

13.12.2022

YLIOPISTOLAISTEN

JÄSENTIEDOTE

Yliopisto

4•2023

- Tulevaisuutta sopimassa
- Ammattikorkeakoulujen TES-neuvottelut käynnissä
- Työpaikalla on oikeus hengittää
- Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt





Tulevaisuutta sopimassa

Kertaus on opintojen äiti, ja työmarkkinoihin liittyvää julkista keskustelua seurataessa tulee välistä mieleen, että perusasioiden kertaukselle, tai ylipäänsä asioihin perehtymiselle, olisi todellakin tilausta tänä päivänä. Nykyinen työmarkkinamalli ei ole syntynyt tyhjiössä, vaan on osaltaan vuosikymmenien kehityksen tulosta. Työehtosopimukset pohjautuvat työlainsäädännölle, joista esimerkkinä voisi mainita vaikkapa työaikalain, vuosilomalain ja työsopimuslain. Paikallista sopimista on vastaavasti ollut pitkään niin työlainsäädännön kuin työehtosopimusten puitteissa, periaatteessa jo työ sopimusta voisi pitää yhdenlaisena paikallisena sopimuksena. Työmarkkinoiden paikalliseen sopimiseen soveltuu ihan samat reunaehdot kuin mihin tahansa sopimiseen; mitä paremmin sopimusosapuolet ovat kartalla siitä, että mitä ovat sopimassa, ja että mistä ylipäänsä saa sopia, niin sitä reilumpi tilanne on. Kun juridiikka näyttelee merkittävää roolia taustalla, niin työehtoihin liittyvässä sopimisessa on suuri merkitys sillä, että kuka sopii, ja että ketä sopimusosapuolet voivat hyödyntää tukena.

Kollektiivinen edunvalvonta saa myös monesti kritiikkiä, ja vastaavasti monesti kritiikki ei osu maaliinsa. Jos kuvitellaan tilannetta, jossa jokainen työntekijä sopisi itse työehdoistaan laajasti, niin on aika epätodennäköistä, että etenkin kooltaan yhtään suuremmat työnantajat ryhtyisivät räätälöimään sopimuksiaan työntekijäkohtaisesti. Nykyisessä mallissa toki moni asia saattaa tulla työntekijälle annettuna, ja jokaisen henkilökohtaiset vaikutusmahdollisuudet omiin työehtoihinsa eivät välttämättä ole mahdottoman suuret kaikille, mutta

toisaalta ainakin työehtosopimusten piirissä olevilla työpaikoilla niistä on sovittu niin, että työntekijöiden puolelta asioista on ollut neuvottelemassa omat edustajat taustajoukkoineen. Lisäksi sopimukset harvemmin estävät paremmin sopimista, eli periaatteessa omaa neuvotteluosaamistaan voi testata ihan jokainen työntekijä.

Työmarkkinoiden murrosvaihe tulee oletettavasti jatkumaan edelleen. Nykytilanne poikkeaa tavanomaisesta työmarkkinatoiminnasta siinäkin mielessä, että toimintapiteiden varsinainen kohde ei ole työnantaja vaan maan hallitus. Tilanteen etenemistä ja lopputulosta voi tietysti aina spekuloida, mutta tämän lisäksi on hyvä miettiä, että mitä tapahtuu kaiken tämän jälkeen. Muutosta työmarkkinajärjestelmään ja työlainsäädäntöön tulee melko varmasti tapahtumaan, muutoksen tarkkaa suuntaa ei vielä tiedetä. Työmarkkinakentillä on aina seuraava neuvottelukierros odottamassa oven takana, ja näin tapahtuu nytkin, vaikka edellinen kierros on saatu juuri taputeltua valmiiksi. Kaikesta huolimatta on hyvä pitää mielessä, että neuvottelemista ja sopimista tullaan tarvitsemaan jatkossakin, etenkin yliopiston kaltaisilla

Nykyinen
työmarkkinamalli
ei ole syntynyt
tyhjiössä, vaan on
vuosikymmenien
kehityksen tulosta.

työmarkkinasektoreilla, joissa työnantajat ovat suhteessa suurempia tahoja ja joita on määrällisesti melko vähän. Lainsäädäntöön tulevia heikennyksiä pystytään kuitenkin torjumaan alakohtaisesti työehtosopimuksilla, ja siksi ammattiliittojen toiminnan perusrakenteiden pitää olla kunnossa alkaen jäsenistön edunvalvonnasta työpaikkatasolla, päättyen liittojen ja neuvottelujärjestöjen toimintaan ja taustatukeen.

Mikko Suomalainen
Työehtoasiantuntija
Insinööriliitto IL ry



Suomen 24 ammattikorkeakoulusta 22 on opetus- ja kulttuuriministeriön alaisia. Näistä 21 kuuluu tällä hetkellä SIVISTAn yksityisen opetusalan sopimukseen ja Turun ammattikorkeakoulu kuuluu AVAINTA -sopimukseen. Kuvassa TAMKin pääkampuksen kyltti. Kuva: Jaakko Saarilampi / Tampereen ammattikorkeakoulu

Ammattikorkeakoulujen TES-neuvottelut käynnissä

Ammattikorkeakouluille (AMK) neuvotellaan parhaillaan omaa työehtosopimusta. Sivistystyönantajat ry (SIVISTA) aloitti TES-neuvottelut Ylempien toimihenkilöiden neuvottelujärjestö YTN ry:n ja Opettajien ammattijärjestö OAJ ry:n kanssa marraskuun alussa. YTN ry on 20 akavalaisen liiton yksityisen sektorin neuvottelujärjestö.

Ammattikorkeakoulujen 21 rehtoria ovat olleet yksimielisiä siitä, että uuden sopimuksen neuvottelut pitää aloittaa. YTN selvitti oman jäsenistönsä osalta tilannetta ja lähes kaikki olivat asiasta samaa mieltä. Kyselyssä tuli esille myös paljon muita tiedonkulun ja edunvalvonnan haasteita,

jotka on korjattava. Tehdyn kyselyn perusteella AMK-henkilöstöstä noin neljännes on kaivannut jossain vaiheessa luottamusmiehen apua, mutta esimerkiksi opetushenkilöstöstä 16 % ei ole saanut apua muiden liittojen luottamusmiehiltä, vaikka olisivat sitä tarvinneet.

Muutostarve on ymmärrettävä. Nykyisen sopimuksen sopijaosapuolet (OAJ, JYTY ja JHL) eivät edusta enää kattavasti henkilöstöä, joka

...

työskentelee ammattikorkeakouluissa. Työelämä ja toimintaympäristö on muuttunut. Kehitys edellyttää uutta henkilöstön koulutusrakennetta ja henkilöstöstä noin 90 prosenttia on suorittanut korkeakoulututkinnon. AMK:t ovat keskittyneet ydintehtäviinsä korkeakouluopetukseen ja tutkimukseen. Tukipalveluja on ulkoistettu, jotka eivät suoraan liity näihin ydintehtäviin. Vastaavasti tutkimus-, kehitys- ja innovaatiohenkilöstön määrä on lisääntynyt huomattavasti. Tästä syystä ammattikorkeakouluille tarvitaan oma työelämän muutokset huomioiva työehtosopimus.

Suomen hallituksen asettama tavoite siitä, että 50 prosenttia nuorista suorittaa tulevaisuudessa korkeakoulututkinnon korostaa ammattikorkeakoulujen asemaa. Henkilöstö, joka tekee tärkeää ja arvokasta työtä on otettava huomioon uudella ja paremmalla tavalla. Ammattikorkeakoulut ja sen työntekijät ansaitsevat oman työehtosopimuksensa.

Harri Westerlund

Sopimusalavastaava
YTN yksityinen opetusala

Ammattikorkeakouluissa on vajaat 11 000 työntekijää. Heistä noin puolet kuuluu opetushenkilöstöön ja toinen puoli asiantuntija-, tutkimus- ja tukipalveluhenkilöstöön.

Keitä neuvottelut koskevat?

Suomen 24 ammattikorkeakoulusta 22 on opetus- ja kulttuuriministeriön alaisia. Näistä 21 kuuluu tällä hetkellä SIVISTAN yksityisen opetusalan sopimukseen ja Turun ammattikorkeakoulu kuuluu AVAINTA-sopimukseen. Ahvenanmaan ammattikorkeakoulu on Ahvenanmaan maakuntahallinnon ja Poliisiammattikorkeakoulu on sisäministeriön alainen.

Nykyisen yksityisen opetusalan sopimuksen sopijaosapuolina ovat työnantajajärjestö SIVISTAN lisäksi OAJ, Julkisten ja hyvin-

vointialojen liitto JHL ja ammattiliitto JYTY. Yksityisellä opetusosalalla työskentelee noin 24 000 henkilöä. Alan työehtosopimus on yleissitova, jonka piirissä ovat yksityisiä yleissivistäviä oppilaitoksia, ammattioppilaitoksia, musiikkioppilaitoksia, kansalais- ja kansanopistoja sekä ammattikorkeakouluja. Ammattikorkeakouluissa on vajaat 11 000 työntekijää. Heistä noin puolet kuuluu opetushenkilöstöön ja toinen puoli asiantuntija-, tutkimus- ja tukipalveluhenkilöstöön.

Miksi YTN on sopimuspöydässä?

- Jäsenet eivät voi valita luottamusmiehistä.
- Liitot joutuvat viemään erimielisyyss- tapaukset suoraan käräjäoikeuteen, koska sopimuksen mukaista erimielisyyssmenettelyä ei voida käyttää.
- Palkkaneuvottelujen paikalliserän sopii vähemmistö omiin tehtäviinsä.
- Yhteistoimintalakia ei pystytä noudattamaan työnantajan puolelta. TES-osa-
- puolet edustavat tällä hetkellä vähemmistöä henkilöstöstä.
- Jäsenet eivät saa tukea yhteistoimintamenettelyssä (YT-valtuutetulla rajattu oikeus eikä oikeutta ay-koulutukseen).
- Paikallinen sopiminen ei ole mahdollista TES-osapuoliin kuulumattomilla.
- Jäsenet eivät saa tietoa heihin vaikuttavista asioista työpaikoilla.



Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työpaikalla tulee olla riittävästi kelvollista hengitysilmaa, ja työpaikan ilmanvaihdon tulee olla riittävän tehokas ja tarkoituksenmukainen.

Työpaikalla on oikeus hengittää

Työnantajan tulee huolehtia työtilojen sisäilmasta oma-aloitteisesti, mutta usein työnantaja saa tietää työpaikan sisäilmaongelmista työntekijöiden tekemän ilmoituksen myötä. Tyypillisiä sisäilmaongelmista johtuvia oireita ovat toistuvat silmien ja hengitysteiden ärsytysoireet sekä iho-oireet. Oireet ovat usein asteittain pahenevia. Työnantaja on korvausvastuussa, jos työturvallisuusvelvoitetta ei ole noudatettu ja tämä on syy-yhteydessä työntekijän sairastumiseen.

Työntekijän tulee kertoa sisäilmaoireista

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tämä tarkoittaa, että on työnantajan vastuulla huolehtia, että työskentelytilat ovat sellaisia, että niissä on terveellistä työskennellä. Lisäksi työturvalli-

suuslaissa on erikseen säädetty, että työpaikalla tulee olla riittävästi kelvollista hengitysilmaa, ja työpaikan ilmanvaihdon tulee olla riittävän tehokas ja tarkoituksenmukainen. Työtilojen tulee siis olla suunniteltu ja toteutettu sellaisiksi, että niissä työskentely, liikkuminen ja hengittäminen ei vaaranna työntekijöiden terveyttä.

...

... Rakennuksen kosteusongelmat saattavat johtaa mikrobikasvustoon ja ilman epäpuhtauksiin. Tällaisessa rakennuksessa työskentelevä saattaa saada oireita. Lähtökohta on yksikäsitteinen: Työntekijän terveys ei saa vaarantua edes vähäisissä määrin työpaikan home- ja/tai kosteusongelmien vuoksi. Työnantajan tulee aktiivisesti huolehtia työtiloista ja ryhtyä välittömästi selvitys- ja korjaustoimiin, jos rakenteisiin aiheutuu sisäilmaan vaikuttavia kosteusvaurioita. Jos työnantajalla ei ole riittävää asiantuntemusta, on sisäilmast selvityksen laatimisessa käytettävä asiantuntijaa. Selvityksen ja korjaustöiden jälkeen, työnantajan tulee huolehtia huolellisesta siivouksesta. Vaikka työtilat olisivat vuokratilat, silloinkin on työnantajan huolehdittavaa fyysisten työskentelytilojen turvallisuudesta. Viimekädessä esimerkiksi vuokratiloista on muutettava pois, jos työtiloista aiheutuu ilmeinen terveysvaara tiloissa työskenteleville.

Jos epäilee, että sisäilma aiheuttaa oireita, työntekijän tulee ilmoittaa asiasta esihenkilölle, työsuojeluvaltuutetulle ja työterveyshuoltoon. Työnantaja selvittää työtiloihin liittyvän ilmoituksen syyt ja työterveyshuolto arvioi toimenpiteitä, joita vaaditaan työkyvyn palauttamiseksi. Selvittämisen aikana työntekijä ei voi jatkaa työskentelyä oireita aiheuttavissa tiloissa, vaan työntekijälle tulee tarjota turvalliset väliaikaiset työtilat. Työntekijällä on oikeus saada työnantajalta tietoa aikatauluista, tilojen selvitysten tuloksista ja mahdollisista korjauksista. Jos työnantaja katsoo, että työtilat ovat turvalliset eikä ole tarvetta ryhtyä mihinkään toimenpiteisiin, siitä tulee ilmoittaa työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle.

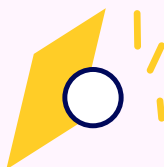
On työntekijän vastuulla kuvata työterveyslääkärille oireita ja työskentelyolosuhteita perusteellisesti. Tässä auttaa, jos pitää pari viikkoa päiväkirjaa työskentelytiloista ja oireista. Oireiden perusteella työterveyshuollon tulee tehdä työpaikkaselvitys ja arvioida, onko kysymyksessä ammattitauti. Työperäisen sairauden tai ammattitautiepäilyn selvittämiseksi tarvitaan aina työntekijän työolosuhteet tunnevan lääkärin lähete. Jatkotutkimukset suorittaa alueen työlääkätieteen poliklinikka. Ammattitautiepäilytutkimuksissa kustannuksista vastaa ensisijaisesti työnantajan tapaturmavakuutusyhtiö.

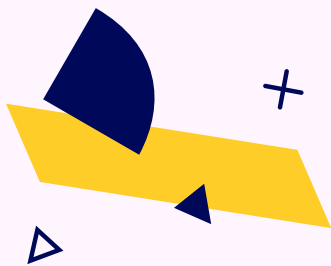
Ammattitautidiagnoosi edellyttää, että sairastumisen pääasiallinen syy on työpaikan olosuhteissa. Kosteusvauriomikrobialtistumiseen liittyvä astma voidaan katsoa ammattitaudiksi, jos astma on kehittynyt henkilön työskennellessä kosteusvaurioituneissa tiloissa ja kosteusvauriomikrobeille altistuminen on ollut merkittävä. PEF-työpaikkaseuranta on usein välttämätön.

Työsuojeluviranomainen valvoo työpaikkojen työolosuhteita myös sisäilmastoasioissa. Työsuojelupäällikkö tai työntekijä voivat olla yhteydessä oman alueen työsuojeluviranomaiseen ja pyytää työsuojelutarkastusta, jos pelkona on, että työnantaja ei ole ryhtynyt riittäviin toimiin sisäilmasto-ongelman selvittämiseksi ja altistumisen estämiseksi. Työsuojelutarkastuksella selvitetään, onko altistumisen syitä poistettu ja miten työnantaja seuraa toteutettujen toimenpiteiden riittävyttä ja vaikutusta työntekijöiden terveydentilaan. Tarkastaja arvioi myös työnteon jatkamisen edellytyksiä.

THL on laatinut Kansallinen sisäilma ja terveys -ohjelman (2018–2028), joka kuuluu valtioneuvoston Terveet tilat 2028 -hankkeeseen. Ohjelman tavoitteena on vähentää sisäympäristöön liittyviä terveys- ja hyvinvointihaittoja ja samalla lisätä sisäympäristöön tyytyväisten osuutta. Myös maan hallitus aikoo kehittää toimintatapoja turvallisten, esteettömien työympäristöjen varmistamiseksi sisäilman osalta sekä edistää sisäilmaongelmista aiheutuvien oireiden varhaisista toteamista, hyvää hoitoa ja kehittää sisäilmasta sairastuneiden tukea työssä jaksamisen parantamiseksi. ...

Jos epäilee, että sisäilma aiheuttaa oireita, työntekijän tulee ilmoittaa asiasta esihenkilölle, työsuojeluvaltuutetulle ja työterveyshuoltoon.





Jos työpaikan sisäilma aiheuttaa työntekijälle terveydellistä haittaa, työntekijällä voi syntyä oikeus vahingonkorvaukseen.

...

Työnantajan korvattava työpaikan sisäilman takia menetetty terveys

Jos työpaikan sisäilma aiheuttaa työntekijälle terveydellistä haittaa, työntekijällä voi syntyä oikeus vahingonkorvaukseen. Vahingonkorvaus voi perustua työsopimuslakiin ja yleiseen vahingonkorvauslakiin.

Työsopimuslain 2 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa säädetään. Jos työnantaja laiminlyö edessä todettua velvollisuuttaan, syntyy työntekijälle työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukainen oikeus vahingonkorvaukseen. Yleisen vahingonkorvauslain 5 luvun 2 c §:n mukaan korvausta voi saada kivusta ja särystä sekä muusta tilapäisestä haitasta ja pysyvästä haitasta.

Jotta syntyisi oikeus vahingonkorvaukseen, työntekijän täytyy osoittaa ensi sijassa, että työpaikalla on ollut sisäilmaongelma ja, että työnantaja on ollut siitä tietoinen. Toiseksi tulee osoittaa, että terveysongelmien ja työpaikan sisäilman välillä on syy-yhteys. Tämä tarkoittaa, että täytyy osoittaa altistuminen terveydelle vaarallisille tekijöille ajallisesti, paikallisesti ja määrällisesti. Todistusaineisto pohjautuu merkittävässä määrin toisaalta lääketieteellisiin tutkimuksiin ja lääkärinlausuntoihin ja toisaalta sisäilmatutkimusten tuloksiin. Kolmanneksi tulee osoittaa, että työnantaja ei ole huolehtinut työturvallisuusvelvoitteistaan eli että työnantaja on tahallisesti tai tuottamuksellisesti laiminlyönyt turvallisen työympäristön ja sisäilmaston järjestämisen.

Sairastumisen ja sisäilmaston välisen syy-yhteyden arviointi on oikeudellista harkintaa, jossa otetaan lääketieteellisen selvityksen ohella huomioon muutkin seikat, joiden perusteella voidaan tehdä päätelmiä syy-yhteyden olemassaolosta tai sen puuttumisesta. Syy-yhteyden arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja arvioidaan siis kokonaisuutena, mutta työntekijältä ei vaadita sellaista selvitystä, jossa suljettaisiin pois kaikki mahdollista sairautta yleensä aiheuttavat tekijät. On työnantajan tehtävä esittää vastanäyttöä, jos työntekijä on esittänyt uskottavan selvityksen syy-yhteydestä työssä olleiden altistustekijöiden ja hänen sairautensa välillä eikä ole aihetta muuhun päätelmään.

Jotta työnantaja ei joutuisi vahingonkorvausvastuuseen työntekijän sisäilmaoireiden perusteella, tulee työnantajan osoittaa, että se on toiminut kaikin osin huolellisesti ja sillä tavalla, kuin huolellinen toimija olisi toiminut kulloinkin käytettävissä olevan tiedon mukaan. Työnantajan on todistettavaa, että se on ryhtynyt ajoissa riittäviin toimiin poistaakseen todetut sisäilmasto-ongelmat. Lisäksi työnantajan tulee osoittaa, että työtilojen sisäilmastoa tarkkaillaan ja mahdollisia kosteus- ja homeongelmiin liittyviä havaintoja ja epäilyjä selvitetään.

Kivusta ja särystä sekä muusta tilapäisestä haitasta määrätään korvaus ottamalla huomioon erityisesti henkilövahingon laatu ja vaikeusaste, sen edellyttämän hoidon laatu ja kestoaika sekä haitan kestoaika. Pysyvistä haitasta määrätään korvaus ottamalla huomioon henkilövahingon laatu ja vaikeusaste sekä vahinkoa kärsineen ikä. Korvausta korottavana tekijänä voidaan lisäksi ottaa huomioon henkilövahingosta vahinkoa kärsineelle aiheutunut elämänlaadun erityinen heikentyminen.

Keväällä 2023 Helsingin käräjäoikeus tuomitsi työpaikan sisäilman takia sairastuneelle työntekijälle pitkäaikaisesta ja ajoittain voimakkaasta tilapäisestä haitasta korvausta yhteensä 7 500 euroa. Samalle työntekijälle tuomittiin ammattitautina tulleen astman takia pysyvän haitan kokonaiskorvauksena yhteensä 14 000 euroa.

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



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

Mika Parkkari, koulutuspolitiikan
erityisasiantuntija, YTM, KTM
puh. 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