



Helsinki 5.10.2005

Opetusministeriö
Juhani Dammert
PL 29
00023 Valtioneuvosto

Vastauksena työnantajan 16.9.2005 antamaan tarjoukseen yliopistoissa sovellettaviksi palkkausjärjestelmiksi ja tarkentavaksi virkaehtosopimukseksi Palkansaajajärjestö Pardia/ Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto YHL ry toteaa seuraavan.

Työnantaja antoi tarjouksensa annetussa määräajassa, mutta sen sisältämät osat ovat erittäin puutteellisia. Siksi tarjoukseen on erittäin vaikea ottaa kantaa kokonaisuutena.

Pardia/YHL toteaa, ettei se tässä vaiheessa hyväksy mitään työnantajan tarjouksen osaa. Seuraavassa esitetään yleisiä tarjoukseen sekä neuvottelujen käymisen toimintatapaan ja edellytyksiin liittyviä seikkoja. Otamme myös kantaa joihinkin tarjouksen yksittäisiin osiin. Tulemme tekemään jatkoneuvottelujen kuluessa muutos- ja täydennysesityksiä tarpeelliseksi katsomamme mukaisesti.

Laskentapohja

Tarjouksen perusteena olevasta laskentapohjasta ei ole annettu riittäviä tietoja. Tietoa siitä, mistä osista laskennassa käytetty palkkasumma koostuu, ei ole annettu tietoa kokonaisuudessaan eikä myöskään järjestelmittain. Tiedossa ei myöskään ole, miten laskennan pohjana oleva palkkasumma jakautuu suoran budjettirahoituksen ja täydentävän rahoituksen kesken.

Vaativuuden arviointi

Vaativuuden arvioinnit tehtiin yliopistoissa kevään 2005 aikana soveltaen neuvotteluryhmän ohjeita vaihtelevasti, osin virheellisesti. Lisäksi tehty tarjous on rakennettu siten, että kaikkiaan neljässätoista yliopistossa joko opetus- ja tutkimushenkilöstön tai muun henkilöstön, näistä kuudessa molempien ryhmien osalta, on teknisesti laskettu yhdellä vaativuustasolla. Tutkijan tehtäviä on sijoitettu summittaisella menetelmällä tehtävien vaativuuden arvioinnin sijasta teknisesti opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmän vaativuustasoille nimikkeen ja nykypalkan perusteella. Tämän siirron vaikutusta on erittäin vaikea arvioida. Tehtävän vaativuuden arviointeja puuttuu arviolta 4000 siitä aineistosta, joka yhteisesti oli sovittu arvioitavaksi. Näin ollen emme voi hyväksyä laskentapohjaa emmekä menettelytapaa, jota sen rakentamisessa on käytetty.

Suoritusarviointi

Henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arvioinnit tehtiin yliopistoissa niiden omienkin ilmoitusten mukaan siten, että arviointeja ei voi käyttää palkan maksun perusteena. Työnantaja päätyi käyttämään teknistä keskiarvoprosenttia henkilökohtaisen osan määräytymisessä. Laskentaperusteena tämä ei ole hyväksyttävä.



Kustannusvaikutus

Työnantaja on päättänyt tarjouksessaan 7,19 %:n kokonaiskustannusvaikutukseen ja tämä on ollut myös ministeriön yliopistoille antaman yhteensovittamisohjeen sisältönä. Pardia/YHL ei voi hyväksyä sitä, että yhteensovittamisohje annettiin ennen järjestöjen vastausten antamista yksipuolisena ohjeena. Myöskään ohjetta käyttäen työnantajan tarjouksen mukaista, selvästi alimitoitettua kustannusvaikutusprosenttia tässä työssä ei voi hyväksyä (vrt. kohta Laskentapohja).

Toisen paikkakuntakalleusryhmän muodostama ongelma on otettava rahoitussuunnitelmassa huomioon: järjestelmän hyväksyttävyyden edellyttää, että samanarvoisesta työstä samalla suoritusasteella maksetaan euromääräisesti samansuuruisia palkkaa kaikissa yliopistoissa. Asia on ratkaistava joko kohdennetulla lisärahoituksella tai muuten ohjaamalla rahoitusta siirtymäkaudella Turun seudun ja Lappeenrannan yliopistojen tarvitsemaan lisärahoitukseen tai muulla hyväksyttävällä keinolla.

Tietojen saanti

Työnantaja on järjestelmällisesti kieltäytynyt antamasta järjestöjen tarvitsemia tietoja tai hidastellut niiden antamisessa. Mikäli tietojen saannin suhteen ei päästä tyydyttävään toimintatapaan, neuvottelujen käyminen on mahdotonta. Pardia/YHL edellyttää saavansa päivitettyä tietoa aina, kun laskentapohjaan on tehty työnantajan toimesta tai arviointiryhmien työn tuloksena muutoksia ja samalla myös selvityksen siitä, mitä muutoksia on tehty ja millä perusteella muutokset on tehty. Lisäksi jatkotyöskentelyn edellytyksenä on, että tiedot saadaan yksilöityinä kaikkien Pardan jäsenliittojen jäsenistön osalta, niin ikään aina päivitettyinä muutosten jälkeen. Pardia/YHL edellyttää saavansa käyttöönsä myös tarvitsemiaan työnantajan tuottamia laskelmia.

Yliopistoille annettava ohjeistus

Neuvottelun jatkoedellytyksenä on myös, että työnantaja pidättäytyy antamasta yksipuolisesti ohjeita yliopistoille. Toiminnan pelisääntöistä on sovittava neuvotteluryhmässä ja työnantajan edustajan tulee valvoa niiden noudattamista kaikissa yliopistoissa. 'Yliopistokohtaisen väljyyden' rajoista sovitaan neuvotteluissa ja niitä pelisääntöjä tulee kaikkialla noudattaa.

Edelliseen viitaten Pardia/YHL pitää erittäin valitettavana sitä, että ainakin yhdessä yliopistossa on sisäisellä ohjeistuksella ohitettu nimenomaisesti neuvotteluryhmässä sovittu arviointiryhmien rooli syksyn jatkotyön suorittajana ja annettu yhteensovittamistehtävä työnantajan tarjouksen mukaisin ohjein arviointiprosessiin kuulumattomalle taholle.

Pardia/YHL pitää erittäin valitettavana myös työnantajan tarjouksen lähetekirjeen sisältämiä epäselviä ilmauksia, jotka ilman erikseen tehtyä korjausta aiheuttavat paikallisessa jatkotyöskentelyssä ja soveltamisessa ongelmia ja tulkintaerimielisyyksiä.

1. muun henkilökunnan henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointi tehdään järjestelmän mukaan *aina vuosittain* (lähetekirje: pääsääntöisesti vuosittain)
2. 'Tehtävien vaatavuutta ja henkilökohtaista suoritusta koskevat arvioinnit käydään läpi...' On sovittu, että *arviointiryhmät* tarkistavat vaatavuusarviointit ja tekevät ehdotuksen työnantajalle.
3. 'Arviointien toteuttamiseen liittyvä menettely ottaa huomioon yliopistojen rakenteet ja erityispiirteet. Menettelyssä on yliopistokohtaista väljyyttä'. Neuvotteluryhmässä ei ole ollut yhteistä käsitystä siitä, että yliopistokohtaista väljyyttä menettelytavoissa



sallittaisiin. Kun yhteisestä linjasta kuitenkin on valitettavasti joissakin yliopistoissa poikettu, on toimittu neuvotteluryhmän ohjeistuksen vastaisesti. Mikäli joistakin erityisistä syistä (esimerkiksi opetus- ja tutkimushenkilöstön työstä suoriutumisen arviointijärjestelmän soveltamisessa) on tarpeen soveltaa erilaisia käytäntöjä, niistä tulee sopia ja ne tulee hyväksyä neuvotteluryhmässä.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmä

Järjestelmä on muun henkilöstön järjestelmää keskeneräisempi. Kaikkien sopimusosapuolten tulee voida osallistua järjestelmän tämän vaiheen kehittämiseen ja lopullisen muodon rakentamiseen.

Mikäli tutkijan työ päädytään siirtämään muun henkilökunnan järjestelmästä opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmään, opetus- ja tutkimushenkilöstön arviointiryhmiä tulee täydentää YHL:n edustajilla jo syksyn 2005 lisä- ja täydennysarviointivaiheessa.

Sopimuksen soveltamisala

Sopimusta ehdotetaan tarkentavaksi virka- ja työehtosopimukseksi. Mikäli sopimusala laajennetaan koskemaan työsuhteisia, Pardia/YHL edellyttää, että voimassa olevia itsenäisiä työehtosopimuksia muutetaan vain palkkausjärjestelmän osalta, ja että ne säilyvät muilta osin koskemattomina.

Henkilöstön edustajat

Henkilöstön edustajien asemaa tai palkan määräytymistä ei työnantajan tarjouksessa ole lainkaan käsitelty. Sopimuksessa tulee olla mallisopimuksen tekstiä selkeämpi muotoilu luottamusmiesten ja muiden henkilöstön edustajien palkkauksesta. Arviointiryhmien jäsenet tulevat työskentelemään säännöllisesti järjestelmää sovellettaessa. Myös heidän työskentelymahdollisuutensa, ajankäyttönsä ja palkkauksellinen asemansa tulee ottaa sopimuksessa huomioon.

Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtaisen palkanosan lähtötaso on molemmissa järjestelmissä riittämätön. Palkkatasojen ehdotettuun etenemään emme myöskään ole tyytyväisiä: vanhan järjestelmän peruspalkkojen etenemän kopiaiminen uuteen vanhoine virheineen ei muodosta kannustavuutta, jota uudella järjestelmällä on tarkoitus hakea. Muun henkilöstön vaatavuusryhmälle 15 tulee määritellä palkkataso.

Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtaisen osuuden enimmäismäärän tulee olla lähempänä 35 % vaatavuustason palkasta tarjouksessa esitetyn 50 %:n sijaan. Tästä vapautuvaa rahoitusosuutta esitämme käytettäväksi mm. tarkemmin esitettävällä ja sovittavalla mallilla rakentuvaan kokemusosaan ja olosuhdelisään.

Rahoituspohja

Järjestelmien palkkasummat tulee laskea erikseen ja kustannusvaikutus laskea järjestelmittäin. Korotusten tulee kohdentua samanlaisena molempiin järjestelmiin.



Purkautuvien takuupalkkojen käytöstä tulee sopia siten, että niitä käytetään järjestelmien kehittämiseen tarkemmin sopimuksessa sovitulla tavalla.

Edellä olevan perusteella Palkansaajajärjestö Pardia/Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto YHL ilmoittaa vastauksenaan, ettei se hyväksy työnantajan tarjousta kokonaisuutena eikä myöskään tarjouksen erillisiä osia. Neuvotteluja voidaan kuitenkin tehdyn järjestelmien valmistelutyön pohjalta jatkaa sen jälkeen, kun menettelytavoista ja tiedonsaannista on sitovasti sovittu ja asia on kirjattu. Edellytämme, että työnantaja sitoutuu valvomaan sovittujen menettelytapojen noudattamista yliopistoissa. Tulemme edellyttämään jatkossa runsaasti muutoksia järjestelmissä ja sopimusteksteissä.

Kerttu Pellinen
puheenjohtaja

Satu Henttonen
asiamies