

Yliopisto

2:2022

- Onnistumisia
- Epäasiallinen kohtelu askarruttaa yliopistolaisia
- Yliopistojen uusi työehtosopimus – mikä muuttui?
- Riittämättömyys on yliopistolaisen palkka?
- Koulutuspolitiikka kaipaa pitkäjänteistä kehittämistä poliittisten linjamuutosten sijaan
- Uusi yliopistojen työehtosopimus vie työelämää tasa-arvoisempaan suuntaan





Onnistumisia

Kuluvan kevään aikana on neuvoteltu työ- ja virkaehtosopimuksista useilla sektoreilla. Myös yliopistosektorilla neuvoteltiin työehtosopimuksesta helmikuusta alkaen ja neuvottelutulokseen päästiin huhtikuun alussa. Sopimuksen pituus on 2 vuotta. Ensimmäisen vuoden korotukset ovat yhteensä 1,9 prosenttia, kun yleiskorotus nostaa kaikkien palkkoja 1,45 prosenttia 1. kesäkuuta lukien ja paikallinen 0,45 prosentin erä tulee jaettavaksi joulukuussa. Palkansaajajärjestöt ja työnantaja edustava Sivista ry neuvottelevat vuoden 2023 palkkaratkaisusta tammikuun loppuun mennessä. Jos sopimusosapuolet eivät saavuta yhteisymmärrystä palkankorotuksista, sopimus on mahdollista irtisanoa päättymään 31. maaliskuuta 2023.

Kuten tavallista, neuvottelut olivat jälleen kerran haasteelliset. Neuvotteluiden haasteellisuutta kuvastaa hyvin se, että neuvottelutulokseen ei päästy määräajassa eli maaliskuun loppuun mennessä vaan neuvottelutulos ratkaisu saatiin aikaiseksi vasta huhtikuun alussa. Neuvotteluiden kohteena oli tuttuun tapaan palkkojen korottaminen mutta sen lisäksi myös monia muitakin työsuhteen ehtoja.

Neuvottelukierroksella työsuhtesopimuslain perhevapaita koskevat muutokset toivat oman lisämausteensa neuvotteluihin. Kyseiset muutokset tulevat voimaan 1.8.2022, joten muutoksista aiheutuvat muutostarpeet yliopiston työehtosopimukseen olivat merkittävässä asemassa neuvotteluissa. Valitettavasti kaikkia asetettuja palkansaajapuolen tavoitteita ei saavutettu ja perhevapaiden tasa-arvoa edistävät uudistukset jouduttiin huomioimaan mm. palkkaratkaisussa sekä lomarahen ehtoissa.

Toisin kuin monella muulla sektorilla, yliopiston neuvottelijat pääsivät perhevapaita koskevissa asioissa loppujen lopuksi suorastaan loistavaan yhteisymmärrykseen ja voitaneenkin sanoa, että yliopistosektorin työehtosopimus onkin edistyksellisin työehtosopimus työmarkkinoilla perhevapaiden osalta. Uudistuksen myötä tasa-arvo korostuu ja yliopistotyönantajat näytettyvät nyt perheystävällisinä työnantajina työmarkkinoilla ja suunnannäyttäjinä tulevilla neuvottelukierroksilla siitä, miten tasa-arvoa voidaan edistää työehtosopimuksin. Toivottavasti neuvotteluilla aikaansaatu perhevapauudistus innoittaa mahdollisimman monia ”ei synnyttäviä” vanhempia pitämään palkalliset vanhempainvapaat täysimääräisenä, ja näin myös itse omalla toiminnalla toimia suunnannäyttäjänä tasa-arvon toteutumisesta työmaailmassa.

Nyt neuvottelijoilla on hyvä hetki perata käydyn neuvottelukierroksen onnistumisia ja arvioida myös sitä, onko menneeltä neuvottelukierrokselta joltain opittavaa tulevaisuudessa. Kauaa neuvottelijat eivät toki voi laakereillaan levätä, sillä jo ensi vuoden tammikuun loppuun mennessä on neuvoteltava ensi vuoden palkkaratkaisusta. Mutta suodaan nyt neuvottelijoille ansaittu hengähdystauko ennen seuraavaa rutistusta.

**Yliopiston
neuvottelijat
pääsivät
perhevapaita
koskevissa asioissa
suorastaan
loistavaan yhteis-
ymmärrykseen.**

Erittäin rentouttavaa kesää kaikille!

Petteri Kivelä
neuvottelupäällikkö
Suomen Lakimiesliitto

Epäasiallinen kohtelu askarruttaa yliopistolaisia

Huolestuttavaa on, että kiusaamiseen ja epäasialliseen kohteluun liittyvien kysymysten osuus on kasvanut. Koronapandemian alkaminen hieman vähensi näitä yhteydenottoja, mutta nyt asia on taas noussut esiin.

Kaikissa yliopistoissa on olemassa ohjeistusta epäasiallisen kohtelun käsittelyä varten. Valittavan usein tämä ohjeistus ei ole tuttua, kun toimintatavoista ja menettelyistä ei ole puhuttu työyhteisöissä riittävästi. Kun toimintatavat ovat epäselviä, ristiriitatilanteisiin ei puututa heti alkuunsa ja ongelmat pahenevat. Tämä näkyy oikeastaan kaikissa varhaisen tuen kysymyksissä, myös esimerkiksi sairauspoissaolojen ja päihdeongelmien käsittelyssä.

Miten toimia, kun tulee kiusatuksi?

Useimmiten kiusaajaksi koettu henkilö on työyhteisön jäsen, jonka kanssa ollaan tekemisissä säännöllisesti. Näin pienestä alusta kiristyy nopeastikin solmu, jonka avaamiseen eivät omat keinot tunnu riittävän. Kertaluokkaa suuremmaksi ongelma kasvaa, jos kiusaajana on oma esihenkilö tai muu johtavassa asemassa oleva henkilö.

Periaatteessa epäasialliseen kohteluun tulee reagoida heti. Tilanteessa tulee toiselle osapuolelle tehdä selväksi, että käytös (sanat, eleet, ilmeet) koetaan loukkaaviksi. Näin annetaan toiselle mahdollisuus korjata tilanne heti ja pyytää anteeksi. Valittavan usein loukatuksi tullut ei tähän pysty, hämmennyksen, nöyryytyksen tai jopa pelon tunteen vuoksi.

Epäasiallinen kohtelu on aina syytä kertoa omalle esihenkilölle, hän on osaltaan vastuussa työyhteisön ilmapiiristä ja turvallisista työskentelyolosuhteista. Jos hän itse on kiusaaja, on oikea taho hänen esihenkilönsä.

Jos kahdenkeskinen välitön keskustelu ei onnistu, on hyvä pyytää keskusteluun mukaan

luotettavaksi koettu henkilö. Hän voi olla esihenkilö, työsuojeluvaltuutettu tai oma kollega. Luottamusmiehelle asia on myös hyvä kertoa. Hänelle asia kuuluu erityisesti silloin, kun kiusaaminen vaikuttaa jo työsuhteen ehtoihinkin. Näin on lähes aina silloin, kun kiusaaja on hierarkiassa ylempänä ja käyttää laajempaa valtaa.

Ohjeita ja neuvoja työyhteisön ulkopuolelta

Tärkeää on pyytää apua ajoissa! Pitkittyessään tilanteet muuttuvat myös vaikeammin ratkottaviksi.

Tukea ja neuvoja on saatavana [työsuojeluviranomaisilta aluehallintovirastoista](#).

Aina voit myös kääntyä oman ammattiliittosi puoleen.

Outi Parikka

Neuvottelupäällikkö
Agronomiliitto ry

- Jäsenten kysymyksiin vastaminen on kaikkien liittojen keskeistä jäsenpalvelua. Yliopistoissa työskentelevät kysyvät usein kokonaistyöajan lomajärjestelyistä ja lomarahasta, perhevapaista sekä palkkauksesta ja määräaikaisuuksista. Näihin kysymyksiin palaamme tulevaisuudessa Yliotteissa. Lomarahasta on tärkeitä tietoja tämän Yliotteen uutta työehtosopimusta koskevassa jutussa.
- Muistathan myös [Työehtosoppa.fi](#)-sivuston? Sieltä löytyy perustietoa työehtosopimuksen keskeisistä kohdista.



Elokuun alussa 2022 toteutuva lakimääräinen perhevapaauudistus vietään työehtosopimukseen laajana kirjauksena, joka ottaa huomioon tasapuolisesti molemmat vanhemmat.

Yliopistojen uusi työehtosopimus – mikä muuttui?

Keväisen huhtikuisen sunnuntaiamun sarastaessa 3.4.2022 näki myös yliopistojen uusi työehtosopimus päivänvalon. Työnantaja- ja työntekijäpuolen edustajien viikonvaihteen kestänyt neuvottelurupeama toi siis mukanaan sopimuksen, jonka kanssa yliopistosektorilla jatketaan näillä näkymin 31.3.2024 saakka. Tässä lyhyt katsaus uuden työehtosopimuksen keskeisiin uutuuksiin.

Uusi sopimuskausi on ns. yleisen linjan mukaisesti tällä kertaa 1+1 vuotta ja palkan korotukset on sovittu vuodelle 2022. Kaikille työntekijöille maksetaan tämän vuoden kesäkuussa 1,45 prosentin yleiskorotus, joulukuussa jaetaan puolestaan 0,45 prosentin paikallinen erä. Paikallinen erä käytetään

työnantajan päättämällä tavalla tehtäväkohtaiseen palkanosaan mukaan lukien toistaiseksi voimassa olevat vaativuuslisät tai henkilökohtaiseen palkanosaan. Vuoden 2023 palkantarkistuksista keskustason neuvotteluosapuolet neuvottelevat erikseen 31.1.2023 mennessä.

Työehtosopimusta on edellisen sopimuskauden aikana ajantasaistettu teknisesti tekstien ja pykälänumeroinnin osalta. Samalla on ...

Lomarahaleikkaus ja itse irtisanoutuvat

TES-sopimusratkaisun myötä työsuhteen päättymisen yhteydessä maksettava lomараha puolittuu 1.8.2022 alkaen, jos työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä. Tällainen tilanne on esimerkiksi, kun työntekijä purkaa työsuhteen koeajalla tai kun hän irtisanoutuu muun syyn kuin eläköitymisen takia.

Lomarahaleikkautumisen osalta on syytä huomioida seuraavia seikkoja:

- Menetyksiä ei tule, jos henkilö irtisanoutuu niin, että työsuhde päättyy viimeistään 31.7.2022.
- Tämän ajankohdan jälkeen leikkautumisen arvioitu suuruus on aina mahdollista tarkistaa luottamusmiehen tai oman liiton kautta.
- Koska lomараha määräytyy kesäkuun pal-kasta ja se maksetaan heinäkuussa, irtisanoutumisen ajankohta vaikuttaa lomarahaleikkauksen suuruuteen.
- Jos henkilö siirtyy toiseen yliopistoon, uudelle työnantajalle kannattaa ehdottaa lomarahaleikkauksen kompensat-ion maksamista.

... kirjoitettu joitain työehtosopimuksen lukuja loogisempaan ja luettavampaan muotoon. Nämä tekstimuutokset eivät ole muuttaneet tulkintoja tai tekstien sisältöjä. Neuvottelujen yhteydessä yliopistojen yleinen työehtosopimus suvatettiin, eli arvioimme koko työehtosopimuksen sukupuolivaikutukset. Lisäksi termi muu henkilöstö ”muhe” muuttuu asiantuntija- ja tukihenkilöstöksi. Samoin termi ”esimies” muuttuu termiksi ”esihenkilö”.

Perhevapaiden palkallisuus jatkossa

Elokuun alussa 2022 toteutuva lakimääräinen perhevapaaudistus viedään työehtosopimukseen laajana kirjauksena, joka ottaa huomioon tasapuolisesti molemmat vanhemmat.

Synnyttävälle vanhemmalle maksetaan raskausrahakauden alusta alkaen palkkaa 40 arkipäivältä. Vanhempainrahakaudella molemmille vanhemmille maksetaan palkkaa 32 ensimmäistä arkipäivää. Muutos tulee voimaan elokuun ensimmäisestä päivästä ja sovellettavaksi tuolloin, jos syntyvän lapsen laskettu aika on 4.9.2022 tai sen jälkeen tai adoptiolapsi otetaan hoitoon 31.7.2022 tai sen jälkeen.

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuuden edellytys on, että työntekijän työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kolme kuukautta välittömästi ennen raskaus- tai vanhempainvapaan alkamista. Työsuhde

katsotaan yhdenjaksoiseksi, jos se on ollut saman työnantajan yliopiston, muun kotimaisen yliopiston, siihen rinnastettavan tutkimuslaitoksen tai yliopistosairaalan palveluksessa keskeytyneenä enintään 30 kalenteripäivää tai yhden kalenterikuukauden.

Kokonaistyöaika ja perhevapaat

Perhevapaat on myös jatkossa huomioitava opettajien ja tutkijoiden kokonaistyöajassa ja työsuunnittelussa. Raskausvapaa ja vanhempainvapaa ovat molemmat työssäolon veroista aikaa, jotka kuluttavat työaikaa ja työtä työsuunnitelmaan kirjattuna mukaisesti.

Kokonaistyöajan kesäaika ja perhevapaat

Jos henkilö palaa perhevapaalta töihin kesäajalle ja hänellä ei ole ollut työnantajan määräämiä työtehtäviä aiempien vuosien työsuunnittelun ja työsuunnitelmien perusteella (esim. opetus, tutkimus ym.), hänelle ei voi

määrätä työtehtäviä kesäajalle.

Jos perhevapajakso kuluttavat kesäaikaa, jolla työtehtäviä ei ole, henkilön työhön paluun yhteydessä on pyrittävä huolehtimaan sitä vastaavan vapaan (laskennallinen loma) toteutumisesta työsuunnittelun puitteissa.

Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Kaikille
työntekijöille
maksetaan
kesäkuussa
1,45 prosentin
yleiskorotus.
Joulukuussa on
puolestaan jaossa
0,45 prosentin
paikallinen erä.



Riittämättömyys on yliopistolaisen palkka?

Edunvalvontaa ja yhteistyötä tarvitaan edelleen

Useat viime aikoina mediassa esiin nostetut tarinat kertovat työelämän muutoksesta, sirpaloitumisesta ja vauhdista, jossa on vaikea pysyä mukana. Tämä korostuu asiantuntijatyössä, jossa toimintaympäristön muutokset ja vaatimukset uuden oppimiselle ovat jatkuvia.

Yliopistolaisina olemme yksi niistä tieto- ja asiantuntijatyön muutoksen etujoukoista, jonka arkeen yhteiskunnan ja työn muutokset ovat vaikuttaneet laajasti. Erityisesti tutkijan roolissa olevien asiantuntijoiden oletetaan muuttaman tunnetun asiantuntijan esimerkin mukaan olevan median ja kiinnostuneiden kansalaisten tavoitettavissa 24/7, ja olevan aina töissä.

Työnkuvien laajenemisen, organisaatiouudistusten ja toiminnan muutosten vaatima joustavuus saavutetaan kuitenkin liian usein yksittäisten työntekijöiden hyvinvoinnin kustannuksella. Yhä useampi meistäkin kokee työssään riittämättömyyttä uusien tilanteiden, mahdollisten osaamisvaatimusten, työmäärän ja aikataulujen edessä. Ja vaikka tehtäviä tai osaamista tulisi lisää, se ei useimmiten näy palkkauksessa.

Ensisijainen keino ratkaisujen löytämiseen on aina henkilökohtainen keskustelu esihenkilön kanssa, mutta myös laajempaa keskustelua ja tukea tarvitaan. Kaikki asiat eivät ratkea itsenäisesti neuvotellen, kun neuvottelukumppanina on iso organisaatio, kuten yliopisto. Yliopistojen toiminnassa on edelleen paljon kehitettävää, jos haluamme tosissamme tavoitella Suomen parhaiden työpaikkojen

statusta. Siksi tarvitaan myös paikallistasolla aktiivisia ammattiyhdistysten jäseniä, jotka tuovat terveisiä arkipäivän tilanteista luottamushenkilöiden ja päätöksentekijöiden tietoon. Paikallisen toiminnan lisäksi yliopistosektorilla on hyvät kansalliset verkostot ja päätöksentekoon

osallistuvat toimielimet, joiden toimintaan pääsee mukaan helposti. Jokainen yliopistolainen on varmasti tervetullut aktiivisemmaksi oman järjestönsä jäseneksi!

Yhä useampi meistäkin kokee työssään riittämättömyyttä uusien tilanteiden edessä.

Vaikka huhuja ammattiyhdistystoiminnan hiippumisesta kuuluu silloin tällöin, ei yhteisen edunvalvonnan merkitys ole vähentynyt. Yksittäisten liittojen aktiivisen toiminnan lisäksi yhteistyötä

työntekijäjärjestöjen välillä tulisi edelleen vaalia, jotta voimme esittää yhteisiä tavoitteita ja yhdessä pohdittuja ratkaisuja useampiin yliopistolaisia koskeviin työelämän haasteisiin. Vaikka työntekijöiden työtehtävät olisivat erilaisia, toimintaympäristö ja johtamisjärjestelmät ovat samanlaisia, ja toimivimmat ratkaisut löytyvät yhteisesti keskustelemalla. Esimerkkinä yhteistyöllä saavutetuista asioista mainitsen tässä kevään neuvottelukierroksen tuloksena syntyneen sopimuksen, johon saatiin edistyksellinen kirjaus palkallisen perhevapaan jakamisesta tasan vanhempien kesken. Se on iso muutos perinteiseen ajatteluun, ja vie meitä tasa-arvoisempaan tulevaisuuteen. Yhdessä voimme muissakin asioissa edetä kohti parempaa ja kestävämpää työelämää myös yliopistoissa.

Kevätaurinkoisin terveisin,

Hannele Lampela

Oulun korkeakoulujen TEKKiläiset ry:n hallituksen jäsen,
TEKin korkeakouluvaliokunnan jäsen, TEKin hallituksen varajäsen,
TEKin valtuuston varajäsen

Koulutuspolitiikka kaipaa pitkäjänteistä kehittämistä poliittisten linjamuutosten sijaan

Valtioneuvosto ja Opetus- ja kulttuuriministeriö päättivät vuoden alusta laajentaa koulutusvastuita kuudessa yliopistossa ja yhdeksässä ammattikorkeakoulussa Korkeakoulujen koulutusvastuita laajennetaan (valtioneuvosto.fi). Koulutusvastuiden lisäykset eivät ole tällä hallituskaudella poikkeuksia, vaan niitä on toteutettu kautta linjan. Myös korkeakoulujen sisäänottoa eli niin sanottuja aloituspaikkoja on lisätty heti kesästä 2019 lähtien.

Koulutusvastuiden lisäyksiä sekä lisäysprosessia on arvosteltu laajasti yhteiskunnallisessa keskustelussa. Korkeakoulutuksen kehittämisessä on Suomessa vallinnut pitkään niin sanottu rakenteellisen kehittämisen linja. Suomeksi sanottuna siinä on ollut kyse leikkauspolitiikasta, jonka kautta on pyritty alavalikoiman supistamiseen ja tarkempaan yksiköiden profiloitumiseen tiettyjen alojen myötä niin opetuksessa kuin tutkimuksessa.

Ei aluepolitiikkaa, kiitos

Rakenteellisen kehittämisen linjan aikana koulutusvastuiden lisäykset eivät ole tulleet kysymykseen, vaan on puhuttu lakkautuksista. Linja on ollut laajasti allekirjoitettu, mutta kaikkien yllätykseksi se vaikuttaa nyt muuttuneen. Korkeakoulutuksen kehittämisestä voi tulla haastavaa, mikäli se muuttuu alistaiseksi kulloisenkin hallituksen linjanmuutoksille. Nyt vallalla olevaan alueellisen kehittämisen politiikkaankin korkeakoulutus istuu heikosti.

Koulutuksen suhde alueeseensa on kiistanaton mutta sen tehtävä ei ole alueellinen. Koulutusvastuiden lisäys tänään ei tuo alueelle työvoimaa huomenna vaan prosessi on pitkä, hidas ja epävarma. Ihmiset ovat keskittyneet muutamille alueille, vaikka siirtyvätkin hetkeksi opintojen pariin toisaalle. Näin ollen Uudeltamaalta saapunut opiskelija palaa valmistuttuaan mitä todennäköisemmin Uudellemaalle, eikä jää toisaalle työvoimaksi ja aluekehityksen moottoriksi.

Vahva akateemisuus keskiöön

Silkan alueellisen näkökulman sijasta koulutuksen kehittämisen mahdollisuudet ovat digitalisaatiossa ja laajenevassa yhteistyössä korkeakoulujen välillä. Hupenevien resurssien myötä koulutuksen ja tutkimuksen laadusta voidaan olla tosiasiallisesti huolissaan. Korkeakoulutuksen rahoitus tulee valtion budjetista, joka muodostaa tietynlaisen maksimin rahoituksen kehittymiselle. Aluepoliittisestikin tämä on nol-lasummapeli.

Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen suhde on myös elimellinen – tai ainakin sen tulisi olla. Samalla kun koulutusvastuut lisääntyvät tulisi huolehtia laadukkaasta tutkimuksesta. Tutkimuksen ja koulutuksen ei tulisi eriytyä kauaksi toisistaan. Vahva akateemisuus on yliopistokoulutuksen ehdoton edellytys.

Vaihtoehtoja löytyy

Koulutusvastuukysymyksessä on monta lusikkaa samassa sopassa. Kunnat, kaupungit, työntekijäliitot, työntekijäliitot, alueelliset toimijat, maakuntaliitot, yritykset ja monet muut pyrkivät vaikuttamaan koulutuksen järjestämiseen niin alueellisesti kuin muutoinkin. Kokonaisuuden hahmottaminen alkaa hajota liiaksi eri intressiryhmien painaessa päälle kuin yleinen syyttäjä kertoen, milloin mikäkin on parasta.

Koulutuspolitiikan ei tule olla poliittisen keskustelun ääripäissä seikkailua. Rakenteellisen kehittämisen politiikka oli sitä ja niin on aluepolitiikkaan nojaava korkeakoulutuksen kehittäminenkin. Koulutusta on tarkasteltava muista lähtökohdista. Rahoituksen rakenne, tutkimuksen rooli, globaalikilpailu, yhteistyö, digitalisaatio, koulutusvastuiden ja aloituspaikkojen myöntämisen remontti – vaihtoehtoja on. Pääasiallisesti yliopiston tulisi olla universitas – viisauden ja kriittisyyden lähde.

Mika Parkkari

koulutuspolitiikan erityisasiantuntija, YTM, KTM



Perhevapaat uudistuvat elokuussa 2022

Tavoitteena on:

- jakaa vanhempainvapaista ja hoitovastuuta nykyistä tasaisemmin molempien vanhempien kesken.
- lisätä erilaisten perhemuotojen tasa-arvoista kohtelua vanhempainpäiväraahajärjestelmässä.
- lisätä lasten ja perheiden hyvinvointia.

Uusi yliopistojen työehtosopimus vie työelämää tasa-arvoisempaan suuntaan

Uudistuksessa joustavuus lisääntyy huomattavasti.

Perhevapaat uudistuvat elokuussa 2022. Perhevapaaudistuksen tavoitteena on jakaa vanhempainvapaista ja hoitovastuuta nykyistä tasaisemmin molempien vanhempien kesken. Tavoitteena on myös lisätä erilaisten perhemuotojen tasa-arvoista kohtelua vanhempainpäiväraahajärjestelmässä. Muutoksilla pyritään lisäämään järjestelmän joustavuutta ja huomioimaan

perheiden erilaiset tarpeet. Perhevapaaudistuksen odotetaan lisäävän lasten ja perheiden hyvinvointia.

Perhevapaaudistus näkyy myös uudessa yliopistojen työehtosopimuksessa.

Vanhempainvapaiden uudet nimet ja määrät

Vanhempainpäivärahoja ovat jatkossa raskausraha ja vanhempainraha. Erityisäitiysrahan uusi ...

... nimi on erityisraskausraha. Uudet perhevapaat koskevat perheitä, joissa lapsen laskettu aika on 4.9.2022 tai sen jälkeen.

Jatkossa vanhempainrahapäiviä on käytettävissä yhteensä 320 arkipäivää per lapsi. Jos lapsella on kaksi vanhempaa, jakautuvat vapaat tasan vanhempien kesken, eli molemmilla on käytettävissään 160 arkipäivää. Omasta kiintiöstään vanhempi voi luovuttaa enintään 63 arkipäivää. Ne voi luovuttaa lapsen toiselle vanhemmalle, vanhemman puolisolle, joka ei ole lapsen vanhempi sekä lapsen toisen vanhemman puolisolle tai lapsen muulle huoltajalle. Luovutettavat päivät on myös mahdollista jakaa useamman henkilön kesken. Tämä lisää monimuotoisten perheiden mahdollisuuksia vanhemmuuden jakamiseen.

Raskaana olevalla on 40 raskausrahapäivää ennen vanhempainrahakautta. Raskausrahakausi voi alkaa aikaisintaan 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa ja se on pidettävä yhdenjaksoisena. Aiemmin äitiysvapaan on voinut aloittaa varhennettuna jo 50 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Raskausrahakausi on aloitettava viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Nykysääntelyn mukainen äitiysvapaa on tullut aloittaa viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa.

Vanhempainrahaa voi käyttää haluaminaan ajankohdina siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta tai adoptiolapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta. Vanhemmille voidaan maksaa vanhempainpäivärahaa samasta lapsesta yhtä aikaa enintään 18 arkipäivän ajalta. Vanhempainrahaoikeus määräytyy yleensä samoin perusteiden riippumatta perhemuodosta. Yksinhuoltaja saa kaikki vanhempainpäivät käyttöönsä.

Uudistuksessa joustavuus lisääntyy huomattavasti. Työsuhteessa olevilla tulee olemaan oikeus pitää vanhempainvapaata jopa neljässä vähintään 12 arkipäivän jaksossa lasta kohden. Myös osittainen vanhempainraha ja -vapaa tulee tuomaan joustoa työn ja perhevapaan yhteensovittamiseen. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamalla tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Lähtökohtana oli, että tulevat työehtosopimuksen määräykset edistävät tasa-arvoa, joustavuutta ja erilaisten perherakenteiden huomioimista sekä helpottavat perheen ja työn yhteensovittamista.

Yliopistoissa vahva tahto uudistamiseen

Työntekijän oikeus perhevapaisiin perustuu työsopimuslakiin. Työsopimuslain mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa perhevapaiden ajalta palkkaa. Yliopistojen työehtosopimuksessa on kuitenkin ollut sovittuna, että äideille ja isille maksetaan perhevapaiden ajalta palkkaa. Maaliskuussa 2022 päättyneen sopimuksen mukaan äidillä on ollut oikeus saada täyttää palkkaa 72:lta ensimmäiseltä perhevapaan arkipäivältä ja isällä kuudelta arkipäivältä. Uudessa työehtosopimuksessa perhevapaiden palkallisuus harppasi jättihypyn eteenpäin.

Kevään 2022 työehtosopimusneuvottelujen tavoitteeksi asetettiin, että perhevapaauudistus viedään myös yliopistojen työehtosopimukseen. Tavoitteena oli, että jatkossa työehtosopimuksissa tunnustetaan erilaiset perhemuodot. Niin ikään työehtosopimuksen sisältämä ajatus, että äiti käyttää suurimman osan perhevapaista haluttiin muuttaa. Lähtökohtana oli, että tulevat perhevapaat koskevat työehtosopimuksen määräykset edistävät tasa-arvoa, joustavuutta ja erilaisten perherakenteiden huomioimista sekä helpottavat perheen ja työn yhteensovittamista. Ehdottomasti tärkeänä pidettiin, että raskaana olevan oikeus palkalliseen raskausvapaaseen säilyy.

Työehtosopimusneuvottelut päättyivät 3.4.2022. Jo sopimusneuvottelujen alussa kävi selväksi, että myös yliopistotyönantajia edustava Sivista kannattaa perhevapaauudistuksen tavoitteita ja haluaa viedä ne työehtosopimukseen. Kun uusista perhevapaamääräyksistä saatiin sovittua, yliopistojen työehtosopimus pääsi historian kirjoihin: yliopistoista tuli Suomen työmarkkinoiden ensimmäiset työpaikat, joihin vietiin työehtosopimuksella modernit, tasa-arvoiset ja joustavat perhevapaat. ...



Vanhempainrahapäivien jakautuminen

- Vanhempainrahapäiviä on käytettävissä yhteensä 320 arkipäivää per lapsi.
- Jos lapsella on kaksi vanhempaa, jakautuvat vapaat tasan vanhempien kesken, eli molemmilla on käytettävissään 160 arkipäivää.
- Omasta kiintiöstään vanhempi voi luovuttaa enintään 63 arkipäivää.

... Perhevapaauudistuksen vieminen työehtosopimukseen edellytti palkansaajapuolen vastaantuloa siinä, että lomarahaa koskevien määräysten tekstejä tarkistettiin. Jatkossa lomarahaa maksetaan tietyissä tilanteissa vain puolet, kun työntekijä irtisanoutuu itse. Tällainen tilanne on esimerkiksi se, kun työntekijä purkaa sopimuksensa koeajalla tai kun hän irtisanoutuu muun syyn kuin eläköitymisen takia.

Vanhemman oikeus palkalliseen perhevapaaseen

Yliopistojen työehtosopimuksessa muuttui myös terminologia: äideistä, isistä ja adoptiovanhemmista ei enää puhuta. Vanhemman sukupuolella ei ole myöskään merkitystä, vaan oikeus palkallisiin vapaisiin perustuu huoltajuuteen. Jatkossa raskaana olevalla on oikeus palkalliseen raskausvapaaseen ja vanhemmilla on oikeus palkalliseen vanhempainvapaaseen edellytysten täytyessä.

Raskaana olevalle maksetaan raskausrahakauden alusta lukien palkkaa 40 arkipäivän ajalta. Vanhemmille maksetaan palkkaa vanhempainvapaan 32 ensimmäiseltä päivältä. Näin synnyttäneen vanhemman palkallisten perhevapaiden pituus on jatkossa 72 päivää ja toisen vanhemman palkallisten vapaiden pituus on 32 päivää.

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuuden edellytyksenä on, että työntekijällä on oikeus sairausvakuutuslain mukaisiin raskausrahaan ja vanhempainrahaan sekä se, että työntekijän työsuhte on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kolme kuukautta välittömästi ennen raskaus- tai vanhempainvapaan alkamista. Kuten aiemminkin, perhevapaiden pitämisestä tulee ilmoittaa kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Raskausvapaa tulee pitää yhdenjaksoisena, mutta vanhempainvapaita voi pitää jaksoissa.

Uusia määräyksiä noudatetaan työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulevia sairausvakuutuslain perhevapaita koskevia muutoksia. Mikäli työnteki-

jään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain määräyksiä, noudatetaan työsuhteessa vanhoja työehtosopimuksen määräyksiä.

Omaishoitovapaa on palkaton

EU:n tasapainodirektiivi toi työntekijälle oikeuden vuositaiseen omaishoitovapaaseen. Jatkossa työntekijällä on oikeus saada kalenterivuoden aikana enintään viisi kalenteripäivää omaishoitovapaata. Vapaata voi saada henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle. Vapaa edellyttää, että omainen tai muu läheinen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Vapaata voi saada myös mainitun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi.

Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- tai avopuolisoa tai työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa henkilöä. Muu samassa taloudessa perheenomaisissa olosuhteissa asuva läheinen voi olla esimerkiksi puolison lapsi.

Omaishoitovapaan käyttämisestä ja sen kestosta on ilmoitettava työnantajalle. Työnantajan pyynnöstä on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta, mikä tarkoittaa käytännössä työntekijän vapaamuotoista selvitystä. Omaista koskevan lääkärinlausunnon toimittaminen työnantajalle on mahdollista vain omaisen nimen omaisen suostumuksen perusteella.

Omaishoitovapaa on palkaton. Omaishoitovapaa voidaan pitää useammassa jaksossa kokonaisina työpäivinä tai sopia pidettäväksi osapäivinä. Omaishoitovapaa on työssäolon veroista aikaa, joten omaishoitovapaan ajalta kertyy vuosilomaa.

Anna Zibellini
työmarkkinalakimies
Akavan Erityisalat



Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt



Agronomiliitto

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

Suomen Lakimiesliitto

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

Anu Kaniin, työehtoasiantuntija
puh. 020 180 1859
anu.kaniin@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

Aaro Riitakorpi, koulutus- ja
elinkeinopoliittinen asiantuntija
puh. (09) 6226 8516
aaro.riitakorpi@loimu.fi
www.loimu.fi



Tradenomiliitto TRAL ry

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



Suomen Ekonomit

Mika Parkkari, koulutuspolitiikan
erityisasiantuntija, YTM, KTM
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@yka.fi
www.yka.fi