

Nyt haetaan yliopistojen henkilöstölle omat työmarkkinatavoitteet

Palkansaajakeskusjärjestöt SAK, Akava ja STTK tavoittelivat ennen valtion maaliskuista kehysriihea työnantajapuolen kanssa yhteistä keskitettyä työmarkkinaratkaisua. Maaliskuinen yritys kaatui siihen, ettei työnantajapuolelta löytynyt tahtoa yhteiseen ratkaisuun. Nollan saa pyytämättäkin, totesivat palkansaajajärjestöt. Elinkeinoelämän keskusjärjestö EK sai haluamansa yritys- ja osinkoverojen alennukset valtiolta ilman palkansaajiakin eikä kiirettä ja painetta sopimiseen ollut, varsinkin kun eri alojen voimassa olevat työehtosopimukset ovat katkolla vasta lokakuusta 2013 alkaen.

Yliopistoväelle myönteisen palkkaratkaisun saavuttaminen on vaikeampaa liittokierroksella, koska muiden toimialojen palkkaratkaisut eivät automaattisesti toimi vetoapuna yliopistoille. Jukolaisissa ammattiliitoissa valmistaudumme nyt neuvottelemaan omat työehtosopimusratkaisut. Yliopistojen ratkaisuja ajatellen etuna on ajoitus: nykyinen työehtosopimus on voimassa 31.3.2014 saakka. Tätä ennen työmarkkinoilla tapahtuu paljon, sillä ainakin Akava ennakoii työmarkkinoille erittäin vaikeaa ja lakkoherkkää syksyä. Suurella todennäköisyydellä palkkaratkaisujen suunta on kuitenkin yliopistoja ajatellen jo hyvin tiedossa vuoden 2013 puolella.

Yliopistojen osalta olemme aloittaneet akavalaisille liitoille yhteisten sopimustavoitteiden työstämisen. Tiedämme hyvin, että monet kokevat palkkausjärjestelmä YPJ:n toimimattomana. Tiedämme myös, että usko paikalliseen sopimiseen on kovin ohuella pohjalla. Määräaikaisuuksia käytetään myös edelleen aivan liikaa perusteetta.

Haemme kentältä näkemystä ja ajatuksia, joita on hyvä kysytellä kesäauringon paisteessa. Tällä kertaa paukkuja on syytä kerätä neuvottelusyksiä varten tavallistakin enemmän. Ammattiliittojen neuvotteluvoima perustuu vahvaan jäsenistöön,

joka on tietoinen asemastaan ja valmis toimimaan omien työsuhteen ehtojensa eteen tarvittaessa voimakeinoin.

Aurinkoisin edunvalvontaterveisin

■ Kari Eskola

Työmarkkinalakimies
Akavan Erityisalat

Sisältö

- 1 Nyt haetaan yliopistojen henkilöstölle omat työmarkkinatavoitteet
- 2 Määräaikaisuus kiinnosti Kuopion tilaisuudessa
- 2 Neuvottelutavoitteet täsmentyvät – työsuunnitelmat ajan tasalle
- 3 Vuosilomalakiin muutoksia
- 4 Perusteettomat määräaikaisuudet ongelma yliopistoissa
- 6 Tekijänoikeudet tutkimuksessa
- 7 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

Määräaikaisuus kiinnosti Kuopion tilaisuudessa

Yliotteen takana olevat liitot ja JUKOn toimisto järjestivät se-
lostus- ja keskustelutilaisuuden 23.4. Itä-Suomen yliopistolla,
Kuopiossa. JUKOsta paikalla oli neuvottelupäällikkö **Vesa
Laine** ja liittoja edusti toiminnanjohtaja **Jari Lehto** Luonnon-
tieteiden Akateemisten Liitosta.

Vesa Laine kertoi kuulijoille neuvottelujärjestelmästä ja eri
akavalaisten toimijoiden roolista siinä. Erityisen paljon kes-
kustelua herätti määräaikaisuudet. Asiasta on juuri valmistu-
nut pääsopijajärjestöjen ja työnantajaliiton yhteinen ohjeistus
yliopistoille. Tilaisuudessa pohdittiin paitsi ohjeen välittämiä
hyviä käytäntöjä myös muita keinoja, joilla perusteettomat
määräaikaisuudet saataisiin kuriin. Esillä olivat muun muas-
sa liittojen kanneoikeus ja työsopimuslain muutokset. Jäl-
kimmäisellä tavoitellaan esimerkiksi sitä, että virkamieslain
tapaan työsopimuslaki edellyttäisi, että määräaikaisen työ-
suhteen on kestävä yhtä pitkään kuin määräaikaisuuden
perustekin kestää.

Laineen selostuksessa käytiin edelleen läpi vuoden 2013
sopimuskorotuksia ja syksyllä voimaan tulevaa suorituskoro-
tusta. Arvio on, että sen tulee saamaan noin 23 prosenttia
yliopistojen työntekijöistä. Kevään suoriutumisen arviointi-
kierroksella on mitä ilmeisimmin tärkeä merkitys korotusten
ohjautumisen kannalta. Lopuksi luotiin katsaus seuraavan
neuvottelukierroksen valmisteluihin. Ne ovatkin hyvässä mal-
lissa, koska jo tänä keväänä pohdittiin muun muassa tavoit-
teiden asettelua, kun maahan puuhattiin työmarkkinoiden
kokonaisratkaisua.

Komissio esittää ammattiliitoille kanneoikeutta

Euroopan komissio esittää, että liikkuvien työn-
tekijöiden oikeuksia parannetaan. Merkittävä
uutuus on ammattiliitoille kaavailtu kanneoike-
us. Tämä on ollut suomalaisten ammattiliittojen
pitkäaikainen tavoite.

Kanneoikeus olisi tehokas työkalu työntekijän
oikeuksien puolustamiseksi. Esityksen mukaan
kanneoikeus koskee liikkuvia eli kotimaansa
ulkopuolella työskenteleviä työntekijöitä. Am-
mattiliitto voisi työntekijän puolesta ajaa asiaa
oikeudessa esimerkiksi alipalkkaukseen tai työ-
syrjintään liittyvissä rikkomuksissa. Samalla voi-
taisiin tarttua harmaaseen talouteen.

■ Jari lehto

Toiminnanjohtaja
Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Neuvottelutavoitteet täsmentyvät – työsuunnitelmat ajan tasalle

Valmistautuminen neuvotteluihin käynnissä, järjestövalmiutta kehitetään

Yliopistojen työehtosopimus on voimassa 31.3.2014 saakka.
Vaikka sopimuskautta on jäljellä lähes vuosi, JUKO ja sen yli-
opistoneuvottelukunta ovat valmistautuneet aloittamaan neu-
vottelut tarvittaessa pikaisesti. Yliopistoneuvottelukunta on
käsitellyt ja todennut alustavat sopimusneuvottelutavoitteet
huhtikuun alkupuolella.

Kaikkien JUKOn sektoreiden (valtio, kunta, yliopisto, kirk-
ko, palvelulaitokset) osalta alustavat neuvottelutavoitteet on
käsitelty myös JUKOn hallituksessa. Neuvottelutavoitteiden
käsitteilyä ja niiden tarkentamista jatketaan edelleen. Samanai-
kaisesti yliopistosektorin järjestövalmiutta kehitetään.

Oletettavaa on, että yliopistosektorin sopimusneuvotte-
lut käynnistyvät vuoden lopulla tai ensi vuoden alussa. Tär-
keä ajanjakso yleisessä neuvottelutoiminnassa on kuitenkin

jo syys-lokakuussa, kun yksityisen sektorin merkittävien työ-
ehtosopimusten voimassaolo päättyy ja uusista sopimuksista
neuvotellaan. Todennäköisesti tuolloin täsmentyy jonkinlainen
palkankorotusten yleinen taso.

Mahdollista voi olla sekin, että syksyllä haetaan uudelleen
keskitettyä palkkaratkaisua, vaikka ennusmerkit liittokierrok-
sen toteutumisesta ovat vahvat. Tässä tilanteessa todennä-
köisesti kaikki sektorit neuvottelisivat samanaikaisesti ja mah-
dollinen keskitetty ratkaisua todennäköisesti heijastuisi myös
yliopistosektorille. Jos keskitettyä ratkaisua ei synny, epäilen
yliopistosektorin työehtosopimusratkaisun jäävän hyvinkin so-
pimuskauden loppumetreille.

Tässä vaiheessa on luonnollisesti vaikea ennakoida tulevien
neuvottelujen agenda. Yleinen taloudellinen tilanne ei suo-
rastaan helpota neuvotteluja yliopistosektorilla. Positiivista on
kuitenkin se, että yliopistoindeksi on voimassa täysimääräisenä
vuonna 2014. ➡

→ Työsuunnitelma ja arviointikeskustelut

1.1.2013 siirryttiin henkilökohtaisen työssä suoriutumisen arvioinnissa kokonaisarviointiin. Olennaista muutoksessa on se, että opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta arviointia ei tehdä enää pääarviointikriteerien suhteellisten osuuksien mukaisesti. Keskeistä on myös se, että arviointikeskustelussa painotetaan työsuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden toteutumista.

Näin ollen olennaista on, että työsuunnitelma on nyt ja tulevaisuudessa ajan tasalla, ja se vastaa todellisuutta. Tavoitteita ja niiden saavuttamista nimittäin peilataan työsuunnitelmaan. Jokaisen tulee myös itse olla erityisen aktiivinen oman esimiehen suuntaan työsuunnitelman ajantasaisuuden osalta. Työsuunnitelman mielessä pitäminen on erityisen tärkeää nyt, kun tulevan lukuvuoden toimintaa suunnitellaan. Sama pätee myös muun henkilöstön työssä suoriutumisen arviointiin. Tehävänkuvauksen tulee olla ajan tasalla.

Vuotuinen arviointikeskustelukierros on parhaillaan käynnissä. Valitettavan usein olen kuullut sanottavan, että keskustelut ovat turhia, kun rahaa suoritustasojen nostoihin ei ole käytössä. Arviointikeskustelu tulee nähdä myös aitona esimiehen ja alaisen välisenä keskusteluna, jossa keskustellaan tavoitteista, niiden saavuttamisesta, työhön käytettävästä resursista ja muista tärkeistä asioista. Aidon keskustelun perusteella on mahdollista, että suoriutumistaso nousee. Jos keskustelua ei käydä tai se käydään puolin tai toisin puolivillaisesti, silloin ainakaan ei tapahdu mitään. Yliopiston tai laitoksen varallisuustilanne ei ole työehtosopimuksen mukainen syy olla maksamatta palkkausjärjestelmän mukaisia palkanosia sen suuruisina kuin ne järjestelmän mukaisesti määräytyvät.

Palkkausjärjestelmään tulee 1.10.2013 uusi elementti eli suorituskorotus. Korotus on käytännössä puolen henkilöluokan suuruinen (3 prosenttia), ja sitä käytetään hyvästä työstä suoriutumisesta palkitsemiseen. Todennäköistä on, että yliopistot valitsevat alustavasti suorituskorotusten saajat jo

nyt vuotuisen arviointikierroksen yhteydessä. Tästäkin syystä vuotuisiin arviointikeskusteluihin kannattaa nyt ja myös tulevaisuudessa suhtautua vakavasti.

Työryhmien työskentelystä

Työehtosopimuksessa on sovittu sopimuskauden ajalle tiettyjen työryhmien työskentelemisestä. Usein sanotaan, että ikuisesti ratkaisemattomaksi tarkoitetut asiat siirretään työryhmiin unohdettaviksi. Tämä käsitys on väärä.

Tässä Yliotteessa kerrotaan tarkemmin määräaikaistyöryhmän työstä ja sen antamasta ohjeesta. Toinen aktiivinen ja hyvin toiminut työryhmä on yhteistoimintaa ja työsuojelun yhteistoimintaa kehittävä työryhmä. Ryhmän tämänvuotinen teema on ollut henkinen työsuojelu. Ryhmä on laatinut noin puolen päivän koulutustietoiskun, jossa käsitellään muun muassa hyvän työyhteisön perusasioita hyvän käytöksen kannalta, työsuojelun vastuita ja velvoitteita niin esimiesten kuin työntekijöiden kannalta sekä keinoja työnantajan ja työntekijöiden välisen luottamuksen edistämiseksi.

Teemapäivän koulutuksesta vastaavat työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen asiantuntijat, ulkopuoliset työterveyshuollon ammattilaiset ja yliopiston omat edustajat. Yliopistot voivat halutessaan pyytää ryhmää pitämään koulutuspäivää esimiehille ja henkilöstön edustajille. Tämä on mielestäni hyvä esimerkki siitä, että työryhmä on pystynyt yhteisesti suunnittelemaan hyvän koulutusrungon akuuttiin asiaan – aivan kuten tapahtui viime vuonna yhteistoiminta-kiertueen kohdalla. Toivotaan, että mahdollisimman moni yliopisto ottaisi vastaan ryhmän ja antaisi henkilöstölleen mahdollisuuden osallistua tilaisuuteen.

■ Vesa Laine

Neuvottelupäällikkö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO

Vuosilomalakiin muutoksia

Eduskunta on hyväksynyt vuosilomalain muutokset, jotka koskevat vuosiloman aikaista sairastumista ja lomapalkan laskentaa. Muutokset johtuvat Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisuista. Tulevana kesänä noudatetaan vielä vanhoja sääntöjä.

Vuosilomalaissa on sääntö, jonka mukaan vuosiloma kuluu loman aikana sairastumisesta huolimatta seitsemän päivän ajan. Jos sairaus on jatkunut tätä pidempään, työntekijällä on ollut oikeus siirtää loman loppuosa myöhempään ajankohtaan. Tämä muuttuu siten, että työntekijällä on oikeus saada loma siirretyksi ensimmäisestä sairauspäivästä alkaen. Lainmuutos tulee voimaan tältä osin 1.10.2013.

Loma-ajan palkan laskentatapa muuttuu

Toinen muutos koskee lomapalkan laskentaa. Kuukausipalkkaisen lomapalkan suuruus on tähän asti määräytynyt →



→ aina loman alkamishetken mukaan. Tästä säännöstä on ollut toisille paljon hyötyä, kun taas toisille on tullut menetyksiä. Jatkossa kaikki työntekijät, joiden työaika on lyhentynyt tai pidentynyt, ovat palkkausmuodosta riippumatta samassa asemassa. Lomapalkka määräytyy lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) ansioiden mukaan.

Vastaisuudessa siis lomanmääräytymisvuoden aikana kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön siirtyneen henkilön loma-ajan palkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden ansioiden mukaan. Jos taas loma on ansaittu osa-aikatyöntekijänä, myös lomapalkka maksetaan osa-aikatyön perusteella, vaikka työntekijä olisi myöhemmin siirtynyt kokoaikatyöhön.

Jos työaika muuttuu vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, mutta ennen loman alkamista, lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden työajan mukaan. Näin siis kokoaikaisessa työssä ansaitun loman lomapalkka lasketaan kokoaikaisen työajan mukaan ja osa-aikaisena ansaitun loman lomapalkka osa-aikaisen työajan mukaan. Uusia laskentasääntöjä sovelletaan vuosilomiin, jotka kertyvät 1.4.2013 alkavalta lomanmääräytymisvuodelta.

Jotta työpaikoilla ehditään kehittää vuosilomien siirtämiseen ja lomapalkan laskentaan liittyviä uusia käytäntöjä ja toimintaohjeita, lakiin tulee siirtymäsäännös. Se mahdollistaa voimassa olevien työ- tai virkaehtosopimusten mukaisten sopimusmääräysten soveltamisen kuluvan sopimuskauden loppuun, vaikka nämä määräykset poikkeavat nyt hyväksytyn lain säännöksistä. Näin saadaan aikaa sovittaa yhteen muun muassa uudet lakimääräykset ja sopimuksiin perustuvat pidemmät vuosilomat. Tästä aloitetaan neuvottelut Sivistan kanssa syksyllä.

■ Arja Varis

Edunvalvontapäällikkö

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Määräaikaistyöryhmän työskentely saatu päätökseen

Perusteettomat määräaikaisuudet ongelma yliopistoissa

Uuden yliopistolain voimaantulon myötä yliopiston henkilöstö on ollut työsopimussuhteisia 1.1.2010 alkaen. Tästä johtuen koko henkilöstöön sovelletaan työsopimuslakia, ja siten myös määräaikaisuuksien käytön ja perusteiden osalta noudatetaan työsopimuslain säännöksiä.

Yliopistojen yleisessä työehtosopimuksessa sovittiin määräaikaisten työsopimusten käyttöä tarkastelevasta työryhmästä. Työryhmän tavoitteeksi asetettiin aikaansaada keinoja, joilla voidaan selkeyttää määräaikaisten työsuhteiden käytössä noudatettavia periaatteita ja välittää tietoa hyvistä käytännöistä yliopistoille.

Määräaikaistyöryhmä on kokoontunut jo useamman vuoden ajan lukuisia kertoja. Työryhmä on työstänyt ohjeen kiinnittämiseksi huomiota määräaikaisten työsopimusten perusteisiin, määräaikaisuuksien käyttöön ja niihin liittyviin toimintatapoihin. Lisäksi on koostettu muita hyviä käytäntöjä.

Lähtökohtana vakituinen työsuhde

Työsopimuslain mukaisena lähtökohtana on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Työsuhde voi olla määräaikainen ainoastaan perustellusta syystä. Kun työsopimusta tehdään työntekijälle, määräaikaisen työsopimuksen peruste tulee selvittää.

Määräaikaistyöryhmän laatimaan ohjeeseen on koostettu esimerkkilista määräaikaisten työsopimusten käytön perusteista. Määräaikaisuuden peruste tulee kirjata työsopimukseen. Määräaikaisuuden perusteena voi olla esimerkiksi sijaisuus, työn luonne tai avoinna olevan tehtävän hoito. Määräaikaisuuden perusteena oleva avoinna olevan tehtävän hoito on tarkoitettu ainoastaan tilapäiseksi järjestelyksi työnantajan toiminnan turvaamiseksi. →



→ Sijaisena työskennellessä tulisi jo työsopimuksessa todeta se, kenen sijaisena työskentelee tai kenen poissaolosta sijaisuuden tarve johtuu. Työn luonne voi olla määräaikaisuuden perusteena esimerkiksi silloin, kun kyseessä on projektiluontoinen työ. Sen on oltava selvästi ajallisesti rajattavissa oleva työ, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti. Ohjeeseen ei ole kirjattu sitä, että rahoituksen epävarmuus ei ole yksinään riittävä peruste määräaikaiselle työsopimukselle. Tämä on kuitenkin selvästi todettu oikeuskäytännössä. Eli rahoituksen epävarmuus ei sellaisenaan muodosta perusteltua syytä tehdä määräaikaisia työsopimuksia.

Työsopimus mahdollisuuksien mukaan koko ajalle

Työsopimuslaissa ei ole säännöksiä siitä, että määräaikainen työsopimus tulee tehdä koko määräaikaisuuden perusteena olevaksi ajaksi. Erityisesti väitöskirjatyöntekijöillä saattaa muodostua tilanteita, joissa määräaikaisia työsopimuksia päätetään hyvinkin lyhyissä osissa useita peräkkäin, ja välillä työskennellään myös apurahajaksoilla.

Määräaikaistyöryhmän ohjeistuksessa kehoitetaan välttämään tilanteita, joissa tehdään useampi lyhytaikainen määräaikainen työsopimus silloin, kun voitaisiin tehdä yksi pidempi määräaikainen työsopimus.

Jatkosta tulee kertoa hyvissä ajoin

Määräaikaistyöryhmän ohjeen mukaan esimiehen pitää kertoa työntekijälle määräaikaisen työsuhteen jatkumisesta tai päättymisestä, kun on saanut tiedon siitä, onko työnantajalla mahdollisuus tarjota työtä määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen.

Vilpittömässä mielessä työsopimuksen tehnyt työntekijä ei vastaa siitä, onko esimiehellä ollut valtuutusta tehdä uutta työsopimusta. Jos esimies ei ole etukäteen tarkistanut työsuhteesta päättämään oikeutetulta työnantajan edustajalta mahdollisuutta määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen, työsopimus saattaa tästä huolimatta syntyä.

Perusteettomat määräaikaaisuudet ongelma

Määräaikaisten työsuhteiden lukumäärä ei ole ainakaan opetus- ja tutkimustehtävissä toimivien osalta merkittävästi vähentynyt uuden yliopistolain voimaantulon myötä. Määrä-

aikaistyöryhmässä korostimme tarvettamme saada kattavampaa tietoa määräaikaisten työsuhteiden lukumääristä ja perusteista. Tällä hetkellä yliopistojen työehtosopimuksen mukaisesti pääluottamusmiehet saavat vähintään kerran vuodessa tiedot määräaikaisten lukumääristä ja niiden mahdollisista muutoksista.

Luottamusmiehet saavat vähintään kaksi kertaa vuodessa uusista määräaikaisista työsuhteista tietoonsa muun muassa määräaikaisuuden perusteen. Tässä yhteydessä luottamusmies ei kuitenkaan välttämättä saa tietoa siitä, monesko peräkkäinen määräaikainen työsopimus on kyseessä. Joissain yliopistoissa määräaikaisia työsopimuksia koskevia tarkasteluita on tehty laajemmin. Tarkasteluiden myötä on pystytty puuttumaan osaan perusteettomista määräaikaaisuuksista.

Jos epäilet, että määräaikainen työsuhteesi on tehty ilman hyväksyttävää perustetta, ota yhteyttä liittoon ja luottamusmieheen tilanteesi arvioimiseksi. Oikeusteitse korvauksena perusteettomasta määräaikaaisuudesta voi saada 3–24 kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen ja irtisanomisajan palkan.

Väitöskirjatyöntekijän työsuhteen pidentäminen perhevapaan johdosta

Määräaikaistyöryhmän tuli työskentelyssään huomioida myös tasa-arvonäkökulma. JUKO korosti, että tasa-arvonäkökulma sisältää muun muassa naisten tutkijanuran edistämisen. Eri yliopistojen käytännöt vaihtelevat sen suhteen, jatketaanko tohtorikoulutettavien määräaikaisia työsuhteita äitiys-, vanhempain- tai hoitovapaan vuoksi poissaolon kestoja vastaavasti.

Esimerkiksi Vaasan yliopiston ohjeen mukaan tohtorikoulutettava saa hakemuksesta pidennystä toimikauteensa tohtorin tutkinnon loppuun saattamiseksi, jos hänen toimikaudelleen sattuu vähintään kolme kuukautta kestävä perhevapaa ennen kuin henkilö on suorittanut tohtorin tutkinnon. Pidennystä saa, kuitenkin enintään poissaoloa vastaavan ajan.

– Tutustu määräaikaistyöryhmän laatimaan ohjeistukseen: www.luonnontieteilijat.fi/tyosuhdeasiat/yliopistosektori/maaraikaistyoryhma

■ Anna Hellén

Asiamies

Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL





Tekijänoikeudet tutkimuksessa

Tekijänoikeuden tavoitteena on kannustaa luomaan teoksia. Yhtenä perusteena on taiteen ja kulttuurin kehittäminen yhteiskunnassa. Teoksilla tarkoitetaan taiteellisia tai kirjallisia teoksia, joihin luetaan muun muassa kirjallisuus, graafiset työt, musiikki, liikkuva kuva ja joissain tapauksissa muotoilu. Teoksen tekijä saa yksinoikeuden päättää muun muassa työnsä julkaisusta, yleisölle välittämisestä, esittämisestä ja kappaleiden valmistamisesta teoksesta. Suomen lain mukaan tämä kielto-oikeus ulottuu 70 vuoden päähän tekijän kuolemasta.

Tutkimustyön yhteydessä tutkijalle syntyy useimmiten tekijänoikeuksia tutkimusraporttiin. Myös tutkimuksen vaiheita tai tuloksia kuvaavat kirjalliset työt ylittävät useimmiten teoskynnyksen. Toisaalta käytännönläheisemmillä aloilla tutkimus saattaa tuottaa taiteellisiakin teoksia, kuten kuvataiteen teoksia, valokuvia tai musiikkia. Tutkimuksen suunnittelutyö voi tuottaa piirustuksia, tietokoneohjelmia tai erilaisia luetteleja ja tietokantoja, joihin saattaa kohdistua tekijänoikeuksia.

Oletusarvoisesti tekijänoikeus on teoksen tekijällä, joka voi siirtää joko kaikki tai osan oikeuksistaan muille. Tekijänoikeus ei siirry automaattisesti, vaan käytännössä tekijä siirtää sopimuksella joko osan tai kaikki tekijänoikeudet toiselle osapuolelle, esimerkiksi työnantajalle tai työn tilaajalle. Tekijänoikeudet voivat siirtyä myös hiljaisesti, jolloin olosuhteista on pääteltävissä, että oikeuksia on siirtynyt toiselle osapuolelle. Tällöin oikeuksien voidaan katsoa siirtyneen, vaikka mitään sopimusta – edes suullista – ei olisi tehty tekijänoikeuksien siirtymisestä.

Työnantajan oikeudet

Tutkimukseen liittyvissä tekijänoikeuskysymyksissä punnitaan usein tekijänoikeuden siirtymistä työsuhteessa. Vastakkain on kaksi periaatetta: tekijänoikeus, jonka perusteella oikeudet ovat teoksen tekijällä, ja työoikeus, jonka mukaan työn lopputulos kuuluu työnantajalle. Lähtökohtaisesti tekijänoikeudet kuuluvat työntekijälle. Poikkeuksen tekevät tietokoneohjelmat ja tekijänoikeussuojaa nauttivat tietokannat,

joiden oikeuksien siirtymisestä työsuhteessa säädetään tekijänoikeuslaissa erikseen.

Vaikka tekijänoikeudet eivät siirtyisi kokonaan työnantajalle, tälle katsotaan usein siirtyvän joitakin oikeuksia teoksen käyttämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriötä avustavan tekijänoikeusneuvoston lausunnoissa viitataan usein, että työnantajalla on normaalin toiminnan edellyttämässä laajuudessa käyttöoikeudet työntekijän teoksiin. Normaalin toiminnan määrittely on sidoksissa työ sopimuksesta löytyviin ehtoihin. Mikäli esimerkiksi työntekijän tehtävänä on luoda teos julkaisuvaksi työnantajan nimissä, voidaan usein olettaa, että julkaisuoikeudet ovat siirtyneet automaattisesti.

Määritelmän soveltaminen ei ole kuitenkaan aina yksinkertaista. Mitä vähäisempi yhteys syntyneellä teoksella on työn ydinsisältöön, sitä vaikeammaksi rajanveto muuttuu työntekijän ja työnantajan oikeuksien välillä. Toisaalta voi olla epäselvää, ovatko työnantajalle siirtyneet vain kertajulkaisuoikeudet, vai voiko työnantaja jatkossa käyttää syntyneitä materiaalia vapaasti omassa tulevassa toiminnassaan. Tekijänoikeusneuvoston lausunnoissa todetaan tekijänoikeuden siirtymisen työsuhteessa olevan viime kädessä näyttökysymys, ja mahdolliset riitatilanteet ratkaistaan tapauskohtaisesti, viime kädessä oikeusistuimessa.

Ristiriita tekijän ja yliopiston oikeuksien välillä

Yliopisto-opetus ja -tutkimus katsotaan tekijänoikeudellisesti julkiseksi toiminnaksi. Tämä saattaa aiheuttaa ristiriitoja tutkijan tekijänoikeuksien ja yliopiston tavoitteiden välillä. Tutkimuksesta voi syntyä materiaalia, jota yliopisto toivoo hyödyntävänsä vielä pitkään tutkimuksen jälkeen ja joka toisaalta voi olla välttämätöntä tutkimuksen myöhemmälle jatkumiselle. Tutkija toisaalta pyrkii säilyttämään oikeudet itsellään tulevaa käyttöä varten. Mikäli tekijänoikeuksia ei ole otettu huomioon riittävän aikaisessa vaiheessa, saattaa tutkijan ja toimikseen yliopiston välille syntyä riitatilanteita.

Tekijänoikeusneuvosto on antanut tähän liittyvän lausunnon vuonna 1999. Lausunnossa TN 1999:15 ➡

→ käsiteltiin tutkimuksen yhteydessä syntyneen laajan kuva-aineiston tekijänoikeuksia. Tutkimusaineistosta oli otettu valokuvia tutkimuksen ulkopuoliseen julkaisuun, ja tekijänoikeusneuvosto katsoi tämän olleen kiellettyä ilman tekijän lupaa. Neuvosto painotti lausunnossaan, että aineiston omistusoikeus on eri asia kuin itse teoksen tekijänoikeus, eikä tekijänoikeus siirry teoskappaleen luovutuksen yhteydessä. Vaikka tutkimusaineisto oli valokuvia julkaisuun tarjonneen tahon hallussa, ei heillä ollut kuviin julkaisu-oikeuksia.

Pirjo Kontkanen (2006) käsittelee väitöskirjassaan yliopistotutkimuksen ja tekijänoikeuden suhdetta ja ongelmakohtia. Kontkanen nostaa esimerkiksi yliopistokirjastojen maksamat käyttöoikeusmaksut aineistoista, jotka on tuotettu yliopistotutkimuksen yhteydessä. Vaikka aineistot ovat yliopistossa tuotettuja, tutkijalla on lähtökohtaisesti tekijänoikeus ja oikeus korvaukseen, ellei muuta ole sovittu tai osoitettavissa. Toisena esimerkkinä hän mainitsee tutkimusaineiston hyödyntämisen yhteistyöprojekteissa, joissa eri tahot odottavat voivansa sopia aineistojen käytöstä yliopiston kanssa. Tällöin odotetaan, että yliopistolla on hallussaan tarvittavat tekijänoikeudet. Kontkanen mukaan sisältöjen käytön muuttuessa on entistä vaikeampi perustella tilannetta, missä yliopistolla ei olisi mitään oikeuksia työnantajana tutkijan aineistoon.

Tekijänoikeuksista sopiminen tärkeää

On aina suositeltavaa, että tekijänoikeuksien siirtymisestä sovitetaan mahdollisimman tarkasti työ sopimuksen yhteydessä. Sekä tutkimuksen toimeksiantajalta että tutkijalta vaaditaan tarkkuutta, jotta heillä on käyttöön tarvittavat riittävät tekijänoikeudet tutkimusaineistoon.

Tutkija voi luovuttaa oikeutensa pois myös kokonaan ja sulkea itsensä oman teoksensa ulkopuolelle. Tällaisen sopimuksen kannattavuus riippuu tutkijan tavoitteista ja toisaalta korvauksen suuruudesta. Yliopiston tulee ottaa huomioon jo työ sopimusta laadittaessa, missä laajuudessa tutkimuksessa syntyvää materiaalia halutaan hyödyntää. Selkeä asioista sopiminen yliopiston ja tutkijan välillä vähentää riitatilanteiden määrää ja on avain tehokkaaseen tutkimusaineiston hyödyntämiseen.

■ Ville-Veikko Järvilehto

Tekijänoikeuskouluttaja ja -tutkija

Lähteet:

- Kontkanen, Pirjo (2006). Tekijänoikeudet yliopistotutkimuksessa ja -opetuksessa. Yliopistopaino, Helsinki, 183-184.
- Tekijänoikeusneuvoston lausunnot TN 1999:15, TN 2008:9, TN 2009:12, 13 ja 18.

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:

Agronomiliitto

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

Akavan Erityisalat

Kari Eskola, työmarkkinalakimies
puh. 0201 235 341 tai 040 700 7800
kari.eskola@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Anna Hellén, asiamies
puh. (09) 2511 1669, 041 433 1671
anna.hellen@luonnontieteilijat.fi
www.luonnontieteilijat.fi

Metsänhoitajaliitto

Tapio Hankala, toiminnanjohtaja
puh. (09) 6840 8112
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi
www.metsanhoitajat.fi

Suomen Ekonomiliitto SEFE

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

Suomen Lakimiesliitto

Tarja Niemelä, neuvottelujohtaja
puh. (09) 8561 0346, 050-3402725
tarja.niemela@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Suomen Psykologiliitto

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

Tradenomiliitto TRAL ry

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

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Arja Laine, asiamies
puh. 010 231 0355
arja.laine@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Tekniikan Akateemiset TEK

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

Uusi Insinööriliitto UIL

Juha Särkkä, julkisen sektorin asiamies
puh. 0201 801 843
juha.sarkka@uil.fi
www.uil.fi

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

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