



Yliopistojen opetusalan liitto YLL

**Puheenjohtajan kirje 1/2018**

13.3.2018

**Hyvä YLLiläinen,**

tässä kirjeessä tietoa päättyneestä työehtosopimuksen neuvotteluprosessista sekä muistutus OAJ:n valtuustovaalien äänestämisaikasta 14.–27.3.2018.

### **Neuvotteluprosessi**

Neuvottelut olivat poikkeuksellisen pitkät ja hankalat. Neuvottelut jumittivat pitkään työnantajan vaatimukseen palkkausjärjestelmän uudistamisesta heidän sanelemallaan tavalla. Työnantaja halusi oleellisesti nykyistä vapaammat kädet määrittää henkilökohtaisen palkanosan suuruus, mikä olisi tarkoittanut mahdollisuutta joustaa palkoissa nykyistä palkkatasoa alemmas. Myös tarjottu palkankorotusten taso oli selvästi alle yleisen linjan. Kolmas ongelma juontui ensimmäisestä: työnantajapuoli ei useisiin kuukausiin suostunut keskustelemaan mistään muusta asiasta kuin palkkausjärjestelmästä, eivätkä neuvottelut näin ollen edenneet.

Olosuhteisiin nähden hyvää lopputulosta ei olisi saavutettu ilman jäsenten poikkeuksellisen voimakasta tukea. Tuen kärkenä oli lakkoalto: Helsingin yliopisto oli lakossa 28.2. ja tätä seurannut lakkoilu olisi levinnyt kaikkiin yliopistoihin. Liittojen jäsenillä oli tähän erittäin hyvä valmius. Helsingin yliopiston saamat solidaarisuuden ilmaiset muista yliopistoista loivat vahvaa yhteisöllisyyttä yliopistolaisten välille. YLL:n jäsenet olivat aktiivisesti järjestämässä näitä tukimielenilmaisuja. Työnantajan kovaa neuvottelulinjaa vastaan syntynyt yliopistolaisten yhteinen rintama kantaa varmasti myös tulevaisuudessa neuvotteluissa.

Myös medioista välittynyt yleinen mielipide oli työntekijämyönteinen. Sosiaalinen media, jopa yliopistojen intrat, täyttyivät tuen osoituksista neuvottelijoillemme. Myös järjestöjen tukitoimenpiteet olivat tällä kertaa poikkeuksellisen vahvat.

JUKOn jätettyä lakkovaroitukset siirtyivät neuvottelut sovittelijan johdettaviksi. Ensimmäinen sovintoehdotus annettiin 27.2. Kaikki työntekijäjärjestöt hyväksyivät sen, vaikka esitys ei pitänyt sisällään mitään erityistä hyvää työntekijöille – kuitenkin työnantajan heikennysesityksiä pystyttiin torjumaan. Kaikkien yllätykseksi työnantajaliitto torjui ehdotuksen – heidän mielestään se ei riittävän sitovasti velvoittanut uudistamaan palkkausjärjestelmää työnantajan tavoitteiden suuntaan. Toinen sovintoehdotus annettiin 5.3. Se oli työntekijöille selkeästi parempi kuin ensimmäinen. Oman tulkintani mukaan työnantajaliitto ei enää nähnyt mahdolliseksi torjua ehdotusta julkisen paineen kasvaessa ja tukilakkojen lähestyessä. Työntekijäpuolella iloittiin vilpittömästi niin sopimuksen syntymisestä ja kuin sen sisällöstäkin. Esimerkiksi palkkausjärjestelmään saatiin jopa parannuksiksi tulkittavia muutoksia. Hankalia asioita taas siirrettiin työryhmien valmisteltavaksi.



Yliopistojen opetusalan liitto YLL

Neuvotteluissa oli OAJ:n puolesta mukana yliopistoasiamies Hanna Tanskanen. OAJ:n järjestöosasto ja viestintä tekivät neuvottelujen loppuvaiheessa työtä lähes vuorotta. Heille kaikille samoin kuin neuvottelujärjestöllemme JUKOLle ja sen viestinnälle kuuluu suuri kiitos hyvästä lopputuloksesta. Kaikesta päätelle jäsenviestintä toimi ajantasaisesti ja oli riittävän informatiivista. Myös JUKOn ja OAJ:n puheenjohtaja Olli Luukkainen kävi henkilökohtaisestikin varsin intensiivistä kamppailua liittojen sopimuksen syntymisen puolesta.

### **Mikä muuttui ja mitä sopimus yliopistolaisille tuo?**

Uusi työehtosopimus on voimassa takautuvasti 1.2.2018–31.3.2020. Sopimuksen voimassa ollessa vallitsee työrauha eli sopimukseen ei ole mahdollista kohdistaa lakkoa tänä aikana. Sovitut palkankorotukset ovat:

Yleiskorotus kaikille:

- 1.4.2018 1,0%
- 1.4.2019 1,1%

Palkkausjärjestelmän uudistamiseen ja henkilökohtaisen suoriutumisen tasoihin:

- 1.1.2019 paikallinen erä 0,5 % (tästä jätetään 0,3 % maksamatta, mikäli palkkausjärjestelmän edelleen kehittäminen työryhmässä ei etene)
- 1.6.2019 paikallinen erä 0,85 %

Sopimuksen muusta sisällöstä on tiedotettu varsin kattavasti, mutta nostan tässä esiin oleellimmat muutokset aikaisempaan.

Palkkausjärjestelmän osalta henkilökohtaisen suoriutumisen arviointeja ei tarvitse enää tehdä jokaisen työntekijän osalta kahden vuoden välein, vaan arviointia suoritetaan seuraavasti:

- Yliopistoissa esimiehet toteuttavat suoritusarviointia vuosittain.
- Työntekijä voi pyytää henkilökohtaisen suoriutumisen uudelleen arviointia omalta kohdaltaan kahden vuoden kuluttua edellisestä arvioinnista.
- Työntekijän kanssa käydään arviointikeskustelu kuitenkin viiden vuoden kuluttua edellisestä arviointikeskustelusta.



Yliopistojen opetusalan liitto YLL

Muita muutoksia:

- Muuttuneena tehtävänä vaativuustason osalta käsitellään myös tehtävää, joka on vähitellen kehittynyt vaativammaksi. Tämä soveltuu esimerkiksi opetustehtäviin, jossa tehtäväkokonaisuuteen ei ole tullut varsinaisia uusia elementtejä, vaan tehtävä on vaativoitunut työntekijän osaamisen kasvamisen myötä.
- Vaativuustason muuttuessa palkka maksetaan esimiehen tekemää kirjallista ehdotusta seuraavan kuukauden alusta – aikaisemmin vasta arviointiryhmän päätöksen jälkeen.
- Työntekijä voi pyytää henkilökohtaisen suoriutumisen arviointia työsuhteen alkaessa tai uudessa tehtävässä tai tehtävien vaativuustason muuttuessa kuuden kuukauden kuluttua. Tätä tulee siis jatkossa erikseen pyytää.

Yllä mainitut muutokset tulevat voimaan 1.1.2019.

Lisäksi osapuolten välisessä työryhmässä jatketaan henkilökohtaisen palkanosan kehittämistä seuraavista lähtökohdista (jos ei toteudu, pidätetään palkankorotuksista jo yllä mainittu 0,3 %):

- Suorituskategorioita on 4–5 (nyt 9)
- Nykyisen järjestelmän alin suoritusprosentti nostetaan johonkin lukuun välillä 4–10 % (nykyisin 0 %).

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita korotetaan 1.4.2018 lukien 3,45 % ja yli 560 edustettavaa omaavien luottamusmiesten palkkioita tarkastettiin ylöspäin.

Työnantaja ei saanut toteutettua pitkäaikaista tavoitettaan kontaktiopetuskattojen poistamisesta. Neuvotteluissa mukana ollut opetuksen monimuotoisuuden (mm. verkko-opetus) huomioiminen paremmin siirtyi työryhmään edelleen valmisteltavaksi. Työryhmiin siirtyi myös mm. keinojen etsiminen määräaikaisten työ sopimusten käytön vähentämiseksi.

Muun henkilöstön työaikaan tuli tarkennuksia liukuvaan työaikaan liittyen. Lisäksi osapuolet suosittelivat mm., että joustavien työaikajärjestelmien käyttöä edistetään ja että työntekijällä on oikeus omalla ilmoituksellaan olla sairautensa vuoksi poissa työstä enintään viisi päivää (nyt kolme).



Yliopistojen opetusalan liitto YLL

**OAJ:n valtuustovaalien äänestysaika YLL:n osalta 14.3.–27.3.2018**

YLL:llä on OAJ:n 150-paikkaisessa valtuustossa kolme varsinaisen jäsenen paikkaa ja kolme varajäsenen paikkaa. Kannustan jokaista käyttämään äänensä sähköisesti järjestettävissä vaaleissa. Korkea äänestysprosentti antaa YLL-taustaisille valtuutetuille vahvan mandaatin käyttää valtuustossa ääntään yliopistolaisten puolesta.

Parhain terveisin,

Seppo Sainio  
puheenjohtaja  
puh. 040 86 55 479