

Yliopisto

3•2023

- Tyyntä vai myrskyä työmarkkinoilla?
- Orpon hallitusohjelma lupaa keppiä ja porkkanaa
- Yliopistot myyvät henkilöstönsä tekemän arvon liian halvalla
- Vasta-alkavan pääluottamusmiehen ajatuksia
- Ei kissa kiitoksella elä – eivätkä korkeakoulut (kiitoksella) tutkintoja tuota
- Yhteistyö ja ennakointi ovat avaimia parempaan tulevaisuuteen
- Mari Keturi JUKOn toiminnanjohtajaksi
- Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt





Tyyntä vai myrskyä työmarkkinoilla?

Vaikka työmarkkinoilla vietetäänkin seesteistä välivuotta työehtosopimusneuvottelujen osalta, puhaltavat silti muutoksen tuulet monin tavoin läpi suomalaisen yhteiskunnan ja myös työmarkkinakentän. Orpon hallituksen kaavailemat useat laajat muutokset työlainsäädäntöön, työmarkkinamekanismeihin sekä sosiaaliturvaan ovat lähteneet valmisteluun varsin rytisten ja kovalla kiireellä. Hallitus on halunnut hakea työmarkkinamallia Ruotsista, mutta unohtaa kovin kätevästi sen, että naapurimaassamme heikennyksiin on aina liittynyt jonkinlainen porkkana työntekijäpuolelle. Viimeisimmän uudistuksen myötä työntekijöille tarjottiin varsin kattava uudelleen koulutuspaketti, joka vastaa suomalaista aikuiskoulutustukea, jonka taas nykyinen hallitus on Suomessa leikkaamassa pois.

Suomalaiset työmarkkinajärjestöt eivät pelkkää leikkauslinjaa sulata. Tätä pääkirjoitusta kirjoittaessa ensimmäiset työnseisaukset on jo koettu Pohjois-Suomessa, ja sisarkeskusjärjestömme SAK ja STTK ovat ilmoittaneet jo tulevista uusista ulosmarsseista ja lakoista. Myös opiskelijat ovat lähteneet laajalla rintamalla korkeakouluissa vaatimaan hallitusta perumaan opintoetuuksiin kohdis-

tuvia leikkauksia. Vastaavaa opiskelijaliikehdintää ei ole taidettu Suomessa kokea muutamaan vuosikymmeneen. Jää nähtäväksi, kuinka laajoiksi mielenilmaukset niin työmarkkinajärjestöjen kuin opiskelijoiden osalta laajenevat. Selvää on, että kaikkia ehdotettuja heikennyksiä ei myös akavalaisten liittojen piirissä hyväksytä, ja liitoilla on eri vaikuttamiskeinojen kartoittaminen hyvällä mallilla.

**Millä tavalla
houkuttelemme
parhaat asiantuntijat
niin kotoa kuin
ulkomailta tekemään
huippututkimusta,
jos yliopistojen
palkkoja ei saada
korjattua?**

Kiirettä siis riittää niin liitoissa kuin työpaikoilla. Vaikka hallitusohjelma ei yliopistoille kovaa keppiä tarjonnutkaan, ei työtahti ole hellittämässä, sillä paineet kasvavat opiskelijamäärien suhteen. Hallituksen kaavailema vientivetoisen palkkamallin vieminen lainsäädäntöön ei myös lupaa yliopistojen palkkakehityksen kannalta hyvää. Millä tavalla houkuttelemme parhaat asiantuntijat niin kotoa kuin ulkomailta tekemään huippututkimusta, jos yliopistojen palkkoja ei saada korjattua? Paljon

on edelleen korjattavaa niin määräaikaisten työsuhteiden osuudessa kuin yleisesti työhyvinvoinnin parantamisessa ja pitkäjänteisen tutkimuksen edellytysten turvaamisessa.

Maija Holma

Neuvottelupäällikkö

Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry

Orpon hallitusohjelma lupaa keppiä ja porkkanaa

Pääministeri **Petteri Orpon** ennätysellisesti venyneet hallitusohjelmaneuvoittelut eivät tuoneet suuri mullistuksia korkeakoulupolitiikan sektorille. Isoimpana ”lupauksena” voidaan pitää koulutuksen resurssien lähes nykytason säilyttämistä. Rahoituksen nykytaso ei kuitenkaan tule riittämään kas-

vavioiden koulutus- ja tutkimuspaineiden seurauksena. Osaamistason kasvutavoitteet tulevat auttamatta heikentämään panos-tuotos-suhdetta, kun tavoitellaan 50 % korkeakoulutusastetta jokaiselle tulevalle ikäluokalle vuoteen 2030 mennessä. Hallitus aikoo laatia suunnitellun toimenpiteistä, joilla edetään kohti OECD:n kärkimaiden tasoa. Tavoite on kannatettava mutta erittäin kunnianhimoisen, sillä vuonna 2021 vain 40 prosenttia Suomen 25–34-vuotiaista oli suorittanut korkea-asteen tutkinnon. OECD kärkimaissa ollaan 70 % tasolla.

Panostusten puuttuessa tavoite vaikuttaa jopa hirveältä. Jo nyt henkilöstön jaksaminen venyy ja paukkuu, opiskelijat voivat huommin ja tilakoot ovat liian pieniä ja ratkaisut heikkoja. Myös etäopinnot haastavat erityisesti heikommassa asemassa olevia. Kasvava kansainvälistymisen paine kansainvälisiä opiskelijoita tavoittelemalla ei tule olemaan vähiten työteliäin rasti. Jokainen aloituspaikka ja tehtävä tulisikin rahoittaa täysimääräisesti. Näin ei kuitenkaan hallitusohjelma lupaa.

Hallitusohjelmassa on korkeakoulutukseen sekä panostuksia että leikkauksia. Hallitus on sitoutunut viime kaudella aikaan saatuu parlamentaariseen sopuun T&K-toiminnan rahoituksen nostamisesta 4 % bruttokansantuotteesta

vuoteen 2030 mennessä. Onkin ensiarvoisen tärkeää, että lisääntyvää tki-rahoitusta kohdennetaan yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen niin sanottuun perusrahoitukseen. Myös yritykset tulevat saamaan tästä osansa, mutta kuinka suuren, sitä ei vielä tiedä sillä kokonaisuus on vielä vuoteen 2030 mennessä avoinna ja on alati muuttuva budjettitaloudessa. Kasvat tki-panostukset kaipaavat myös

tekijöitä. Näinpä tohtorikoulutettavien määrää tulisi nostaa tulevina vuosina. Huojentava uutinen on, että yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen indeksejä ei jäädytetä tälläkään vaalikaudella. Näin korkeakoulut saavat taas hetken pitää heille aikanaan luvattua rahoitusinstrumentin.

Rahoitusleikkauksia on luvassa kahdella eri tavalla. EU- ja ETA-maiden ulkopuolisten opiskelijoiden olisi vuodesta 2024 alkaen maksettava itse kokonaisuudessaan koulutuksensa kustannukset. Vuonna 2024 tämä tarkoittaa viiden miljoonan leikkausta valtion rahoitukseen. Leikkaus kasvaa portaittain ja vuonna 2027 se on yhteensä 70 miljoonaa. Ideaalijattelussa tämä siis tulisi kerätä takaisin kansainvälisiltä ja epävarmoilta koulutusmarkkinoilta. Myös avoimen koulutustarjonnassa säädettyjä enimmäismaksuja korotetaan. Tämän takia valtio kohdistaa 39 miljoonan euron leikkauksen korkeakoulutukseen. Myös tämä summa on mahdollista kerätä spekulatiivisilta markkinoilta kokonaisuudessaan takaisin.

Hyviä tavoitteita on runsaasti. Rahaa hyvin niukasti.

Mika Parkkari
koulutuspolitiikan
erityisasiantuntija
Suomen Ekonomit

Vuonna 2021 vain
40 % Suomen
25–34-vuotiaista
oli suorittanut
korkea-asteen
tutkinnon.



Yliopistot myyvät henkilöstönsä tekemän arvon liian halvalla

Koska ensisijaisesti yliopistoissa tehtävästä työstä hyötyy suomalainen elinkeinoelämä, tulisi yhteisöveroa nostaa yhdellä prosenttiyksiköllä ja nimetä se yliopistoille. Tästä kertyvä raha pitää käyttää yliopistojen arvonlisäyksen kasvattamiseen palkkauksen kautta. Muuten yliopistojen osaajat houkutellaan parempien palkkojen perässä muualle, ja yliopistojen taso laskee ja samalla kansallinen kilpailukyky.

Yleensä korkeakoulututkinto takaa hyvät tulot. Kaikkien palkkojen taso määräytyy henkilöstön kyvystä tehdä nyt tai tulevaisuudessa arvonlisäystä. Ostovoimainen raha tulee tätä kautta. Se jaetaan aina työlle ja pääomalle. Niissä yrityksissä, joissa on paljon yliopiston käyneitä, tehdään arvonlisäystä henkeä kohden normaalisti yli 100 tuhatta euroa vuodessa, monesti vieläkin enemmän. Kyky arvonlisäyksen luomiseen on siten suurelta osin koulutukseen perustuvassa osaamisessa.

Yliopistojen arvonlisäykset ovat matalahkoja

Helsingin yliopistokonsernissa tehtiin vuonna 2022 arvonlisäystä 612,3 miljoonaa euroa. Summa on sinänsä suuri. Kun se jaetaan palkkoihin ja sen sivukuluihin henkilötyövuosien perusteella, saadaan arvonlisäystä henkeä kohden keskimäärin 81 959 euroa. Tämä luku on melko normaali suomalaisessa työelämässä. Vertailu yksityisen sektorin työnantajiin osoittaa kuitenkin merkittävän eron; kouluttaja tienaa vähemmän kuin koulutettu. Sama tilanne on myös muissa yliopistoissa. Oheisessa taulukossa on satunnaisotannalla valittujen yliopistojen tilinpäätöstietoja. Niistä huomataan tuottavuuden olleen

otantaan osuneissa paikoissa hämmästyttävän samalla tasolla. Työn hyötysuhteet, tuottavuuden tunnusluku: arvonlisäys jaettuna henkilöstökuuluilla, oli välillä 1,18 – 1,01. Tästä seuraa myös se, että yliopistojen kassavirrat varsinaisesta toiminnasta eivät riitä investointien kassavirtoihin. Ero on katettava rahoituksen kassavirroilla. Tätä taustaa vastaan yliopistojen on suhteellisen vaivatonta perustella palkanmaksukyvyyn heikkoutta.

Suurin osa suomalaisista palkoista määräytyy markkinoilla tuottavuuden ja suhdanteiden muutosten kautta. Kun tavaratuotannossa tuottavuuden tasot ovat eri maissa lähestyneet toisiaan, ratkaisevaksi tekijäksi nousee tutkimus ja tieto. Toisin sanoen suurimmaksi osaksi se, mitä yliopistot saavat aikaan. Yksityisellä sektorilla arvonlisäys ja sen kautta palkat määräytyvät markkinatalouden kautta. Suomen suuri julkinen sektori toimii kuitenkin toisin. Sen palkat tulevat monimutkaisen prosessin kautta; hallinnollisin ja poliittisin päätöksin. Pääsääntöisesti tämä prosessi toimii hyvin, mutta palkkojen osalta tilanteesta on muodostunut epäsymmetrinen. Yliopistojen aikaan saama arvonlisäys siirtyy ikään kuin alihinnoiteltuna lähinnä yrityksille ja niiden palkanmaksukykyihin. Se on tietysti koko toiminnan tarkoitus, mutta tuleeeko yliopistojen henkilöstöjen maksaa tämä hinnoittelu matalan palkkatason kautta? ...

Yliopistokonsernit 2022					
	Helsingin yliopisto	Lapin yliopisto	Turun yliopisto	Aalto-yliopisto	LUT-yliopisto
tuhansia euroja					
Liikevaihto	1051105,1	103435,1	290083,6	384503	166557,4
Liikevoitto	26155,3	1271,1	-16986,1	-33440	3836,3
Arvonlisäys	610735,7	83285,8	227777,7	273839	130305,5
Työn hyötysuhde	1,169	1,158	1,154	1,01	1,182
Arvonlisäys/henk.	81,748	85,657	66,226	58,251	51,945
Tase	1814697,5	130006,3	338617,6	2035648	232367,1
Vakavaraisuus	75,97	75,30	72,41	76,53	74,69
Maksuvalmius	0,91	1,85	0,48	1,12	0,63

Yliopistojen **liikevaihto** muodostuu yliopistolakiin perustuvasta valtionrahoituksesta (noin 61 prosenttia) ja Suomen Akatemialta sekä Euroopan unionilta tulevista rahoista. Muu osa tulee yleensä yrityksiltä.

Yliopistojen **liikevoitto** on tuloslaskelman välirivi. Se jää jäljelle, kun liikevaihdosta on vähennetty kaikki varsinaisen toiminnan kulut (henkilöstökulut, palvelujen ostot, taseessa olevan omaisuuden kuluminen poistina sekä muut kulut).

Arvonlisäys on se rahamäärä, joka tulee palvelujen tai tavaroiden jalostamisen kautta. Kun kaikki Suomen rajojen sisäpuolella tehty arvonlisäys ynnätään yhteen, saadaan bruttokansantuote, BKT. Siitä johdetaan bruttokansatulo, BKTL. Kyseessä on siten elintason ja talouspolitiikkaan vaikuttava tekijä. Arvonlisäys jaetaan aina funktionaalisen tulonajon kautta työlle ja pääomalle. Tähän jakoon osallistuminen on ammattiyhdistysliikkeen tärkeimpiä tehtäviä.

Työn hyötysuhde mittaa yhden henkilöstökulueuron aikaan saamaa hyötyä rahassa. Kun luku on esimerkiksi 1,25, niin henkilöstö saa euron ja pääoma 0,25 euroa.

Arvonlisäys/henkilö mittaa yhtä työntekijää kohden tehdyn arvonlisäyksen määrän keskimäärin tilikaudella.

Tase kertoo yhteisön varojen lähteet ja niiden käytön eri omaisuuksiin. Kaikki se rahaan liittyvä, joka ei kuulu tilikauden tuloslaskelmaan, laitetaan taseeseen.

Vakavaraisuus, eli soliditeetti, kertoo omien ja vieraiden pääomien välisestä suhteesta. Jos vakavaraisuus on 75 prosenttia, niin jokaisesta taseen eurosta on 75 senttiä omaa ja 25 senttiä toisten. Usein suuri osa toisten rahoista on korottomia.

Maksuvalmius, eli likviditeetti, esittää rahoitusomaisuuden ja lyhytaikaisten velkojen välisen suhteen. Jos maksuvalmius on yksi, niin hallussa oleva rahoitusomaisuus riittää seuraavana vuonna erääntyvien velkojen maksamiseen.

... Edellä mainitusta epäsymmetrisyydestä palkoissa seuraa todennäköisesti huono kehä; yliopistojen osaajat houkutellaan parempien palkkojen perässä muualle, ja yliopistojen taso laskee ja samalla kansallinen kilpailukyky. Tilannetta pahentaa maan hallituksen kaavailema vientivetoinen palkkalinja, jonka yli ei saa mennä muissa palkkaratkaisuissa. Tämä voi johtaa hankaluuksiin epäsymmetrisyyden korjaamisessa. Silloin edessä on huonon kehän paheneminen, joka ajan myötä heikentää myös vientisektorin tulevaisuutta, samalla koko maan kansantaloutta. Yliopistoihin tarvittaisiinkin palkkaohjelma.

Yliopistojen taseista ei löydy palkankorotusvaraa

Arvonlisäykset, kyvyt tehdä rahaa, keskimäärin henkeä kohden ovat alla olevissa tiedoissa viiden yliopiston osalta välillä 58 000 – 86 000 euroa. Hajonta ei ole kovin suuri, ja siihen vaikuttaa tässä vain yhden tilikauden oleminen mukana. Nämä luvut kuitenkin kertovat siitä, että yliopistoissa tehtyä arvonlisäystä ei hinnoitella markkinoilla. Tähän hinnoittelun mataluuteen on monta perustetta. Yksi niistä ei voine kuitenkaan olla moraalisen hasardin ottaminen henkilöstöjen palkoilla. ...

... Toisaalta yliopistojen taseet ovat suuria. Niissä olevat pääomat eivät saa juurikaan tuottoja yliopistojen varsinaisen toiminnan kautta. Kuntasektorista yliopistomaailma eroaa kuitenkin siinä, että sijoituksia hoidetaan ammattimaisemmin. Tämän ammattimaisuuden myötä tulleita sijoitustoiminnan tuottoja ei kuitenkaan ole olennaisesti käytetty palkkoihin, vaan uusiin investointeihin.

Taseiden loppusummat ylittävät kaikissa tässä tarkastelussa mukana olevissa yliopistoissa vuotuisen liikevaihdon. Luokituksestaan yliopistot on siten luettava työvoimavaltaiseen teollisuuden kuuluviksi. Asia, joka asettaa myös painoa palkkakäytökseen.

Nykyisellään yliopistojen on vaikea nostaa palkkoja

Kun opetus- ja kulttuuriministeriön ja yliopistojen välisissä sopimuksissa sovitaan hienoista tavoitteista myös työpaikkojen laadun osalta, niin se osoittaa yliopistojen elävän talousajattelussa säädellyssä toimintaympäristössä. Se näkyy myös yliopistojen toimintakertomusten palkitsemista sivuavissa maininnoissa. Ne ovat kuin suoraan vuosikymmenten takaisista palkkahallinnon käsikirjoista, jotka yliopistoja ympäröivässä maailmassa ovat jo aikaa sitten pölyttyneet.

Olisiko yliopistoilla sitten taseiden kautta mahdollisuus maksaa parempia palkkoja? Yliopistoilla on varallisuutta, eikä juurikaan korollisia velkoja. Tämä näkyy taulukon vakavaraisuuksissa. Tilanne on kuin rikkaassa talossa, on humisevaa vaan ei kahisevaa. Toisin sanoen yliopistoilla on seiniä. Niihin ei pitäisi koskaan rakastua. Se on pidemmällä aikavälillä kurjistumisen tie, sillä seinillä on tapana imeä suuri osa käytettävissä olevista rahoista. Näin kävi suuryritysten ja ammattiliittojen koulutuskeskuksille.

Rahan suhteen yliopistojen maksuvalmiudet ovat taulukon numeroiden perusteella tyydyttäviä. Niillä tasoilla ne eivät kuitenkaan kestä parempien palkkojen maksamista.

Yliopistot tekevät jo kokojensa puolesta tilin päätöksiksi rahoituslaskelmat. Niistä näkyy paremmin rahan liikkeet: mistä ne tulevat ja minne ne menevät. Lähes aina varsinaisen toiminnan rahavirta ei riitä investointien rahoittamiseen. Yksi työelämän pelisäännöistä on, ettei henkilöstön pidä määrällään tai palkkatasollaan rahoittaa työnantajansa investointeja. Ne kun eivät ole henkilöstön omaisuutta.



Yhteisöveroon yksi prosenttiyksikkö lisää

Kyse on yliopistojen rahoituksen määräytymisestä. Siinä tulevat vastaan talousarvioiden raamit. Prosentit ovat eri asia kuin rahasummat. Kun menoja on paljon, on lisättävä tuloja. Suomessa on joidenkin yhteiskunnalle ja sen menetykselle tärkeiden toimijoiden rahoituksesta päätetty erikseen. Näin on tehty mm. Yleisradion ja seurakuntien sosiaalisen toiminnan kohdalla. Poliittisin päätöksin.

Aalto-yliopiston vuosikertomuksessa arvioidaan poliittista riskiä rahoituksen suhteen. Siinä tehdyn arvion mukaan yhden prosenttiyksikön muutos opetus- ja kulttuuriministeriön kokonaisrahoituksessa yliopistoille lisääisi tai vähentäisi vuotuista tulosta Aallon osalta 18,1 miljoona euroa.

Tällä arviolla yliopisto tulee samalla esittäneeksi keinon korjata yliopistoväen palkkoja. Koska ensisijaisesti yliopistoissa tehtävästä työstä hyötyy suomalainen elinkeinoelämä, tulisi yhteisöveroa nostaa yhdellä prosenttiyksiköllä ja nimetä se yliopistoille. Tästä kertyvä raha pitää käyttää yliopistojen arvonlisäyksen kasvattamiseen palkkauksen kautta. Kyseessä on panos – tuotos -ajattelu. Investointi ihmisiin pitäisi ja houkuttelisi osajia, joiden tekemä arvonlisäys leviäisi koko yhteiskuntaan.

Arto Suninen

talouskouluttaja, KTM

PS. Kirjoittaja on tehnyt työtä korkeakoulun laitosassistenttina sekä kokenut itse palkkatason heikkouden, ja päätenyt sitten ihan muhin hommiin.

Vasta-alkavan pääluottamusmiehen ajatuksia

Yliopistot ovat kärvistelleet jo pitkään liian pienellä rahoituksella, ja säästöpainet näkyvät yliopiston toiminnassa ja ennen kaikkea työkuorman kasvamisena. Yliopistojen ja eri työntekijäryhmiä edustavien ammattiliittojen on tärkeää toimia yhdessä tämän epäterveen kehityksen lopettamiseksi.

”

Kuinka minusta tuli luottamusmies ja pääluottamusmies

Minulle ehdotettiin profes-

sorien luottamusmieheksi ryhtymistä keväällä 2020. Syitä en osaa sanoa, mutta itselleni se tarjosi uuden näkökulman yliopistoon. Olin ollut töissä eri yliopistoissa Suomessa, Yhdysvalloissa ja Norjassa kevästä 1986 asti, Åbo Akademiassa suomen kielen professorina syksystä 2000 asti, mutta en aiemmin ollut vielä toiminut aktiivisesti ammattiyhdistyksessä. Suostuin ja tulikin valituksi. En ole katunut.

Kun Åbo Akademin jukolaisten työntekijöiden pääluottamusmies **Mirkka Ala-Laurila** jäi eläkkeelle toimittuaan työnsä ohessa pitkään ja ansiokkaasti pääluottamusmiehenä, hänelle piti valita jatkaja. Koska olin toiminut Åbo Akademin professorien luottamusmiehenä kolme vuotta ja tunsin mielestäni ÅA:n muutenkin melko hyvin, koin, että saatoin asettua ehdolle.

Åbo Akademi on pieni yliopisto, jossa ihmiset tulevat tutuiksi ja jossa joutuu työuransa aikana olemaan väistämättä monessa roolissa ja luottamustehtävässä. Tästä on omaakin kokemusta: Johdin ÅA:n humanistista tiedekuntaa vuosina 2010–2012. Uusi yliopistolaki hyvine ja huonoine puolineen astunut juuri voimaan. Kun yliopisto sai järjestelmänsä ajan tasalle, ilmeni, että tuloja oli tiedekunnalle tiedossa vähemmän kuin menoja. Tiedekunnan taloutta ja toimintaa piti sopeuttaa kestäväälle pohjalle. Vaikka säästöissä pyrittiin aina oikeudenmukaisuuteen, ne



tuntuivat raskailta – niin itsestä kuin muistakin. Kokemus oli opettavainen, ja siitä on ollut myöhemmin apua myös luottamusmiehen tehtävässä. ...

Urpo Nikanne
Maratonilta CPC Loop
den Haag 2020.

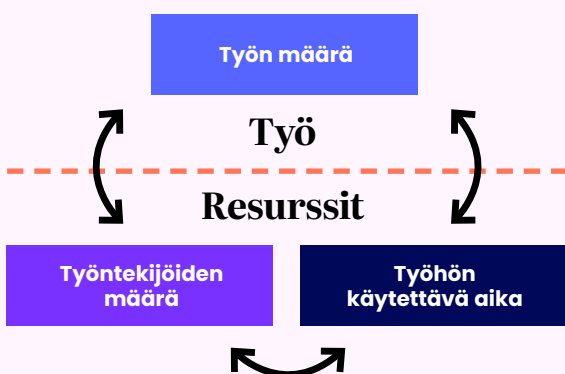
Yliopistolaisten työkuorma kasvaa

Yliopistot ovat monella tavalla hienoja työpaikkoja, joissa tapaa kiinnostavia ihmisiä, voi oppia joka päivä uutta, saa työskennellä nuorten ihmisten kanssa ja voi tutkia sekä opettaa asioita, joista on kiinnostunut.

Ongelmiakin yliopistoissa on. Ja niitäkin asioita, jotka sujuvat hyvin, on pidettävä silmällä. Kaikille jukolaisille yliopistoihmisille tärkeitä ammattiyhdistysasioita on paljon, esimerkiksi määrärajoissa työsuhteissa olevien asema, ulkomaisten työntekijöiden tilanne ja yliopiston hyvästä hallinnosta huolehtiminen.

Nostaisin tässä kuitenkin esiin yhden ongelman, joka on jatkuvasti esillä keskusteluissa kollegojen kanssa ja joka vaikuttaa työhyvinvointiin ja työn mielekkyyteen: työkuorman lisääntyminen. Yliopistot ovat kärvistelleet jo pitkään liian pienellä rahoituksella, ja säästöpainee näkyvät yliopiston toiminnassa ja ennen kaikkea työkuorman kasvamisena.

Työkuormassa on kyse työntekijän tekemästä työn määrästä käytettävissä olevassa ajassa. Tämä on yksinkertaista matematiikkaa. Muuttujia on kolme: työn määrä, työntekijöiden määrä ja työhön käytettävä aika:



Kuvio 1. Työkuorman kolmio.

Jos halutaan lisätä työn määrää mutta ei työkuormaa, pitäisi lisätä resursseja eli työntekijöiden määrää tai työhön käytettävää aikaa. Näin ei kuitenkaan tapahdu: Valtion rahoitusmallissa yliopistojen rahoitus perustuu työn tuloksiin annetussa ajassa. Työhön käytettävä aika ei pitene. Myöskään vaaditun työn määrä ei vähene vaan kasvaa. Yliopistojen menoista valtaosa on palkkakuluja, ja siksi työntekijöiden määrää ei voi lisätä, jollei ole lisää rahaa.

Yliopistot taistelevat saadakseen riittävän osuuden yliopistoille suunnatusta kokonaispotista. Ja potti ei käytännössä kasva. Jokaisen yliopiston pitäisikin saada vaadittuja tuloksia (tutkintoja, julkaisuja, hankkeita) suhteessa enemmän kuin toiset yliopistot saadakseen tarpeeksi rahaa työntekijöiden palkkoihin. Yliopistot pyrkivätkin lisäämään työn

määrää lisäämättä työhön käytettävää aikaa tai työntekijöiden määrää. Yliopistoissa työntekijät tunnetusti lisäävät työhön käytettyä aikaa, mutta ottavat sen omasta ajastaan ja työstä palautumisen kustannuksella.

Vauhti ei voi kiihtyä loputtomiin. Seurauksena ei voi olla muu kuin työntekijöiden ylikuormittuminen kaikissa yliopistoissa.

Yliopistojen ja eri työntekijäryhmiä edustavien ammattiliittojen on tärkeää toimia yhdessä tämän epäterveen kehityksen lopettamiseksi. Nähdäkseni on syytä suunnata työntekijä- ja aikaresurssit oikeanlaiseen työhön ja minimoida turha työ. Ja jos valtiovalta arvostaa yliopistoja, se voisi näyttää sen lisäämällä tuntuvasti yliopistojen perusrahoitusta työntekijöiden määrän lisäämiseksi. Näin parannetaan työhyvinvointia ja pidetään Suomen yliopistot edelleen hyvinä ja kilpailukykyisinä työ- ja opiskelupaikkoina.

Ajatuksia yhteistyöstä ja yhteistoiminnasta

Luottamusmiestoiminta ja ammattiyhdistykset ovat olennainen osa toimivaa yliopistoa. Yliopistoissa on pitkä ja arvokas perinne autonomiasta: yliopistoyhteisö päättää itse yliopiston asioista. Sen vuoksi työntekijöiden ja työnantajan suhde on erilainen kuin monissa muissa työpaikoissa.

Jotta eri työntekijäryhmillä olisi yhteinen käsitys vallitsevasta tilanteesta, tavoitteista ja toimista, on näiden pidettävä säännöllistä yhteyttä. ÅA:ssa jukolaisien luottamusmiesten kesken on edellisen pääluottamusmiehen jäljiltä hyvä keskusteluyhteys. Yhteistyötä voi aina syventää ja sovittaa muuttuviin tilanteisiin. Tärkeissä asioissa jukolaisien on vedettävä yhtä köyttä ja mielellään samaan suuntaan muiden yliopistossa toimivien työntekijäjärjestöjen kanssa.

Luottamusmies valvoo työntekijöiden etuja ja edistää työntekijöiden tulkintaa työehtosopimuksesta. Jotta tämä onnistuisi, on ymmärrettävä myös yliopiston johdon näkökulma ja tavoitteet. Pyrkimys on luoda yliopistosta mahdollisimman hyvä työpaikka ja tiedelaitos. Siinä yliopiston johdon ja työntekijöiden päämäärä on yhteinen. Tästä lähtee nähdäkseni rakentava yhteistoiminta työnantajan kanssa.

Yliopistolaisille yliopisto on sydämen asia, ei pelkkä työpaikka. Kun työntekijät kokevat, että he voivat keskittyä työhönsä rauhassa ja riittävillä resursseilla, yliopisto voi kokonaisuudessaan hyvin ja tulosta tulee. Muuten ei.

Urpo Nikanne
Suomen Kielen professori,
Åbo Akademi
JUKOn pääluottamusmies ja
Professoriliiton luottamusmies
Åbo Akademiassa



Vauhti ei
voi kiihtyä
loputtomiin.



Ei kissa kiitoksella elä

– eivätkä korkeakoulut (kiitoksella) tutkintoja tuota

Korkeakoulujen pito- ja vetovoima edellyttävät riittäviä ja pitkäjänteisiä resursseja, JUKOn yliopistosektorin neuvottelupäällikkö Katja Aho ja Sivistan työmarkkinajohtaja Hanne Salonen toteavat.

Jo kolmas peräkkäinen hallitus on asettanut tavoitteekseen, että puolet Suomessa asuvista nuorista suorittaa korkeakoulututkinnon. Tavoitteen taustalla on kansainvälinen kehitys ja tulevaisuuden työelämän arvioidut tarpeet. Korkeakoulutuksen tarjoaminen edellyttää luonnollisesti osaavaa ja hyvinvoivaa työvoimaa yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Tämä puolestaan edellyttää korkeakoulujen riittävää ja pitkäjänteistä rahoitusta.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ja Sivistystyönantajat neuvottelevat yhdessä kahden muun palkansaajajärjestön kanssa muun muassa yliopistoja koskevan työehtosopimuksen. Olemme työehtosopimusneuvotteluissa välillä tiukastikin eri näkökannoilla, mutta löydämme helposti yhteisen sävelen puolustaessamme korkeakoulujen pitkäjänteistä rahoitusta. Meillä on yhteinen motiivi tätä blogia kirjoittaessa, koska korkeakouluille asetetut lisätavoitteet ilman lisärahoitusta heijastuvat tavalla tai toisella myös työehtosopimuspyytään. ...



Mikä on Sivista?

- Sivistystyönantajat edustaa 340 sivistysalan työnantajaa.
- Jäsentemme palveluksessa on noin 60 000 palkansaajaa, mm. korkeakouluissa, peruskouluissa, ammatillisessa koulutuksessa ja lukioissa, varhaiskasvatuksessa, urheiluopistoissa, kansan- ja kansalaisopistoissa ja erilaisissa musiikki- ja taidealan oppilaitoksissa.
- Olemme Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n jäsen.



Julkisalan koulutettujen
neuvottelujärjestö

Mikä on JUKO?

- Edustamme julkisalojen työmarkkinaneuvotteluissa 35:tä akavalaista ammattiliittoa, joilla on yhteensä 200 000 jäsentä.
- Sovimme virka- ja työsuhteiden ehdoista kunnissa, hyvinvointialueilla, valtiolla, yliopistoissa, evankelis-luterilaisessa kirkossa sekä Avainta-aloilla, Kansallisgalleriassa ja Työterveyslaitoksella.
- Työpaikoilla 3 500 luottamusmiehistämme edustaa kaikkien JUKO-liittojen jäseniä.
- Käymme työnantajien kanssa jatkuvaa vuoropuhelua paremman työelämän puolesta.

... Suomalaisen korkeakoulujen opiskelijakohtainen rahoitus on laskenut jo pitkään. Samaan aikaan sisäänottomääriä on kasvatettu. Opetuksen kehittäminen on pitkäjänteistä työtä ja nimenomaan perusrahoituksen kasvattamisella varmistetaan laadukas opetus ja mahdollisuudet kehittää opetusta edelleen. Perusrahoituksen pysyvä lisäys olisi satsaus myös korkeakoulujen henkilöstöön.

Korkeakoulujen pystyttävä toimimaan laadusta tinkimättä

Korkeakoulujen pito- ja veto-voiman turvaaminen edellyttää riittäviä ja pitkäjänteisiä resursseja. Rahoitusta pitää nostaa pysyvästi vuoteen 2035 saakka – liian lyhyt rahoitusnäkyvä vaikeuttaa tarvittavien rekrytointien tekemistä. Tämä on välttämätöntä, jotta tarvittava opiskelijamäärä pystytään kouluttamaan laadusta tinkimättä. Uusiin opiskelijoihin sitoudutaan koko tutkinnon suorittamisen ajaksi eli noin 3–6 vuodeksi.

Lisäresursseja tarvitaan myös siihen, että korkeakouluopintojen läpäisy paranee. Vaikka Suomi on tässä vielä OECD:n keskiarvon paremmalla puolella, tähän ei pidä tuudittautua. Tutkintojen läpäisyprosentin parantaminen vaatii lisäohjauksen antamista opiskelijoille, joka taas vaatii lisäresursseja, yksinkertaisesti sanottuna – rahaa.

Korkeakoulujen rahoitusta pitää nostaa pysyvästi vuoteen 2035 saakka, jotta tarvittava opiskelijamäärä pystytään kouluttamaan laadusta kiinni pitäen.

Työmarkkinaosapuolet toteavat yhdessä: korkeakoulujen rahoitusta pitää nostaa pysyvästi vuoteen 2035 saakka, jotta tarvittava opiskelijamäärä pystytään kouluttamaan laadusta kiinni pitäen. Haluamme, että suomalaisissa korkeakouluissa on hyvinvoivaa ja tuottoisaa henkilöstöä, joiden avulla Suomen menestys tulevaisuudessa turvataan. Tämä on meidän ja koko yhteiskunnan yhteinen etu.

Hanne Salonen
Työmarkkinajohtaja Sivista

Katja Aho
JUKOn yliopistosektorin neuvottelupäällikkö

Blogikirjoitus julkaistu osoitteessa www.juko.fi 19.9.2023



”Työnantajat peräänkuuluttavat paikallisen sopimisen perään, mutta onnistuakseen se edellyttää aitoa vuorovaikutusta ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia”, sanoo JUKOn puheenjohtaja Katarina Murto.

Yhteistyö ja ennakointi ovat avaimia parempaan tulevaisuuteen

JUKOn puheenjohtaja Katarina Murto kantaa huolta hallitusohjelmaan kirjatuista työlainsäädännön heikennyksistä. Niiden torjuminen ja muuttaminen vaatii paljon vaikuttamistyötä. Toisaalta tutkimukseen, tuotekehitykseen ja innovaatio-toimintaan osoitettava lisärahoitus tuo näkymää lisäresursseihin.

Vaikuttamisen aika on nyt

JUKOn puheenjohtaja **Katarina Murto** kokee työmarkkinoiden toimintaympäristön poikkeuksellisen haastavana juuri tällä hetkellä. Hänen mukaansa koko yliopistosektoria

ajatellen koulutuspolitiikka kokonaisuudessaan on tärkeässä asemassa tällä hallituskaudella. Tavoiteltaessa koulutusasteen nostoa kasvavat myös yliopisto-opiskelijoiden sisäänottomäärät. Tämä edellyttää sitä, että yliopistojen perusrahoitus on saatettava kestävälle tasolle. Vain näin voidaan pitkäjänteisesti turvata opetuksen ja tutkimuksen laatu. Missään olosuhteissa määrä ei voi korvata laatua. ...

... ”Lisäksi TKI-rahoitusta tulee suunnata perusrahoitukseen, ei suoraan yrityksille”, Murto toteaa.

Hallitusohjelmaan kirjatut työlaainsäädännön heikennysesitykset koskettavat myös yliopistoväkeä

”Hallitusohjelman kirjaukset työlaainsäädäntöä koskeissa tavoitteissa ovat rajuja ja yksipuolisia, enkä usko, että kolmikantainen valmistelu yksi asia kerrallaan tuo tasapainoisia ratkaisuja (näihin kysymyksiin). Vaikuttamistyössä tullessaan mahdollisesti tarvitsemaan monia keinoja, mutta neuvottelutie on aina ensisijainen”, sanoo Murto.

”Työnantajat peräänkuuluttavat paikallisen sopimisen perään, mutta onnistuakseen se edellyttää aitoa vuorovaikutusta ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia”, Murto sanoo. Yliopistoissa tämä tarkoittaa sitä, että paikallista sopimista tekevät luottamusmiehet tarvitsevat riittävästi toimintaedellytyksiä, eli muun muassa aikaa tehtävän hoitamiseen ja myös uutta osaamista.

Määräaikaiset työsopimukset ovat yliopistoissa erityisen yleisiä jo nyt ja on riski, että niistä tehdään hallitusohjelman tavoitteen myötä entistä yleisempiä.

Työttömyysturvan porrastaminen, erityisesti ansiosidonnaisen porrastus jo 2 kuukauden kohdalla koskettaa todella monia yliopistoissa määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleviä, joilla on usein katkoja työsuhteiden välissä.

”Lakiin kirjattavaksi kaavailtu palkankorotuksien toteuttamisen ns. vientimalli paaluttaisi julkisen ja julkisrahoitteisen sektorin palkat pysyvästi alemmalle tasolle kuin vientisektorin palkat ja palkkaerot tulisivat vain kasvamaan. Rakenteellisia korjauksia ei pystyttäisi tekemään, mikä on kestävä näkökulma”, toteaa Murto. ”Ruotsin mallia ei pidä seurata, vaan luoda oma uusi suomalainen työmarkkinamalli”, hän huomauttaa.



JUKOn eri sektoreilla on osaamista, jota voidaan hyödyntää sektorirajat ylittäen.

Yliopisto- TES muutoksessa?

Yliopiston työehtosopimuksen pohjana oli valtion virka- ja työehtosopimus, mutta kuluneiden vajaan 20 vuoden aikana sopimukset ovat selkeästi eriytyneet. Yliopistojen osalta kehittämistarpeita on, ja niin kuuluu olla, sopimusten on vastattava työelämän muutoksiin. Keskeiseksi kehittämiskohteeksi on tunnustettu palkkausjärjestelmä ja sen jäykkyys. Murto kysyykin, miten JUKO voisi olla aloitteellinen isommassakin rakenteellisessa uudistuksessa. JUKOn jäsenten tehtävien moninaisuus tuo haasteeseen lisäkerointa, mutta tietoisuus kokonaisuudesta ja aloitteellisuus on myös vastuun kantoa.

JUKOssa tarvitaan lisää yhteistyötä

JUKOn sektorit (yliopistot, valtio, kunnat, hyvinvointialueet, kirkko) ovat vuosia neuvotelleet varsin itsenäisesti työehdoistaan. Murto haastaa pohtimaan sitä, miten eri sektorit voisivat oppia toisiltaan ja viedä parhaita työelämän käytäntöjä jakoon. Osaaminen on jukolaisten valtti, ja sitä tulisi hyödyntää vielä paremmin. Neuvottelujärjestönä JUKOn tulisi viestiä yhteistyöstä vielä enemmän, myös jäsenilleen.

”Juuri nyt on tärkeää yhteistyön ja yhteisöllisyyden lisääminen. Arvostus tuo osallisuutta ja lisää sitoutumista, mikä tuo myös parempia tuloksia. On välttämätöntä hyödyntää koko jukolaisten potentiaali ja osallistaa laajemmin. JUKOn eri sektoreilla on osaamista, jota voidaan hyödyntää sektorirajat ylittäen”, Murto toteaa lopuksi.

Outi Parikka
neuvottelupäällikkö
Agronomiliitto



Mari Keturi JUKOn toiminnanjohtajaksi

Mari Keturi aloitti Jukon toiminnanjohtajana 1.3.2023. Keturi on koulutukseltaan oikeustieteiden kandidaatti ja tehnyt pitkän uran sopimus- ja oikeudellisen edunvalvonnan tehtävissä, viimeksi Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:ssa neuvottelujohtajana. – Jukon edunvalvonnan piiriin kuuluu 200 000 akavalaista palkansaajaa ja julkisten palveluiden kannalta todella merkittäviä ammattiryhmiä, joten kyseessä on todellinen näköalapaikka, uusi toiminnanjohtaja sanoo.

Keturi motivoituu yhdessä tekemisestä. Uuden toiminnanjohtajan tavoitteena on, että Jukon strategiset arvot, eli yhteistyö, luottamus ja avoimuus näkyisivät myös arjessa entistä enemmän.

– Haluaisin sektorit ylittävää yhteistyötä ja me-henkeä, jotta saamme mahdollistettua hyvät sopimukset läpileikkaavasti eri sektoreille ja onnistumme yhdessä. Myös Jukon ja YTN:n tiiviimpi yhteistyö on tulevien neuvottelukierrosten näkökulmasta erittäin tärkeää.

Mari Keturi seuraa tehtävässään Maria Löfgreniä, joka valittiin Akavan puheenjohtajaksi marraskuussa 2022.

Mari Keturi

- Koulutukseltaan oikeustieteiden kandidaatti
- Motivoituu yhdessä tekemisestä
- Aloitti Jukon toiminnanjohtajana 1.3.2023
- Seuraa tehtävässään Maria Löfgreniä, joka valittiin Akavan puheenjohtajaksi marraskuussa 2022



Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt



Agronomiliitto

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



Juristiliitto

Petteri Kivela,
neuvottelupäällikkö
puh. 041 458 0038
petteri.kivela@juristiliitto.fi
www.juristiliitto.fi



Akavan Erityisalat

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



Suomen Psykologiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri, VTM
puh. (09) 6122 9124
annamari.jokinen@psyli.fi
www.psyli.fi



Insinööriliitto IL

Mikko Suomalainen,
työehtoasiantuntija
puh. 020 1801 804
mikko.suomalainen@ilry.fi
www.ilry.fi



Tekniikan akateemiset TEK

Daniel Valtakari, työelämäasiantuntija,
korkeakoulusektori ja kansainväliset asiat
puh. 040 7720 276
daniel@tek.fi
www.tek.fi



Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

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



Tradenomit

Harri Westerlund, erityisasiantuntija
julkinen sektori, Special Advisor
puh. 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomi.fi
www.tradenomi.fi



Suomen Ekonomit

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



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yka.fi
www.yka.fi