

Keppi ja porkkana

Valtiosektorin tiedote 1/2007

Sisältö

- 1 Uusia palkkausjärjestelmiä ei pidetä oikeudenmukaisina
- 2-3 Kuka saa hyödyn työsuhdekeksinnöstä?
- 3-4 Tekijänoikeus työ- ja virkasuhteessa

PÄÄKIRJOITUS

Uusia palkkausjärjestelmiä ei pidetä oikeudenmukaisina

Toistuvasti korviimme kantautuva viesti kentältä on se, että uudet palkkausjärjestelmät eivät kohtele jäseniämme tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Tyytymättömyyttä on sekä tehtävän vaativuuden arviointeihin että henkilökohtaisiin arviointeihin. Toiset tyytyvät purnaamaan hetken ja sitkeimmät vievät tapauksensa neuvottelumenettelyyn. Toistaiseksi työtuomioistuin käsittelyyn ei ole edennyt tapauksia.

Kuulostaa varsin hyvältä ja kannustavalta, että uusissa järjestelmissä vaativammasta työstä ja paremmasta suoriutumisesta maksetaan parempaa palkkaa. Aiemmin palkka määräytyi tehtävänimikkeeseen ja palveluvuosien mukaan eikä mahdollisuuksia palkkauksella kannustamiseen valtiolla ollut. Uusien palkkausjärjestelmien toimivuus on kuitenkin kiinni kahdesta seikasta: itse järjestelmän on oltava rakenteeltaan hyvä ja toimiva sekä siihen liittyvien soveltamisprosessien on toimittava kitkatta.

Henkilöstön kannalta uusi palkkausjärjestelmä ei voi saada hyväksyntää niin kauan kuin sitä ei koeta oikeudenmukaiseksi. On voitava luottaa siihen, että sekä vaativuus- että henkilökohtaiset arvioinnit toteu-

tetaan noudattaen samoja mittareita ja periaatteita kaikkien kohdalla. Suurin este sille, että uudet palkkausjärjestelmät hyväksyttäisiin toimintatapoineen on, että arviointeihin liittyy liian suuri epäoikeudenmukaisen kohtelun mahdollisuus.

Yksittäiselle toimihenkilölle lopputulosta tärkeämpää on usein se, että arviointiprosessi menettelyineen on oikeudenmukainen ja puolueeton ja että siinä on mahdollista tuoda esille myös omat näkemykset. UPJ:n myötä esimiestyön merkitys on kasvanut huomattavasti kun esimiehiltä edellytetään kykyä arvioida alaisiaan tasapuolisesti ja johdonmukaisesti. Virastotasolla taas johdon on kyettävä valvomaan sitä, että kaikki esimiehet toimivat samoja kriteereitä ja menettelyitä noudattaen. Myöskään esimiesten henkilökohtaisilla mieltymyksillä eli ns. pärstäkertoimella ei saa olla vaikutusta lopputulokseen. Tarvitaan siis oikeudenmukaista ja puolueetonta menettelyä sekä tämän lisäksi vielä mahdollisuutta viedä erimielinen asia toimivaan oikaisuprosessiin tutkittavaksi.

Toimiva oikaisumenettely on sitä, että toimihenkilöllä on mahdollisuus valittaa epäoikeudenmukaiseksi koetusta arviointipäätöksestä ja saada asiansa käsiteltyä puolueettomasti. Uusissa palkkausjärjestelmissä on kirjaukset siitä miten erimielisyyksien käsittely hoidetaan. Pääsääntöisesti erimielisyys tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnista käsitellään arviointiryhmässä, joka antaa lausuntonsa viraston johdolle. Jos asia ei tällöin ratkea voidaan se viedä valtion virka- ja työehtosopimuksen mukaiseen neuvottelumenettelyyn, jossa se viimekädessä voidaan saattaa työtuomioistuinkäsittelyyn. Menettely on osoittautunut varsin toimimattomaksi: useissa tapauksissa eri tasoilla asiaa käsittelevät samat henkilöt ja loppujen lopuksi kynnyksen työtuomioistuinkäsittelylle on aivan liian korkea.

Oikeudenmukaisen kohtelun tunne lisääntyisi huomattavasti, jos työnantaja kiinnittäisi enemmän huomiota järjestelmän avoimuuteen, tietojen saantiin ja ennen kaikkea siihen, että kaikki ratkaisut perusteltaisiin huolellisesti. Tiedämme toki, että työnantaja haluaa pitää arviointitulokset pisteineen mahdollisimman pitkälti muuttumattomina, jotta se välttyisi palkkakustannusten nousulta. Se ei kuitenkaan oikeuta siihen, että yhdessä sovittua palkkausjärjestelmää sovelletaan tietoisesti väärin. Tällaisella menettelyllä työnantaja itse luo kuvan itsevaltaisesta ja toimimattomasta järjestelmästä sekä samalla luo paineita sille, että jatkossa ainakin räikeimmät tapaukset tullaan viemään työtuomioistuimen arvioitaviksi.

Arja Varis
Edunvalvontapäällikkö
Ympäristöasiantuntijoiden
Keskusliitto YKL ry



Kuka saa hyödyn työsuhdekeksinnöstä?

Tekijän- ja keksijänoikeuden lähtökohta on, että oikeus teokseen tai keksintöön kuuluu sen tekijälle kun taas työoikeuden lähtökohta on, että työn tulos kuuluu työnantajalle.

Työ- tai virkasuhteessa syntyneiden keksintöjen tai teosten taloudellinen arvo saattaa olla suuri, joten tärkeää on se kenelle ne kuuluvat ja saako keksinnöntekijä tekijä niistä erillisen korvauksen.

Työsuhdekeksintölaki säätelee työ- tai virkasuhteessa tehtyjä patenttikelpoisia keksintöjä, joilla on taloudellista arvoa. Sen lähtökohta on, että työnantaja saa oikeudet keksintöön ja työntekijä puolestaan korvauksen keksinnöstään. Työnantajalla on oikeus keksintöön, jos keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toimialaan tai se on syntynyt jonkun tehtäväksiannon tuloksena. Työ- tai virkasuhteessa tehdystä keksinnöstä on viipymättä ilmoitettava työnantajalle, jonka puolestaan on neljän kuukauden kuluessa ilmoitettava haluaako hän oikeuden keksintöön. Tänä aikana työntekijä ei voi itse ilman työnantajan kirjallista suostumusta määrätä keksinnöstä. Patenttia hän voi keksinnölleen hakea, mutta siitäkin tulee ilmoittaa työnantajalle.

Keksijälle kuuluu korvaus

Jos työnantaja ottaa keksinnön käyttöönsä tulee hänen maksaa siitä työntekijälle kohtuullinen korvaus riippumatta siitä, mitä korvauksesta on ennen keksinnön syntymistä sovittu vai onko sovittu yhtään mitään. Korvausta määrittäessä on otettava erityisesti huomioon keksinnön objektiivisesti määritelty arvo, työnantajan saaman oikeuden laajuus, työsopimuksen ehdot sekä muutoinkin työsuhteeseen liittyvät muut seikat.

Työsuhdekeksintölautakunnalta saa lausunnon

Työsuhdekeksintölautakunnalta voi hakea lausunnon siitä, mikä on ko. työsuhdekeksinnöstä koh-

tuullinen korvaus. Lausunto ei ole sitova, mutta sillä on kuitenkin tosiasiallisesti suuri merkitys. Mikäli työnantaja ei sitä noudata, voi työntekijä vaatia tuomioistuimessa kohtuullista korvausta keksinnöstään.

Uusi laki korkeakoulukeksinnöistä

Vuoden alusta voimaan tulleen uuden korkeakoulukeksintölain tavoitteena on tehostaa korkeakoulukeksintöjen tunnistamista ja kaupallista hyödyntämistä sekä selventää niihin liittyviä oikeudellisia kysymyksiä. Lain soveltamisalaan kuuluvat korkeakoulujen palveluksessa olevat henkilöt virka-asemasta riippumatta, ja sitä on sovellettava kaikissa suomalaisissa korkeakouluissa.

Pääsääntöisesti työnantajalla on siis oikeus työntekijän työssään tekemiin keksintöihin. Poikkeuksena tästä ovat aiemmin olleet korkeakoulututkijat eli korkeakouluilla ei ole ollut lakiin perustuvaa oikeutta ottaa itselleen tutkijan tekemää keksintöä. Tästä on seurannut se, että varsinkin ulkopuolisella rahoituksella tehtävän tutkimuksen rahoittajat ovat edellyttäneet, että korkeakoulu on tehnyt sopimuksen siitä, että sillä on määräysvalta keksintöön. Tutkijoilta on siis edellytetty sitä, että he sopimusperusteisesti luovuttavat keksintöoikeutensa korkeakoululle.

Nykytilanne muuttui lain myötä siten, että Suomen Akatemiassa ja korkeakouluissa tehtävä tutkimus jaotellaan sopimustutkimukseen

ja avoimeen tutkimukseen. Jos tutkimuksessa on mukana ulkopuolisia tahoja esimerkiksi rahoittajan roolissa, tutkimus katsotaan sopimus-tutkimukseksi, jolloin korkeakoululla on oikeus ottaa keksintöoikeudet itselleen. Keksijällä on kuitenkin oikeus tapauskohtaisesti määräytyvään korvaukseen, kun keksintöoikeudet siirtyvät korkeakoululle. Jos tutkimuksessa ei ole mukana ulkopuolisia tahoja, kyse on pääsäännön mukaan avoimesta tutkimuksesta. Tällöin keksijä saa pitää keksintöoikeudet itsellään kuten nykyäänkin. Lain toimivuuden kannalta tärkein asia on keksijöitä koskeva velvollisuus tehdä korkeakoululle keksintöilmoitus.

Työsuhdekeksintölain muutoksen tarkoituksena on varmistaa, että kaikkia korkeakoulujen palveluksessa olevia henkilöitä koskevat samat oikeudelliset säännöt. Tämä tapahtuu ns. tutkijapoikkeuksen laajentamisella niin, että työsuhdekeksintölakia ei sovelleta korkeakoulujen palveluksessa oleviin henkilöihin vaan heihin kaikkiin sovelletaan korkeakoulukeksintölakia. Lausuntoa kohtuullisesta korvauksesta voi jatkossa hakea työsuhdekeksintölautakunnalta myös korkeakoulukeksintölaissa tarkoitettusta keksinnöstä.

Arja Varis
Edunvalvontapäällikkö
Ympäristöasiantuntijoiden Keskusliitto YKL ry

Tekijänoikeus työ- ja virkasuhteessa

Tekijänoikeus antaa suojaa omaperäiselle ja itsenäiselle kirjalliselle tai taiteelliselle teokselle, kuten kirjalliselle tuotteelle, taideteokselle, musiikkikappaleelle, tietokoneohjelmalle tai jopa kalvoesitykselle. Se antaa suojaa teoksen muodolle, mutta ei sen sisällölle tai aiheelle. Kun teoskynnys ylittyy, tekijänoikeus syntyy automaattisesti eikä edellytä esimerkiksi rekisteröintiä. Tekijänoikeudella suojattuja teoksia syntyy hyvin usein työ- ja virkasuhteessa.

Taloudellisia ja moraalisia oikeuksia

Tekijän taloudelliset oikeudet tarkoittavat teoskappaleiden valmistamista ja teoksen saattamista yleisön saataviin. Niihin kuuluu myös oikeus kieltää muita käyttämästä teosta. Oikeus teoksen taloudelliseen hyödyntämiseen on yleensä yksinoikeus eikä muilla kuin tekijänoikeuden haltijalla ole oikeutta teoksen taloudelliseen käyttöön. Moraaliset oikeudet pitävät muun muassa sisällään sen, että tekijän nimi on ilmoitettava aina teosta esitettäessä (isyysoikeus). Tekijän nimen ilmoittamiseen saattaa kuitenkin vaikuttaa alakohtaiset käytännöt. Teosta ei saa myöskään muuttaa tai julkistaa tekijää loukkaavalla tavalla (respektioikeus).

Tekijänoikeus työnantajalle

Vaikka tekijänoikeudet syntyvät aina luonnolliselle henkilölle kuten työntekijälle tai virkamiehelle, siirtyvät ne usein ainakin osittain työnantajalle. Laissa ei säädetä työsuhhteessa syntyneistä tekijänoikeuksista muiden kuin tietokoneohjelmien ja integroidun piirimallin kohdalla, joiden tekijänoikeudet siirtyvät suoraan tekijänoikeuslain perusteella työnantajalle. Kun työnantajan palvelukseen otetaan työntekijä esimerkiksi suunnittelutyöhön, pyritään työn tulokset luonnollisesti saattamaan työsuhhteessa edellytettyyn käyttöön. Pääsääntö onkin että, työnantajalle siirtyy työntekijän työsuhhteessa luomiin teoksiin normaalin toiminnan edellyttämä käyttöoikeus, koska tämän on täyty-

nyt olla sekä työntekijän että työnantajan yhteinen tarkoitus työsuhteesta sopiessa.

Ei erillistä korvausta

Työnantajalle työsuhteessa siirtyvät tekijänoikeudet koskevat aina tekijänoikeuden taloudellista puolta eikä niistä palkan lisäksi tarvitse maksaa muuta korvausta. Moraaliset oikeudet teoksiin säilyvät teoksen tekijällä eli työntekijällä. Työnantajan taloudellisen oikeuden laajuuteen voivat vaikuttaa ala- ja tapauskohtaiset seikat, mutta yleensä on katsottava, että työnantajan saama oikeus teokseen on yksinoikeus, joka estää työntekijää enää käyttämästä tekemäänsä teosta. Tällöin taloudelliset oikeudet kuuluvat kokonaan työnantajalle ja työntantajalla on myös oikeus myöhemmin muunnella työntekijän tekemää teosta. Koska moraaliset oikeudet kuitenkin säilyvät aina työntekijällä, ei työnantaja saa muunnella teosta työntekijää halventavalla tavalla. Työnantajan taloudellisiin oikeuksiin kuuluu myös teoksen hyödyntäminen siten, että oikeudet teokseen myydään kolmannelle osapuolelle.

Tekijänoikeuksista kannattaa sopia

Mikäli työntekijän työnkuvaan kuuluu sellaisten teosten tuottaminen, jotka saavat tekijänoikeudellista suojaa, olisi työnantajan ja työntekijän hyvä sopia etukäteen kirjallisesti siitä, kenelle teosten taloudelliset tekijänoikeudet kuuluvat ja maksetaanko niistä palkan lisäksi vielä jokin erillinen korvaus. Työntekijä voi siirtää taloudelliset oikeutensa teokseen työnantajalle sopimuksella joko kokonaan tai osittain. Työntekijä voi sopia, että työnantaja saa työntekijän työsuhteessa tekemiin teoksiin joko yksinoikeuden tai pelkän rinnakkaisen käyttöoikeuden. Sopimuksella työntekijä voi varmistaa sen, että arvokkaasta teoksesta saadaan myös pelkkää palkkaa suurempi korvaus.

Arja Varis

Edunvalvontapäällikkö

Ympäristöasiantuntijoiden Keskusliitto YKL ry

Keppi ja Porkkana uudistui

Käsissäsi on ulkonäöltään uudistunut Keppi ja Porkkana. Tiedote jatkaa tutulla ja hyväksi koetulla linjallaan eli tarkoituksena on informoida valtiosektorilla työskenteleviä liittojemme jäseniä ajankohtaista työmarkkina-asioista. Otamme mielellämme vastaan kommentteja tiedotteesta. Samoin juttuaiheita voi rohkeasti ehdottaa osoitteeseen: janne.torvinen@sefe.fi.

Janne Torvinen, Kepin ja Porkkanan toimitus, asiamies, Ekonomiliitto

Liittojen valtiosektorin asiamiehet:

AGRONOMILIITTO
Tuula Nordström, järjestösihteeri
puh. 09 251 1160
tuula.nordstrom@agronomiliitto.fi
fax. 09 2511 1610, www.agronomiliitto.fi

AKAVAN ERITYISALAT
Kalevi Juntunen, asiamies
puh. 0201 235 351, 040 582 2780
kalevi.juntunen@akavanerityisalat.fi
fax. 09 147 242, www.akavanerityisalat.fi

DRIFTINGENJÖRSFÖRBUNDET
I FINLAND, DIFF
Erik Karlberg, verksamhetsledare
puh. 09 47 677 346, 040 5531158
erik.karlberg@diff.fi
fax. 09 47 677 347, www.diff.fi

INSINÖÖRILIITTO, IL
Juha Särkkä, asiamies
puh. 0201 801 843
juha.sarkka@insinooriliitto.fi
fax. 0201 801 880, www.insinooriliitto.fi

LUONNONTIETEIDEN
AKATEEMISTEN LIITTO, LAL
Jari Lehto, toiminnanjohtaja
puh. 09 2511 1661, 0400 667045
jari.lehto@luonnontieteilijat.fi
fax. 09 2511 1671, www.luonnontieteilijat.fi

METSÄNHOITAJALIITTO
Tapio Hankala, toiminnanjohtaja
puh. 09 6840 8112
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi
fax. 09 68408122, www.metsanhoitajat.fi

SUOMEN ARKKITEHTILIITTO, SAFA
Kirsi-Marja Valariutta, työsuhteasiamies
puh. 09 5844 4206
kirsi-marja.valariutta@safa.fi
fax. 09 5844 4222, www.safa.fi

SUOMEN EKONOMILIITTO, SEFE
Janne Torvinen, asiamies
puh. 0201 299 289, 041-466 4705
janne.torvinen@sefe.fi
www.sefe.fi

SUOMEN LAKIMIESLIITTO
Esa Eriksson, asiamies
puh. 09 85610 313, 041 458 0022
esa.eriksson@lakimiesliitto.fi
fax. 09 8561 0307, www.lakimiesliitto.fi

SUOMEN PSYKOLOGILIITTO
Riitta Saikkonen-Heinonen, pääsihteeri
puh. 09 6122 9177, 040-579 1513
riitta.saikkonen@psyli.fi
fax. 09 6122 9161, www.psyli.fi

SUOMEN VALTIOTIETEILIJÖIDEN
LIITTO, SVAL
Arja Laine, asiamies
puh. 09 6850 8020
arja.laine@sval.fi
fax. 09 6850 8050, www.sval.fi

TEKNIIKAN AKATEEMISTEN LIITTO, TEK
Anja Helin, asiamies
puh. 09 2291 2209
anja.helin@tek.fi
fax. 09 2291 2933, www.tek.fi

TRADENOMILIITTO TRAL
Sanna Knuuti, työsuhdelakimies
puh. 020 155 8808
sanna.knuuti@tradenomiliitto.fi
fax. 020 1558809, www.tradenomiliitto.fi

YMPÄRISTÖASiantuntijoiden
Keskusliitto, YKL
Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. 09 622 68510, 0400 488516
arja.varis@ykl.fi
fax. 09 622 68550, www.ykl.fi

KEPPI JA PORKKANAN toimitus
Janne Torvinen, SEFE
puh. 0201 299 289
janne.torvinen@sefe.fi

Osoitteen muutokset omaan liittoon