

Yhtiö

1.2023

- Neuvottelutapa aiheutti lakkosuman?
- Neuvottelut yliopistojen työehtosopimuksesta jatkuvat maaliskuun 2023 aikana
- Miten valmistaudumme työehtosopimus-neuvottelujen tukitoimiin
- [The academic 1612 work-hour contract](#)
- Vuosi uudenlaista yhteistoimintaa yliopistoissa?
- Uusi yhteistoimintalaki: Neljä kokonaisuutta – lupaavat tavoitteet
- Työehtosopimukset ja poissaolojen palkallisuus
- Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt





Neuvottelutapa aiheutti lakkosuman?

Näin maaliskuun alussa 2023 on jo mahdollista esittää jonkinlaisia kokonais-arvioita tämänkertaisen työ- ja virkaehtosopimusneuvottelukierroksen kulusta. Millaisessa toimintaympäristössä yliopistojen työehtosopimusneuvotteluita on tällä kertaa käyty?

Esimerkiksi valtiolla käytiin VES/TES-neuvotteluita 21. joulukuuta saakka palkankorotuksista. Yhteisymmärrystä ei kuitenkaan tällöin saavutettu, vaikka lähellä oltiin. Neuvotteluita jatkettiin tammikuussa, mutta työnantaja ei suostunut etenemään piiruakaan joulukuun asetelmista. Oliko päätös poliittinen vai virkamiesjohdon tekemä? Aikaisemmin ei julkisella sektorilla ole menty sotkemaan tarkoituksellisesti toisia neuvottelupöytiä. Valtiolla saatiin toki kelvollinen VES/TES-ratkaisu aikaan helmikuun lopussa, mutta kysymys ulkopuolisista vaikuttamistoimista jää varmasti hirttämään.

Valtiotyönantajan päätös tuki Elinkeinoelämän keskusliiton EK vientivetoista mallia, joka lähtee siitä, että teknologiateollisuus avaa sopimusten teon. Tätä voivat sitten muut alat seurata. Mallista ei kuitenkaan ole laajaa yhteisymmärrystä työmarkkinoilla. Työntekijöiden sopimuksista teknologiateollisuudessa neuvotteleva Teollisuusliitto hylkäsi tammikuun lopussa valtakunnansovittelijan tekemän sovintoehdotuksen. Ilmeisesti eniten ehdotuksessa kismitti se, että kaikille työntekijöille tulevan yleiskorotuksen osuus ei ollut riittävä kattamaan edes vuoden 2023 arvioitua hintojen korottumista. Toisenlainen rakenne korotusehdotuksessa olisi voinut toimia, vaikka korotuksen riittämättömyyttäkin arvosteltiin.

Lakot toteutuivat helmikuun alussa teknologiateollisuudessa ja kemianteollisuudessa. Työtaistelut aiheuttivat suman useiden alojen neuvotteluissa ja neuvotteluilmapiiiri happani. Outokummun tehdas ja Orionin lääketehaat kuuluivat mm. kolmepäiväisen lakon piiriin. Ylempien toimihenkilöiden neuvottelujärjestö YTN ja Ammattiliitto Pro julistivat myös lakkoja teknologiateollisuuden yrityksissä. Lakkovaroitukset oli annettu myös kaupan alalle helmikuun alusta ylityö- ja vuoronvaihtokieltoina ja

13.2. alkaen kaupan alan varastoissa. Työministeri siirsi valtakunnansovittelijan esityksestä varastoihin kohdennettuja lakkoja helmikuun alussa. Helmikuun puolivälin jälkeen kaupan alan lakot laajenivat suurimpien päivittäistavara- ja elintarvikkeiden myymälöihin ja tavarataloihin. Suomen vientiä alkoi helmikuun alusta hidastamaan ahtaajien ilmoittama ylityökielto. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ilmoitti ensimmäisen lakkopäivän aamuna helmikuun puolivälistä alkavasta lakostaan, joka vaikeutti kuljetuksia satamiin.

Keskitetyn sopimisen jälkeen tapahtunut siirtyminen liittokohtaiseen sopimiseen on lisännyt järjestelmän konfliktiherkkyttä. Tosin toimintaympäristökin on ollut haastava ja talouskehityksen arviointi sen takia hankalaa. Tämä on johtanut vuoden sopimukseen ja alojen keskinäiseen kyriilyyn toistensa korotustasoista. Keskinäinen luottamus on olematonta, koska neuvottelumallista ei ole sovittu.

Yksityisellä ja julkisella sektorilla on selkeä ero siinä, miten sopimukset

vaikuttavat palkkatasoihin. Yksityisellä puolella sovittavat korotukset ovat minimitaso, mitä työstä maksetaan. Sopimuskauden aikana on kuitenkin runsaasti liukumaa palkkoissa. Työvoima vaihtaa työpaikkaa paremman palkan perässä tai samassa työtehtävässä voi saada palkankorotuksen.

Julkisella puolella sopimukset määrittävät useimmiten palkkakaton, mitä eri tehtävissä maksetaan. Lisää palkkaa saa, jos etenee urallaan vaativampaan tehtävään. Henkilökohtainen suorituksen perustuva palkanosuus on osin jähmettynyt, koska budjettirahoitus ei mahdollista korotuksia hyvistäkin suorituksista. Tämän takia palkkaohjelmilla on ajoittain varmistettava julkisen sektorin kilpailukykyisyyttä työnantajana.

Toimivan sopimusneuvottelumallin pitäisi ottaa huomioon alojen erilaisuus kilpailukyvyyn ja ostovoiman lisäksi. Eikä sopimusmalli saisi aiheuttaa neuvotteluiden sumpuuntumista.

Harri Westerlund

Erityisasiantuntija, Julkinen sektori
Tradenomit

Yksityisellä ja julkisella sektorilla on selkeä ero siinä, miten sopimukset vaikuttavat palkkatasoihin.

Neuvottelut yliopistojen työehtosopimuksesta jatkuvat maaliskuun 2023 aikana

Yliopistosektorin työehtosopimusneuvottelut avattiin tämän neuvottelukierroksen osalta tammikuussa 2023. Neuvotteluosapuolina ovat perinteiseen tapaan työntekijäpuolella Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, Ammattiliitto Pro ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. Työnantajaa edustaa puolestaan Sivistystyönantajat Sivista.

A lun perin tavoitteena oli sopia yksinomaan vuoden 2023 palkkaratkaisusta. Tässä ns. optiovuosineuvottelussa ei kuitenkaan päästy ratkaisuun helmikuun puoliväliin mennessä. Tästä syystä voimassa ollut työehtosopimus irtisanottiin päättymään 31.3.2023. Neuvotteluja on maaliskuun aikana jatkettu kaksivuotisen sopimuksen pohjalta ja neuvotteluaikoja on tällä hetkellä varattuna aina maaliskuun loppuun saakka.

JUKO on painottanut toistuvasti, että se tavoittelee ostovoimaa parantavia palkankorotuksia. Tärkeänä huomioon otettavana seikkana ovat myös muulla julkisrahoitteisella sektorilla alkuvuoden 2023 aikana saavutetut VES/TES-ratkaisut. Yliopistojen henkilöstö on korona-aikana venynyt ja huolehtinut korkeatasoisesta tutkimuksesta ja opetuksesta poikkeusoloissa. Sisäänottomäärät ovat kuluneella hallituskaudella kasvaneet, ja suunnitelmassa on lisätä edelleen aloituspaikkoja, tuplata tohtorikoulutus sekä kolminkertaistaa kansainvälisten opiskelijoiden määrä.

Voimassa olevan työehtosopimuksen irtisanomisesta seuraa, että jos neuvottelutulosta ei synny, yliopistojen henkilöstö siirtyy sopimuk-

settomaan tilaan 1. huhtikuuta. Tällöin työpaikoilla sovelletaan vanhaa virka- ja työehtosopimusta, kunnes uusi sopimus on valmis. Myös järjestölliset toimet (esimerkiksi lakot) ovat mahdollisia sopimuksettomassa tilassa.

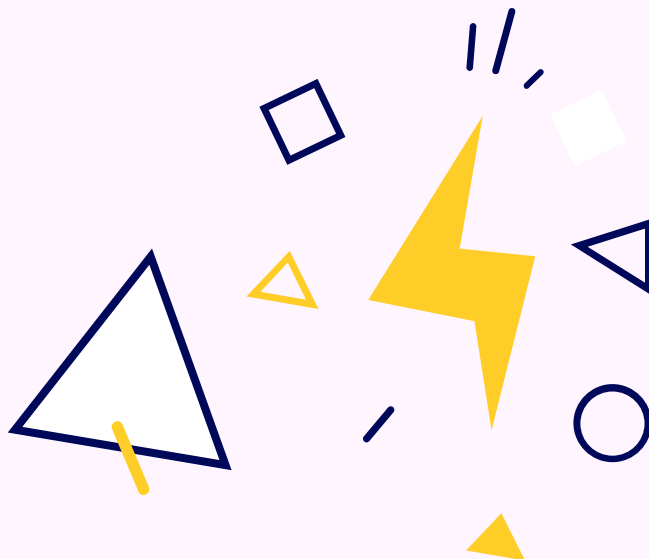
Petri Toivainen

Neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry



Jos neuvottelutulosta ei synny, yliopistojen henkilöstö siirtyy sopimuksettomaan tilaan 1. huhtikuuta.



Miten valmistaudumme työehtosopimusneuvottelujen tukitoimiin

Edellisessä Yliotteessa, 4-2022, kerroimme yliopistosektorin neuvottelujen tukemisesta. Silloin odotimme, että alkuvuodesta 2023 neuvoteltaisiin ainoastaan palkankorotuksista, kuten oli sovittu keväällä 2022. Meno työmarkkinoilla on kuitenkin ollut sen suun-

taista, että useampi työehtosopimus eri aloilla on irtisanottu ja palkankorotusneuvottelujen sijaan käydään täysimittaista työehtosopimusneuvottelua. Tämä edellyttää liitoilta tarvittaessa tukitoimia. Mitä tämä sitten käytännössä tarkoittaa ja mitä neuvotteluja käyvät järjestöt tekevät. Näkökulma on yliopistosektorin, joskin sitä voi pitkälle yleistää myös muille aloille. ...

Tukitoimien keskeisiä elementtejä ovat:

1. **Tukitoimien suunnitleminen ja koordinointi**
2. **Viestintä** – mistä on kyse
3. **Informaatio** – tieto on tärkein työkalu
4. **Taloudelliset seikat** – miten tukitoimet toteutetaan laajasti katsottuna
5. **Oikeudelliset asiat** – tukitoimissa pysytään lain rajoissa
6. **Vahva yhteistoiminta** kaikkien palkansaajapuolen toimijoiden kesken
7. **Päätöksenteko**
8. **Paluu takaisin normaaliin**

Ilman näiden keskeisten elementtien huomioimista ei tukitoimia voida toteuttaa hallitusti ja koordinoitusti.

...

1. Tukitoimien suunnittelu ja koordinointi

Tukitoimien suunnittelu alkaa tyypillisesti pian edellisen neuvottelukierroksen päätyttyä. Suunnittelua edeltää organisoituminen, jossa sovitaan kokoonpanot sekä neuvottelijaryhmälle että tukitoimista vastaavalle ryhmälle. Kukaan ei istu molemmissa ryhmissä, vaan tehtävät ja vastuut jaetaan.

Suunnittelussa käydään läpi ensin liittokohdaisesti, miten kukin liitto voi olla mukana ja mihin haluaa sitoutua mahdollisissa tukitoimissa ja mitä nämä tukitoimet voivat olla ja sisältää. Tällä tavalla karsitaan jo alussa pois sellaiset vaihtoehdot, jotka kuitenkin myöhemmässä vaiheessa hylättäisiin ja samalla säästyy aikaa ja resursseja muuhun suunnitteluun.


Tukitoimien osalta varaudutaan useampaan rinnakkaiseen vaihtoehtoon. Päätös siitä, mitä otetaan käyttöön, riippuu neuvottelujen eteneemisestä, neuvotteluissa olevista kiista-asioista ja siitä, mihin vaikeudet neuvotteluissa kohdistuvat.

Vaikka suunnittelu ja koordinointi ovat eri asioita on raja niiden toteutuksessa kuin veteen piirretty viiva. Tilanteen edetessä ja suunniteltujen toimenpiteiden tullessa ajankohtaiseksi alkaa niiden koordinointi. Koordinoinnissa lisäksi eritellään tiedon keruu, toimenpiteiden toteutus, viestintä ja vastualueet (Jukon taso ja yliopistotaso, pääsopijoiden toimet ja muuta vastaavaa). Suunnitteluun ja koordinointiin kuuluu myös prosessin aikainen yhteydenpito jäsenistöön.

2. Viestintä

Viestintä on oma erityinen taiteenlajinsa, jonka tulee taipua moneen. Viestijät muodostavat oman tiiminsä tukitoimiin valmistauduttaessa. Tiimille jaetaan kaikki olemassa oleva tieto, joka sitten muokataan sopivaksi eri medioita varten. Viestintää toteutetaan niin perinteisin sähköisin jäsenviestein kuin myös eri sosiaalisen median kanavia hyödyntäen. Samalla kun viestitään ulospäin, seurataan tarkkaan mitä viestiä tulee takaisin ja mitä liikkeitä pitää tehdä. Liike ei saa pysähtyä – toiminnan on oltava aktiivista.

Yliopistojen moninaisen toimintaympäristön takia, viestimme myös pääsääntöisesti kolmikielisesti, käyttäen suomen kielen lisäksi ruotsia ja englantia. Vaikka tämä voi aiheuttaa viivettä, pidämme tärkeänä, että kaikki saavat riittävää ja oikeata tietoa kaikesta meneillään olevasta.



Informaatiota on myös saatavilla koko ajan enemmän ja koko ajan useammasta lähteestä. Olennaisen tärkeätä on, että osataan seuloa oikea informaatio disinformaatiosta.

Viestintää toteutetaan paitsi Jukon toimesta myös yliopistoilta käsin paikallisten toimijoiden avulla. Näin myös viestintää voidaan kohdentaa ja räätälöidä kullekin yliopistolle parhaiten sopivalla tavalla.

3. Informaatio

Viestinnän runkona toimii informaatio, joka kattaa useita osa-alueita, kuten itse neuvottelut ja palaute yliopistolaisilta. Informaatio elää ja muokkautuu hetki hetkeltä. Se myös vanhenee nopeasti neuvottelujen aikana ja uutta tulee tilalle jatkuvasti.

Osana viestintää informaatiosta valitaan jatkuvasti tähdellisimmät osat yliopistolaisille välitettäväksi. Informaatiota kerätään myös Jukon toimijoiden työn tueksi ja sen arvioimiseksi, mihin toimiin kulloisessakin tilanteessa ryhdytään. On aivan tavanomaista, että pitempään valmisteltua ajatuksia ja toimia joudutaan hylkäämään olosuhteiden muuttuessa.

Informaatiota on myös saatavilla koko ajan enemmän ja koko ajan useammasta lähteestä. Olennaisen tärkeätä on, että osataan seuloa oikea informaatio disinformaatiosta, jota myös on paljon ja eri lähteistä.

4. Taloudelliset seikat

Kaikki toiminta edellyttää riittäviä resursseja. Resurssit ovat sekä taloudellisia että henkilöresursseja. Liitot toimivat yhdessä ja koordinoivat toimintaansa myös resurssien tehokkaan ja taloudellisen käytön vuoksi.

Taloudellisilla resursseilla saadaan sitä, mitä ei henkilöresursseilla voida toteuttaa, kuten ostaa käännöspalveluita, ylläpitää nettisivuja informaation jakamiseksi ja viestinnän toteuttamiseksi. ...

... Henkilöresurssit mahdollistavat työn ja tehtävien jakamisen eri toimijoiden ja liittojen kesken, niin että käytettävissä oleva osaaminen on mahdollisimman monipuolista. Tämä kattaa mm. viestintä- ja lakiasiantuntijat, taloustietäjät ja useat muut omien erityisalueidensa osaajat. On täysin tavanomaista, että samat asiantuntijat ovat mukana usealla eri alalla yhtä aikaa tapahtuvien neuvotteluiden tukitoimissa, mikä tarkoittaa, että resursseja tulee koordinoida myös eri alojen kesken.

5. Oikeudelliset asiat

Erimielisyyksistä huolimatta tulee toimien noudattaa lakia ja järjestystä. Vaikka välillä voi käydä niin, että jokin lakko osoittautuu laittomaksi, on selkeä periaate noudattaa lainsäädäntöä ja muutenkin toimia niin, ettei mitään väärää tehdä eikä vahinkoja aiheuteta. Oikeudelliset asiat selvitetään etukäteen ja mikäli epäilyksen varjo leijuu jonkin tietyn toimenpiteen yllä, on parempi hylätä se, kun toimia väärin. Lakiasiantuntijat ovat keskeisellä tavalla mukana tukitoimien valmisteluissa.

Yhteiskunnan kehittyessä, esim. digitalisaation saralla, nousevat erilaiset uudet toimintamahdollisuudet esille. Näitä selvitetään, niiden oikeudellisiin perusteisiin tutustutaan ja päätökset mahdollisesta käyttöönotosta tehdä erityisen harkitusti.

6. Vahva yhteistyö

Edellä kuvattujen valossa alkaa hahmottua, että vahva yhteistoiminta on mitä tärkein asia. Yhteistoiminta kattaa verkostomaisesti monet eri toimijat. Liittojen ammattilaiset toimivat yhdessä niin omien keskusjärjestöihin kuuluvien liittojen kesken (esim. Akavalaiset liitot) kuin kulloinkin myös pääsopijoiden kesken. Yliopistopuolella nämä ovat Jukon lisäksi Pro ja JHL.

Yhteistoiminnan tärkein osa ovat yliopistot ja niissä työskentelevät yliopistolaiset, niin aktiivit kuin rivijäsenet. Jokainen yliopistolainen voi vaikuttaa sekä olemalla yhteydessä paikallisiin aktiiveihin kuin myös omaan liittoonsa. Heitä kuunnellaan aina. Näin pienistä puroista muodostuu suurempi informaatiovirta, jonka valossa päätökset eri toimista tehdään. Tällä tavalla varmistetaan myös, että toimet, joista päätetään, ovat niitä, joita ollaan myös valmiita toteuttamaan.

Yhteistoiminnan tärkein osa ovat yliopistot ja niissä työskentelevät yliopistolaiset, niin aktiivit kuin rivijäsenet. Jokainen yliopistolainen voi vaikuttaa sekä olemalla yhteydessä paikallisiin aktiiveihin kuin myös omaan liittoonsa.

7. Päätöksenteko

Etenkin jukolaisessa ryhmässä tapahtuu päätöksenteko kollektiivisesti kaikki huomioiden. Eri liitoilla on omat tapansa selvittää jäsentensä tarpeet ja mielipiteet. Näin seuloimme esim. pois sellaiset tukitoimenpiteet, jotka eivät jollekin liitolle sovi. Ne tukitoimet, joista sovimme, ovat sellaisia, joissa meillä on mukana olevien järjestöjen vahva tuki ja voimme siksi odottaa myös jäsenistön sitoutumista yliopistotasolla.

8. Paluu takaisin normaaliin

Neuvottelut ja mahdolliset tukitoimet päättyvät aina jossain vaiheessa. Siinä vaiheessa pitää olla valmiina suunnitelma paluusta takaisin normaaliin. Tukitoimia ei laiteta pois päältä kuin valokytimestä painamalla, vaan valmiina on aina exit-toimet, joilla hallitusti palataan tilanteeseen, jossa työyhteisö jatkaa toimiaan hyvällä tavalla. Nämä toimet sisältävät mm. erilaisia info-tilaisuuksia, joissa käydään läpi neuvottelujen ja tukitoimien erilaiset vaiheet, mitä saavutettiin ja mitä ei, mitkä tunnelmat olivat yliopistoilla ja mitä palautetta jäsenistö on antanut. Prosessi kestää tyypillisesti kuukausia ja samalla se luo perustan seuraavan neuvottelukierroksen tukitoimille. Ympyrä sulkeutuu.

Daniel Valtakari

yliopistosektorin lakkotoimikunnan puheenjohtaja
TEK, JUKO

Questioner

E Edward White
Postdoctoral Fellow,
Tampere University

Responder

D Daniel Valtakari
Senior Advisor at TEK
Universities and international
affairs, Academic Engineers
and Architects in Finland TEK



The academic 1612 work-hour contract

The academic 1612 work-hour contract causes me a lot of confusion. To overcome these issues, I reached out to **Daniel Valtakari**, Senior Advisor at TEK and responsible for the university sector, to get a better understanding of what it is and how it works.

I believe that some of reason relates to my lack of understanding of the workplace agreements and regulations being Finnish, which of course means that many of us from international backgrounds struggle with it due in part to our limited language skills. The collective agreement can be found in English as well as the local regulations, as long as one knows what to look for.

Daniel and I, thought that many of you would find our email discussion advantageous, so Yliote has decided to publish them.

E Daniel, my work contract for the university says I have 1612 hours working hours in a year. What does that actually mean and why is it so abstract? Can you tell me where does the 1612 work hours contract originate from legally? Is it historical? How was it decided upon?

D Edward, in Finland the annual working time is around 1600 hours. The annual working time at the universities

is based on this. The idea is, that once the annual working time is defined then there is no need for the employer to follow up the daily and monthly working hours. In return, the employees (teachers, researchers, etc.) got the liberty of placing the working hours almost anywhere they chose as well as deciding on the physical location of work. The additional 12 hours came during the “kiky” of the Sipilä government (initially +24 hours and later reduced to +12 hours).

E Do other industries have the 1612 hours contract? Or is it just Academia and/or Research? Why is it predominantly used in education and knowledge development fields and not in other fields?

D It's just Academia, Edward. The sectors collective bargaining council must agree to the sectors working conditions. Without such an agreement it would not be enforceable. The law additionally requires that all working time must be documented and checked unless there is such an agreement. ...

The 1612 hours is annual working time. According to the collective agreement, the employer has no right to follow up on the actual working hours and working location of the employee.

...

E Is there a way to push for the revision of the current 1612 hours work policy, as it could be seen as inadequately designed for the current academic staff and researchers? How is that attainable?

D Yes, I believe it could be. However, this is part of the large collective agreement package. If we want to change one part, we must be ready to negotiate almost everything. Also, what would be a good alternative solution? Now, after COVID-19 many people work anyway on-line and from home offices, so yes, the difference is not that big anymore. May we come back to this one in the future?

E Can you please explain the connection between the 1612 hours and the 7.25 hours per day, which I am required to report on the Sole™ system or another similar system? How does the 1612 work contract relate to my required work functions such as meetings, research outputs (articles/conferences), teaching, travel for work and vacation?

D Oh Edward, there really isn't any connection, this is a common misconception. The 1612 hours is annual working time and requires an annual working plan for each employee. According to the collective agreement, the employer has no right to follow up on the actual working hours and working location of the employee. Then the 7.25 hours per day is not following the real working hours of an employee, but an internal system for the university to distribute working hours (real or not) on for example projects and different functions in the university. This data may be used to report to different parties for financing and cooperation. To my understanding, even if you want to add more hours to a day, the system will shrink it to the mentioned 7.25 hours (try and check if I am right). Unfortunately, this creates a disconnection between reality and what it reported. Yes, this is really the case.

E Does my 1612 work contract guarantee me time for a vacation?

D Yes, it does. All hours outside the 1612 hours are yours and free time. Make sure you have a detailed working plan so you can distinguish between working hours and your free time. It is good to let your colleagues know when you are off for a longer time.

E When on vacation, am I allowed to completely disconnect and not be required to answer phone calls, emails, instant messaging, and text messages?

D Yes, you are allowed to completely disconnect. It is also important that you do this for your own and your family's wellbeing. When you are off you don't have an obligation to be on standby.

E Am I allowed to disconnect from the same mediums (Calls, emails, instant and text messages) before or after work on normal workdays and on weekends?

D Yes, you are Edward. In the annual 1612 hours working time system, it's you who decides when you work, where you work and you must just make sure you are available for certain activities like pre-scheduled meetings, teaching and similar.

E What happens if my line manager/supervisor/head of department does not respect the policy?

D At first, you should consult with the local shop steward who will advise you, and if necessary, talk with the HR at the university. A shop steward is your local representative that helps for example with issues like working time.

E How do I bring forward the matter and with whom?

D If talk doesn't help then you can call your union adviser, like me, and we can then talk with the university. Usually there is just a misunderstanding and things are easy to fix.

E Is there a way to ensure that I am provided some time for vacation per year?

D Yes, there is indeed. When you are in the annual 1612 hours scheme then you just need to choose when you want to have your free time (just like a holiday) as long as it doesn't cause trouble with pre-scheduled teaching (like courses) and research (like project meetings). However, you cannot be denied your free time by constantly saying that there is an obligation that you need to respect. You just need to make sure you deliver the work agreed in your annual working plan and that corresponds to the annual 1612 working hours. ...



...

E If I can't reach an agreement with my line-manager, supervisor, or boss regarding my work plan and or vacation period, how do I escalate the matter and who do I contact?

D First you talk with your local shop steward or union representative. Typically, this is enough, and things get straightened up. You could also be in touch with me or my colleagues just to make sure you are right should you need to escalate.

E Can I contact the institution's human resources department, head of department, dean of faculty to find a solution?

D Yes, that is also a good approach. Still, first talk with your local representatives. They have lots of knowledge and know most people so they can find a nice way to fix it for you without causing unnecessary fuss.

E What if none of this help what is the official line of command that needs to be followed when dealing with a complaint regarding working hours, work plan and or vacation? Are there external individuals who I can reach out to, such as the TEK or the Ministry of Education?

D Well, the Ministry of Education would be a heavy approach and this matter isn't in the scope of what they deal with. However, TEK or any other union will help its members. If the first step, approaching the local shop steward or union rep wasn't enough, then we escalate it for you. Of course, only in full agreement with you and by agreeing what steps we take and what the consequences might be. We have the legal means and the specialists. You get our full service for the annual membership fee and none of this will cost you extra.

E How do I ensure that my work obligations are attained and that is all achievable?

D You must be active yourself and make an ap-

pointment with your manager in order to have your work plan done and accepted. Remember to make necessary changes if or when the circumstances change. This may be the case due to long time illness. Sick leave means that something from your work plan, corresponding in time to your sick leave, must be removed. Usually, it's not done if somebody has been with the flu for a couple of days, but a longer sick time should be respected and not let work pile up for weeks or even months.

TEK or any other union will help its members. If the first step, approaching the local shop steward or union rep wasn't enough, then we escalate it for you.

E By what month should the work plan be completed and approved by your school/department and? Can I get TEK to check the work plan if I am worried about it?

D Your university will provide detailed instructions that may vary a bit by different universities. Make yourself familiar with the instructions for the work plan and ask your local representatives for additional advice. You can also get in touch with your union for further advice and discuss any worries you might have. Our job is to help you out.

E What happens when new work is added-on throughout the year? Should the work plan be adapted and if so, how?

D Yes, definitely. If there are any significant changes, then the work plan must be reconsidered and adjusted to match the new situation. Please remember that the purpose of the work plan is not to cause additional work or trouble. It is an important tool for taking care of our health and make sure nobody is overloaded with work. Managers have a responsibility for their teams and individuals and this part of the toolkit that they have.

E What happens when new work is added-on throughout the year? Should the work plan be adapted and if so, how?

Edward White

Postdoctoral Fellow, Tampere University

Daniel Valtakari

Universities and international affairs
Academic Engineers and Architects in Finland TEK



Turun yliopiston Feeniks-kirjasto Yliopistonmäellä sinisenä talviaamuna. Turun yliopiston muutosneuvottelut päättyivät helmikuun alussa. Kuva: Hanna Oksanen / Turun yliopiston viestintä.

Vuosi uudenlaista yhteistoimintaa yliopistoissa?

Yhteistoimintalaki ehti muuttua hyvään suuntaan Turun ja Tampereen yliopistojen vähentämisneuvottelujen välissä. Päivitettykään laki ei silti vastaa kysymykseen siitä, kuinka työnantaja ja henkilöstö voivat yhteistoiminnassa ottaa huomioon myös yhteiskuntamme edun, kirjoittaa työmarkkinalakimies **Anna Zibellini**.

Turun yliopiston muutosneuvottelut päättyivät helmikuun alussa. Vielä ei ole lopullisia lukuja päättyvien työsuhteiden määrästä, mutta julkisuuteen on ilmoitettu 45 irtisanottavasta ja 70 tehtävän vähentämisestä. Turun yliopisto ilmoitti, että suunniteltujen toimenpiteiden toteutumisen jälkeen yliopiston toiminta on taloudellisesti vahvistunut.

Turun yliopiston muutosneuvottelut olivat

noin vuoden sisällä toiset vähentämisneuvottelut yliopistosektorilla. Vuoden 2021 Tampereen yliopiston yhteistoimintaneuvottelut puhuttivat laajasti ja niiden vaikutuksia arvioidaan edelleen. Tampereen yliopisto irtisanoi 107 työntekijää, mutta yhteensä yliopistosta lähti mm. irtisanoutumisten, eläköitymisen tai eropaketin myötä noin 200 henkilöä.

Jälkikäteen henkilöstön edustajien raportissa on todettu, että toteutettujen muutosten jälkeen työn määrä Tampereen yliopistossa lisääntyi

...

merkittävällä enemmistöllä ja että yliopisto toimii vain, koska taloon jäänyt henkilöstö venyy. Työntekijät toteavat raportissa, että työ on neuvottelujen jälkeen ollut huonosti organisoitua eikä osaamiseen ja työnkuviin perustuvaa työnjakoa ole.¹

Turun yliopiston ja Tampereen yliopiston vähentämisneuvottelujen välissä ehti muuttua neuvotteluja koskeva lainsäädäntö, sillä vuoden 2022 alussa tuli voimaan uudistettu yhteistoimintalaki. Siten Turussa käytiin muutosneuvottelut, mutta Tampereella yhteistoimintaneuvottelut.

Edellä todettu ei ole pelkkää semantiikkaa. Uudistunut lainsäädäntö voi johtaa merkittäviin muutoksiin työpaikoilla, jos sitä toteutetaan lain tarkoittamalla tavalla.

Esimerkiksi uuden lain tuoma jatkuvan vuoropuhelun vaade on jo osoittautunut lupaavaksi. Kun Turun yliopiston muutosneuvottelut alkoivat, henkilöstön edustajat totesivat, että jatkuvan vuoropuhelun ansiosta he olivat osanneet odottaa ja pelätä neuvotteluesitystä. Toisin oli Tampereen yliopistolla, jossa yt-kutsun saaminen oli täydellinen yllätys. Uudistettu yhteistoimintalaki on siis vuoden aikana osoittanut kykynsä muuttaa organisaation toimintaa.

Jos yhteistoiminnan osapuolet jaksavat uskoa ja luottaa uuteen yhteistoimintalakiin, tulemme tulevien vuosien aikana näkemään aidon yhteistoiminnan aiheuttaman terveen muutoksen organisaatiokulttuureissa.

Sopeuttaminen yliopistoissa leikkaa meiltä kaikilta!

On kuitenkin muistettavaa, ettei yliopisto ole yritys eikä sen tehtävänä ole tuottaa voittoa osakkeille, vaan tiedettä, tutkimusta ja koulutusta yhteiskunnalle. Siten sopeuttaminen yliopistossa tarkoittaa aina leikkaamista meiltä kaikilta, ja me kaikki kärsimme tutkinto-ohjelmien, sivuaineiden ja hankkeiden lopettamisesta.

Päivitettyään yhteistoimintalaki ei vastaa kysymykseen siitä, kuinka työnantaja ja henkilöstö voivat yhteistoiminnassa ottaa huomioon myös yhteiskuntamme edun.

Eduskuntavaalien alla on hyvä todeta, että korkeakouluissa on halua ja kykyä jatkuvaluonteisesti ja määrätietoisesti kehittää toimintaa, työyhteisöjä ja henkilöstön työhyvinvointia. Jotta kaikki tämä voitaisiin tehdä, julkisen sektorin ja yritysten TKI-investointeja tulee nostaa seuraavien vuosien aikana. Muuten vaarana on, että uuden yhteistoimintalain toimivuutta joudutaan testaamaan jälleen jossakin suomalaisessa yliopistossa.

Anna Zibellini
työmarkkinalakimies
Akavan Erityisalat

¹ Torkkola S., Aarnio M., Hatavara M., Liikanen A., Moskari A., Valjakka J., Viikki J. (2022) *Lisää tehtäviä, sääntöä ja sähläystä. Hallinto- ja tukipalveluiden henkilöstövähennysten ja tehtävien uudelleen järjestelyiden vaikutukset Tampereen yliopistoon.* Tampereen yliopisto.

Uusi yhteistoimintalaki koostuu neljästä kokonaisuudesta

1. Jatkuva vuoropuhelu
2. Muutosneuvottelut
3. Tiedottaminen liikkeen luovutuksen, sulautumisen ja jakautumisen yhteydessä
4. Henkilöstön hallintoedustusta koskeva sääntely.

...

Artikkeli jatkuu seuraavalla sivulla.

Uusi yhteistoimintalaki:

Neljä kokonaisuutta – lupaavat tavoitteet

Uusi yhteistoimintalaki koostuu neljästä kokonaisuudesta, jotka ovat 1) jatkuva vuoropuhelu, 2) muutosneuvottelut, 3) tiedottaminen liikkeen luovutuksen, sulautumisen ja jakautumisen yhteydessä sekä 4) henkilöstön hallintoedustusta koskeva sääntely.

Uudistetun lain tarkoituksena on edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Tavoitteena on myös kehittää yrityksen toimintaa ja työyhteisöä jatkuvaluonteisesti sekä parantaa toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia.

Niin ikään uuden yhteistoimintalain tavoitteena on turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä sekä turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia organisaation päätöksenteossa silloin, kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa organisaatiossa.

Lainsäätäjä on asettanut tavoitteeksi myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi toimintamuutosten yhteydessä.

Katkeamaton yhteys jatkuvalla vuoropuhelulla

Jatkuvalla vuoropuhelulla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia. Vuoropuhelulla tavoitellaan organisaation toiminnan ja työyhteisön kehittämistä ennakoivasti, suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Vuoropuhelussa voidaan myös ennakoivasti varautua tuleviin muutoksiin organisaation toiminnassa.

Työnantajan ja henkilöstön edustajan keskinäisen vuoropuhelun kohteena ovat aina organisaation kehitysnäkymät ja taloudellinen tilanne. Yrityksen kehitysnäkymien käsittely pitää sisällään mm. varautumista näköpiirissä oleviin muutoksiin, joilla voi olla merkitystä henkilöstön rakenteeseen, osaamiseen, uudelleensijoittamiseen tai mahdolliseen liikkeen luovutukseen.

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on todennut, että vuoropuhelu tulee käydä ennen kuin työnantaja tekee päätöksensä käsiteltävässä asiassa. Tämä on merkittävä, koska vain ajoissa käydyn vuoropuhelun kautta henkilöstö voi tosiasiallisesti vaikuttaa työnantajan päätöksentekoon.

Muutosneuvottelut, ei yt-neuvottelut

Uudessa yhteistoimintalaissa on aiemman yhteistoimintalain 6 ja 8 lukujen neuvottelut yhdistetty uudeksi muutosneuvotteluelvoitteeksi. Uudistuksen myötä työnantajan taloudellis-tuotannollisella irtisanomisperusteella harkitsema työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon muutos rinnastuu irtisanomiseen ja edellyttää käsitteilyä yhteistoimintaneuvotteluissa, ennen työnantajan päätöksentekoa.

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen. Neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat myös sellaiset työnantajan harkitsevat olennaiset henkilöstövaikutukset, jotka työnantaja voisi toteuttaa työnjohto-oikeuden nojalla, joko työsopimuksen tai työehtosopimuksen nojalla.

Neuvottelut aloitetaan ja käydään työnantajan harkitessa suunnitelmia, joilla hän arvioi olevan muutosneuvotteluelvoitteen piirissä olevia henkilöstövaikutuksia. Kyseessä on vaihe, jolloin työnantaja pystyy yksi-

löimään suunnittelemansa toimenpiteen ja siihen liittyvät henkilöstövaikutukset niin, että hän pystyy antamaan neuvotteluesityksen ja käymään neuvottelut. Neuvottelut käydään ja päätetään ennen työnantajan päätöksentekoa.

Uuteen yhteistoimintalakiin on sisällytetty säännös neuvotteluihin osallistuvan henkilöstön edustajan tai työntekijän oikeudesta esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Jos työnantaja ei pidä ehdotusta tai vaihtoehtoista ratkaisua tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, työnantajan on tarpeellisessa laajuudessa kirjallisesti selvitettävä syitä kielteiselle kannalleen. Tämä on tehtävä ilman aiheetonta viivytystä.

Osana muutosneuvottelujen sisältöä on säädetty myös osapuolten myötävaikutusvelvollisuudesta. Muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä.

Anna Zibellini
työmarkkinalakimies
Akavan Erityisalat

Vuoropuhelu
tulee käydä ennen
kuin työnantaja
tekee päätöksensä
käsiteltävässä
asiassa.

Työehtosopimukset ja poissaolojen palkallisuus

Työlainsäädäntö sisältää useita määräyksiä oikeudesta erilaisiin poissaoloihin. Kysymys poissaolojen palkallisuudesta on sen sijaan monesti jätetty työehtosopimuksilla sovittavaksi asiaksi. Lähes kaikissa työehtosopimuksissa on sovittu jotain pal-

kan määräytymisestä esimerkiksi työntekijän sairauden, perhevapaiden ja vuosilomien aikana. Tämän ohella eri työehtosopimukseen sisältyy lukuisa joukko mitä erilaisimpia palkkausta koskevia määräyksiä muihin vaihteleviin poissaolotilanteisiin. Yksi eksoottisimmista allekirjoittaneella vastaan tulleista TES-sopimusmääräyksistä oli erään belgialaisen työehtosopimuksen kirjaus siitä, että lähiomaisen luostariinlähtöpäivä on palkallinen vapaapäivä.

Yliopistojen työehtosopimuksessa erilaisia poissaoloja koskevat määräykset on pääasiassa ryhmitetty sopimuksen 3 lukuun. Jätän tässä sairauspoissaoloaikojen palkkausta ja perhevapaita koskevat määräykset vain maininnan varaan. Poissaololuvun 22§:ssä on puolestaan sopimusmääräys siitä, että seuraavat poissaolot ovat palkallisia vapaapäiviä:

- työntekijän työpäiväksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivät
- oma avioliittoon vihkimispäivä
- lähiomaisen hautajaispäivä
- perheenjäsenen kuolemantapauksen takia enintään yksi päivä
- muun perheenjäsenen kuin alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastumispäivä, mikäli poissaolo on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön (sen sijaan muu poissaolo pakottavista perhesyistä on palkaton)
- asevelvollisuuteen liittyvä kutsuntapäivä

Edellä mainittua pykälää on vielä soveltamisohjeessa tarkennettu muutamien erityiskysymysten osalta. Lähiomaisella tarkoitetaan työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia, työntekijän vanhempia ja hänen aviopuolisonsa vanhempia sekä työntekijän veljiä ja sisaria. Perheenjäsenellä tarkoitetaan samassa taloudessa eläviä työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia. Lapseksi katsotaan myös ottolapsi

ja kasvattilapsi. Mitä edellä on sanottu aviopuolisosta, sovelletaan myös avopuolisoon ja rekisteröidystä parisuhteesta annetussa laissa (950/2001) tarkoitetun parisuhteen osapuoleen.

Työehtosopimuksen 3 luvun 24§:ssä on puolestaan sovittu siitä, että reservin kertausharjoituksiin, siviilipalveluksen täydennyspalvelukseen, maanpuolustuskurssille tai pelastuslain (379/2011) nojalla väestönsuojelukoulutukseen osallistuminen on tietyin reunaehdoin palkallista.

Työehtosopimuksessa on myös kirjauksia tiettyjen luottamustoimien hoitamisesta. 3 luvun 25§:ssä on sovittu siitä, että pykälässä tarkemmin lueteltujen ammattiyhdistysten tai niiden yhteenliittymien päättävien elinten kokouksiin osallistuminen on palkallista. Sen sijaan työntekijälle, joka on vapaana tehtäviensä hoidosta tilapäisesti kunnallisen luottamustoimen tai käräjäoikeuden lautamiesmiestehtävän vuoksi, ei tältä ajalta makseta palkkaa (3 luvun 26§).

Viime vuosien aikana työnantaja on ollut erittäin haluton palkallisten poissaolopäivien määrän lisäämiseen. Tästä syystä mahdolliset uudet avaukset palkallisuuksissa vaativat tarkkaa harkintaa ja kokonaisuuden pohtimista. On toki selvää, että poissaolomääräykset elävät ajassaan ja niiden tarkoituksenmukaisuuden ja ajantasaisuuden pohdinta on aina säännöllisin väliajoin paikallaan. Esimerkiksi omaishoitovapaan palkallisuus tulee olemaan yhtenä jukolaisena tavoitteena lähivuosien aikana.

Petri Toiviainen
neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Kysymys poissaolojen palkallisuudesta on monesti jätetty työehtosopimuksilla sovittavaksi asiaksi.



Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt



Agronomiliitto

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



Juristiliitto

Petteri Kivelä,
neuvottelupäällikkö
puh. 041 458 0038
petteri.kivela@juristiliitto.fi
www.juristiliitto.fi



Akavan Erityisalat

Anna Zibellini, työmarkkinalakimies
puh. 020 1235 353
anna.zibellini@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi



Suomen Psykologiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri, VTM
puh. (09) 6122 9124
annamari.jokinen@psyli.fi
www.psyli.fi



Insinööriliitto IL

Mikko Suomalainen,
työehtoasiantuntija
puh. 020 1801 804
mikko.suomalainen@ilry.fi
www.ilry.fi



Tekniikan akateemiset TEK

Daniel Valtakari, työelämäasiantuntija,
korkeakoulusektori ja kansainväliset asiat
puh. 040 7720 276
daniel@tek.fi
www.tek.fi



Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Maija Holma, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 6226 8543
maija.holma@loimu.fi
www.loimu.fi



Tradenomit

Harri Westerlund, erityisasiantuntija
julkinen sektori, Special Advisor
puh. 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomi.fi
www.tradenomi.fi



Suomen Ekonomit

Riikka Sipilä, työmarkkina- ja
yhteiskuntapolitiikan erityisasiantuntija
puh. 0400 458 226
riikka.sipila@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yka.fi
www.yka.fi