

Vuosi 2016 päätökseen, olkoon seuraava parempi!

Kuva Shutterstock

Irtisanomisten vuotta 2015 seurasivat heikennykset yliopistojen rahoitukseen ja työnhakijan asemaan.

Kulunut vuosi toi mukanaan koko joukon mullistuksia ja ikäviä uutisia. Loppuvuoden 2015 yt-neuvottelut useissa yliopistoissa johtivat suureen määrään päättyneitä työsuhteita. Irtisanomiset ja ilman jatkoa päättyneet määräaikaisuudet koskivat valtavaa määrää ihmisiä ja osaamista. Tiedon ja taidon uudelleen kanavointi on jatkossa yhä haasteellisempaa.

Suomen hallitus jatkoi haasteiden tuomista niin koko työmarkkinoille kuin yliopistosektorille. Pääteema oli Suomen kilpailukyyn parantaminen, joka kulminoitui kilpailukykysovimuksen solmimiseen työmarkkinaosapuolten välillä. Tällä oli tarkoitus välttää hallituksen kaavailemat pakkolait ja suuret leikkaukset.

Yliopistoilla kiky-sopimus tarkoittaa muun muassa kokonaistyöajan (→1624h) ja opetusvelvollisuuden kasvua. On kohtalon ivaa, että siinä missä kiky-sopimuksella luvattiin yritysten kilpailukyyn parantamista, yliopistojen valtionrahoitusta leikataan kiky-sopimuksen hyötyä vastaavalla määrällä.

Edellä mainituista huolimatta myös lainsäädäntöä on muutettu tai muutetaan. Työttömien työhakijoiden tilannetta heikennetään eri tavoin (Yliote 3-2016). Hallitus tekee muutoksia myös muuhun lainsäädäntöön, esimerkiksi työsopimuslakiin ja vuosilomalakiin sekä muutokset koeaikaan ja takaisinottovelvollisuuteen. Osalla muutoksista pyritään parantamaan työnhakijan tai irtisanotun asemaa (lisää tässä numerossa jäljempänä).

Tulevan vuoden haasteista emme vielä tiedä. Menestymisen kannalta on tärkeitä myös saada hengähtää ja keskittyä olennaiseen kuten opetukseen ja tutkimukseen. Pitkään jatkuva muutos ja epävarmuus saattavat muuten johtaa kilpailukyyn heikkenemiseen sen sijaan että edelleen kulkisimme maailmalla kärjessä.

Sisältö

- 1 Vuosi 2016 päätökseen, olkoon seuraava parempi!
- 2 May the year 2017 mark the turn for the better!
- 2 Neuvottelut käynnistymässä tauon jälkeen
- 3 LAL, MHL ja YKL yhdistyvät Loimuksi
- 4 Aikuiskoulutustuen ehdot muuttuvat vuodenvaihteessa
- 5 Perhevapaiden kustannuksia tasataan 2500 euron kertakorvauksella
- 6 Parannuksia tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä irtisanottujen asemaan
- 7 Työsopimuslakiin muutoksia vuoden 2017 alkaessa
- 8 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

■ Daniel Valtakari

Yliote-julkaisun vastaava toimittaja vuonna 2016
Asiamies, yo-sektorin vastuhenkilö
Tekniikan akateemiset

May the year 2017 mark the turn for the better!

The layoffs of 2015 were followed by harsh legislation and cuts in university funding.

The past year has been rather turbulent. As a heritage from 2015 we had co-operation negotiations at several universities leading to the termination of a vast number of employment relationships during this year. The numbers are in the thousands when we remember that in addition to active dismissals also many of us lost their job because their Fixed-term employment contracts were not renewed.

During the winter our national government kept insisting on improving the competitiveness either through harsh new legislation or by agreements on the labour market. Between two unpleasant alternatives the latter was chosen. The negotiations led to a competitiveness agreement that was to be implemented in the collective agreements. The agreement included, among other things, a 24 hours longer annual working time and cuts in some benefits. For many of us in the universities this means that the 1600 hours are now 1620 hours without increase in the salary and also additional teaching hours for those who are teaching as well.

While the reason for the competitiveness agreement was to improve the competitiveness, the university sector suffered at loss in public funding as the government cut the funding with an amount corresponding to the savings the universities achieved as employers. So, at the end of the day, the employ-

ees at the universities lost employment benefits but the universities did not achieve the corresponding financial benefit.

In addition to the above mentioned also other labour market related benefits have been or will soon to be cut. The unemployment benefits will be cut and new obligations will be imposed, like regular interviews related to jobs search.

At the end of the year some new decisions have surfaced. In the future, the probation period for new employment will be prolonged up to 6 months. If the employee during the probationary period has been on a disability leave or family leave, the employer has the right to extend the probationary period.

Nevertheless, we must hope that the value of the universities, both for education and research, will be recognised in the future and that the universities will be allowed to fulfil their task. After all, the long-term competitiveness depends on the solid and good education of the entire workforce.

With seasonal greetings

■ **Daniel Valtakari**

Senior Adviser

Academic Engineers and Architects in Finland TEK

Neuvottelut käynnistymässä tauon jälkeen

Ensi vuoden neuvotteluissa tavoitellaan palkankorotuksia vuodelle 2018.

Laajoja raamisopimuksia ei työmarkkinoilla enää ole näkyvissä.

Työehtosopimus on voimassa ja työrauha vallitsee tammi-kuun loppuun saakka vuonna 2018. Poikkeuksellisesti työnantajan ei tarvinnut tänä vuonna ostaa työrauhaa rahalla, koska keskusjärjestöjen solmiman kilpailukyky sopimuksen mukainen työehtosopimus yliopistoissa on vaikutuksiltaan työvoimakustannuksia alentava. Tällaiset sopimukset ovat onneksi olleet harvinaisia eikä niistä pidä tulla tapaa. Seuraavan sopimuksen tulee nostaa henkilöstön palkkoja yliopistoissa vuonna 2018. Kysymyksessä on henkilöstöjärjestöjen uskottavuus jäsenistösä etujen ajajina.

Rahan puute suurempi ongelma kuin palkkausjärjestelmä

Sivistystyönantajat antoivat vuonna 2015 oman esityksensä yliopistoissa noudatettavan palkkausjärjestelmän uudistamisesta. Se ei kuitenkaan ole edennyt. Sipilän hallituksen käynnistämän pakkolaki valmistelun ja yliopistojen yhteistointaneuvottelujen luomassa ilmapirissä ei palkkausjärjestelmä uudistus voinut edetä viime vuoden syksyllä. Työnantajan esitys on ilman näitä neuvottelupöydän ulkopuolisia esteitäkin hankala. ➡

→ Ensivaikutelma palkansaajien puolella on, että puutteenkin nykyinen työehtosopimuksessa sovittu palkkausjärjestelmä toimii kohtuullisesti, eikä sitä tarvitse radikaalisti muuttaa. Palkkauksen perustuminen tehtävien vaativuuden perusteella määräytyvään palkanosaan ja sen lisäksi maksettavaan henkilökohtaiseen lisään koetaan oikeudenmukaisena. Monet ongelmat, joita nykyjärjestelmässä on, johtuvat rahan puutteesta eivätkä palkkausjärjestelmästä sinänsä.

Työryhmät palanneet neuvottelupöytään

Viime ja tänä vuonna seitsemän yliopistoa vähensi henkilöstöään yhteensä yli puolellatoista tuhannella. Toteutetut irtisanomiset vaikuttavat työilmaperiini yliopistoissa. Pelko työn loppumisesta häiritsee tehtävien hoitamista monella työpaikalla.

Työryhmätyö yliopistojen yleisen työehtosopimuksen osapuolten välillä oli keskeytyksissä monen kuukauden ajan. Kuluvana syksynä kokoontumisia on taas pidetty. Harjoittelukoulujen työaikamääräyksiä koskeva keskustelu on edennyt pisimmälle tähän mennessä. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan työaikatyöryhmä on kutsuttu koolle joulukuun puolivälissä yli vuoden tauon jälkeen. Myös palkkausjärjestelmätyöryhmä on kokoontunut keskustelemaan mahdollisista etenemisen edellytyksistä.

JUKOn yliopistoneuvottelukunta keskustelee tulevasta neuvottelukierroksesta heti ensi vuoden alkupuolella. Kevään

mittaan joudumme myös arvioimaan, onko meneillään olevalla työryhmätyöllä edellytyksiä johtaa myönteiseen lopputulokseen. Työryhmätyö tuskin etenee enää syksyllä 2017, kun seuraavan kierroksen palkkaneuvottelut käynnistyvät.

Vientiteollisuus viitoittaa tulevaa työmarkkinamallia

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt tuskin tekevät ensi vuonna kaikkia aloja raamittavaa laajaa sopimusta. Elinkeinoelämän keskusliitto muutti sääntöjään niin, että se ei enää voi olla osapuolena työmarkkinaratkaisuisissa. Palkansaajakeskusjärjestöillä ei siten ole enää neuvotteluvastapuolta tulo- ja palkkapoliittisissa asioissa.

Uudeksi työmarkkinamalliksi on esitetty vientiteollisuuden asettamaa palkankorotuksen enimmäistasoa, jota muut järjestöt sitoutuisivat noudattamaan. Tämä prosessi uhkaa jakaa työmarkkinakentän kahteen osaan, vientiteollisuuteen ja muihin. Muihin kuuluisivat julkinen sektori, yliopistot ja yksityinen palvelutuotanto. Aikaisemmat kokemukset liitto- ja yksittäisistä Suomessa eivät viittaa siihen, että päänavaaja eli ensimmäinen sopimuksen tekijä saisi parhaan sopimuksen. Noin vuoden kuluessa näemme, onko tämä sääntö muuttunut.

■ **Markku Kojo**
neuvottelupäällikkö, JUKO

LAL, MHL ja YKL yhdistyvät Loimuksi

Uusi luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto tarjoaa entistä parempia jäsenetuja.

Vuoden 2017 alusta Luonnontieteiden Akateemisten Liitto, Metsänhoitajaliitto ja Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto fuusioituvat uudeksi liitoksi. Liiton nimeksi tulee Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry. Yhdistymisellä tavoitellaan mm. tehokkaampaa edunvalvontaa ja parempia jäsenpalveluja. Pitkään jatkunut yhteistyö liittojen kesken on tarjonnut vakaan pohjan uuden liiton rakentamiselle.

Loimuun kuuluu noin 15 000 jäsentä, joista työikäisiä varsinaisia jäseniä on noin 11 000. Varsinaisista jäsenistä noin 2500 työskentelee yliopistoissa, suurin osa opetus- ja tutkimushenkilöstössä.

Loimu on monialainen liitto: koulutukseltaan jäsenet ovat biologeja, biotieteilijöitä, kemistejä, geologeja,

limnologeja, metsänhoitajia, ympäristötieteilijöitä, meteorologeja, maantieteilijöitä, tilastotieteilijöitä, fyysikoita, matemaatikoita – ja monia muita. Loimun jäsenet työskentelevät ihmiskunnan hyvinvoinnin ja maapal- lomme tulevaisuuden kannalta avainaloilla – mm. ympäristön tutkimuksessa ja -suojelussa, lääke- ja muun kemianteollisuuden yrityksissä tutkimus- ja tuotekehitystehtävissä, metsäteollisuuden ja –talouden aloilla sekä biotalouteen liittyvissä tehtävissä.

Uudet verkkosivut avautuvat vuoden 2017 alussa osoitteessa www.loimu.fi.

Yliopistosektorilla Loimun jäsenten edunvalvontaa hoitaa neuvottelupäällikkö **Maija Arvonen**.

Aikuiskoulutustuen ehdot muuttuvat vuodenvaihteessa



Työmarkkinajärjestöt onnistuivat turvaamaan aikuiskoulutustukijärjestelmän kiky-neuvotteluissa. Tukeen tulee kuitenkin heikennyksiä 2017 alusta alkaen.

Aikuiskoulutustukea voi saada omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen osallistuva aikuinen, joka jää opintovapaalle työ- tai virkasuhteesta. Myös yrittäjä voi saada tukea opintoihin. Opintovapaasta sovitaan oman työnantajan kanssa. Aikuiskoulutustukea hallinnoi Koulutusrahasto.

Maan hallitus kaavaili alun perin, että aikuiskoulutustuki korvattaisiin lainajärjestelyillä. Työmarkkinajärjestöjen kilpailukykysovimuksessa aikuiskoulutustukijärjestelmä onnistuttiin kuitenkin turvaamaan. Eduskunta on marraskuun lopussa hyväksynyt kilpailukykysovimukseen pohjautuvat aikuiskoulutustuen muutokset, jotka tulevat voimaan vuoden 2017 alusta. Lisätietoja saa tarpeen mukaan Koulutusrahaston kotisivuilta osoitteesta www.koulutusrahasto.fi.

■ **Petri Toiviainen**
neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Näin aikuiskoulutustuki muuttuu

Palkansaajan aikuiskoulutustuki siirtyy kokonaisuudessaan Työttömyysvakuutusrahaston rahoitettavaksi. Samalla etuusehtoihin tehdään seuraavat tarkistukset: aikuiskoulutustuen perusosa pienenee 15 prosenttia ja enimmäiskesto lyhenee neljällä kuukaudella 19 kuukaudesta 15 kuukauteen.

Lakiuudistuksen mukaan aikuiskoulutustuen muutokset tulevat voimaan 1.1.2017 alkaen seuraavasti:

- Etuuden määrä muuttuu kaikilla aikuiskoulutustuen saajilla 1.8.2017 alkaen uuden lain mukaiselle tasolle.
- 1.1.2017 alkaen saapuneissa aikuiskoulutustukihakemuksissa etuuden enimmäiskesto on uuden lain mukainen 15 kuukautta.
- Oikeus vanhan lain mukaiseen 19 kuukauden enimmäiskestoon säilyy 31.12.2020 saakka kuitenkin, jos:
 - hakemus saapuu Koulutusrahastolle viimeistään 31.12.2016 ja koulutus alkaa viimeistään 1.8.2017; tai jos
 - henkilö hakee jatkoa aiemmin myönnettyyn tukeen samaa koulutusta varten. Jatkohakemustilanteissa hakemuksen saapumispäivämäärällä ei ole merkitystä.

Alle 3 000 euroa kuukaudessa ansaitsevilla tuen määrä vähenee noin 60 euroa kuukaudessa. Enemmän kuin 3 000 euroa kuukaudessa ansaitsevilla leikkaus tukeen on noin 100 - 187 euroa kuukaudessa.

Yrittäjän aikuiskoulutustuen rahoittaa jatkossakin valtio. Yrittäjän aikuiskoulutustuki on perusosan suuruinen. Tällä hetkellä se on 702,62 euroa kuukaudessa. Perusosa pienenee 15 prosenttia 1.8.2017 alkaen. Tuki olisi silloin noin 597 euroa kuukaudessa vuoden 2016 tasossa laskettuna.



Perhevapaiden kustannuksia tasataan 2500 euron kertakorvauksella

Työnantajat saavat jatkossa valtiolta tukea naistyöntekijöiden perhevapaista aiheutuviin kustannuksiin.

Eduskunta on marraskuun lopussa hyväksynyt sairausvakuutuslain muutoksen, jonka tavoitteena on tasata perhevapaista työnantajille aiheutuvia kustannuksia. Muutoksen taustalla on maan hallituksen vuoden 2015 hallitusohjelma.

Naisten tasa-arvoisen kohtelun ja työllistymisen edistämiseksi naispuolisen työntekijän perhevapaista työnantajille aiheutuvia vanhemmuuden kustannuksia tasataan 2 500 euron kertakorvauksella. Tuki maksetaan työnantajille, jotka maksavat työ- tai virkaehtosopimuksen taikka työsopimuksen perusteella palkkaa vähintään yhdeltä kuukaudelta äitiysrahakauden aikana. Lisäksi edellytetään, että työ- tai virkasuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen äitiysrahakauden alkua ja että se perustuu vähintään vuo-

deksi tehtyyn työsopimukseen. Sen lisäksi työajan tulee olla äitiysrahakauden alkaessa vähintään 80 prosenttia alan koko-aikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta.

Tukea maksetaan vastaavin edellytyksin myös adoptioäidin työnantajalle, jos palkkaa maksetaan adoptioäidin vanhempainrahakauden aikana. Lakiuudistus tulee voimaan 1.4.2017 lukien ja sitä sovelletaan, jos ensimmäinen sellainen päivä, jolta maksetaan äitiysrahaa tai adoptioäidin vanhempainrahaa, on lain voimaantulopäivä tai sen jälkeinen päivä.

■ Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Parannuksia tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä irtisanottujen asemaan

Irtisanotun mahdollisuus päästä työllistymistä edistävään koulutukseen paranee. Koulutus ei ole veronalainen etu. Työterveyshuolto säilyy jatkossa 6 kk työntekovelvollisuuden päättymisestä.

Eduskunta on hyväksynyt työmarkkinajärjestöjen kilpailukyky-sopimukseen perustuvat parannukset tuotannollistaloudellisilla syillä irtisanottujen henkilöiden asemaan. Uudistusten on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2017 alussa ja ne koskevat työsopimussuhteita sekä kunnan ja valtion virkasuhteita.

Työnantajalla on vastaisuudessa velvollisuus tarjota tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä irtisanotulle työntekijälle mahdollisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Velvollisuus koskee työnantajia, joiden palveluksessa säännöllisesti työskentelee vähintään 30 työntekijää. Koulutusta tai valmennusta on tarjottava työntekijälle, joka olisi työskennellyt

työnantajan palveluksessa vähintään viiden vuoden ajan. Koulutuksen tai valmennuksen järjestämistä koskevat periaatteet kirjataan yhteistoimintalakien mukaisiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmiin.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Työnantajalla ja henkilöstöllä on varsin laaja mahdollisuus sopia edellä mainituista periaatteista myös toisin. Työnantaja, joka ei ole noudattanut säädettyä velvollisuuttaan, on velvollinen suorittamaan työntekijälle kerta-kaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Työterveyshuolto säilyy 6 kk

Työnantajalla on lisäksi jatkossa velvollisuus järjestää irtisanotulle työntekijälle työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien. Työnantajalla on oikeus saada mainitulta ajalta sairausvakuutuslain mukaisista korvauksista. Työnantajan järjestämisvelvollisuuteen kuuluu huolehtia ehkäisevän työterveyshuollon järjestämisestä. Sen sijaan työterveyshuoltopalveluiden yhteydessä sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon järjestäminen on työnantajalle vapaaehtoista. Lakiuudistuksella ei muuteta tätä tilannetta: jos työnantaja ei järjestä sairaanhoitoa ja muuta terveydenhuoltoa työntekijöilleen, tämä oikeus ei lainmuutoksen myötä tule myöskään irtisanotuille henkilöille.

Tuloverolakia muutetaan siten, että työnantajan kustantamaa työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta ei pidetä työntekijän veronalaisena etuna. Työsuhteen päätyttyä järjestettävä koulutus tai valmennus ei pääsääntöisesti vaikuta työttömäksi jääneen oikeuteen saada työttömyysetuutta.

Lakiuudistuksen yhteydessä yhteistoimintalain soveltamisalaa laajennetaan ulkomaisten yhteisöjen sivuliikkeisiin, joissa työskentelevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20.

■ Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry





Työsopimuslakiin muutoksia vuoden 2017 alkaessa

Koeajan enimmäispituus nousee ja työntekijän takaisinottovelvollisuuden pituus lyhenee. Työnantaja voi jatkossa solmia pitkäaikaistyöttömän kanssa määräaikaisen työsopimuksen ilman perusteltua syytä.

Eduskunta on tätä kirjoitettaessa (5.12.2016) hyväksynyt työsopimuslakiin (55/2001) useita muutoksia. Lakiuudistus odottaa vielä tasavallan presidentin vahvistusta ja sen on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2017 alkaessa. Uudistuksen myötä koeaikaa, työnantajan takaisinottovelvoitetta ja määräaikaisuuden perusteita koskevat säännöt muuttuvat. Uudistus perustuu maan hallituksen vuoden 2015 hallitusohjelmaan ja sen tavoitteena on hallituksen mukaan parantaa pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia, madaltaa työnantajan työllistämiskynnystä ja lisätä työnantajien kasvuhalukkuutta.

Koeajan enimmäispituus puoleen vuoteen

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntöen aloittamisesta alkavasta koeajasta, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa yksinomaan koeaikaehdoton vetoamalla. Koeajan tarkoituksena on antaa molemmille sopijapuolille aikaa harkita, vastaako tehty työsopimus etukäteisodotuksia. Koeajasta voidaan sopia niin määräaikaisessa kuin myös toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa. Koeajan enimmäispituus on tähän saakka ollut pääsääntöisesti neljä (4) kuukautta. Jatkossa koeaika voi aina olla enintään kuuden (6) kuukauden pituinen.

Lisäksi lakiin otettiin määräys siitä, että jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoi-

tettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä. Ennen lakiuudistuksen voimaantuloa tehtyihin työsopimuksiin sovelletaan vanhaa koeaika sääntöä. Samoin työ- ja virkaehtosopimuksissa mahdollisesti olevat laista poikkeavat kirjaukset jäävät edelleen voimaan.

Työnantajan takaisinottovelvollisuus lyhenee

Työsopimuslaissa on säädetty, että työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä irtisanomalleen, TE-toimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän (9) kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Säännöksen tarkoituksena on suojella työntekijää työttömyydeltä ja varata hänelle tilaisuus palata ammattitaitoaan vastaavaan työhön.

Takaisinottovelvollisuus ei koske määräaikaisessa työsuhhteessa olleita työntekijöitä eikä työntekijöitä, joiden työsopimus on irtisanottu tai purettu työntekijästä johtuvasta syystä ns. individuaaliperusteella. Takaisinottovelvollisuus ei ulotu myöskään työntekijöihin, joiden työsopimus on päättynyt koeajan perusteella. Lakiuudistuksen myötä takaisinottovelvoitteen määräaika lyhenee neljään (4) kuukauteen. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi (6) kuukautta. Ennen lakiuudistuksen voimaantuloa päättyneisiin työsuhhteisiin sovelletaan vanhaa takaisinottovelvoitetta. Samoin työ- ja virkaehtosopimuksissa mahdollisesti olevat laista poikkeavat kirjaukset jäävät edelleen voimaan. ➔

➔ Määräaikaisuuden perusteet

Työsopimuslain mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jolle sitä perustellusta syystä ole tehty määräaikaisena. Jos määräaikainen työsopimus on työnantajan aloitteesta tehty ilman perusteltua syytä, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana. Perustellun syyn käsitettä ei ole laissa tarkemmin määritetty. Käytännössä laillisiksi katsottavia perusteita ovat 1) työn luonne, 2) sijaisuus, 3) harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä 4) muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.

Työsopimuslakiin on nyt otettu erityismääräys määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä pitkäaikaistyöttömän kanssa. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä edellä mainittua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut

työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan.

Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on pysyvää. Tämän tyyppisen määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusua vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

■ Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:



Agronomiliitto

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



Akavan Erityisalat

Minna Nieminen, asiamies
puh. 020 1235 368, 040 723 4788
minna.nieminen@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi



Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Maija Arvonen, asiamies
puh. 050 543 3651
maija.arvonen@luonnontieteilijat.fi
www.luonnontieteilijat.fi



Metsänhoitajaliitto

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



Suomen Ekonomit Finlands Ekonomer

Lotta Savinko, edunvalvontajohtaja
puh. 040 504 4356
lotta.savinko@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi



Suomen Lakimiesliitto

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



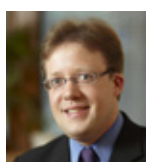
Suomen Psykologiliitto

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



Tradenomiliitto TRAL ry

Elena Gorschkow-Salonranta, asiamies
puh. 050 571 5655
elena.gorschkow-salonranta@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



Tekniikan akateemiset TEK

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



Insinööriliitto IL

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



Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

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