

Yliopistotiedotteelle nimeksi Yliote



Olet saanut omasta liitostasi tämän kevään viimeisen yliopistosektorin tiedotteen, Yliotteen. Tiedote lähetetään tiedoteyhteistyössä mukana olevien liittojen jäsenrekistereiden työpaikkatietojen mukaan yliopistoissa työskenteleville jäsenille. Jäsentiedot, mm. työpaikka ja yhteystiedot, kannattaa pitää ajantasaisina oman liiton jäsenrekisterissä.

Seuraava tiedote ilmestyy alkusyksyllä. Otamme mielellämme vastaan kommentteja ja toiveita tiedotteessa käsiteltävistä asioista.

Hyvää ja aurinkoista kesää!

■ **Pia Hiltunen**
Asiamies
Tekniikan Akateemiset TEK

■ **Anna Hellén**
Asiamies
Luonnontieteiden
Akateemisten Liitto

Mikä on JUKO?

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry on Akavan julkisen alan neuvottelujärjestö. Se neuvottelee akavalaisten pääsopijajärjestönä yliopistojen, valtion, kunnan ja kirkon työ- ja virkaehtosopimuksista. JUKOlla ei ole henkilöjäseniä, vaan JUKO on yhdistysten yhdistys. Olet JUKOn jäsen oman ammattiliittosi kautta.

JUKOn ylimpänä päättävänä elimenä toimii liittokokous. Käytännön toimintaa johtaa hallitus. Yliopistosektoria koskevista asioista päätetään käytännössä yliopistoneuvottelukunnassa. Neuvottelukunnassa on 11 jäsenjärjestöjen nimeämää edustajaa.

Toimintaan kuuluu oleellisesti paikallisen tason edunvalvonta, jota hoitavat JUKO ry:n nimeämät luottamusmiehet. Luottamusmiehet neuvottelevat työnantajien kanssa työpaikoilla ja avustavat työsuhteeseen liittyvissä ongelmissa.

Lisätietoja JUKOsta löydät osoitteesta www.juko.fi

■ **Mari Raininko**
Asiamies, Agronomiliitto

Sisältö

- 1 Yliopistotiedotteelle nimeksi Yliote
- 1 Mikä on Juko?
- 2 Työ jatkuu työryhmissä
- 2 Palkankorotukset vuonna 2011 ja vaativuuslisä
- 3 Kokonaistyöajan soveltamisongelmat seurantatyöryhmässä
- 4 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet



Työ jatkuu työryhmissä

Viime vuonna neuvottelussa yliopistojen työehtosopimuksessa sovittiin neljästä työryhmästä. Näissä kaikissa on edustettuna työehtosopimuksen neuvotteluosapuolet kuten JUKO ry.

Palkkausjärjestelmän kehittämistyöryhmän tehtävänä on neuvotella nimensä mukaisesti palkkausjärjestelmään liittyvistä asioista mm. sopimalla järjestelyerien jakoperusteista ja laatia palkkausjärjestelmän soveltamisohjeistusta. Viimeisin ponnistus on ollut huhtikuun lopulla sovitut vaativuuslisän käytön periaatteet.

Määräaikaisten työ sopimusten käyttöä tarkastelevan työryhmän tarkoituksena on saada aikaan selvitys yliopistojen

määräaikaisten työ sopimusten tilasta ja selkeyttää määräaikaisten käytössä noudatettavia periaatteita.

Yhteistoimintaa ja työsuojelun yhteistoimintaa tarkasteleva työryhmä on neuvotellut keskustason ohjeistuksesta yt- ja työsuojelun yhteistoimintasopimusten tueksi yliopistotasolla. Tilastoyhteistyölle on oma työryhmänsä.

Lisäksi kokonaistyöaikasopimuksen liittyen on kokoontunut oma seurantaryhmä, jossa on selvitetty sopimuksen käyttöönoton yhteydessä ilmenneitä epäkohtia.

■ **Mari Raininko**
Asiamies, Agronomiliitto

Palkankorotukset vuonna 2011 ja vaativuuslisä

Yliopistojen palkankorotukset vuonna 2011 toteutetaan seuraavasti: palkkoja korotetaan 1,2 %:n suuruisella yleiskorotuksella 1.4. alkaen ja 0,9 %:n suuruisella järjestelyerällä 1.5. lukien. Järjestelyerä käytetään yliopistojen palkkausjärjestelmän (YPJ) kehittämiseen siten, että palkkauksessa otetaan käyttöön tehtäväkohtainen vaativuuslisä.

Vaativuuslisä uutena palkkauselementtinä

Kuluvan vuoden palkankorotusten sopimisen yhteydessä Siivistystyönantajat ry sekä palkansaajapuolella JUKO, Pardia ja JHL sopivat siis palkkausjärjestelmään otettavasta vaativuuslisästä, josta neuvoteltiin 29.4. mennessä.

Neuvottelutuloksen mukaan vaativuuslisää kohdennetaan vain osaan kunkin vaativuustason tehtävistä. Tarkoituksena on, että yliopisto voi maksaa vaativuuslisää vain sellaisissa tehtävissä, joiden vaativuus sijoittuu vaativuustasonsa yläpäähän, muttei tehtävä täytä seuraavan vaativuustason edellytyksiä, mutta on oman vaativuustasonsa vaativimpia tehtäviä.

Vaativuuslisän käyttöönottamisella ei ole vaikutusta vaativuustasokarttojen tai vaativuuskehikon sisältöön tai tulkinnaan. Tehtävät määritellään edelleen vaativuustasoille YPJ-määräysten mukaisesti.

Neuvottelutuloksen mukaan vaativuuslisä on käytössä opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmässä vaativuustasoilla 5 - 10 sijoittuvissa tehtävissä ja muun henkilöstön järjestelmässä vaativuustasoille 4 - 14 sijoittuvissa tehtävissä. Vaativuuslisä on 50 % henkilön tehtävän vaativuustason ja sitä seuraavan ylemmän vaativuustason välisestä palkkaerosta, ottaen huomioon myös henkilökohtainen palkanosa. Esimerkiksi: Tehtävä sijoittuu opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmän vaativuustasolle 7 ja suoritustasolle 5, jolloin palkka on 4 418,58 euroa. Vaativuustasolla 8 ja suoritustasolla 5 palkka on 5 350,73 euroa. Vaativuuslisän suuruus on 50 % palkkojen välisestä erotuksesta eli 466,08 euroa.

Päätöksen vaativuuslisän maksamisesta tekee työnantaja. Esimerkiksi arviointiryhmä tai esimiehet voivat esittää työnantajalle vaativuuslisän maksamista tehtävästä, joka sijoittuu kyseisen vaativuustason yläpäähän.

Koska päätös vaativuuslisästä ei muuta tehtävän vaativuustasoa, henkilön suoritustasoa ei arvioida tuolloin uudelleen.

Vaativuuslisä voidaan maksaa sekä vakituudessa että määräaikaisessa työsuhteessa työskenteleville henkilöille. Vaativuuslisä voi olla myös määräaikainen esimerkiksi tehtävän vaativuutta lisäävän muutoksen johdosta (esim. vaativa projektiluontoinen tehtävä tai kestoltaan määräaikainen tehtävän vaativuutta lisäävä uusi tehtäväkokonaisuus). →

→ Järjestelyerä ja vaativuuksia

Neuvottelutulos pitää sisällään 0,9 %:n järjestelyerän kohdentamisen vaativuuksien käyttöönottoon 1.5. alkaen. Vaativuuksia kohdennetaan kumpaankin YPJ:n vaativuuksijärjestelmään kuuluville henkilöille siten, että yhteenlaskettu kustannusvaikutus kummassakin järjestelmässä on vähintään 0,9 % laskettuna järjestelmän piiriin kuuluvien henkilöiden kuukausipalkkojen yhteismäärästä.

Pääluottamusmiesten ja työnantajaedustajien kesken käydään yliopistossa neuvottelut järjestelyerän ja vaativuuksien kohdentamisen periaatteista. Työnantaja päättää lisien kohdentamisesta, mutta työnantaja käyttää apunaan yliopiston arviointiryhmän asiantuntemusta.

Vaativuuksit tulevat maksuun viimeistään marraskuun 2011 palkanmaksun yhteydessä. Toukokuun ja loka-kuun väliseltä ajalta vaativuuksien euromäärä maksetaan samalla kertasuorituksena viimeistään 30.11.2011.

Järjestelyerän kohdentamisen yhteydessä vaativuuksia voidaan kohdentaa sellaisille työntekijöille, joiden vakituisen tai määräaikaisen työsuhde on voimassa maaliskuussa 2011 ja edelleen marraskuussa 2011.

Tarkoitus on, että vaativuuksia tulee kummassakin vaativuuden arviointijärjestelmässä kaikille vaativuuksien kohteena oleville vaativuuksitasoille tasapuolisesti huomioiden erilaiset tehtävät ja että lisien kohdentumisen perusteena on aina tehtävän sijoittuminen vaativuuksitaso yläpään.

Järjestelyerä ja vaativuuksitasot 1-4 ja 11 (opetus- ja tutkimushenkilöstö) ja vaativuuksitasot 2-3 ja 15 (muu henkilöstö)

Vaativuuksia voidaan siis neuvottelutuloksen mukaan maksaa opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmässä vaativuuksitasoilla 5 - 10 sijoittuvissa tehtävissä ja muun henkilöstön järjestelmässä vaativuuksitasoilla 4 - 14 sijoittuvissa tehtävissä. Vaativuuksitasoilla 1 - 4 ja 11 (opetus- ja tutkimushenkilöstö) ja vaativuuksitasoilla 2 - 3 ja 15 (muu henkilöstö) olevissa tehtävissä palkkauksia on tarkistettu 0,9 %:n järjestelyerää vastaavasti kohdentamalla erä taulukkopalkkoihin 1.5. alkaen.

Järjestelyerän seuranta

Yliopistojen pääluottamusmiehille ja arviointiryhmille raportoidaan vaativuuksiin käytetty euromäärä ja lukumäärät sovitulla tavalla joulukuun 2011 loppuun mennessä. Lisäksi keskustason osapuolet seuraavat vaativuuksien käyttöönottoa ja järjestelyerän kohdentumista tammikuun 2012 loppuun mennessä.

■ **Pia Hiltunen**, asiamies
Tekniikan Akateemiset TEK

Kokonaistyöajan soveltamisongelmat seurantatyöryhmässä

Yliopistojen työehtosopimuksesta on tullut liittojen jäsenneuvontaan runsaasti kyselyitä erityisesti kokonaistyöajasta. Opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta siirtyminen noudattamaan kokonaistyöaikaa koskevia määräyksiä elokuussa 2010 on johtanut tulkinnanvaraisiin kysymyksiin esimerkiksi määräaikaisten, alle vuoden pituisten työsuhteiden osalta, sekä erilaisten poissaolotilanteiden suhteen (esim. perhevapaat). Yliopistojen työehtosopimuksessa ei tällä hetkellä ole sopimustasolla määräyksiä siitä, miten kokonaistyöaika

lasketaan tilanteissa, joissa työntekijä palaa esim. vanhempainvapaalta, tai mikä on kokonaistyöaika tilanteissa, joissa määräaikainen työsuhteeseen tehdään alle vuoden pituiselle ajanjaksolle.

Edellä mainittuja ja muita kokonaistyöajan soveltamiseen liittyviä soveltamisongelmia käsitellään sopijaosapuolten välillä kokonaistyöajan seurantatyöryhmässä. Ota yhteyttä liittoon ja jukolaiseen luottamusmieheen mahdollisten soveltamisongelmien selvittämiseksi. →

→ Työajan järjestämisen vapaus

Kesälomakauden ollessa meneillään tulee muistaa, että kokonaistyöaika perustuu työaika-autonomialle. Työnantajan kanssa sovitaan yleisesti, miten työajan käyttö jakautuu opetuksen, tutkimuksen ja muiden tehtävien välillä, mutta työskentely kokonaistyöajassa antaa vapauden päättää työajan käyttämisestä ja sijoittelusta. Vuosilomajärjestelmässä työnantaja päättää loman antamisen ajankohdan. Kokonaistyöaikajärjestelmässä vapaan käyttäminen ja sen ajankohta perustuu työntekijän omaan harkintaan.

Tulkintatilanteiden ratkaiseminen

Kokonaistyöajan soveltamisen ei ole tarkoitettu johtavan puolin ja toisin kohtuuttomiin tilanteisiin. Soveltamisongelmia koskevista kysymyksistä asiaa voidaan lähteä

selvittämään neuvottelemalla ensin paikallistasolla luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä. Mikäli tulkintaerimielisyyttä ei näin saada ratkaistua, asiassa voidaan käydä liittotason neuvottelut työehtosopimuksen sopijaosapuolten välillä. Tarvittaessa työehtosopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskeva riita-asia voidaan viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

■ **Anna Hellén**, asiamies
Luonnontieteiden Akateemisten Liitto

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:

Agronomiliitto

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

Akavan Erityisalat

Kalevi Juntunen, asiamies
puh. 0201 235 351, 040 582 2780
kalevi.juntunen@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

Johanna Hämäläinen, asiamies
puh. 0201 299 289, 050 370 4456
johanna.hamalainen@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

Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVAL

Arja Laine, asiamies
puh. (09) 6850 8020
arja.laine@sval.fi
www.sval.fi

Tekniikan Akateemiset TEK

Pia Hiltunen, asiamies
puh. (09) 2291 2223
pia.hiltunen@tek.fi

Daniel Valtakari, asiamies
puh. (09) 2291 2237
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