Akavan opiskelijavaltuuskunta AOVA

Painopisteet Työelämäohjelma 2011

Sisältö:

Akavan opiskelijavaltuuskunta AOVAn painopisteet vuodelle 2011

Korkeakouluopiskelijat on huomioitava:
Työelämän kehityksessä 3
korkeakoukulentän muutoksessa 3

AOVA on aktiivinen:
Yhteiskunnallinen vaikuttaja 3
Järjestäytymisen edistäjä 3

Työelämäohjelma 2011 4
Akavan opiskelijavaltuuskunnan näkemys hyvästä työelämästä

1. Korkeakoulutuksen rakenteen ja koulutusmäärien tulee vastata työmarkkinoiden tarpeisiin 4

2. Korkeakouluopiskelijoille tulee tarjota harjoittelupaikkoja ja yleisiä työelämätaitoja 5

3. Vastavalmistuneiden ja uusien työntekijöiden asemaa työyhteisössä on parannettava 6

4. Määräaikaisuuksien hyväksikäytön on loputtava 7

5. Työsuojeluun ja työhyvinvointiin kiinnitettävä huomiota 8

6. Työelämässä sukupuolten tasa-arvon oltava kaiken toiminnan lähtökohta 9

7. Nuorten sijoittumista ja uudelleen sijoittumista työmarkkinoille on nopeutettava 10

8. Kansainvälistyminen huomioitava laajasti koulutus- ja työmarkkinoilla 11

9. Ammattiyhdistysliike tulevaisuudessa 12

ISBN 978-952-5628-45-6
Kannen kuva: Samuli Siirala

Akavan opiskelijavaltuuskunta AOVAn painopisteet vuodelle 2011

Korkeakouluopiskelijat on huomioitava:

Työelämän kehityksessä

Työelämä vaatii tekijöiltään yhä enemmän. Opiskelijoiden asemaa työelämässä ja erityisesti harjoittelussa on parannettava. AOVA pyrkii toiminnallaan siihen, että työmarkkinajärjestöt, korkeakoulujärjestelmä, työnantajat ja valtiovalta tarjoavat korkeakouluopiskelijalle valmiuksia ja tukea työelämässä.

Työuria pidennetään ja AOVA pitää yllä keskustelua aiheesta. Tavoitteena on parempi työssäjaksaminen, jota tuetaan panostamalla perehdyttämiseen, hyvinvointikysymyksiin, työpaikan ilmapiiriin ja työterveyshuollon toimivuuteen.

Korkeakoulukentän muutoksessa

Muuttuva ammattikorkeakoululaki ja muuttunut yliopistolaki asettaa uudet vaatimukset korkeakoulujen toiminnalle. AOVA osallistuu aktiivisesti yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen rahoitus- ja hallintojärjestelmän uudistamista koskevaan keskusteluun. Korkeakoulujen henkilöstöpolitiikan tiukkeneminen ja korkeakoulukentän muutos ei saa näkyä opintojen suorittamisen vakauden tai opetuksen laadun heikkenemisenä.

AOVA käy keskustelua ja tekee vaikuttamistyötä korkeakoulujen valintajärjestelmän kehittämisen suhteen sekä aloituspaikkamäärien kohdentamiseen siten, että koulutusmäärät vastaisivat työelämän tarpeita.

AOVA on aktiivinen:

Yhteiskunnallinen vaikuttaja

Korkeakouluopiskelijat on saatava äänestämään ja tuomaan esille asemansa yhteiskunnassa. AOVA nostaa omia tavoitteitaan esiin eduskuntavaalien 2011 yhteydessä ja haastaa käymään keskustelua korkeakouluopiskelijoihin liittyvistä kysymyksistä. Vaikuttamisessa panostetaan yhteistyöhön kaikkien korkeakouluopiskelijoita edustavian etujärjestöjen kesken.

Järjestäytymisen edistäjä

AOVA jatkaa toimintaa sen puolesta, että Akavassa huomioidaan opiskelijat voimakkaammin sisäisessä päätöksenteossa ja toiminnan organisoinnissa.

AOVA tukee toiminnallaan tavoitetta siitä, että akavalaiset liitot näyttäytyvät luontevana järjestäytymisen kanavana korkeakouluopiskelijalle. Uudella organisaatiorakenteella tehostetaan AOVAn toimintaa.

Työelämäohjelma 2011

Akavan opiskelijavaltuuskunnan näkemys hyvästä työelämästä

1.Korkeakoulutuksen rakenteen ja koulutusmäärien tulee vastata työmarkkinoiden tarpeisiin

Nuorten ja korkeasti koulutettujen tulee voida luottaa siihen, että koulutus johtaa työllistymiseen. Tästä syystä aloituspaikkamäärät tulee muuttaa vastaamaan todellisia työllistymismahdollisuuksia. Ennakoinnissa onkin tehtävä entistä enemmän yhteistyötä eri tahojen kesken ja ennakointiprosessi tulee irrottaa aluepoliittisista intresseistä.Työmarkkinoiden kehittymistä tulee seurata niin, että korkeakouluissa säilyy koko ajan käsitys työelämässä vaadittavista taidoista. Nuorten omaa työelämätietoutta on myös lisättävä.

Suomessa on ylläpidettävä korkeakoulujärjestelmää, joka valmistaa opiskelijoita työmarkkinoiden eri tehtäviin. Ammattikorkeakoulut ja yliopistot tulee jatkossakin pitää erillään ja niillä on oltava omat selkeät tehtävänsä. Kummankin sektorin korkeakouluja tulee rahoittaa samoin kriteerein, joissa huomioidaan valmistuneiden laadullinen työllistyminen, eli työllistyminen omalle alalle koulutusta vastaaviin tehtäviin. Sisäänottomäärät eivät saa ohjata rahoitusta missään tilanteessa eivätkä millään koulutusasteella. Korkeakoulujen rahoitusmallia tuleekin muuttaa niin, että se tukee oppilaitosten halua saada valmistuneet opiskelijat sijoittumaan laadullisesti oikein, eli oman alansa töihin.

- **Aloituspaikkamäärien mitoittamisessa pitää siirtyä työllistymisen kannalta oikeisiin ja todellisiin lukuihin**
- **Rahoitusmalli on muutettava koko korkeakoulusektorilla vastaamaan laadullista työllistymistä, ei aloituspaikkamääriä tai valmistuneiden määrää**
- **Korkeakoulujen on seurattava valmistuneiden sijoittumista työmarkkinoille.**

2. Korkeakouluopiskelijoille tulee tarjota harjoittelupaikkoja ja yleisiä työelämätaitoja

Korkeakouluopiskelijoilla tulee olla mahdollisuus oppia työelämässä vaadittavia niin sanottuja yleisiä työelämän tietoja ja taitoja. Näitä oppii parhaiten työelämässä, joten korkeakoulujen tulee tarjota kaikille opiskelijoille kunnollisia harjoittelupaikkoja, joissa kiinnitetään huomiota ohjaukseen, palkkaukseen ja työtehtävien mielekkyyteen. Lisäksi korkeakouluja on kannustettava yhteistyöhön yritysmaailman, julkisen sektorin ja työmarkkinajärjestöjen kanssa, mikä auttaa harjoittelupaikkojen saamiseen ja tietoisuuden lisäämiseen työelämän tarpeista, odotuksista ja pelisäännöistä. Kaikkiin korkeakoulututkintoihin tulee sisällyttää yleisiä työelämätaitoja lisääviä pakollisia kursseja, kuten projektihallintaosaamista, viestintää sekä tieto- ja informaatioteknisiä taitoja.

- **Korkeakoulujen ja työnantajien on tarjottava opiskelijoille hyviä harjoittelumahdollisuuksia**
- **Korkeakouluopiskelijoille tulee luoda puitteet oppia ja omaksua yleisiä työelämätaitoja opintojensa aikana.**

3. Vastavalmistuneiden ja uusien työntekijöiden asemaa työyhteisössä on parannettava

Vastavalmistuneiden asemaan työyhteisön jäseninä on kiinnitettävä huomiota. Työpaikan avoin ja reilu ilmapiiri mahdollistavat uusien ideoiden vastaanottamisen, kunnollisen perehtymisen työtehtäviin ja työpaikan toimintatapoihin sekä vallitsevaan kulttuuriin. Työpaikalle tulevien uusien ja työuransa alussa olevien henkilöiden pitää voida ja uskaltaa kysyä neuvoa. Työpaikoilla tulee kiinnittää huomiota siihen, että vastavalmistuneella uudella henkilöllä on aina joku vanhempi kollega, joka ei ole esimies ja jonka puoleen kääntyä ja jolta saadaan myös siirrettyä niin sanottu hiljainen tieto eteenpäin. Työpaikkoja kannustetaan luomaan esimerkiksi mentorointijärjestelmiä ja uralla etenemisen mahdollisuuksia sekä urasuunnittelun välineitä.

Vastavalmistuneella ja työuransa alkuvaiheessa olevalla uudella työntekijällä on oltava selkeä käsitys siitä, mitä häneltä odotetaan, millaista vastuuta hänen odotetaan ottavan ja mitkä ovat hänen uralla etenemisen mahdollisuutensa. Esimiehen tulee kantaa päävastuu uuden työntekijän perehdyttämisestä ja integroitumisesta työyhteisöön. Nuorten ja työelämään vasta siirtyneiden kohdalla selkeä kuva työelämästä ja työpaikan mahdollisuuksista auttaa jaksamaan ja suunnittelemaan omaa elämää ja työuraa eteenpäin pitkäkestoisesti. Työnantajan tulee pystyä joustamaan työntekijöidensä elämäntilanteiden mukaan.

- **Nuorten työelämään siirtymiseen on kiinnitettävä huomio ta ja sen puolesta on ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin, kuten työajan joustoihin ja esimerkiksi mentorointijärjestelmien ja urasuunnittelun välineiden luomiseen.**

4. Määräaikaisuuksien hyväksikäytön on loputtava

Määräaikaisten työsuhteiden käyttämisen tulee aina olla perusteltua. Asiantuntija- ja kehittämistyöhön ei pysty sitoutumaan, mikäli työsuhde katkeaa useasti samassa paikassa tai se solmitaan vain lyhyeksi ajaksi useiden eri työnantajien kanssa. Määräaikaisuuksia ei saa missään tilanteessa käyttää pidennettynä koeaikana vaan niille on aina oltava lainmukainen ja perusteltu työsopimuksessa määritelty syy.

Määräaikaisuuksista tulee siirtyä pysyvämpiin, toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin, jossa sitoutuminen työelämän kehittämiseen ja samalla myös työnantajan asettamiin tavoitteisiin on paremmin mahdollista. Nuorilla ja vastavalmistuneilla pitää olla alusta asti mahdollisuus uralla etenemiseen ja urakehitykseen pysyvissä ja turvallisissa työsuhteissa. Työnantajia ja esimiehiä tulee kouluttaa ymmärtämään määräaikaisten työsuhteiden aiheuttamat riskit työntekijän henkiselle ja fyysiselle jaksamiselle. Määräaikaisissa työsuhteissa oleville on taattava oikeus lomaan.

- **Määräaikaisuuksien perusteita tulee tiukentaa, niitä tulee valvoa paremmin ja määräaikaisuuksien laittomaan käyttämiseen tulee puuttua**
- **Määräaikaisissa työsuhteissa olevien lomaoikeuteen on etsittävä ratkaisuja esimerkiksi lomapankista.**

5. Työsuojeluun ja työhyvinvointiin kiinnitettävä huomiota

Kaikki palkansaajat tulee saada työsuojelun piiriin myös työaikojen osalta. Työpaikkoja tulee kannustaa ja ohjeistaa lakisäädösten mukaisesti työsuojeluvaltuutetun valintaan. Työsuojeluvaltuutetuille pitää taata riittävä aika ja riittävät tiedot tehtävän hoitamiseen. Myös ylemmät toimihenkilöt tulee saada työaikasuojelun piiriin niin, että kunnollisiin ja lainmukaisiin lepoaikoihin ja ylityömääriin kiinnitetään huomiota. Työaikapankkijärjestelmiä ei saa luoda sellaiseksi, että niillä pystytään kiertämään lakisääteisiä lepoaikoja ja ylityökorvauksia.

Työantajan täytyy järjestää lainmukainen työterveyshuolto ja kiinnittää työntekijöidensä työhyvinvointiasioihin huomiota. Työpaikoille tulee luoda keskusteleva ja avoin kulttuuri, jotta ongelmiin pystytään puuttumaan ajoissa. Työhyvinvointi on keskeinen arvo, joka huomioimalla voidaan vähentää sairaspoissaolopäivien määrää ja pidentää myös työuria.

- **Työsuojelua tulee tiukentaa ja työpaikoille on luotava työsuojelullisesta näkökulmasta kestävä toimintakulttuuri**
- **Työhyvinvointi on menestyvän työpaikan perusedellytys**
- **Työpaikoilla tulee kiinnittää huomiota johtamis- ja alaistaitoihin sekä työntekijöiden ja johdon väliseen luottamukseen että työntekijöiden keskinäiseen välittämiseen**
- **Työajan seurannasta on tehtävä järjestelmällistä johdon taholta ja rikkeisiin tulee puuttua varhaisessa vaiheessa.**

6. Työelämässä sukupuolten tasa-arvon oltava kaiken toiminnan lähtökohta

Samasta työstä tulee maksaa samaa palkkaa. Naisten uralla etenemiseen tulee kannustaa, sillä edelleen yhteiskunnassamme on naisten uralla etenemistä estäviä lasikattoja. Naisten ja miesten palkkaeroa kavennetaan erillisillä palkkaohjelmilla. Naisvaltaisten alojen palkkakehitystä onkin joudutettava suuntaamalla liitto- tai paikallisia eriä naisvaltaisten alojen palkkoihin seuraavilla neuvottelukierroksilla. Suomalaisessa työelämässä tulee siirtyä avoimempaan palkkapolitiikkaan. Tämä auttaa saattamaan palkat oikeudenmukaiselle tasolle naisten ja miesten välillä.

Vanhempainvapaan kustannukset tulee jakaa tasan molempien vanhempien työnantajien kesken, jotta kummankaan vanhemman kohdalla ei synny tilannetta, jossa työnantaja miettii palkkaamista kustannusten vuoksi. Vanhempainvapaajärjestelmää on lisäksi muutettava niin, että molemmat vanhemmista käyttävät vapaata. Vanhempainvapaassa tulee siirtyä malliin, jossa molemmille vanhemmille on jyvitetty samanpituiset perhevapaa-osuudet sekä kolmas vastaavan pituinen jakso, jonka vanhemmat voivat jakaa vapaasti keskenään.

- **Naisten ja miesten palkkaeroja tulee kaventaa ja naisten uralla etenemistä tulee jouduttaa**
- **Vanhempainvapaan kustannukset on jaettava tasaisemmin kummankin vanhemman työnantajan välillä**
- **Vanhempainvapaat tulee jakaa tasaisemmin kummankin vanhemman välillä.**

7. Nuorten sijoittumista ja uudelleen sijoittumista työmarkkinoille on nopeutettava

Nuorten ja korkeakoulutettujen työttömyysjaksoja tulee vähentää, sillä työuran alkuvaiheen ongelmat leimaavat henkilön koko työuraa. Tukijärjestelmän tulee olla kannustava ja joustava ja sen tulee mahdollistaa järkevä täydennyskoulutus, kuten tutkintoon johtava koulutus. Lyhyidenkin työjaksojen vastaanottamisen on oltava mahdollista.

Työvoimapoliittisia toimenpiteitä tulee kohdistaa nuoriin ja vastavalmistuneisiin nopeasti tutkintopohjan näkökulmasta. Korkeasti koulutettujen työttömyyttä tulee ehkäistä ja työttömyysjaksoja lyhentää tekemällä nopeasti työllistymissuunnitelma oman koulutusalan ja työkokemuksen pohjalta.

- **Työvoimapoliittiset toimenpiteet nuorten, vastavalmistuneiden ja työuran alkuvaiheessa oleville tulee tehdä erityisen nopeasti**
- **Työttömän tulee saada suorittaa itselle olennaista täydennyskoulutusta**
- **Uran vaihtaminen ja muuntokoulutus tulee tehdä myös mahdolliseksi.**

8. Kansainvälistyminen huomioitava laajasti koulutus- ja työmarkkinoilla

Kansainvälistymisen luomat vaatimukset ja mahdollisuudet on huomioitava suomalaisilla koulutus- ja työmarkkinoilla nykyistä laajemmin. Suomessa opiskelleiden ulkomaalaisten vaihto- ja tutkinto-opiskelijoiden mahdollisuuksia työllistyä suomalaisilla työmarkkinoilla on vahvistettava muun muassa kielikoulutuksen keinoin. Myös ulkomailla opintonsa suorittaneiden työllistymistä on tuettava kehittämällä tutkintojen tunnustamisen käytäntöjen joustavuutta. Yhteiskuntamme varoja heitetään hukkaan, mikäli maassamme olevaa kansainvälistä potentiaalia ja osaamista ei kyetä hyödyntämään.

Myös suomalaisessa koulutusjärjestelmässä on huomioitava kansainvälisyystaitojen kasvava tarve. Vaihto-opiskelua ei saa nähdä ainoana tapana kerryttää kulttuurien välistä osaamista. Suomen sisällä on paljon kielellistä ja kulttuurista kirjavuutta, jota hyödynnetään nykyisin hyvin vähän koulutuksessa. Kansainvälistymistaitojen kehittämisessä tuleekin huomioida voimakkaammin yhteyksien luominen eri opiskelijaryhmien välille. Suomalaisten opiskelijoiden ja ulkomaalaisten vaihto- ja tutkinto-opiskelijoiden välisiä yhteyksiä on tuettava erilaisin keskustelua lisäävin kanavin.

- **Suomalaisissa korkeakouluissa on luotava monipuolisia mahdollisuuksia opiskelijoiden kansainvälisyystaitojen kehittämiseksi. Kansainvälistymistä ei saa käsittää suppeasti pelkkänä vaihtoon lähtemisenä.**
- **Suomen kielen opintojen suorittamista on tuettava ulkomaisten vaihto- ja tutkinto-opiskelijoiden keskuudessa. On varmistettava, että näillä opiskelijoilla on mahdollisuudet työllistyä suomalaisilla työmarkkinoilla.**
- **Ulkomailla hankittua osaamista on hyödynnettävä nykyistä voimakkaammin suomalaisilla työmarkkinoilla.**

9. Ammattiyhdistysliike tulevaisuudessa

Ammattiyhdistysliikettä tarvitaan tulevaisuudessakin. Suomalainen sopimisen malli, jossa työmarkkinajärjestöt ja valtiovalta päättävät yhdessä asioista, on säilytettävä. Palkansaajaliikkeen vahvuus on solidaarisuudessa koko työntekijäkentän kesken. Työelämän reilut pelisäännöt koskettavat kaikkia aloja ja asemia työmarkkinoilla. Euroopan Unionin säädökset ja direktiivit asettavat reunaehtoja myös suomalaiselle työelämälle, siksi myös näihin säädöksiin on vaikutettava.

Nuorten ja opiskelijoiden järjestäytymisastetta tulee nostaa, jotta sekä taloudellinen tilanne että työelämän laatuasiat tulevat turvatuksi.

Nuoret pitää lisäksi saada kiinnostumaan toimimisesta ammattiyhdistysliikkeessä. Tästä syystä liittojen on mahdollistettava osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia nuorille. Työmarkkinoista tulee puhua selkeästi ja ymmärrettävästi ja järjestäytymisasteen tärkeydestä tulee puhua koko ajan.

- **Kolmikantainen sopimisen malli on säilytettävä**
- **Palkansaajaliikkeen keskinäistä solidaarisuutta on tuettava esimerkiksi yhteisillä keskusjärjestöjen toteuttamilla hankkeilla**
- **Nuorille pitää taata vaikuttamisen mahdollisuuksia ammattiyhdistysliikkeessä**
- **Nuorten järjestäytymisastetta tulee lisätä**
- **Ammattiyhdistysliike edesauttaa nuorten työelämätietoisuuden kasvamista.**

Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki

www.akava.fi/opiskelijat
www.jarjestaydy.fi
www.akavacamp.fi

Ted Apter
puheenjohtaja
Akavan opiskelija-valtuuskunta AOVA

+358 50 341 4914
ted.apter@akava.fi

Elina Havu
opiskelija-asiamies

Akava

+ 358 50 341 4894
elina.havu@akava.fi

Jaakko Poikonen
kenttäasiamies

Akava

+358 50 337 9417
jaakko.poikonen@akava.fi