



Perheellisenä yliopistossa

Perhevapaajärjestelmän uudistusta on valmisteltu pitkään. Hyvin monipolvista keskustelua on käyty tulevaisuuden perherakenteista, tasa-arvosta sekä työn ja perheen joustavuudesta. Perhevapaauudistuksella tavoitellaan, että perhevapaat jakautuvat jatkossa tasaisemmin vanhempien kesken ja äidit saadaan palaamaan työmarkkinoille nykyistä nopeammin.

Yliopistossa työskentelevän perheen ja työelämän yhteensovittaminen alkaa itse asiassa jo hyvissä ajoin ennen kuin vauvasta on tietoaakaan. Raskautta suunnitteleva miettii, kuinka kaikki liikkuvat palikat voidaan yhteensovittaa valtaosan elämänhallintasuunnitelmaan.

Ensimmäinen liikkuva palikka on oma työsuhde. Moni yliopistolainen haluaa varmistaa, että kaikki projektit ja työkokonaisuudet tulevat hoidetuksi ennen perhevapaan alkamista. Perheen perustaminen halutaan ajoittaa niin, että työelämässä voisi edelleen pysyä kiinni myös perhevapaiden päättymisen jälkeen. Moni suunnittelee perhevapaan hyödyntämistä tutkimuksen, opintojen ja jopa tutkinnon loppuunsaattamiseen.

Määräaikainen murehtii taloutta

Vakituksessa työsuhteessa olevalla liikkuvia palikoita on selvästi vähemmän kuin määräaikaisella työntekijällä. Määräaikainen miettii toden teolla, milloin on hyvä hetki jäädä perhevapaalle, jotta olisi myöhemmin mahdollisuus saada oma työpaikka takaisin. Tähän liittyykin vaikea kysymys: Koska on sopiva hetki kertoa esimiehelle raskaudesta?

Määräaikainen murehtii lisäksi taloudellisia asioita, kuten mahdollisuutta äitiysvapaan palkallisuuteen. Kun työn jatkuvuudesta ei ole mitään takeita, perheen perustamiseen on iso kynnys.

Sisältö

- 1 Perheellisenä yliopistossa
- 2 Opetusmateriaalien tekijänoikeudet kuuluvat tutkijoille ja opettajille
- 3 Koulutuspoliittinen selonteko puhuttaa vaikuttajia
- 4 Ajankohtaista yliopistoista – Aalto
- 5 Työtuomioistuin linjasi yliopistojen määräaikaisuuksista – Taideyliopisto toimi ratkaisun jälkeen esimerkillisesti
- 6 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

Hallituksen nyt keväällä lausunnolla olevan perhevapaatesityksen toteutuessa perhevapaiden kokonaismäärä kasvaisi nykyisestä, perhevapaat jakautuisivat tasaisemmin ja joustavuutta olisi enemmän. Kaikki tämä tähtää siihen, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo lisääntyisivät ja lopulta lasten ja perheiden hyvinvointi lisääntyisi. Myös yliopistoissa työskenteleviä nämä tavoitteet koskevat.

Perhemyönteisen organisaatiokulttuurin tunnusmerkit eivät kuitenkaan täyty, jos työntekijät joutuvat perhevapaalla pelkäämään työpaikkansa ja uransa puolesta. Perhemyönteistä työpaikkaa tulee rakentaa tietoisesti ja pitkäjänteisesti. Yliopistoissa tulisikin pohtia, kuinka perhevapaauudistuksen tavoitteita voitaisiin toteuttaa käytännössä. Kun työn →

→ ja muun elämän yhteensovittaminen onnistuu, sitoutuminen työpaikkaan näkyy tuottavuudessa ja laadussa, ja työntekijä voi hyvin.

Perheystävällinen työpaikka on aina win-win!

Perhevapaaudistus on lausuntokierroksella 2.4.2021 asti. Me liitot esitämme hyvään esitykseen vielä kehittämiseh-

dotuksia. Isä voisi kannustaa kotiin vielä vahvemmin. Myös perhevapailta töihin palaavan oikeutta työhönsä tulisi vahvistaa.

■ **Anna Zibellini**
työmarkkinalakimies
Akavan Erityisalat

Opetusmateriaalien tekijänoikeudet kuuluvat tutkijoille ja opettajille

Lähtökohta on, että tutkijan tai opettajan tekemän opetusmateriaalin tekijänoikeudet kuuluvat kokonaisuudessaan työntekijälle. Työnantajan käyttöoikeus kyseiseen materiaaliin edellyttää aina (nimenomaista) sopimista.

Opetusmateriaalina voidaan pitää esimerkiksi luentomonisteita, verkkokursseja, esityksiä sekä suullisesti pidettyjä luentosarjoja. Opettajalle syntyy tekijänoikeus itse laatimaansa opetusmateriaaliin.

Työnantajalle ei siirry oikeuksia opetusmateriaalin käyttämiseen pelkästään työsuhteen perusteella.

Oikeuksien luovutuksista tulee sopia tapauskohtaisesti. Työhönoton yhteydessä tehtävät vastikkeettomat ja kohtuuttomat yleisluontoiset sopimuslausekkeet työntekijälle kuuluvien tekijänoikeuksien luovuttamisesta yliopistotyönantajalle ovat lähtökohtaisesti hyvän tavan vastaisia ja siten kohtuuttomia tai mitättömiä. Työntekijän kannattaa olla matalalla kynnyksellä yhteydessä luottamusmieheen tai ammattiliittoonsa, jos työnantaja tarjoaa tällaista sopimusta allekirjoitettavaksi.

Lue koko artikkeli JUKO:n sivuilta: JUKO ry / Opetusmateriaalien tekijänoikeudet kuuluvat tutkijoille ja opettajille

■ **Outi Parikka**
neuvottelupäällikkö
Agronomiliitto ry

Koulutuspoliittinen selonteko puhuttaa vaikuttajia

Sanna Marinin hallitusohjelman mukaisesti hallitus antaa eduskunnalle alkuvuoden 2021 aikana koulutuspoliittisen selonteon. Selonteon valmistelu alkoi jo syksyllä 2019 Opetus- ja kulttuuriministeriön ministereiden kiertäessä Suomea eri oppilaitoksissa ja korkeakouluissa. Selonteon ilosanomaa on nyt levitetty melkein kaksi vuotta mutta ei liene kovinkaan liioiteltua väittää, että se on silti jäänyt varsin tuntemattomaksi tekeleeksi.

Tavoitteena on ollut lähes puolustuspoliittista selontekoa vastaava sitoutuminen koulutuksen kehittämiseen jokaisella koulutusasteella. Kun viime vuonna joulun alla selontekoluonnos annettiin lausunnoille, herätti se heti voimakasta kritiikkiä erityisesti koulutuksen resurssien osalta. Puolustuspoliittisen selonteon ihmetemppu on, että sillä voidaan sitouttaa kokonainen eduskunta kokoonpanosta riippumatta tiettyihin hankintoihin ja jonkinlaiseen puolustuksen investointimenojen kehukseen kymmeniksi vuosiksi eteenpäin. Vuoden 2017 Valtioneuvoston puolustuselonteon esittämät ilmavoimien monitoimihävittäjien korvaaminen, ns. HX-hanke ja Taistelu-alushanke: Laivue 2020, maksavat yhteensä enintään 11,2 Mrd€.

OECD:n Education at Glance -selvitys on viime vuosina paljastanut, että Suomi laittaa koulutukseen muista Pohjoismaista kaikkein vähiten bruttokansantuotteeseen nähden. Kirjminen pohjoismaiselle tasolle tarkoittaisi todennäköisesti useita miljardeja lisää rahaa koulutukseen. Koulutuspoliittinen selonteko on kuitenkin sitoutunut ajatukseen koulutuksen rahoituksen nykytason säilyttämisestä, vaikka ikäluokkien

pienentyessä voisi ilmetä painetta siirtää rahaa ikäperusteisten menojen suuntaan vanhus- ja terveydenhoitopalveluihin.

Selonteossa on toki paljon muutakin kuin rahaa. Toisin kuin hävittäjähankeissa sitoutuminen kehittämisen suuntaan saattaa myös jäädä poliittisten kompromissien jalkoihin, ja muuttaa muotoaan hallituskausien vaihtuessa. Selonteko on ajatus kokonaiskehittämisestä, ja vaatisi kovaa poliittista kanttia korvamerkitä resursseja siinä valittujen linjojen taakse.

Yliopistojen osalta keskeisimpiä huomioita selonteossa ovat ikäluokkien pieneneminen, digitaalisuuden kehittämisen jatkoaskeleet, yliopistojen yhteistyön kehittäminen ja yleisesti kansainvälistyvä Suomi. Tosin kansainvälisyyden painotukset olisivat ainakin luonnoksessa voineet tulla selkeämmin esille ja mahdollisesti toki korjaantuvat lausuntopalautteen myötä.

Yleisesti selonteko on askel oikeaan suuntaan koulutuksen investointien ja koulutuksen merkittävyyden kannalta. Eduskunnan on aika asettaa koulutukselle sellainen status, jonka se ansaitsee.

■ Mika Parkkari

koulutuspolitiikan erityisasiantuntija
Suomen Ekonomit / Finlands Ekonomer





Ajankohtaista yliopistoista – Aalto

Ajankohtaisuuden aikajänne on muuttuva suhteessa asioihin ja yksilöihin. Luottamustoiminnassa haluan ajatella, että sana luottamus on se määrittävä tekijä. Tunnetusti luottamuksen rakentaminen vie aikaa mutta menettäminen ei. Siksi ”ajankohtaista luottamustoimesta” kirjoittaessani mainitsen lähinnä pidemmän yhteistyön tuloksia – niitä minkä eteen on ja tullaan tekemään työtä pitkään. Toki nyt reilu vuosi koronaa takana, alkaa sekin olla pidempi juttu. Tai joistakin ainakin tuntuu siltä. Tuntuu-lisämääre on hyvin henkilökohtainen kokemus – säälin vilpittömästi esimerkiksi teitä, joille opintojen ensimmäinen vuosi on ollut kovin toisenlainen kuin odotitte ja me olimme kertoneet. Nuorena vuosi on myös pidempi, kuin elämää nähneillä.

Aallossa ei-vielä-suomalaisten töiden aloittamisen tukemisen eteen on tehty töitä pitkään. Kutsumme sitä nyt onboardingiksi. Kauhukseni huomaan, että en keksi sille täsmällistä supi-suomalaista termiä, mutta perehdyttäminen olkoon hyvä. Kyseessä on kuitenkin jotain mikä alkaa hakemisesta ja kestää vuosia – se ei ole vain pari ensimmäistä viikkoa. Arjessa puhumme toki ulkomaalaisista mutta yhä useammin myös ei-suomenkieltä osaavista. Ja ehkä tavoitteissa voisimme haastaa itseämme (ja heitä) ”ei-vielä-suomalainen” tai ”uusi suomalainen” ajatuksella. Kieli on toki selkein muuttuja uuden ihmisen kohdalla. Sen havaitsee per heti, kun työkieli vaihtuvan käytännössä englanniksi. Mutta on siellä tarjolla kulttuurisiakin vivahteita – osalla kokemushistoriassa armeija, monilla lukio, suomalaiset juhlat, suomalainen koulujärjestelmä, kymmenen käskyä jne. No nyt meillä on code-of-conduct taulut kalibroimassa. Ja sitten ehkä tasa-arvoinen työelämä, matalat hierarkiat tai mitä nyt kuvittelemme omaavamme ja jostain syystä muualla ei olisi. Mutta kyllä meillä taitaa työelämässä olla moni asia aika hyvin.

Professorit ovat yliopistoissa keskeisissä tehtävissä ja heidän johtamisensa on esimerkki niin monille nuorille. Niinpä heidän on-board... – siis perehdytykseen – olemme viime vuosina kiinnittäneet erityistä huomiota. Samoin TEKin tukemana on autettu kohdennetusti ulkomaalaisten siirtymistä työelämään esimerkiksi CV-klinikoiden ja seminaarien avulla. Suosittelen panostamaan näihin – niillä on positiivisia kerennaisvaikutuksia. Integraatio yhteiskuntaan ja työelämään hyödyttää kaikkia. Muistetaan, että suomalaisessa työelämässä on valtavasti hyvä käytänteitä eli ei luovuta niistä vaan

opetetaan ja kehitetään niitä. Yksi jota haluan korostaa on ainakin tekniikan tutkimuksen kohdalla suhteet teollisuuteen ja kuntiin. Ei luovuta niistä edes tieteen tähden.

Aallossa äänestettiin pääluottamusmiehestä syksyllä 2020 sähköisesti. Oli jännä kokemus. Toki osin, koska heittäydyimme siihen aika nopeasti. Mutta nyt ajan päästä katsottuna, jotenkin niin sen tulee menemä tulevaisuudessakin. Äänestysprosentti (osallistuminen) nousi 10-kertaiseksi verrattuna valintakokouksiin. Ja demonstroimme taas kerran kuinka vaikeaa, on tietää missä jäsenemme ovat eli ketkä ovat äänioikeutettuja tietyllä työpaikalla. Tiesin, että se on vaikeaa, mutta että noin vaikeaa. Toiminnan vahvuus on jäsenissämme. Tieto keitä ja missä he ovat, on ensiarvoisen tärkeää. Syksyllä 2021 uudestaan, kun uusi kausi alkaa. Tosin kahden vuoden välein tämä on aika raskasta. Suositan miettimään voisiko luottamuskausien pituus olla nykyistä pidempi. Siihen liittyy myös pidempiin kehitysprojekteihin osallistuminen ja paikallisen sopimisen tunteminen.

Yliopistoissa tutkimuksen ja opetuksen tasapaino vaihtelee hieman puhujasta ja tärkeys kuulijasta riippuen. Professorien urajärjestelmä (tenure) oli iso ponnistus 2010-luvun alussa Aallossa ja taisipa se laajeta muihinkin yliopistoihin Suomessa. Kiitos ja anteeksi. Muutama vuosi sitten käänsimme katseemme lehtoreihin – opetuksen kivijalkaan. Nyt 2021 alusta otettiin käyttöön lehtorein urajärjestelmään uusi taso eli vanhemman yliopistolehtorin jälkeen myös toistaiseksi voimassa oleva principal lecturer -positio, eli johtava lehtori.

Lehtorien uramallin yhteydessä nousi esille useita kehittämistarpeita, joista keskeinen liittyy opetustyön arvostuksen lisäämiseen. Sisäänottojen määrää nostetaan lähivuosina monilla aloilla merkittävästi. Nyt siis joudumme todella kehittämään toimintaamme ja pitämään huolen, että opetuksen resurssimme kohdentuvat oikein – niin määrässä, laadussa ja erittäin mielellään sisällössä. Perusteet kuntoon. Kyseessä on nuorten työllistyminen ja Suomen menestys. Toki koronan tähden hyvin ajankohtaisia ovat etäopetus, pääsykokeet ja miten hybrid way of working kääntyy Suomeen. Opiskelu on opiskelijoiden työtä eli he ovat tässä yhtälössä aivan keskeisiä toimijoita. Luotan, että hankskaamme tämän hienosti, vaikka nyt jännittää oikeasti. Tämä tulee vaatimaan aitoa luottamusta kaikilta. Ja on samalla huikea mahdollisuus! Ollaan osaltamme rakentamassa tulevaisuutta. →

→ Tässä kohdin paikallinen sopiminen ja yritys- tai toimiala kohtaiset hyvät käytänteet ovat keskiössä. Ja meillä on paljon annettavaa tässä kohdin, mutta myös vastuuta olla olematta tarpeettomasti muutoksen esteitä. Tuodessamme viestiä jäsenistöltä ja auttaessamme jalkauttamaan uusia käytänteitä muistetaan, että työntekijät, esimiehet ja johto ovat kukin lopulta yksilöitä. Heillä voi olla hyvinkin erilaisia elämäntilanteita tai -taustaa huolimatta kaikista perehdy-

tyksistä tai koulutuksista. Ja onhan meillä sitten luontevasti perinteistä rooliakin selvitellessämme tilanteita, kun asiat on ymmärretty eri tavoin. Mutta sen me jo osaamme.

■ **Panu Sainio**

JUKOn varapääluottamusmies
Aalto-yliopisto

Työtuomioistuin linjasi yliopistojen määräaikaisuuksista – Taideyliopisto toimi ratkaisun jälkeen esimerkillisesti

”Suurin palkansaaja- ja työnantajaliittojen neuvottelujen sarka on määräaikaisuuksiin liittyvät erimielisyydet”, tietää JUKOn yliopistosektorin neuvottelupäällikkö Katja Aho.

Työtuomioistuin (TT) ratkaisi joulukuussa kaksi tapausta, joissa molemmissa Taideyliopistossa määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevä Professoriliiton jäsen vaati työsuhteen vahvistamista toistaiseksi voimassa olevaksi.

Tuomioissaan työtuomioistuin hyväksyi JUKOn ja Professoriliiton vaatimukset ja totesi, että työnantajan aloitteesta työsuhteet oli tehty määräaikaisiksi ilman perusteltua syytä, ja siksi niitä on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

Työtuomioistuin totesi, että tietyn alan vakiintuneella käytännöllä ei voi syrjäyttää lain pakottavia säännöksiä. Sen sijaan on tapauskohtaisesti erikseen arvioitava, täyttyykö asiaa työsuhteen määräaikaisuudelle lain säättämä edellytys. Myös alan luonne ja yliopistoissa tehtävän työn erityispiirteet on huomioitava tulkittaessa määräaikaista työtä koskevaa säännöstöä.

Työnantajan on siis kyettävä perustelevaan kussakin tapauksessa, miksi juuri kyseisessä tehtävässä alan erityispiirteisiin liittyvän tavoitteen saavuttaminen edellyttää sopimuksen määräaikaisuutta. Arviota tehtäessä on huomioitava, että yliopistossa työn erityispiirteisiin kuuluu perusoikeutena turvattu tutkimuksen, taiteen ja opetuksen vapaus – mikä osaltaan puoltaa toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita.

Tuomioissaan työtuomioistuin totesikin, että yliopisto ei ollut esittänyt riittävästi selvitystä siitä, miksi taidealan opetus- ja tutkimuksen erityispiirteisiin liittyvät, sinänsä oikeutetut tavoitteet olisivat olleet saavutettavissa vain niin, että tieteellisiin ansioihin tehtävään valittu professori työskentelee määräaikaisessa työsuhteessa. →



→ Työuomioistuimen mukaan on selvää, että ope-
tussuunnitelmia ja kurssien sisältöjä on tarpeen muuttaa aika
ajoin. Se ei kuitenkaan voi tehdä professorin lakisäateisistä
tehtävistä tilapäisiä. Myöskään muutokset yliopiston strate-
gisissa linjauksissa ja painopisteissä eivät työuomioistuimen
mukaan voi muuttaa professorin laissa määriteltyjä tehtäviä.

Määräaikaisuuksista paljon erimielisyyttä

Ratkaisussaan työuomioistuin tarkasteli työsopimuslain ja
yliopistolain säännöksiä, EU-oikeudesta tulevia vaatimuksia
sekä oikeuskirjallisuutta.

Työsuhteen määräaikaisuus on yliopistoissakin suppeasti
sovellettava poikkeus, ja sen edellytykset on arvioitava jokai-
sessa tapauksessa erikseen. Määräaikaisen työsopimuksen
solmimisen edellytyksiä koskevat säännökset ovat työntekijän
suojaksi säädettyä pakottavaa oikeutta, siksi määräaikaisuuk-
sien käytön laillisuus on ratkaistava työlainsäädännön periaat-
teiden mukaisesti tapauskohtaisesti.

Suurin palkansaaja- ja työnantajaliittojen neuvottelujen
sarka on määräaikaisuuksiin liittyvät erimielisyydet.

Työuomioistuimen ratkaisuihin ei voi hakea muutosta,
vaan ne ovat lopullisia ja pantavissa täytäntöön heti. Niillä
on ohjaava vaikutus ja sen vuoksi yksimieliset ratkaisut ovat
merkittäviä koko yliopistomaailmalle.

Taideyliopisto on reagoinut tuomioihin asiaan kuuluvalla
tavalla ja vakinaistanut professorit tehtäviinsä. Työuomiois-
tuimen päätöksen myötä Taideyliopisto käy läpi kaikki aka-
teemisen henkilöstön määräaikaiset työsopimukset, joita on
noin 150. Taideyliopiston rehtori Kaarlo Hildén on myös to-
dennut, että työuomioistuimen päätös luo reunaehdot, joi-
den puitteissa määräaikaisuudet käydään läpi.

■ Katja Aho

neuvottelupäällikkö
JUKO

(kirjoitus on alun perin julkaistu osoitteessa www.juko.fi
10.2.2021)

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:



Agronomiliitto

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



Suomen Lakimiesliitto

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



Akavan Erityisalut

Anna Zibellini, työmarkkinalakimies
puh. 020 1235 353
anna.zibellini@akavanerityisalut.fi
www.akavanerityisalut.fi



Suomen Psykologiliitto

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



Insinööriliitto IL

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



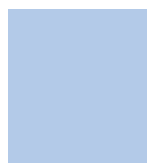
Tekniikan akateemiset TEK

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



Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Maija Holma, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 6226 8543
majja.holma@loimu.fi
www.loimu.fi



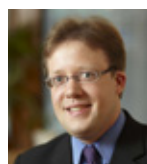
Tradenomiliitto TRAL ry

Ville-Veikko Rantamäki, edunvalvontajohtaja
puh. 040 832 6682
ville-veikko.rantamaki@tradenomi.fi
www.tral.fi



Suomen Ekonomit / Finlands Ekonomer

Mika Parkkari, koulutuspolitiikan
erityisasiantuntija
puh./tfn. 040 080 2145
mika.parkkari@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

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