

AKOL:n seminaari 18.8.2023

Erityisasiantuntija Petra Kirkko-Jaakkola
OAJ

Kasvatusta, koulutusta ja tutkimusta on Suomessa ruodittu viime vuosina ankarastikin. Laskevat oppimistulokset ja koulutustason lasku huolestuttavat.

Ongelmat on tunnustettu.

OAJ odottaa hallitukselta nyt konkreettisia näyttöjä niiden korjaamiseksi.

Lähtökohdat tähän sopimuskierrrokseen

Lähtöasetelmat haastavat:

- Ukrainan sodan aiheuttama energiakriisi ja korkea inflaatio
- Taloustaantumien uhka ja epävarmat talousnäkymät
- EK:laisten jäsenliittojen vahvasti koordinoima vientimalli
- Valtakunnansovittelijan sitoutuminen ns. päänavaajalinjaan
- Kaikki vilkuilevat toisiin pöytiin, vaikuttamisyriä tehty poikkeuksellisella tavalla
- Valmistautuminen tehtiin toisen vuoden palkankorotuksista sopimiseen

Työmarkkinajärjestelmän taustaa

Käynnissä on iso työmarkkinajärjestelmän murros

- EK halusi luopua tupoista jo 2008 - > paikallisen sopimisen paine lähti liikkeelle
 - Raamisopimus 2011, työllisyys- ja kasvusopimus 2013 ja 2015
- EK:n sääntömuutos 2015 (voimaan 2016) keskitetyistä työmarkkinaratkaisuksista luopuminen ja keskusjärjestösopimuksista (22 kpl) luopuminen 2017
- Kilpailukyky sopimus 2016 jäi viimeiseksi keskusjärjestösopimukseksi
- Suomen mallin valmistelua tehtiin keskusjärjestöjen toimesta 2016 – liitot eivät sitoutuneet
- EK ja sen jäsenliitot ajaneet vahvasti ns. vientivetoista mallia -> käytännössä vientiliitot (Teknologiateollisuus, nyk. Teknologiateollisuuden työnantajat ja Teollisuusliitto päättäisivät kaikkien muiden sopimusalojen palkankorotuskaton
- Liittokierros 2017-2018 ja 2019-2020 ja 2020-2021 - > käytännössä vientimallin mukaan

Yleisiä huomioita

- Yksityisellä sektorilla useita 2-vuotisia sopimuksia, keskimäärin 6 prosentin palkankorotukset ja kertaerä
- Useilla aloilla jouduttu/ajauduttu Bulevardille
- SAK:laisten liittojen julkisuuteen tuoma tavoite oli Saksan IGMetallin taso (yli 8 prosentin korotukset) - keskusjärjestötuki ja julkisuus ei toiminut
- Ruuhkaa valtakunnansovittelijan toimistolla

Työmarkkinoiden neuvottelutoiminta

Vientimalli sitoo kaikkien muiden toimialojen kädet

- Vientiliitot päättävät kustannusraamin ja palkankorotuskaton
- Toimialojen omaa tilannetta ei huomioida, julkinen sektori jää täysin huomiotta
- Sopimusautonomia ei toteudu
- Sopimusten kehittäminen vaikeaa, kun kustannusraami täysin lukittu päänavaajamallilla
- Palkkojen jälkeenjääneisyys ongelma, alakohtainen palkkakehitys ja palkkatasa-arvo ei etene
- 2022 vientimalli repesi
 - YTN:n ja Teollisuusliiton 1,8-2,0 palkkaratkaisu
 - Kunta-alan sopimus 2022 -> 2023
- 2023 vientimalli upposi
 - Valtion, kirkon ja kunta- ja hyvinvointialojen ratkaisu

Teknologiateollisuus

- 6.2.2023 – 30.11.2024
 - 1.4.2023 yleiskorotus 3,5 %, kertaerä maaliskuun palkanmaksun yhteydessä 400 €
 - 1.4.2023 yleiskorotus 2%, paikallinen erä 0,5%
- => Kustannusvaikutus 7% sopimuskauden aikana

Kemia

- 6.2.2024 – 31.12.2024
- 1.4.2023 => 1.9.2023 yleiskorotus 2,2%, kertaerä 2 x 400€ (maaliskuu, kesäkuu (myöhennys))
- 1.4.2024 yleiskorotus 3,3%, paikallinen erä 0,2%

=> Kustannusvaikutus 7%

Valtion ratkaisu

- Sopimuskausi 1.3.2023-28.2.2025
- Yleiskorotukset 1.5.2023 3,50 % ja 1.3.2024 = 0,50 - 2,00 %
- Virastoerä 1.3.2024 = 0,50 - 1,50 %
- Kertaerä huhtikuu 2023 = 12,2 % kuukausipalkasta, väh. 500 €
- Teksteistä:
 - Perhevapaa palkallisten päivien korotus 18:sta 32:een
 - Raskausrahakauden sattuesssa laskennallisen vuosiloman ajalle, korvaus sv -päivärahan suuruinen
 - Tilapäinen hoitovapaa 10 => 12 vuotiaaseen

Sopimuskausi 2022-2025, kunta-ala

- Historiallinen kunta-alan sopimus lakkojen jälkeen, sopimuskauden aikana yleiskorotuksia ja paikallisia järjestelyeriä
- Sisältää laajan palkkaohjelman koko kuntasektorille

Palkkausjärjestelmän historiaa/kunta

- Kunnallinen palkkaohjelma (Kunpas) 2000-luvun alusta
 - Käsite tehtäväkohtainen palkka sopimukseen 1.8.2006 alkaen
 - OVTES 1.10.2007 palkkauspykälään tehtäväkohtaisesta palkasta päättäminen ja arviointijärjestelmän perusteet
- OVTES 2012-2014 tarkennuksia ja lisää velvoittavuutta
- Paikalliset järjestelyerät palkkausjärjestelmän käyttöönottoon ja tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistamiseen tehtävän vaativuuden arviointiin sekä henkilökohtaisiin lisiin työsuorituksen arvioinnin perusteella
 - 1.3.2007 0,3% (+0,7 % siirtymäkauden lisinä / jäljellä 0,04 %)
 - 1.3.2008 0,3%
 - 1.5.2009 0,3% + 0,5%
 - 1.9.2010 0,7% (tuloksellisuuserä)
 - 1.5.2011 0,8% (I kl) / 0,2% (II kl)
 - 1.2.2013 0,3%
 - 1.1.2019 0,9 %
 - 1.4.2021 Osio B ja Osio F 0,8%, Osio C 0,4%
 - 1.6.2023 0,4 % sekä verrokkisopimuksesta **0,4 + 0,3 = 0,7 %**
 - 1.6.2024 0,4% sekä verrokkisopimuksesta **0,4 + 0,33 = 0,73 %**

OVTES korotukset 2023 ja 2024

1.6.2023

- Yleiskorotus 2,02 % (1,32+0,7)
- Keskitetysti 0,18 % (jo aiemmin sovittu*)
- Paikallinen erä 0,7 % (0,4+0,3)
- Palkkaohjelma 1,2 % paikallisesti

30.6.2023

- Kertaerä 467 e

2023 yhteensä 4,1 % (ilman kertaerää)

*) osio B palkkaperusteryhmät 1.8.2023 lukien
osio G päiväkodinjohtajat 3,1 % korotus 1.6.2023 lukien
määräaikaisen lomapäiväkorvaus 1.8.2022 ja ns.
kesäsynnyttäjän Kela-korvaus

Jatkuu...

1.2.2024

- Palkkaohjelma 0,4 % keskitetysti

1.5.2024

- Yleiskorotus 0,77 %

1.6.2024

- Yleiskorotus 1,5 %
 - Paikallinen erä 0,73 % (0,4+0,33)
 - Palkkaohjelma 0,6 % paikallisesti
- 2024 yhteensä 4,0 %

2023 – 2024 yhteensä 8,1 %

Sopimuskorotukset OVTES

1.6.2022 yleiskorotus 46€, vähintään 2,0 %

1.10.2022 keskitetty järjestelyerä 0,53 (peva 0,03)

1.6.2023 yleiskorotus 1,32%, paikallinen järjestelyerä 0,4 %

→ kustannuksia tekstimuutoksiin

1.6.2024 yleiskorotus 1,5%, paikallinen erä 0,4%

Perälauta vuoden 2023 ja 2024 sopimuskorotuksiin liittyen:

Yhteissumma 1,9 % vertailu kolmeen verrokkialaan → mahdollinen ylimääräinen korotus

- Teknolomiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus
- Auto- ja kuljetusalan työehtosopimus

Palkkaohjelma OVTES

1.6.2023 1,2 % paikallinen erä

1.2.2024 0,4 % keskitetty erä

1.6.2024 0,6 % paikallinen erä

1.6.2025 0,8 % paikallinen erä

2026-2027 0,8 % ja 1,2 % paikalliset erät

 vaikutus 5,1%

Palkkaohjelma antaa mahdollisuuden kohdentaa rahaa keskeisiin kehittämiskohteisiin.

Järjestelyerä 1.6.2023/OVTES

- 0,4 % koko opetushenkilöstön palkkasummasta
- Lasketaan tavanomaiselta kuukaudesta (esim. maaliskuu)
- Kaikki palkkatekijät yhteensä (ei luontaisetuja)
- Mukana myös sijaiset, määräaikaiset, sivutoimiset tuntiopettajat ko. kuukauden ajalta
- Tavanomainen kuukausi =
 - Ei suuria määriä lomarahoja tai takautuvia palkanmaksuja (ylitunnit)
 - Ei sisällä lomautuksia tms. keskeytyksiä
- Heijastusvaikutus
 - Vain ylitunneista
 - 10 %, jos jokaisella opettajalla 3 – 4 ylituntia

Paikallisen järjestelyerän kohdentaminen

- Allekirjoituspöytäkirja:
- Paikallisten palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen
- Paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen
- Tuloksellisuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen
- Huolehdittava, että esimiesten palkkaus oikeassa suhteessa alaisiin nähden

Paikallisen järjestelyerän täytäntöönpano ja neuvottelumenettely (allekirjoitusptk)

- Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat
- Neuvottelevat tehtävän vaativuuden arviointiin perustuvasta tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistamisesta ja/tai henkilökohtaisiin lisiin käytettävän paikallisen järjestelyerän suuruudesta
- Tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen
→ merkitsee riittävän monta neuvottelukertaa
- Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja
→ tarvittaessa vaadittava
- Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää
- Akp 5 § 4 mom. Selvitys järjestelyerien käytöstä

Työnantajan on annettava pääsopijajärjestöjen edustajille kirjallinen selvitys siitä, miten järjestelyerät on jaettu.

Toimiva palkkausjärjestelmä

- Tehtävän vaativuuden arviointi tehdään säännöllisesti
- Vaativuuden lisääntyminen huomioidaan heti opettajan tehtäväkohtaisessa palkassa, (OVTES osio A 7§)
- Ei riipu järjestelyerästä tms.
- Toimii sopimuksena
 - OVTES:n sisällä
 - OVTES:n tapaan

Tehtävän vaativuuden arviointi (TVA)

- Määrittää tehtäväkohtaisen palkan
- Objektiivinen määrittäminen vaikuttaa suuresti siihen, koetaanko palkkaus kokonaisuudessaan **oikeudenmukaiseksi**
- ”Jos tehtäväkohtaisen palkan koetaan olevan selvästi pielessä suhteessa työn vaativuuteen, eivät myöskään henkilökohtainen lisä, bonus tai tulospalkkio toimi kannustavasti odotetulla tavalla”

(Kuntatyönantajan palkkausopas 2001 / KVTES)

Tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä

- Tehtävänkuvaukset
- Kirjallinen kuvaus arviointijärjestelmästä
- Käytössä olevat tehtäväkohtaiset palkat
- Tiedotus ja koulutus
- Toimivuutta arvioidaan säännöllisesti

- Ovatko nämä kunnossa?

Palkkausjärjestelmän muuttaminen

- Muutetaan joko vaativuuden kriteereitä tai tehtäväkohtaisia palkkoja
- Neuvoteltava luottamusmiehen kanssa (yhteistoiminta)
- Entisen palkat yhteensovitetaan uuden palkkausjärjestelmän mukaisiksi
- Maksettava vähintään aikaisemmat tehtäväkohtaiset palkat (palkkasumma ei saa laskea)
- **Samassa tehtävässä jatkavan palkka ei voi laskea, joten**
 - Jos uuden palkkausjärjestelmän tehtäväkohtainen palkka on tehtävästä korkeampi, maksetaan muutosajankohdasta lähtien korkeampaa tehtäväkohtaista palkka
 - **Jos uuden palkkausjärjestelmän tehtäväkohtainen palkka on tehtävässä alempi, säilyy opettajan tehtäväkohtainen palkka entisellään**
 - työnantajan on resursoitava ekstrarahaa muutokseen

HYVÄ (täydellinen?) PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

- Ottaa huomioon KAIKKI opettajan tehtävän oleelliset vaativuustekijät
- Perustuu opettajan tehtävän kokonaisarviointiin
- Sisältää henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin periaatteet sekä muut palkkauksen elementit
- Perustuu työnantajan ja työntekijöiden yhdessä sopimiin periaatteisiin
- Edellyttää yhteisen palkkatyöryhmän tai vastaavan perustamista
- → tähän pyrittävä!

Sivista historiaa

	Järjestelyerä	Paikallinen erä	Muuta	
1.3.2008	0,90 %	0,50 %		
1.3.2009	0,70 %	0,60 %	+ Kilpailukykyohjelma 1 %	
1.8.2010	0,60 %			
1.1.2012		1,00 %	puoliperälauta	
1.3.2012	0,80 %		+ kertaerä 150 e	
1.5.2018		0,30 %		
1.5.2019		0,40 %		
1.8.2020		0,50 %		
1.12.2020				
1.6.2021	0,25 %	0,25 %		
1.9.2022		0,55 %		

Sivistan yksityinen opetusala ja aikuiskoulutuskeskukset

- Sopimus voimassa 9.8.2022 – 31.3.2024
- Sopimuksen toisen vuoden korotuksista (8 kk) sovitaan huhtikuun loppuun mennessä
- Korotukset määräytyvät verrokkialojen (Teknon työntekijät ja toimihenkilöt, Kemianalan toimihenkilöt) sopimusten perusteella => tarkastelujakso 24 kk, 30 % paikallinen erä/70 % yleiskorotus
- Mikäli ratkaisuun ei päästä 30.4. mennessä => ratkaisu välityslautakunnassa valtakunnansovittelijan johdolla toukokuun loppuun mennessä
- Korotukset maksuun 1.8.2023 ellei toisin sovita

Neuvottelutulos/ Avainta

- Verrokkiratkaisu
 - 1.8.2023 kertaerä 500 €
 - 1.12.2023 yleiskorotus 0,7 %
- 1.6.2023 Kehittämiserä 1,2 %
 - 1,2 % yleiskorotus, Osiossa C 1,0 %
 - 0,2 % keskustasolla sovittu käytettävän erästä Osion C erityisopettajalisän käyttöönottoon 1.6.2023 lukien

Sopimuskorotukset 2023/Avainta

1.6.2023

- Yleiskorotus 1,49 %
- Paikallinen erä 0,4 %
- Kehittämiserä 1,2 % (Osio C: 0,2 % sovittu keskustasolla, yk 1,0 %) yleiskorotus)

1.8.2023

- Kertaerä 500 e

1.12.2023

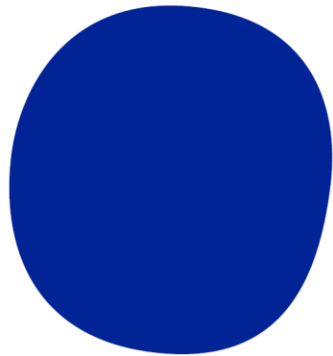
- Yleiskorotus 0,7 % (verrokkien ylityksestä)

2023 yhteensä 3,79 %; Osio C 3,59 % (ilman kertaerää)

Sopimuskorotukset 2022 – 2027

Sopimus:	OVTES	AVAINOTES	AVAINTES	Sivista: Yksit. opetusala	Sivista: Aikuiskoulutus	Yksityinen sosiaalipalveluala	Sivista: Yliopistot	Valtio
Jäsenmäärä	73 500	1 300	170	8 100	450	800	2 200	500
Sopimuskauusi Uusi kausi	1.5.2022 – 30.4.2025	1.5.2022 – 30.4.2025	1.5.2022 – 30.4.2025	9.8.2022 – 31.3.2024	9.8.2022 – 31.3.2024	1.5.2022 – 30.4.2024	8.4.2022 – 31.3.2024 1.4.2023 – 31.3.2025	1.3.2022 – 29.2.2024 1.3.2023 – 28.2.2025
1.5.2022		Yleiskorotus 2,0 %	Yleiskorotus 2,0 %					
1.6.2022	Yleiskorotus 46 e / 2,0 %						Yleiskorotus 1,45 %	Yleiskorotus 2,0 %
1.9.2022				Yleiskorotus 2,0 % Paikallinen erä 0,55 %	Yleiskorotus 2,0 % Paikallinen erä 0,55 %	Yleiskorotus 2,0 % Alarajakorot. keskim. 0,8 %		
1.10.2022	Keskitetty erä 0,53 %							
1.11.2022		Paikallinen erä 0,5 %	Paikallinen erä 0,5 %					
1.12.2022							Paikallinen erä 0,45 %	
Huhtikuu 2023								Kertaerä 12,2% / 500 e
1.5.2023							Kertaerä 12,6 % / 400 e	Yleiskorotus 3,5 %
1.6.2023	Yleiskorotus 2,02 % Keskitetysti 0,18 % Paikallinen erä 0,7 % Palkkaohjelma 1,2 % (p)	Yleiskorotus 1,49 % Keskitetysti 0,01 % Paikallinen erä 0,4 % Kehittämiserä 1,2 % keskitetysti	Yleiskorotus 1,5 % Paikallinen erä 0,4 % Kehittämiserä 1,2 % (keskitetysti, 0,7 % yleiskorotuksena)					
30.6.2023	Kertaerä 467/ osio G 617 e							
1.9.2023							Yleiskorotus 3,5 %	
Elokuu 2023		Kertaerä 500 e	Kertaerä 500 e					
1.12.2023		Yleiskorotus 0,7 %	Yleiskorotus 0,7 %					
1.2.2024	Palkkaohjelma 0,4 % keskitetysti	Kehittämiserä 0,4 % keskitetysti	Kehittämiserä 0,4 % keskitetysti					
1.3.2024							Yleiskorotus 2,0 %	Yleiskorotus 0,5 – 2,0 % Virastoerä 0,5 – 1,5 %
1.5.2024	Yleiskorotus 0,77 % (aikaistus)							
1.6.2024	Yleiskorotus 1,5 % Paikallinen erä 0,73 % Palkkaohjelma 0,6 % (p)							
1.12.2024							Paikallinen erä 0,5 %	
1.6.2025	Palkkaohjelma 0,8 % (p)							
2026	Palkkaohjelma 0,8 % (p)							
2027	Palkkaohjelma 1,2 % (p)							
Yhteensä	13,4 % (14,2 % korkoa korolle)	6,0 %	6,0 %	2,55 %	2,55 %	2,8 %	1,9 % 6,0 %	2,0 % 6,0 %

JOKU ROTI



Lisää rotia:

oaj.fi/jokuroti



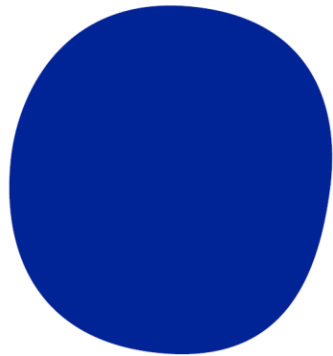
@oajry #jokuroti

JOKU ROTI 

JOKU ROTI 

JOKU ROTI !

JOKU ROTI



Lisää rotia:

oaj.fi/jokuroti



@oajry #jokuroti