

Tupo syntyi, työ jatkuu työryhmissä

Työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat elokuun lopussa keskitetystä työllisyys- ja kasvusopimuksesta, jota voidaan kutsua tupo-ratkaisuksi. Aikaa alakohtaisille neuvotteluille oli kahdeksan viikkoa. Keskusjärjestöt arvioivat sopimusten kattavuutta 25.10. Kuten nyt tiedämme, tupo-sopimus on allekirjoitettu, valtiovalta on vahvistanut ratkaisua tukevat toimenpiteensä ja myös yliopistosektorin sopimus on allekirjoituksia vaille valmis.

JUKOn yliopistosektori aloitti jo valmisteltujen tavoitteiden uudelleenarvioinnin lähes välittömästi toimeksiannon saatuaan. Tuolloin arvioitiin, että korotusvarojen vähyys, korotusten toteuttamistavan ja työrauhavelvoitteen vuoksi merkittäviä muutoksia ei saataisi aikaan puolin eikä toisin. Tavoitteita tarkennettiin enemmän siihen suuntaan, että tärkeitä kysymyksiä tulee saada työryhmiin jatkovalmisteltavaksi. Työmarkkinatoiminnassa realismi on viisautta.

Neuvottelut käynnistyivät kuten muillakin sektoreilla: heikennyksiä torjuttiin ja omia tavoitteita puolustettiin. Alusta lähtien osapuolten mielipiteet yleiskorotuksen toteuttamistavasta erosivat täysin toisistaan. Kysymys ei ollut euromääräisesti merkittävästä asiasta, mutta periaatteellisesti sitäkin tärkeämmästä: Mitä ymmärretään yleiskorotuksella nyt ja jatkossa? Muutetaanko vallitsevaa käytäntöä yksipuolisesti?

Aikaa käytettiin runsaasti työryhmien toimeksiantojen hiomiseen. Vaikka molemmat osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että ryhmissä voidaan ottaa esille asioita agendan ulkopuoleltakin, tärkeänä pidetään sitäkin, että painopisteet näkyvät jo toimeksiantojen teksteissä. Toisaalta nämä eivät saisi sisältää liian sitovalta näyttäviä ennako-odotuksia. Näissäkin päästiin kompromisseihin ja uskon, että moni meille tärkeä asia voidaan puida ja pohjustaa työryhmätyöskentelyn avulla.

Kuten aina, neuvottelutuloksen saavuttaminen ja viimeiset viilaukset jäivät kalkkiviivoille. Yleiskorotuksen toteuttamistapa oli auki lähes viimeiseen saakka. Neuvottelijana

Sisältö

- 1 Tupo syntyi, työ jatkuu työryhmissä
- 3 Kommenttipuheenvuoro: Syksyn työmarkkinasato turvaa työtä
- 3 Tunnetko suorituskorotuksen?
- 4 Älä luovu kohtuuttomasti oikeuksistasi
- 4 Vaativuustason uudelleenarvioinnin epäkohdat tulee paikata
- 5 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

asiassa oli hyvä toimia. JUKOn johdon taholta oli jo julkisuudessa ilmoitettu, että esimerkiksi kunnan sopimusta ei hyväksytä, ellei muun muassa yliopistosektorilla tätä kysymystä ole ratkaistu tahtotilamme mukaisesti. Mielestäni tämä kuvaa erinomaisesti neuvottelujärjestön roolia tiukassa tilanteessa: voimat keskitetään.

Erityisen keskeisiä työryhmiä tulevat olemaan palkkausjärjestelmään ja työaikaan keskittyvät ryhmät. JUKOn yliopistoneuvottelukunta asettaa ryhmiin parhaan asian- tuntemuksen, jotta tärkeäksi arvioimamme asiat etenisivät.

Tässä vaiheessa voinee toivottaa jo rauhallista joulun odotusta. Aika nimittäin tuntuu etenevän aina vain nopeammin. →

→ UUSI TYÖEHTOSOPIMUS PÄHKINÄNKUORESSA

Yliopistosektorin työehtosopimusneuvotteluissa saavutettiin keskitetyn työllisyys- ja kasvusopimuksen mukainen neuvottelutulos 25.10. JUKOn yliopistoneuvottelukunta hyväksyi neuvottelutuloksen samana iltapäivänä ja JUKOn hallitus vahvisti sen.

Sopimuskausi

Työehtosopimus on voimassa 1.4.2014–31.1.2017. Sopimuksen voimassaoloa tarkastellaan 15.6.2015 mennessä, ja se voidaan irtisanoa päättymään 31.1.2016, mikäli toisen sopimusjakson palkankorotuksista ei päästä yksimielisyyteen. Toinen sopimusjakso kattaa 1.2.2016–31.1.2017 välisen ajan.

Palkankorotukset

Sopimukseen sisältyy kaksi palkantarkistuspistettä työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisesti. 1.8.2014 tehtäväkohtaisia palkkoja korotetaan 20 eurolla kuukaudessa. 1.8.2015 palkkoja korotetaan opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta 0,4 prosentilla ja muun henkilöstön osalta 0,3 prosentilla. Työllisyys- ja kasvusopimuksessa oli jo sovittu, että mainitut korotukset ovat yleiskorotuksia, vaikkakin niiden toteuttamistavasta voitiin liittotasolla sopia. Näin tehtiin vuoden 2015 korotuksen osalta. Muun henkilöstön osalta vuosilomalain muutoksista johtuva vuosilomakarensin poistumisen kustannusvaikutus katettiin pienentämällä yleiskorotusta.

Viime hetkeen saakka yleiskorotuksen toteuttamistavasta oltiin erimieltä. Periaatteellisesti erittäin tärkeä asia ratkesi palkansaajapuolen näkemyksen mukaisesti.

Työryhmät

Koska palkankorotusvarallisuus ja sen käyttö oli hyvin pitkälle määritelty jo työllisyys- ja kasvusopimuksessa, varsinaisia tekstimuutoksia tehtiin työehtosopimukseen hyvin vähän. Neuvotteluissa torjuttiin enemmänkin työnantajan esittämiä heikennyksiä. Käytännössä kaikki osapuolten tekstitavoitteista johtuvat kysymykset siirrettiin työryhmien tarkasteltavaksi. Sopimuskauden aikana työskentelee kuusi työryhmää, jotka ovat:

- Paikallista sopimista selvittävä työryhmä,
- Palkkausjärjestelmätyöryhmä,
- Harjoittelukoulujen työaika- ja palkkausjärjestelmätyöryhmä,
- Työaikatyöryhmä,
- Yhteistoiminta- ja työsuojelun yhteistoimintaryhmä, ja
- Tilastoyhteistyöryhmä.

Näissä työryhmissä kartoitetaan osapuolten tarkempia näkemyksiä kehittämiskysymyksistä, jotka liittyvät esimerkiksi palkkausjärjestelmän toimintaan tai työaikojen soveltamiseen. Mikäli osapuolet pääsevät työryhmissä yhteiseen näkemykseen, tarvittavia sopimusmuutoksia voidaan tehdä sopimuskauden aikana niin sanotun jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti.

Tekstimuutokset

Keskeisin työehtosopimusmuutos liittyy vuosilomalain muutoksesta johtuviin työehtosopimusmuutoksiin. Jatkossa työntekijä voi siirtää vuosilomansa työkyvyttömyydestä johtuen ilman karenssipäiviä. Sama muutosoikeus koskee myös vuosilomalakia pidempiä niin sanottuja työehtosopimukseen perustuvia lomia. Edellytyksenä loman siirtämiselle on lääkärintodistuksen tai vastaavan työnantajan hyväksymän selvityksen antaminen.

Toinen vuosilomasopimukseen kohdistuva muutos koskee vuosilomapalkan määräytymistä tilanteissa, joissa työaika ja palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana. Sopimuksessa on määritelty laskentasäännöt näissä tilanteissa. JUKO ja Sivistystyönantajat antavat tästä muutoksesta tarkemman soveltamisohjeen laskentaesimerkkeineen. Vuosilomasopimukseen tehty muutokset koskevat vain muuta henkilöstöä. Tästä johtuen muutoksesta johtuva kustannusvaikutus katetaan muun henkilöstön yleiskorotuksesta 1.8.2015. Yleiskorotus on tuolloin 0,3 prosenttia.

Työehtosopimuksessa sovittiin lisäksi siitä, että työntekijä ja työnantaja voivat jatkossa sopia työehtosopimuksessa työehtosopimuksella sovitusta irtisanomisajasta poiketen. Rajoituksena on kuitenkin se, että työntekijän irtisanomisaika on enintään kolme kuukautta, ja se ei voi olla pidempi kuin työnantajan noudattama irtisanomisaika. Lisäksi työnantajan irtisanomisaika on aina kuitenkin työehtosopimuksen 5 § 1 momentin mukainen. Sivistystyönantajat ja JUKO laativat sopimusmääräyksestä soveltamisohjeen. Tarkoituksena on, että työehtosopimuksesta poikkeava irtisanomisaika sovitaan aina yksilöllisesti eikä siitä tehdä vakioehtoa mallityösopimuslomakkeisiin. Sopimusmääräyksen mukainen yksilöllinen irtisanomisaika on tarkoitettu käytettäväksi poikkeuksellisesti erityisissä avaintehtävissä.

Lisäksi työntekijä, joka osallistuu siviilipalveluksen täydennyskoulutukseen, on jatkossa oikeutettu palkalliseen poissaoloon.

Yhteenveto työehtosopimuksesta, allekirjoituspöytäkirja sekä liitteet löytyvät osoitteesta www.juko.fi/yliopisto.

■ Vesa Laine

Neuvottelupäällikkö
Juko, yliopistosektori

Kommenttipuheenvuoro:

Syksyn työmarkkinasato turvaa työtä

Tiukan neuvottelusyksyn tuloksena työmarkkinajärjestöt onnistuivat – taas kerran – tekemään laaja-alaisen tupon työmarkkinoille tällä kertaa työllisyys- ja kasvusopimuksen nimellä. Neuvottelukierros oli erittäin haastava ja välillä neuvottelut tuntuivat junnaavan täysin paikoillaan.

Myös yliopistojen yleisen työehtosopimuksen neuvottelut venyivät aivan loppumetreille. Kaikkein vaikein kysymys työnantajalle oli hyväksyä ensimmäisen sopimusvuoden 20 euron palkankorotuksen sellaisenaan palkkausjärjestelmään.

Seuraavan kahden sopimusvuoden palkankorotukset jäävät vaatimattomiksi. Tuo 1.8.2014 tuleva 20 euroa ei korkeasti koulutetun keskipalkkaisen tilipussissa juuri ostovoimaa turvaa; sitä ei tee sen paremmin toisena sopimusvuonna 1.8.2015 opetus- ja tutkimushenkilöstölle tuleva 0,4 prosenttia eikä varsinkaan muulle henkilöstölle tuleva 0,3 prosenttia. Reaaliansiot tulevatkin laskemaan hieman seuraavana kahtena vuotena.

Akavan ansioksi neuvottelukierroksesta jää muun muassa se, että valtakunnan palkkaratkaisuun ylipäätään saatiin toisen vuoden korotus prosenttikorotuksen muodossa.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO neuvottelee akavalaisten puolesta yliopistojen sopimuksen. Yliopistosektori sai JUKOn muilta sopimusaloilta merkittävää tukea loppuristukseen julkisen sektorin palkkaratkaisusta; yksityisen sektorin työmarkkinamaailmasta yliopistoille vastaavaa tukea olisi tuskin herunut.

Valtio osallistuu tupoon veronkevennyksillä, mm. nostamalla 2014 tuloveroasteikkoja 1,5 prosentin inflaatiotarkistuksilla. Lisäksi valtio tulee työttömiä vastaan lyhentämällä

työttömyyspäivärahan omavastuuajan viiteen päivään ja sallimalla ansiosidonnaista työttömyyskorvausta saavan työttömän tehdä 300 euron edestä töitä menettämättä korvaustaan. Valtio myös jättää toteuttamatta kaavailut kilometrikorvausten lisäkiristykset.

Historiallisen maltillinen sopimus antaa työllisyydelle ja talouskasvulle elintärkeän kimmokkeen, korosti Akavan puheenjohtaja Sture Fjäder. Näin on. Voimme syystä olla ylpeitä siitä, että jälleen kerran suomalainen työmarkkinajärjestelmä kykeni konsensushakuisiin päätöksiin tiukassa tilanteessa. Palkkamaltilti kohentanee työllisyyttä ja sitä kautta myös yksityistä kulutusta erityisesti 2015 alkaen. Tällä sovulla on myös iso merkitys 2014 alkaville neuvotteluille suomalaisen työeläkejärjestelmän remontista. Näissä neuvotteluissa jäsenistöämme edustaa Akava.

Syksyn neuvottelusadosta on myös suoraa etua yliopistoväelle: käynnistyvä työryhmytyöskentely esimerkiksi palkkaus- ja työaikakysymyksissä kannustaa kehittämään työehtosopimusta tulevaa ajatellen. Samalla JUKO pääsee käyttämään yliopistoväen ääntä yhteisessä neuvottelupöydässä työehtosopimuskauden aikanakin. Ja ennen muuta: yliopistoväen työsuhteen ehdot eivät tule heikkenemään voimassa olevan työehtosopimuskauden aikana. Asia, joka ei ole itsestään selvä tämän päivän työmarkkinoilla.

■ Kari Eskola

Työmarkkinalakimies
Akavan Erityisalat

Tunnetko suorituskorotuksen?

Yliopistojen työehtosopimukseen tuotiin lokakuussa 2013 uusi palkkauselementti, suorituskorotus, jota voidaan maksaa hyvästä työssä suoriutumisesta. Korotuksen määrä on 50 prosenttia työntekijän suoritustason ja sitä ylemmän suoritustason välisestä euromäärästä. Päätöksen suorituskorotuksen maksamisesta tekee työnantaja.

Työnantaja käyttää suorituskorotuksen myöntämisessä hyväkseen arviointijärjestelmän kriteerejä, vaikka varsinaista työehtosopimuksen mukaista arviointia ei tehdäkään. Korotus on osa henkilökohtaisen työsuorituksen perusteella määräytyvää palkanosaa ja sitä koskevat samat sopimusmääräykset. Se voidaan poistaa samalla menettelyllä kuin henkilökohtaisen palkanosan alentaminen.

Mikäli henkilökohtainen työstä suoriutuminen parantuu siten, että henkilökohtainen palkanosa nousee seuraavalle suoritustasolle, suorituskorotuksen maksaminen lakkaa.

Mikäli tehtävän vaativuus nousee seuraavalle vaativuustasolle, korotuksen maksaminen arvioidaan uudelleen. Henkilön kokonaispalkka ei kuitenkaan voi laskea.

Korotus voidaan maksaa sekä vakituisessa että määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevälle henkilölle. Korotusta ei voida myöntää määräaikaisena, mutta se voidaan myöntää määräaikaisessa työsuhteessa olevalle koko työsuhteen keston ajaksi.

Suorituskorotusta voidaan maksaa molemmissa arviointijärjestelmissä kaikissa vaativuustasoissa ja suoritustasoissa olevissa tehtävissä lukuun ottamatta ylimmille suoritustasoille sijoitettuja tehtäviä.

■ Riitta Saikkonen-Heinonen

Pääsihteeri
Suomen Psykologiliitto ry



Älä luovu kohtuuttomasti oikeuksistasi

JUKO on huolestunut, että moni yliopisto on tarjonnut tänä vuonna työntekijöilleen allekirjoitettavaksi sopimuksia, joilla työntekijä luovuttaa yliopistolle korvauksetta määrittelemättömät immateriaalioikeudet.

Erilaisia sopimuksia tarjottu ainakin Turun ja Tampereen yliopistoissa sekä Lappeenrannan teknillisessä yliopistossa. Aiemmin asia on ollut esillä Aalto-yliopistossa.

– Turussa puhuttiin tulosaineistojen oikeuksien siirrosta yliopistolle, kun taas Tampereella oli kyse opetusmateriaalien oikeuksista, kertoo JUKOn neuvottelupäällikkö **Vesa Laine**.

Lappeenrannan teknillisen yliopiston tekemän oikeudenluovutus sopimuksen perusteella työntekijä luovuttaisi ilman korvausta jo aikaisemmin syntyneet immateriaalioikeutensa sekä tulevat ja ennalta määrittelemättömät oikeudet.

– Sopimus on työntekijän kannalta kohtuuton ja osittain lainvastainen. Esimerkiksi korkeakoulueksintölain mukaan sopimusehto, jolla keksintö luovutetaan ilman kohtuullista

korvausta, on mitätön. Emme suosittele sopimuksen allekirjoittamista, Laine korostaa.

Laineen mukaan immateriaalioikeuksia koskevista asioista on hyvä sopia, mutta sopimuksen sisällön pitää olla kohtuullinen. Sopimuksia on tarjottu allekirjoitettavaksi työsopimuksen allekirjoittamisen yhteydessä.

– Oikeuksien luovuttamisesta voidaan sopia projekti- tai hankekohtaisesti. Avoimet sopimukset voivat olla riski myös tilaajan tai rahoittajan kannalta. Sopimuksessa tulee sopia konkreettisesti tausta- ja tulosaineistoista, sopimuksen ajallisesta kestosta ja työntekijän saamasta kohtuullisesta korvauksesta, Laine luettelee.

JUKO on lähettänyt ohjeistuksen Lappeenrannan henkilökunnalle. Lue lisää tekijänoikeuksista Yliotteesta 2/2013.

■ Aku Karjalainen

Tiedottaja

Tekniikan akateemiset TEK

Vaativuustason uudelleenarvioinnin epäkohdat tulee paikata

Yliopistojen palkkausjärjestelmän (YPJ) tavoitteena on edistää palkkauksen oikeudenmukaisuutta, parantaa yliopistojen palkkakilpailukykyä työnantajana sekä tukea henkilöstön osaamisen kehittymistä ja hakeutumista entistä vaativampiin tehtäviin. Lisäksi tavoitteena on myös kannustaa henkilöstöä parempiin työsuorituksiin sekä kehittää ja parantaa esimiestyötä ja johtamista. Valitettavasti todellisuus ei kuitenkaan aina yllä työehtosopimuksen yleviin tavoitteisiin.

Yliopistoissa on ilmennyt useita tapauksia, joissa uuden työntekijän vaativuustason palkkaluokitusta on laskettu arviointiryhmän toimesta kuusi kuukautta töiden aloittamisen jälkeen. Tämä on perustunut työehtosopimuksen kohtaan 5.3.3, jonka mukaan uuden tehtävän vaativuustaso tarkastetaan kuusi kuukautta tehtävän aloittamisesta.

Työehtosopimuksen kohta on selvästi kirjattu siinä hengessä, että lähtökohtaisesti vaativuustason ➡

—> uudelleenarvioinnissa pohditaan tason korottamista, eikä laskemista. Kirjaus on kuitenkin niin löyhä, että sitä voidaan pitää suoranaishana porsaanreikä palkan alentamiselle.

Vastuu vaativuustason arvioimisesta kuuluu ensisijaisesti esimiehelle, jonka kuuluu tehdä suositus arviointiryhmälle. Esimiehellä on kiistatta paras kuva työtehtävän todellisesta vaativuudesta. Kuitenkin monissa tapauksissa vaativuustasoa on laskettu esimiehen vastustuksesta huolimatta. Nykyisellä kirjauksella esimiehen virallisella kannalla ei valitettavasti ole merkitystä. Yliopiston johto pystyy piiloutumaan TES-kirjauksen ja arviointiryhmän taakse. Lähin esimies voi puolestaan syyttää asiasta arviointiryhmää ja omia esimiehiään.

Porsaanreikää käsitellään palkkaustyöryhmässä

Nykyisellään työehtosopimuksen porsaanreikä mahdollistaa erittäin kestävämmän ja vastuuttoman henkilöstöpolitiikan. Väärien palkkasignaalien antaminen rekrytointitilanteessa on erittäin haitallista jo pelkästään yliopistosektorin maineelle hyvinä työnantajana. Olisi ensiarvoisen tärkeää, että uutta työntekijää palkatessa palkan minimitaso olisi tiedossa. Yliopiston

johdon tulee pystyä arvioimaan kunkin uuden tehtävän vaativuustaso niin hyvin, ettei vaativuustason alentaminen voi tulla kyseeseen kuuden kuukauden kuluttua tehtävän aloittamisesta. Tragikoomisin piirre on se, että neljän kuukauden koeaikakin on tuolloin jo päättynyt.

Me Julkisen alan esimiehet ja asiantuntijat JEAn liittojen asiamiehet nostimme asian pöydälle työehtosopimuksen neuvottelukierroksella. Tavoitteenamme oli, että työehtosopimukseen lisättäisiin kirjaus siitä, ettei työntekijän kokonaisbruttopalkka saa laskea siitä tasosta, jolla henkilö on otettu yliopistoon töihin. Tällainen yksipuolinen palkan alentaminen olisi ennenkuulumatonta minkä tahansa muun sopimusalan piirissä, niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla. Asia etenee työehtosopimusneuvotteluista työmarkkinaosapuolten välisen palkkaustyöryhmän käsiteltäväksi.

Toivomme, että yliopistojen luottamusmiehet ja rivijäsenet ovat jatkossakin yhteydessä omien liittojensa asiamiehiin vastaavien tapausten varalta, jotta pystymme luomaan asiasta hyvän kokonaiskuvan palkkaustyöryhmän toimintaa varten.

■ Antti Leino
Asiamies
Suomen Ekonomiliitto SEFE ry

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, työsuhtelakimies
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