



2.12.2005

Opetusneuvos Juhani Dammert  
Opetusministeriö

Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto YHL ry /Palkansaajajärjestö Pardia toteaa vastauksenaan työnantajan toiseen tarjoukseen yliopistojen uusiksi palkkausjärjestelmiksi ja tarkentavaksi virka- ja työehtosopimukseksi seuraavan. Vastausta tarkennetaan edelleen neuvottelujen kuluessa.

Edelliseen tarjoukseen verrattuna työnantaja on jonkin verran täydentänyt sopimukseen tarvittavia osia, osittain ottanut huomioon mallisopimuksen periaatteet ja jossakin määrin myös järjestöjen ensimmäiseen tarjoukseen antamien vastausten jälkeen uudelleen suullisesti esittämiä kommentteja.

Vaikka YHL edellytti ensimmäisessä vastauksessaan sopimista hyväksyttävistä menettelytavoista sille, että neuvotteluja voitaisiin menestyksellisesti jatkaa, työnantaja ei ole varmistanut sitä, että edes kaikki neuvotteluryhmässä edustettuina olevat yliopistot olisivat toimineet yhdessä sovittujen periaatteiden mukaisesti. Neuvotteluryhmän roolia ohjeistavana ja ohjaavana neuvotteluelimenä ei ole yliopistoissa mielletty. Lieneekö syynä se, ettei sopimusneuvottelujen työnantajaosapuoli omissa tilaisuuksissaan ole tätä asiaa korostanut.

Työnantaja on myös jatkanut hidastelua tietojen antamisessa. Luvattujakin tietoja on annettu neuvotteluihin käytettävissä oleva aika huomioon ottaen liialla aikaviiveellä ja osittaisina. YHL on edellyttänyt edellisessä vastauksessaan ja myös useissa muissa yhteyksissä, että se saa Pardian jäsenliittojen jäsenten arviointitiedot yksilökohtaisina. Tähän pyyntöön työnantaja on vastannut torjuvasti. **YHL toteaa nyt, että se pitää neuvottelujen jatkamisen ja neuvottelutulokseen pääsemisen edellytyksenä sitä, että edellä mainitut tiedot annetaan nyt välittömästi sekä myöhemmin kaikissa arvioinnin vaiheissa ja aina pyydettyä. Mikäli tässä asiassa ei edistytä, YHL ei tule hyväksymään jatkossakaan mitään palkkoihin tai kustannusvaikutukseen liittyvää sopimusehdotusta. Annetuihin määräaikoihin vetoaminen ei ole tässä asiassa mitenkään merkityksellistä.**

Henkilön tiedonsaanti oman arviointinsa koko prosessista tulee täsmentää yksiselitteisesti sopimukseen.

YHL pitää ensisijaisen tärkeänä myös sitä, että itse järjestelmiä koskevat neuvottelut saatetaan viipymättä loppuun. Lisä- ja uudelleenarvioinnit, jotka on tarpeen tehdä ennen järjestelmien käyttöönottoa, voidaan tehdä vasta sitten, kun arvioinnin välineet ovat yhteisesti hyväksytyjä. Näistä välineistä neuvottelutulokseen pääseminen on YHL:n käsityksen mukaan mahdollista annetussa määräajassa, mikäli niihin keskitytään ensisijaisesti tässä neuvottelun vaiheessa. Kun näistä osista on saavutettu yhteisymmärrys ja tarvittavat lisäohjeistukset on neuvotteluryhmässä hyväksytty, yliopistoissa voidaan aloittaa uudelleen- ja täydennysarvioinnit, joissa toteutettavien menetelmien yhtenäisyyttä valvotaan ja menettelyvirheiden tullessa ilmi, niitä oikaistaan.



**Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto –  
Universitetens och forskningssektorns personalförbund YHL ry**

Arviointijärjestelmien hyväksymisen jälkeen sopimustekstien läpikäymistä voidaan jatkaa ja järjestelmäkäsikirjan valmistelu aloittaa neuvotteluryhmässä. Palkkataulukoiden rakentaminen ja siirtymäajan maksusuunnitelman tekeminen on mahdollista vasta todellisten arviointitietojen ollessa käytettävissä. Työnantajan tarjouksessaan esittämä arviointiaikataulu on aivan liian tiukka.

Huolimatta siitä, että neuvottelujen jatkamisen edellytyksistä ei ole vielä voitu sopia, YHL antaa kommentit työnantajan antamaan tarjousluonnokseen. Edellytyksenä etenemiseen on myös se, että käsittelyjärjestyksestä sovitaan:

1. Muun henkilöstön vaativuuskehikon muutosehdotukset käsitellään ja päästään yhteisymmärrykseen. sen sisällöstä ja yhtenäisestä soveltamisesta.
2. Muun henkilöstön tehtävänkuvaus- ja dokumentointilomakkeeseen järjestöjen yhdessä tekemät muutosesitykset käsitellään ja päästään yhteisymmärrykseen muutoksista. Tehtävänkuvauslomake on sisällöltään samanlainen kaikissa yliopistoissa.
3. Muun henkilöstön tehtävistä suoriutumisen arvioinnin järjestelmä käsitellään ja päästään yhteisymmärrykseen sen sisällöstä ja yhtenäisestä soveltamisesta.
4. Opetus- ja tutkimushenkilöstön vaativuustasokartta/kartat käsitellään ja saavutetaan yksimielisyys sisällöstä ja yhtenäisestä soveltamisesta.
5. Opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävänkuvaus- ja dokumentointilomake käsitellään ja päästään yhteisymmärrykseen sen sisällöstä ja soveltamisesta.
6. Opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilökohtaisen työstä suoriutumisen järjestelmä käsitellään ja päästään yksimielisyyteen sen sisällöstä ja soveltamisesta.
7. Todetaan yksiselitteisesti ne kohdat, joissa erilainen yliopistokohtainen soveltaminen on sallittua (esim. sallitut yliopistokohtaiset erot opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arvioinnin menettelytavoissa.)
8. Henkilökohtaisen suoriutumisen enimmäisosuudesta saadaan hyväksyttävä ratkaisu.
  - YHL pitäytyy edellisen vastauksen prosenttimäärissä: lähempänä 35 kuin 50%
9. Kokemuslisän käyttöönotto hyväksytään, sen suuruudesta ja kokemuslisään oikeuttavista vuosimääristä sekä siihen oikeuttavan palvelun periaatteista päästään yhteisymmärrykseen
  - YHL:n pohjaehdotus: 4, 8 ja 12 vuotta työskentelyä joko sopimuksen soveltamisalalla tai samankaltaisissa tehtävissä. Kunkin lisän suuruus olisi 4% tehtäväkohtaisesta palkasta.



**Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto –  
Universitetens och forskningssektorns personalförbund YHL ry**

10. Kustannusvaikutuksen suuruus: työnantajan tarjouksen kokonaiskustannusvaikutus 7,24 on liian alhainen järjestelmän yhtenäisen soveltamisen ja yliopistojen palkkakilpailukyvyyn varmistamiseksi. Kustannusvaikutuksen tulee olla yhtä suuri molemmissa järjestelmissä.
11. Toisen paikkakuntakalleusryhmän yliopistojen kustannusvaikutuksen tulee voida sallia olevan muita suurempi, jotta järjestelmien yhtenäinen soveltaminen on mahdollista. Ensisijaisesti tulee pyrkiä siihen, että tämä rahoitetaan siirtymäkauden ajaksi myönnettävällä lisärahoituksella.
12. Sovitaan siitä, miten purkautuvista takuupalkoista vapautuva varallisuus käytetään palkkausjärjestelmän kehittämiseen. Esimerkiksi: Yliopistojen uusia palkkausjärjestelmiä koskevan virka- ja työehtosopimuksen xx §:n x momentin mukaisen tarkastelun yhteydessä selvitetään uusien palkkausjärjestelmien kattavasta toteutuksesta valtionhallinnossa tehdyn virka- ja työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan 9§:n mukaiset purkautuvien takuupalkkojen säästöt ja niiden käyttö palkkausjärjestelmän kehittämiseen..
13. Vaikeissa ja vaarallisissa olosuhteissa työskentely otetaan huomioon tehtävän vaativuustasoa määriteltäessä niissä tehtävissä, joissa olosuhteita ei työsuojelullisin toimin voida parantaa. Kirjaus tehdään sopimuksen osana olevaan liitteeseen.
14. Itsenäisten työehtosopimusten sisältöjen voimassaolon jatkamisesta ja niiden kehittämisestä nykyisen sopimuskauden jälkeen sovitaan.
15. Sovitaan sitovasti siitä, että tehtävän vaativuustaso määritellään tehtäväkuvaukseen ja käytettävään järjestelmään perustuen. Nykyistä palkkatasoa, nimikkeitä tai erilaisia mallitehtäväkuvia ei käytetä ohjaamaan sijoittumista vaativuusryhmiin. Neuvotteluryhmä/opetusministeriön työnantajan edustaja velvoitetaan valvomaan hyväksytyjen menettelytapojen noudattamista. Noudattamatta jättämistä pidetään sopimusrikkomuksena.
16. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arvioinnin sekä palkkakehityksen varmistaminen sekä henkilöstön edustajien toiminnan edellytyksistä sovitaan mallisopimuksen mukaisesti sitä selventäen.
17. Arviointiryhmien jäsenten toimintaedellytyksistä ja ajankäytöstä, myös palkkakehityksen turvaamisesta sovitaan.

Yksityiskohtaisia kommentteja sopimusteksteihin on oheisessa liitteessä.

Kerttu Pellinen  
puheenjohtaja