

# Yliopisto

## 3•2025

- Vaikean neuvottelu-  
kevään sadonkorjuu  
alkaa
- Yliopistot – sivistyksen  
kehto vai liukuhihna?
- Kielivaatimusten  
epätasapaino uhkaa  
suomenkielisten asian-  
tuntijoiden urakehitystä
- Ei lisää kuormaa – vaan  
enemmän tunnustusta
- Palkanmaksun peli-  
säännöistä on  
sovittu työehto-  
sopimuksessa
- Monimuotoinen,  
tasa-arvoinen ja  
yhdenvertainen  
työpaikka – mitä se  
tarkoittaa yliopistossa?
- Et lux in tenebris lucet:  
korkeakoulutuksen  
ja tutkimuksen  
uusi visio 2040
- Liittojen yliopistosektorin  
yhteyshenkilöt





# Vaikean neuvottelukevään sadonkorjuu alkaa

**K**evään vaikean ja pitkäksi venähtäneen neuvottelukierroksen jälkeen työmarkkinat ovat nyt työrauhan tilassa, joko sopimuksen solmimisen tai sovittelijan sovintoehdotuksen hyväksymisen jälkeen. Yliopistojen työehtosopimuksen osalta neuvottelutaipale oli erityisen hankala monella tapaa. Ratkaisu syntyi lopulta sovittelun kautta.

Yliopistoissa ensimmäinen palkan korotus, kaikille maksettava 2,5 prosentin suuruinen yleiskorotus, on astunut voimaan jo heinäkuun ensimmäinen päivä.

Sovintoehdotuksessa on palkan korotusten lisäksi kirjauksia erilaisista työryhmistä, kokonaistyöaikaa koskevasta kokeilusta sekä yliopistojen työehtosopimuksen tulevaisuushankkeesta 2025–2030.

## Työryhmät urakoivat

Työ palkkausjärjestelmätyöryhmässä koskien opetus- ja tutkimushenkilöstön sekä muun asiantuntija- ja tukihenkilöstön palkkausjärjestelmiä on pyörähtänyt käyntiin 1.9.2025. Työryhmään on nimetty edustajat ja tapaamisajat on sovittu. Palkkausjärjestelmätyöryhmä on käärinyt hihansa ja aloittanut työnsä rivakasti, sillä työskentelyaikaa on vain 31.8.2026 asti, ellei työryhmä toisin sovi.

Yhteisenä tavoitteena on kehittää työehtosopimuksen mukaisia palkkausjärjestelmiä, joskin tunnistetut kehityskohteet tai ainakin keinot niiden ratkaisemiseen voivat olla osapuolilla osin erilaisia.

Palkansaajapuolen tunnistamia muutostarpeita ovat esimerkiksi palkkauksen kannustavuuden ja palkkausjärjestelmän käytettävyyden parantaminen. Työnantajan näkee muutostarpeina esimerkiksi palkkausjärjestelmään liittyvän hallinnollisen työn keventämisen ja yksinkertaistamisen.

Palkkausjärjestelmien kehittämiseen on sovintoehdo-

tuksessa määritelty käytettäväksi järjestelyerä ja todettu järjestelmämuutoksien tulevan voimaan 1.1.2027. Tilanteessa, jossa työryhmä ei pääse ratkaisuun määräajassa, eivätkä osapuolet muuta sovi, jaetaan sen työhön varattu järjestelyerä paikallisena eränä työnantajan päättämällä tavalla. Erä voidaan jakaa tehtäväkohtaiseen palkanosaan, toistaiseksi voimassa oleviin vaativuuslisiin tai henkilökohtaiseen palkanosaan.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön työaikakokeilusta löydet JUKOn neuvottelupäällikön ajatuksia tästä julkaisussa.

## Tulevaisuus kiikarissa

Yliopistojen työehtosopimuksen tulevaisuushankkeen 2025–2030 tavoitteena on luoda osapuolille yhteistä kuvaa yliopistoissa tehtävän työn tulevaisuudesta. Hankkeen avulla vahvistetaan vuoropuhelua siitä, miten työ yliopistossa tulee muuttumaan ja mitä se tarkoittaa työehtojen näkökulmasta. Myös työhyvinvoinnin tukeminen on nostettu esiin. Hankkeelle on kirjattu monia muitakin tavoitteita, tarkemmat tavoitteet päätetään kuitenkin osapuolten kesken.

Yliopistojen  
työehtosopimuksen  
tulevaisuushankkeen  
2025–2030  
tavoitteena on luoda  
osapuolille yhteistä  
kuvaa yliopistoissa  
tehtävän työn  
tulevaisuudesta.

## Muita tuulia työmarkkinoilla

Tähän loppuun vielä yksi tuulahdus työmarkkinasyksystä. Siitä huolimatta, että neuvottelurintamalla on nyt pääasiassa tyyntä kevään jälkeen, alkaa joillain aloilla valmistautuminen sopimusneuvotteluihin. Ammattikorkeakoulusektori virittäytyy jo neuvottelukierrokseen tavoitevalmistelulla työehtosopimuksen voimassaolon päättyessä 31.3.2026.

Toivokaamme neuvotteluihin menestystä ja myötätuulta!

**Erika Mattsson**  
Neuvottelupäällikkö  
Akavan Erityisalat



# Yliopistot – sivistyksen kehto vai liukuhihna?

Mielipide: Marjaana Suutarinen

**Y**liopistot voivat olla tieteen ja sivistyksen kehtoja, mutta liian usein ne muuttuvat liukuhihnoiksi, joissa tutkijat ja opiskelijat ovat vain numeroita, eivät osajia.

Tutkijoita ja opiskelijoita valmistuu massoittain ilman riittäviä työelämätaitoja. Rahoitus saadaan valtiolta jälkikäteen, mikä ohjaa tekemään määrää, ei laatua. Ulkopuolisten mahdollisuuksien hyödyntäminen jää vähäiseksi.

Byrokratia ja jäykkä hierarkia kaventavat luovuutta ja innovatiivisuutta, ja ”hyvä veli” -verkot ohjaavat edelleen monia käytäntöjä, kuten tutkijavalintoja, apurahoja ja projektien ohjausta tietyille ryhmille.

Yliopistoissa hierarkia näkyy työsuhteissa. Professorien virkasuhteet turvaavat paikan ja palkan, mutta turva voi heikentää motivaatiota ja tuloksia. Rahoitus ja resurssit jakautuvat usein verkostojen, ei kyvykkyyden perusteella. Siksi herää kysymys: pitäisikö professorien tehtävät olla määräaikaista tai osittain määräaikaista, jotta innovaatiot säilyisivät? Samaan aikaan määräaikaista ja osittain tehtävät luovat osioptimoitua, jossa oma projekti menee yliopiston yhteisten tavoitteiden edelle.

Kun johtajat karttavat päätöksiä, koko organisaatio maksaa hinnan. Tutkimus seisoo ja opiskelijat jäävät ohjauksetta. Akateeminen johtajuus ei pohjimmiltaan eroa muusta johtamisesta: sen tehtävä on näyttää suunta, turvata resurssit ja johtaa ihmisiä yhteisiin päämääriin. Liiallinen varovaisuus ja miellyttämisen halu tuhoavat innovaatiot ja motivaation. Ongelmat kasaantuvat, ja niiden ratkaiseminen muuttuu entistä vaikeammaksi. Tämä ei

ole vain huonoa johtamista. Se on epäoikeudenmukaista tutkijoita ja opiskelijoita kohtaan. Esimiehen tehtävä on hoitaa vastuut ajoissa ja tukea johdettaviaan. Esimiehen tulee myös varmistaa, että byrokratia ei tukahduta tutkimusta, ja tarvittaessa tehdä kipeitä, mutta välttämättömiä päätöksiä.

Pitäisikö professorien tehtävät olla määräaikaista tai osittain määräaikaista, jotta innovaatiot säilyisivät?

Vastuullinen johtaminen vaatii rohkeutta, ristiriitojen kohtaamista ja selkeää tulosvastuuta. Oikeudenmukainen, välittävä ja tasapuolinen esimiestyö ei tunne suosikkeja tai inhokkeja, ja siinä työelämätaidot sekä käytännön osaaminen ovat yhtä tärkeitä kuin akateeminen asiantuntemus.



...

Yliopistot voisivat olla paljon enemmän. Ne voisivat yhdistää sivistyksen, tutkimuksen ja rohkean johtajuuden käytännössä. Mitä tämä voisi tarkoittaa?

- Kokeneet tutkijat mentoroivat nuorempia rahoitushauissa.
- Päätöksenteko rahoitus- ja henkilöstöasioissa yksinkertaistuu.
- Työrauha yhdistyy selkeään tulostavuuseen.
- Sananvapaus ja tutkimuksen riippumattomuus turvataan.
- Opetukseen liitetään työelämätaidot: projektinhallinta, tiimityö ja dialogi.
- Määräaikaaisuudet kytetään yliopiston yhteisiin tavoitteisiin.

Jokainen näistä toimenpiteistä kytkeytyy akateemiseen johtajuuteen: johtajan tehtävä on luoda ympäristö, jossa tutkijat voivat menestyä ja jossa osaaminen yhdistyy vastuullisuuteen. Jos byrokratia tukahduttaa luovuuden ja hierarkia tappaa ideat, yliopistot menettävät voimansa.

## Jos byrokratia tukahduttaa luovuuden ja hierarkia tappaa ideat, yliopistot menettävät voimansa.

Tulevaisuuden yliopistot voisivat olla yhteiskunnan moottoreita, jotka kouluttavat kriittisiä, osaavia ja avarakatseisia asiantuntijoita ilman liukuhihnaa, pelkoa ja turhia kaavoja. On aika kysyä: Haluammeko yliopistoja, jotka pyörittävät paperikasoja vai yliopistoja, jotka rakentavat tulevaisuutta ja valmistavat opiskelijat pärjäämään?

**Marjaana Suutarinen**

### Kirjoittaja

Tkt, Tkl, DI, eMBA, johdon ja esimiesten työnohjaaja; toimitusjohtaja ja koulutusjohtaja useissa kansallisissa ja kansainvälisissä koulutusorganisaatioissa; pitkä kokemus akateemisesta ja yritysjohtamisesta

### Työkokemus

- Toimitusjohtaja, perustaja Simple Plan Solutions Oy
- Johtaja Levón-instituutti, Vaasan yliopisto
- Toimitusjohtaja, perustaja Vaasan yliopisto Executive Education Oy
- Toimitusjohtaja, Finland International Education Oy
- Toimitusjohtaja, perustaja Helsingin yliopisto koulutus- ja kehittämisspalvelut HY+ Oy
- Johtaja, Palmenia, Helsingin yliopisto
- Johtaja, Management Institute Finland, MIF Oy, Johtamistaidon Opisto JTO
- Työhyvinvointipäällikkö, HR VTT; aiemmin erikoistutkija VTT Teollisen biotekniikan tutkimuksessa
- Muita mm. Cultor Oy, Kimberley-Clark, Australia
- Hallitusjäsenyyksiä mm. Finland International Education Oy, Perheniemen Opisto, Viheriö Oy.



# Kielivaatimusten epätasapaino uhkaa suomenkielisten asiantuntijoiden urakehitystä

Suomenkielisten asiantuntijoiden urakehitys korkeakouluissa kohtaa haasteita kielitaitovaatimusten ja suomenkielisen opetuksen jatkuvuuden osalta.

## Kielivaatimusten tasapuolisuus


Yksi ongelma on kielivaatimusten epätasapuolisuus. Kaikilta hakijoilta ja yliopistoilla toimivilta tulisi vaatia kohtuudella vertailukelpoista kieliosaamista. Tämä tarkoittaa, että jos kielitaitoa vaaditaan, sitä tulisi vaatia kaikilta hakijoilta lähtömaasta riippumatta. Kielitaitoa ei tarvitse olla heti alussa, mutta sovitun ajan kuluttua paikan saaneen tulee osoittaa tavoiteltua kielitaitoa. Tämä tarkoittaa myös, että kotimaiselta hakijalta ei saa vaatia sellaista, mitä ei muualta tulevilta vaadita.

Nykyisellään tilanne johtaa siihen, että kotimaisten kielten taitajien työnkuva voi eriytyä merkittävästikin kansainvälisiin kollegoihin verrattuina. Tutkimusta ja julkaisuja painotettaessa tästä muodostuu ongelma urakehityksen osalta. Perusopetus, kandi- ja maisteritöiden ohjaus sekä hallinto eivät ole tutkijan uralla eteneemisessä erityinen meriitti. Kyse ei ole ainoastaan yksittäisestä hakutilanteesta vaan haun jälkeisestä tasavertaisesta kohtelusta ja mahdollisuuksista.

Tunnustetaan kuitenkin samalla, että suomen kielen taidon puutuminen vaikuttaa negatiivisesti työntekijän verkottumiseen Suomessa sekä yritysten ja viranomaisten kanssa tehtävien opinäytteidien tai projekteihin osallistumiseen. Kansalliskielten kohtuullinen osaaminen olisi kaikkien tasapuolinen etu.

## Jatkuvuuden uhka

Nyt on vaikea saada edes toisen kotimaisen kielen taitavia väitöskirjan tekijöitä, mikä tarkoittaa, että tulevaisuudessa meillä ei ole kotimaisilla kielillä perusopetusta tekeviä. Tämä uhkaa jatkuvuutta ja suomenkielisen opetuksen tulevaisuutta korkeakouluissa. Ilman riittävää määrää suomenkielisiä asiantuntijoita, korkeakoulujen kyky tarjota laadukasta opetusta ja tutkimusta suomen kielellä heikkenee merkittävästi. Muutos voi olla nopea ja sen korjaaminen varmasti hidasta. Samalla suomen kielen sanaston kehitys pysähtyy – tai siis pysähtyi jo. Ruotsin kielen sanastoa saa sieltä, mutta heilläkin on samoja haasteita... ...



Kaikilta hakijoilta ja yliopistoilla toimivilta tulisi vaatia kohtuudella vertailukelpoista kieliosaamista.

...


### Kielitaidon hankkimisen aikajänne

Emme halua esittää kielitaidon hankkimiselle tarkkaa vuosimäärää tai tasoa. Sen sijaan riittävän kielitaidon hankkiminen voidaan sitoa seuraavaan: kotimaisen kielen oppimisen aikajänneen määrittelyssä voisi olla erilaisia tapoja kuten aika vuosissa, uralla eteneminen tai joihinkin hallinnollisiin tehtäviin pääseminen. Varsinkin tenuren alussa on jo nyt ammatillisesti kovia vaatimuksia suhteessa kokemukseen sekä siviilielämän puolella mahdollinen perheen siirtäminen ja kotouttaminen... Tämä joustavuus mahdollistaisi yksilöllisten tarpeiden huomioimisen ja tukisi paremmin kansainvälisten työntekijöiden integroitumista suomalaiseen työympäristöön. Ehkä merkittävä osa työn ydintehtävistä tehdään englanniksi – muutos on hyväksyttävä – mutta ei kaikkea.

### Kuvakielen merkitys – ja ei muuten ole vähenemässä

Merkittävä osa Suomessa koulunsa käyneistä eivät osaa kuvata esimerkiksi matematiikkaa tai ideoita havainnollisesti. On tärkeää panostaa siihen, että näitä kykyjä kehitetään ja ylläpidetään – kyse on piirtämisestä ja piirrosten tai kaavioiden lukemisen taidosta. Kuvakielen hallinta on tärkeää erityisesti teknisillä aloilla, joissa isuaalinen esitystapa on keskeinen osa opetusta ja oppimista. Tai mielikuvittele vain sanalliset ohjeet kuin Ikean huonekalun kokoaminen... Siinä arvostaa selkeää piirtämistä, mikä on luettavissa riippumatta luetusta tai puhutusta kielitaidosta.

Joskus jos syystä tai toisesta ei ole omaa opettajaa aihepiirin, kurssi tai aihe ”ostopalveluna” voisi tarjota resilienssiä. Toisen yliopiston henkilö osin etänä ja yksittäisiä opetustilaisuuksia matkustamalla auttaa tuottamaan opetuksen. Malliahan on sovellettu toki ikäaikaisesti vierailijaluentojen muodossa mutta nykyiset etävälineet ja osaaminen voisivat tarjota alustaa laajempiin aiheisiin tai jopa väliaikaisesti kielikysymyksiin. Kunnes kielioppi on edennyt.



Kotimaisten kielten taitajat saattavat jäädä urakehityksessä muiden jalkoihin tai ainakin heidän ammatillinen profiilinsa voi erikoistua huomaamatta.

### Saamen kielen maisteriohjelma

Oulun yliopiston Giellagas-instituutti tarjoaa mahdollisuuden suorittaa maisterin tutkinto saamen kielellä. Tämä on tärkeä askel kohti kielivähemmistöjen tukemista ja heidän urakehityksensä edistämistä. Saamen kielen maisteriohjelma on esimerkki siitä, miten yliopistot voivat tukea ja edistää kielivähemmistöjen asemaa ja tarjota heille mahdollisuuksia kehittyä omalla äidinkielellään. Tämä on erityisen tärkeää saamelaiskulttuurin ja -kielen säilymisen kannalta.

### Yhteenveto

Kotimaisten kielten taitajat saattavat jäädä urakehityksessä muiden jalkoihin tai ainakin heidän ammatillinen profiilinsa voi erikoistua huomaamatta ja tarpeettomastikin. Tätä voidaan huomioida myös työehtosopimuksissa, oiden sisällä niin sanotut kielitaitolisät poikkeavat merkittävästi.

Tulevaisuudessa meillä saattaa olla yhteinen työehtosopimus, joka huomioi nämä erot ja tukee tasapuolista urakehitystä kaikille – myös kotimaisten kielten opettelemista. On tärkeää, että korkeakoulut ja yliopistot tunnistavat ja tunnustavat monipuolisen kielitaidon merkityksen ja tekevät tarvittavia muutoksia, jotta suomenkielisten asiantuntijoiden urakehitys ei kärsi.

**TEKin Korkeakouluvaliokunta**  
**TEKin Korkeakoulu yhdistykset**

**Daniel Valtakari**

Työelämäasiantuntija,  
TEK



– Tavoitteena on löytää malli, joka tukee työhyvinvointia ja varmistaa opetuksen sekä tutkimuksen korkean laadun. Sovintoesityksen lisäpöytäkirja korostaa, että kokeilun tarkoituksena ei ole lisätä kuormitusta, vaan tehdä työn moninaisuus näkyväksi, summaa yliopistosektorin neuvottelupäällikkö Katja Aho.

### Kolmen k:n työehtosopimuskierron:

- kokonaistyöaika
- kontaktiopetus
- kokeilu

## Ei lisää kuormaa – vaan enemmän tunnustusta

**O** yliopistosektorin työehtosopimusneuvotteluissa huomio on keskittynyt jo vuosia opetus- ja tutkimushenkilöstöön ja erityisesti heidän työaikamääräyksiinsä. Tämä joukko on kiistatta yliopiston menestyksen ytimessä, ja on korkea aika kohdistaa heihin palkitsevia ja kannustavia elementtejä sekä tunnustaa heidän tekemänsä arvokas työ. Valitettavasti tätä puolta neuvotteluissa on korostettu kovin vähän. Näiden elementtien sijaan painotus on ollut kehittämisessä, joka pääsääntöisesti on tarkoittanut yksisuuntaista kehittämistä

työnantajan toivomaan suuntaan – vieläpä niin, että keskeisiä suojamekanismeja puretaan.

Sekä neuvotteluissa että julkisessa keskustelussa vähemmälle painoarvolle jää yhtä tärkeä henkilöstöryhmä: asiantuntija- ja tukipalveluhenkilöstö, joiden työsuhteen ehdot ovat myös päivittämisen tarpeessa. Tätä ryhmää on tarpeen painottaa jatkossa enemmän molemmiin puolin neuvottelupöytää. Asiantuntija- ja tukipalveluhenkilöstö on keskeinen tuki laadukkaana opetuksen ja tutkimuksen järjestämisessä, he myös vastaavat yliopiston taloudesta ja hallinnosta. Ilman heitä yliopiston arki ei suju.

...

Me edunvalvontatyötä tekevät näemme, mitä huono johtaminen ja työehtojen noudattamatta jättäminen tarkoittaa pahimmillaan.



### ... Kolmen k:n työehtosopimus- kierros: kokonaistyöaika, kontaktiopetus ja kokeilu

Kokonaistyöaikaa koskevat määräykset ja etenkin käsite kontaktiopetus ovat ohjanneet yliopistosektorin työehtosopimusneuvotteluita jo vuosia. Kontaktiopetustunti käsitteenä on ollut ongelmallinen sen alkumetreiltä lähtien, eikä sille etsinnöistä huolimatta ole löydetty parempaakaan määritettä. Onneksi termi on elänyt yliopistolaisten arjessa ja muovautunut osaksi työaikasuunnittelua.

Kontaktiopetukselle ei ole työehtosopimuksessa vahvistettua määritelmää. Aikanaan kokonaistyöaikaan siirryttäessä uhkakuvaksi arvioitiin, että opetuksen määrä lähtisi merkittävään kasvuun. Samoja uhkakuvia on ilmassa myös keskusteltassa kokonaistyöajan kehittämisestä.

Me edunvalvontatyötä tekevät näemme, mitä huono johtaminen ja työehtojen noudattamatta jättäminen tarkoittaa pahimmillaan. Työnantaja puolestaan kokee, että uudistaminen on avain ratkaisuihin. Isoja muutoksia ajetaan eteenpäin tilanteessa, jossa osapuolilla ei ole yhteistä tilannekuvaa. Tämä ristiriita loi neuvottelupöytään väistämättömän jännitteen ja tekee yhteisymmärryksen saavuttamisesta entistä haastavampaa.



### Näytönpaikka yliopistoille

Vaikka sopimusneuvottelut olivat haastavat, tilanteessa oli myös paljon yhteisesti tunnistettua. Kokonaistyöajan kehittämisellä ei ole tarkoitus lisätä opetus- ja tutkimustyötä tekevien työkuormitusta eikä opetuksen määrää. Tämä on todettu useaan kertaan neuvotteluissa, työnantajan suulla myös kirjoituksissa ja mediassa. Työehtosopimuskaudelle sovintoesityksen kautta tullut kokeilu on ennen kaikkea yliopistoille näytönpaikka lunastaa neuvottelujen aikana pöydässä ja julkisuudessa esitetyt kannanotot.

Kokeiluun sisältyy riskejä. Se voi asettaa opetus- ja tutkimushenkilöstön sisällä ryhmiä eriarvoiseen asemaan, mutta se voi olla myös mahdollisuus. Yliopistoilla on nyt tilaisuus osoittaa, että ne todella seisovat sanojensa takana ja toimivat vastuullisina työnantajina kaikille henkilöstöryhmille.

Tavoitteena on löytää malli, joka tukee työhyvinvointia ja varmistaa opetuksen sekä tutkimuksen korkean laadun. Sovintoesityksen lisäpöytäkirja korostaa, että kokeilun tarkoituksena ei ole lisätä kuormitusta, vaan tehdä työn moninaisuus näkyväksi.

Ratkaisevan tärkeää on, että nämä periaatteet otetaan vakavasti – ja että ne sisäistetään molemmiin puolin, kun keskustelu siirtyy paikalliselle tasolle.

#### Katja Aho

Yliopistosektorin  
neuvottelupäällikkö  
JUKO ry

Artikkeli on alun  
perin julkaistu  
osoitteessa  
[www.juko.fi](http://www.juko.fi)  
9.6.2025

# Palkanmaksun pelisäännöistä on sovittu työehtosopimuksessa



**M**iten palkan maksaminen käytännössä tapahtuu? Entä miten toimitaan, jos palkka maksetaan esimerkiksi osalta kalenterikuukautta? Moniin tällaisiin palkkauksen tekniikkaa koskeviin kysymyksiin ei löydy vastausta lakikirjaa selaillemalla. Sen sijaan näistä pelisäännöistä on yhteisesti sovittu yliopistojen työehtosopimuksessa.

Voimassa olevassa työehtosopimuksessa on sovittu siitä, että palkka maksetaan työntekijän ilmoittamalle pankkitilille, jossa sen tulee erääntymispäivänä olla työntekijän nostettavissa. Jos työntekijän palkanmaksupäivä on arkilauantai tai pyhäpäivä, palkka maksetaan näitä päiviä edeltävänä arkipäivänä. Sellaiset palkkaan kuuluvat lisät ja etuudet, jotka määräytyvät laskentakautena tehdyn työn mukaan, suoritetaan viimeistään laskentakautta seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.

Työsuhteen jatkuessa palkan perusteissa tapahtuvat muutokset tulevat voimaan seuraavan kalenterikuukauden tai muun palkanmaksukauden alusta lukien, ellei työehtosopimuksessa ole muusta sovittu. Työsuhteen päättyessä palkka ja muut suoritukset maksetaan työntekijän ilmoittamalle pankkitilille seuraavana, teknisesti mahdollisena työnantajan yleisenä palkanmaksupäivänä.

## Osakuukauden ja osa-aikatyön palkanmaksu

Jos kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan yliopiston palveluksessa palkkaa vajaalta kalenterikuukaudelta, lasketaan kalenteripäivän palkka käyttämällä jakajana kunkin kuukauden kalenteripäivien lukumäärää. Joissain muissa työehtosopimuksissa tänä jakajana käytetään kuukauden työpäivien lukumäärää.

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän osakuukauden palkka määräytyy tehtyjen työtuntien ja sovitun tuntipalkan mukaisesti. Osa-aikatyötä tekeväälle kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan puolestaan palkka osa-aikatyön tuntimäärän mukaisena osuutena vastaavalle kokoaikaiselle työntekijälle määräytyvästä palkasta.

### Petri Toivainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Voimassa olevassa työehtosopimuksessa on sovittu siitä, että palkka maksetaan työntekijän ilmoittamalle pankkitilille, jossa sen tulee erääntymispäivänä olla työntekijän nostettavissa.

# Monimuotoinen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikka

## – mitä se tarkoittaa yliopistossa?

Monimuotoinen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikka ei synny itsestään – se vaatii tietoista työtä, rakenteita ja kulttuurin muutosta. Yliopistoyhteisönä meillä on mahdollisuus olla suunnannäyttäjiä ja rakentaa työpaikkaa, jossa jokainen voi kukoistaa.

**Y**liopistot ovat yhteiskunnan tiedon ja siivistyksen kehtoja, ja siksi niiden tulee olla esimerkkejä työpaikoista, joissa jokainen voi kokea kuuluvansa joukkoon. Opiskelijoilla tulee myös olla yliopisto hyvänä esimerkkinä työpaikasta ja sen moninaisuudesta, koska se voi jäädä ensimmäiseksi ja viimeiseksi työpaikaksi, jos jatkaa uraa opetuksessa, tukitoimissa tai tutkimuspolulla. Monimuotoisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät ole onttoja arvoja – ne ovat myös lakisääteisiä velvoitteita.

### Käsitteiden määrittely ja lainsäädännöllinen tausta

- **Monimuotoisuus** viittaa ihmisten erilaisuuteen – sukupuoleen, ikään, etniseen taustaan, toimintakykyyn, seksuaaliseen suuntautumiseen, uskonnolliseen vakaumukseen ja muihin identiteetteihin. Monimuotoinen työyhteisö tunnistaa ja arvostaa näitä eroja. Erot ovat rikkaus työyhteisössä.
- **Tasa-arvo** tarkoittaa sukupuolten välistä yhdenvertaisuutta. Suomessa tasa-arvolaki (609/1986) velvoittaa työnantajia edistämään sukupuolten tasa-arvoa ja ehkäisemään syrjintää.
- **Yhdenvertaisuus** kattaa kaikki syrjintäperusteet. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) edellyttää, että ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan esimerkiksi iän, alkuperän tai vammaisuuden vuoksi.

Näitä lakeja sovelletaan myös yliopistoihin, jotka työnantajina vastaavat siitä, että työympäristö on turvallinen

ja syrjimätön. Siksi monella yliopistolla on omat arvot ja näiden arvojen tulisi kuvastaa näitä asioita. Yliopistot ovat aina olleet se paikka, jossa erilaisuus on rikkaus, joka synnyttää uutta, niin kirjallisuudessa kun tieteissä. Tämä on ehkä unohtunut, kun maailmassa on tapahtunut niin paljon asioita.

Yliopistot ovat aina olleet se paikka, jossa erilaisuus on rikkaus, joka synnyttää uutta, niin kirjallisuudessa kun tieteissä.

Aloittaessani opintoni vuonna 1995 olin ylpeä opinahjon monimuotoisuudesta, joka näkyi puheessa, pukeutumisessa ja ulkoisessa erilaisuudessa. Tämä on myös turvallisuutta ja vakautta. Myöhemmin ymmärsin, että olin itse myös erilainen ja se tuntui turvalliselta paikalta, kun sovin joukkoon. Itse taas olin erilainen, olin neuroepätyypillinen. Ja olen yhä sitä, hiukan erilainen. Ulkoa samanlainen kuin muut mutta ajatuksen juoksu oli erilaista, ongelmanratkaisutapa poikkesi hyvässä ja pahassa. Ilmapiiri oli suvaitsevainen, yhteistyö sujui ja saavutettiin tuloksia yhdessä. Sillä täydensimme toisiamme, tämä on juuri moninaisuuden paras ilmentymä, jokainen pala on tärkeä, niin kuin vanha ”klisee” siitä, että olemme juuri niin vahvoja kuin jokainen erillinen osa pitkää ketjua. Siitä lähtien olen tiedostamatta vienyt tätä

...

viestiä eteenpäin ja olen jo tehnyt kohta 25 vuotta töitä työhyvinvoinnin kanssa, jota kutsuttiin ennen työturvallisuudeksi.

Muutos siis lähtee meistä joka päivä. Helpommin se tehdään tervehtimällä kaikkia kun tulee töihin, toki tavalla, joka sopii kyseiseen työpaikkaan ja kysymällä joskus ”Miten voit”? Muistakaa myös, että työehtosopimus on osa tätä työhyvinvointia. Miksi monimuotoisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat tärkeitä?

### Monimuotoisessa työyhteisössä saavutetaan lukuisia hyötyjä:

- **Innovaatioita ja uusia näkökulmia:** Erilaiset taustat tuovat uusia ajatuksia tutkimukseen ja opetukseen.
- **Parempi työhyvinvointi:** Kun jokainen voi olla oma itsensä, työssä viihtyminen ja sitoutuminen paranevat.
- **Laajempi osaamis pohja:** Monimuotoisuus lisää kykyä palvella monipuolista opiskelijakuntaa ja yhteiskuntaa.
- **Reilu ja oikeudenmukainen ilmapiiri:** Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu lisää luottamusta ja yhteisöllisyyttä.

Monien työpaikkojen ohjeistuksessa korostetaan, että ei hyväksytä epäasiallista käytöstä tai häirintää, ja että rekrytoinnissa korostetaan moniarvoisuutta ja tasavertaisia mahdollisuuksia. Työpaikoilla tulee myös olla ohjeistus, miten toimia eri tilanteissa. Kannustan nyt kaikkia tutustumaan oman työpaikan työturvallisuus ja työhyvinvointi ohjeistukseen. Nämä ohjeet koskevat myös moninaisuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Jos ohjeistusta tai ohjeita ei löydy, kannattaa kysellä työpaikan henkilöstöhallinnolta (HR) tai työsuojeluvaltuutetulta minne

ohjeistus on tallennettu. Työpaikalla ohjeistus tulee olla kaikkien tiedossa ja käytettävissä. Tätä tulisi myös edistää joka vuosi. Siksi monessa työpaikassa on otettu työturvallisuus osaksi kaikkea toimintaa. Aloitetaan kokoukset muistuttamalla siitä, että tämä on turvallinen työpaikka, ja vaikka missä ovat poistumisreitit. Samoin kerrotaan turvallisuus aiheisia tapahtumia, eli voidaan kertoa, että tapaturmia ei ole sattunut ja kivasti on tullut läheltä-piti-ilmoituksia, nämä kannustavat katsomaan hyvinvointia uudella tavalla. Läheltä-piti-ilmoitukset voi koskea myös muita hyvinvointi puutteita kuten se, että meillä on tapana tervehtiä kaikkia yhdessä sovitulla tavalla, jos huomaamme että tämä ei toteudu, voidaan nostaa se aiheeksi. Näistä tulisi siis puhua osasto kohtaisissa kokouksissa ja yliopiston isoissa tilaisuuksissa, mutta ottaa positiivinen ote. Haluamme olla hyvä työyhteisö ja meillä on tapana tervehtiä kaikkia, se on kunnia asia! Olisiko ajatuksia, miten taas pääsisimme tähän yhdessä? Tästä muodostuu hiljalleen toiminta tapa ja rytmittää, kaikkea tekemistä. Ja on ehkä osa meidän työpaikan arvoja.

### Miten monimuotoisuus voi ilmetä yliopistossa?

Monimuotoisuus näkyy esimerkiksi:

- Opetushenkilöstön ja tutkijoiden taustojen kirjossa.
- Kansainvälisessä työyhteisössä.
- Erilaisissa työskentelytavoissa ja osaamisessa.
- Mahdollisuuksissa sovittaa yhteen työ ja perhe-elämä – joustavat työaikajärjestelyt tukevat yhdenvertaisuutta.

### Miten voimme edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta?

- **Koulutus ja tietoisuus:** Koko henkilöstön kouluttaminen aiheesta, kuten moni työpaikka on tehnyt, lisää ymmärrystä ja ehkäisee syrjintää.
- **Rekrytointi ja urakehitys:** Tasa-arvoiset käytännöt varmistavat, että kaikki hakijat arvioidaan osaamisen, ei taustan perusteella.
- **Esihenkilötyö ja johtaminen:** Esimerkin näyttäminen ja varhainen välittäminen ovat avainasemassa.
- **Yhteistyö ja keskustelu:** Esimerkiksi [Monimuotoisuus kahvit-tilaisuus](#) tarjoaa foorumin jakaa kokemuksia ja kehittää käytäntöjä, lisäksi sivustolla on kolmella kielellä materiaalia ja esimerkkejä, miten edistää monimuotoisuutta työpaikalla

#### Mia Adolfsson

Kemian ja Prosessiteknikan DI,  
TEKin alueasiamies, YTN Kemian alan sopimusalavastaava,  
Työehtosopimus neuvottelija, Työhyvinvointi  
kouluttaja ja asiantuntija, AKAVAn edustaja  
Työturvallisuuslautakunnassa ja Työelämä-PT



# Et lux in tenebris lucet: korkeakoulutuksen ja tutkimuksen uusi visio 2040

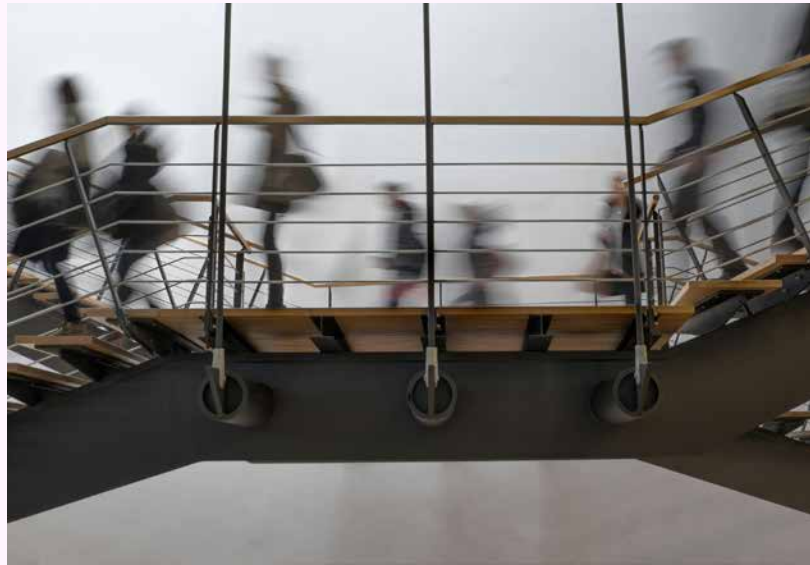
**K**orkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio tulee taas. Vuonna 2017 valmistunut visio 2030 päivitetään uudelle vuosikymmenelle 2040. Edellisestä visiotyöstä jäi selkeästi käteen kaksi tavoitetilaa, jotka on laajemmin allekirjoitettu parlamentaarisessa päätöksenteossa. Ensiksi korkeakoulutettujen määrän nosto OECD:n keskiarvoon tai hieman sen yläpuolelle. Tällöin 50 % ikäluokasta olisi tullut korkeasti kouluttaa. Nyt on jo selvää, että ikäluokkatavoite karkasi lähes vuosikymmenen aikana kauemmaksi kuin mitä se oli lähtötasollaan eikä sitä voida enää saavuttaa.

Toiseksi visiossa esitettiin tutkimus- ja kehittämistoiminnan määrärahojen nosto neljään prosenttiin bruttokansantuotteesta. TKI-menojen osalta saavutettiin parlamentaarinen sopu, ja T&K-rahoituslaki joka vivuttaa menoja ylös vuosi kerrallaan. Joskin osana uusia valtion sopeutustoimia T&K-rahoituslakia ehdotetaan päivitettäväksi vastaamaan viimeisintä talousennustetta, jolloin nousu hieman taittuu. TKI-menojen sitominen BKT-kehitykseen aiheuttaa siten sen tasoon hieman heiluria.

Tavoitteet olivat laajasti parlamentaarisesti jaetut mutta lisääntyivätkö korkeakouluissa tosiasiallisesti esimerkiksi sellainen rahoitus, joka olisi luonut puitteet ikäluokkatavoitteen nousulle? Kehittyivätkö rakenteet vastaamaan pienentyvien ikäluokkien tarpeita, toimintaympäristönmuutosta ja kasvanutta kilpailua osaavista opiskelijoista ja henkilökunnasta?

Poliittinen toimintakenttä on muutoksessa, ja pitkään jatkuneen oletetun demokraattisen kehityksen tie ei ole kovin selvä, ja uusi poliittinen valtarakenne haastaa globaalisti tieteen ja koulutuksen alaa. Visio 2040 vaikuttaakin ottaneen lähtökohdakseen pienimmän mahdollisen yhteisen nimittäjän: arvot, ja sen ytimessä akateeminen vapaus. Akateeminen vapaus on arvokas tavoite, kun halutaan parlamentaariseen päätöksentekoon jokin yhteinen tavoitetilä, jota puolustaa. Voi kuitenkin olla, että visiotyö kykenee parhaimmillaan löytämään itsestään korkeakoulut asemansa puolustajina ja akateemisen vapauden vaalijoina yksin tummevässä yössä.

Akateemisen vapauden nimittäjää voi olla vaikeampi myydä kuin aiemmat ikäluokkatavoite ja TKI-rahoi-



tuksen taso. TKI-rahoitustason noston onnistuminen johtui sen rakenteita muuttavasta ajatuksesta. Kun rahoitus on ajettu lakiin ja siihen on sitouduttu rakenteita ja toimintoja kehittämällä on siitä vaikea luopua. Ikäluokkatavoitteen osalta näin ei ollut vaan se on huomattavasti epämääräisempi eikä sen ympärillä ole tarkasteltu rakenteita. Niinpä tavoite karkasikin kauemmaksi.

Jos uskomme rakenteellisen muutoksen pysyvämää poliitiikkaa tuottavaan voimaan ovat arvot haastavampi kysymys. Mitä rakenteita esimerkiksi rahoituksessa ja korkeakouluverkossa voidaan muuttaa niin, että se lisää akateemista vapautta ja tuottaa laajasti jaetut arvot tieteen ja taiteen luonteesta demokratian ja demokraattisen kehityksen ja sivistyksen vaalijoina? Selvää on, että akatemit instituutioina eivät katoa mihinkään, mutta on syytä epäillä, että visio 2040 jättää korkeakoulutuksen tulevaisuuden rakenteita kehittävän työn ratkaisematta.

## **Mika Parkkari**

Työmarkkinatoiminnan ja yhteiskuntavaikuttamisen erityisasiantuntija



# Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt



#### **Agronomiliitto**

**Outi Parikka**, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642  
outi.parikka@agronomiliitto.fi  
[www.agronomiliitto.fi](http://www.agronomiliitto.fi)



#### **Juristiliitto**

**Petteri Kivelä**,  
neuvottelupäällikkö  
puh. 041 458 0038  
petteri.kivela@juristiliitto.fi  
[www.juristiliitto.fi](http://www.juristiliitto.fi)



#### **Akavan Erityisalat**

**Erika Mattsson**, neuvottelupäällikkö  
puh. 0201235313  
erika.mattsson@akavanerityisalat.fi  
[www.akavanerityisalat.fi](http://www.akavanerityisalat.fi)



#### **Suomen Psykologiliitto**

**Annamari Ahtiainen**, pääsihteeri, VTM  
puh. (09) 6122 9124  
annamari.ahtiainen@psyli.fi  
[www.psyli.fi](http://www.psyli.fi)



#### **Insinööriliitto IL**

**Mikko Suomalainen**,  
työehtoasiantuntija  
puh. 020 1801 804  
mikko.suomalainen@ilry.fi  
[www.ilry.fi](http://www.ilry.fi)



#### **Tekniikan akateemiset TEK**

**Daniel Valtakari**, työelämäasiantuntija,  
korkeakoulusektori ja kansainväliset asiat  
puh. 040 7720 276  
daniel@tek.fi  
[www.tek.fi](http://www.tek.fi)



#### **Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu**

**Maija Holma**, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 6226 8543  
maija.holma@loimu.fi  
[www.loimu.fi](http://www.loimu.fi)



#### **Tradenomit**

**Mia Weckman**,  
lakiasianjohtaja  
puh. 020 155 8801  
mia.weckman@tradenomi.fi  
[www.tradenomi.fi](http://www.tradenomi.fi)



#### **Suomen Ekonomit**

**Mika Parkkari**, työmarkkinatoiminnan  
ja yhteiskuntavaikuttamisen  
erityisasiantuntija, YTM, KTM  
puh. 040 080 2145  
mika.parkkari@ekonomit.fi  
[www.ekonomit.fi](http://www.ekonomit.fi)



#### **Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry**

**Petri Toiviainen**, neuvottelupäällikkö  
puh. 010 231 0354  
petri.toiviainen@yka.fi  
[www.yka.fi](http://www.yka.fi)