kohtuullisen, noin 100 euron suuruisen hakijamaksun perimistä perustellaan suurilla hakemusmäärillä (noin 20 000 vuosittain) ja hakemusten tarkastamisesta aiheutuvilla kustannuksilla. 71 prosenttia yliopistoissa opiskelevista kansainvälisistä opiskelijoista on tullut EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta. Näiden opiskelijoiden korkeakoulukelpoisuuden ja pohjatutkintojen tarkastamisesta aiheutuu OKM:n mielestä runsaasti työtä ja kustannuksia.

Hakijamaksuilla halutaan rajata turhat hakemukset pois ja saada lisätuloja valintojen hallinnoimiseen. Lisärahoitusta kaivattaisiin esimerkiksi 11 yliopiston keskitetylle hakijapalvelulle University Admissions Finlandille (UAF) sekä korkeakoulujen sähköisen hakujärjestelmän kehittämiseen.

Hakijamaksut lisäävät riskiä väärinkäytöksiin

Vaikka hakemusmäärien lisääntyminen varmasti lisää hallinnollisia kustannuksia, on epävarmaa, purevatko hakijamaksut todella huonosti valmisteltuihin tai puutteellisiin hakemuksiin. OKM:n luonnoksessakin viitataan, että korkealla hakijamaksulla vähennetään todennäköisesti hakijamääriä, mutta ei hakemusmääriä. Onko siis tavoite kuitenkin hakijamäärien vähentäminen samaan aikaan, kun olemme saavuttaneet kansainvälistymisstrategian tavoitteet korkeakoulujen 20 000 kansainvälisestä tutkinto-opiskelijasta?

Aiemmassa koordinaattorin työssäni totesin, että puutteellisten hakemusten määrä vähentyi tilastojen valossa vuosi vuodelta. Todennäköisesti valintaperusteiden linjakkuus ja UAF:n selkeät hakuohjeet ovat vähentäneet puutteellisten hakemusten määrää. Lisäksi yhä suurempi osa ulkomaisista hakijoista hakee itse asiassa suomalaisen korkeakoulututkinnon, yleensä ammattikorkeakoulututkinnon, perusteella, mikä taas yliopistohauissa vähentää tarkastamiseen kuluva työmäärää.

Hakijamaksujen kerääminen hoidettaisiin korkeakoulujen sähköisen hakujärjestelmän kautta. Todennäköisesti ➔

→ maksun suorittamiseen vaadittaisiin luottokortti, koska isot luottokorttiyhtiöt tarjoavat varmin ja turvallisimman rahansiirtotavan kansainvälisesti. Köyhien hakijoiden kannalta tämä voi muodostua ylitsepääsemättömäksi esteeksi.

Hakijamaksut nostavat myös riskiä erilaisten agentuurien käyttöön. Agenttien käyttö ei sinänsä ole kiellettyä, mutta valitettavan usein agentit rahastavat asiakkaitaan, eivätkä toimita hakemuksia vaaditulla tavalla perille. Agentit saattavat myös pantata hyväksymiskirjeitä tai pyytää niistä lisämaksua. Tämän vuoksi hyväksymiskirjeet lähetetään myös sähköpostitse suoraan hakijalle.

Agenttien käyttö lisää riskiä hakemusten tai motivaatiorakirjeiden väärentämiselle, mikä taas aiheuttaa päänsäivaa hakemuksia käsiteltäessä. On vaikea nähdä, miten hakijan maksukyky liittyy motivaatioon opiskella Suomessa. Todennäköisesti hakijamaksujen myötä moni motivoitunut ja lahjakas, mutta köyhä opiskelija jättää hakematta suomalaisen korkeakouluun.

Koko kansantalous hyötyy kansainvälisistä opiskelijoista

Vaikka itse opiskelu on vielä toistaiseksi Suomessa ilmaista myös EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta tuleville opiskelijoille, ei Suomeen tuleminen suinkaan ole halpaa. Jokaiselta opiskelijalta vaaditaan oleskelulupaa varten näyttö 6 720 euron toimeentulovaatimuksen täyttymisestä. Kaksivuotista maisteritutkintoa suorittamaan tulevalle pitää siis olla käytettävissään vähintään 13 440 euroa opiskeluajakseen.

Tanskassa tehdyn tutkimuksen mukaan kansainväliset opiskelijat tuovat maahan enemmän rahaa kuin heidän kouluttamisensa maksaa yhteiskunnalle. Voisi kuvitella, että sama tilanne on Suomessakin, etenkin kun suurin osa ulkomaisista tutkinto-opiskelijoista haluaa työllistyä Suomeen. Esimerkiksi vuonna 2010 valmistuneista kansainvälisistä opiskelijoista 45 prosenttia oli töissä Suomessa vuoden kuluttua valmistumisestaan. Kansainväliset opiskelijat tuovat myös yliopistoille rahaa suorittamallaan tutkinnoilla sekä parantamalla kansainvälisyysmittareita erilaisia yliopistojen välisiä ranking-listauksia varten.

Kaventuuko monikulttuurisuus

Hakijamaksut ja niiden myötä todennäköisesti vähenevät ulkomaiset tutkinto-opiskelijat ovat uhka myös suomalaisten opiskelijoiden kotikansainvälistymiselle. Kaikki eivät halua tai pääse opiskelemaan esimerkiksi vaihto-ohjelmaan ulkomaiseen yliopistoon, joten omalla kampuksella tapahtuva opiskelu monikulttuurisessa ympäristössä on monelle suomalaiselle opiskelijalle tärkeää kansainvälistymisen kannalta.

Ulkomaisten hakijoiden ja opiskelijoiden määrän vähentyminen voi myös kaventaa opintotarjontaa, jos englanninkielisiä maisteriohjelmiä joudutaan supistamaan tai jopa kokonaan lakkauttamaan.

■ Maija Arvonen

Asiamies

Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Nuorten tulevaisuuteen tähystäjä

Nina Lehtinen on unelmatyössään. Hän saa toteuttaa tulevaisuuden tutkimusta ja työskennellä samalla yhdessä nuorten kanssa.

Nina Lehtinen työskentelee Turun yliopiston Tulevaisuuden tutkimuskeskuksessa *Koukku & Get a Life* -hankkeiden projektisuunnittelijana. Kasvatustieteen maisteri Lehtinen auttaa luomaan työkaluja, joilla nuoret ymmärtävät paremmin omia valintojaan. Keskeistä on kokeileminen ja tekeminen.

Tutkimuskeskuksen nuorisohankkeissa on vahvasti mukana myös tuleva työelämä. *Get a Life* -projekti edistää opiskelijoiden aktiivisuutta oman työuran suunnittelussa ja ennakoinnissa. Erityisesti korkeakouluopiskelijoiden tarpeisiin suunnatun verkkotyökalun avulla opiskelija voi luoda itselleen erilaisia tulevaisuuspolkuja, jotka syntyvät käyttäjän tekemien valintojen perusteella. Verkkotyökalun tueksi on luotu kirjallista materiaalia, joka perustuu asiantuntijoiden tietoon ja sitä tukevaan kirjallisuuteen.

Lehtisen työpäivät projektisuunnittelijana vaihtelevat monipuolisista viestinnän tehtävistä koulutus- ja matkapäiviin eri oppilaitoksissa.

– Hankkeiden projektinhallinnan lisäksi teen erityisen paljon sisällöntuotantoa sosiaalisiin medioihin, missä nuoret ovat. Sisällöntuotanto tässä projektissa tarkoittaa myös niin sanottua tulevaisuuden ohjauksen työkaluja, joissa olen tuottamassa sisältöä esimerkiksi hankkeiden nuorille suunnattuihin interaktiivisiin peleihin, jotka edistävät nuorten urapohdintoja ja helpottavat päätöksentekoa.

Lehtisen työssä tärkeää on verkostoituminen ja yhteistyökumppaneiden saaminen mukaan projekteihin. Hän myös tapaa nuoria aktiivisesti eri oppilaitoksissa ja osallistuu isoimpiin alan koulutustapahtumiin. Kiirepiikit osuvat usein koulujen sesonkiaikoihin.

– Koska työskentelen nuorten parissa, työni kiireajat liittyvät koulun aukioloaikoihin. Kesällä on rauhallisempaa, jolloin teen niitä töitä, joita keväällä en ole ehtinyt. →

→ Määräaikainen lottovoitto

Lehtinen ajautui tutkimuskeskukseen töihin jo opiskeluaikanaan. Työpaikkaa poikkitieteellisellä tiedonalalla hän pitää onnenpotkuna.

– Ajautumiseni tänne töihin jo opintojen aikana on ollut minulle lottovoitto. Muuten olisin varmasti ollut kaksi vuotta sitten valmistuttuani aika heikossa asemassa työmarkkinoilla.

Työuraa yliopistomaailmassa leimaa jatkuva määräaikaisuus. Lehtinen on pätkittäisyyteen jo tottunut.

– Se on hyvin tyypillistä tälle alalle. Leimallista pätkätyö on erityisesti projektitehtävissä, joissa itse olen työskennellyt. Työsuhteeni kestää juuri sen verran, mihin asti projektille on luvattu rahoitus. Viimeinen työsopimukseni on ollut peräti vuoden mittainen. Totta kai mietin, mitä tämän jälkeen. Pidän korvat auki mahdollisuuksille.

Nuorissa on tulevaisuutemme

Lehtisen sydäntä lähellä ovat nuoret ja heidän tulevaisuutensa. Tutkimuskeskuksen nuorten valintoja tukevissa projektihankkeissa yhdistyvät pedagogiikka ja käytännön elämä.

– Nuoret ovat minulle tärkeitä. Se johtuu varmasti kasvatustieteilijän taustastani. On ihanaa olla kentällä ja tavata lapsia ja nuoria. Parasta työssäni on, että kohtaan nuoret heidän omassa arjessaan eikä minun tarvitse miettiä, mitä se käytännössä on. Näen koko ajan todellisuuden.

■ **Petra Nikkinen**

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:



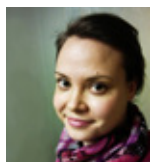
Agronomiliitto

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



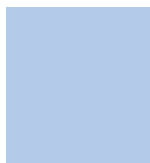
Akavan Erityisalat

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 Ekonomiliitto SEFE

Antti Leino, asiamies
puh. 040 715 6223
antti.leino@sefe.fi
www.sefe.fi



Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 8561 0328, 050 587 3528
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi



Suomen Psykologiliitto

Riitta Saikkonen-Heinonen, pääsihteeri
puh. (09) 6122 9177, 040 579 1513
riitta.saikkonen@psyli.fi
www.psyli.fi



Tradenomiliitto TRAL ry

Katariina Tirri-Nuotto, työsuhtelakimies
puh. 020 155 8810
katariina.tirri-nuotto@tral.fi
www.tral.fi



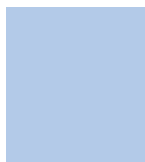
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

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



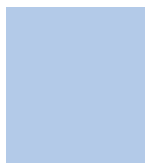
Tekniikan akateemiset TEK

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.uil.fi



Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

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