

## Back to normal

We all had a pretty eventful spring this year. Since the end of last year, we had high expectations on the collective bargaining. Then, most suddenly, we were facing industrial actions, or a strike.



Kuva Shutterstock

To be clear, that was not something we wanted. Such actions are never desired. Only, sometimes we end up having no other options.

This time the negotiations ended in a situation where the National Conciliator took over and made a proposal for a collective agreement. Once that happens there are no more negotiations. The only outcome is to accept or reject.

Fortunately for us the employer side rejected the first proposed agreement. This in itself was surprising as the general assumption is that the agreements proposed by the National Conciliator tend to lean more towards the employer side. However, this led to a first wave of strikes and demonstrations of support. The National Conciliator then made a second proposal that was definitely more employee friendly. That one was then accepted by the both sides the day before the second strike wave.

### A working group considering the change of the payment system

As a part of the collective agreement the employer and employee sides have established several working groups. We have seven groups which discuss for example on a new payment system, statistical work, working time and holidays and a group working on the substance text of the collective agreement.

The working group for the change of the payment system should finish its work by the end of September. Expectations are high, once again, and there is also a penalty if the work

## Sisältö

- 1 Back to normal
- 2 Sovittelu on riski
- 3 Työehtosopimuksen työryhmät aloittivat työnsä – palkkaustyöryhmä veturina
- 4 Palkkaus puhututtaa jäseniä
- 7 Sairausloma ja työtaistelu
- 8 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

is not successful. The penalty means that we will not receive in full the agreed pay rise. We will evaluate the outcome first thing in the fall.

In the past some members called us in frustration that they had not been successful when discussing their personal compensations and salaries. Hopefully they are a minority, but the topic is important, and we should accept no misuse or misunderstandings.

I wish everyone a nice and peaceful summer. Hopefully you will be able to fully enjoy your holidays.

### ■ Daniel Valtakari

senior adviser

Academic Engineers and Architects in Finland TEK



# Sovittelu on riski

Sivistystyönantajia on syytä kiittää ensimmäisen sovintoehdotuksen hylkäämisestä. Numero kakkonen oli palkansaajien kannalta parempi.

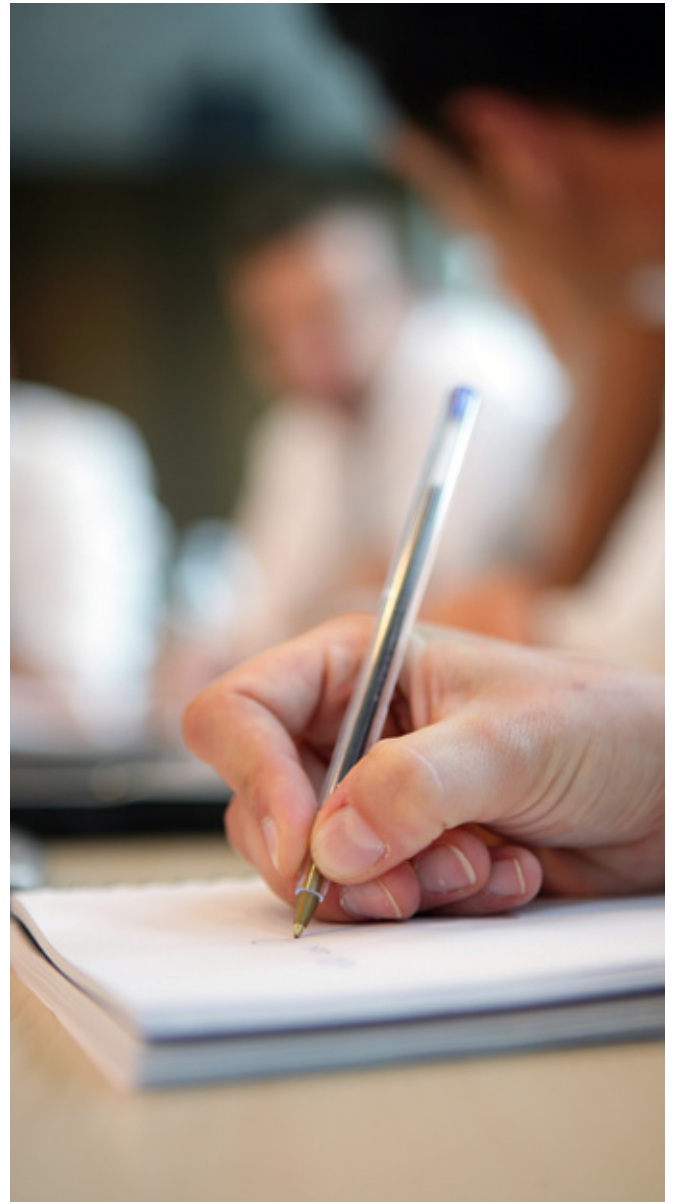
Käyty neuvottelukierros oli omalaatuinen ja päättyi yliopistojen osalta vasta järjestyksessä toisen sovintoehdotuksen hyväksymisen jälkeen 6.3., päivää ennen toista lakkopäivää. Liittokierros oli ensimmäinen kymmeneen vuoteen ja kovin erilainen kuin vuoden 2007 vastaava. Toimijoita oli vaihtunut, heitä oli poistunut ja korvattu uusilla. Osa heistä oli sopimisjärjestelmässä eri roolissa kuin eduskuntavaalien tuolloin vauhdittamalla kierroksella.

Tällä kertaa työnantajat onnistuivat rajoittamaan palkankorotukset ensimmäisten teollisuudessa syksyllä 2017 tehtyjen sopimusten tasoon. Tämä poikkesi merkittävästi edellisestä liittokierroksesta, jolloin kierroksen ensimmäinen sopimus jäi tasoltaan matalimmaksi. Lisäksi yliopistoneuvotteluja viivästytti työnantajan jääräpäinen asenne palkkausjärjestelmän uudistamiseen, joka näytti olevan ykkösenä heidän tavoitelistallaan. Palkankorotusta koskeva ensimmäinen tarjous annettiin palkansaajien neuvottelijoille vasta jo sopimuskauden päätyttyä.

Yliopistotyönantaja hylkäsi sovittelijan ensimmäisen ehdotuksen. Tämä yllätti monet. Palkansaajien tekemä hylkäyspäätös olisi todennäköisesti nostattanut vähemmän kummastusta. Oletuksena saattaa olla, että sovintoehdotukset laaditaan lähtökohtaisesti työnantajamyönteisiksi ja siksi on luonnollisempaa, että hylky tulee työntekijäjärjestöistä.

## Tuleville neuvottelukierroksille entistä taitavampana

Eräs eläkkeellä oleva työnantajapuolen vaikuttaja kirjoitti vanhan liiton ajoista, jolloin neuvottelijat tiesivät ennakolta, hyväksyykö oma taustaorganisaatio tulevan sovintoehdotuksen vai ei. Tämä yliopistotyönantajaa kriittisesti arvioiva kirjoitus julkaistiin pian sen jälkeen, kun yliopistot olivat hylänneet sovittelijan ensimmäisen ehdotuksen. Vanha liitto tässä kirjoituksessa viittaa ilmeisesti tulopolitiikan kauden toimijoihin. Ennen oli siis paremmin tässäkin suhteessa, jos uskomme tätä kirjoittajaa.



Sovittelu on riski, koska neuvotteluosapuolet luovuttavat ratkaisun muotoilun ulkopuoliselle henkilölle. Sen jälkeen, kun sovintoehdotus on saatu, ei sen sisällöstä enää neuvotella. Se voidaan vain joko hyväksyä tai hylätä.

Sivistystyönantajia on syytä kiittää ensimmäisen sovintoehdotuksen hylkäämisestä. Numero kakkonen oli palkansaajien kannalta parempi. Myös Helsingin yliopiston lakkopäivän toteutuminen johtui viime kädessä tästä työnantajien päätöksestä. Yliopistojen työntekijät esiintyivät yhtenäisenä joukkona tuona päivänä. Julkisuus oli meidän kannaltamme erittäin myönteistä. Me opimme tulevia neuvottelukierroksia varten varsin paljon.

### ■ Markku Kojo

neuvottelupäällikkö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO

# Työehtosopimuksen työryhmät aloittivat työnsä – palkkaustyöryhmä veturina

Yhteensä työryhmiä on seitsemän. Palkkaustyöryhmän on tarkoitus saada työnsä valmiiksi jo syyskuun loppuun mennessä.

Yliopistojen työehtosopimuksen nykyisellä sopimuskaudella (1.2.2018 – 31.3.2020) työskentelee yhteensä seitsemän työryhmää. Nämä ovat tilastotyöryhmä, työaika- ja vuosilomatyöryhmä, Helsingin yliopiston eläinsairaala koskevia määräyksiä käsittelevä työryhmä, harjoittelukoulujen työaika- ja palkkausjärjestelmätyöryhmä, tekstityöryhmä, määräaikaisten työehtosopimusten käyttöä tarkasteleva työryhmä sekä työhyvinvoinnin ja työsuojelun työryhmä.

Näiden työryhmien lisäksi neuvotteluosapuolet ovat sopineet yliopistojen palkkausjärjestelmän uudistamisesta tätä varten perustettavassa työryhmässä. Tässä työryhmässä työtä jatketaan varsinaisten työehtosopimusneuvottelujen aikana neuvottelun pohjalta. Osasta palkkausjärjestelmän uusimista koskevista asioista sovittiin jo neuvotteluiden aikana ja nämä muutokset tulevat voimaan 1.1.2019 alkaen.

## Palkkausjärjestelmä uudistuu

Palkkaustyöryhmä aloitti työnsä toukokuun alussa ja sen määräaika on 30.9.2018. Palkkausjärjestelmän muutokseen tullaan käyttämään järjestelyerää, jonka suuruus on 1,35 prosenttia. Mikäli palkkaustyöryhmä ei pääse yksimielisyyteen määräaikaan mennessä, 1.1.2019 maksettavasta järjestelyerästä (0,5 prosenttia) jätetään maksamatta 0,3 prosenttia. Tällöin jäljelle jäävä osa 0,2 prosenttia käytetään paikallisesti vaativuustasoihin ja -lisiin.

Sovintoesityksessä 5.3.2018 seuraavat asiat kirjattiin palkkaustyöryhmätyöskentelyn lähtökohdiksi:

- Nykyiset yhdeksän henkitasoa korvataan suorituskategorioilla, joita on 4–5.
- Nykyisen palkkausjärjestelmän alin suoritusprosentti nostetaan 4–10 prosenttiin.
- Kaikille vaativuustasoille tehdään kustannusvaikusta vastaavat muutokset henkilökohtaiseen palkanosaan.
- Henkilökohtaisen suoriutumisen muuttuessa maksetaan työnantajan vahvistama henkilökohtainen palkanosa esimiehen tekemää kirjallista ehdotusta tai yliopistossa vahvistetun erillisen arviointijakson päättymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.
- Mikäli määräaikaistessa työsuhteessa oleva työntekijä jatkaa saman yliopiston palveluksessa vaativuustasoltaan vastaavassa tai vastaavan sisältöisessä tehtävässä, ei henkilökohtaisen palkanosan suuruus voi alentua.



Jos palkkausjärjestelmän muutoksista saavutetaan neuvottelutulos 30.9.2018 mennessä, käytetään 1.1.2019 järjestely- ja paikallinen erä 0,5 prosenttia siten, että sillä katetaan mahdollinen henkilökohtaisen palkanosan alimman prosentin nostaminen sekä mahdollinen vaativuuslisän laajentaminen alimmille vaativuustasoille. Mahdollinen loppuosa käytetään paikallisesti vaativuuslisiin.

Edelleen, mikäli neuvottelutulos saavutetaan, käytetään 1.6.2019 maksettava paikallinen erä 0,85 prosenttia henkilökohtaiseen palkanosaan.

Jos neuvottelutulosta ei saavuteta, paikallinen erä käytetään henkilökohtaiseen palkanosaan työnantajan päättämällä tavalla.

## Määräaikaist työsuhteet luupin alla

Muista työryhmistä mainittakoon erityisesti määräaikaisten työehtosopimusten käyttöä koskeva työryhmä, jonka työskentelyyn tulee varmasti kohdistumaan paljon odotuksia.

Työryhmä tarkastelee määräaikaisten työsuhteiden esiintyvyyttä valtakunnallisesti ja yliopistoitain, tehtävänimikkeittäin, sukupuolitain sekä vaativuusluokittain. Työryhmä kerää tietoa yliopistokohtaisista hyvistä käytännöistä sekä päivittää yliopistoille laaditun ohjeen määräaikaisten työsuhteiden käytöstä. Työryhmä aloittaa työskentelynsä marraskuussa 2018.

Työaika- ja vuosilomatyöryhmän työskentelyyn vaikuttaa parhailaan valmistelussa olevan työaikalakiuudistuksen linjanvedot. Myös valmistelussa oleva vuosilomalain uudistus raamittaa työryhmän työskentelyä. Työryhmän tehtävänä on valmistella näistä lakimuutoksista aiheutuvat muutostarpeet seuraavalle työehtosopimuskaudelle.

Lisäksi työryhmä tarkastelee kontaktiopetuksen enimmäistuntimääriä koskevien kirjausten sisältöä ja niiden uudistamista uudet opetusmenetelmät ja -tavat huomioiden. Työryhmän työskentely käynnistyy loppuvuodesta 2018 tai vuoden 2019 alussa.

■ **Minna Nieminen**  
neuvottelupäällikkö  
Akavan Erityisalat



# Palkkaus puhututtaa jäseniä

Palkkaus yliopistoissa on asia, johon liitoissa törmätään aika ajoin. Julkaisemme poikkeuksellisesti nimettömänä jäsenen kirjoituksen, joka yhdistää monien jäsenten tuntoja.



Kuva Shutterstock

Saamme liittoihin säännöllisesti palautetta palkkauksesta. Yleensä yhteyttä otetaan, kun asiat alkavat vaivata.

Julkaisemme ohessa yhden jäsenen kirjoituksen, joka yhdistää aika monia niistä kokemuksista, joiden takia meihin on otettu yhteyttä. Aina asiat eivät kuitenkaan ole näin. Hyviäkin kokemuksia varmasti löytyy. Poikkeuksellisesti julkaisemme kirjoituksen toimitettuna versiona eikä kirjoittajan omista nimissä.

Työehtosopimusta allekirjoitettaessa tänä keväänä sovitettiin myös erilaisista työryhmistä. Yhden työryhmän tehtävänä on palkkausjärjestelmän uusiminen. Toivottavasti samalla edistytään niissäkin asioissa, jotka tällä hetkellä hiertävät.

## Toteutuvatko palkkakeskustelut yliopistoissa työehtosopimusten mukaisesti?

**Työehtosopimuksessa määritellään, että sinulla on oikeus työsi vaativuuden ja työssä suoriutumisen arviointiin sekä palkkakeskusteluun. Huolehdi, että oikeutesi toteutuvat.**

Valitettavan usein keskivertopalkansaajalle työehtosopimusten heitä koskeva keskeinen sisältö on täysin tuntematon, vaikka tekstit ovat julkisesti esillä.

Keväällä allekirjoitettu työehtosopimus ei ole mikään takuu siitä, että sopijaosapuolet aidosti noudattaisivat syntyneen sopimuksen tekstiä. Työntekijöiden etujärjestöjen mahdollisuudet valvoa sopimuksen noudattamista ovat usein vähäiset, mikäli työntekijät itse eivät ole asioistaan kiinnostuneita.

### **Esimiehen on tehtävä säännöllisesti arviointeja ja perustella ne työnantajalle**

Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen kuudes luku käsittelee yliopistojen palkkausjärjestelmää. Huomiota kannattaa kiinnittää erityisesti kahteen esimiestä koskevaan määräykseen.

Työehtosopimuksen mukaan esimiehen on suoritettava alaisensa tehtävän vaativuudesta ja alaisensa tehtävissään suoriutumisesta arviointeja, ja esimiehen on tehtävä näiden arviointien perusteella esityksiä työnantajalle.

Palkkausjärjestelmän palkkakeskustelua koskeva keskeinen sopimuskohta säättää, että esimiehen tehtävä on laatia työntekijän suoriutumisen ja tehtävien vaativuuden arviointi ja perustella tämä. Tämä pitää tehdä vähintään kahden vuoden välein.

Joissakin yliopistoissa on kuitenkin päädytty käytännössä toimimaan siten, ettei esimiehen ja alaisen välisessä arviointikeskustelussa tosiasiallisesti käsitellä näitä sopimuksessa pakolliseksi määrättyjä kohtia lainkaan, vaan esimies →

→ saattaa kertoa, ettei palkankorotuksiin juuri nyt ole varaa, ja merkitä arvioinniksi esimerkiksi vain "palkkaa ei tarvitse korottaa".

Lienee syytä kysyä, onko kyseessä arviointi vai sen perustelu. Missään tapauksessa yhdellä neljän sanan lauseella ei voida täyttää työehtosopimuksen vaatimusta sekä tehtävien vaativuuden ja työssä suoriutumisen arvioinneista että niiden perusteluista.

Muutaman sanan mittaiset raapustukset kenties tunteja kestäneestä palkkakeskustelusta ovat työehtosopimuksen vastaisia, etenkin jos niissä ei oteta millään tavalla kantaa henkilön tehtäviin eikä suoritukseen. Kannattaa siis tarkistaa, mitä esimies on sinusta kirjoittanut!

Joskus voi tosiaan olla niin, ettei palkkaa tarvitse nostaa, mutta työehtosopimuksen mukaan tällaisen päätöksen tekee työnantaja, joka siis ei ole sama henkilö kuin arviointikeskustelun suorittanut esimies. Esimiehen tehtäviin kuuluu suorittaa arviointi ja tehdä ehdotus.

## Huolehdi että arviointi tulee tehtyä

Työehtosopimuksen mukaan arviointikeskustelut on käytävä vähintään kahden vuoden välein. Vaikka keskusteluja voisi sopimuksen nojalla käydä useamminkin, näkyvät yliopistotyönantajat asettaneen tämän myös ehdottomaksi vähimmäisajaksi, jonka ikään kuin annetaan kulua ennen seuraavaan arviointiin ryhtymistä.

Joskus arvioinnin tekeminen ja ehdottaminen jäävät kokonaan tekemättä. Siksi työntekijän on syytä pitää huolta siitä, että arviointi todella tulee suoritetuksi, erityisesti jos kokee tehtäviensä muuttuneen vaativammiksi tai suorituksensa parantuneen aiemmin arvioidusta.

Jos työntekijän vaativuustaso laskee tai suoritus heikkenee, työnantajalla on saman sopimuksen nojalla oikeus laskea palkkaa, joten työnantajalla ei ainakaan pitäisi olla mitään suurta ongelmaa noudattaa sopimusta myös palkkaa nostavien pykälien osalta.

## Vaativuus ja suoriutuminen näkyvät palkkauksessa vähän

Yliopistot mainostavat työpaikkailmoituksissaan maksavansa henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvaa palkanosaa. Ilmoituksia lukemalla voisi virheellisesti olettaa, että tämän lisän määrä jotenkin riippuisi kunkin työntekijän suoriutumisesta.

Jos tarkastelisimme avoinna olleiden paikkojen vaativuustasoja, havaitsisimme että samaa tahtia kuin työehtosopimusneuvotteluissa sovittuja taulukkopalkkojen nostoja on toteutettu, uusien työpaikkojen niin sanottuja aloitusvaatavuustasoja ja suorituspisteitä on laskettu. Tällöin siis eri vuosina samaan tehtävään palkatut ovat saaneet eri tasoisen palkan huolimatta siitä, että palkkausjärjestelmän keskeinen elementti on ollut maksaa palkka tehtävän vaativuuden ja siinä suoriutumisen mukaan.

Ilmeinen jatkokysymys onkin, että jos nykyisen palkkausjärjestelmän käytännön toteutus on vastaava kuin niin sanottu ikälisäjärjestelmässä, miksi suotta esittää muuta.

Varovaisestikin arvioiden yliopistoissa käytetään erilaisiin kehitys- ja palkkakeskusteluihin vuosittain useita työtunteja työntekijää kohden, ja tämä aika on väistämättä pois siitä konkreettisesta työpanoksesta, jonka työntekijä voisi yliopistolle antaa.

## Palkkauksen tietojärjestelmä – uhka ja mahdollisuus

Palkkakeskustelu voi olla raskas suoritus sekä työntekijälle että esimiehelle. Monet suhtautuvat keskustelutilaisuuteen tunteikkaasti ja purkavat vuosien mittaan hampaankoloon jääneitä negatiivisia tunteita esimieheensä. Keskustelun jälkeen kummallakin osapuolella voi olla posket punaisena, ja kumpikin haluaisi huokaista helpotuksesta ja unohtaa koko asian. Valitettavasti todellinen taistelu alkaa vasta keskustelun jälkeen.

Työntekijän on hyvä muistaa, että yliopistoissa esimiehet eivät ole sama asia kuin työehtosopimuksessa mainittu palkkakeskustelujen työnantajaosapuoli. Esimiehen kanssa käydyt keskustelut eivät siis välity työnantajalle. Myöskään esimiehen mahdollisesti tekemät lupaukset tai uhkaukset eivät sido työnantajaa millään tavalla, ellei niitä pysty jälkikäteen todistamaan esimerkiksi tallenteen tai esimiehen kirjallisen lausunnon avulla.

Harvalle työntekijälle tulee mieleen, että tosiasiallisesti palkkakeskustelu käydäänkin vasta varsinaisen suullisen käsitteilyn jälkeen, kun esimies tallentaa keskustelun tuloksen kirjallisesti, yleensä johonkin yliopiston HR-tietojärjestelmään. Tyypillisesti työntekijä ei ole tätä esimiehen tekemään suoritusta näkemässä, eikä pysty vaikuttamaan mahdollisiin näppäilyvirheisiin. Kuitenkin työehtosopimustenkin mukaan vain tämä kirjallinen osuus palkkakeskustelusta pätee. Vastuu mahdollisten virheiden korjaamisesta on työntekijällä itsellään! Käytännössä ainoa vaihtoehto työntekijälle on ilmaista erimielisyytensä esimiehen tekemään arviointiin määräaikaan mennessä.

Vaikka tämä vaihe on työntekijän oikeusturvan kannalta kriittinen, eivät esimiehet välttämättä aina muista kertoa, milloin lausunto järjestelmään ilmestyy työntekijän tarkastettavaksi. Ei ole lainkaan harvinaista, että samaan aikaan kun palkkakeskustelun todellinen deadline lähestyy, järjestää työnantaja virkistyspäivän, koulutuspäivän tai vaikkapa mieluisan ulkomaanmatkan, ikään kuin kiitokseksi rankasta neuvottelukierroksesta.

## Painostusmenetelmiä

Jos erimielisyyden sattuisikin saamaan ilmaistuksi, alkavat niin sanotut yksikkökohtaiset neuvottelut erimielisyyden ratkaisemiseksi. Työntekijälle tämä saattaa tarkoittaa tuntikausien istumista ylempien esimiesten tai HR-koordinaattorin grillattavana.

Grillaamiseen liittyy usein painostaminen erimielisyydestä luopumiseen ja kielenkäyttö saattaa olla värikästäkin. Työntekijän kannattaa yrittää muistaa, että näiden pääosin suullisten neuvotteluiden luonne on epävirallinen ja säilyttää mielenmalttinsa. →

→ Palkankorotuksesta keskustellessa saattaa törmätä myös yt-neuvotteluilla uhkailuun. Tämä on kummallinen taktiikka, koska työehtosopimuksen mukaisesta palkkausjärjestelmästä poikkeaminen juurikin edellyttää yt-menettelyä. Yhteistoimintamenettely suojaa työntekijää, ja sen vaihtoehto olisi työnantajan sanelemat irtisanomiset tai työehtojen yksipuoliset huonontamiset ilman mitään dialogia.

### Varaton yliopisto?

Joskus palkkakeskustelussa voi kuulla esimieheltään väitteen, ettei palkankorotuksiin yksikössäsi juuri nyt ole varaa. Tässä kannattaa muistaa, että työnantajaosapuoli on yliopisto kokonaisuutena. Palkankorotuksiin varattuja rahoja ei – ainakaan työehtosopimuksen mukaan – ole voitu jyvittää etukäteen yksiköittäin, vaan ne on jaettava työtehtävien ja suoriutumisen mukaan, tasapuolisesti kaikille.

Työnantaja on kuluneen vuosikymmenen ajan allekirjoittanut työehtosopimuksessa palkkausjärjestelmää koskevat kohdat. Vuosien varrella on lisäksi otettu käyttöön vielä ylimääräisiä palkitsemisen keinoja, kuten suorituskorotus ja vaativuuslisä. Käytännössä moni on saanut huomata, ettei mitään näistä keinoista ole käytetty ja oma ansiokehitys onkin noudattanut yleiskorotusten maltillista linjaa.

Esimiehesi saattaa myös yleisesti todeta, ettei yliopistol- la ole varaa juuri sinun palkankorotukseesi. Jos väite pitäisi paikkansa, kyseessä olisi skandaali. Sehän tarkoittaisi, ettei myöskään yliopistoissa jatkuvasti auki oleviin kymmeniin työpaikkoihin olisi varaa palkata ketään, kun korotuksen määrä harvemmin ylittää yhden henkilön täyttä palkkaa.

Yliopistot myös investoivat vuosittain miljoonia euroja muun muassa rakennuksiin ja ostavat palveluja. Tämä on tietenkin ihan samaa rahaa kuin mistä vakinaisten työntekijöiden palkatkin maksettaisiin.

Sivistystyönantajien tilastojen mukaan yliopistoilla on kuluneella vuosikymmenellä ollut varaa joidenkin työntekijöidensä palkankorotuksiin yleiskorotusten lisäksi, samalla kun yliopistot ovat palkanneet lisääkin väkeä. Yliopistot vakuuttavat kohtelevansa kaikkia työntekijöitään tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti, mutta konkreettisia todisteita harvemmin esitetään.

### Kuka kantaa vastuun?

Kenen tehtävä sitten on valvoa syntyneiden sopimusten noudattamista? Vastaus ei ole ihan yksioikoinen. Työnantajan puolelta sopimuksen noudattamista valvovat esimiehet ja HR-henkilöstö, mutta sattuneesta syystä juuri tässä asiassa ei heistä juurikaan ole apua työntekijälle.

Virallisesti työntekijöitä käytännön ongelmissa edustavat luottamusmiehet, mutta käytännössä yliopistoissakin heidän toimintamahdollisuutensa voivat olla vähäiset. Tyypillisesti heillä ei esimerkiksi ole pääsyä palkkatietoihin tai ylipäättään mihinkään työnantajalla käytössä oleviin ei-julkisiin tilastotietoihin.

## Näin palkkausjärjestelmästä on kirjattu

Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen kuudes luku käsittelee yliopistojen palkkausjärjestelmää. Työehtosopimusta noudattavat suomalaiset yliopistot ovat sopineet arviointiprosessista muun muassa seuraavasti:

- Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä arviointikeskusteluissa.
- Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen vaativuustasosta.
- Tehtävän vaativuus otetaan uudelleen arvioitavaksi myös, kun henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies sitä pyytää.
- Henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä arviointikeskusteluissa.
- Arviointikeskustelut käydään koko yliopiston tasolla kahden vuoden välein.
- Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetetuista tavoitteista.
- Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksensa työsuorituksen arvioinniksi ja suoritustasoksi.

Luottamusmiehillä on kuitenkin usein kontakteja yliopiston johtoon ja kokemuksen tuomaa pelisilmää, joten heihin kannattaa ehdottomasti olla yhteydessä, jos aavistelee tul- leensa kohdelluksi kaltoin.

Jos työntekijöitä asetetaan eriarvoiseen asemaan perusteetta, on kyseessä oikeastaan rikos, käytännössä aluehallin- toviraston työsuojelun vastuualueelle kuuluva asia. Työsuojeluviranomainen pääsääntöisesti kuitenkin puuttuu asioihin vasta sitten, kun heillä on näyttöä suoranaista lain rikko- misesta.

Laissa valitettavasti ei ole automaattisesti sanktioitu sopi- muksen rikkomista, eli työehtosopimusten soveltamiseen liittyvät kiistat ovat luonteeltaan ensisijaisesti yksityisoikeudellisia ja sopimusoikeudellisia. Lähtökohtaisesti työntekijä onkin itse vastuussa siitä, että työnantaja pitää oman osuutensa työso- pimuksesta.

Kirjoitus julkaistaan poikkeuksellisesti nimettömänä. Tekstin on toimittanut:

■ Daniel Valtakari  
asiamies  
Tekniikan akateemiset TEK



## Sairausloma ja työtaistelu

Joskus työtaistelu ja muu poissaolo menevät päällekkäin. Korkein oikeus linjasi toukokuussa, miten palkka tulee maksaa näissä tapauksissa.

Päättäneen työehtosopimuskierroksen aikana henkilöstöjärjestöt nostivat järjestöllistä valmiutta kaikissa yliopistoissa. TES-ratkaisun aikaansaamiseksi Helsingin yliopistossa jouduttiin myös toteuttamaan päivän kestänyt työtaistelu 28.2.2018.

Järjestövalmiuden kohottamisen vuoksi liittojen toimistoille ja luottamusmiehille tuli kysymyksiä tilanteista, joissa mahdollinen työtaistelu ja jokin muu poissaolo (esimerkiksi perhevapaa tai sairauspoissaolo) menevät päällekkäin. Oikeuskäytännössä työnantajan mahdollinen palkanmaksuvelvollisuus on näissä tilanteissa ratkaistu niin sanotun aikaprioriteettisäännön perusteella.

Korkein oikeus on toukokuussa 2018 antanut aikaprioriteettisäännön soveltamiseen liittyvän uuden ratkaisun (KKO 2018:40).

### Tästä on kyse

Kyseisessä tapauksessa A oli toiminut lennonjohtajana alue-lennonjohdossa Tampereella. Suomen Lennonjohtajien yhdistys ry oli ilmoittanut työnantajalle, että yhdistyksen jäsenet eivät 30.7.2013 alkaen suorita varsinaisen lennonjohtajan työn lisäksi OTO-tehtäviä, joita tehtiin tiettyinä työvuorolis-tassa määrättyinä päivinä. Toimella vastustettiin suunnitelmia siirtää Suomen alue-lennonjohto Tampereelta Vantaalle. Työ- ja elinkeinoministeriö siirsi työtaistelun alkavaksi 13.8.2013 kello 8.

Tapauksessa A oli ollut vuosilomalla 1.–31.8.2013 ja va-paapäivällä 1.9.2013. A:lla oli ollut OTO-tehtäviä 2.–6.9., 17.–20.9. ja 23.–27.9.2013. Sairauslomalla hän oli ollut 2.–4.9.2013. A ei ollut työssä OTO-tehtäviä koskevan työ-taistelun vuoksi 5.–6.9.2013. Sairauslomalla hän oli ollut jäl-leen 16.–20.9.2013 sekä 23.–27.9.2013. Työnantaja ei ollut maksanut palkkaa kyseisten sairauspoissaolojen ajalta OTO-tehtäviä koskevaan työtaisteluun vedoten.

Käräjäoikeus ja hovioikeus hylkäsivät työntekijän palk-kavaatimuksen ja tapaus päättyi vielä korkeimman oikeuden arvioitavaksi. Ratkaisussaan korkein oikeus totesi muun mu-assa, että työoikeudessa vakiintuneesti sovelletun aikapriori-teettiperiaatteen mukaisesti eri perusteista johtuvan poissa-olon vaikutuksia arvioidaan sen poissaoloperusteen nojalla, joka on alkanut ensimmäisenä. Ratkaisevaa on se, milloin ja millä perusteella työntekijä on jäänyt pois työstä.

### Näin perustelut menivät

Oikeuskäytännön ja -kirjallisuuden mukaan ratkaisevaa on työn estymisen tosiasiallinen ajankohta eikä esimerkiksi lak-kovaroituksen tai muun ilmoituksen tekeminen. Jos poissaolo jatkuu ensimmäisen poissaoloperusteen lakattua, poissaoloa arvioidaan seuraavaksi alkaneen poissaoloperusteen mukaan.

Korkein oikeus totesi, että työtaistelu on yhdistyksen toimeenpanema joukkotoimi. Yksittäisen työntekijän osal-listumisvapautta työtaisteluun kuitenkin suojataan →



→ osana ammattiyhdistystoiminnan suojaa. Työnteon estymisen perustetta arvioidaan työntekijäkohtaisesti ja sen kannalta, minkä syyn vuoksi kyseinen työntekijä on ensiksi jäänyt pois työstä.

A oli ollut vuosilomalla työtaistelun alkaessa. Siten vuosiloman ajalta hänen poissaolonsa perusteena oli aikaprioriteettiperiaatteen mukaisesti pidettävä lomaa. Vuosilomansa jälkeen hän oli ollut vielä yhden päivän vapaalla, jonka osalta asiassa oli jäänyt epäselväksi, milloin vapaapäivästä oli sovittu ja mikä oli vapaapäivän peruste. Tässä tilanteessa korkein oikeus katsoi, että vuosiloma ja vapaapäivä muodostavat yhtäjaksoisen poissaolon perusteen.

A:n sairausloma oli alkanut välittömästi hänen lomajaksonsa päättymisen jälkeen, joten hänen poissaolonsa työstä oli jatkunut yhtäjaksoisesti poissaolon perusteen kuitenkin vaihtuessa. Korkein oikeus katsoi, että A:lla ei ole ollut tarvetta eikä velvollisuutta päättää työtaisteluun osallistumisestaan yhtäjaksoisesti jatkuneiden lomansa ja sairauslomansa aikana, koska hänen ei tällöin ole tarvinnut olla muista poissaolo-perusteista johtuen muutoinkaan työnantajan käytettävissä.

Tällaisessa tilanteessa A:n ei voida yksin yhdistyksen ilmoituksen perusteella katsoa osallistuneen työtaisteluun vielä yhtäjaksoisesti jatkuneiden lomansa ja sairauslomansa aikana. Kun hänen sairauslomansa oli alkanut samanaikaisesti hänen ensimmäisen OTO-vuoronsa kanssa, asia oli ratkaistava työntekijän eduksi. A:n poissaolon perusteena oli siten ensimmäisen sairauslomajakson ajalta pidettävä työkyvyttömyyttä. Sen vuoksi hän oli korkeimman oikeuden mukaan oikeutettu palkkaan myös sairauslomansa ajalta 2.–4.9.2013.

A oli ensimmäisen sairauslomajaksonsa päätyttyä 4.9.2013 osallistunut työtaisteluun 5.–6.9.2013. Kun A oli tämän jälkeen ollut poissa työstä OTO-vuorojensa aikana, hänen poissaolojensa perusteena oli aikaprioriteettiperiaatteen nojalla pidettävä yhtäjaksoista työtaistelua. A:lla ei siten näiltä päiviltä ole oikeutta palkkaan.

#### ■ 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



### Suomen Lakimiesliitto

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

### Akavan Erityisalut

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



### Suomen Psykologiliitto

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

### Insinööriliitto IL

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



### Tekniikan akateemiset TEK

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

### Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

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

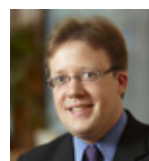


### Tradenomiliitto TRAL ry

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

### Suomen Ekonomit / Finlands Ekonomer

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



### Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

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