



Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen neuvottelutulos 3.4.2022

Sivistan, JUKOn, Pron ja JHL:n hallintojen
hyväksymä

Yleistä:

- Neuvottelijat Reetta Kuosmanen ja Hanna Katajamäki
- Viimeinen istunto kesti 21 tuntia, lauantai- aamusta sunnuntai- aamuun – ennenkokematonta, mutta momentum ratkaisun tekemiseen käytettiin puolin ja toisin.

Yliopistojen yleinen työehtosopimus

- Koskee n. 34 000 yliopistojen palveluksessa olevaa työntekijää ja opetus- ja tutkimushenkilöstöä
- Sopijaosapuolet: Sivista (Sivistystyönantajat) ja JHL, Pro sekä JUKO
- Sopimuskausi: hallintojen hyväksyntä 8.4.2022 – 31.3.2024 (1+1)

- Vuoden 2022 korotukset 1,9 %
- Tekstimuutokset: Laajat perhevapaamääräykset lomarahojen puolittamisella tietyissä työsuhteen päättymistilanteissa

Palkankorotukset sopimuskaudella

- Yleiskorotus 1.6.2022 1,45 %
- Paikallinen erä 1.12.2022 0,45 %
 - Paikallinen erä käytetään työnantajan päättämällä tavalla tehtäväkohtaiseen palkanosaan mukaan lukien toistaiseksi voimassa olevat vaativuuslisät tai henkilökohtaiseen palkanosaan.
- Uusi sopimuskausi päättyy 31.3.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 31.1.2023 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 31.3.2023.

Perhevapaauudistus yliopistoissa

17 § Raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuus

Työntekijällä, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n (28/2022) mukaiseen raskausrahaan, maksetaan työehtosopimuksen 1 luvun 7 §:n ja 3 luvun 3 §:n mukainen palkka **raskausrahakauden alusta lukien 40 arkipäivän ajalta.**

Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momenttien tai 9 luvun 9 §:n (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan 1 luvun 7 §:n ja 3 luvun 3 §:n mukainen palkka **vanhempainvapaan 32 ensimmäisen arkipäivän ajalta.**

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

Soveltamisohje: yhdenjaksoisuutta tulkitaan työehtosopimuksen 1. luvun 4 § 2. momentin mukaisesti

Perhevapaauudistus yliopistoissa

- Osapuolet ovat kirjoittaneet 1.8.2022 voimaan tulevaan perhevapaauudistukseen liittyvät työehtosopimustekstit siten, että ne vastaavat pakottavaa lainsäädäntöä ja kohtelevat työntekijöitä ja heidän erilaisia perheitään yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Mikäli osapuolten arvio osoittautuisi myöhemmin virheelliseksi, sitoutuvat osapuolet korjaamaan työehtosopimuksen tekstit siten, etteivät työehtosopimuksen kustannukset nouse.

Lomarahan puolittaminen tietyissä työsuhteen päättymistilanteissa

- Muutetaan 15 §:n (Lomaraha työsuhteen päättyessä) neljäs momentti kuulumaan seuraavasti:

Työsuhteen päättyessä maksetaan lomaraha kaikilta niiltä lomapäiviltä, jotka työntekijä on ansainnut työsuhteen päättymishetkeen mennessä ja 5 joilta hän ei ole saanut lomarahaa, mikäli työsuhde päättyy työntekijästä johtumattomista syistä. Em. lomarahasta maksetaan työsuhteen päättyessä puolet, mikäli työsuhde päättyy:

- työntekijän itsensä suorittaman koeaikapurun johdosta
- työntekijän itse irtisanoutuessa muun kuin eläköitymisen vuoksi
- työ sopimuksen purkautuneena pitämiseen (TSL 8:3 §) tai
- työ sopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen työntekijän henkilöön liittyvillä perusteilla (TSL 7:1–2 §, TSL 8:1 §), ei kuitenkaan irtisanomisperusteen johtuessa työntekijän olennaisesta ja pitkäaikaisesta työkyvyn heikkenemisestä (TSL 7:2 § 2 mom. 1.kohta).

Muita tekstimuutoksia

- Koeaikamomenttien poisto tessistä
- Suvaus tehty (erillinen asiakirja tästä)
 - *Esimiehet* muutetaan *esihenkilöiksi*
- Edellisen kauden tekstityöryhmän työn tuloksena tessin rakenteellinen (ei sisällöllisiä tai tulkinnallisia) muutos = loogisempi tes