Yliote 1|2012
YLIOPISTOLAISTEN JÄSENTIEDOTE | 20.3.2012

Kohti kevättä

Syksyllä raamiratkaisun yhteydessä neuvoteltu yliopistojen työehtosopimus on voimassa 31.3.2014 asti. Maaliskuussa tulee taulukkopalkkoihin korotuksia yleiskorotuksen ja järjestelyerän myötä, lisäksi huhtikuun palkanmaksun yhteydessä maksetaan 150 euron kertaerä. Työehtosopimuksen mukainen palkkausjärjestelmän kehittämistyöryhmä valmistelee toukokuun loppuun mennessä esityksen siitä, miten henkilökohtaisen suoriutumiseen liittyvää palkanosaa kehitettäisiin. Määräaikaisten työsopimusten käyttöä tarkasteleva työryhmä jatkaa edellisen sopimuskauden mukaista työskentelyään. Tavoitteena olisi saada aikaan keinoja, joilla voitaisiin selkeyttää määräaikaisten työsuhteiden käytössä noudatettavia periaatteita yliopistoissa. Asioita käsitellään liittojen välisissä neuvotteluissa myös silloin, kun tulee epäselvyyttä työehtosopimusten määräysten tulkinnasta. Erimielisyysasioita on liittotason neuvotteluissa käsiteltävänä liittyen muun muassa kokonaistyöaikaa koskeviin soveltamisongelmiin. Mikäli näihin ei saavuteta ratkaisuja neuvotteluteitse, saattavat tapaukset aikanaan edetä ratkottavaksi jopa työtuomioistuimeen asti.

Yliote lähetetään sähköisesti tiedoteyhteistyössä mukana olevien liittojen jäsenrekistereiden työpaikkatietojen mukaan yliopistoissa työskenteleville jäsenille. Muistathan pitää jäsentietosi ajan tasalla, ilmoita mahdollisesti muuttuneista työpaikka- tai yhteystiedoistasi omaan liittoosi.

Aurinkoista kevättä!

Anna Hellén
Asiamies
Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Sisältö

1 Kohti kevättä
2 Yliopistojen kokonaistyöaika vaatii työsuunnitelman
3 Vaativuuslisät jaettu, sopimuskauden 1.3.2012–31.3.2014 palkankorotukset
3 Luottamusmiestoiminta yliopistolla
4 Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä työsuojeluasioissa
4 Janne Saarela: Työsuojelutehtävät ovat hyvin monipuolisia
5 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

Yliopistojen kokonaistyöaika vaatii työsuunnitelman

Kun yliopistot pari vuotta sitten itsenäistyivät valtion kupeesta, yliopistolliset virat muuttuivat työsuhteiksi ja alalle saatiin myös uusi työehtosopimus. Siinä tutkijoille ja lehtoreille kirjattiin vuosittainen 1600 tunnin kokonaistyöaika ja vaatimus työsuunnitelman laatimisesta.

Alun ihmetyksen ja vastustuksenkin jälkeen uuteen työaikajärjestelmään on alettu tottua. Työsuunnitelmia laaditaan, mutta varsin usein ylimalkaisesti. Epämääräisistä työsuunnitelmista voi koitua monta hankaluutta, jotka voidaan välttää huolella tehdyllä työsuunnitelmalla.

Yliopistojen työehtosopimuksen mukaan opetus- ja tutkimushenkilöstön vuosittainen työaika on 1600 tuntia. Tavoitteena on työjärjestelyjen joustavuuden lisääminen, tutkimusedellytysten parantaminen, taiteellisen toiminnan edistäminen, tutkimuspohjaisen opetuksen kehittäminen ja uusien kannustavampien opetus- ja opiskelumuotojen kehittäminen. Tarkoituksena on, että jokainen opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluva sekä opettaa että tutkii.

Kunnollinen työsuunnitelma turvana

Jokainen kokonaistyöajassa oleva työntekijä laatii vuosittain yhdessä esimiehensä kanssa ennen seuraavan lukuvuoden alkamista työsuunnitelman. Kunnollisella työsuunnitelmalla voidaan välttää monia hankalia tulkintaongelmia.

Työsuunnitelmassa otetaan huomioon työntekijän osallistuminen opetukseen, tutkimustoimintaan ja muihin tehtäviin. Työsuunnitelmaan kirjataan 1 600 tunnin työajan kohdentuminen eri tehtäväalueille seuraavan lukuvuoden aikana.

Uuden työehtosopimuksen mukaan väitöskirjantekijöiden opetusvelvollisuuteen tuli muutos. Aiemman 56 tunnin enimmäismäärän sijaan opetusvelvollisuudeksi suositellaan jatkossa enintään 5 prosenttia eli 80 tuntia kokonaistyöajasta. Tuntimäärä sisältää opetuksen valmistelun, 2–3 tuntia yhtä opetustuntia kohden.

Poikkeustilanteista pulmaa

Työsuunnitelmaan pitää kirjata sellaiset pitempiaikaiset poissaolot, joilla on merkitystä työsuunnitelman sisältöön. Äitiys- ja perhevapaalle jäävän on syytä keskustella ennen vapaalle jäämistään esimiehensä kanssa työsuunnitelman toteutumisesta. Jokaisella kokonaistyöajassa olevalla työntekijällä on oikeus saada pitää myös työstä vapaita jaksoja. Jos vapaata ei ehdi pitää ennen äitiys- tai perhevapaan alkua, asia voidaan järjestää niin, että työntekijä aloittaa perhevapaalta paluun vapaajaksolla.

Muu pitkäaikainen poissaolo, esimerkiksi sairausloma, tulee useimmiten ennakoimatta. Silloin poissaolon jälkeen on syytä tutkia, miten työsuunnitelma on toteutunut ennen sairauslomaa tai muuta pitkäaikaista poissaoloa. Mahdollisesti pitämättä jääneen vapaajakson voi pitää töihin paluun jälkeen. Samanlaisia tulkintaongelmia voi syntyä alle vuoden mittaisissa työsuhteissa.

Tällöin työsuunnitelmaan kirjataan ne työt, jotka suunnitellaan tehtäväksi olemassa olevana aikana.

Työsuhteen päättyessä tarkastellaan, miten työsuunnitelma on toteutunut. Jos vapaata ei ole ehtinyt pitää, työsuhdetta voidaan jatkaa vapaajakson verran. Sama koskee myös muita tapauksia, joissa työsuhde päättyy kesken lukuvuoden.

Jos työntekijä suostumuksensa mukaisesti antaa yksikön määräämää opetusta enemmän kuin hänelle työsuunnitelman mukaan kuuluu, siitä maksetaan hänelle eri korvaus.

Akateeminen vapaus

Kokonaistyöajassa työntekijä vastaa itse omasta työajastaan ja sen käyttämisestä työsuunnitelmassa oleviin tehtäviin. Työntekopaikan voi myös valita mielensä mukaan. Tosin opetustunnit, hallinnolliset tehtävät ja muut vastaavat puuhat toki edellyttävät työpaikalla oloa.

Jotkut yliopistot ovat antaneet ohjeita, joiden mukaan työpaikalla on oltava esimerkiksi kolmena päivänä viikossa. Tällaiset ohjeet ovat sopimuksen vastaisia. Niistä onkin jo reklamoitu yliopistoja työnantajia edustavaa Sivistystyönantajia.

Kokonaistyöaika tarkoittaa ytimekkäästi sitä, että 1600 tuntia tehdään töitä, ja kaikki muu aika on vapaata. Työntekijä harkitsee itse, milloin vapaajaksonsa pitää. Tavallisessa vuosilomajärjestelmässä työnantaja päättää loman antamisen ajankohdan.

Vuosilomasäännöksiä sovelletaan vain lomarahaan. Lomarahan suuruus määräytyy sen mukaan, mitä henkilö saisi, jos vuosilomasäännökset koskisivat häntä. Kun palvelusaikaa on alle vuosi, lomaraha on 4 prosenttia edellisen kuukauden kuukausipalkasta kerrottuna täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärällä. Yli vuoden palvelussuhteen jälkeen lomaraha on 5 prosenttia edellisen kuukauden kuukausipalkasta kerrottuna täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärällä. Yli viidentoista palvelusvuoden jälkeen prosenttiluku nousee 6 prosenttiin.

Lomaraha maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä.

Äitiysvapaan palkka

Jos työntekijällä ei ole oikeutta vuosilomaan, oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan ei siirry työnantajalle 16.6. alkavan ns. laskennallisen vuosiloman aikana. Tämä tarkoittaa sitä, että jos 72 päivän palkallinen äitiysvapaa osuu samaan aikaan kuin laskennallinen vuosiloma, työntekijä saa sekä palkan että päivärahan.

Anja Helin
Asiamies
Tekniikan akateemiset TEK

Vaativuuslisät jaettu

Keväällä 2011 sovittiin palkankorotuksien yhteydessä yliopistojen palkkausjärjestelmään lisättäväksi vaativuuslisä. Vaativuuslisä on käytössä opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmässä vaativuustasoilla 5 - 10 sijoittuvissa tehtävissä ja muun henkilöstön järjestelmässä vaativuustasoille 4 - 14 sijoittuvissa tehtävissä. Vaativuuslisää voidaan maksaa sellaisissa tehtävissä, joiden vaativuus sijoittuu vaativuustasonsa yläpäähän, mutta ei täytä seuraavan vaativuustason edellytyksiä. Vaativuuslisät tuli kohdentaa tasapuolisesti eri vaativuustasoille. Tarkoituksena oli jakaa vaativuuslisät tasapuolisesti kaikille vaativuuslisien kohteena oleville vaativuustasoille huomioiden erilaiset tehtävät, ja että lisien kohdentumisen perusteena oli tehtävän sijoittuminen vaativuustasonsa yläpäähän.

Neuvottelutuloksen 29.4.2011 liitteen 2 mukaisesti yliopistojen tuli toimittaa pääluottamusmiehille raportit muun muassa vaativuuslisien kohdentumisesta 31.12.2011 mennessä. Raportoinnit on tehty, ja vaativuuslisät tulleet maksuun viimeistään marraskuun 2011 palkanmaksun yhteydessä. Vaativuuslisien lukumäärä määräytyi käyttöönottovaiheessa siten, että niiden kustannusvaikutus oli yhteensä 0,9 prosenttia.

1.3.2012 voimaan tulleeseen työehtosopimukseen on lisätty määräys, jonka mukaisesti arviointiryhmällä on tehtävän vaativuuden tullessa sen käsittelyyn oikeus saada tietää, onko ko. henkilöllä tehtävään kohdennettu vaativuuslisä. Mikäli arviointiryhmä on esittänyt vaativuuslisää, annetaan sille tieto siitä, onko lisä esityksen perusteella myönnetty.

Sopimuskauden 1.3.2012 - 31.3.2014 palkankorotukset

- 1.3.2012 yleiskorotus 1,7 %
- 1.3.2012 palkkausjärjestelmän taulukoihin kohdennettu järjestelyerä 0,7 %
- 1.4.2012 alkavan palkanmaksukauden yhteydessä kertaerä 150 e
- 1.4.2013 yleiskorotus 1,2 %
- 1.4.2013 järjestelyerä 0,7 %
- palkkausjärjestelmätyöryhmä neuvottelee 31.5.2012 mennessä henkilökohtaiseen suoriutumiseen liittyvän palkanosan käytön kehittämisestä. Jos neuvottelutulos saavutetaan, vuonna 2013 maksettavien yleiskorotuksen ja järjestelyerän toteuttamisen ajankohdat muuttuvat.

Anna Hellén
Asiamies
Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Luottamusmiestoiminta yliopistolla

Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen luvussa 10 olevien sopimusmääräysten luottamusmiestoiminnasta sekä luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja muiden yhteistoimintatehtävään osallistuvien henkilöstön edustajien asemasta ja oikeuksista (luottamusmiessopimus) mukaan pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä tarkoitetaan työntekijää, jonka asianomainen henkilöstöjärjestö on valinnut edustajakseen hoitamaan luottamusmiessopimuksessa tarkoitettuja tehtäviä.

Henkilöstöä edustavat työehtosopimusosapuolet ja niitä edustavat järjestöt eli Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry ja Palkansaajajärjestö Pardia ry.

Luottamusmies valvoo sopimusten noudattamista

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan

- edistää osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattamista
- edistää työnantajan ja henkilöstön välillä mahdollisesti syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä
- helpottaa muiden työnantajan ja henkilöstön välillä esiintyvien kysymysten käsittelyä sekä työrauhan ylläpitämistä →

Luottamusmiehen tehtävänä on toimia työntekijöiden sekä henkilöstöjärjestön edustajana työehtosopimusten, säännösten ja määräysten tulkintaa ja soveltamista koskevissa asioissa sekä muissa työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä asioissa. Luottamusmiehen tehtävänä on myös välittää tietoja ja ilmoituksia työnantajan, järjestöjen ja henkilöstön välillä.

Luottamusmiehen toimikausi

Luottamusmiessopimuksessa ei ole määräyksiä luottamusmiehen toimikaudesta. Käytännössä luottamusmiesten toimikaudesta on päätetty luottamusmiehen vaalia toimeenpantaessa esimerkiksi vaalikokouksessa tai siitä on sovittu yliopistojen ja JUKOn tekemissä yliopistokohtaisissa luottamusmiessopimuksissa. Vallitsevan käytännön yhdenmukaistamiseksi ja luottamusmiestoiminnan jatkuvuuden varmistamiseksi pääluottamusmiesten ja luottamusmiesten toimikauden tulee yleensä olla 2 - 3 vuotta. Estettä ei ole sille, että luottamusmiehen tehtävässä toiminut henkilö valitaan uudelleen.

Lähteet: Yliopistojen yleinen työehtosopimus, sopimusmääräykset luottamusmiestoiminnasta JUKO ry:n yliopistosektorin luottamusmiesvaalin vaaliohje 2010

Anna Hellén
Asiamies
Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä työsuojeluasioissa

Työsuojeluvaltuutettu on työsuojeluasioissa työpaikan työntekijöiden edustaja. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Laissa todetaan, että työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä työsuojeluasioiden yhteistoiminnassa työnantajan kanssa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on oma-aloitteisesti perehtyä työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Samoin hänen tulee osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin, jos tämä tai työsuojeluviranomainen katsoo tutkimukseen osallistumisen tarpeelliseksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee myös osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyyttä edistäviin seikkoihin.

Mari Raininko
Asiamies
Agronomiliitto

Välillä työsuojelu voi edellyttää konkreettista suojatamineisiin sonnustautumista myös yliopistotyössä. Kuvassa suunnittelija Janne Saarela vierailulla Inmet Mining Corporationin Pyhäsalmen kaivokselle (Euroopan syvin 1,4 km metallikaivos) keväällä 2010 Jannen vetämän korkeasti koulutettujen työvoimapoliittisen kurssin opiskelijoiden kanssa.

Janne Saarela: Työsuojelutehtävät ovat hyvin monipuolisia

Miten pitkään olet toiminut työsuojeluvaltuutettuna?

Olen toiminut Itä-Suomen yliopiston Kuopion kampuksen 1.varatyösuojeluvaltuutettuna keväästä 2010 alkaen, jolloin saatiin voimaan tuoreen Itä-Suomen yliopiston yhteistoimintasopimus. Jo Kuopion yliopiston aikaan toimiessani useampia vuosia JUKO ry:n luottamusmiehenä ja varapääluottamusmiehenä tein tiiviisti yhteistyötä yliopiston hallinnon ja työsuojeluorganisaation kanssa moninaisten työsuojelun vastuualueeseen liittyvien asioiden parissa. Varatyösuojeluvaltuutetun aseman myötä olen päässyt nyt kouluttautumaan aktiivisesti mm. Työterveyslaitoksen järjestämillä työsuojelukursseilla. Itä-Suomen yliopistossa toimin edelleen myös JUKOn varaluottamusmiehen tehtävässä.

Minkälaista on työsuojeluvaltuutettuna toimivan arkipäivä yliopistolla?

Työsuojelutehtävät yliopistolla ovat hyvin moninaisia ja koen ne antoisina, kiintoisina ja opettavaisina. Työsuojelun toimialue on hyvin laaja ja kattaa sekä ilmeiset välittömät työntekijän turvallisuuteen liittyvät asiat että myös hyvin paljon ennakoivaa ja ennaltaehkäisevää toimintaa mm. työterveyshuollon ja työhyvinvoinnin alueilla. Työsuojelutehtävät vaihtelevat akuuteista, puuttumista vaativista tilanteista työntekijöiden työsuojelua ja -hyvinvointia edistävään edunvalvontaan kokouksissa ja asioiden valmisteluvaiheessa. Välittömien vaarojen ja uhkien poisto edellyttää välillä viipymätöntä toimintaa ja toisaalta esim. työilmapiiriasioiden selvittely voi olla pitkä prosessi. Osa tehtävistä on pitkäjänteistä vaikuttamista ja vaatii myös kykyä osoittaa työnantajaosapuolelle työturvallisuuden riskienhallinnan resurssien, työkykyä ylläpitävien toimien ja työsuojelun kustannusten merkityksen kertyvinä säästöinä ja tehollisina henkilötyöpäivinä.

Näkemykseni mukaan työsuojelun keskeisin tehtävä on osaltaan taata, että työympäristö ja -yhteisö ovat sellaiset, että ne edistävät työntekijän työssä viihtymistä ja mahdollisuutta tehdä parhaansa työtehtävissään.

Janne Saarela
Suunnittelija, Itä-Suomen yliopiston Koulutus- ja kehittämispalvelu • 1.varatyösuojeluvaltuutettu, Itä-Suomen yliopisto, Kuopion kampus • Varaluottamusmies (AKAVA/muut), JUKO ry, Itä-Suomen yliopisto

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:

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

Akavan Erityisalat
Salla Luomanmäki, toiminnanjohtaja
puh. 0201 235 341 tai 040 700 7800
salla.luomanmaki@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
Tuomas Viskari, asiamies
puh. 0400 4582 36
tuomas.viskari@sefe.fi
www.sefe.fi

Suomen Lakimiesliitto
Kati Virtanen, asiamies
puh. (09) 8561 0346
kati.virtanen@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

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry
Arja Laine, asiamies
puh. 010 231 0355
arja.laine@sval.fi
www.sval.fi

Tekniikan Akateemiset TEK
Anja Helin, asiamies
puh. (09) 2291 2209
anja.helin@tek.fi

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