



Pauliina Hauta-aho

Valtionohjauksen vaikutus palkkatas-arvoon musiikkioppilaitoksissa

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Kulttuurituottaja Ylempi AMK
Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma
Opinnäytetyö
31.5.2025

Tiivistelmä

Tekijä(t):	Pauliina Hauta-aho
Otsikko:	Valtionohjauksen vaikutus palkkatasa-arvoon musiikkioppilaitoksissa
Sivumäärä:	xx sivua + x liitettä
Aika:	31.5.2025
Tutkinto:	Kulttuurituottaja Ylempi AMK
Tutkinto-ohjelma:	Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma
Ohjaaja:	Yliopettaja Katri Halonen

Tämä opinnäytetyö tarkastelee valtionohjauksen ja valtionosuusjärjestelmän vaikutusta palkkatasa-arvoon musiikkioppilaitoksissa Suomessa. Tutkimuksessa selvitetään, kuinka julkisen rahoituksen rakenteet vaikuttavat soiton- ja laulunopettajien palkanmuodostukseen eri oppilaitostyypeissä ja missä määrin nykyinen järjestelmä aiheuttaa rakenteellista eriarvoisuutta työehtojen toteutumisessa.

Tapaustutkimukseen pohjautuvassa työssä hyödynnetään laadullisia menetelmiä: Yleisradion artikkelin kommenttien analyysiä, työpajaa musiikkioppilaitosten rehtoreille sekä teemahaastatteluja alan toimijoille. Tulokset osoittavat, että valtionosuusjärjestelmän ulkopuolisissa musiikkioppilaitoksissa opettajien palkka jää merkittävästi jälkeen VOS-laitoksissa työskentelevien kollegoiden palkkatasosta, eikä työehtosopimusten noudattaminen ole taloudellisesti mahdollista ilman riittävää julkista tukea.

Työ esittää kehittämissuhteita rahoitusjärjestelmän uudistamiseksi kohti oikeudenmukaisempaa mallia, joka turvaa opettajien työehdot, sekä oppilaiden yhdenvertaisen pääsyn taiteen perusopetukseen.

Avainsanat: valtionosuusjärjestelmä, palkkatasa-arvo, musiikkioppilaitokset, työehtosopimus, taiteen perusopetus, julkinen rahoitus, rakenteellinen eriarvoisuus, kulttuuripolitiikka

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

Olen käyttänyt OpenAI:n ChatGPT:n versiota 4.5 työni jäsentelyssä ja tutkimuskysymykseni aiheen rajaamisessa. Olen myös käyttänyt samaa ohjelmaa apuna tekstini kieliasun viimeistelyssä ja lähdeviitteiden muotoilussa. Opinnäytetyön tekijänä olen vastuussa kaikesta opinnäytteeni sisällöstä.

Abstract

Author(s): Pauliina Hauta-aho
Title: The effect of government fund on pay equality in music schools

Number of Pages: xx pages + x appendices
Date: 31 May 2025

Degree: Master of Culture and Arts
Degree Programme: Cultural Management
Instructor: Senior teacher Katri Halonen

This thesis examines the impact of government steering and the state subsidy system on pay equality in Finnish music schools. The study explores how public funding structures influence salary formation for instrumental and vocal teachers across different types of institutions, and to what extent the current system generates structural inequality in the implementation of collective agreements.

The research is based on a case study approach and utilizes qualitative methods: analysis of public commentary on a national media article, a facilitated workshop with music school principals, and themed interviews with professionals in the field. The findings indicate that in music schools outside the state subsidy (VOS) system, teachers' salaries are significantly lower than those in subsidized institutions, and adherence to collective agreements is economically unfeasible without sufficient public support.

The thesis presents development proposals to reform the funding system towards a more equitable and transparent model, ensuring fair working conditions for teachers and equal access to arts education for students.

Keywords: state subsidy system, pay equality, music schools, collective agreement, basic education in the arts, public funding, structural inequality, cultural policy

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

I have used OpenAI's ChatGPT version 4.5 in the spring of 2025. I used ChatGPT to support the structuring of the work, the refinement of the research topic, the finalization of the language, and the formatting of references. As the author of this thesis, I am fully responsible for all content in my thesis.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Palkkaan vaikuttavat lait ja sopimukset soiton- ja laulunopettajan työkentällä	3
2.1	Työlainsäädäntö	5
2.1.1	Yhdenvertaisuuslaki	6
2.1.2	Työehtolainsäädäntö	8
2.2	Yleissitova työehtosopimus	9
2.3	Työehtosopimus – Sivistystyönantajien liitto	12
2.4	Luovan alan erityiskysymykset ja työympäristö	13
2.5	Rahoitus	15
3	Tilaaajan esittely, MOY ry	16
4	Valtionohjauksen vaikutus palkkatasa-arvoon musiikkioppilaitoksissa	18
5	Kehittämistyön suunnitelma, menetelmät ja työvaiheet	19
5.1.	Kehittämistyön metodiset lähtökohdat	20
5.2.	Tutkimusaineiston kerääminen ja analysointi	21
5.1.1	Aineiston kerääminen artikkelin keskustelupalstalta	22
5.1.2	Aivoriihi -työpaja rehtoreille	23
5.1.3	Haastattelut rehtoreille ja opettajille (teemahaastattelu)	25
5.3	Eettinen arviointi	26
6	Kehittämisprosessin tulokset	27
6.1	Rahoitus Valtionosuutta saavissa musiikkikouluissa verrattuna ei valtionosuutta saavissa musiikkikouluissa	28
6.2	Valtionosuusjärjestelmä (VOS) taiteen perusopetuksessa	29
6.3	Yleisradion artikkelin tulokset	31
6.3.1	Artikkelin kommenttien jaottelu	32
6.3.2	Omaan työhöni liittyviin artikkeleihin pureutuminen	33
6.3.3	Yhteenveto artikkelin kommentteista	36
6.4	Aivoriihen tulokset	38
6.4.1	Aivoriihen liimalapputyöskentelyn tulokset	38
6.4.2	Itsenäisestä kirjoittamisesta syntyneiden lappujen koontia	39
6.5	Haastattelutulokset	43
6.5.1	Haastattelun aineiston koonti	44

6.5.2	Haastattelun yhteenveto	46
7	Kehittämisehdotukset	49
7.1	Valtion rahoituksen kohdistaminen kaikille toimijoille	49
7.2	Palkkatasa-arvo	50
7.3	Yksityiskohtaisempia kehittämisehdotuksia	52
7.4	Musiikin taiteen perusopetus tulevaisuudessa	53
8	Pohdinta ja arviointi	54
	Lähteet	64
	Aineisto	69
	Liite 1: Työpajan toteutus suunnitelma	70
	Liite 2: Haastattelukysymykset	71
	Liite 3: Haastateltavan suostumus haastateltavana olemiseen	72

1 Johdanto

Palkkatasa-arvo on keskeinen osa tasa-arvoista ja oikeudenmukaista työelämää. Suomessa se on kirjattu paitsi perustuslakiin (731/1999), myös tasa-arvolakiin (609/1986), jonka mukaan samasta tai samanarvoisesta työstä on maksettava samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta. Työehtosopimukset, kuten opetusalan virka- ja työehtosopimus (OVTES), pyrkivät konkretisoimaan näitä periaatteita määrittelemällä yhtenäiset raamit palkkaukselle, työajoille ja muille keskeisille työehdoille. Kuitenkin julkisesti rahoitetuilla sektoreilla, kuten taiteen perusopetuksessa, palkkatasa-arvon toteutuminen ei ole itsestäänselvyys. Eri oppilaitoksilla voi olla erilaiset edellytykset noudattaa sovittuja työehtoja, ja tämä herättää kysymyksen rakenteellisesta tasa-arvosta. Vaikuttaako valtion rahoitusmalli siihen, kuinka yhdenvertaisesti työntekijöitä kohdellaan eri toimipai-koissa?

Taiteen perusopetus on olennainen osa suomalaista koulutusjärjestelmää. Se tarjoaa lapsille ja nuorille mahdollisuuden pitkäjänteiseen ja tavoitteelliseen taideharrastukseen, joka tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia, luovuutta ja kulttuurista osallisuutta (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020). Musiikkioppilaitokset muodostavat suurimman osan taiteen perusopetuksen kentästä. Ne toimivat kunnallisten, yksityisten tai yhdistysmuotoisten ylläpitäjien alaisuudessa, ja niiden toiminta rahoitetaan pääosin valtionosuuksilla sekä kuntien ja harrastajien maksuosuuksilla. Opetuksen laatu ja saavutettavuus ovat pysyneet korkeina, mutta samalla oppilaitosten taloudelliset realiteetit ovat eriytyneet.

Valtionosuusjärjestelmä (VOS) on valtion keskeinen ohjausväline, jonka kautta valtio jakaa rahoitusta kunnille ja muille koulutuksen ja kulttuurin järjestäjille. Taiteen perusopetuksessa rahoitus määräytyy opetustuntien määrän ja valtakunnallisten yksikköhintojen perusteella (OKM 2020). Järjestelmässä ei kuitenkaan huomioida kaikkia taiteen perusopetusta antavia organisaatioita. Tämän seurauksena syntyy tilanne, jossa oppilaitoksilla saattaa olla eriävät taloudelliset

mahdollisuudet noudattaa täysin työehtosopimuksen ehtoja. Haasteita on erityisesti palkkauksessa, sijaisuuksien järjestämisessä tai muun henkilöstöresurssin turvaamisessa.

Käytännössä tämä näkyy mm. siinä, että osassa oppilaitoksista opettajille maksetaan OVTES:n mukaista palkkaa ja heille kertyy esimerkiksi lomaoikeudet täysimääräisesti, kun taas toisissa oppilaitoksissa joudutaan turvautumaan osaikaisiin tai lyhytaikaisiin työsuhteisiin, joissa lomakorvausta ei makseta ja palkka jää alle suositustason (Muusikkojen liitto 2023). Tämänkaltaisen rakenteellinen eriarvoisuus vaarantaa sekä työehtosopimusten uskottavuuden että opettajien oikeusturvan. Samalla se luo työmarkkinoille epävakautta ja heikentää alan vetovoimaa.

Lisäksi on huomattava, että musiikkioppilaitosten opettajat tekevät työtä, joka on verrattavissa muun opetushenkilöstön tehtäviin vaatimuudeltaan, koulutustasoltaan ja vastuultaan. Tästä huolimatta heidän asemansa rahoituksen näkökulmasta on epävakaampi. Usein esimerkiksi kunnalliset säästöpaineeet tai kuntien ulkopuolinen ylläpitäjäasema lisäävät eriarvoisuutta entisestään (Kuntaliitto 2021). On perusteltua kysyä, miksi julkisesti rahoitetun koulutuksen osalta ei voida taata yhdenvertaisia työehtoja, vaikka järjestäjätaho tai paikkakunta vaihtelee?

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana on tarve tarkastella kriittisesti valtionohjauksen ja rahoitusmallien vaikutuksia työehtojen toteutumiseen musiikin taiteen perusopetuksessa. Työssä pyritään selvittämään, missä määrin nykyinen valtionosuusjärjestelmä mahdollistaa tai rajoittaa työehtosopimusten yhdenmukaista noudattamista musiikkioppilaitoksissa. Tavoitteena on tuoda esiin rakenteellisia jännitteitä, jotka vaikuttavat opettajien työsuhteiden tasa-arvoisuuteen, ja esittää kehitysehdotuksia kohti oikeudenmukaisempaa ja läpinäkyvämpää järjestelmää.

Työn yhteiskunnallinen relevanssi on ilmeinen. Jos työehtosopimuksia ei voida noudattaa tasapuolisesti, vaarantuu koko työmarkkinajärjestelmän legitimitetti ja samalla myös taidekasvatuksen tasa-arvoinen toteutuminen. Palkkatasa-ar-

von toteuttaminen ei ole pelkästään hallinnollinen kysymys, vaan se liittyy opettajien hyvinvointiin ja oppilaitosten toimintaedellytyksiin. Laadukas taiteen perusopetuksen pitää olla saatavilla lapsille sekä nuorille asuinpaikasta tai oppilaitoksen hallintomuodosta riippumatta.

Tutkimuskysymyksiin vastauksia lähdin etsimään isosta massasta kohti yksilöllisiä vastauksia. Tutkimus eteni kuin suppilo. Ensin suppiloon kaadoin tietopohjan. Seuraavassa vaiheessa lisäsin tutkimukseeni laajimman lähteen, Yleisradion artikkelin palkka-avoimuudesta, tavoitteenani löytää ”kansan ääni”. Seuraavassa vaiheessa tieto tiivistyi edellisestä, kun fasilitoin työpajaa musiikin ei-VOS-oppilaitosten rehtoreille. Viimeinen tiivistyminen oli henkilökohtaiset haastattelut rehtoreille sekä opettajille. Lopputuloksena syntyy tiivis ja konkreettinen ajatus musiikkioppilaitoksien rahoituksen nykytilasta sekä kehitystarpeista.

Oma pitkä työurani musiikin taiteen perusopetuksen kentällä loi tarpeen tehdä näkyväksi sen, minkä me alalla olemme jo tiedämme. Palkkaus ja työolot ovat todella kirjavat ja usein pitää tyytyä siihen työhön, mitä sattuu saamaan. Olen toiminut huilunsoitonopettajana noin 20 vuotta, varhaisiän musiikkikasvattajana noin 10 vuotta, sekä ei-VOS-oppilaitoksen rehtorina 3,5 vuotta. Musiikkioppilaitos ry:n hallitustyön kautta olen päässyt keskustelemaan useiden ei-VOS-oppilaitosten rehtoreiden kanssa. Rehtorit antavat itsestään kaiken, jotta opettajat ja oppilaat saisivat parhaat mahdolliset opiskelu- ja työolot. Välillä olen saanut todistaa surullisia uupumuksia raskaan työtaakan väsyttämänä. Olen kokenut ja nähnyt työurani aikana paljon erilaisia toimijoita ja nyt tuli se hetki, kun koin tarpeelliseksi saada hiljaisen tietoni näkyväksi. Tervetuloa tutustumaan musiikin taiteen perusopetuksen työehtosopimusviidakkoon!

2 Palkkaan vaikuttavat lait ja sopimukset soiton- ja laulunopettajan työkentällä

Aluksi perehdyn työssäni työlainsäädäntöön. Työlainsäädännön piiriin kuuluvat muun muassa seuraavat lait (Työ- ja elinkeinoministeriö):

- työsopimuslaki
- työaikalaki
- vuosilomalaki
- yhdenvertaisuuslaki
- laki yksityisyyden suojasta työelämässä
- työehtosopimuslaki
- vuorotteluvapaalaki (osin sosiaali- ja terveysministeriö, STM)
- opintovapaalaki
- palkkaturvalaki
- henkilöstön osallistumisjärjestelmiä eli yhteistoimintaa yrityksissä, hallintoedustusta ja henkilöstörahastoja koskeva lainsäädäntö

Oman tutkimukseni kannalta oleelliset lainkohdat ovat työsopimuslaki, yhdenvertaisuuslaki sekä työehtosopimuslaki. Alla olevassa kuvassa näkyy, miten koko työsopimuskenttä nojaa lainsäädäntöön. Lain määräämiä asioita ei voi millään erillisillä sopimuksilla kumota. Lähdetään siis tutustumaan työsopimuspyramidiin tarkemmin.



Kuvio 1. Työsopimuksen ehtoja koskevien määräysten hierarkia (Suomen palkanlaskenta Oy, 2023)

2.1 Työlainsäädäntö

Seuraavissa kappaleissa pureudun työsopimuslakiin (21.12.2010/1224).

Työsopimus voidaan laatia suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei ole perusteltua syytä tehdä sopimus määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Määräaikaisia työsopimuksia ei saa ketjuttaa useita peräkkäin. Jos työnantajan työvoimatarve on pysyvä, pitää työsopimus laatia toistaiseksi voimassa olevaksi. Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi.

Työnantaja ja työntekijä voivat työn alkaessa sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Määräaikaisessa työsuhhteessa koeaika saa pidennyksi-neen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Koeajan ollessa käynnissä työsopimuksen voi purkaa kumpi tahansa osapuoli, työntekijä tai työnantaja. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.

Työnantajan on edistettävä suhteitaan työntekijöihin sekä vahvistettava työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava, että työntekijä pystyy suoriutumaan työtehtävästään, vaikka työtehtävä muuttuisi. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työurallaan.

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei poikkeamalle ole painavia perusteita.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi käyttää huonompia työehtoja kuin muissa työsuhhteissa, ellei tämä ole hyvin perusteltua.

”Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään”. (23.8.2002/750)

Työnantajan on noudatettava vähintään oman alansa valtakunnallista yleissitovaa työehtosopimusta. Jos työehtosopimus on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen kanssa, on työehtosopimus mitätön ja sen sijasta noudatetaan yleissitovaa työehtosopimusta.

Jos työsuhteessa ei ole sovittu minkään työehtosopimuksen mukaista palkkaa, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

Työntekijän sairauden tai tapaturman sattuessa on työntekijällä oikeus sairaajan palkkaan vähintään yhdeksän arkipäivän ajalta. Tämän jälkeen alkaa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukainen päiväraha. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

2.1.1 Yhdenvertaisuuslaki

Seuraavaksi käsittelemme yhdenvertaisuuslakia (30.12.2014/1325). Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Lakia pitää soveltaa julkisessa ja yksityisessä toiminnassa. Lakia ei kuitenkaan sovelleta yksityis- eikä perhe-elämän piiriin kuuluvaan toimintaan eikä uskonnonharjoitukseen.

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta kerrotaan lisää tasa-arvosta annettussa laissa (609/1986).

”Rangaistus syrjinnästä, työsyrynnästä ja kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, kiihottamisesta kansanryhmää vastaan sekä törkeästä kiihottamisesta kansanryhmää vastaan säädetään rikoslaissa (39/1889).”

Koulutuksen järjestäjällä tarkoitetaan tässä laissa sitä tahoa, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta. Taiteen perusopetusta antavat oppilaitokset kuuluvat tässä kohtaa koulutuksen järjestäjiin. Yhdenvertaisuuslaki sitoo myös työnantajia työpaikoilla.

Pykälässä 6 § kerrotaan koulutuksen järjestäjän velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Koulutuksen järjestäjän on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus toteutuu sen toiminnassa. Analyysin perusteella koulutuksen järjestäjän on ryhdyttävä tilannetta parantaviin toimiin. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Koulutuksen järjestäjän on tehtävä kyselyitä oppilaille ja heidän vanhemmilleen koulutuksen kehittämistoiveista.

Työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta kerrotaan pykälässä 7 §. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla. Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa (20.12.2022/1192).

”8 § Syrjinnän kielto. Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.”

Mikäli opiskelija on joutunut oppilaitoksessa, koulutuksen järjestäjän järjestämässä tilaisuudessa tai toiminnassa 1 momentissa tarkoitetun häirinnän koh-

teeksi, täytyy koulutuksen järjestäjän tiedon saatuaan puuttua tilanteeseen häirinnän poistamiseksi. Muussa tapauksessa koulutuksen järjestäjä syyllistyy syrjintään. (20.12.2022/1192)

Koulutuksen järjestäjän on myös huomioitava, että vammaisen oppilas kykenee toimimaan koulussa tasavertaisella tavalla muihin oppilaisiin nähden.

2.1.2 Työehtolainsäädäntö

Seuraavissa kappaleissa kerron työehtolainsäädännöstä pääpiirteissään (7.6.1946/436).

Työehtosopimuksessa työnantajien edustaja sopii työntekijöiden edustajan kanssa työn ehdoista, joita työsuhteissa on noudatettava. Työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti. Sopimukseen osallistuneen työnantajapuolen on kuukauden kuluessa toimitettava valmis sopimus ministeriölle. Valtakunnalliseen työehtosopimukseen osallistuneen työnantajapuolen on lisäksi toimitettava viranomaiselle tiedot jäsenyritystensä määrästä, sekä yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden määrästä.

Jatkuvan työsopimuksen voi irtisanoa milloin tahansa ja irtisanominen on tehtävä kirjallisesti. Irtisanomisaika on kolme kuukautta. Neljän vuoden jälkeen työehtosopimus muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi.

4 § Työehtosopimukseen ovat sidotut:

1) ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat työehtosopimuksen tehneet tai jotka jälkeinpäin ovat aikaisempien sopimukseen osallisten suostumuksella kirjallisesti siihen yhtyneet;

2) ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka yhdessä tai useammassa asteessa ovat edellisessä kohdassa mainittujen yhdistysten alayhdistyksiä; ja

3) ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä; ja noudattakoot nämä työnantajat ja työntekijät toistensa kanssa tehtävissä työsopimuksissa työehtosopimuksen määräyksiä.

Jos työsopimus on ristiriidassa siinä noudatettavan työehtosopimuksen kanssa, on työsopimus näiltä osiltaan mitätön ja työsopimuksen sijasta noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työnantaja tai työntekijä rikkovat työehtosopimusta, voidaan heidät tuomita maksamaan sakkoja. Työehtosopimus sitoo myös yhdistyksiä. Jos työehtosopimusta rikotaan olennaisesti, voi työntekijä purkaa työsopimuksen välittömästi. Työehtosopimus tulee olla työpaikalla kaikkien työntekijöiden luettavissa.

2.2 Yleissitova työehtosopimus

Yksityisten musiikkikoulujen yleissitovan työehtosopimuksen esihenkilöiden sopijaosapuolena on Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) jäsen, Sivistystyönantajat (Sivista). Sopimuksen työntekijöiden osapuolet ovat Opetusalan ammattijärjestö (OAJ), Ammattiliitto Jyty sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto (JHL). Musiikkikoulujen opettajia edustaa Opetusalan ammattijärjestö OAJ. OAJ:n alaisuudessa toimii Suomen musiikinopettajien liitto (SMOL), josta saa tukea+ musiikkioppilaitosten työntekijät.

Yleissitovassa työsopimuksessa sovitaan muun muassa vuosittaisista palkan korotuksista, joita alalla pitäisi noudattaa. Yleissitovan TES:n pitää myös seurata aikaansa, jotta sopimus pysyy lakimuutosten mukana. Esimerkiksi perhevapaita koskevia lakeja on lähiaikoina muutettu ja siltä pohjalta on myös yleissitovaa työehtosopimusta tarkistettu.

Yleinen työehtosopimus on laajuudeltaan 206 sivua, joten poimin sieltä vain tietoja, jotka liittyvät omaan opinnäytetyöhöni.

Työehtosopimuksen mukaan palkka tulee maksaa työntekijän pankkitilille ja palkka pitää olla työntekijän käytettävissä sovittuna päivänä. Jos palkanmaksupäivä osuu päivään, jona pankit ovat suljettuina, on palkka maksettava edeltävänä pankkipäivänä. Palkanlisät on maksettava viimeistään seuraavan kuun palkassa.

Saavutetut kokemuslisät maksetaan heti työntekijän aloittaessa työnsä. Uudet kokemuslisät maksetaan seuraavan kuukauden alusta. Osa-aikaisen työntekijän palkka määräytyy sovittun työajan ja enimmäistyöajan suhteessa.

Osa-aikaisen eli sivutoimisen opettajan palkka määräytyy tehtyjen tuntien perusteella. Tuntiopettaja on päätoiminen, jos hän opettaa yhdessä tai useammassa valtiosuutta saavassa oppilaitoksessa yhteensä keskimäärin vähintään 16 tuntia. Kahden oppilaitoksen yhdistelmää kutsutaan yhteispäätoimisuudeksi. Tuntien yhteen laskemisesta pitää sopia ennen työsuhteen alkamista ja se aloitetaan vasta koeajan jälkeen. Jos tuntiopettaja opettaa kahdessa tai useammassa oppilaitoksessa siten, että täysi opetusvelvollisuus tulee täyteen yhdessä näistä oppilaitoksista, on hän muissa oppilaitoksissa sivutoiminen tuntiopettaja.

Päätoimisen tuntiopettajan määräaikainen työsuhte katsotaan jatkuvaksi, jos se päättyy lukukauden lopussa tai sitä seuraavan loman aikana ja alkaa taas seuraavan lukukauden alussa samassa oppilaitoksessa.

Musiikkioppilaitoksissa sivutoimisiin tuntiopettajiin sovelletaan päätoimisia tuntiopettajia koskevia määräyksiä, mikäli sivutoimisella on yhteispäätoimi kahdessa oppilaitoksessa.

Työn erikoisluonteesta johtuen rehtorin ja opettajien on mahdotonta sijoittaa työaikaansa tarkasti rajattuun työaikajärjestelmään tai päivittäiseen työaikaan. Osan työtehtävistä voi suorittaa muuallakin kuin työpaikalla. Lisäksi työmäärä vaihtelee lukuvuoden eri aikoina huomattavasti. Näistä syistä rehtorin ja opettajan työaika muodostuu joustavaksi lukuvuoden eri aikoina.

Rehtoreiden ja apulaisrehtoreiden kokemuslisät ovat 5 % kokemusvuosina 3, 5, 8 ja 13.

Opettajien, myös säestäjien, kokemuslisävuodet kertyvät seuraavasti:

Vuodet	Kokemuslisäprosentit
3 vuotta	5 %
5 vuotta	6 %
8 vuotta	7 %
13 vuotta	8 %
20 vuotta	3 %

Opetus kestää vähintään 35 työviikkoa ja muu työ enintään kolme työviikkoa. Työviikko on viisipäiväinen. Itsenäisyyspäivä, loppiainen ja vapunpäivä ovat palkallisia vapaapäiviä. Muuhun työhön kuuluu opetuksen kehittäminen ja oppitunteihin liittyvät tehtävät. Muun työn viikkotyöaika on 30 tuntia ja tunnin pituus on 60 minuuttia.

Päätoimisen opettajan opetusvelvollisuus on 22 tuntia / vko. Sivutoimisen tuntiopettajan peruspalkka on työehtosopimuksen palkkaliitteessä.

Sivutoimiseen tuntiopettajaan voidaan soveltaa päätoimisen tuntiopettajan sopimusmääräyksiä seuraavien ehtojen toteutuessa. Jos sivutoimisen tuntiopettajan määräaikainen työsuhde on vähintään lukuvuoden mittainen eikä hänellä ole päätyötä jonkun muun työnantajan alaisuudessa, tai työsopimus on toistaiseksi voimassa oleva, tulee määräyksiä noudattaa tuntiopettajan sopimuksen alusta koko sen keston ajan. Kokemuslisiin oikeuttavaa palvelusaikaa kertyy suhteessa päätoimisuuteen oikeuttavaan tuntimäärään, riippuen sivutoimisen opettajan tuntimäärästä.

Sivutoimisen tuntiopettajan oikeus sairausajan palkkaan määräytyy työsopimuslain säännösten mukaan. Jos sivutoiminen tuntiopettaja tekee niin sanottua muuta työtä, maksetaan hänelle ylituntipalkkioperusteen mukainen kertatuntipalkkio.

2.3 Työehtosopimus – Sivistystyönantajien liitto

Ensimmäiset työehtosopimukset on neuvoteltu jo 1945 (palkkaus.fi).

Niiden työnantajien, jotka kuuluvat johonkin työnantajajärjestöön (esimerkiksi Sivistystyönantajien liitto, Sivista), sanotaan olevan järjestäytyneitä työnantajia. Työpaikat noudattavat työehtosopimuksia osana työnantajajärjestönsä jäsenyyttä.

Työnantajan ei ole pakko kuulua mihinkään työnantajajärjestöön, jolloin tätä kutsutaan järjestäytymättömäksi työnantajaksi. Työnantajan pitää kuitenkin noudattaa yleissitovia työehtosopimuksia, jos sellaisia kyseisellä alalla on. Kaikkien työnantajien pitää aina noudattaa työn tekemiseen liittyviä lakeja, vaikka työehtosopimuksia ei olisikaan.

Työehtosopimukset sovitaan järjestöjen kesken määräajaksi ja joskus sopimus umpeutuu tai uhkaa umpeutua ilman sovittua jatkoa. Tällöin joskus työmarkkinaosapuolet eivät pääse jatkosta yhteisymmärrykseen ja lakonuhkaakin saattaa olla ilmassa. Keväällä 2024 on ollut erityisen paljon lakkoja, kun työntekijäjärjestöt ovat järjestäneet myös poliittisia lakkoja.

Suomessa on erillinen virkamies työmarkkinajärjestöjen neuvottelujen sovitteluun: valtakunnansovittelija. Valtakunnansovittelija kuuluu työ- ja elinkeinoministeriön organisaatioon. Valtakunnansovittelija toimii sovittelijana työmarkkinajärjestöjen neuvotteluissa, jos järjestöt eivät itse pääse sopimukseen.

Sivistysala ry (Sivista) edustaa sivistysalan yksityisiä työnantajia. Järjestö on perustettu vuonna 1993 nimellä Opetusalan ja Sivistystyön Työnantajayhdistys ry. Sivista edistää sivistysalan toimintaedellytyksiä, elinvoimaisuutta ja kehitystä. Sivistan tavoitteena on, että Suomessa on maailman parhaiten koulutetut ihmiset, jotka myös voivat hyvin. Järjestön tavoitteena on, että Suomi olisi vetovoimainen maa, jossa osaamisella ja luovuudella tehdään parempaa maailmaa.

Sivista neuvottelee alan työehdot henkilöstöä edustavien ammattiliittojen kanssa. Tämän lisäksi Sivista neuvoo sekä kouluttaa jäseniään työelämäasioissa. Järjestö vaikuttaa aktiivisesti alan kehittämiseen tekemällä yhteistyötä virkamiesten, poliittisten päättäjien ja muiden sidosryhmien edustajien kanssa.

”Jäsentemme toiminta kattaa kasvatuksen ja opetuksen, tieteen ja tutkimuksen, taiteen ja kulttuurin sekä liikunnan ja urheilun alat. Edustamme 400:aa yksityistä sivistysalan työnantajaa, joiden palveluksessa työskentelee 69 000 alan asiantuntijaa.” (Sivista, 2024)

2.4 Luovan alan erityiskysymykset ja työympäristö

”Jos meillä ei olisi kulttuuriamme, mitä me sitten puolustaisimme?”
(Winston Churchill, 1940).

Kulttuurialan erityispiirteisiin kuuluu freelancereiden yleisyys ja heillä on työelämässä usein vaikea asema. Freelancer tarkoittaa Wikipedian mukaan ilman vakituista työsuhdetta töitä tekevää työntekijää, jolla on samanaikaisesti yleensä useampia työnantajia tai toimeksiantajia. Freelancer-sanalle ei oikein ole vielä suomenkielistä vastinetta.

Freelancer tekeekin useimmiten yhtäaikaisesti töitä usealle eri toimeksiantajalle, joille hän työskentelee joko yrittäjänä tai verokortilla. Freelancerin yritysmuotona voi olla esimerkiksi toiminimi, osakeyhtiö tai osuuskunta.

Freelancereita voi olla monella eri alalla, mutta tavallisimmin freelancereita löytyy media- ja kulttuurialoilta. Tämän takia soiton- ja laulunopettajien palkkaan vaikuttaa usein myös erilaiset pätkätöitä ja useat yhtäaikaiset sopimukset eri tahoille. Työntekijälle on stressaavaa, jos omaa taloutta ei voi suunnitella kuin lyhyeksi ajaksi eteenpäin.

Julkisen vallan tulisi taata myös freelancereiden sosiaalisten oikeuksien, riittävän sosiaaliturvan ja työehtojen toteutumisen. Lisäksi valtion ja kuntien tulisi turvata kulttuuripalveluiden yhdenvertainen saatavuus kansalaisille.

Taiteilijat ovat usein korkeasti koulutettuja, osaavia oman alansa ammattilaisia. Silti vakituista palkkatyötä löytää vain harva ja korvaukset näissäkin töissä ovat matalia. Luovien alojen osaajat työskentelevät monenlaisissa työ- ja sopimus-suhteissa. Toisinaan kyse on selvästi yritystoiminnasta, mutta usein enemmänkin itsensä työllistämisestä erilaisin keinoin. Freelancereiden ansiot muodostuvat monista erilaisista lähteistä: palkka- ja yrittäjätyöstä, apurahoista, palkkioista, teosmyynneistä ja tekijänoikeuskorvauksista. Useimmille näistä tuloista yhteistä on, että ne saadaan viiveellä. Tulevia ansioita on vaikea ennakoida ja ansiot ovat epäsäännöllisiä.

”Perustuslain 19 §:ssä turvatut sosiaaliset oikeudet eivät freelance-reilla aina toteudu.” (Kulttuurin aika on nyt ja aina, OKM, 2022)

Suomen sosiaaliturva- ja työlainsäädäntö ei tunnista freelancereiden työnkuvan erilaisuutta. Lainsäädäntö perustuu palkansaajien ja yrittäjien kategorioihin. Freelancer ei istu kunnolla kumpaankaan kategoriaan. Työttömyysturva ja muut sosiaalietuudet ovat epävarmoja ja synnyttävät katkoksia toimeentulossa. Esimerkiksi osasairaspäiväraha ei huomioi useaa sivutoimista työtä.

Yrittäjyystulkinnat ovat usein epäselviä, ja työvoimapalveluissa ohjeistus ja tulkinnat puutteellisia tai ristiriitaisia. Kuitenkin freelancereiden ongelmat on tiedetty pitkään. Juuri jyllännyt koronakriisi koetteli kulttuurialalla ankarimmin nimenomaan itsensä työllistäviä freelancereita. Yhteiskunnan rakenteet eivät tunnista epätyypilliseksi sanottuja työsuhteita ja taiteilijoille tyypillistä itsensä työllistämisen tapaa. Ongelmia on käsitelty eri työryhmissä, selvityksissä ja esityksissä 2000-luvulla, mutta tilanteeseen ei ole vielä saatu korjausta.

Maailma on muuttumassa suuntaan, jossa vakinaiset työsuhteet ovat kaikille harvinaisuuksia. Epätyypillisestä työstä on tulossa tyypillistä kaikilla aloilla. Tämän takia kulttuurialan freelancereiden ongelmien ratkaisemisella on merkittävä laajempi yhteiskunnallinen hyötyvaikutus. Suomi tarvitsee pian rakenteellisen uudistuksen freelancereiden työskentelyolosuhteiden parantamiseksi ja sosiaaliturvan varmistamiseksi.

2.5 Rahoitus

Kulttuurin aika on nyt ja aina -julkaisun tehneet tutkija haluaisivat, että taiteen ja kulttuurin määräraha nostettaisiin yhteen prosenttiin valtion talousarviossa vuoteen 2027 mennessä. Valtion, kuntien ja yksityisen sektorin tulee lisätä yhteistyötä rahoituksen kehittämistoimissa. Valtion tulisi kehittää sekä kulttuuri- että elinkeinopoliittisia rahoitusinstrumentteja ja tukijärjestelmiä. Kulttuurin alan koulutuksen työelämävalmiutta tulee parantaa ja koulutuksen pitää pysyä ajassa mukana.

Kulttuuri on kansakunnan tärkein pääoma, joka määrittelee, keitä me suomalaiset olemme. Identiteetin lisäksi kulttuuri on investointi tulevaisuuteen ja se määrittelee maakuvaa. Kuka ja mikä on Suomi? Kulttuuriala on merkittävä osa-alue elinkeinotoimintaa sekä globaalisti että Suomessa. Luovilla aloilla on myös hurja kasvupotentiaali. Luovat alat tuottavat enemmän rahaa kuin valtio niitä tukee. Esimerkiksi elokuva-alalle annettu tuotantotuki voi tuottaa yhteiskunnalle kaksinkertaisen euromäärän. Kulttuuriala tuottaa itse innovaatioita ja luo pohjaa muiden alojen innovaatioille. Kulttuuri ei olekaan ”luksuspalvelu, johon tällä hetkellä valitettavasti Suomessa menee liikaa rahaa” (Riikka Purra, YLE, 2023), vaan kulttuurialaan panostamalla Suomi voikin vaurastua.

Koko Suomen valtion budjetti vuonna 2023 oli 81,3 miljardia euroa. Taiteeseen ja kulttuuriin arvioitiin menevän vuonna 2023 610 miljoonaa euroa. Taiteen ja kulttuurin osuus määrärahasta olisi siis noin 0,75 prosenttia koko budjetista. Näillä rahoilla tuetaan muun muassa kaupunginteattereita, orkestereita, taiteen vapaata kenttää, museoita, ja niin edelleen.

Yleisradiolla on oma budjetti sekä esimerkiksi elinkeinoministeriö tukee joitain tapahtumia. Kaiken kohinan jälkeen valtio on kuitenkin kulttuurin tulonlähteissä vasta kolmantena. Ensimmäisenä on maksava yleisö, toisena kunnat, sitten vasta valtio. Sote-muutoksen myötä kuntien kulttuurirooli korostuu, kun sivistyspalveluista tulee kunnan keskeisin tehtäväalue. Edellisten rahoittajien lisäksi säätiöt tukevat taidetta yli 70 miljoonalla eurolla vuosittain.

Kulttuurialan menestyminen elinkeinona on hyväksi koko kansakunnalle. Kulttuuri ei ole vain kiva harrastus, vaan se voi olla menestyvä vientituote. Kulttuuria on meidän joka puolella, sitä on suunnittelutyö vaatteissamme, muotoilu autossamme, musiikki erilaisissa palveluissa, puusepän työ uudessa keittiössämme. Kulttuuria on kaikki, mitä ihminen tekee! Suomalaista kulttuuria kannattaa arvostaa ja puolustaa. Kulttuuri lisää kansakunnan yhteenkuuluvuudentunnetta, jota todella tarvitaan näinä sotaisina aikoina. Olisiko meillä Saimaannorppia ilman Juha Vainion Vanhoja poikia viiksekkäitä? Kulttuurin saavutettavuus vaikuttaa yhteiskunta-aktiivisuuteen ja jopa äänestysprosenttiin.

Kulttuuri antaa mahdollisuuden jokaisen äänen saattamiseksi kuuluviin, jopa sen kriittisen. Kulttuuria tarvitaan myös ekologisen murroksen edellyttämien arvojen, toimintatapojen ja yhteiskuntamallien uudelleenajattelussa. Taide ja kulttuuri ei tarvitse useinkaan massiivisia luonnonresursseja ja onkin sen takia sekä kasvua tuovaa, että kestäväää toimintaa.

Tämän opinnäytetyön keskiössä on taiteen perusopetuksen valtion osuudet musiikkioppilaitosten toiminnan mahdollistajana. Toisaalta työssäni erityinen fokus on niissä musiikkioppilaitoksissa, jotka eivät saa mitään valtiontukea. Taiteen perusopetuksen valtion osuuksista avaan enemmän luvussa 6.

“The greatness of a nation isn't just measured by the strength of its army, the vastness of its geography, or the size of its economy. It's also measured in the vitality of its culture. A democratic culture – forged in the ability to speak and think freely.” (Biden, 2023)

3 Tilaajan esittely, MOY ry

Musiikkioppilaitosyhdistys ry (MOY ry) on perustettu kehittämään ja edustamaan musiikin taiteen perusopetuksen yleistä oppimäärää ja sitä antavia oppilaitoksia. Yhdistys on toiminut vuodesta 2015 asti. MOY ry perustettiin, kun Suomen musiikkioppilaitosten liitto (SML) vuonna 2014 lopetti musiikin

yleistä oppimäärää antavien oppilaitosten mahdollisuuden olla liiton info -jäseniä.

MOY ry on ollut vuoteen 2024 asti ainoa yhdistys, joka on toiminut musiikin yleistä oppimäärää antavien oppilaitosten edustajana. MOY ry:ssä on 29 jäsenoppilaitosta ja oppilaitoksissa oppilaita on yhteensä noin 20000. MOY ry ei tavoita vielä kaikkia yleistä oppimäärää antavia musiikkikouluja, mutta tavoitteena olisi löytää kaikki toimijat kentältä yhdistyksen jäseniksi.

Jäsenilleen MOY ry järjestää koulutusta, seminaareja ja jäsentapaamisia. Esimerkiksi elokuussa 2022 MOY:n koulutuspäivillä luennoitsijana oli kansainvälisesti arvostettu musiikkipedagogi Paul Harris.

MOY ry viestii musiikin yleisen oppimäärän haasteista Opetushallitukseen, Opetus- ja kulttuuriministeriöön, sekä yhdistyksen edustajat ovat puhuneet myös sivistysvaliokunnassa. MOY ry käy keskustelua Sivistysala ry:n (Sivista) ja Opetusalan ammattijärjestön (OAJ) kanssa Yksityisen Opetusalan työehtosopimuksen soveltuvuudesta ei- valtionosuusjärjestelmän (VOS) -oppilaitoksille.

Puheenjohtaja Satu Klemi oli mukana Opetushallituksen asiantuntijaryhmässä valmistelemassa vuonna 2018 käyttöönotettuja musiikin taiteen perusopetuksen opetussuunnitelman perusteita. Satu Klemi (MOY ry) oli mukana Cuporen, SML:n ja Konservatorioliiton Musiikin Opintopolut -selvityksen ohjausryhmässä.

MOY ry kuuluu Musiikkineuvoston musiikkikasvatus ja koulutus -ryhmään (Mukako) ja Sivistan Taide- ja kulttuurialan verkostoon. Musiikkikoulutuksen visio 2030 valmistui joulukuussa 2020 ja visioraportin toimenpide-ehdotuksia edistetään parhaillaan läpi Suomen. MOY ry on mukana Visiosta valmiiksi 2030! -työryhmässä (ViVa2030!). Vision jalkauttamisen edistämistä jatkaa Visiosta valmiiksi 2030! -työryhmä. Työryhmä järjestää yhteisiä tapahtumia ja koulutuksia vision teemoista, ylläpitää keskustelua ja edistää visioraportissa ehdotettuja toimenpiteitä musiikkikoulutuksen kentällä.

MOY ry kuuluu myös Musiikin taiteen perusopetuksen yhteistyöverkoston (MOPS-verkosto), johon kuuluvat MOY ry:n lisäksi SML, Konservatorioliitto ja Kansalaisopistojen liitto.

MOY ry yrittää olla mukana kaikissa yhteyksissä, missä taiteen perusopetusta käsitellään. Yhdistyksen hallituksella on useiden vuosien kokemus taiteen perusopetuksen yleisestä oppimäärästä.

4 Valtionohjauksen vaikutus palkkatasa-arvoon musiikkioppilaitoksissa

Opinnäytetyössäni tutkin soiton- ja laulunopetuksen palkkausta Suomen oppilaitoksissa. Tutkimuksen ydin on palkan määrän selvittäminen ei-VOS-laitoksissa ja tämän vertaaminen VOS-laitoksissa maksettuun palkkaan. Yksi iso tutkimuksellinen näkökulma on, kuinka paljon valtion tuki määrittää musiikkioppilaitoksen palkanmaksun mahdollisuuksia?

Päätin jättää työni ulkopuolelle muut palkanosat tai lisät, jotta vertaaminen olisi mahdollisimman suoraviivaista. En myöskään ota työssäni kantaa muihin työehtosopimuksen kohtiin kuin palkan määräytymiseen.

Kehityksellisen opinnäytetyöni tutkimuskysymyksiä ovat:

Pääkysymys: Minkä suuruista palkkaa soiton- ja laulunopettajat saavat erilaisissa oppilaitoksissa?

- Alakysymys 1: Palkan määrän ero VOS-laitoksissa verrattuna ei-VOS-laitokseen?
- Alakysymys 2: Mistä palkan määrän ero johtuu?
- Alakysymys 3: Miten yhteiskunnan rakenteet vaikuttavat soiton- ja laulunopettajan toimeentuloon?

- Alakysymys 4: Minkälaisena ei-VOS-laitosten rehtorit näkevät alan palkanmaksun ja laitosten varallisuuden tulevaisuuden?

Taiteen perusopetuksen laki on eduskunnan johdolla otettu uudistuksen alle vuonna 2024. Vuoden 2025 aikana uudistusehdotukset yritetään saada valmiiksi ja uusi laki tulisi mahdollisesti voimaan vuoden 2026 aikana.

Työni tuo esille valtiosuusjärjestelmän eriarvoistavan aseman musiikkioppilaitoskentällä. Työn tilaaja Musiikkioppilaitosyhdistys ry. yrittää viedä tasa-arvon sanomaa eduskuntaan ja ministeriöihin. Tämän tutkimuksen tulokset näyttävät palkanmaksun tilanteen keväällä 2025 ja tämän työn pohjalta MOY ry. voi lähteä perustelevaan valtakunnan tasolla tasa-arvoisempaa rahoitusjärjestelmää.

5 Kehittämistyön suunnitelma, menetelmät ja työvaiheet

Kehittämistyöni lähtökohta on tapaustutkimus (case study). Useat laadulliset tutkimukset ovat tapaustutkimuksia. Omassa tapauksessani tutkimuskohteena on valtiosuuden (VOS) ulkopuolella olevat musiikkioppilaitokset. Tapaustutkimuksen luonteeseen sopii hyvin vastakkainasettelut, joita omassa työssäni edustaa VOS-laitokset verrattuna ei-VOS-laitokset.

Tapaustutkimukseen menetelmiksi valikoitui laadulliset menetelmät, jotka minulla ovat nettiartikkelikommentit, työpaja ja haastattelut. Valittujen aineistojen ja menetelmien avulla pyrin luomaan selkeän käsityksen musiikkioppilaitosten nykytilasta (Vuori 2021).



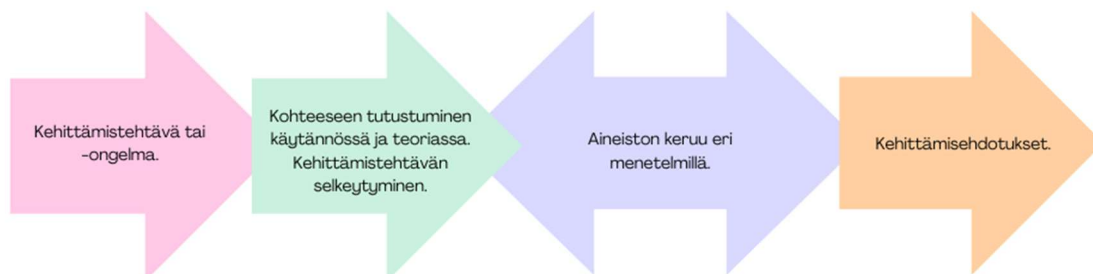
Kuvio 2. Kehittämistyön suunnitelma ja aikataulu

5.1. Kehittämistyön metodiset lähtökohdat

Kehittämistyöni metodi on tapaustutkimus. Tapaustutkimuksessa analysoidaan jotain tiettyä tapahtumaa tai toimijaa. Tapaustutkimuksessa toimijaan halutaan tutustua syvällisesti (Ojasalo, ym., 2014, s. 52). Tämä lähestymistapa sopii erinomaaisesti omaan kehittämistyöhöni. Omassa kehittämistyössäni tutkin musiikkioppilaitoksia toimijoina, joten tapaustutkimukseni fokus on organisaatio. Kehittämistyössä pitää olla tarkka rajausta tutkittavasta asiasta ja oma rajaukseni on palkan määrän erot eri toimijoilla (Monash University, 2022).

Tapaustutkimuksessa yhdistellään usein erilaisia aineistoja. Omassa työssäni kerään aineistoa nettiartikkelista, fasilitoidusta työpajasta (aivoriihi) sekä haastatteluista.

Tapaustutkimukseen kuuluu, että lopussa annetaan ongelmiin ratkaisukehotuksia. Tutkimusprosessin edetessä omaa tapausta voi verrata teorialähtökohtaan pitkin prosessia. Aineiston keruuvaihe peilautuu sekä taaksepäin, että eteenpäin, kuten alla oleva kuva havainnollistaa. Tuloksessa pyrin tuottamaan syvälistä sekä yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta kohteestani. Tulosten pohjalta tämänhetkiseen rahoitusmalliin on helppo ottaa kantaa sekä osoittaa nykyisen mallin haasteet.



Kuvio 3. Tapaustutkimuksen vaiheet (Ojasalo, ym., 2014, s. 54)

Tutkimuskohteeni on ei-VOS-tuen piirissä olevien musiikkioppilaitosten palkanmaksu. Kehittämistyöni tavoitteena on saattaa näkyväksi, miten valtion rahoituksen epätasainen jakautuminen haastaa ei-VOS-oppilaitoksia työehtosopimuksen mukaiseen palkanmaksuun. Työni tuo toivottavasti entistä enemmän näkyväksi taiteen perusopetuksen rahoituksen haasteet.

5.2. Tutkimusaineiston kerääminen ja analysointi

Musiikkikoulujen rahoituksen nykytilaan olen tutustunut lukemalla eri lähteistä musiikkioppilaitoksiin liittyviä tekstejä sekä tutkimuksia. Tämän lisäksi olen tutustunut työehtolainsäädäntöön ja tutkinut työehtosopimuksia.

Olen toiminut instrumenttiopettajana yli kahdenkymmenen vuoden ajan, joten palkanmaksuasiat ovat tulleet tutuiksi myös oman työn kautta. Juuri palkanmaksun kirjavuus herätti minussa kiinnostuksen tutustua aiheeseen lisää. Palkka-avoimuus kokonaisuudessaan on minulle tärkeä teema.

Pääsy Yleisradion haastattelemaksi palkka-avoimuus artikkeliin oli myös merkittävä etappi kehittämistyöni kannalta. On merkittävää tutkia aihetta, mikä on muutenkin kansalaisten huulilla. Haastattelun kommenttiosio avaa hienosti näkymiä oman musiikkikoulukuplan ulkopuolelle. Ilman satunnaisten ihmisten kommentteja, tutkimukseni olisi jäänyt oman verkostoni sisäpuolelle. On virkistävää kurkata alasta tietämättömien oletuksiin kulttuurikentän palkoista!

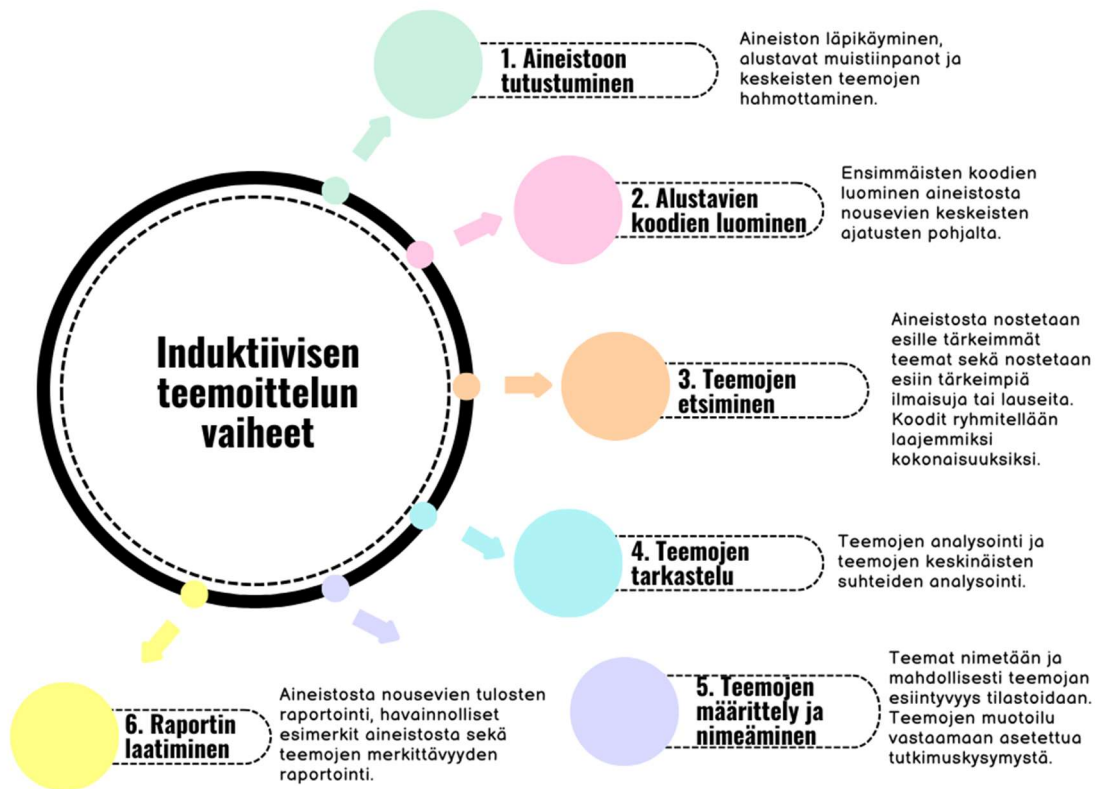
Työpajassa rehtoreille selvitän valtionosuutta saamattomien koulujen taloudellisia näkymiä. Tuloksissa saan näkyväksi rehtoreiden uhat ja unelmat tulevaisuudesta.

Henkilökohtaiset haastattelut rehtoreille tuovat esille palkkauksen nykytilaa laajemmalla otannalla ja yksityiskohtaisemmin. Haastattelut antavat myös tietoa syistä erilaisten tapojen takana. Haastatteluilla saan oleellista tietoa rehtoreilta, miten he pärjäävät nykyisessä rahoitustilanteessa.

5.1.1 Aineiston kerääminen artikkelin keskustelupalstalta

Ylen artikkelin keskusteluosaston tutkimusmenetelmänä käytin Teemoittelua. Teemoittelu on yksi laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä. Käytin itse kommenttien strukturoimiseen induktiivista teemoittelua. Tässä teemoitteluprosessissa teemat nousevat yksistään aineistosta. Teemat syntyvätkin analysoinnin tuloksista, jolloin tutkijalla ei saa olla ennalta mielessään teemoja, joiden mukaan hän sijoittelisi tietoja (Saaranen-Kauppinen, Puusniekka 2006).

Alla olevassa kuvassa havainnollistan induktiivisen teemoittelun vaiheet.



Kuvio 4. Teemoittelun vaiheet (Braun & Clark. 2006)

Teemoittelu menetelmänä soveltuu erilaisten aineistojen analysointiin. Erityisen hyvä teemoittelu on, jos aineisto on suuri. Artikkelissa oli yhteensä 162 kommenttia, joten teemoittelemalla isoa kommenttimäärää oli helppo lähteä analysoimaan aineistoa relevantteihin ja epärelevantteihin kommentteihin. Ja tästä eteenpäin teemoittelemaan eri aihepiireihin.

Teemoittelun haasteena on, että tutkija pysyä objektiivisena koko prosessin ajan. Teemoittelu pitää tehdä systemaattisesti ja itseään pitää reflektoida kriittisesti prosessin edetessä. Joskus teemojen välisien suhteiden hahmottaminen voi olla haastavaa.

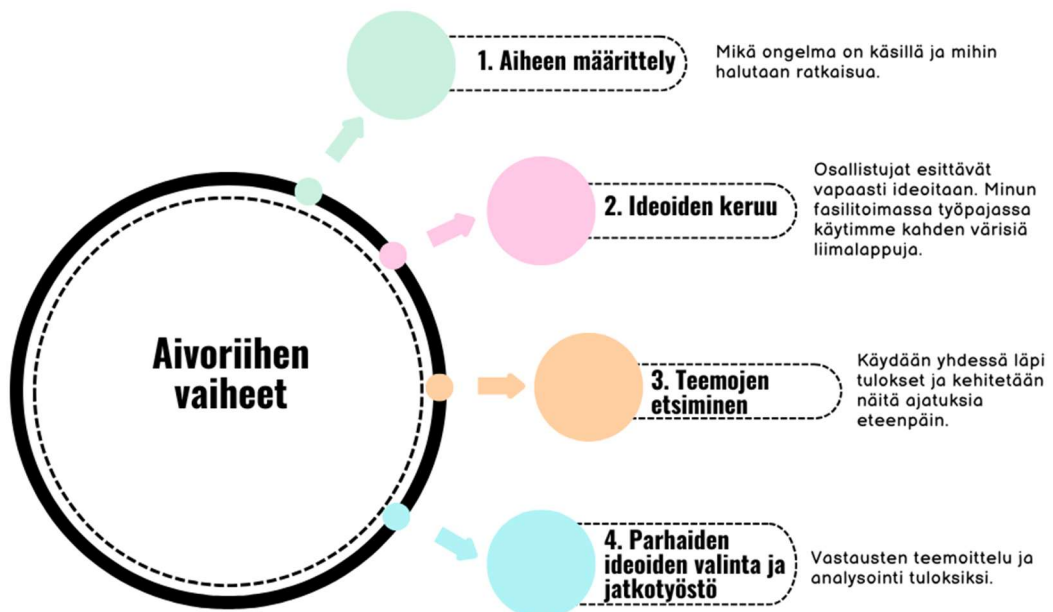
5.1.2 Aivoriivi -työpaja rehtoreille

Fasilitoin työpajan neljälle ei-VOS-laitoksen rehtorille 5.6.2024. Sana fasilitointi tulee latinan kielen sanasta facilis, mikä tarkoittaa helppoa. Fasilitointi tarkoittaa

siis helpoksi tekemistä ja suomeksi sopiva termi voisi olla esimerkiksi oivalluttaminen. Fasilitoinnin tarkoitus on saada näkyväksi ryhmässä jo oleva tieto (Sipponen-Damonte, 2020).

Aivoriihen peruseräiteiden mukaan työpajassa lähdeettiin kirjaamaan ajatuksia liimalapuille ilman kritiikkiä. Aivoriihenmenetelmässä määrä korvaa laadun. Osallistujia kannustetaan villedihin ja epätavallisiin ideoihin. Lopuksi, kun tuloksia aletaan koota yhteen ja teemoitteluun, ajatuksien pohjalta saadaan käyttökelpoisia ideoita. Aivoriihi työpajassa lähdeettiin etsimään vastauksia neljänteen alakysymykseen: Minkälaisena ei-VOS-laitosten rehtorit näkevät alan palkanmaksun ja laitosten varallisuuden tulevaisuuden?

Aivoriihestä syntyneitä aineistoa analysoin 5.1.1 kohdassa olevan teemoittelu- menetelmän mukaisesti. Luvussa 6.4 kerron aivoriihen tuloksista.

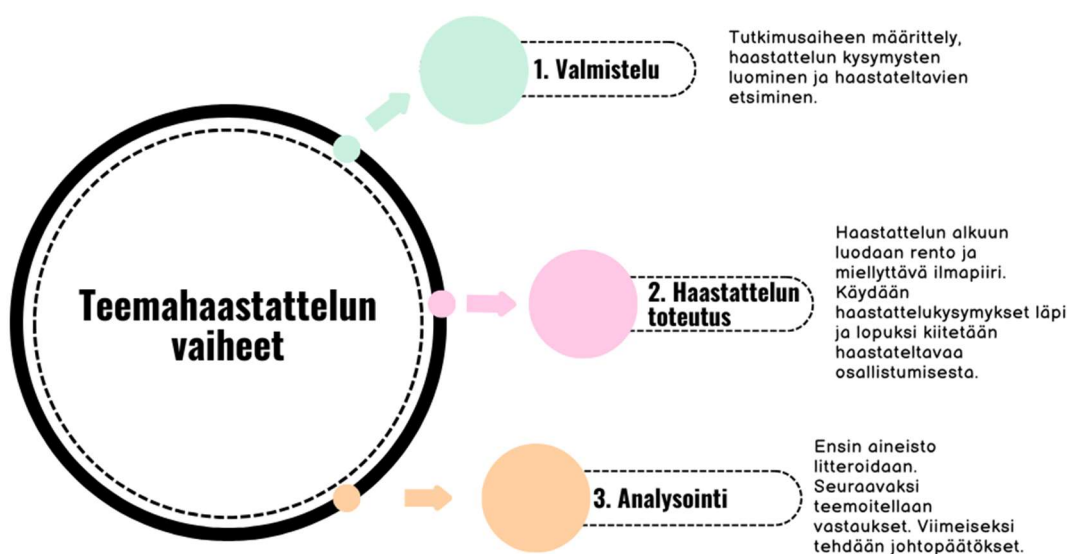


Kuvio 5. Aivoriihen työvaiheet

5.1.3 Haastattelut rehtoreille ja opettajille (teemahaastattelu)

Valitsin omaksi haastattelumenetelmäksi puolistrukturoidun teemahaastattelun. Päädyin tähän haastattelumuotoon sen tuoman vapauden takia. Minulla oli valmiina haastattelukysymysten runko, jonka pohjalta ohjasin keskustelua tutkimuskysymyksen aihepiiriin.

Teemahaastattelu soveltuu erittäin hyvin organisaatiotutkimuksiin, jollainen omakin tutkimukseni on. Alla on prosessikaavio teemahaastattelun vaiheista. Haastattelusta syntynyttä aineistoa analysoin 5.1.1 luvussa kertomani teemoittelun menetelmällä. Haastatteluiden tulokset löytyvät luvusta 6.5 ja liitteestä löytyy haastattelurunko.



Kuvio 6. Teemahaastattelun vaiheet

5.3 Eettinen arviointi

Aineiston keruun eettisyyteen olen valmistautunut etukäteen. Haastateltavat ovat saaneet haastattelun alussa tiedon opinnäytetyöni aiheesta ja tavoitteista. Heiltä on pyydetty asianmukaiset luvat haastattelun tekemiseen ja heille on luvattu täysi anonymiteetti. Puhelun alussa käyn läpi haastattelusuostumuksen, joka on liite nro 2. Jokaisen informantin suostumus tallennetaan ennen varsinaisen haastattelun alkua.

Itse äänitteissäkin pyrin siihen, että henkilön tai koulun nimi ei ole kuultavissa. Äänitteet ja muut materiaalit pidän tallessa niin, ettei kukaan muu pääse niitä kuuntelemaan tai katsomaan. Sen lisäksi olen luvannut informanteille, että haastatteluaineistot tuhoetaan viimeistään 31.7.2025. Aineistonkeruu on suoritettu huolellisesti ja mitään tuloksia ei ole väärennetty. Lähdetiedot on merkitty työhöni huolellisesti ja asianmukaisesti. Lähdeviittaukset ovat läpäisseet Turnit-tarkistuksen.

Vaikka olenkin kollega suhteessa informantteihin, pidin roolini vahvasti tutkijana ja kuuntelijana. En johdattanut keskustelua haluamaani lopputulokseen, vaan seurasin avoimena kaikkien kanssa kysymyslistaani, kuitenkin puolistrukturoituun haastattelutyylisiin rennosti.

Taidekentän nykyinen rahoitusmalli ei ole kestäväällä pohjalla, koska valtionohjaus aiheuttaa epäterveen kilpailutilanteen. Toivottavasti jatkossa tuet kohdentuisivat tasa-arvoisemmin. Taidekentän nykyinen rahoitusmalli ei ole taloudellisesti kestäväällä pohjalla, koska valtionohjaus aiheuttaa epäterveen kilpailutilanteen. Opinnäytetyöni linkittyy siis voimakkaasti luovan alan taloudellisesti kestävä tulevaisuuden kehitykseen. Yksittäisen opettajan kannalta taloudellinen kestämyttömyys ja musiikkialan eri oppilaitosten taloudellinen erilaisuus tuottavat myös sosiaalisen tasa-arvon toteuttamiselle vakavan uhan.

6 Kehittämisprosessin tulokset

Palkkakäytännöt soiton- ja laulunopettajan työssä saattavat vaihdella hyvinkin merkittävästi riippuen minkälaisessa laitoksessa hän työskentelee. Opettaako valtion osuutta saavassa musiikkiopistossa, jossa seurataan esimerkiksi OVTES:iä. Tai ehkä tukea saamattomassa musiikkikoulussa, jossa seurataan SIVISTA:n TES:iä. Musiikkikoulussa palkka saattaa olla sivutoimisen tuntiopettajan palkka, jolloin palkanmaksu katkeaa aina loma-ajoiksi, tai ympäri vuoden maksettava kuukausipalkka. Tämän lisäksi voi opettaa musiikkikoulussa, jossa ei noudateta mitään työehtosopimuksia. Tässä tulee jo kirjoittaessakin hiki kaikkien lyhenteiden ja työehtosopimusten seassa. Tässä luvussa onkin tarkoitus selvittää, mitä kaikkea palkan muodostumiseen liittyy.

Alla selvennys opettajien moninaisesta työkentästä oppilaitostyypeittäin. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisussa Laadukas taiteen perusopetus (2023, s. 23) määritellään ”taiteen perusopetuksen oppilaitostyyppi” seuraavasti:

”Oppilaitostyyppinä ovat taiteen perusopetuksen opetustuntikohtaisen valtionosuuden piirissä olevat oppilaitokset, vapaan sivistystyön opetustuntikohtaisen valtionosuuden piirissä olevat oppilaitokset sekä oppilaitokset, jotka eivät saa opetustuntikohtaista valtionosuutta.”

Taiteen perusopetuksen kenttä on siitä hankala, että kunnollista tutkimusaineistoa ei ole saatavilla. Joitain yksittäisiä kyselyitä tehdään, mutta niidenkään vastausprosentti ei ole lähelläkään 100 %.

”Muuta systemaattista tilastointia taiteen perusopetuksesta ei ilmeisimmin ole, ja haastateltavat ovat pitäneet taiteen perusopetusta poikkeuksellisen huonosti tilastoituna kenttänä.” (Haanpää, Manu & Siltanen, 2020, s. 62).

”Yhteneväistä tietoa valtionosuuden ulkopuolisista toimijoista ei ole ollut kootusti saatavana, ja ymmärrys koulutusmuodon kokonaisuudesta, mukaan lukien saatavuuden ja saavutettavuuden näkökulmat, on ollut vajavainen.” (Valtioneuvosto, 2021, s. 40).

Varsinkin VOS-musiikkioppilaitosjärjestelmän ulkopuolisia oppilaitoksia ei ole vielä järjestelmällisesti tilastoitu.

Palkkatasa-arvolla viitataan yleensä naisten ja miesten väliseen palkkatasa-arvoon (Valtioneuvosto, 2022). Omassa työssäni aion ensisijaisesti verrata samaa työtä erilaisten organisaatioiden alaisuudessa. Sukupuoleen, rotuun, ikään tai muihin mahdollisiin palkkaan vaikuttaviin tekijöihin en aio pureutua. Tietoisuus palkkaoikeuksista, (Fairtrade, Reilu kauppa) muun muassa erilaisten sertifiointien kautta, on lisääntynyt paljon 2000-luvun aikana (Reilu kauppa, 2019). Palkkaoikeudet ympäri maailmaa puhuttavat ihmisiä paljon tänä päivänä. Nyt onkin oikea aika kääntää katse oman maamme sisälle ja kulttuurikentän palkka-asioihin.

6.1 Rahoitus Valtionosuutta saavissa musiikkikouluissa verrattuna ei valtionosuutta saavissa musiikkikouluissa

Esimerkkinä rahoituksen suuresta erosta, ei-VOS-laitoksessa ja VOS-laitoksessa, voi pitää Helsingin musiikkiopistoja ja -kouluja. Helsingissä vuonna 2025 VOS-järjestelmän piirissä olevat 12 oppilaitosta saivat yhteensä 14 320 212 euroa tukea valtiolta ja 3 199 000 euroa kaupungilta. VOS-järjestelmän ulkopuolella olevat 14 musiikkioppilaitosta saivat yhteensä 1 155 000 euroa tukea kaupungilta (Helsingin kaupunki, 2024).

Tilastoja oppilasmääristä on vaikeaa löytää, mutta esimerkiksi vuonna 2014 oli Helsingissä VOS-oppilaitoksissa varhaiskasvatus mukaan lukien 7299 oppilasta. VOS-tuen ulkopuolella, varhaiskasvatus mukaan lukien, 2994 oppilasta (Vismanen, 2016, s. 16). Oletettavasti oppilasmäärät ovat olleet vuonna 2025 suunnilleen samaa luokkaa, mikä tarkoittaisi yhteiskunnan tukea noin 2400 € per VOS-opiston oppilas, ja noin 372 € per VOS:in ulkopuolinen oppilas.

VOS-tuen piiriin ei ole käytännössä vuosikymmeneen hyväksytty (viimeksi vuoden 2010 alusta lukien) uusia koulutuksen järjestäjiä valtion talousarviossa taiteen perusopetukseen kohdentuvan VOS-määrärahan säilyessä ennallaan. Uusia koulutuksen järjestämislupia on myönnetty valtion talousarvion rajoissa vain silloin, kun lisäyksiä talousarvioon on tehty. (Suominen, 2019, s. 23)



Kuvio 7. Musiikkioppilaitosten saamat tuet oppilasta kohden Helsingissä vuonna 2014 (Vismanen, 2016, s. 16)

6.2 Valtionosuusjärjestelmä (VOS) taiteen perusopetuksessa

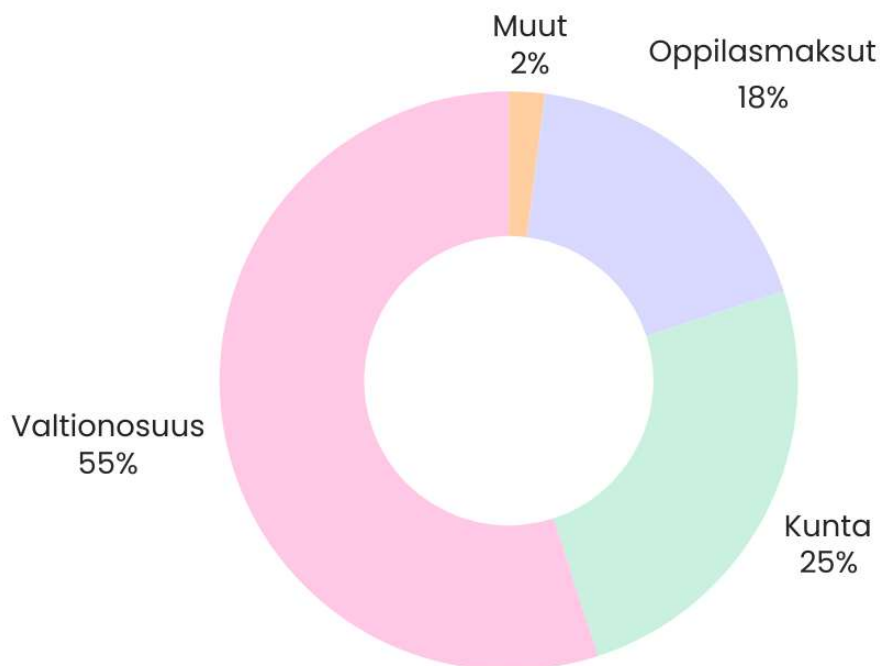
Musiikin opetus oppivelvollisuuskoulun ulkopuolella alkoi 1800- ja 1900-lukujen vaihteen molemmin puolin (Suominen, 2019, s. 18). Ensimmäiselle yhdeksälle musiikkioppilaitokselle turvattiin vuosittainen valtion rahoitus musiikkioppilaitoksilla vuonna 1969. Sivistystyön puolella musiikinopetus alkoi 1970-luvulla kansalaisopistoissa. Ensimmäinen laki taiteen perusopetuksesta tuli voimaan

vuonna 1992 ja tätä lakia on viimeksi uudistettu vuonna 1998. Taiteen perusopetuslakia ollaan uudistamassa vuoden 2025 aikana. Vielä ei tiedetä, miten laki tulee uudistumaan.

Päästäkseen VOS- järjestelmään oppilaitoksen täytyy täyttää tietyt kriteerit ja hakea opetuksen järjestämislupaa. Kaikki musiikkikoulut eivät kuitenkaan ole saaneet tai edes hakeneet tätä lupaa. Jotta meillä olisi todellinen kuva musiikinopetuksen tilasta, niin on hyvä huomioida, että vuodesta 1969 alkaen on Suomessa toiminut useita musiikkikouluja ja -opistoja VOS-järjestelmän ulkopuolella.

Tällä hetkellä valtion osuutta saavia musiikkioppilaitoksia Suomessa on 88 kappaletta ja oppilaita noissa oppilaitoksissa on yhteensä noin 62000 (VOS-raportti, 16.11.2023; SML, 2023, s 6.). 1980-luvun jälkeen uusia valtionavustuksia ei ole juurikaan myönnetty. Vuonna 2000 tuen sai Avonia ja vuonna 2020 tuen piiriin pääsi Musiikkiopisto Arkipelag sekä Resonaari.

Valtionosuusjärjestelmä kattaa tulorahoituksesta keskimäärin 55 %, kunnan tuki musiikkiopistoille on keskimäärin 25 % ja oppilaan itse maksamaa osuutta keskimääräisesti on vain 18 % (SML, Jäsenkysely 2022, s. 27). Tuet ovat siis erittäin merkittäviä valtionosuutta saavissa oppilaitoksissa.



Kuvio 8. Valtion osuutta saavien musiikkiopistojen rahoituspohja (SML, Jäsenkysely 2022, s. 27)

Valtion osuutta savissa kunnallisissa musiikkioppilaitoksissa on käytössä kaksi eri työehtosopimusta (TES), OVTES ja KVTES. Molemmista työehtosopimuksista neuvottelee Opetusalan Ammattijärjestö (OAJ).

”OVTES: kunnallinen opetusala, myös varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö. Tästä sopimuksesta neuvottelee OAJ.

KVTES: kunnalliset opetus- ja sivistystoimen johtajat ja asiantuntijat, perhepäivähoidon ohjaajat ja varhaiskasvatuksen palveluohjaajat. Heidän sopimuksestaan neuvottelee OAJ.” (OAJ, 2023)

Näiden työehtosopimuksien lisäksi yksityiset VOS-musiikkiopistot käyttävät Sivistystoimen työehtosopimusta tai Avaintyönantajat ry:n (Avainta) työehtosopimusta. Tosin Avaintan työehtosopimus solmitaan OAJ:n kanssa. (Avainta, 2023) Joissain musiikkikouluissa saatetaan käyttää myös Hyvinvointiala Hali ry:n työehtosopimusta.

6.3 Yleisradion artikkelin tulokset

”Onhan se ihan räkäpalkka!” – testaa, tiedätkö minkä verran kuljettajalle, sairaanhoitajalle, projektijohtajalle ja huilunsoitonopettajalle maksetaan

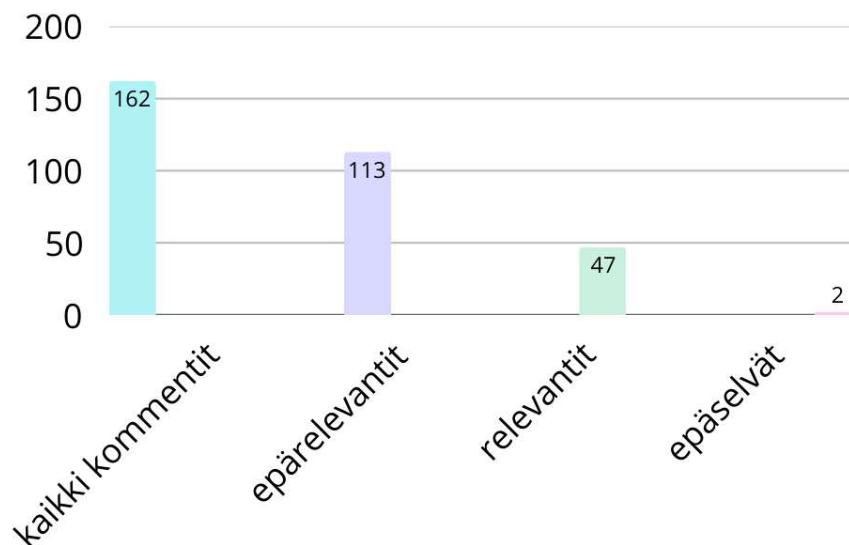
<https://yle.fi/a/20-10006465>

Ylen artikkelin keskusteluosaston tutkimusmenetelmänä käytin teemoittelua. Artikkelin kommentit loivat ensimmäisen laajan käsityksen, mikä ihmisillä on musiikkioppilaitoksissa työskentelevien ihmisten palkoista. Artikkelin toimii vähän kuin esikartoituksena yleiseen käsitykseen soiton- ja laulunopettajien palkasta. Artikkelin tutkiminen antoi minulle vastauksia kolmanteen alakysymykseeni: Miten yhteiskunnan rakenteet vaikuttavat soiton- ja laulunopettajan toimeentuloon?

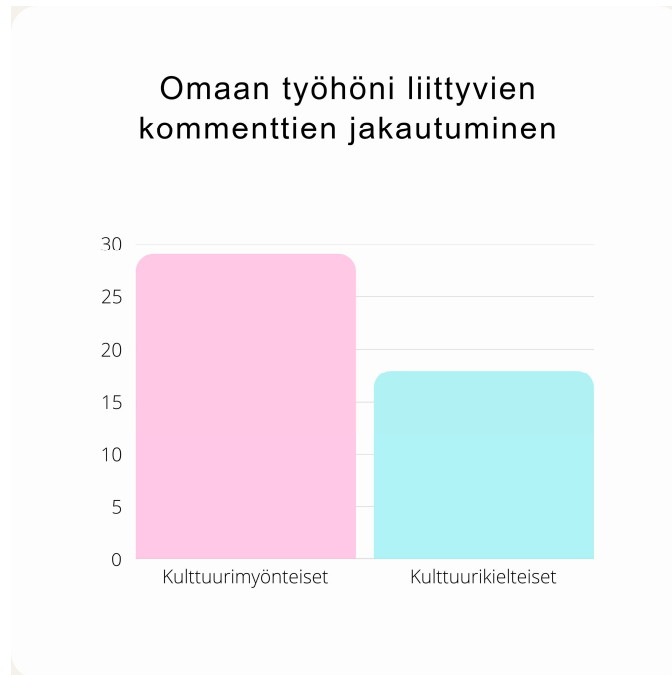
Poliittiset päätökset syntyvät kansan arvopohjan perusteella. Kansa äänestää sellaisia vallanpitäjiä, jotka toteuttavat heidän arvomaailmaansa sopivaa politiikkaa. Artikkelin keskustelun avulla pääsin siis suoraan lukemaan, mitä kansalaiset ajattelevat musiikkikoulutuksen nykytilasta ja sen palkoista. Toki aineisto ei vastaa koko kansan ajatuksia, koska jo YLE:n artikkelin lukeminen ohjaa artikkelin äärelle tietynlaisia kuluttajia. Toisaalta YLE:n artikkelit ovat maksuttomia, joten artikkeli on kaikkien saavutettavissa.

6.3.1 Artikkelin kommenttien jaottelu

Artikkelissa oli yhteensä 162 kommenttia, joista ensin karsin pois 113 kommenttia, jotka eivät olleet oleellisia tutkimuskysymykseeni nähden. Jäljelle jäi 47 kommenttia, jotka jaoin eteenpäin kulttuurimyönteisiksi (29 kpl) ja kulttuurikielteisiksi (18 kpl). Kaksi kommenttia oli niin yleismaallisia, joten niiden luokittelu oli erittäin hankalaa. Tämä jaottelutapa nousi itse aineistosta, oli mielekästä karsia heti epäoleelliset artikkelit pois ja keskittyä niihin, jotka kommentoivat omaa aiheitani. Alla kuviossa nähtävissä artikkelin kommenttien teemoittelua.



Kuvio 9. Ylen artikkelin kommenttien jaottelua.



Kuvio 10. Omaan työhöni liittyvien kommenttien jaottelua.

6.3.2 Omaan työhöni liittyviin artikkeleihin pureutuminen

”Vain kovin harvat voivat elättää itsensä esim. taiteella, estetiikalla ja humanisilla.”

Käyn ensin läpi kulttuurikielteisten kommenttien sisältöä. Kommenttiosuudessa tuli keskustelua siitä, että lukijat eivät olleet huomanneet työni sivutoimisuutta ja siksi olivat kirjoittaneet arvionsa liian korkealle. Toisaalta osa ymmärsi, että tämä sivutoimisuus ja vielä monessa oppilaitoksessa toimiminen, ei ole työntekijän oma valinta. Töitä on vain vähän tarjolla ja usein opettajan pitää haalia tunteja useammasta paikasta, jotta saisi edes jonkinlaisen toimeentulon.

Toinen ajatuksia herättävä asia oli töiden valmistelu. Toiset osasivat ottaa huomioon, että tämän laskennallisen palkallisen minuuttimäärän päälle tulee suunnittelutyö. Opettajan työssä palkallisen ajan ulkopuolista suunnittelu- ja järjestelytyötä on todella paljon. Toisten mielestä palkka on niin hyvä, että siitä kyllä riittää suunnitteluunkin mukavasti palkkaa.

”Huilunopettajan työstä 30 €/h ja rehtorin työstä 107 €/h pieni palkka? Hän tekee yhteensä 18 h viikossa ja saa palkkaa 2000 €/kk. Suurin osa ihmisistä tekee 40 h viikko ja saa saman palkan.”

”Jos ihminen tekee omalla ajallaan töitä, niin voi syyttää vain itseään.”

”Olisi ihan hyvät palkat, jos olisi tarpeeksi hommia täysipäiväiseen työhön.”

Toisista kommentteista saa sellaisen kuvan, että opettajan tai rehtorin työtä ei oikein ymmärretä. Kaikissa kouluissa olisi melkoinen kaaos, jos opettaja alkaisi tunnin alussa esimerkiksi etsimään opetusmateriaalia, kopioimaan sitä, etsimään kirjastosta sopivia materiaaleja, hoitamaan viestittelyä tai suunnittelemaan kevätkonsertin aikaa ja paikkaa.

”Artikkelin perusteella näyttäisi, että ainakaan hoitoalalle ja musiikin opetukseen ei kannata suuntautua.”

On todella surullista, jos ihmisten mielenterveyden ja fyysisen terveyden hoitamisesta ei katsota kannattavaksi uravalinnaksi. Yhteiskunta tulee olemaan aika pulassa, jos hoitoalaa ja taidealoja ei nähdä ollenkaan varteenotettavina uravaihtoehtoina. Useassa kommentissa viitattiin markkinatalouden toimintaperiaatteisiin. Jos työ ei ole tuottavaa niin siitä ei myöskään makseta kunnolla. Kommenteissa sanottiin myös, että ”verorahoilla ei kustanneta huippupalkkoja”. Tuottavuuden laskeminen ja sen mitä tuottavuudella tarkoitetaan, onkin oma ongelmansa. Ja onko kommentti huippupalkkojen kustantamattomuudesta verovaroilla enää totta (esim. SOTE-johtajat)?

”Onhan se ihan selvä, että tehtäviin joihin pystyy ihan kuka vaan tavis lyhyellä perehdytyksellä saa alempaa palkkaa.”

Oma kouluttautumiseni alalle on alkanut jo 6-vuotiaana, joten koen tämänkin kommentin olevan aika kaukana omasta todellisuudestani.

Kulttuurimyönteisiä kommentteja tuli paljon enemmän kuin kulttuurikielteisiä. Kommentoijat miettivät paljon, mitä elämä olisi ilman taiteentekijöitä. Kulttuurin ammattilaiset ja hoitoalan ammattilaiset niputettiin monissa lauseissa samaan ”kastiin”. Mahtaakohan tämä johtua molempien alojen naisvaltaisuudesta? Pelkän rahan perusteella työn arvottaminen tuntui monesta kommentoijasta väärältä.

”On valitettavaa, että kvartaalitaloutta ja insinöörejä ihannoivassa kulttuurissa muiden alojen työntekijöitä väheksytään siitäkkin huolimatta, että kulttuuri on ihmisen hyvinvoinnille paljon tärkeämpää kuin mobiilisovellukset ja älykodit.”

”Uskomatonta miten vähän esimerkiksi opetus- ja hoitoalan ammattilaisia arvostetaan. Ja tämä vain, koska heidän ammattinsa arvonlisäystä ei voida mitata kvartaalitalouden mittareilla ja aikajänteellä.”

Taidealan pitkästä koulutuspolusta oli myös paljon kommentteja, sekä varsinaisen työajan ulkopuolella olevasta suunnittelutyöstä. Osalla kommentoijista oli selkeästi kirkas käsitys siitä, mitä opetustyö on tosiasiallisesti.

”Taideopetus nähdään valitettavan usein helppona työnä, vaikka se on juuri vaikeinta! Taidealojen opettajat ovat aloittaneet aktiivisen harrastuksen musiikkiopistoissa, taiteen perusopetuksessa, leireillä jne. jo lapsena.”

”Eli mielestäsi kuka tahansa voi miltei tuosta vaan ryhtyä huilunsoiton opettajaksi / musiikkipedagogiksi? Ja sitten vielä rehtoriksi? Ja sama pätee vaikka anestesiasairaanhoitajaan, tuosta vaan?

Jollakin kommentoijalla oli hyvin selvä käsitys opetustyön luonteesta.

”Täysiaikainen opettaja opettaa 23 tuntia viikossa – eli yhdelle opetustunnille on laskettu 1,6 tunnin työpanos. Siitäpä tuntipalkaksi jääkin alle kaksikymppiä.”

Vastauksista tuli selville myös se, että musiikin opetuslalla toimijoilla oli vahvasti mielessä alanvaihto. Tämä on suuri sääli ja resurssien haaskaus, koska kaikilla on jo pitkät opinnot takana siinä vaiheessa, kun he ovat jo työelämässä.

”Alanvaihtoa harkitsen, kun äly kyllä riittäisi moneenkin hieman paremmin palkattuun ammattiin ja työmoraali on kova. Tämä ei ole laiskojen ala. Sen voin sanoa.”

”Samaa mieltä. Terveisin Musiikkipedagogi YAMK. Siksipä tässä koulutaudun uudelle alalle 43v.”

6.3.3 Yhteenveto artikkelin kommentteista

Artikkelin kommentit nostavat esiin taide- ja opetusalan työtä koskevan yhteiskunnallisen keskustelun jännitteen: samalla kun näitä aloja pidetään henkisesti arvokkaina ja yhteiskunnan kannalta tärkeinä, niiden tekijöiden toimeentulo ja työn arvostus ovat ristiriidassa tämän ihanteen kanssa. Tässä yhteenvedossa haluan tuoda esille omasta mielestäni keskeiset havainnot kommenttipalstan kirjoituksista.

Kommentit paljastavat laajaa ymmärtämättömyyttä siitä, miten epävakaa ja sirpaleista taideopetustyö voi olla. Useat kommentoijat eivät esimerkiksi tunnistanee, että opettajan työ oli sivutoimista ja koostui useiden eri oppilaitosten tunteista, jotka yhdessä muodostavat melko vaatimattoman toimeentulon. Tämä ei ole yleensä työntekijän oma valinta, vaan seurausta työmarkkinoiden rakenteellisesta ongelmasta, jossa täysipäiväisiä työsuhteita ei ole riittävästi tarjolla.

Monet kommentit kritisoivat palkkaa suhteessa työtunteihin. Tässä keskustelussa unohtuu usein se, että esimerkiksi taideopettajan yksi opetustunti voi vaatia merkittävän määrän suunnittelua, valmistelua, materiaalien hakua ja koordinoimista, jotka eivät sisälly palkanmaksuun. Opetustyön luonne ei ole suorituksen aikana tapahtuvaa pelkkää tiedonsiirtoa, vaan se sisältää paljon näkymätöntä työtä.

Useissa kommentteissa toistuu ajatus siitä, että markkinatalouden logiikalla vain tuottava työ on ansainnut hyvän korvauksen. Tämä näkökulma sivuuttaa sen, että taide- ja opetusaloilla työn "tuottavuutta" ei voi mitata samalla tavoin kuin teollisuudessa tai palvelusektorilla. Esimerkiksi taiteen tai opetuksen pitkän aikavälin vaikutus ihmisten hyvinvointiin, kyvykkyyteen tai luovuuteen jää usein näkymättömäksi, koska se ei muutu nopeasti rahalliseksi voitoksi.

On huolestuttavaa, että kommenttien perusteella joidenkin mielestä sivistys, kulttuuri ja hoiva eivät ole taloudellisesti kannattavia uravalintoja. Tämä ajattelu kaventaa yhteiskunnan arvojärjestystä: jos ainoa mittari on tuotto, menetetään inhimillisiä, kasvatuksellisia ja eettisiä näkökulmia.

Kirjoitus nostaa esiin myös sen, että sekä hoiva- että taidealojen työntekijöitä väheksytään rakenteellisesti. Mahtaakohan tämä johtua siitä, että molemmat alat ovat perinteisesti naisvaltaisia? Kulttuuri- ja hoiva-alojen työntekijöiden korkea koulutus, työn vaativuus ja yhteiskunnallinen merkitys jäävät usein huomiotta.

Tämä johtaa myös alanvaihtohalukkuuteen, mikä on inhimillinen ja kansantaloudellinen ongelma. Kommentoijat tuovat esiin useita ongelmia. Pitkän koulutuksen ja vahvan työmoraalin omaavat kokevat ettei ala tarjoa riittävää turvaa, palkkaa tai arvostusta. Tämä johtaa siihen, että lahjakkaat ammattilaiset siirtyvät muille aloille, mikä on resurssien tuhlausta, erityisesti kun koulutus on yhteiskunnan kustantamaa.

Onneksi kommentteista on luettavissa, että kulttuurimyönteisiä ja opetusalaa ymmärtäviä puheenvuoroja oli runsaasti. Monet kommentoijat ymmärsivät taiteen ja opetuksen arvon osana yhteiskuntaa ja yksilön hyvinvointia.

Kommentoijat, joilla oli kokemusta opettamisesta tai muusta asiantuntijatyöstä, toivat esiin myös opetustyön todelliset vaatimukset: ajankäytön, suunnittelun, monipuolisuuden ja vastuun. Näiden kommenttien kautta rakentuu realistisempi kuva siitä, miten esimerkiksi huilunsoiton opettajaksi ei tulla "tuosta vain", vaan kyseessä on pitkä, vuosikymmeniä kestävä koulutus- ja kehittämisprosessi.

Kirjoitus ja siihen liittyvä kommenttikeskustelu tuovat esiin syvän ristiriidan kulttuurin ja kasvatuksen arvon sekä näiden alojen työntekijöiden kohtelun välillä. Moni ei tunnista taide- ja opetustyön todellista vaatavuutta, koska sen vaikutuksia ei voi mitata kvartaalitalouden logiikalla. Samalla ne, jotka toimivat näillä aloilla, joutuvat perustelemaan olemassaoloaan niin taloudelliselta kuin yhteiskunnalliselta kannalta sekä riittämättömällä palkalla ja pirstaleisella työsuhteella. Yhteiskunta on riippuvainen kulttuurialasta, mutta ei vielä kykene järjestämään näiden alojen ammattilaisille sellaista asemaa ja toimeentuloa, joka vastaisi heidän panostaan yhteiskunnalle.

6.4 Aivoriin tulokset

Oman fasilitoidun työpajani menetelmänä oli aivoriini. Työpajaan osallistui neljä ei-VOS-laitoksen rehtoria ja osallistuin itsekin kirjoittamalla muiden mukana lappuja. Tämä tuntui luontevammalta tavalta olla mukana työpajassa, verrattuna siihen, että olisin vain seurannut kirjoitusprosessia. Olimme myös kollega-asemassa, minkä takia oma osallistumiseni oli luontevaa. Luovan vaiheen jälkeen otin taas ohjat työpajan seuraavasta vaiheesta.

Työpajassa tarkoituksena oli saada vastauksia neljänteen tutkimuskysymykseeni: Minkälaisena ei-VOS-laitosten rehtorit näkevät alan palkanmaksun ja laitosten varallisuuden tulevaisuuden?

6.4.1 Aivoriin liimalapputyöskentelyn tulokset

Ohjeistin osallistujia, että aiheena on raha. Rahaan liittyvät unelmat kirjoitettiin keltaisille lapuille ja rahaan liittyvät uhat kirjoitettiin oransseille lapuille. Jokaiselle ajatukselle oli oma lappu (kuva lapuista löytyy liitteestä numero 2). Työpajalleni olikin lyhyempi aika käytettävissä kuin olisin toivonut, joten ajatusten kirjoittamiseen oli vain noin 5 minuuttia aikaa ja keskustelu-aika lopussa oli noin 15 minuuttia.

Heti toiminnan ja tehtävänannon alkuun yksi osallistuja vaati selitystä: ”Miksi me nyt tällaista tehdään, kun kyllähän me nää kaikki tiedetään!” Selitin, että se juuri

onkin se suurin tarkoitus. Me tiedämme nämä asiat, mutta nyt on tarkoitus saada meidän kaikkien tiedot näkyväksi. Oli todella hyvä, että osallistuja kysyi tämän kysymyksen, koska vastaukseni toi kaikille osallistujille mielekkyyttä tehtävän tekemiseen. Toinen paljon alkuun askarruttanut asia oli, että pitääkö toiveiden olla realistisia. Ohjeistin osallistujia kirjoittamaan kaiken minkä keksivät, vaikka se olisi kuinka hullu idea. Tarkoitus oli päästää irti kaikki villikin ajattelu, vaikka hyvin maanläheisiä ajatukset lopulta olivat.

Kun osallistujat aloittivat kirjoittamisen, niin sen jälkeen tulosta alkoikin synty-
mään nopeaan tahtiin. Kynät kirjoittivat vauhdilla asioita post-it papereille ja ennakoluuloisuus oli täysin poissa.

6.4.2 Itsenäisestä kirjoittamisesta syntyneiden lappujen koontia

Tämänhetkinen globaali rahahuoli tuottikin paljon isoja huolia, mitä kulttuurikentällä on nyt muutenkin kuultavissa. Hallituksen suunnitellut suuret leikkaukset tulivat heti osallistujille mieleen. Hallituksen ei koeta olevan kovin kulttuurimyönteinen. Huolta aiheutti myös se, että MOY ry:ltä ei ole päässyt edustajaa taiteen perusopetuksen lain uudistuksen työryhmään. Osallistujilla oli paikoin tuskainen ja ulkopuolinen olo vallitsevasta tilanteesta.

Oma ennakkoajatukseni pajaan lähtiessä oli, että kaikki kirjoittaisivat ihan samat asiat lapuille. Positiivinen yllätys oli, että kaikille osallistujilla olikin oma tulokulmansa aiheeseen.

Unelmat kootusti

Henkilökunnan työhyvinvointi

Tarpeeksi rahaa järjestää opettajille koulutuksia, työhyvinvointia ja hyvät toimitilat.

Palkanmaksu

Yhteiskunta tukee tasaisesti musiikkikouluja, jolloin kaikilla on mahdollisuus noudattaa työehtosopimuksen kaikkia ehtoja.



Saavutettavuus

Soittamisen tai laulamisen harrastaminen ei ole perheen varallisuudesta kiinni.

Monipuolisuus

Taloudelliset resurssit mahdollistavat musiikin tukiaineet ja monipuoliset kurssit.

Uhat kootusti

Opettajien saatavuushaasteet

Opettajien työehdot huonontuvat niin, että pätevien työntekijöiden saaminen on vaikeaa. Tekoäly korvaa opettajat.

Tukien muutokset

Hallitus ja kunnat lopettavat tuet kokonaan. TPO-lain uudistuksen ainoa tehtävä on leikata resurssit pois.



Oppilaiden haasteet

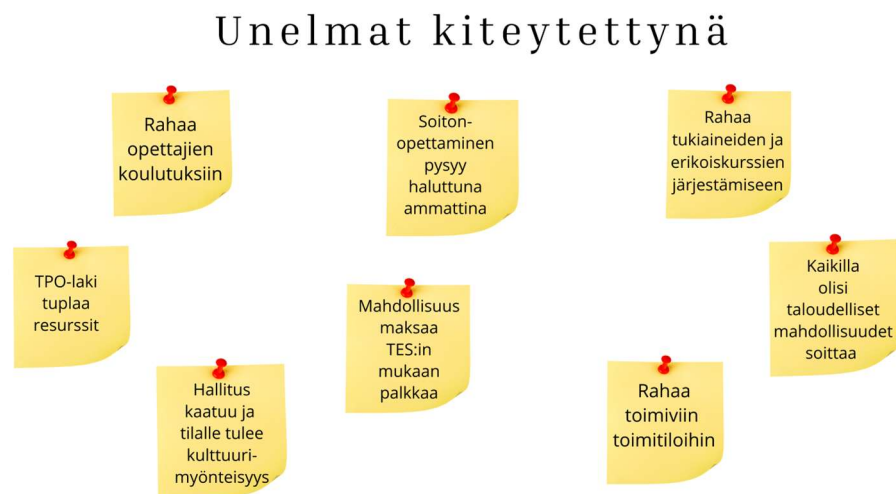
Harrastaminen on niin kallista, että se on vain harvoille mahdollista. Myös kiinnostus soittamista kohtaan heikkenee.

Laatu

Tukiaineiden tuottaminen ei onnistu ja toimitilat ovat mahdollisimman halvat ja tämän takia epämiellyttävät sekä epäsopivat.

Kuvio 11. Aivoriihen tulosten yhteenveto

Osallistujat eivät toivoneet kuuta taivaalta, vaan hyvin käytännöllisiä asioita, jotta musiikkikoulut voisit jatkaa toimintaansa. Nykytilanteessa jo toimivien toimintojen saaminen, joihin olisi vielä varaa, on haastavaa. Unelmissa kouluun saisi päteviä opettajia ja niille voisi maksaa TES:n ohjeiden mukaiset palkat ja palkanlisät. Tämän lisäksi olisi varaa maksaa opettajille oman työnsä kehittämistä erilaisilla kursseilla. Myös opiskelijalle olisi tarjolla erilaisia ja erisisältöisiä kursseja. Tämän kaiken pitäisi olla opiskelijalle kohtuullisen hintaista ja vähävaraisuus ei olisi este harrastamiselle. Esiin nousi myös pitkäjänteisyys rahoituksessa. Nykyisellään on erittäin vaativaa suunnitella koulun tulevaisuutta, kun joka vuosi saa jännittää tuleeko julkista tukea vai eikö tule.



Kuvio 12. Aivoriihen kiteytetyt ajatukset tulevaisuuden unelmista

Uhkakuvat aiheuttivat ison puheryöpyyn ja aika paljon ahdistusta. Moni ei-VOS-musiikkioppilaitos taistelee alla olevan kuvan uhkien kanssa jo nyt. Oppilasmaksut ovat nyt jo todella korkeita ja näinä haastavina aikoina korkeat maksut rajoittavat mahdollisuuksia harrastaa musiikkia.

Koronan aikana kulttuurialalta siirtyi moni tekijä muihin töihin eivätkä kaikki ole palanneet takaisin kulttuurin pariin. Ostovoiman heikentyessä koko ajan, myös soitonopettajat joutuvat miettimään, voiko nykyisellä palkalla elää. Varsinkin pääkaupunkiseudulla eläminen on todella kallista. Iso toive on, että näihin uhkakuviin ei vajottaisi kokonaan. Toive julkisesta rahoituksesta elää edelleen.

Aivoriihen lopuksi tuli kiitosta siitä, että teen tätä tutkimustyötäni tärkeästä aiheesta. Uskon, että osallistujat iloitsivat, kun tulivat vuorotellen kuulluksi ja saivat antaa omat näkökulmansa aiheesta. Osallistujilla oli puheissaan paljon tunteita, koska heitä ei kuunnella arjessa. Haastattelussa jokainen tunsu tulleen kuulluksi, edes pienessä joukossa.



Kuvio 13. Aivoriihen kiteytetyt ajatukset tulevaisuuden uhista

6.5 Haastattelutulokset

Haastattelin tutkimustani varten yhdeksää henkilöä musiikkioppilaitoskentältä. Haastateltavana oli sekä esihenkilöitä, että työntekijöitä. Haastateltavien maantieteellinen sijainti oli rajattu koskemaan Suomessa toimivia musiikkioppilaitoksia. Aineistossa käsiteltäviä oppilaitoksia on kuitenkin 10, koska osa haastateluista on opettanut useassa oppilaitoksessa. Toisaalta haastateltavaksi sattui kaksi henkilöä samasta oppilaitoksesta. Jokaisella haastateltavalla oli oma kulma aiheeseeni, ja sen takia en poissulkenut haastateltavaa, vaikka samasta oppilaitoksesta oli jo ollut toinen haastateltava. Yhden laitoksen esihenkilö ei vastannut minulle ollenkaan puhelimeen, vaikka olimme sopineet yhdessä haastatteluajasta. Minut niin sanotusti ”ghostattiin”.

Haastattelujeni aihe vastaa suoraan pääkysymykseeni: Minkä suuruista palkkaa soiton- ja laulunopettajat saavat erilaisissa oppilaitoksissa? Haastatteluissa sain vastauksia myös ensimmäiseen alakysymykseeni: Palkan määrän ero VOS-laitoksissa verrattuna ei-VOS-laitokseen?

Haastateltavia hain Google -haulla, sekä laittamalla ilmoituksen Facebook -ryhmään: ”MASSI: Musiikin ammattilaisten sijaiset -sivusto”. Ryhmän kautta sain paljon yhteydenottoja ja keskustelu aiheesta heräsi myös ilmoitukseni keskustelukentässä. Alla sivustolle laittamani ilmoitus:

”Voisitko olla alle 10 min anonyymissa haastattelussa? Teen Kulttuurituotannon YAMK opintoja ja lopputyöni aihe on:

Valtionohjauksen vaikutus palkkatasa-arvoon musiikkioppilaitoksissa

Tavoitteena on saada näkyväksi rahoituksen haasteet VOS-järjestelmän ulkopuolisissa musiikkioppilaitoksissa/musiikkikouluissa. Olisi tärkeää saada näkyväksi palkkaustapojen kirjavuutta.

Laita mulle YV ja autat minua tutkimuksen valmistumisessa!!!!”

6.5.1 Haastattelun aineiston koonti

Palkan suuruudet eri oppilaitoksessa ovat todella kirjavat. Haastatteluissa tuli esille kymmenen eri ei-VOS-laitoksen palkkakäytännöt. Kaikissa, paitsi yhdessä oppilaitoksissa, palkan maksu oli sivutoimisen tuntiopettajan palkan suuruinen. Työehtosopimusten mukaisesti päätoimiseksi tuntiopettajaksi siirtyy, jos opetus-tunteja on vähintään 16 viikossa. Päätoimisilla tuntiopettajilla palkka pitäisi mak-saa vuoden ympäri kuukausipalkkana ja heille kuuluisi myös maksaa lomakor-vauksia. Siinä koulussa, missä opettajalla on suurin työtuntimäärä, lasketaan hänet sivupäätoimiseksi. Tässä oppilaitoksessa opettajaan sovelletaan päätoi-misen palkkausta. Pitäisi olla myös mahdollista yhdistää musiikkioppilaitosten tunteja niin, että opettaja saisi yhdistetyn päätoimen. Tässä tapauksessa opet-taja saisi myös päätoimisen tuntiopettajan edut.

Olemalla sivutoiminen tuntiopettaja, hän menettää lomakorvaukset ja kokemus-lisät. Pitkällä aikavälillä kokemuslisien puute kumuloi opettajan ansionmene-tystä merkittävästi. Kyseisissä oppilaitoksissa myöskään paikallista erää ei mak-seta. Joissain oppilaitoksissa huomioitiin ryhmäaineiden suurempi suunnittelu-tarve isompana tuntipalkkana.

Alla laskelmaa sivutoimisen tuntiopettajan esimerkillä, miten palkankehitys tys-sää, jos opettaja on koko työuransa sivutoiminen tuntiopettaja. Kertymät on las-kettu tämän hetken (toukokuu 2025) tuntipalkkojen mukaan. Opettajien palkka nousee tämän lisäksi vuosittain noin 2 %. Peruspalkan nousua ei ole otettu huo-mioon tässä laskelmassa. Peruspalkan nousu kiihdyttää edelleen valtavaa rai-loa palkkojen välillä. Yli kahdenkymmenen opetusvuoden jälkeen palkanero al-kaa olla valtava. Epäpätevän opettajan palkkakertymän jätin pois tästä laskel-masta.

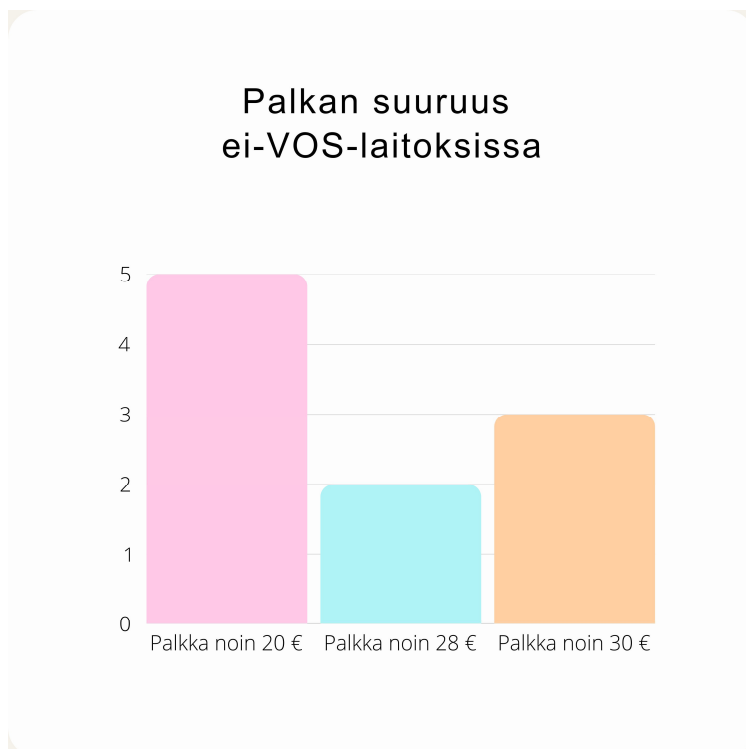
Tuntiopettajan palkan kehittyminen kokemuslisien karttuessa

Palkan kertyminen	3 vuotta + 5 %	5 vuotta + 6 %	8 vuotta + 7 %	13 vuotta + 8 %	20 vuotta + 3 %
Kuukausipalkka täydellä 23 vkoh tuntimäärällä. Alkupalkka Akk: kk 3.101 €	3.256,05 €	3.451,41 €	3.693,01 €	3.988,45 €	4.108,10 €
Kuukausipalkka täydellä 23 vkoh tuntimäärällä. Alkupalkka: Ykk 3.186 €	3.345,30 €	3.546,02 €	3.794,24 €	4.097,78 €	4.220,71 €
Ero kuukaudessa (20 työpäivää) sivutoimisen tuntipalkan mukaan maksetun palkan ja TES mukaan lasketun palkan välillä. Alempi kk / Ylempi kk	452,81 € / 491,46 €	648,17 € / 692,18 €	889,77 € / 940,40 €	1.185,21 € / 1.243,94 €	1.304,86 € / 1.366,87 €
Sivutoimisen tuntiopettajan tuntipalkka: Akk: 30,47 € Ykk: 31,02 €	Sivutoimisen tuntiopettajan palkan mukaan laskettu kuukausipalkka 23 viikkotunnin mukaan: Akk: 2.803,24 € / kk Ykk: 2.853,84 € / kk				

Kuvio 14. Päätoimisten tuntiopettajien palkan kertyminen

Kuten yllä olevasta kuvasta näkee, on lisien vaikutus valtava opettajan palkan muodostumisessa. Alla olevassa kuvassa näkyy jakauma siitä, millä palkalla haastattelemani ei-VOS-musiikkioppilaitoksien opettajat tekevät töitään. Ei-VOS-laitoksessa työskentelevällä 20 € / 60 min tuntipalkalla työskentelevän opettajan kuukausipalkka (23 vkoh / viikko) voi olla vain 1.380 €. Verrattuna VOS-laitoksessa työskentelevään opettajaan, jolla voi olla parhaimmillaan kuukausipalkkana (23 vkoh / vko) 4.220,71 €. Ero näiden kahden opettajan kuukausipalkassa on jopa 2.840,71 € (4.220,71 € - 1.380 €). Tämä palkanero on saatu vain kokemuslisien vaikutuksen mukaan. Lisäksi tulee vielä lomakorvaukset yms. lisät, joita opettaja ei-VOS-oppilaitoksessa ei välttämättä saa. Sivutoimisille tuntiopettajille ei tarvitse työehtosopimuksen mukaan maksaa lomakorvauksia.

Valtionohjauksen merkitys opettajien ansioihin on valtava. Ei-VOS-musiikkioppilaitoksessa lukukausimaksujen pitäisi olla todella suuret, jotta toiminta onnistuisi edes poljetuilla hinnoilla.



Kuvio 15. Haastateltujen palkat ei-VOS-laitoksissa.

6.5.2 Haastattelun yhteenveto

Musiikin taiteen perusopetus Suomessa on jakautunut kahteen maailmaan: niihin, jotka saavat valtionosuutta (VOS-laitokset), ja niihin jotka eivät. Haastatteluihin perehtyminen osoittaa, kuinka tämä rahoituspohjan ero jakaa kenttää paitsi taloudellisesti, myös työehtojen, työturvan ja opettajien jaksamisen osalta. Työehtosopimuksen (TES) noudattaminen on vähän tuetuissa laitoksissa usein mahdotonta, mikä johtaa vaihteleviin palkkakäytäntöihin ja rakenteelliseen epäoikeudenmukaisuuteen.

Ensimmäinen keskeinen ongelma liittyy palkkaukseen ja TES:n noudattamiseen. Monissa oppilaitoksissa TES ei ole käytössä, ja jos on, sitä ei noudateta täysin. Haastatteluissa nousi esiin, että TES:n mukaiset palkat ovat monille oppilaitoksille taloudellisesti saavuttamattomia, koska ne eivät saa valtion tukea.

Joissain laitoksissa opettajille maksetaan reilusti vähemmän kuin TES-määräykset edellyttäisivät, eikä kokemukseen tai koulutukseen perustuvia lisiä makseta lainkaan.

Työsopimukset ovat yleisesti toistaiseksi voimassa olevia, mutta todellisuudessa opettajan on mahdotonta tietää kuinka monta opetustuntia hänellä on seuraavana lukuvuotena. Usein opettajat saavat palkan vain opetustunneista, eivätkä esimerkiksi suunnittelusta, konserttityöstä tai hallinnollisista tehtävistä. Kaikissa haastattelemissani tai muuten löytämissäni ei-VOS-musiikkioppilaitoksissa ei pystytä antamaan TES:n mukaista 35 opetusviikkoa vuodessa. Jos opetusta olisi TES:n verran, lukukausimaksut pomppaisivat kohtuuttoman suuriksi. Opetuskausien lyhyys ja nollatuntisopimuksen kaltaiset järjestelyt tarkoittavat, ettei kokoaikaista päätoimisuutta ole helppo saavuttaa edes muodollisesti jatkuvassa työsuhteessa. Koska missään ei-VOS-oppilaitoksessa ei pystytä noudattamaan 35 viikon lukuvuotta, kaikki palkanlisätkin pitää laskea kertomella sen mukaan, kuinka monta viikkoa todellisuudessa on. Tämä laskenta tekee oman palkan seuraamisesta todella hankalaa.

Loma- ja sairausajan korvauksissa näkyy selvä hajanaisuus. Osassa musiikkioppilaitoksia opettajille maksetaan lomakorvaus ja sairausajan palkka TES:n mukaisesti. Toisissa taas opettajan oletetaan korvaavan poissaolonsa myöhemmin ilman lisäkorvausta. Näin vastuu siirtyy yksittäiselle opettajalle. Erityisesti pienissä laitoksissa, joissa henkilöstön hallinnointi on kevyempää, järjestelmät perustuvat usein hyvän tahdon sopimuksiin.

Rahoituksessa on suuri epätasa-arvo. VOS-laitokset saavat jopa miljoonaluokan tuen sekä valtiolta että kunnilta, kun taas ei-VOS-laitokset joutuvat selviytymään murto-osalla tai jopa kokonaan ilman säännöllistä tukea. Tämä asettaa oppilaitokset eriarvoiseen asemaan, vaikka ne tarjoavat saman sisällön mukaista taiteen perusopetusta. Tuen jakautumista pidetään sekä pedagogisesti että eettisesti ongelmallisena. Lasten oikeus laadukkaaseen opetukseen ei saisi riippua siitä, minkä taustamuodon omaavaan oppilaitokseen he sattuvat hakeutumaan.

Työilmapiiriä ja sitoutumista kuvataan monissa haastatteluissa hyväksi, mutta usein se rakentuu opettajien omalle motivaatiolle ja "talkoohengelle". Moni opettaja tekee työnsä arvopohjaisesti, vaikka toimeentulo ei olisi turvattu. Samalla kuormitus kasvaa ja hallinnon sekä opetuksen pyörittäminen "omasta selkänahasta" väsyttää ja uuvuttaa. Sitoutuminen ei välttämättä käänny lojaaliksi työnantajaan, jos palkkaus ja tuki ovat heikot. Monet haastateltavat mainitsivat etsivänsä koko ajan töitä VOS-laitoksista, jotta palkka olisi parempi. Näin on huomattu myös kollegojen toimivan.

Suunnittelutyö, konsertit ja muu opetuksen oheistyö ovat usein palkatonta. TES ei tunnista näitä tehtäviä riittävästi, mikä jättää suuren osan opettajien todellisesta työmäärästä korvauksen ulkopuolelle. Näin muodostuu vääristynyt kuva tuntipalkasta, joka ei heijasta todellista työpanosta.

Rekrytointi on vielä toistaiseksi ollut helppoa monissa oppilaitoksissa, mutta alanvaihtoa harkitaan yhä useammin. Erityisesti pätevät ja kokeneet opettajat hakeutuvat VOS-laitoksiin tai kokonaan toisille aloille, jos vakautta ja taloudellista turvaa ei ole tarjolla.

Sukupuolen merkitys nousi esiin muutamassa haastattelussa. Naisvaltaisen alan koettiin selittävän heikompia työehtoja ja siitä johtuvaa hiljaisuutta oikeuksien vaatimisen suhteen. "Kutsumustyön" eetos on osaltaan muinaisjäännöksiä, joka oikeuttaa alimman mahdollisen tuen ja palkkauksen.

Kokonaisuutena haastattelut osoittavat musiikkioppilaitoskentän jakautuneen kahteen todellisuuteen: tuettuihin ja tukea vaille jääneisiin. TES:n mukaiset ehdot ovat monille saavuttamaton ihanne, ja osa musiikkioppilaitoksista joutuu valitsemaan lakien noudattamisen ja toiminnan jatkuvuuden välillä. Tämä ei ole kenenkään etu. Opettajat kamppailevat kohtuuttomien valintojen edessä. Vaihtoehtoina ovat oppilaitos, jossa palkka on lähempänä TES:iä, mutta oppilaiden saaminen on vaikeaa. Vai oppilaitos jossa palkka on pieni, mutta sen ansiosta lukukausimaksut ovat pienemmät ja näin asiakkaiden saaminen on helpompaa.

7 Kehittämisehdotukset

Tässä opinnäytetyössäni olen tarkastellut, miten valtionosuusjärjestelmä vaikuttaa palkkatasa-arvoon musiikkioppilaitoksissa ja missä määrin järjestelmä tuottaa rakenteellista eriarvoisuutta. Tässä luvussa esitän kehittämisehdotuksia, joiden avulla valtionrahoitusta voitaisiin ohjata kohti yhdenvertaisempaa ja oikeudenmukaisempaa järjestelmää.

7.1 Valtion rahoituksen kohdistaminen kaikille toimijoille

Valtion 2025 taiteen perusopetuksen määräraha on 97 000 000 €. Suurin osa tästä summasta menee musiikille, noin 90 %, joka on 87 300 000 €. 2023 VOS-raportin mukaan musiikin taiteen perusopetusta opiskeli vuonna 2023 62 000 oppilasta. Jos oletetaan, että harrastajamäärä on pysynyt suunnilleen samana, on tuki per oppilas vuonna 2025 noin 1408 €.

Taiteen perusopetuksen oppilasmäärää tilastoidaan todella huonosti, minkä takia tarkkoja oppilasmääriä ei tiedetä. Karkean arvion mukaan ei-VOS-musiikkioppilaitoksissa opiskelee noin 10 000 oppilasta. Jos valtion osuus laajennettaisiin koskemaan kaikkia musiikin taiteen perusopetuksen oppilaita, tarvittaisiin määrärahaa lisää noin 14 080 000 €.

Hallitus tuskin on valmis lisäämään taiteen perusopetuksen budjettia.

87 300 000 € pitäisi siis riittää kaikille musiikin taiteen perusopetuksen oppilaitoksille. Jos raha jaettaisiin kaikkien oppilaiden kesken, olisi tukea per oppilas noin 1212 €. VOS-laitokset menettäisivät valtionosuusrahaa karkealla laskennalla noin 200 € / oppilas. Tämä muutos ei olisi VOS-laitoksille mitenkään draamaattinen, mutta järjestelmän ulkopuolisille oppilaitoksille tämä antaisi tasaväkisemmät toimintaedellytykset. Asiakkaille järjestelmä olisi myös tasavertaisempi, koska oppilas voisi valita aina sen itselleen sopivimman vaihtoehdon ilman suuria kustannuseroja.

Toisissa VOS-laitoksissa valtionapua käytetään myös ryhmäaineisiin, esimerkiksi musiikkileikkikoulun tunteihin. Ryhmäaineiden saaminen kannattavaksi ilman ulkoista tukea on huomattavasti helpompaa kuin yksilöopetuksen. Ryhmäaineiden tukemisen musiikin valtionosuuksissa voisi lopettaa ja siirtää rahat ei-VOS-laitoksille, joissa tuen tarve on merkittävä.

7.2 Palkkatasa-arvo

Palkkatasa-arvo on yksi keskeisimmistä oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen työelämän peruspilareista. Suomessa tämä periaate on kirjattu lainsäädäntöön useassa muodossa. Perustuslain 6 § säättää yhdenvertaisuudesta, tasa-arvolaki (609/1986) velvoittaa työnantajaa edistämään sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa ja työehtosopimusten kautta turvataan alan sisäistä yhdenvertaisuutta työnantajien ja työntekijöiden välillä. Julkisesti rahoitetuilla sektoreilla, kuten koulutuksessa ja taiteen perusopetuksessa, valtiolla on erityinen vastuu siitä, että nämä periaatteet toteutuvat koko järjestelmässä johdonmukaisesti.

Yhdessä haastattelussa haastateltava pohti, ovatko alan palkkahaasteet naisvaltaisuuden syy. Tämä on erittäin relevantti kysymys. ”Palkkaero miesten hyväksi repeää jo uran alussa – naiset jäävät euroissa jälkeen heti” (Yle, 2025). Usein toistuvan selityksen mukaan naiset hakeutuvat aloille, joissa on pienempi palkka. Esimerkiksi hoitoalalle ja opettajaksi. Tämä ei yksin selitä naisten heikompaa palkkatasoa, koska artikkelin mukaan naiset saavat huonompaa palkkaa samoista töistä kuin miehet. Heikompi palkkataso näkyy naisilla heti työuran alusta alkaen. Yleisesti tiedossa onkin, että opetusala maksetaan vähän. Täytyykö asian olla näin?

Musiikkioppilaitokset toimivat taiteen perusopetuksen piirissä ja tarjoavat laadukasta ja pitkäjänteistä koulutusta musiikissa lapsille sekä nuorille eri puolilla Suomea. Vaikka toiminta on julkisesti rahoitettua, oppilaitosten hallintomuodot vaihtelevat. Osa toimii kuntien ylläpitäminä yksikköinä ja osa taas yksityisinä yhdistyksinä tai säätiöinä. Tämä hallinnollinen monimuotoisuus yhdistettynä valtionosuusjärjestelmän rakenteisiin on johtanut siihen, että oppilaitoksilla on hyvin

erilaiset mahdollisuudet noudattaa opetusalan virka- ja työehtosopimusta (OVTES), erityisesti palkkauksen osalta (Muusikkojen liitto 2023).

Valtionosuusjärjestelmä on osa julkisen hallinnon ohjausmekanismeja, joilla pyritään takaamaan peruspalvelujen saatavuus kaikille kansalaisille. Taiteen perusopetuksen osalta valtionosuus perustuu opetustuntien määrään ja laskennalliseen yksikköhintaan, jonka Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) määrittelee vuosittain (OKM 2020). Tämä rahoitus kattaa osan opetuksen kustannuksista ja loput katetaan kunnallisella rahoituksella tai asiakasmaksuilla.

Rahoitusmalli ei kuitenkaan ota huomioon henkilöstökustannuksia, alueellisia kustannuseroja tai palkkaustasoa suhteessa työehtosopimukseen. Tämä aiheuttaa ongelmia erityisesti niille oppilaitoksille, jotka toimivat alueilla joilla elinkustannukset ja palkkavaatimukset ovat korkeammat. Lisäksi yksityisillä oppilaitoksilla jotka eivät saa kunnallista lisärahoitusta, valtionosuus saattaa olla ainoa julkisen tuloerä.

Käytännössä tämä tarkoittaa, että osa oppilaitoksista ei kykene maksamaan opettajille täysimääräistä työehtosopimuksen mukaista palkkaa, vaan turvautuu esimerkiksi lyhytaikaisiin tai osa-aikaisiin työsopimuksiin, joissa lomat korvataan rahana eikä palkkakehitys vastaa alalla hyväksyttyä urapolkua. Tämä luo rakenteellista eriarvoisuutta työmarkkinoille ja heikentää alan houkuttelevuutta pitkällä aikavälillä (Muusikkojen liitto 2023; Kuntaliitto 2021).

Kunnalliset oppilaitokset voivat saada lisätukea kunnalta tai hyödyntää keskitettyä henkilöstöhallintoa, mikä helpottaa työehtosopimusten noudattamista. Yksityiset toimijat puolestaan ovat täysin omien resurssiensa varassa ja usein riippuvaisia oppilasmaksuista, mikä altistaa ne kilpailulle ja kustannuspaineille. Tämä johtaa siihen, että samasta työstä voidaan maksaa eri palkkaa riippuen työnantajan taustasta (OKM 2020; Muusikkojen liitto 2023).

Valtiolla ei ole järjestelmällistä mekanismia seurata, mihin valtionosuus lopulta käytetään. Vaikka valtionavustuksen saajien tulisi noudattaa yleisiä työelämän

ehtoja, ei valvontaa tehdä järjestelmällisesti esimerkiksi opettajien palkkatietojen, työsuhdemuotojen tai lomaoikeuksien osalta. Tämä taas johtaa siihen, että epäkohtia voi esiintyä pitkään ilman että niihin puututaan.

Valtion rahoitusmekanismi ei myöskään huomio millään tavalla oppilaitosten laatua. Esimerkiksi uusien opetussuunnitelmien noudattamista ei tarkasteta millään tavalla. Valtionosuuslaitos voi siis halutessaan käyttää kymmeniä vuosia vanhaa opetussuunnitelmaa eikä se ole este valtionavun saamiseksi.

7.3 Yksityiskohtaisempia kehittämisehdotuksia

Seuraavaksi kerron yksityiskohtaisesti kuudesta mahdollisesta kehittämiskohdasta, joiden avulla musiikin taiteen perusopetuksen järjestelmää on mahdollista viedä taloudellisesti ja tasa-arvoisuuden lisääntymisen kautta sosiaalisesti kestävämmän toiminnan suuntaan.

1. Henkilöstökustannusperusteinen rahoitusmalli

Valtionosuusjärjestelmää tulisi kehittää siten, että se huomioi oppilaitoksen henkilöstökustannukset. Tämä voisi tarkoittaa yksikköhinnan eriyttämistä esimerkiksi opetustuntien ja opettajakohtaisten kustannusten mukaisesti, tai mallia jossa rahoitus sidotaan suoraan TES:n mukaisiin palkkarakenteisiin.

2. Alueellisten kustannuserojen huomiointi

Elinkustannuksiltaan kalliimmilla alueilla toimiville oppilaitoksille tulisi määritellä korkeampi yksikköhinta tai erillinen lisärahoitus. Tämä voisi perustua esimerkiksi tilastokeskuksen alueellisiin kustannusindekseihin tai kunnalliseen palkkatasoon suhteutettuihin kertoimiin.

3. Työehtosopimuksen noudattaminen rahoitusehtona vain jo valtionapua saaviin oppilaitoksiin

Valtionosuuden myöntämisen edellytyksenä tulisi olla työehtosopimuksen noudattaminen. Rahoituksen saajien tulisi raportoida vuosittain henkilöstön palk-

kaustiedot ja työehdot sekä antaa kirjallinen selvitys TES:n toteutumisesta. Toisaalta ilman VOS-rahoitusta TES:n noudattaminen on mahdotonta. TES:n noudattaminen tulee mahdolliseksi tuen saamisen kautta.

4. Yhdenmukainen seuranta- ja raportointijärjestelmä

Opetus- ja kulttuuriministeriö voisi kehittää sähköisen raportointialustan, jossa oppilaitokset ilmoittavat avainindikaattoreita (mm. keskipalkka, vakituisten ja määräaikaisten osuus, vuosilomien toteutuminen). Näin rahoituksen oikeudenmukaisuutta voitaisiin seurata systemaattisesti. Laatumittarit voisivat olla myös kyselyssä jotenkin läsnä.

5. Erillisrahoitus yksityisille toimijoille

Erillinen tukimekanismi voitaisiin luoda oppilaitoksille, joiden perusrahoitus ei mahdollista TES:n mukaisia palkkoja. Tämä voisi olla esimerkiksi korvamerkitty palkkatuki, jota haetaan valtionosuuden täydentämiseksi. Valtionosuuksien ulkopuoliset oppilaitokset eivät pysty taikomaan rahaa palkanmaksuun ilman tukea.

6. Rakenteellinen yhteistyöfoorumi

Valtion, kuntien, oppilaitosten ja työntekijäjärjestöjen välinen pysyvä yhteistyöfoorumi voisi seurata valtionosuuden tasa-arvoaikutuksia ja tehdä ehdotuksia korjauksista. Tämä foorumi voisi myös julkaista vuosittaisen selvityksen musiikkioppilaitosten henkilöstötilanteesta.

7.4 Musiikin taiteen perusopetus tulevaisuudessa

”Sivistys laajasti ymmärrettynä mainitaan yhtenä keinona luovia polarisaation ja yhteiskunnallisten haasteiden keskellä (Dufva, 2025).”

Nykyinen valtionosuusjärjestelmä on onnistunut takaamaan laajasti saavutettavaa taiteen perusopetusta, mutta sen rakenteet eivät tue riittävästi työehtojen yhdenvertaista toteutumista. Erityisesti musiikkioppilaitoksissa esiintyy selkeitä

eroja palkkauksessa ja työehdoissa, jotka johtuvat rahoituksen epäyhtenäisyydestä, seurannan puutteista ja hallintorakenteiden vaikutuksista. Jotta opettajien oikeusturva ja alan vetovoima voidaan taata, tarvitaan rakenteellisia muutoksia, jotka sitovat rahoituksen vahvemmin TES:n toteutumiseen ja palkkatasa-arvoon. Näin voidaan varmistaa, että julkinen rahoitus ei vain turvaa opetusta, vaan myös oikeudenmukaista ja kestävä työelämää.

Kulttuurialojen osuus Suomen kansantaloudesta, eli bruttokansantuotteesta vuonna 2022, oli tilastokeskuksen mukaan 3,1 %. Työllisyyden osalta kulttuurialojen osuus kaikista työllisistä oli 2,8 % vuonna 2022. Kulttuurialat kattavat laajan kirjon toimintoja. Esimerkiksi taiteet, media, arkkitehtuuri, muotoilu, mainonta, peliala sekä museot ja kirjastot. Vertailun vuoksi vuonna 2022 paperiteollisuuden osuus Suomen bruttokansantuotteesta oli noin 1,5 % (Etla, 2022).

Vaikka pandemia vaikutti negatiivisesti konserttikäynteihin, ovat yleisömäärät palanneet isommiksi kuin ennen pandemiaa. Tulevaisuudessa konserttikäyntien määrän kehitys riippuu varmasti taloudellisista tekijöistä ja kulttuuripalveluiden saavutettavuudesta. Esimerkiksi vuonna 2023 saavutettiin kaikkien aikojen kävijäennätys, kun museoissa vierailtiin yhteensä 8,7 miljoonaa kertaa. Kulttuuri tuntuu siis olevan kansalle erittäin tärkeää. Toivottavasti oikein kohdennetuilla avustuksilla voidaan taata kaikille pääsy taiteiden äärelle!

”Uupumuksen lääke on sielukas elämä.” (Markuksela, 2025)

8 Pohdinta ja arviointi

Palkkatasa-arvo on keskeinen osa yhdenvertaista työelämää. Julkisesti rahoitettujen oppilaitosten, kuten musiikkioppilaitosten kohdalla, tämä kysymys liittyy kiinteästi valtion rahoitus- ja ohjausjärjestelmiin. Taiteen perusopetusta säädelään lailla (Laki taiteen perusopetuksesta 633/1998), ja sen rahoitus rakentuu valtionosuusjärjestelmään (Kuntalaki 410/2015, Laki opetus- ja kulttuuritoimen

rahoituksesta 1705/2009). Näillä sääntelyrakenteilla on suora ja epäsuora vaikutus siihen, kuinka tasapuolisesti oppilaitokset voivat noudattaa työehtosopimuksia ja turvata henkilöstölleen oikeudenmukaiset työehdot.

Valtionosuusjärjestelmä määrittää kriteerit, joiden perusteella oppilaitokset saavat rahoitusta opetuksen järjestämiseen. Rahoitus perustuu yksikköhintoihin ja oppilasmääriin, mutta se ei aina ota huomioon alueellisia kustannuseroja, erityisen tuen tarpeita tai henkilöstökustannusten kehitystä (OKM 2021a). Tämä voi aiheuttaa sen, että tietyt oppilaitokset, erityisesti yksityiset tai pienet toimijat, eivät saa riittävää rahoitusta kattamaan työehtosopimusten mukaisia palkkoja ja etuuksia.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ (2023) on nostanut esiin, että opettajien palkkaus vaihtelee suuresti oppilaitoksesta toiseen, riippuen muun muassa työnantajatyypistä ja rahoituspohjasta. Erityisesti yksityisissä oppilaitoksissa voi esiintyä tilanteita, joissa työehtosopimusten noudattaminen jää puutteelliseksi resurssien puutteen vuoksi.

Eriarvoisuus syntyy tilanteissa joissa opettajat tekevät samaa opetustyötä mutta saavat eri palkkaa, eri lomaoikeuksia tai ovat epävakaammassa työsuhteessa riippuen siitä onko työnantajana kunta, yksityinen säätiö, yhdistys tai osakeyhtiö. Tämä ei ole ainoastaan epäoikeudenmukaista vaan saattaa olla ristiriidassa tasa-arvolain (1325/2014) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) kanssa, jotka velvoittavat työnantaja kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti ja maksamaan samasta tai samanarvoisesta työstä samaa palkkaa.

Lisäksi palkkatasa-arvon toteutuminen on osa YK:n kestävän kehityksen tavoitteita (Agenda 2030, tavoite 5.1), joiden toteuttamiseen Suomikin on sitoutunut. Julkisin varoin rahoitetun toiminnan osalta valtio kantaa erityistä vastuuta näiden periaatteiden edistämisestä (Valtioneuvosto 2020).

Yksi keskeinen ongelma on, että valtionosuusjärjestelmä ei sisällä suoraa ehtoa työehtosopimusten noudattamisesta. Toisin sanoen, oppilaitos voi saada valtion rahoitusta, vaikka sen toiminta ei kaikilta osin täyttäisi työmarkkinaehtojen vaatimuksia. Myöskään opetushallinnon valvonta ei kohdistu kattavasti yksityisten

taiteen perusopetuksen järjestäjien työsuhteisiin tai palkkauskäytäntöihin (OKM 2021b). Tämä luo järjestelmän, jossa valtionosuusrahoitus saattaa välillisesti ylläpitää palkkaepätasa-arvoa ja työehtojen eriarvoistumista. Näin ollen valtion harjoittama ohjaus ei toimi tehokkaana tasa-arvopolitiikan välineenä, vaikka valtion rahoituksella on periaatteellinen mahdollisuus tukea oikeudenmukaisia työoloja.

Palkkatasa-arvon parantamiseksi kulttuuriministeriössä tulisi tarkastella valtionosuusjärjestelmää kriittisesti ja tehdä tarvittavat rakenteelliset korjaukset. Tällä hetkellä valtionapu on automaattinen ilman sisällöllistä tarkastelua. Rahoituksen ulkopuolisten oppilaitosten täytyy olla todella luovia ja oppilaslähtöisiä, jotta asiakkaat kokevat saavansa jotain lisäarvoa isommalle lukukausimaksulle. VOS-oppilaitoksilla ei ole taloudellista painetta pysyä ajan hengessä mukana. Tasaväkinen kilpailutilanne voisi nostaa musiikinopetuksen tasoa ja oppilaslähtöisyyttä entistä korkeammalle tasolle.

”Kaupungistumisaste on vuoden 2020 väestötietojen perusteella 73,0 prosenttia (Syke, 2022).” Suomessa, kuten koko maailmassa, kaupungistuminen on yksi megatrendeistä. Väestö on liikkunut vahvasti 1980-luvulta tähän päivään maaseudulta kaupunkiin ja tämän muutoksen uskotaan jatkuvan edelleen. Helsingissä oli asukkaita 1980-luvulla noin 500 000 (Sitra 2018), ja vuonna 2023 Helsingissä oli 674 500 asukasta. Väestömäärän ennustetaan kasvavan yli 750 000:een vuoteen 2040 mennessä. (Helsingin kaupunki, 2024) Samanlainen kaupungistuminen on tapahtunut koko Suomen alueella. Vanha valtionosuusjärjestelmä ei huomioi väestön määrän muutoksia Suomen sisällä. Tuen myöntämisessä tulisi huomioida nykyinen ja tuleva väestökehitys. Isoin puute valtionosuuksille on eniten kasvaneella pääkaupunkiseudulla.

Valtionosuusjärjestelmä luo rakenteellisen kehyksen, joka mahdollistaa taiteen perusopetuksen järjestämisen Suomessa. Kuitenkin nykyisessä muodossaan se voi ylläpitää ja jopa syventää palkka- ja työehteroja oppilaitosten välillä. Mikäli halutaan, että taidekasvatus ei vain edistä esteetöntä oppimista vaan myös

oikeudenmukaista työelämää, on valtionohjauksen roolia tasa-arvon toteutumisessa tarkasteltava uudelleen. Palkkatasa-arvo ei saa olla pelkkä ihanne vaan konkreettisesti toteutuva oikeus myös musiikkioppilaitosten opettajille.

Halutaanko Suomessa, että taiteen perusopetus on mahdollista kaikille tulotasa-arvosta riippumatta? Halutaanko Suomessa mennä sitä kohti, että vain suurituloisilla on mahdollisuus musiikin yksilötunneilla käymiseen? Miten käy lasten ja nuorten mahdollisuuksille itseilmaisuuksiin, jos harrastaminen vaatii suurituloiset vanhemmat? Entä miten turvataan elinikäisen oppimisen mahdollisuus, jos se tosiasiallisesti onkin mahdollista vain suurituloisille?

Yrity maailmassa ja vientisektorilla luovuus ja innovointi ovat keskeisiä taitoja globaalissa kilpailussa. Miten voimme odottaa suomalaisilta nuorilta luovuutta ja kykyä kehittää uusia innovaatioita, jos emme panosta luovuuden ruokkimiseen? Monipuolinen ja laadukas koulutus mahdollistaa tulevaisuuden osaajat.

Perinteisesti on ajateltu, että soittajat saadaan tilaisuuksiin esiintymään soppapalkalla. Nykyaikainen itsensä elättäminen taiteella ja kulttuurilla ei ole mahdollista, jos kuluttajat eivät ole valmiita maksamaan kohtuullisia korvauksia taiteilijoille. Olen keskustellut usean ei-VOS-musiikkioppilaitoksen rehtorin kanssa ja aika yleinen konsensus on, etteivät rehtorit pysty maksamaan itselleen oikeaa palkkaa. Yksikin rehtori sanoi, että kun hän jää eläkkeelle, niin suostuukohan kukaan enää tekemään samaa työtä erittäin pienellä palkalla suhteessa työ määrään. Jossain kohtaa tulee rajat vastaan myös kutsumusammateissa, työtä ei enää jakseta tehdä pelkästä ”rakkaudesta lajiin”.

Toivottavasti musiikinopetuksen tila Suomessa ei mene mahdottomaksi niin opettajille kuin oppilaillekaan! Vuonna 2027 tulee voimaan taiteen perusopetuksen uudistettu laki. Toivottavasti lakiuudistus parantaa taiteen äärelle pääsyä kaikkialla Suomessa mahdollisimman saavutettavalla ja oikeudenmukaisella tavalla!

Lähteet

Avaintyönantajat ry. (2023). *Työehtosopimukset*. <https://www.avainta.fi/tyomarkkinat/tyoehtosopimukset> [Viitattu 19.5.2025].

Biden, J. (22.3.2023). *The greatness of a nation isn't just measured by the strength of its army*. <https://x.com/POTUS/status/1638382635704627200> [Viitattu 19.5.2025].

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos (Etlä). *Suhdanne kevät 2022, tuotanto*. <https://www.suhdanne.fi/ennusteet/suhdanne-kevat-2022/tuotanto/> [Viitattu 27.5.2025]

Haanpää, S., Manu, S. & Siltanen, K. (2020). *Taiteen ja kulttuurin toimialan tilasto- ja tietoperusta*. Opetus ja kulttuuriministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162052/OKM_2020_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Viitattu 19.5.2025].

Helsingin kaupunki. (28.10.2024). *Ennuste: Helsinki kasvaa lähivuosina yli 8 000 asukkaalla vuodessa*. <https://www.hel.fi/fi/uutiset/ennuste-helsinki-kasvaa-lahivuosina-yli-8-000-asukkaalla-vuodessa> [Viitattu 19.5.2025].

Helsingin kaupunki. (3.12.2024). *Kultturi- ja vapaa-aikalautakunta sekä Kulttuuri- ja kirjastojaosto*. Taiteen perusopetuksen toiminta-avustukset 2025. <https://ahjojulkaisu.hel.fi/E5D69410-6B3B-C234-B65B-94A809D00000.pdf> [Viitattu 19.5.2025].

Huntus, A. (9.11.2023). *Kulttuurinen kestävyys tulee*. Taiteen edistämiskeskus. <https://www.taike.fi/fi/blogit/kulttuurinen-kestavyys-tulee> [Viitattu 19.5.2025].

Innokylä. *Aivoriihi*. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivoriihi> [Viitattu 19.5.2025].

Jaakkola, J. (29.4.2025). *Suomalainen suorituskulttuuri, burnout-ahdistus-epidemia ja yksilön inhimillinen huippusuorituskyky*. Spotify. <https://open.spotify.com/episode/33A4XRnoVXE7qbJiVsR5Un> [Viitattu 27.5.2025].

Kuntalaki 410/2015. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2015/410> [Viitattu 19.5.2025].

Kuntaliitto. (2021). *Valtionosuudet kunnissa – opas päättäjille*. (6.5.2025) <https://www.kuntaliitto.fi> [Viitattu 19.5.2025].

Laki valtionosuutta saavista musiikkioppilaitoksista 402/1987. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/1987/19870402> [Viitattu 19.5.2025].

Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 1705/2009. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2009/1705>

Laki taiteen perusopetuksesta 633/1998. <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/1998/633>

Luoma, T. (2020). *Taiteen perusopetus 2020*. Opetushallitus. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/taiteen_perusopetus_2020.pdf [Viitattu 19.5.2025].

Monash University. (2022). *What is a case study*. <https://www.monash.edu/student-academic-success/excel-at-writing/how-to-write/case-study> [Viitattu 19.5.2025].

Muusikkojen liitto. (2023). *Palkkakarttoitus taideoppilaitoksissa*. <https://www.muusikkojenliitto.fi> [Viitattu 19.5.2025].

OAJ. (2023). *Kunnallisen opetusalan palkkaus (OVTES)*. <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/palkka/kunnallisen-opetusalan-palkkausjarjestelma-ovtes/#rehtorit-ja-apulaisrehtorit> [Viitattu 19.5.2025].

OAJ. (2023). *OVTES vähimmäispalkat ja palkkiot 1.6.2023 lukien*. <https://www.oaj.fi/contentassets/8e19822fc55b479c992bab141c4c638a/ovtes-palkat-ja-palkkiot-1.6.2023-lukien.pdf> [Viitattu 19.5.2025].

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2014). *Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. Sanoma Pro Oy.

- Opetushallitus. 7. *Taiteen perusopetus*. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/07%20TAITEEN%20PERUSOPETUS_2.pdf [Viitattu 19.5.2025].
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2022) *Kulttuurin aika on nyt ja aina*. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164225/OKM_2022_23.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Viitattu 19.5.2025].
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2023). *Laadukas taiteen perusopetus*. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165243/OKM_2023_43.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Viitattu 19.5.2025].
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM). (2020). *Taiteen perusopetuksen rahoitusmalli ja sen kehittämistarpeet*. Helsinki: OKM.
- OVTES – *Opetusalan virka- ja työehtosopimus (2022–2025)*. KT ja OAJ. <https://www.kt.fi/sopimukset/ovtes-2022-2025> [Viitattu 19.5.2025].
- Perustuslaki 731/1999. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1999/731> [Viitattu 19.5.2025].
- Perälä, H. (1998). *Kuinka rakennetaan kärjellään seisova pyramidi? Musiikkiopilaitosjärjestelmä 1950–1990-luvuilla*. https://jyx.jyu.fi/jyx/Record/jyx_123456789_69553 [Viitattu 19.5.2025].
- Reilu kauppa. (25.03.2019). *Reilun kaupan kasvua Suomessa jo 20 vuotta*. <https://reilukauppa.fi/uutiset/reilun-kaupan-kasvua-suomessa-jo-20-vuotta/> [Viitattu 19.5.2025].
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). *Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: KvaliMOTV. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_1.html [Viitattu 19.5.2025].
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>. [Viitattu 19.5.2025].

Salomäki, S. (20.12.2022). *Miksi taiteen keinoin kannattaa opettaa kestäväää kehitystä? Suomen YK-liitto.* <https://www.ykliitto.fi/uutiset-media/yk-blogi/miksi-taiteen-keinoin-kannattaa-opettaa-kestavaa-kehitysta> [Viitattu 19.5.2025].

Sitra. Peljo, J. (09.01.2018). *Helsingin seudun kehittäminen puhtaiden ratkaisujen keskuksi hyödyttää koko Suomea.* <https://www.sitra.fi/uutiset/helsingin-seudun-kehittaminen-puhtaiden-ratkaisujen-keskuksi-hyodyttaa-koko-suomea/> [Viitattu 19.5.2025].

Sitra. Dufva, M. (09.01.2025). *Megatrendit 2025 – mitä näyttää tulevaisuusselonteko megatrendien valossa?* <https://www.sitra.fi/blogit/megatrendit-2025-milta-nayttaa-tulevaisuusselonteko-megatrendien-valossa/> [Viitattu 19.5.2025].

SIVISTA. (2023). *TES, Yksityinen opetusala.* <https://www.sivista.fi/tyosuhdeasiat/tyoehtosopimukset-ja-palkkataulukot/yksityinen-opetusala/> [Viitattu 19.5.2025].

SIVISTA. (2023) *Keskeiset viestimme.* <https://www.sivista.fi/vaikutamme/keskeiset-viestimme/> [Viitattu 19.5.2025].

Suomen musiikkioppilaitosten liitto, SML. (20.3.2023) *Jäsenkysely 2022.* https://www.canva.com/design/DAFdQ_D0Qe8/WDyKSQQrjl-duaDXmzsZ7LQ/view?utm_content=DAFdQ_D0Qe8&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=publishsharelink#1 [Viitattu 19.5.2025].

Suomen ympäristökeskus. (25.4.2024). *Kaupunkiseudut ja kaupungistuminen.* <https://www.ymparisto.fi/fi/rakennettu-ymparisto/kaupunkiseudut-ja-kaupungistuminen> [Viitattu 19.5.2025].

Suominen, A. (2019) *Selvitys taiteen perusopetuksen rahoitusjärjestelmän uudistamistarpeista taiteen perusopetuksen saatavuuden turvaamiseksi sekä rahoitusjärjestelmän selkeyttämiseksi ja ajantasaistamiseksi.* Opetus- ja kulttuuri-ministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161668/27_19_Taiteen_perusopetus_OK.pdf [Viitattu 19.5.2025].

Talsi, M-T. (18.2.2021) *Haaveiletko freelanceriksi ryhtymisestä? Muista ainakin nämä 4 asiaa*. Duunitori. <https://duunitori.fi/tyoelama/freelancer-tyoskentely> [Viitattu 19.5.2025].

Tasa-arvolaki 609/1986. <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/1986/609> [Viitattu 19.5.2025].

Tasa-arvolaki 1325/2014. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saadoskoelma/2014/1325> [Viitattu 19.5.2025].

Työehtosopimuslaki 436/1946. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1946/19460436> [Viitattu 19.5.2025].

Työ- ja elinkeinoministeriö 26.1.2001/55. *Työlainsäädäntö*. <https://tem.fi/tyolain-saadanto> [Viitattu 19.5.2025].

UN Women. (22.2.2024) *Everything you need to know about pushing for pay equity*. <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay> [Viitattu 19.5.2025].

Valtioneuvosto. (16.12.2022). *Samaa palkkaa samanarvoisesta työstä*. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/samaa-palkkaa-samanarvoisesta-tyosta> [Viitattu 19.5.2025].

Valtionosuussovellus 2025. (19.12.2024). *Taiteen perusopetuksen yksikköhinnat ja valtionosuuden laskennallinen peruste vuodelle 2025*. <https://vos.oph.fi/rap/vos/v25/vop6os25.html> [Viitattu 19.5.2025].

Visio 2030. (2020). *Musiikkikoulutuksen vision jalkauttamista jatkaa ViVa2030!-työryhmä*. <https://musiikkikoulutuksenvisio.fi/musiikkikoulutuksen-vision-jalkauttamista-jatkaa-viva2030-tyoryhma-4/> [Viitattu 19.5.2025].

Vuori, J. (2021). *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/tapaustutkimus/> [Viitattu 19.5.2025].

Wikipedia. (29.1.2025). *Freelancer*. <https://fi.wikipedia.org/wiki/Freelancer> [Viitattu 19.5.2025].

Yleisradio (YLE). (4.3.2025). *Analyysi: Palkkaero miesten hyväksi repeää jo uran alussa – naiset jäävät euroissa jälkeen heti*. <https://yle.fi/a/74-20140721> [Viitattu 27.5.2025]

Yleisradio (YLE). (22.3.2023). *Analyysi: Riikka Purra kutsui kulttuurista luksuspalveluksi, ja se saattaa olla parasta mitä kulttuurille on vaaleissa tapahtunut*. <https://yle.fi/a/74-20023605> [Viitattu 19.5.2025].

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1325> [Viitattu 19.5.2025].

Yleissitovat työehtosopimukset (9.8.2022-31.3.2024). *Yksityisen opetusalan työehtosopimus*. <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/tyoehto/?start=u> [Viitattu 19.5.2025].

Aineisto

Heikkinen, A., Lehtola, M. & Veteli, A. (23.3.2024). *”Onhan se ihan räkäpalkka!” – testaa, tiedätkö minkä verran kuljettajalle, sairaanhoitajalle, projektijohtajalle ja huilunsoitonopettajalle maksetaan*. Yleisradio. <https://yle.fi/a/20-10006465> [Viitattu 27.5.2025]

Liite 1: Työpajan toteutussuunnitelma

Työpaja

Tarkoituksena on pitää ei VOS-musiikkilaitoksien rehtoreille unelmapaja / dystopiapaja.

Otsikkona on yksinkertaisesti RAHA.



Tavoitteena on saada näkyväksi se, minkä me kaikki jo tiedämme.

Alustan tehtävää kysymyksillä, kysymykset ovat tarkoituksellisesti erittäin suppeat, jotta en vahingossa johdattele tuloksia:

- Miten talousvaikeudet vaikuttavat opettajien rekrytoimiseen ja sitouttamiseen?
- Mitä unelmia ja uhkakuvia näet taloudellisesti tulevaisuudessa?

Sitoutan rehtorit tehtävään tarjoamalla kuohuviiniä ja suklaata reippaan työskentelyn perään.

Annan rehtoreille keltaisia post it lappuja, joihin he saavat kirjoittaa unelmat.

Punaisiin post it lappuihin kirjoitetaan uhat.

Annan alkuun noin 15 minuuttia aikaa kirjoittaa lappuihin omaan tahtiin mieleen tulevia asioita. Tämän ajan jälkeen jokainen rehtori saa käydä laittamassa oman lappunsa taululle, värien mukaan.

Lopuksi keskustellaan ja kootaan yhteen löydöksiä, tähän varaan noin 30 minuuttia. Keskustelussa kysyn myös, miten rahatilanne vaikuttaa toimintaan jo tällä hetkellä?

Dokumentoin prosessin valokuvaamalla lopullisen taulun ja äänittämällä keskusteluosuuden. Tämän jälkeen litteroin löydöksen ja kirjoitan tulokset opinnäytetyöhöni.



Liite 2: Haastattelukysymykset**Valtionohjauksen vaikutus palkkatasa-arvoon musiikkioppilaitoksissa**

Missä koulussa olet töissä ja missä asemassa?

Maksatteko palkan TES:n mukaan? Jos ei, niin minkä mukaan?

Maksatteko opettajille tuntipalkkaa vai kuukausipalkkaa?

Onko palkassa eroa, jos on sivutoiminen tai päätoiminen?

Kuinka monta opettajaa teillä on töissä ja kumpaa palkkaa saa kuinka moni?

Onko teillä sivupäätoimisia opettajia?

Maksatteko kuukausipalkkaisille opettajille lomakorvaukset ja kokemuslisät?

Miten opettajien sairasajan palkka järjestetään?

Minkälainen työsopimus teillä on käytössä opettajille?

Kuinka monta opetusviikkoa teillä on syyslukukaudella ja kevätlukukaudella?

Tuntuuko, että rekrytoiminen tai sitouttaminen on vaikeaa palkanmaksun haasteiden takia?

Saako musiikkioppilaitos tukea mistään?

Liite 3: Haastateltavan suostumus haastateltavana olemiseen

Haastattelut käydään puhelimitse. Ensin selvitän lyhyesti, että haastatteluni koskee palkkatasa-arvoa soiton- ja laulunopettajilla. Kysymykset liittyvät siihen, miten valtion tuen ulkopuolella olevat koulut pystyvät noudattamaan työehtosopimuksia ja miten tämä näkyy opettajien palkassa.

Suullinen suostumus dokumentoidaan nauhoittamalla puhelimen kautta käyty keskustelu. Suostumus ja puhelun ajankohta tallentuvat muistiin heti käydyksen puhelun alussa.

Suostumus osallistua haastatteluun:

Ymmärrän, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja voin milloin tahansa syytä kertomatta keskeyttää tai lopettaa osallistumiseni tutkimukseen. Tästä ei aiheudu minulle kielteisiä seuraamuksia. Keskeyttämiseen tai lopettamiseen asti minusta kerättyjä tutkimusaineistoja voidaan edelleen hyödyntää kehitykselliseen lopputyöhön.

Aineistoihin ei sisällytetä kenenkään osallistujan henkilötietoja ja aineisto on anonymisoitu. Tiedän, että haastattelujen laadun varmistamiseksi haastatteluista tehdään tallenteita ja ne säilytetään paikassa, mihin vain haastattelijalla on pääsy. Tallenteet hävitetään tutkimuksen valmistuttua, kuitenkin viimeistään 31.7.2025.

Antamalla suostumukseni osallistua tähän haastatteluun hyväksyn, että minulta kerätään tietoja ja aineistoa kuvattuun kehitykselliseen lopputyöhön.

Vahvistan, että olen saanut tiedot haastattelusta sekä tietosuojailmoituksen, ja minulla on ollut mahdollisuus esittää haastattelijalle tarkentavia kysymyksiä.

Olen siten saanut riittävät tiedot haastattelun sisällöstä, sen kulusta ja mitä se minun osaltani tarkoittaa, samoin kuin henkilötietojeni käsittelystä. Henkilötietojani käsitellään lain mukaisella yleisen edun perusteella.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen. Minua ei ole painostettu tai houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Taltioitua suostumusta säilytetään tietoturvallisesti, kuten muutakin henkilötietoa.

Pauliina Hauta-aho 27.1.2025