

Is this the new normal?

In the June issue of Yliote I wrote that we are back to normal. We had just experienced a difficult negotiation for a new collective agreement and even had a one day strike. Something no one desired, as was pointed out. Now in the fall we have experienced much broader industrial actions.

These industrial actions this fall were connected to the legislative work of the government and the lack of tripartite participation. Traditionally Finnish labour legislation has been constructed through cooperation between the government, employer and employee representatives. This time the issue was whether employees in small companies could be dismissed on personal grounds with a procedure lighter than that in bigger companies. The matter has now been brought to the social partners for further development and the industrial actions have been cancelled.

Don't miss the pay rise

The result of the collective bargaining negotiation for the university sector included a few working groups with the task to solve some of the issues not finalised during the actual negotiations in the spring.

One of these was a group working on the future form of salary structure. In the future, beginning 1.1.2019, we will have four categories for personal performance instead of the nine we have had until now. This means that probably most of us will be placed in categories 2 and 3. Also the evaluation process will change, and, in the future, it will be possible to ask for an evaluation when two years have passed since the last evaluation or there is a change in the tasks.

Before the local pay rise is given in June 2019 all universities will conduct an evaluation of personal performance. The additional compensation is rather significant, so make sure you don't miss the opportunity. You can ask for further details from your local shop steward.

Sisältö

- 1 Is this the new normal?
- 2 Ensi vuonna palkat nousevat tammikuussa ja kesäkuussa
- 3 Yliopistolaki uudistuu jälleen
- 4 Näin yliopistojen palkkausjärjestelmä uudistuu
- 5 Määräaikaisuuksiin haetaan ratkaisua yhteistyössä
- 6 Työntekijän terveydentila ja työsuhteen jatko
- 7 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

The university legislation is again about to change

On a larger scale the university legislation is again about to change. The Ministry for education has been preparing this since the spring 2017 with the help of several specialist groups. The objectives are, among others, to respond to demand for skilled and qualified professionals for the labour market as well as to increase the number of people with a higher education. The need for lifelong learning has been considered, as well.

Financing of the education is another strong tool besides the legislation. The future financing model will be ➡

→ worked out during this fall and the new model will be applied after 2021. On big issue in the new financing model is how important lifelong learning is considered and how much funding will be allocated for it. It looks like the overall financing will not increase but numbers will be reshuffled.

Finland will have general elections next spring. The education and in particular the future of our universities is one major issue. Everyone should find an interest in this and help

us improve the conditions for good and successful education, on all levels, in the future.

■ **Daniel Valtakari**

senior adviser

Academic Engineers and Architects in Finland TEK



Ensi vuonna palkat nousevat tammikuussa ja kesäkuussa

Viime vuonna alkanut neuvottelukierros sai lopullisen sinettinsä, kun palkkausjärjestelmän uudistamista pohtinut työryhmä sai työnsä valmiiksi syyskuun lopussa.

Viime vuoden marraskuussa alkanut neuvottelukierros yliopistojen yleisen työehtosopimuksen uudistamiseksi jatkui palkkausjärjestelmätyöryhmässä syyskuun loppupuolelle saakka.

Palkkausjärjestelmäliitteeseen 1.1.2019 voimaan tulevia muutoksia on kuvattu toisaalla tässä julkaisussa. Tässä kuitenkin muutama huomio tämän hetkisestä neuvottelutilanteesta JUKOn toimiston näkökulmasta.

Tammikuussa kilahtaa 0,5 prosentin palkankorotus

Ensi vuonna on kaksi korotusajankohtaa, tammikuussa ja kesäkuussa. Tammikuun korotus toteutetaan eri vaativuustasoilla eri tavoin, mutta korotusvaikutus on kaikilla tasoilla 0,5 prosenttia palkkasummasta.

Alimmilla tasoilla vaikutus toteutuu pääosin alimman henkilökohtaisen suoritusprosentin korotuksen kautta, mutta ylemmillä tasoilla vaativuuspalkkojen korotuksena. Loppuosa rahasta käytetään paikallisesti pysyvien vaativuuslisien kautta tai kokonaisten vaativuusluokkien korotuksina.

Edellä kuvatulla ratkaisulla saimme sopimuskauden rahan käyttöä hieman paremmin yleiskorotuksen luonteiseksi eli korotukset jäävät vaativuusluokkiin pysyvästi. Yleiskorotuksen ja kohdennettujen erien suhde on nyt noin 70/30.

Muista pyytää erikseen arviointia omasta suorituksestasi

Kesäkuun 2019 paikallisen erän jakamista edeltää jokaisessa yliopistossa henkilökohtaisen suoriutumisen arviointikierros. Se ei ole automaattinen, vaan jokaisen, joka haluaa tulla arvioiduksi, tulee sitä pyytää.

Edellytyksenä on myös kahden vuoden väli edellisestä arvioinnista. Keväällä 2017 pidettiin edellinen kaikkia koskeva arviointi, joten henkilöillä, jotka olivat silloin ja ovat edelleen yliopistossa työssä, ajan kulumista koskeva edellytys tuskin on ongelma.

Kesäkuun erä 0,85 prosenttia on suhteellisen suuri, joten kannattaa olla mukana jaossa.

Uusi avaus yliopistojen työehtosopimusmaailmassa on yhteisen koulutuksen järjestäminen. Osapuolet valmistelevat tätä lähiviikkoina. Toivottavasti tämä on uuden ajan alku. Itse ainakin toivon niin.

Lopuksi totean, että neuvottelukierros jatkuu vielä harjoittelukoulujen opettajien palkkausjärjestelmän ja työaika-määräysten osalta. Lokakuun loppuun mennessä selviää, toteutuvatko muutokset asiallisesti jja käytetäänkö koko palkankorotusvara, kuten yleisessä työehtosopimuksessa.

■ **Markku Kojo**

neuvottelupäällikkö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO



Yliopistolaki uudistuu jälleen

Erityisesti tavoitteissa näkyy pyrkimys saavuttaa OECD-maiden tilastokärkeä korkeakoulutetun väestön määrässä.

Opetus- ja kulttuuriministeriö käynnisti keväällä 2017 laajan korkeakoulutuksen ja tutkimuksen vision valmistelun. Yhteistyössä korkeakoulu yhteisön ja sidosryhmien kanssa työstyö visio julkaistiin lokakuussa 2017, ja sen tueksi laaditaan erinäisiä tiekarttoja ja sitä tukevia kehittämissuunnitelmia.

Vision tiekarttaa on valmistellut viisi työryhmää, ja sen työ on nyt päätöksessään. Juhlapuheen tasolle jäämisen uhka on kuitenkin ilmeinen, ja siksi vision tavoitteita ei saavuteta ilman lainsäädäntöä ja muita ohjausinstrumentteja.

Näin yliopisto- ja ammattikorkeakoululait muuttuvat

Lausuntokierroksella onkin ollut esitykset yliopisto- ja ammattikorkeakoululakien muuttamiseksi (HE 152/2018). Erityisesti tavoitteissa näkyy pyrkimys saavuttaa OECD-maiden tilastokärkeä korkeakoulutetun väestön määrässä. Tällöin tavoitteena on kouluttaa puolet ikäluokasta korkeakoulututkintolait. Esityksessä todetaan:

Tavoitteena on vastata osaavan työvoiman saatavuustarpeisiin sekä kasvattaa korkeakoulututkinnon suorittavien osuutta parantamalla jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia ja helpottamalla korkeakoulutukseen pääsyä.

Jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien tarjoamista ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen tehtävänä vahvistettaisiin.

Ehdotetuilla laeilla joustavoitettaisiin myös korkeakoulutukseen hakeutumista sekä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon kelpoisuusvaatimuksia.

Lisäksi lainsäädäntöä ehdotetaan selvennettäväksi täydennyskoulutuksen tarjoamisen osalta siten, että korkeakoulujen tutkintoon johtavaan tilauskoulutukseen voisivat jatkossa osallistua myös Euroopan talousalueeseen (ETA)

kuuluvan valtion kansalaiset ja näihin rinnastettavat, mukaan luettuna suomalaiset.

Esityksessä on myös ylempien korkeakoulututkintojen tavoitteellisten suoritusaikojen joustavoittaminen kansainvälisenä yhteistyönä järjestettävässä tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Tällaisen tutkinnon suoritus aika voisi siten olla kahden lukuvuoden sijasta vuosi tai puolitoista vuotta.

Myös rahoitus on luupin alla

Tunnetusti lainsäädäntöäkin vahvempi vaikutus on rahoituksen ohjausinstrumenteilla. Rahoitusindikaattorit ja niiden muutokset saavat kaikki varpailleen, ja niiden ohjausvaikutuksesta aletaan kiivaasti suunnitella toimenpiteitä, jotta rahaa saataisiin korkeakouluun.

Tulevan rahoitusmallin kohtalosta päätettäneen vielä tämän syksyn aikana. Uusi rahoitusmalli astuisi siten joka tapauksessa voimaan vuoden 2021 jälkeen.

Kiistaa julkisuudessa on ollut erityisesti jatkuvan oppimisen rahoittamisen järjestämiseen tarkoitetun prosenttiyksikön suuruudesta. Muutoin rahoitusmalliin ei sisälly suuria muutoksia, vaan pyrkimys on yksinkertaistaa sitä ja vähentää indikaattorien määrää. Nollasummapeli on edelleen sama vaikka nappulat vaihtuvatkin.

Lisäksi lakiesitykseen sisältyy toki kirsikkana kakun päällä ehdotus Lappeenrannan teknillisen yliopiston nimen muuttamisesta muotoon Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto LUT. Lahti saa näin yliopistonsa. Ehdotetut lait ovat tarkoitetut tulemaan voimaan pääosin 1. tammikuuta 2019.

■ Mika Parkkari

koulutuspoliittinen asiantuntija
Suomen Ekonomit

Näin yliopistojen palkkausjärjestelmä uudistuu

Uudistuksen lähtökohdat eivät olleet helpot. Palkkausjärjestelmään saatiin jukolaisten kannalta monia hyviä asioita.

Lähtökohdat palkkausjärjestelmätyöryhmän työlle eivät olleet helpot: aiemmin talvella työehtosopimusneuvotteluiden yhteydessä tahto uudistaa palkkausjärjestelmää – työnantajan aloitteesta ja sille pitkälti raamit sanelevana – johti neuvotteluiden venymiseen ja lopulta sovitteluun Bulevardille.

Ensimmäiset kirjaukset palkkausjärjestelmän uudistamisen lähtökohdista tehtiin sovintoehdotukseen, jonka sovittelija antoi 5.3. ja jonka osapuolet hyväksyivät seuraavana päivänä.

Työryhmän määrääjäksi sovittiin sovintoesityksessä 30.9.2018 ja palkkausjärjestelmän uudistamiseen varattiin kaksi järjestely- ja paikallista erää. Nämä olivat 1.1.2019 maksettava 0,5 prosenttia ja 1.6.2019 maksettava 0,85 prosenttia.

Näistä ensimmäinen erä sidottiin työryhmän työn tuloksellisuuteen. Mikäli osapuolet eivät pääsisi sopuun, erästä jätettäisiin maksamatta 0,3 prosenttia.

Alusta alkaen jukolaisten neuvottelijoiden tavoitteena oli saada aikaan ratkaisu ja kotiuttaa 0,5 prosentin järjestelyerä kokonaisuudessaan. Rahaa ei viime vuosina ole ollut käytettävissä tuhlettavaksi asti, joten jokainen palkkausjärjestelmään ja jukolaisten palkkoihin saatu lisäeuro on kullannarvoinen. Selvää oli kuitenkin, että hinnalla millä hyvänsä uudistusta ei lähdetäisi tekemään.

Näin järjestelmä muuttuu

Keskeisiä neuvoteltavia asioita työryhmässä olivat alimman suoritusprosentin korottaminen sekä uusien suorituskategorioiden määrä. Sivistystyönantajat olivat jo työehtosopimusneuvotteluiden yhteydessä varsin lukkiutuneita neljän kategorian malliin ja työryhmätyöskentelyn aikana kävi hyvin selväksi, että kategorioiden lukumäärässä ei ole liikkumavaraa.

Palkansaajajärjestöjen tavoitteena oli viiden kategorian malli, jotta järjestelmään olisi tullut enemmän liikkumavaraa ja erottelevuutta suorituskategorioiden välille. Nyt henkilöstöstä pääosa tulee sijoittumaan uudessa mallissa kategorioihin kaksi ja kolme.

Toinen keskeinen kysymys koski alimman suoritusprosentin nostamista nykyisestä nolasta prosentista 4–10 prosenttiin. Tätä varten JUKOssa laskettiin varsin paljon, mihin rahat eli järjestelmäerä 0,5 prosenttia riittäisi. Alusta lähtien oli selvää, että suorituskategorioiden lukumäärä ja alimman suoritusprosentin asettuminen neljän ja kymmenen prosentin välille olivat kiinteässä yhteydessä toisiinsa muodostaen kokonaisuuden.

Neuvottelun lopputulemana alin suoritusprosentti nostettiin nykyisestä nolasta prosentista kuuteen prosenttiin ja nykyiset yhdeksän henkilökohtaisen suoriutumisen tasoa muuttuvat neljäksi suorituskategoriaksi, joille neuvotteluissa vahvistettiin kullekin oma tasokuvauksensa.

Uusien suorituskategorioiden prosenttirajat ovat:

- I. väh. 6 % - kork. 19 %
- II. yli 19 % - kork. 31 %
- III. yli 31 % - kork. 42 %
- IV. yli 42 % - kork. 50 %.

Allekirjoituspöytäkirjassa neuvotteluosapuolet suosittelevat, että yliopistoissa laaditaan palkkausjärjestelmää täsmen-
tävät menettelytavat ja ohjeistus henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnista yhdessä pääluottamusmiesten kanssa.

Suoritusarvioinnit muuttuvat

Myös tekstikysymyksissä oli useita neuvoteltavia kohtia. Sovintoesityksessä neuvotteluosapuolet olivat hyväksyneet muun muassa arviointimenettelyn uudelleen organisoinnista siten, että säännöllisestä kahden vuoden välein tapahtuvasta koko henkilökunnan suoritusarvioinnista luovutaan.

Tämän tilalle tulee joustavampi käytäntö, jossa työntekijä itse tai häntä edustava luottamusmies voi pyytää henkilökohtaisen suoriutumisen uudelleen arviointia kahden vuoden kulu-
tuttua edellisestä arvioinnista.

Työntekijän kanssa käydään kuitenkin arviointikeskustelu viimeistään viiden vuoden kuluttua edellisestä arviointikeskustelusta.

Työntekijä voi myös pyytää henkilökohtaisen suoriutumisen arviointia työsuhteen alkaessa tai uudessa tehtävässä tai tehtävien vaativuustason muuttuessa. Tämä tulee tehdä kuuden kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta tai tehtävien muuttumisesta. Muuttuneena käsitellään myös tehtävää, joka on nykyisen vaativuustason vahvistamisen jälkeen vähitellen kehittynyt vaativammaksi.

Merkittäviä parannuksia kevään ratkaisuun

Mitä JUKO ja jukolaiset sitten saivat? Sovintoehdotuksessa yhdeksi työn lähtökohdaksi sovittiin, että kaikille vaativuustasoille tehtävä kustannusvaikutusta vastaava muutos tehdään henkilökohtaiseen palkanosaan.

Tästä poiketen työryhmätyön lopputuloksena niille vaativuustasoille, joille suoritusprosentin alarajan nosto ei tuo vastaavaa kustannusvaikutusta, toteutetaan vastaava nosto vaativuuspalkkojen korotuksena, eli yleiskorotuksen luontoisena korotuksena.

Tämä tarkoittaa vaativuusluokituksen mukaisten palkkojen nousua suuressa osassa jukolaisia vaativuustasoja. Korotukset ovat 0,36 prosenttia opetus- ja tutkimushenkilöstöllä ja 0,34 prosenttia muulla henkilökunnalla. Saavutettu ➡

→ tulos on merkittävä parannus kevään ratkaisuun verrattuna. Jäljelle jäävä osuus (0,14 prosenttia opetus- ja tutkimushenkilöstöllä ja 0,16 prosenttia muulla henkilökunnalla) käytetään paikallisesti vaativuusluokkiin sekä pysyviin vaativuusliisiin.

Saavutuksena voidaan pitää myös sitä, että työehtosopimukseen saatiin kirjaus vaativuuden arvioinnista muuttuneessa tehtävässä ja aikataulu tämän prosessin läpiviennille. Jatkossa esimiehen tulee tehdä kirjallinen ehdotus vaativuustasosta mahdollisimman pian työntekijän tai luottamusmiehen esittämän pyynnön jälkeen, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluessa. Vaativuustason muuttuessa uusi palkka maksetaan esimiehen kirjallista ehdotusta seuraavan kuukauden alusta lukien.

Uneton yö Eteläranta 10:ssä

Neuvottelutulos saavutettiin lopulta jo 27.9., vaikka työryhmällä oli käytettävissä aikaa syyskuun loppuun. Neuvotteluiden loppuhuipennus oli lähes 16 tuntia kestänyt yhtämittainen puristus, ja allekirjoituspöytäkirja signeerattiin hieman aamuneljän jälkeen. Työmarkkinapöydissä näyttää olevan edelleen vallalla vanha väsytykseen perustuva neuvottelutiikka. Tälläkin kertaa neuvottelutulos syntyi, eikä se ollut läheskään niin huono kuin alun perin hieman pelättiin.

”Yökukkujalle” uneton yö Eteläranta 10:ssä sopi vallan mainiosti. Puoli viideltä aamuyöllä taksiin nousi edelleen virkeä neuvottelija.

■ Minna Nieminen

neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

Määräaikaisuuksiin haetaan ratkaisua yhteistyössä

Määräaikaisten työsuhteiden korvaaminen toistaiseksi voimassa olevilla työsuhteilla erityisesti opetus- ja tutkimushenkilöstössä on JUKOn ensisijainen tavoite.

Yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstöstä yli 70 prosenttia oli vuonna 2017 määräaikaisessa työsuhteessa. Kun tilastosta karsitaan pois väitöskirjatyöntekijät, on määräaikaisissa työsuhteissa olevien suhteellinen osuus edelleen reilusti yli puolet. Muun henkilöstön puolella 18 prosenttia työsuhteista on määräaikaisia.

Määräaikaisuudet eivät ole uusi ilmiö yliopistoissa. Yliopistolain uudistuksen jälkeen ja uuden työehtosopimuksen myötä vuonna 2010 perustettiin määräaikaisuustyöryhmä käsittelemään asiaa. Ryhmä tuotti yliopistoille ohjeistuksen määräaikaisista työsuhteista, mutta valitettavasti ohjeita noudatetaan hyvin vaihtelevasti. Työehtosopimuksen mukaisia määräaikaisuustarkasteluja tehdään myös hyvin eri verran.

Tätä työstetään nyt

Valtakunnansovittelijan keväällä 2018 antamassa yliopistojen työehtosopimusriidan sovintoesityksessä on yhtenä työryhmänä alkamassa määräaikaisuuksia käsittelevä työryhmä.

Määräaikaisten työsuhteiden korvaaminen toistaiseksi voimassa olevilla työsuhteilla erityisesti opetus- ja tutkimushenkilöstössä on JUKOn ensisijainen tavoite. Myös tuntiopettajuuden vähentäminen niin, että pysyviä opetustehtäviä hoidetaan toistaiseksi voimassa olevilla mutta osa-aikaisilla toistaiseksi voimassa olevilla työsuhteilla, on JUKOn tavoitteena.

Toivomme, että työryhmässä tarkastellaan määräaikaisten suhdetta vakituksessa työsuhteessa oleviin ja sen kehitystä ajan mittaan, ja verrataan näitä eri henkilöstöryhmien välillä. Tätä ja muuta tilastotietoa tarvitaan, jotta saamme oikean

kokonaiskuvan määräaikaisten työsuhteiden määrästä ja kehityksestä yliopistoissa.

Tavoitteena pitkäjänteinen kokonaisuus

JUKOn tavoitteena on tutkijauran edistäminen niin, että väitöstyö ja post doc -vaihe muodostaisivat pitkäjänteisen kokonaisuuden. Projektinomainen työ tai rahoitus ei voi olla yksinään määräaikaisuuden peruste, sillä myös muualla yksityisellä sektorilla työtä tehdään nykyään projekteissa tai hankkeissa.

Työryhmässä täytyy selvittää portaittain etenevän tutkijauramallin hyväksyttävyyden määräaikaisuuden perusteena ja selvittää sen pohjalta ohjeistusta neliportaisen tutkijauramallin käyttämisestä. Lisäksi selvitetään, millaisia opettajauramalleja yliopistoilla on käytössä ja kuinka laajasti. Tavoitteena on myös luoda yhtenäinen ohjeistus perhevapaiden ja määräaikaisuuksien yhteensovittamiselle, erityisesti väitöstyöntekijöillä ja post doc -vaiheen tutkijoilla.

Lisäksi tulisi tehdä yhtenäiset ohjeet yliopistoille määräaikaisten työsuhteiden tarkasteluun yhdessä luottamusmiesten kanssa. Tehdään JUKOn sisällä vuosikello määräaikaisuustarkasteluille, minkä avulla ohjataan ja ohjeistetaan luottamusmiehiä. Määräaikaisuustarkasteluja seurataan säännöllisesti yliopistoneuvottelukunnassa.

■ Maija Arvonen

neuvottelupäällikkö
Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Työntekijän terveydentila ja työsuhteen jatko

Pitkillä määräaikaissuhteilla on merkittävää vaikutusta työsuhteen jatkopäätösten asianmukaisuutta arvioitaessa.



Korkein oikeus antoi keväällä 2018 ennakkoratkaisun (KKO 2018-31), joka liittyi työntekijän määräaikaisten työsuhteiden päättymiseen terveydentilan perusteella.

Määräaikaisten palvelussuhteiden käyttö yliopistosektorilla on edelleen valitettavan yleistä, joten kyseisestä ratkaisusta ilmenevillä linjanvedoilla on merkitystä myös yliopistojen määräaikaista työsuhteita ja niiden jatkoa arvioitaessa.

Tästä oli kyse

Ennakkoratkaisussa oli kyse siitä, että A oli työskennellyt X Oy:ssä tilapäisenä ahtaajana 3.5.2006 alkaen. Yhtiö oli kutsunut tilapäisiä ahtaajia töihin tarpeen mukaan pääsääntöisesti päiväksi kerrallaan. Kukin työvuoro oli muodostanut yksittäisen määräaikaisten työsuhteen. A oli 11.6.2012 ollut viimeisen kerran työhön kutsuttuna. A:lle oli sittemmin ilmoitettu töiden tarjoamatta jättämisen syyksi se, että A ei ollut terveytensä vuoksi enää kykenevä satamatyöhön.

Asiassa on riidatonta, että A on ollut vuonna 2010 työssä 70 päivää ja sairaana 25 päivää, vuonna 2011 työssä 62 päivää ja sairaana 32 päivää sekä 1.1.–11.6.2012 työssä 41 päivää ja sairaana 9 päivää. Lisäksi A:lla on ollut kyseisinä vuosina palkattomia sairauspäiviä yhteensä 14 päivää. Näistä neljä on sijoittunut vuotta 2012 koskevalle ajanjaksolle.

A vei asian käräjäoikeuteen ja vaati, että yhtiö veloitetaan maksamaan hänelle vahingonkorvausta saamatta jääneistä palkkatuloista ja yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä, koska häntä oli syrjitty terveydentilan perusteella. Sekä käräjäoikeus että hovioikeus hylkäsivät A:n kanteen kaikilta osin. Tapaus päättyi tämän jälkeen vielä korkeimman oikeuden (KKO) arvioitavaksi.

Näin korkein oikeus arvioi

Ratkaisussaan KKO totesi, että yhtiöllä on lähtökohtaisesti oikeus solmia työsuhteita sen omien tarpeiden pohjalta, eikä sillä ole velvollisuutta pyrkiä työllistämään aikaisempaa määräaikaista työntekijää uudelleen työsuhteen päätyttyä.

Tästä lähtökohdasta huolimatta yhtiö ei voi perustaa työhönottopäätöstään yhdenvertaisuuslain tai työsuhtesopimukslain

vastaiseen syrjivään perusteeseen. Asiassa oli riidatonta, että yhtiö on päättänyt lakata tarjoamasta A:lle tilapäisen ahtaajan työtä hänen terveydentilaansa liittyvistä syistä. Asiassa on siten syntynyt yhdenvertaisuuslain mukainen oletettava välitörmästä terveydentilaan perustuvasta syrjinnästä.

Seuraavaksi KKO arvioi, oliko yhtiö kyennyt kumoamaan syntyneen syrjintäoletuksen. Syrjintäoletuksen synnyttäneen yhtiöllä on näyttöä siitä, että sillä on ollut menettelyllään työsuhtesopimuksissa tarkoitettu hyväksyttävä peruste ja että kysymys on ollut yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuna tavalla tavoitteeltaan oikeutetusta ja oikeasuhteisesta erilaisesta kohtelusta, joka perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin.

Työntekijän terveydentilalle asetettavia vaatimuksia tulee KKO:n mukaan arvioida työntekijän työtehtävien kannalta. Arvioitaessa, voidaanko syrjiväksi väitettyä kohtelua pitää oikeutettuna, on otettava huomioon, mistä työstä on kysymys, mitä vaatimuksia työn suorittaminen asettaa ja miten työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat työssä suoriutumiseen.

Korkein oikeus katsoi, että menettelyn oikeasuhteisuutta arvioitaessa merkitystä on annettava sille, kuinka olennaisesti ja pitkäaikaisesti työntekijän sairauten on perustellusti voitu odottaa vaikuttavan hänen terveydentilaansa. Työnantajan ei voida edellyttää ottavan työhön henkilöä, jonka tiedetään sairautensa vuoksi olevan soveltumaton kyseiseen työhön.

Toisaalta esimerkiksi sellaiset aikaisemmat sairauspoissaolot, jotka eivät ole merkityksellisiä uuden työsuhteen ja siinä suoriutumisen kannalta, eivät voi olla peruste jättää työntekijä valitsematta. Myöskään sellainen pitkäaikainen sairaus, jolla ei ole merkitystä kyseisessä työssä suoriutumisen kannalta, ei oikeuta asettamaan työntekijää eri asemaan työsuhteissa.

Oikeasuhteisena menettelynä ei yleensä voida pitää myöskään sitä, että työhön ottamiseen vaikuttaisivat satunnaiset ja tavanomaiset, lyhytaikaiset sairaudet. Usein toistuneina nekin voivat työn laatu huomioon ottaen osoittaa henkilön yleisessä terveydentilassa ja työkyvyssä tapahtuneen sellaisia muutoksia, että hänellä ei ole edellytyksiä työn asianmukaiseen suorittamiseen. Vamman henkilön osalta työnantajan on lisäksi arvioitava, onko työn este poistettavissa yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetuilla kohtuullisilla mukautuksilla. ➡

Pelkistä sairauspoissaoloista ei voinut päätellä työkykyä

KKO:n mukaan yhtiön toimenpiteen oikeasuhtaisuutta arvioitaessa on otettava huomioon, että kysymys on ollut työhönottolanteesta, jossa aiemmin A:lle oli toistuvasti ja usean vuoden ajan tarjottu tilapäistä työtä. Tämä käytäntö oli lopetettu yhtiön yksipuolisella toimenpiteellä. Nämä seikat asettivat toimenpiteen oikeasuhtaisuudelle korostettuja vaatimuksia.

Korkein oikeus katsoi, että yhtiö ei ole voinut pelkästään sairauspoissaolojen määrästä tehdä sellaista päätelmää, että A:n yleisessä terveydentilassa ja työkyvyssä olisi tapahtunut sellaisia muutoksia, joiden vuoksi hänellä ei olisi edellytyksiä työn suorittamiseen jatkossa, ja että hänet tulisi tästä syystä jättää niiden henkilöiden ryhmän ulkopuolelle, joille yhtiö noudattamansa työhönottokäytännön mukaan tarjoaa töitä.

Yhtiö oli vedonnut myös siihen, että työturvallisuustekijät estivät A:n palkkaamisen uuteen työsuhteeseen. Tältä osin

KKO totesi, että näyttöä työturvallisuuden vaarantumisesta A:n terveydentilan johdosta ei ollut esitetty.

Yhtiö oli menettelyllään rikkonut työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksiaan. Se oli täten työsopimuslain nojalla velvollinen korvaamaan A:lle menettelystä aiheutuneen vahingon. Yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä koskeva vaade sen sijaan hylättiin, koska kannetta ei ollut pantu vireille lain edellyttämässä yhden vuoden määräajassa.

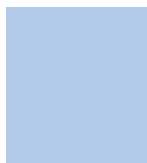
Kyseinen tapaus osoittaa jälleen kerran muun muassa sen, että pitkällä määräaikausketjuilla on merkittävää vaikutusta työsuhteen jatkopäätösten asianmukaisuutta arvioitaessa. Puheena olleen tapauksen lopputulos olisi todennäköisesti ollut toinen, mikäli työntekijä A olisi ollut työnantajan palveluksessa vain lyhyen aikaa.

■ Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:



Agronomiliitto

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



Akavan Erityisalat

Minna Nieminen, asiamies
puh. 020 1235 368
minna.nieminen@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi



Insinööriliitto IL

Juha Särkkä, julkisen sektorin asiamies
puh. 020 1801 843
juha.sarkka@ilry.fi
www.ilry.fi



Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Maija Arvonen, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 6226 8543
maija.arvonen@loimu.fi
www.loimu.fi



Suomen Ekonomit / Finlands Ekonomer

Mika Parkkari, koulutuspolitiikan asiantuntija / expert, utbildningspolitik
puh./tfn. 040 080 2145
mika.parkkari@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi



Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 8561 0328
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi



Suomen Psykologiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri
puh. 040 865 6630
annamari.jokinen@psyli.fi
www.psyli.fi



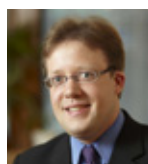
Tekniikan akateemiset TEK

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



Tradenomiliitto TRAL ry

Elin Blomqvist-Valtonen, asiamies
puh. 040 775 3040
elin.blomqvist-valtonen@tral.fi
www.tral.fi



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi