

# EKONOMIT MER



## JUKOn yliopistosektorin tes-neuvottelut

Työehtosopimuksella sovitaan työnteon ehdoista yleensä lainsäädännön vähimmäistasoa paremmin. Esimerkiksi palkallinen sairausloma, palkalliset perhevapaat, lomarahaa ja kokonaistyöaika ovat asioita, joista on sovittu eri tavalla kuin lainsäädännössä. Työnantajapuoli on viime aikoina usein maininnut opetustuntikatot ja näiden poiston.

### Tausta

Kaikki nykyisin voimassa olevat työsuhteen ehdot on saavutettu neuvottelemalla eikä mikään tule automaattisesti. Vaikka lainsäädännössä on tärkeitä kirjauksia, ovat ne viime kädessä yleisluonteisia ja toimivat ennen kaikkea perälautana.

Opetustuntikatot ovat ratkaisevan tärkeitä esimerkiksi OKL:n ja KieVi:n opettajille. Niiden opettajilla tunnit voivat olla katossa ja jopa sen yli, mutta heiltä saatetaan silti edellyttää tutkimusta vaikkei sille voi varata aikaa työsuunnitelmaan. Nyt tarvitaan siksi solidaarisuutta niiltä, jotka eivät joudu koskaan opettamaan lähellekään nykyistä kattoa. Tiukassa paikassa on löydettävä lakkovalmiutta.

### Pääsopijajärjestöjen yhteistyö

Pääsopijajärjestöt palkansaajapuolella ovat Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, Ammattiliitto Pro ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry. Nämä neuvottelevat yhdessä Sivistystyöntajat ry:n (Sivista) kanssa. Pääsopijajärjestöjen (PSJ) yhteistyö on keskeisen tärkeä sekä neuvotteluissa että tukitoimien valmisteluissa. Tavoitteiden asettelussa tulee huomioida tarpeita kaikilta palkansaajilta. Teemme järjestöjen

välillä tiivistä yhteistyötä niin neuvottelujen osalta kuin myös mahdollisesti tarvittavien painostustoimien suhteen.

## Tes-neuvottelut

Muiden alojen tapaan myös yliopistosektorilla on käytössä työehtosopimus (tes), joka neuvotellaan tyypillisesti parin vuoden välein. Näiden neuvottelujen välissä voi olla lähinnä palkankorotuksista sopimista. Näin on sovittu myös vuoden 2023 palkantarkistusten osalta. Mm. muuttunut maailmantilanne ja inflaatio ovat kuitenkin ajaneet monen alan tes-neuvottelut tilanteeseen, jossa koko sopimus on irtisanottu ja palkankorotusten sijaan neuvotellaan koko sopimuksesta.

Kun neuvotellaan koko tes-sopimuksesta, tuovat osapuolet neuvottelupöytään omia tavoitteitaan. Esimerkiksi kevään 2022 neuvotteluissa palkansaajapuolelle oli tärkeää sopia perhevapaista perheitä kannustavalla tavalla. Neuvottelujen aikana eri näkemyksiä sovittaan yhteen ja pyritään yhteisymmärrykseen, kuten kevään 2022 perhevapaiden osalta. Ellei yhteisymmärrystä löydy, voidaan joutua tilanteeseen, jossa omia tavoitteita on puolustettava aktiivisesti. Työnantajapuolella on pyritty useammalla neuvottelukierroksella opetustuntikatton poistamiseen. Opetustuntikatot ovat monille jäsenille tärkeä osa työehtoja.

Yliopistosektorilla työehtosopimuksesta ja palkankorotuksista neuvottelee Akavaan kuuluvien jäsenliittojen osalta JUKO. Neuvottelua jukolaisten puolesta tekee jäsenliittojen yhteisesti nimeämä neuvotteluryhmä. Tämän ryhmän asettaa ja sitä tukee JUKOn yliopistoneuvottelukunta. Yliopistoneuvottelukunta tekee myös linjauksen neuvoteltavista asioista ja tavoitteista yhteistyössä yhdessä muiden pääsopijoiden, JHL:n ja Pron, kanssa.

Varsinaisten työehtosopimusneuvottelujen välissä on yleistä työskennellä työryhmissä, kuten esimerkiksi määräaikaistyöryhmässä. Työryhmien tehtävänä on löytää ratkaisuja sellaisiin kysymyksiin, joita ei varsinaisten tes-neuvotteluiden puitteissa saada tai ehditä ratkaisemaan.

Lomarahaa on pitkälti totuttu pitämään itsestäänselvyytenä, vaikka sitä ei olisi ilman työehtosopimuksia. Lomarahan taustalla on vanha lomaltapaluuraha, jolla 70-luvulla pyrittiin sitouttamaan työntekijät työnantajaan ja kirjaimellisesti varmistamaan heidän paluunsa loman jälkeen entisiin töihin. Siihen aikaan oli riskinä, että Ruotsin vahvat työmarkkinat houkuttelevat suomalaisia työntekijöitä lahden toiselle puolelle. Monesti näin kävikin.

Pidempi palkallinen sairausloma normaalilla palkalla ei myöskään ole itsestäänselvyys. Vaikka laki takaa tulot myös sairastelun aikana, on Kelan sairauspäiväraha huomattavasti palkkaa pienempi ja ajallisesti rajoitetumpi. Työehtosopimuksissa on yleensä sovittuna lakia paremmat ehdot ja niissä voidaan huomioida mm. työsuhteen pituus.

## Kuka neuvottelee yliopistolaisten puolesta?

Liitot keräävät neuvottelutavoitteet eri tavoin omien paikallisten yhdistysten tai hallintonsa alaisten valiokuntien kautta. Jäsenten suora palaute huomioidaan myös ja kaikesta käydään perusteelliset keskustelut laskelmien. JUKOn yliopistoneuvottelukunnassa ne yhdenmukaistetaan mahdollisimman hyvin kaikille yliopistolaisille sopiviksi ja neuvottelijat seuraavat näitä tavoitteita.

Jukolaisten puolesta neuvotteleva eri akavalaisten (JUKOn) jäsenliittojen yhteisesti nimeämä neuvotteluryhmä koostuu 4–5 neuvottelijasta, joista yksi on JUKO yo-sektorin neuvottelupäällikkö.

## Yliopistoneuvottelukunta

JUKOn yliopistoneuvottelukunnassa ovat edustettuina kaikki yliopistosektorin jukolaiset liitot, joko suoraan jäsenenä tai varajäsenenä.

### JHL:n ja Pron neuvottelijat

Työehtosopimuksen muita palkansaajaosapuolia ovat JHL ja Pro. JUKO neuvottelee yhdessä heidän kanssaan. JUKOn, JHL:n ja Pron kesken tapahtuva yhteistyö on erittäin sujuvaa ja tapahtuu kahdella tasolla:

- **Neuvotteluyhteistyö**

Palkansaajapuolella on luonnollisista syistä osin erilaisia tarpeita ja samaan aikaan osa työehtosopimuksen määräyksistä koskee joissain tilanteissa pääasiassa yhtä tai kahta ryhmää. Näin on mm. kokonaistyöaikaan liittyen.

Työehtosopimus on kuitenkin kaikilla yhteinen ja siksi palkansaajapuoli, JUKO, JHL ja Pro, neuvottelevat yhdessä työnantajaosapuolen Sivistan kanssa. Neuvottelujen alla ja aikana käydään tiivistä keskinäistä valmistautumista ja tavoitteiden yhdenmukaistamista. Samalla sovitaan, miten neuvottelujen aikana toimitaan.

- **Neuvottelujen tukitoimien yhteistyö**

Onnistuneet neuvottelut kaipaavat rinnalleen myös vahvan yhteistyön tukitoimiin liittyen. Näistä sovitaan ja nämä valmistellaan yhdessä. Toteutuksessa osapuolet toimivat pääsääntöisesti yhdessä tai ainakin toisiaan tukien riippuen siitä, minkälaisista tukitoimista on kyse ja miten ne kohdistetaan.



## Mitä tavoitellaan tes-neuvotteluilla?

Työehtosopimusneuvotteluilla tavoitellaan useita palkansaajille tärkeitä asioita. Näitä ovat mm. ostovoiman kehitys, oman työpaikan kehittyminen, reilu työelämä ja yhteiskunnan muutoksen ja kehityksen mukana pysyminen. Harva meistä hyväksyisi työehdoiksi esimerkiksi 1950-luvun käytänteitä.

## Miksi tavoitteet ovat tärkeitä?

Ilman yhteisesti sovittuja ja toteutettuja tavoitteita työelämämme ei kehittyisi sillä tavalla kuin se nyt on kehittymässä. Yhteiskunnan muuttuessa myös työelämän tulee muuttua. Kehittyneen yhteiskunnan yksi tunnusomainen piirre on toisista huolehtiminen. Esimerkiksi aiempi äitiysvapaa ja nykyinen synnyttävän vanhemman entistä parempi huomioiminen toteutuvat ainoastaan yhteisten tavoitteiden kautta.

## Mistä on sovittu nykyiseen tessiin?

Nykyisessä yliopistojen työehtosopimuksessa on liuta sovittuja asioita, jotka on räätälöity nimenomaan korkeakoulumaailmaan sopiviksi. Jokainen tes huomioi ainoastaan oman alansa, kun taas työlainsäädäntö ei erottele aloja vaan on yleispätevä minimitaso. Tämä on hyvä huomioida vertaillen eri työehtosopimuksia tai niiden yksittäisiä määräyksiä keskenään. Seuraavassa on joitakin poimintoja yliopistojen työehtosopimuksesta:

### Opetustuntikatot

Opetustuntikatot ovat yksi tärkeimpiä opetus- ja myös tutkimustehtävissä toimivien työsuhteeseen vaikuttavista asioista. Tällä hetkellä opetustuntikatto on pääsääntöisesti 394 tuntia lukuvuodessa ja joissain tilanteissa 452 tuntia lukuvuodessa. Näistä kiinnipitäminen on vaativaa ja opetustuntikattojen korottaminen tai kokonaan poistaminen on jatkuvana huolena. Mikäli opetustuntikattoja korotetaan tai ne poistetaan kokonaan, on hyvin mahdollista, että suurella määrällä opetustehtäviä hoitavia työn määrä kasvaa merkittävästi. Sama tilanne on todennäköisesti edessä, mikäli opetustuntikatoista sovitaan paikallisesti.

### Väitöskirjaa tekevien opetusmäärät

Väitöskirjaa tekevillä on omat opetuksen tuntimäärät päätehtävän ollessa väitöskirjan tuottaminen. Nykyiselläänkin näissä sovitussa tuntimäärissä pysyminen on haastavaa. Lisäksi tulkinnoissa on välillä merkittäviä eroja sen suhteen, kuinka paljon opetusta on ja sisältyykö tuntimäärään myös esimerkiksi opetuksen lisäksi tehtävä valmistelutyö.

### Perhevapaat

Perhevapaat on vuoden 2022 lainsäädännössä määritelty uudestaan antaen ei-synnyttävälle vanhemmalle suuremman mahdollisuuden olla jälkikasvunsa kanssa. Laki kuitenkin lähinnä antaa tähän mahdollisuuden ja työehtosopimuksessa on tarpeen sopia tarkemmat ehdot, kuten palkallisten päivien määrä molemmille vanhemmille. Yliopistojen työehtosopimuksessa sovittiin tästä vuonna 2022. Perhevapaaudistuksessakin lähdettiin siitä, että viime kädessä kullakin alalla sovitaan tarkemmat käytännöt, kuten päivien määrä, korvaustaso sekä muut ehdot.

## Lomat ja vapaat sekä lomarahat

Lomat ja vapaat sekä lomarahat, sen lisäksi mitä laki suo, sovitaan myös työehtosopimuksella. Kokonaistyöajassa olevilla ei ole lomaa. Toisin sanoen muu kuin työaika-suunnitelmassa sovittu työaika on työntekijän vapaa-aikaa ja esimerkiksi loma-aikaa. Lomarahat on tämän takia laskennallinen. Tämä tarkoittaa, että henkilö saa sen lomarahat, jonka olisi saanut normaalityöajassa ollessaan.

Kokonaistyöajassa olevien on erityisen tärkeitä itse seurata työaikaansa ja vuosityöajan täyttymistä. Tyypillisesti pitämättä jääneitä vapaita ei myöhemmin korvata tai saada siirrettyä vuodelta toiselle.

## Työaikamuoto

Työaikamuoto, kuten kokonaistyöaika, voidaan toteuttaa ainoastaan työehtosopimuksessa sopimalla. Ellei tätä ole sovittu tai koko työehtosopimusta ei ole, ei myöskään kokonaistyöaikaa voida käyttää. Tällä hetkellä kokonaistyöaika on 1612 tuntia (luku)vuodessa. Kokonaistyöaikaan kuuluu se, että työaika ei seurata. Tämän vuoksi jokaisen kokonaistyöajalla olevan on itse pidettävä huoli, että työaika toteutuu sovitusti. Samalla työntekeä on ajasta ja paikasta riippumatonta. Tärkeää on pitää mielessä, että työajan kohdentaminen ei ole työajan seuranta eikä näillä kahdella ole suoraa yhteyttä toisiinsa.



## Mitä pelkästä palkankorotuksesta neuvottelu tarkoittaa?

Vuoden 2023 tes-neuvottelujen lähtökohta on, että neuvotellaan ainoastaan palkankorotuksesta. Tästä sovittiin keväällä 2022 solmitussa kaksivuotisessa työehtosopimuksessa. Tyypillisesti monivuotisessa työehtosopimuksessa sovitaan ns. tekstiasiat (esim. perhevapaat, opetustuntikatot ja muut erityiset, jotka eivät tule suoraan lainsäädännöstä) sekä palkankorotuksista ensimmäiselle vuodelle. Näin myös keväällä

2022 sovittiin palkankorotukset ainoastaan vuodelle 2022 ja samalla sovittiin, että alkuvuodesta 2023 neuvotellaan vuoden 2023 palkankorotuksista.

Useimmissa työehtosopimuksissa on ollut vastaava sopimusehto ja syksystä 2022 alkaen neuvotteluja on käyty eri aloilla. Poikkeuksellista on nyt ollut yhteiskunnallisen tilanteen muuttuminen monilta osin, mikä on ajanut useat neuvottelut umpikujaan tai työehtosopimusten irtisanomiseen. Näin on käynyt mm. teknologiateollisuuden ja kemianteollisuuden suhteen. Toisilla aloilla neuvottelut ovat enemmän tai vähemmän pysähdyksissä, ja osalla odotetaan mitä muilla sektoreilla tapahtuu. Vastaavaa tilannetta ei ole ollut ainakaan pitkiin aikoihin.

Ellei työehtosopimusneuvotteluissa päästä yhteisymmärrykseen, voi tilanne johtaa sopimuksen irtisanomiseen. Se, kumpi osapuoli sopimuksen irtisanoo ei ole merkittävää. Sopimustaktisista syistä voidaan tehdä sellainen tarjous, johon toinen osapuoli ei voi sitoutua vaan joutuu irtisanomaan sopimuksen osaltaan. Tästä syystä on tärkeitä seurata, mikä on työehtosopimuksen irtisanomisen varsinainen syy.

## Miten inflaatio huomioidaan?

Aiemmin matalana pysynyt inflaatio on kiihtynyt euro-oloissa ennätyskellisen suureksi. Hintojen kahdentoista kuukauden muutokset pyörivät välillä jopa noin 10 prosentin paikkeilla. Palkankorotuksilla pyritään palkkojen ostovoiman kasvuun ja vähintäänkin sen säilyttämiseen. Normaalin, 1–2 prosentin inflaation vuosina tässä tavoitteessa on yleensä pysytty varsin pienilläkin sopimuskorotuksilla. Kuitenkin viime vuonna inflaatio ylitti kirkkaasti palkankorotukset ja palkkojen ostovoimaa heikkeni arvioiden mukaan keskimäärin noin neljä prosenttia.

Vuonna 2023 inflaation odotetaan hidastuvan viime vuoden huippulukemista, mutta jäävän edelleen varsin korkealle, 4–5 prosentin tasolle. Jos tänäkin vuonna palkankorotukset jäävät samalle tasolle kuin viime vuosina, työssäkäyvien ostovoiman nopea heikkeneminen jatkuu. Jotta tältä vältytään, tarvitaan suurempia palkankorotuksia. Kysymys ei ole jo viime vuonna toteutuneen inflaation kompensoimisesta, vaan palkkojen ostovoiman laskun pysäyttämistä. Siksi on tärkeää, että onnistumme näissä tes-neuvotteluissa.

Niin kauan kuin inflaatio on plussalla, niin hinnat ja kulut kasvavat. Vaikka inflaatioprosentti pienenee, kustannusten kasvu jatkuu. Vuoden 2023 alhaisempi inflaatioprosentti ei siis tarkoita, että vuonna 2022 kohonneet hinnat palautuisivat aiemmalle tasolle, vaan että niiden kasvuvauhti hidastuu.

Inflaation vuoksi jälkeen jäänyt palkkataso tulee pysymään jälkeen jääneenä pitkälle tulevaisuuteen ja tarkoittaa monen osalta pysyvää tulonalennusta, eli palkanalennusta ostovoiman näkökulmasta.

## Mitä ovat neuvottelujen tukitoimet?

Tes-neuvottelut ovat osin voimannäyttöä ja siksi on tärkeää, että kaikki suunnitellaan yhteistyössä. Vaikuttavuuden kannalta on lisäksi tärkeää, että kaikki ovat toimissa mukana. Tukitoimiksi kutsutaan erilaiset toimia, joilla osoitetaan, että neuvotteluissa todellakin tavoitellaan sitä mitä on pyydetty. Tukitoimia voivat olla erilaiset mielenilmaisut ja viime kädessä työtaistelu eli lakko.

## Miksi uskottavat ja kattavat painostustoimet ovat tärkeitä?

Onnistuakseen tukitoimien on oltava uskottavia. Tukitoimia on moninaisia, kuten mielenilmaisut ja lakot. Näitä toteutetaan tarpeen ja tilanteen mukaan. Toimet voivat olla laajempia tai suppeampia. Tilanne ja tarve arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

## Miksi henkilökohtainen sitoutuminen on tärkeää?

Uskottavuutta tukitoimille antaa se, että mahdollisimman moni sitoutuu olemaan mukana. Uskottavia toimia ei lähdetä haastamaan yhtä herkästi. Heikko sitoutuminen tarkoittaa, että epäonnistumisen mahdollisuus kasvaa ja tämä johtaa siihen, että neuvottelijat ovat heikommassa asemassa. Viime kädessä jäämme silloin jälkeen tavoitteistamme.

Työehtosopimusneuvottelut ovat yhteispeliä, jossa kaikkien osapuolten on oltava vahvasti mukana. Tämä määrää lopputuloksen yliopistolaisten osalta.

## Mitä tapahtuu, ellei korotuksista päästä yhteisymmärrykseen?

Ellei neuvotteluissa päästä yhteisymmärrykseen palkankorotuksista, kuten keväällä 2022 sovittiin, on todennäköistä, että nykyinen työehtosopimus sellaisenaan irtisanotaan. Tämän seurauksena alkavat kokonaan uudet työehtosopimusneuvottelut, joissa kaikki asiat ovat niin sanotusti auki ja neuvoteltavissa.

Yleisesti ottaen eri neuvotteluosapuolet varautuvat myös tähän vaihtoehtoon. Jos neuvottelut ajautuvat tilaan, jossa ei näytä olevan ratkaisua, punnitaan hyvin tarkasti eri vaihtoehdot ennen minkään päätöksen tekemistä.

## Mitä kaikkea neuvottelupöydässä voi sitten tapahtua?

Jos ajaudutaan tilanteeseen, jossa työehtosopimus on irtisanottava, puolin tai toisin tavoitellaan enemmän kuin pelkästään palkankorotuksia. Yliopistotyönantajaa edustava Sivistystyönantajat on jo useaan otteeseen nostanut esille aiemmin mainitun opetustuntikattojen poiston tai ainakin niiden korottamisen.

Yliopistolaisten etuja ajavat JUKO, JHL ja Pro osaltaan pyrkivät parhaansa mukaan välttämään heikennyksiä ja säilyttämään ostovoiman niin pitkälle kuin mahdollista. Lisäksi yliopistolaisten hyvinvointi sekä säälliset työskentelyolosuhteet ja työn ehdot pitää säilyttää.

**Kaikki yliopistolaiset ovat samassa veneessä.**

**Yhden asiaa ei voi hoitaa ilman toista.**

**Meidän tulee olla yhdessä ajamassa yhteisiä etujamme ja tukemassa opiskelijoidemme mahdollisuuksia.**

**Tämän tulee näkyä myös ulospäin työnantajan suuntaan.**