



# Tunteita ja mielenkuohuja- henkilöstön näkökulma palkkausuudistukseen

Uuden palkkausjärjestelmän tilanne Teknillisessä korkeakoulussa  
helmikuussa 2006

Raportti kyselytutkimuksesta

Elina Moisio, TKK

Minna Nylander, TKK

Eero Siljander, TEK

Helsinki University of Technology  
Department of Industrial Engineering and Management  
Laboratory of Work Psychology and Leadership  
P.O. Box 5500  
FIN-02015 HUT  
Finland  
Phone: +358 9 451 2846  
Internet: <http://www.tuta.tkk.fi>

The Finnish Association of Graduate Engineers TEK  
Ratavartijankatu 2  
00520 Helsinki  
Finland  
Phone: + 358 9 229 121  
Internet: <http://www.tek.fi>

[http://www.tek.fi/otti/TEK\\_TKKraportti2006.pdf](http://www.tek.fi/otti/TEK_TKKraportti2006.pdf)

ISBN 952-5633-00-4 (pdf)

## Sisällysluettelo

Johdanto .....	3
1. Uudistuksen taustoja.....	4
1.1 Miksi palkkausjärjestelmiä uudistetaan .....	4
1.2 Uusi palkkausjärjestelmä - mistä palkka muodostuu? .....	6
1.3 UPJ:n eteneminen Teknillisessä korkeakoulussa .....	7
2. Tutkimuksen toteutustapa.....	9
2.1 Aineisto ja menetelmät .....	9
2.2 Taustatietoja vastaajista .....	10
3. Tulokset .....	13
3.1 Palkat .....	13
3.2 Avovastaukset ja henkilöstön kokemukset UPJ:stä.....	17
3.3 Aikaisemmat tutkimukset TKK:n UPJ:stä .....	18
4. Yhteenveto ja pohdinta.....	19
5. Tapahtumia kyselyn jälkeen .....	21
Lähteet.....	23
Liite 1 .....	24
Liite 2 .....	25

## Johdanto

*”Neuvottelutulos uudesta palkkausjärjestelmästä Opetusministeriö ja Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö Juko ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry sekä Palkansaajajärjestö Pardia ry saavuttivat 16.12.2005 neuvottelutuloksen uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottamisesta yliopistoissa. Käyttöönottoajankohdaksi on sovittu 1.1.2006. Uudessa järjestelmässä palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta, henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta sekä sopimuksessa tarkemmin määritellyissä tapauksissa takuupalkasta. Järjestelmä tulee koskemaan sekä virkasuhteista että työsopimussuhteista henkilöstöä. Neuvottelutuloksen yhteydessä sovittiin palkkojen euromääräistymisen lykkäämisestä kesäkuun loppuun saakka.” (Teknillisen korkeakoulun tiedote, julkaistu 22.12.2005<sup>1</sup>)*

Uusi palkkausjärjestelmä on korvaamassa yliopistoissa vanhan palkkaluokkiin perustuvan palkkausjärjestelmän sekä sopimuspalkat. Uuden palkkausjärjestelmän myötä palkka ei enää määräydy palkkaluokan ja virkaiän mukaan, vaan kriteereinä toimivat tehtävän vaativuuden arviointi ja tehtävästä suoriutumisen arviointi. Uuden järjestelmän omaksuminen, sen periaatteiden hyväksyminen ja käytännön soveltaminen työyhteisöihin yliopistomaailmassa on nyt alkamassa. Uusi palkkausjärjestelmä vaatii paitsi henkilöstöltä, myös esimiehiltä ja johdolta uudenlaista aktiivisempaa suhtautumista ja panostusta palkka-asioihin. Uuden palkkausjärjestelmän onnistunut soveltaminen vaatii työtunteja taakseen enemmän kuin vanha palkkausjärjestelmä vaati.

Teknillisessä korkeakoulussa sekä muissa korkeakouluissa ja yliopistoissa käytiin keväällä 2005 ensimmäiset uuden palkkausjärjestelmän mukaiset keskustelut esimiehen kanssa. Tuolloin järjestelmästä ja sen mukaisista palkkatasoista ei ollut vielä sopimusta. Tammikuussa 2006 tiedotettiin jokaiselle vuoden 2005 vaativuusarviointien lopulliset päätökset. Monelle päätös vaativuustasosta oli yllätys: taso oli laskenut siitä, mihin esimiehen kanssa oli päädytty, tai järjestelmä olikin toinen, eikä siitä ollut kaikilla ollut tietoa. Yhdistettynä neuvottelutuloksen palkkataulukoihin moni koki tilanteen epätydyttävänä. Luottamusmiehille ja Tekniikan akateemisten liittoon tuli lukuisia huolestuneita yhteydenottoja. Samaan aikaan kuitenkin toisaalla esiteltiin näkemyksiä ja tilastoja, joiden mukaan uudistus kokonaisuudessaan oli sujumassa hyvin. Monimutkaisessa tilanteessa koettiin tarvittavan lisää tietoa siitä, mikä tilanne oikeastaan on. Tämän lähtöasetelman pohjalta päädyttiin tekemään kysely TTK:n TEKläisille<sup>2</sup>.

Tässä raportissa kuvataan palkkausjärjestelmä uudistuksen tilannetta Teknillisessä korkeakoulussa alkuvuodesta 2006. Raportissa käydään aluksi lyhyesti läpi uuden palkkausjärjestelmän peruskäsitteet sekä tutkimusta edeltäneet vaiheet. Helmikuun 2006 kyselyn tulosten lisäksi esitetään lyhyesti myös aiempien samasta aiheesta tehtyjen selvitysten tuloksia. Vastaaajien

---

<sup>1</sup> <http://hel.tkk.fi/fi/upj/Tiedotteita.html> (Lainattu 24.4.2006)

<sup>2</sup> Tästä eteenpäin Tekniikan akateemisten liiton, Otaniemen jäsenistöön viitataan arkikieleen vakiintuneella termillä TEKläiset tai TEKkiläiset.

taustatietoja raportoidaan myös laajemmin kuin pelkkä palkkauskysely edellyttäisi, sillä esiin nousi myös muita kiinnostavia TKK:n TEKläisten palvelussuhteen piirteitä.

Kyselyn suunnittelu käynnistyi Otaniemen TEK-tutkijat ry:n aloitteesta. Yhdistys (OTTI) on TEKin TKK:lla toimiva paikallisyhdistys, joka osallistuu paikalliseen tutkijoiden edunvalvontaan<sup>3</sup>. TEK vastasi teknisestä toteutuksesta. Tulokset analysoitiin TEKin ja TKK:n palkitsemisen tutkimusohjelman tutkijoiden yhteistyönä. Tämä raportti on laadittu näiden tahojen yhteistyönä.

## 1. Uudistuksen taustoja

### 1.1 Miksi palkkausjärjestelmiä uudistetaan

Uusi palkkausjärjestelmä on tehnyt tuloaan yliopistoihin yli kymmenen vuotta; ensimmäiset uudenmuotoiset palkkausjärjestelmät otettiin valtiohallinnossa käyttöön vuonna 1994. Toukokuussa 2006 uuden palkkausjärjestelmän piirissä toimi yli 71 % valtiohallinnon piirissä olevista virastoista, eli 68 % henkilöstöstä. Yliopistojen neuvottelutuloksen aikaansaamisen jälkeen järjestelmän piiriin kuului 90,6 % valtion palveluksessa olevasta henkilöstöstä<sup>4</sup>.

Palkkausjärjestelmäuudistuksen taustalla on havainto, että valtiosectorilla käytettävissä olevat voimavarat ovat viime vuosina vähentyneet ja enenevässä määrin on jouduttu kiinnittämään huomiota toimintojen tehokkuuteen (Valtion työmarkkinalaitos 1996,3). Tehokkuuden ilmentyminä ovat esimerkiksi yhteistyö yksityisen sektorin kanssa, mutta myös tietoisuus siitä, että osaavasta työvoimasta tullaan käymään tulevaisuudessa kilpailua yksityisen sektorin kanssa. Keskeisimmät toimet, joiden avulla valtiotyönantajan kilpailukykyä on valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaisesti pyritty parantamaan, ovat palkkausjärjestelmäuudistus, yleisen työnantajakuvan parantaminen ja palvelussuhteen ehtojen parantaminen ja erityisesti pyrkimys vähentää määräaikaisuuksia (Valtiovarainministeriö 2005, 27).

Kahden vuosikymmenen aikana palkitseminen on Suomessa kehittynyt nopeammin kuin koskaan ennen. Yritykset ja julkisen sektorin organisaatiot ovat ottaneet käyttöönsä strategisen palkitsemisen suuntauksen vauhdittamina kannustavaksi tarkoitettuja palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmiä (Hakonen ym. 2005, 13). Strateginen palkitseminen tarkoittaa sitä, että toimintayksikön strategiset tavoitteet ohjaavat myös palkkaukseen liittyvää päätöksentekoa. Strategiselle palkitsemiselle on ominaista palkkarakenteen joustavuus. Esimerkiksi palkkoja verrataan muiden organisaatioiden palkkoihin ja työntekijät pääsevät osallistumaan palkkausjärjestelmän suunnitteluun. Tällaisissa palkkausjärjestelmissä palkkapäätökset on hajautettu organisaatiossa alaspäin ja keskijohdolla on merkittävä rooli palkkausjärjestelmän soveltamisessa ja tätä kautta myös sen toimivuudessa. (Valtiovarainministeriö 2005, 38.)

---

<sup>3</sup> [www.tek.fi/otti](http://www.tek.fi/otti)

<sup>4</sup>

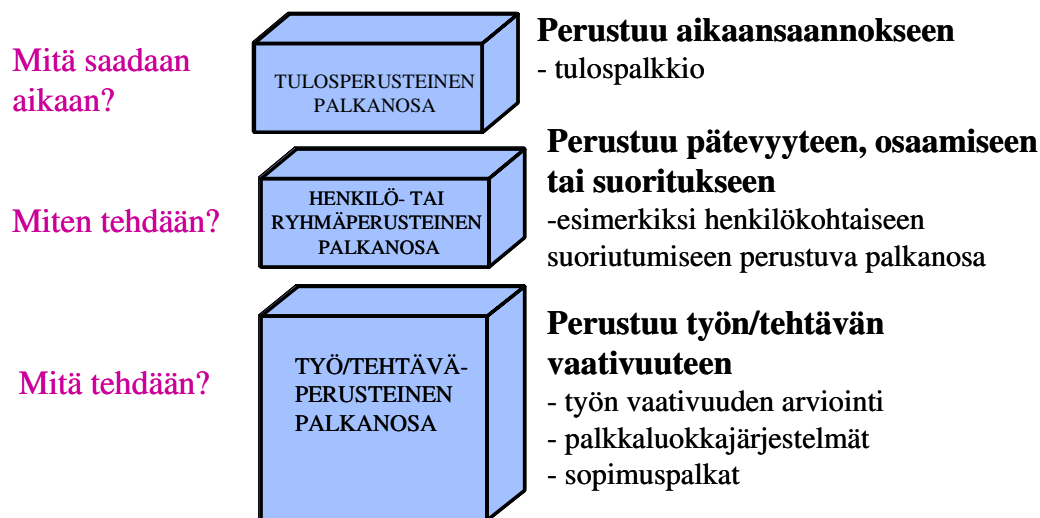
[http://www.vm.fi/vm/fi/12\\_Valtio\\_tyonantajana/09\\_Palkkapolitiikka/02\\_valtion\\_palkkausjarjestelmat/index.jsp](http://www.vm.fi/vm/fi/12_Valtio_tyonantajana/09_Palkkapolitiikka/02_valtion_palkkausjarjestelmat/index.jsp). (Lainattu 15.5.2006)

Yliopistojen palkkausjärjestelmän sopijapuolet ovat Opetusministeriö ja Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö Juko, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL sekä Palkansaajajärjestö Pardia. Osapuolet neuvottelevat yhteisestä järjestelmästä, joka tulisi kattamaan kaikki Suomen yliopistot.

## 1.2 Uusi palkkausjärjestelmä - mistä palkka muodostuu?

Valtion vanhassa palkkausjärjestelmässä palkka muodostui viran tai tehtävän (palkkaluokat) sekä palveluksessaoloajan (ikälisät) perusteella. Aikaisemmin valtion palkkataulukoissa oli lisäksi käytössä eri kalleusryhmät pääkaupunkiseudulle ja muulle Suomelle. Käytössä on ollut runsaasti myös sopimuspalkkoja, joiden määräytymisen perusteet vaihtelevat yksilöllisesti. Sopimuspalkat ovat olleet yleisiä myös ulkopuolisella rahoituksella hoidetuissa tutkimustehtävissä.

Uudessa järjestelmässä uudistetaan palkan perusteet. Myös vanhat lisät poistuvat uudistuksen myötä. Tavoitteena on palkita työntekijöitä sen mukaisesti, kuinka vaativia tehtäviä he työyhteisössään hoitavat ja kuinka hyvin he näistä työtehtävistään suoriutuvat. Taustalla on Suomessa yleistynyt tapa jaotella palkkauksen perusteet kolmeen ryhmään. Perusteena voi olla tehtävä, henkilö ja/tai työn tulos. Aihetta on hahmoteltu kuvassa 1.



**Kuva 1.** Palkkauksen perusteet palkkarakenteen näkökulmasta (Vartiainen, 2005, esitelty myös Salimäki ja Nylander 2006, 4).

Tehtävän vaativuutta voidaan arvioida erilaisilla menetelmillä. Tarvitaan kuitenkin yhteisesti sovitut kriteerit ja menettelytavat, joiden avulla määritetään, mitä työ tekijältään vaatii ja mikä kunkin tehtävän suhteellinen arvo on organisaatiossa, eli miten kukin tehtävä sijoittuu organisaation muiden tehtävien joukossa (Salimäki ja Nylander 2006, 4; työnantajaryhmän muistio 2002, 6). Työn vaativuuden määrittely perustuu yleensä tehtäväkuvaukseen, jonka pohjalta sovittuja arviointikriteerejä käyttäen määritellään tehtävän vaativuustaso. Yliopistoihin on tulossa kaksi rinnakkaista järjestelmää, joilla on molemmilla omat kriteeristöt ja palkkataulukot. Opettajien (ja sittemmin opettajien ja tutkijoiden) järjestelmässä on käytössä vaativuustasot 1–11 ja muun henkilökunnan järjestelmässä tasot 2–15. Tasot eri järjestelmissä eivät ole keskenään vertailtavissa.

Henkilökohtaisen palkanosan tarkoituksena on kannustaa henkilöä suoriutumaan työstään entistä taidokkaammin. Henkilökohtaisen palkanosa määrittely tapahtuu kehityskeskustelun yhteydessä ja perustuu henkilön suorituksen arviointiin. Yleisesti nähdään, että henkilökohtaisen työsuorituksen ja ammatinhallinnan arviointi on yksi keskeisistä johtamisen apuvälineistä. Valtiosektorilla nähdään, että henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin avulla esimies tai

johtaja pystyy arvioimaan henkilöstön ammatinhallintaa, työtuloksen laatua ja määrää, ja näin ollen myös koko organisaatioyksikön tavoitteiden saavuttamista. (Salimäki ja Nylander 2006, 5; Valtion työmarkkinalaitos 1996, 63.) Yliopistojen palkkausjärjestelmissä on molemmissa 9-portainen arviointiasteikko, mutta arviointikriteerit ja asteikot ovat muuten erilaiset.

Työn tuloksista voidaan palkita sekä osana peruspalkan henkilökohtaista palkanosaa että peruspalkkausta täydentävillä tulospalkkioilla. Puhuttaessa tulospalkkioista tai tulospalkkauksesta tarkoitetaan yleensä täydentäviä palkkaustapoja, jotka eivät ole osa henkilön säännöllistä kuukausipalkkaa. UPJ:n henkilökohtainen palkanosa ei siten ole tulospalkkausta, vaikka näin on joissakin yhteyksissä esitetty. Neuvottelutuloksessa ei myöskään mainita tulospalkkaussosaa.

UPJ:ssa peruspalkka muodostuu tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosasta. Tehtäväkohtainen palkanosa määritellään työnkuvauksen perusteella. Kuvausten täytyy olla samoilla periaatteilla laadittuja koko arvioitavalle henkilöstölle ja niissä tulee näkyä henkilön työn kaikki olennaiset piirteet. Kuvaukset pitäisi myös laatia sellaiseen muotoon, että valitun arviointijärjestelmän tekijät tulevat niistä selkeästi esiin. (Valtion työmarkkinalaitos 1996, 56.) Järjestelmään tulee kuulumaan myös joitain lisää, mutta neuvottelut niistä ovat vielä kesken.

Palkkausuudistusten yhteydessä puhutaan myös takuupalkoista. Takuupalkalla tarkoitetaan sitä, että siirryttäessä uuteen palkkausjärjestelmään työntekijöille taataan vähintään nykyisen palkkatason säilyminen niin kauan kuin hän on siirtymishetken tehtäviä vastaavissa tehtävissä.

### 1.3 UPJ:n eteneminen Teknillisessä korkeakoulussa

<sup>5</sup>Vuoden 2004 lopussa palkattiin Teknilliseen korkeakouluun oma projektipäällikkö hoitamaan uuteen palkkausjärjestelmään ja sen käyttöönoton valmisteluun liittyviä asioita. Jo tätä ennen korkeakoulussa oli jonkin verran lisätty esimieskoulutusta pohjustuksena uuden palkkausjärjestelmän tulolle.

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoa alettiin valmistella TKK:ssa todenteolla vuoden 2005 tammikuussa, jolloin aloitettiin järjestelmälliset tiedotustilaisuudet. Tilaisuuksia järjestettiin myös osastoilla, jotta kynnys osallistua tilaisuuksiin säilyisi henkilöstöllä mahdollisimman matalana.

Keväällä 2005 toteutettiin korkeakoulussa ensimmäinen uuden palkkausjärjestelmän mukainen kehityskeskustelukierros, jolloin esimiehet ja heidän alaisensa tekivät vaatavuuden- ja suoritutumisen arvioinnit. Arviointien pohjana oli ensimmäinen versio vaatavuustasokuvauksista ja suoritusarviointikriteereistä. TKK:lla oli laadittu vielä lisäohjeita kehityskeskusteluita varten ja henkilöstölle sekä esimiehille pidettiin useita tiedotustilaisuuksia. Ohjeet olivat TKK:n verkkosivuilla. Henkilöstö piti sijoittaa joko opetushenkilökuntaan tai muuhun henkilökuntaan. Ohjeista ei käynyt ilmi, kumpaan järjestelmään tutkimushenkilöstö tulisi sijoittaa. Osastot ottivat erilaisia kantoja ja niinpä osa sijoitettiin opetushenkilökunnan järjestelmään ja osa muun henkilökunnan järjestelmään.

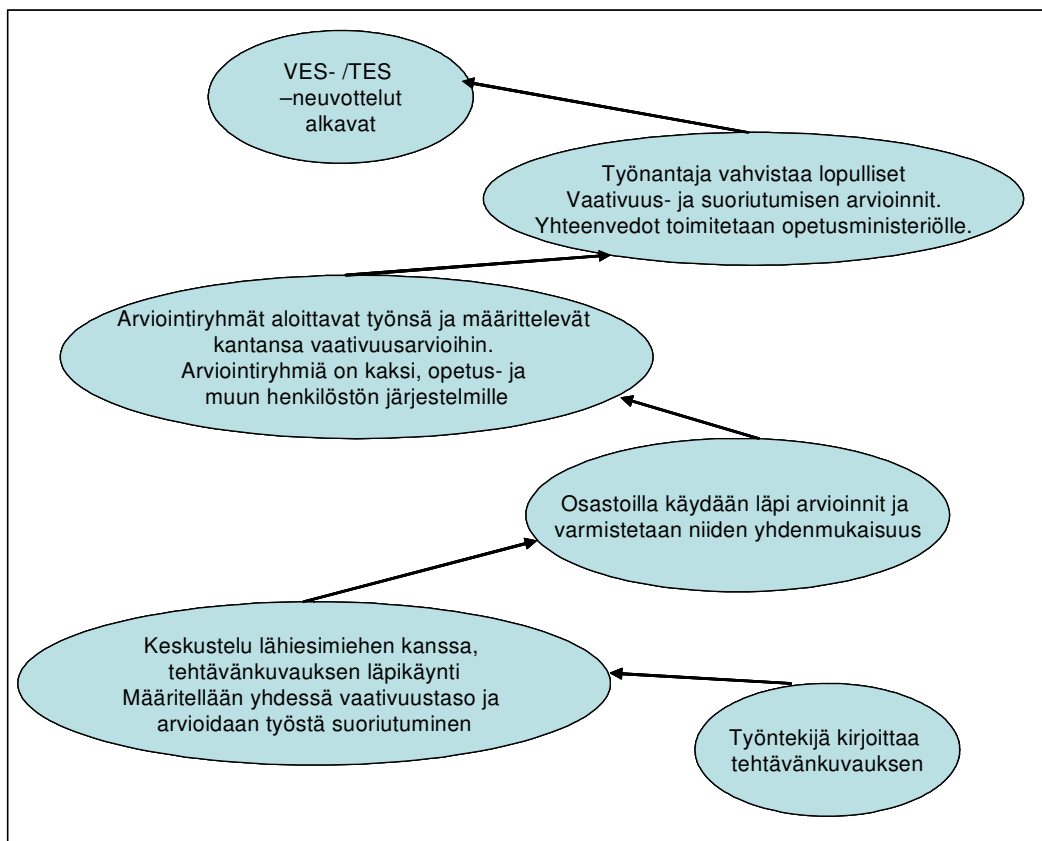
Esimiesten ja alaisten käymien arviointikeskustelujen tulokset tarkistettiin ensin kunkin osaston tai erillisyyksikön johdossa ja sen jälkeen arviointiryhmissä, ennen kuin arviot lopulta jätettiin

---

<sup>5</sup> Kappale perustuu vuosien 2004–2005 osalta Salimäen ja Nylanderin selvitykseen (2006).

opetusministeriöön neuvottelijoiden käyttöön. Arviointiryhmille annettiin käsittelyyn kunkin tehtävän osalta työntekijän, esimiehen ja osaston johdon vaativuustasoesitykset, sekä oman edustamansa henkilöstöryhmän (opetus- tai muu henkilöstö) tehtäväkuvaukset.

Arviointiryhmissä jouduttiin myös tarkistamaan paljon vaativuusarvioiteja kummankin järjestelmän piirissä. Esimiehen ja alaisen välisiä erimielisyyksiä vaativuusluokista ja/tai suoriutumisenarvioinneista kirjattiin opetushenkilöstön kohdalla 21 prosenttia ja muun henkilöstön kohdalla 25 prosenttia. Hallinto-osaston näkemyksen mukaan oli odotettavissa, että ensimmäisellä kerralla vaativuusarvioinneissa on epäyhteneväisyyksiä eri yksikköjen välillä, joita arviointiryhmät pyrkivät tarkistamaan sekä ylös- että alaspäin. Arviointiryhmien työ näkyi siinä, että työnantajasella vaativuusarvioiteja jouduttiin tarkistamaan enää vain alle 1 prosentin luokkaa opetushenkilöstön järjestelmään kuuluvilla ja muun henkilöstön järjestelmässäänkin vain 3 prosenttia. (Salimäki ja Nylander 2006, 14.)



**Kuva 2.** Vaativuus- ja suoriutumisarviointien prosessi Teknillisessä korkeakoulussa vuonna 2005. Kuva perustuu hallintojohtaja Esa Luomalan suunnitelmaan, joka esitettiin tammikuun yleisinfossa. (Salimäki ja Nylander 2006, 14, kuva 4)

Syksyllä 2005 neuvottelijat päättivät saadun palautteen perusteella, että kaikki tutkijat on syytä sijoittaa opettajien järjestelmään. Tässä yhteydessä opettajien järjestelmän arviointiryhmä kävi läpi kaikki kohteena olevan joukon tehtäväkuvaukset ja määritteli niiden perusteella vaativuustasot opettajien järjestelmässä. Työnantaja saattoi tämän jälkeen vielä muuttaa tasoja. Lopullisia vaativuusmäärittelyksiä on sitten käytetty neuvotteluissa. Ne olivat myös lopulliset vaativuustasot, jotka ilmoitettiin kullekin henkilölle tammikuussa 2006.

Neuvottelupäätös uudesta palkkausjärjestelmästä ja sen käyttöönotosta syntyi 16.12.2005. TKK:n henkilöstölle kerrottiin vuoden 2005 vaativuusarvioinnin lopulliset päätökset tammikuussa 2006. Jokainen sai tiedon oman tehtävänsä vaativuustasosta. Selvitystä mahdolliselle muutokselle vaativuustasossa verrattuna kehityskeskusteluissa sovittuun ei päätöksen yhteydessä ollut.

## 2. Tutkimuksen toteutustapa

Kyselyn tarkoituksena oli kerätä tietoa siitä, miten UPJ:n käyttöönotto näyttäisi vaikuttavan TEK:n jäsenten palkkoihin TKK:lla, mikä tilanne on syntymässä takuupalkkojen suhteen ja millaisia muita ongelmia on syntynyt käyttöönoton yhteydessä esimerkiksi henkilökohtaisissa lisissä.

Kysely toteutettiin Otaniemen TEK-tutkijoiden aloitteesta. Sisällön suunnittelusta vastasivat tutkijoiden luottamusmiehet ja sähköisen kyselyn teknisestä toteutuksesta huolehti TEK.

### 2.1 Aineisto ja menetelmät

Kyselyyn pyydettiin vastaamaan useammassa eri sähköpostiviesteissä. Laajin jakelu oli TEKistä lähteneellä viestillä, joka lähti kaikille TEK:n rekistereissä ja TKK:n palveluksessa oleville. Lisäksi kyselystä tiedottivat OTTI sekä muut TKK:n akavalaiset yhdistykset omille jäsenilleen. Viesteissä kehoitettiin jakamaan tietoa kyselystä myös työtovereille. Vastaamisaikaa oli 13.–20.2.2006.

Tietojen analysointiin osallistuivat sekä TEK:n että TKK:n tutkijat. Palkkatiedot analysoi TEK:n työmarkkina-asiamies, VTL Eero Siljander. Taustatiedot sekä avovastaukset analysoivat TKK:n tutkijat, TkL Elina Moisio ja valtiot. yo Minna Nylander. Analysoinnissa hyödynnettiin mm. SPSS for Windows 12-tilasto-ohjelmaa.

**Lomakekyselyssä** (liite 1) kysyttiin vastaajien taustatietojen jälkeen palkkaan liittyvistä seikoista mm. mikä vastaajan palkka on ollut joulukuussa 2005, mistä erilaisista osista palkka muodostuu (esim. projektilisät, henkilökohtaiset lisät, pätevyyslisät ym.) sekä kuinka palkka rahoitetaan. Kyselyssä tiedusteltiin, missä järjestelmässä vastaaja oli alun perin arvioitu (opettajien vai muun henkilöstön järjestelmä) ja oliko tuo järjestelmä mahdollisesti muuttunut tammikuussa 2006 jaetun tiedon perusteella. Lopuksi tiedusteltiin vastaajien tyytyväisyyttä tehtävänsä vaativuustasoon ja pyydettiin kertomaan omin sanoin lisätietoja.

Tulosten tarkastelun aluksi käytiin läpi kunkin vastaajan antamien tietojen johdonmukaisuus. Joissain tapauksissa päädyttiin tekemään muutoksia, kun vaikkapa annettu tieto palkkausjärjestelmästä vaikutti olevan virheellinen. Kaikki vastanneet eivät olleet antaneet kaikkia tietoja. Joissain esitetyissä yhteenvedoissa esitetään siten vertailuja erikokoisten osaryhmien tiedoista.

Yhteenvetotaulukoissa on yhdistetty sellaiset vastaajaryhmät, joissa oli vain pieni määrä vastaajia.

**Avovastauksia** tarkasteltaessa apuna käytettiin nk. teemoittelua, joka on laadullinen tutkimusmenetelmä. Teemojen tarkoitus on helpottaa avovastausten kokonaisuuden hahmottamista. Perinteisessä sisällön erittelyssä kuvataan kvantitatiivisesti tekstin sisältöä. Siinä mittausta tapahtuu siten, että lasketaan, kuinka monta kertaa jostakin asiasta on puhuttu tai kuinka

usein jotakin termiä on käytetty. Teemoittelun ideana puolestaan on jakaa saadut avovastaukset erilaisiin ryhmiin, jolloin saadaan muodostettua käsitys vastausten trendeistä. Teemoittelu perustuu aiheeseen syvällisesti tutustuneen tutkijan näkemykseen. Teemat syntyivät aineiston tarkastelusta, ja poimitut esimerkit on tämän jälkeen sijoitettu kuuluvaksi teemoihin ja ryhmiin. Teemoittelun perustalla on mm. Eskola ja Suorannan (1999, 186–187) esittelemä sisällön erittely, joka heidän mukaan sopii hyvin tutkimukseen, jossa pyritään selvittämään miten ja mistä ilmiöstä keskustellaan tai ei keskustella.

Avovastauksista muodostui tässä kolme selvää kriittistä näkemystä kuvaavaa pääluokkaa, yksi tyytyväisten, yksi monitulkintaisten ja yksi ”ei arvioitujen” luokka. Avovastauksista koottiin taulukoita, joissa esitellään kunkin ryhmän esimerkkivastauksia teemoittain. Nämä taulukot ovat liitteenä 2. Erityyppisiä vastauksia on kirjattu taulukkoon siten, että ensimmäisessä sarakkeessa on eri teemoja. Toisessa ja kolmannessa sarakkeessa on esimerkki näiden teemojen mukaisista vastauksista.

## 2.2 Taustatietoja vastaajista

Kyselyyn vastasi 365 henkilöä. Valtaosa vastaajista ilmoitti olevansa TEKin jäseniä (346), mutta tämän lisäksi vastaajina oli 10 Professoriliiton jäsentä, 7 Tieteentekijöiden liiton jäsentä ja 2 OAJ:n jäsentä. Kyselyn vastausprosenttia on vaikea arvioida, sillä vastauspyynnön levikkiä ei tunneta tarkkaan. Kyselyn potentiaalinen vastaajajoukko TEKKiläisistä oli arviolta 630 henkilöä, joten vastausprosentti heidän kohdallaan on noin 55. Vastaajista 70 % oli miehiä ja 30 % naisia. Vastaajaryhmän jakaumia eri osaryhmiin ei vertailtu koko TKK:n henkilöstön osaryhmiin kattavien vertailutietojen puutteen vuoksi.

Vastaajien palvelussuhteet olivat pääasiassa määräaikaista ja työsopimussuhteisia (Taulukko 1). Kaikista vastaajista määräaikaista oli 216 eli 65 %. Määräaikaisessa palvelussuhteessa toimivien vastaajien työsuhteet olivat jatkuneet pitkään (Taulukko 2). Vastanneissa tutkijoissa<sup>6</sup> ei ollut yhtäkään, joilla olisi vakinainen virka, määräaikaista virkoja oli 7, vakinaisia työsuhteita 26 ja määräaikaista työsuhteita 75.

**Taulukko 1.** Kaikkien vastaajien palvelussuhteiden laatu. Kaikki vastaajat eivät olleet ilmoittaneet näitä tietoja.

	Virka- suhde	Työsop. suhde	Yht.
Vakinainen	64	50	114
Määräaikainen	64	131	195
Yht.	128	181	309

**Taulukko 2.** Määräaikaisten vastaajien palvelussuhteiden kesto.

<sup>6</sup> Tuloksien esittelyssä on tutkijoiden tunnuspiirteiden luonnehtimisessa käytetty yksinkertaisuuden vuoksi yleensä niitä vastaajia, joiden nimikkeenä on tutkija. Heitä oli lukumääräisesti suuri joukko. Eri nimikkeiden yhdistämisessä ongelmana olisi ollut se, että näin syntyisi helposti tulkinnallisia vinoutumia.

Ollut TKK:lla	lkm
alle 2 vuotta	28
2 - 4 vuotta	53
4 - 6 vuotta	49
6 - 8 vuotta	32
8 - 10 vuotta	14
10 - 15 vuotta	20
yli 15 vuotta	20
<b>yhteensä</b>	<b>216</b>

Vastaajista puolet oli perustutkinnon suorittaneita, 18 % lisensiaatteja ja 25 % tohtoreita (Taulukko 3). Vastaajista suurin osa oli tutkimus- ja opetustehtävissä. Pelkästään nimikkeen perusteella ei kuitenkaan voi vetää johtopäätöksiä, onko tehtävä tutkimus- vai opetuspainotteinen. Vastaajien määrä vaihteli osastoittain (Taulukko 4). Vertailua eri ryhmien vastausmääristä suhteessa potentiaalisiin vastaajamääriin ei tehty, koska kohdejoukon vastaavien tietojen kerääminen olisi ollut perin työlästä.

**Taulukko 3.** Vastaajien jakautuminen nimikkeittäin ja tutkintotasoitain. Tässä taulukossa on esitetty kaikkien kyselyssä vaihtoehtoina olleiden nimikkeiden vastaajamäärät. Niiden nimikkeiden osalta, joissa oli pieni joukko vastaajia, on jatkossa tietoja esitetty yhdistettynä.

	tekn yo	DI	lis	tri	yht.
Tutkimusapulainen	11	0	0	0	11
Harjoitusassistentti	1	1	0	0	2
Tutkija-opiskelija	0	25	5	0	30
Tutkija	0	81	27	9	117
Projektitutkija	0	9	1	1	11
Projektipäällikkö	1	13	5	6	25
Erikoistutkija	0	3	5	7	15
Vanhempi tutkija	0	0	0	3	3
Opettava tutkija	0	3	0	15	18
Tutkijatohtori	0	0	0	5	5
Tutkimuspäällikkö	0	0	4	1	5
Assistentti	0	4	1	0	5
Yliassistentti	0	1	0	1	2
Yliopisto-opettaja	0	4	3	1	8
laboratorioinsinööri	0	20	4	5	29
Yli-insinööri	0	2	1	4	7
Lehtori	0	5	3	3	11
Ma professori	0	0	0	3	3
Professori	0	1	0	18	19
Professori, 5-vuotinen	0	0	0	1	1
Suunnittelija	0	6	0	0	6
Muu	0	7	2	4	13
<b>Yhteensä</b>	<b>13</b>	<b>185</b>	<b>61</b>	<b>87</b>	<b>346</b>

**Taulukko 4.** Vastaajien jakautuminen osastoittain.

<b>osasto</b>	<b>vastaajia</b>
Automaatio- ja systeemitekniikan	13
Kemian tekniikan	27
Konetekniikan	45
Maanmittaus	9
MT	11
Puunjalostustekniikan	13
Rakennus- ja ympäristötekniikan	11
Sähkö- ja tietoliikennetekniikan	80
Teknillisen fysiikan ja matematiikan	21
Tietotekniikan	58
Tuotantotalouden	10
Bit-tutkimuskeskus	7
Muu	21
<b>Yhteensä</b>	<b>326</b>

Taustatiedoissa pyydettiin myös kertomaan, miten oma palkka muodostuu toimintameno-rahoituksesta (budjettivarat) ja täydentävästä rahoituksesta. Rahoitusrakenne on palkkaneuvotteluiden kannalta merkityksellinen tieto, sillä neuvottelut painottuvat budjettirahoitukseen kohdistuviin kustannusvaikutuksiin. Ns. täydentävän rahoituksen piirissä oleville uusi palkkaus tuo puolestaan neuvottelupaineita usean muun toiminnan rahoittajan suuntaan.

Kaikista vastanneista yksinomaan täydentävän rahoituksen varassa oli 39 %, budjettirahoituksella 28,2 %, yhdistelmärahoituksella 16,4 % ja 16,4 % vastanneista ei osannut sanoa, millä rahoituksella on. Ulkopuolinen rahoitus oli tutkimustehtävissä vielä keskimääräistä suurempi. Vastanneiden tutkijoiden (115 henkeä antoi riittävät tiedot) rahoitusrakenne muodostui seuraavalla tavalla:

- täysin ulkopuolinen rahoitus: 59 %
- täysin budjettivaroista: 3 %
- ei osaa sanoa: 28 %
- loput 10 % yhdistelmällä

### 3. Tulokset

Tässä raportin varsinaisessa tulosluvussa tarkastellaan henkilöstön näkemyksiä siitä, miten UPJ:n käyttöönotto näyttäisi vaikuttavan TEK:n jäsenten palkkoihin TKK:lla, mikä tilanne on syntymässä takuupalkkojen suhteen, millaisia ongelmia on syntynyt vuodenvaihteen jälkeen esimerkiksi henkilökohtaisissa lisissä ja millaisia mielipiteitä UPJ ylipäänsä on herättänyt.

#### 3.1 Palkat

Vastaajilta kysyttiin heidän ns. vanhaa palkkaansa (tarkoittaen joulukuun 2005 palkkaa, pois lukien mahdolliset kertaluonteiset ja tavallisuudesta poikkeavat erät). Vastaajista 92 % ilmoitti tämän tiedon. UPJ-palkan suuruutta ei kysytty suoraan, sillä sen laskeminen olisi edellyttänyt tietoa lopuullisesta henkilökohtaisesta suoritustasosta. Tätä tietoa ei ole kerrottu kirjallisena. Kyselyä suunniteltaessa pidettiin todennäköisenä, että suuri osa ei muistaisi, mikä oli ollut oma arviointitaso kehityskeskustelussa. Tässä esitettävät UPJ-palkat on siten muodostettu henkilön ilmoittaman järjestelmän, virallisen tehtävän vaativuustason ja keskimääräisen suoritustason mukaan<sup>7</sup>. Vertailutietoja oli laskettavissa vain 74 prosentille vastaajista, sillä loput eivät olleet syystä tai toisesta ilmoittaneet joko vanhaa palkkaansa tai riittäviä tietoja UPJ palkan määrittämiseksi.

Kaikki vastaajat eivät olleet mukana kevään 2005 arvioinneissa tai eivät muusta syystä tienneet omaa järjestelmänsä saatikka vaativuustasoaan. Vastaajien sijoittuminen UPJ:n sisällä opettajien tai muun henkilökunnan järjestelmään vaati joidenkin vastaajien kohdalla tutkijoiden erillistä tulkintaa. Jos vastaajan ilmoittama oma järjestelmä (opetushenkilökunta vs. muu henkilökunta) oli ristiriidassa muun käytettävissä olevan tiedon kanssa, muutettiin henkilön vastauksesta kyseinen tieto. Tietoisuutta omasta järjestelmästä saattoi joissain tapauksissa heikentää se, että osa aluksi muun henkilökunnan järjestelmään sijoitetuista henkilöistä oli syksyllä 2005 siirretty opettajien ja tutkijoiden järjestelmään. Tämä tieto näkyi jokaisen saamassa henkilökohtaisessa tiedotteessa, mutta kaikki eivät ilmeisesti olleet tätä tietoa tunnistanee.

Valtaosa kyselyyn vastanneista on sijoitettu opettajien ja tutkijoiden järjestelmään (74,3 %) ja huomattavasti pienempi osuus (25,7 %) muun henkilökunnan järjestelmään. Nimikkeittäin tarkasteltuna lähes kaikissa ryhmissä enemmistö henkilöstöstä kuuluu opettajien ja tutkijoiden arviointijärjestelmään. Poikkeuksena olivat laboratorioinsinöörien ja projektipäälliköiden ryhmät.

Kaikista vastanneista (315 henkeä tämän kysymyksen kohdalla) oli vaativuustasoonsa tyytyväisiä 55 %. Tutkijoista tyytyväisiä oli 58 % (Taulukko 5). Eri vastaajaryhmistä tyytymättöimpiä olivat projektitutkijat, projektipäälliköt ja erikoistutkijat, joista yli 70 % vastanneista oli tyytymättömiä vaativuustasoonsa.

---

<sup>7</sup> Palkkaluvut perustuvat henkilön itsensä ilmoittamiin tietoihin ei korkeakoulun tai verotuksen palkkatietoihin ja siten niihin sisältyy tiettyä epätarkkuutta. Palkkavertailu perustuu yksinomaan joulukuun 2005 tietoihin. Henkilökohtainen suoritustaso on oletettu keskimääräiselle tasolle.

**Taulukko 5.** Tutkijoiden tyytyväisyys sijoittumiseensa vaatavuustasoille koulutustasoittain. "Oletko tyytyväinen tehtäväsi vaatavuustasoon?"

Tutkijat	Kyllä	En	Yhteensä
DI	47	26	73
lis	10	16	26
tri	5	2	7
yht	62	44	106

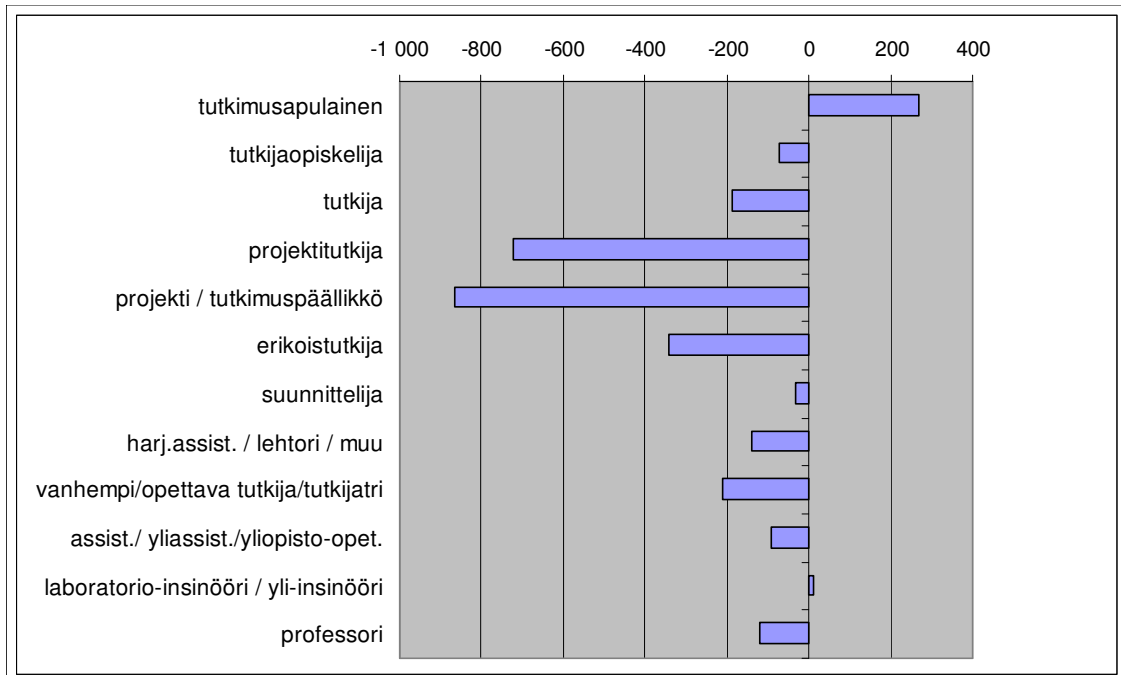
Seuraavassa taulukossa 6 on esitetty nimikkeittäin UPJ:n vaikutuksia palkkoihin. Palkkojen vertailussa käytetyt UPJ-palkat on muodostettu henkilön ilmoittaman virallisen vaatavuustason sekä keskimääräiseksi oletetun suorituksen mukaan, mitä edustaa taso 5. Tämän arvon käyttämisestä tukee myös se, että TKK:lla oli ohjeistettu, että yksiköiden suoritusarviointien keskiarvon tulisi olla lähellä tasoa 5.

Positiivinen muutos osoittaa, että odotettavissa on palkankorotus, negatiivinen muutos taas kuvaa sitä, kuinka paljon uudessa palkassa tulee olemaan takuupalkan osuutta. Lisäksi on esitetty, kuinka suuri osa jää takuupalkalle ja kuinka suuri osa saa palkankorotuksen

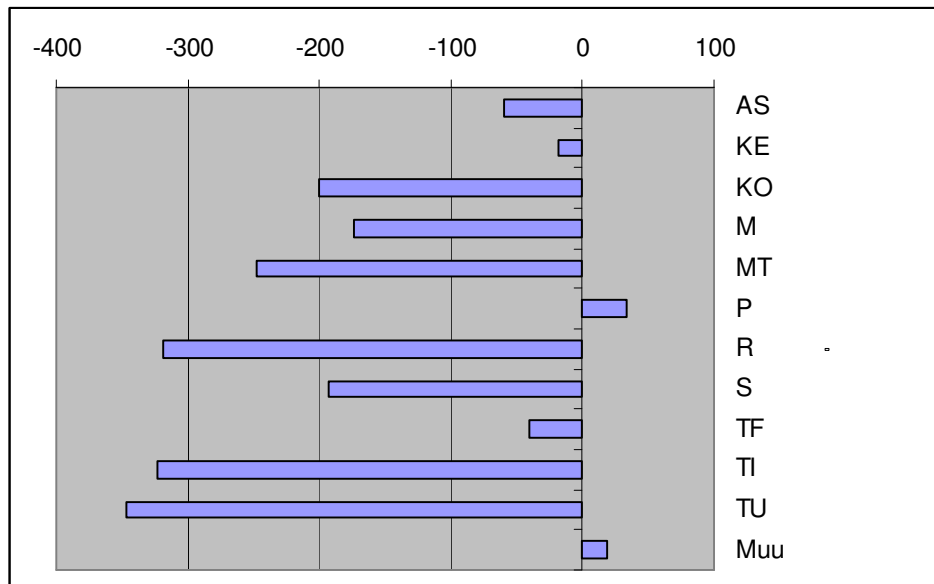
**Taulukko 6.** Nimikkeittäin UPJ:n tuoma palkan muutos. Otoksessa ne, jotka olivat antaneet tarpeelliset tiedot. Palkat vastaajaryhmän keskiarvoja, UPJ-palkassa oletuksena keskimääräinen suoritus taso. Negatiivinen palkkamuuotos tarkoittaa, että ollaan takuupalkalla. Kahdessa viimeisessä sarakkeessa on vastaajaryhmästä osuudet niistä, jotka jäävät takuupalkalle tai saavat palkankorotuksen.

	ikm	palkka 2005	UPJ palkka	muutos euroa	muutos %	takuu-palkkaisten osuus	palkan-korotuksen saajien osuus
tutkimusapulainen	4	1 621	1 844	267	27,8	50 %	50 %
tutkijaopiskelija	28	2 299	2 249	-71	-2,5	57 %	43 %
tutkija	97	2 461	2 336	-187	-4,7	74 %	26 %
projektitutkija	7	2 774	2 077	-724	-24,4	86 %	14 %
projekti / tutkimuspäällikkö	14	3 501	2 639	-865	-23,2	79 %	21 %
erikoistutkija	9	3 137	2 748	-343	-9,0	56 %	44 %
suunnittelija	10	3 526	3 448	-30	2,4	20 %	80 %
harj.assist. / lehtori / muu	15	3 250	3 131	-141	1,3	60 %	40 %
vanhempi/opettava tutkija/tutkijatri	21	3 377	3 173	-210	-5,6	57 %	43 %
assist./ yliassist./yliopisto-opet.	12	2 686	2 618	-91	-1,8	50 %	50 %
laboratorio-insinööri / yli-insinööri	33	3 293	3 307	10	0,5	52 %	48 %
professori	19	4 511	4 395	-121	2,8	53 %	47 %
<b>yhteensä</b>	<b>269</b>	<b>2 931</b>	<b>2 814</b>	<b>-209</b>	<b>-4,4</b>	<b>62 %</b>	<b>38 %</b>

Palkkamuuotosten ja takuupalkkojen suuruutta havainnollistavat vielä kuvat 3 ja 4, ensimmäisessä tehtävittäin ja toisessa osastoittain. Palkkamuuotosten eroja osastoittain ei ole analysoitu tarkemmin, sillä osasto ei sellaisenaan ole tämän tutkimuksen kannalta merkityksellinen tekijä. Mielenkiintoista olisi vertailla eri tehtävänimikkeiden tilannetta ja muutoksia osastoittain, mutta tätä kyselydataa ei pidetty tähän tarkoitukseen riittävänä.



**Kuva 3.** Palkankorotusten ja takuupalkkojen suuruudet euroina nimikkeittäin.



**Kuva 4.** Palkankorotusten ja takuupalkkojen suuruudet euroina osastoittain.

Taulukossa 7 on esitetty vielä yliopistojen kahdesta eri järjestelmästä vertailua nykyisten palkkojen jakaumista, UPJ-palkkojen jakaumista sekä palkkamuutosten jakaumista. Vastaajien keskimääräinen takuupalkka opettajien ja tutkijoiden järjestelmässä olisi tällä neuvottelutuloksella ja näillä arvioinneilla 158 euroa ja neljänneksellä vastaajista jopa yli 400

euroa. Vastaavasti muun henkilökunnan järjestelmässä enemmistö vastaajista saisi palkankorotuksen, mutta takuupalkkalaisia tulisi kuitenkin olemaan lähes puolet.

**Taulukko 7.** Palkkajakaumien ja palkkamuuutosten vertailua. Huom: Kullakin rivillä esitetty jakauma perustuu kyseiseen kohtaan annettuihin vastauksiin. Vastaajajoukko on eri kohdissa erilainen, joten esimerkiksi järjestelmäkohtaisesti tarkastellen muutos henkilötasolla ei ole sarakkekohtaisesti laskettavissa vähennyslaskuna.

Järjestelmä:	Palkka:	25 % fraktiili	Mediaani	Keski- arvo	75 % fraktiili	90 % fraktiili
<b>Opettajien ja tutkijoiden UPJ-palkkausjärjestelmä otos = 264</b>	Palkka 2005	2 189	2 700	2 840	3 239	3 807
	UPJ-palkka	2 141	2 490	2 756	2 854	3 807
	muutos henkilötasolla	-410	-130	-158	75	263
<b>Muun henkilökunnan UPJ-palkkausjärjestelmä otos = 92</b>	Palkka 2005	2 896	3 216	3 205	3 462	3 900
	UPJ-palkka	2 215	3 234	2 979	3 643	3 643
	muutos henkilötasolla	-228	36	7	280	507
<b>Kaikki yhteensä otos = 356</b>	Palkka 2005	2 290	2 853	2 931	3 390	3 873
	UPJ-palkka	2 141	2 490	2 814	3 234	3 807
	muutos henkilötasolla	-385	-90	-122	137	351

**TKK:n valmistautuminen UPJ:n** näyttäytyi joillekin vastaajille jo kertaalleen sovittujen palkankorotusten maksamatta jättämisenä tai käytössä olleiden lisien pois jättämisenä. Kysymykseen ” Tapahtuiko palkallesi joitain tammikuussa 2006 johtuen UPJ:stä?”, vastasi myönteisesti 28 henkeä. Kysymykseen liittyneistä avovastauksista kävi myös ilmi, että osalle vastaajista oli jäänyt epäselväksi, pitkö UPJ:n vaikuttaa palkkaan jo tammikuussa. UPJ:n käyttöönottoon liittyneitä lisiä ohjeita oli osastoilla sovellettu vaihtelevasti. TKK:n puolelta asiasta oli yleisluonteisesti tiedotettu, mutta ilmeisesti vastaajat eivät joko olleet tästä lainkaan tietoisia tai sitten ilmoituksen ei katsottu koskevan ”omaan tilannetta”. Tällaisia tilanteita kuvaavat hyvin seuraavat esimerkit avovastausten aineistosta: *”Esimieheni kanssa sovittu palkankorotus (marraskuu 2005) estettiin hallinnon tasolta ilman perusteita. Työnantajani vaihtuu piakkoin UPJ:n vuoksi.”* ja seuraava kommentti: *”sain syksyn aikana vetovastuun isosta projektista. Esimieheni kanssa marraskuussa sopima palkankorotus jäi saamatta. Hallinto oli ilmeisesti jäädyttänyt palkat jossain vaiheessa, itse en ole toistaiseksi saanut minkäänlaisia perusteluja asiasta.”*

## 3.2 Avovastaukset ja henkilöstön kokemukset UPJ:stä

Vastaajille annettiin myös tilaisuus esittää muita kommentteja uudesta palkkausjärjestelmästä. Peräti 163 vastaajaa kertoi mielipiteitä ja kokemuksia. Näistä vastauksista muodostettiin luokkia sen mukaan millaisia asioita vastauksessa tuotiin esiin. Ryhmät jakautuivat kuuteen vastaustyyppiin, joille oli ominaista tietynlaiset alaluokat. Nämä ryhmät olivat: Palkan ja palkkatason kriittiset arvioijat (ryhmä 1), palkkausjärjestelmän kriittiset arvioijat (ryhmä 2), kokonaisuuden kriittiset arvioijat (ryhmä 3), omaan tilanteeseensa tyytyväiset (ryhmä 4), henkilöt joita ei oltu arvioitu (ryhmä 5), sekä muunlaisia näkemyksiä omaavat henkilöt (ryhmä 6).

Merkittävää on huomata, että ”omaan tilanteeseensa tyytyväiset” olivat varsin pieni ryhmä, heitä oli vain kuusi. Vastauksissa oli myös henkilöitä joita ei ollut arvioitu ollenkaan johtuen työsuhteen laadusta, mutta poikkeuksetta hekin suhtautuivat varsin varauksellisesti palkkausjärjestelmän uudistukseen. Palkkatasoa ja palkkaa kritisoiva ryhmä koostui 41 vastauksesta, järjestelmää kritisoiva ryhmä 56 vastauksesta ja koko tilannetta, siis niin järjestelmää kuin tiedotusta, koulutusta, jne. arvostelevien ryhmän muodosti 33 vastaajaa.

**Palkan ja palkkatason kriittiset arvioijat.** Tämä ryhmä muodostui 41 vastauksesta. Ryhmän tyypilliset vastaukset käsittelivät takuupalkkaa, palkankorotuksia, - sekä palkanalennuksia. Vastaajat kokivat, että UPJ sekä välillisesti, että suoraan laskee palkkatasoa, sillä moni vastaaja oli takuupalkan piirissä, eikä tulevaisuuden palkkakehitys näyttänyt lupaavan korotuksia. *”Vaativuustasoni peruspalkka on 10 % vähemmän kuin nykyinen palkka. Pystyyköhän UPJ:n avulla todella parantamaan palkkaansa huippusaavutuksillakaan? Yleiskommenttina, UPJ:n tasojen mukaisilla palkoilla tulee olemaan hankalaa saada pätevää tutkijakuntaa”.*

Toisaalta vastaajien mielestä palkankorotuksia oli turha odottaa myös sen takia, että ei ole mistä ottaa: *”UPJ ei tule vaikuttamaan palkkaani millään lailla, sillä ei ole rahaa mistä mahdollinen korotus otettaisiin. Työstä suoriutumisen arviointi oli hyvin pitkälle päätetty jo ennen UPJ-keskustelua”.* Liitteessä 2, taulukossa 1 on esitelty lisää erityyppisiä vastauksia, joita voitiin luokitella kuuluviksi ryhmään 1.

**Palkkausjärjestelmään kriittisesti suhtautuvat.** Tämän ryhmän vastauksia oli luokiteltavissa 56 kappaletta. Palkkatasoryhmästä eroten tämä ryhmä pyrki analysoimaan vastauksissaan itse järjestelmän haasteita. Kuten eräs vastaaja tiivistää: *”Järjestelmässä katsotaan pääasiassa koulutusta, ei tehtävien vaativuutta. Alueellinen ja eri alojen tasapäistäminen ei toimi, pitäisi kilpailla saman alan muiden työpaikkojen kanssa. Jos kyse olisi minimipalkoista, voisi vielä ymmärtää. Koko UPJ näyttää vesittyvän totaalisesti ja pyrkimys lienee vain laskea palkkakuluja kun takuupalkkaiset tutkijat irtisanoutuvat. Järjestelmän läpinäkyvyys on olematon: Kenen palkat nousseet, ketkä ovat takuupalkkaisia? Mikä on oikeusturva kun tasoja muutellaan ilman perusteluita? Miten voidaan sopia uusien työntekijöiden palkoista kun tasot voivat myöhemmin muuttua? Ulkopuolisen rahoituksen käyttöä rajoitetaan liikaa, ei pystytä kilpailemaan osajista.”* Liitteessä 2, taulukossa 2 on lisää esimerkkejä tämän ryhmän vastauksista.

**Kokonaisuuden kriittiset arvioijat.** Tämä ryhmä eroaa edeltävistä ryhmistä oikeastaan siinä suhteessa, että vastauksissa on tarkasteltu niin palkkausjärjestelmän haasteita kuin palkan ja takuupalkkojen suhteita, mutta myös laajemmin pohdittu organisaation toimintatapoja käyttöönoton aikana. Tämän ryhmän vastauksia oli löydettävissä 33 kappaletta. Vastauksissa kiinnitettiin paljon huomiota takuupalkkoihin, epäilemättä kyselyn ajankohdan siivittämänä. Eräs vastaaja tiivistää tämän ryhmän ajatuksia seuraavalla, varsin kriittisellä tavalla: *TKK:lla palkkaus*

on erittäin epätasaista eikä riipu lainkaan tehtävien todellisesta vaativuudesta vaan sijoittumisesta johonkin pölyiseen hierarkiaan. Kun katselin miten kaikki (suojatyöpaikkojaan hallitseva professorikunta etunenässä) puhalsivat yhteen hiileen tehdäkseen UPJ:n sinänsä toivottavat tavoitteet tyhjiksi niin tulin ilmeisesti järkiini. Toivon, että mahdollisimman moni saa saman oivalluksen, niin korkeakoulujärjestelmämme rampautuu siinä määrin, että yhteiskunnan on otettava siitä tiukempi ote. Suojatyöpaikat pois tieteestä. Se on enemmistön etu.” Toinen esimerkki kuvastaa enemmän huolestuneisuuden näkövinkkelistä vastaajien näkemyksiä: ”UPJ on runnottu läpi sekä ministeriön taholta että TKKn hallinnon taholta sellaisella yltyöaikataululla, ettei voi kuin ihmetellä, miten tällaista voi tapahtua maassa jonka on perinteisesti katsottu kuuluvan ns. länsimaihin. Toivon TEK:lta sekä myös Otaniemen alayhdistykseltä toimia asian saattamiseksi järkevälle tolalle. UPJ dokumentteja lukiessani en voi lainkaan tietää, romahtaako palkkani jossain vaiheessa tasolle, jolla ei voi Helsingin seudulla mitenkään tulla toimeen.” Muut tämän ryhmän vastaukset ovat luokiteltu esimerkkeineen taulukkoon 3 liite 2.

**Omaan tilanteeseensa tyytyväiset.** Tämä ryhmä oli varsin suppea, vastauksia oli luokiteltavissa vain kuusi. Tämän ryhmän vastaajat olivat tyytyväisiä niin omaan tilanteeseensa, kuin myös siihen, että järjestelmä on ylipäänsä otettu käyttöön. Toisaalta vastauksissa tiedostettiin muilta kuullut ongelmat. Kuten tässä esimerkissä on huomattavissa: ”Itse olen tyytyväinen omaan UPJ-sijoittumiseeni tällä hetkellä, mutta tiedän hyvin, että UPJ ei ole kohdellut kaikkia yhtä reilusti.”

**Muut näkemykset.** Tähän ryhmään luokiteltiin 18 vastausta ja ne edustavat näkemyksiä, joita oli vaikeahko luokitella edellä esitelyihin ryhmiin. Tämän ryhmän mielipiteitä löytyy liitteestä 2 taulukosta 5, tässä yhteydessä ei esimerkkiä aineistosta ole, koska yleistävää vastausta on ko. ryhmästä vaikea nostaa esiin.

### 3.3 Aikaisemmat tutkimukset TKK:n UPJ:stä

Palkkausjärjestelmäuudistuksen etenemistä TKK:lla tutkittiin ensimmäisen kerran jo kesällä 2005. Tutkimuksessa selvitettiin, minkälaisia kokemuksia henkilöstöllä on uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton valmistelusta ja miten henkilöstö kokee vanhan palkkausjärjestelmän suhteessa uuteen järjestelmään. Lisäksi tarkasteltiin, minkälaisia näkemyksiä henkilöstöllä on palkkausudistuksesta ja minkälaisia haasteita sekä mahdollisuuksia he kokivat, että uudella palkkausjärjestelmällä voi olla. Aineisto kerättiin TKK:n henkilöstön keskuudesta kesällä 2005 lomakekyselyllä ja haastatteluilla. ”Uuden palkkausjärjestelmän mahdollisuudet ja haasteet Teknillisessä korkeakoulussa, - henkilöstön kokemuksia ja näkemyksiä käyttöönoton valmistelusta keväällä 2005”<sup>8</sup> julkaistiin lähes samaan aikaan kun neuvottelutulos saavutettiin.

Tutkimuksen mukaan esimiesten tapa soveltaa vanhaa palkkausjärjestelmää koettiin keskimäärin myönteisesti, mutta vanhan palkkausjärjestelmän ei koettu vastaavan henkilön osaamista ja pätevyyttä. Varovaisesti voitiin arvioida, että vastaajat kokivat palkkausjärjestelmän uudistukselle olevan tarvetta. Hyväksi nähtiin UPJ -keskustelu esimiehen kanssa, koska työnkuvausta pohdittiin yhdessä, jolloin työnkuvan koettiin selkiytyneen ja odotusten konkretisoituneen. Esimiehen kanssa käyty keskustelu ja tiedonjako koettiin merkitykselliseksi, vaikka monessa kohdin

---

<sup>8</sup> Tutkimus on julkaistu TKK:n Työpsykologian ja johtamisen laboratorion raportisarjassa 1/ 2006.

vastaajat totesivatkin, että heillä ei vielä ollut riittävästi tietoa järjestelmän käyttöönoton ja sen vaikutusten arviointiin. Vastaajat eivät kuitenkaan tienneet, miten hyvästä työsuorituksesta palkitaan uudenkaan järjestelmän mukaisesti. Sen sijaan uuden palkkausjärjestelmän mukaiset vaatavuustasot tunnettiin vastaajien mielestä kohtalaisen hyvin. Vaikka noin kolmasosa vastaajista oli ollut esimiehen kanssa vaatavuustasosta eri mieltä, koettiin esimiehen menettelytavat vaatavuus- ja suoriutumisarvioissa keskimäärin oikeudenmukaisiksi. Suoritusarvioiden keskiarvotavoite koettiin kuitenkin kielteiseksi järjestelmän kannustavuuden kannalta. Myös arviointikriteerien konkretisointia ja esimiehen roolin pohtimista toivottiin.

Järjestelmästä pelättiin myös tulevan liian byrokraattinen. Uuden palkkausjärjestelmän koettiin keskimäärin jonkin verran tukevan tuloksellista toimintaa sekä olevan kannustavampi ja joustavampi kuin vanhan järjestelmän. UPJ:n ei kuitenkaan koettu olevan kilpailukykyisempi tai tukevan TKK:n nykyisiä tavoitteita vanhaa järjestelmää paremmin. Uuden palkkausjärjestelmän uskottiin keskimäärin myös lisänneen ristiriitoja ja sitä pidettiin monimutkaisena. Valmisteluaiakataulu oli vastaajien mukaan liian kiireinen, eivätkä vastaajat kokeneet, että kaikkia osapuolia olisi otettu tarpeeksi huomioon uudistuksessa. Tuntemukset epävarmuudesta, epätietoisuudesta tai tulevaisuuden huolesta nousivat esille useassa vastauksessa.

Myös TEK tutki keväällä 2005 jäsentensä keskuudessa asenneilmastoa UPJ:n suhteen. Tekniikan akateemisten liiton websivuilla oli täytettävissä kysely, johon saivat vastata niin jäsenet kuin kaikki muutkin kiinnostuneet. Vastaajia kyselylle kertyi 579, joista noin 80 % oli TEK:n jäseniä. Vastaajia oli ympäri Suomea eri yliopistoista. Teknillisestä korkeakoulusta kyselyyn vastasi 107 henkilöä.

Huomattavaa oli se, että TKK:lla kehityskeskustelukulttuuri näytti leikanneen läpi henkilöstössä hieman enemmän kuin koko vastaajajoukolla keskimäärin. TKK:lla n. 74 % oli käynyt keskusteluita aikaisemmin, koko vastaajajoukon keskiarvon ollessa n. 53 %. Kyselytulosten mukaan koko vastaajajoukosta hieman yli 60 % oli ollut alusta asti samaa mieltä esimiehensä kanssa vaatavuustasosta, TKK:n oma arvo oli tästä vielä hivenen korkeampi, n. 64 %. Koko aineistosta vain noin 15 % esimiehen kanssa käydyistä keskusteluista oli jäänyt erimielisiksi, TKK:n arvon ollessa hieman yli 16 %. TKK:lla 60 % vastaajista koki, että vaatavuustasokartta oli vastannut työn keskeisiä piirteitä ja suoriutumiskriteerit kokivat n. 59 % vastaajista kuvaavan eri osatekijöitä.

TEK:n kevään 2005 kyselyn mukaan liki 70 % kaikista vastaajista uskoi, ettei uudella palkkausjärjestelmällä voida korjata yliopistojen henkilöstön palkkausta. Kysyttäessä uskooko vastaaja UPJ:n saavuttavan tavoitteensa olla oikeudenmukainen, kannustava ja kilpailukykyinen vain 19 % kaikista vastaajista uskoi tämän olevan mahdollista. 81 % kaikista vastaajista siis uskoi, ettei oikeudenmukaisuuden, kannustavuuden ja kilpailukykyisyyden tavoitteeseen päästä.

## 4. Yhteenveto ja pohdinta

Kyselyn vastausten yleistettävyys on merkityksellinen aihe tulosten tulkinnan kannalta. TEKkiläisten kohdalla vastausaktiivisuus oli arviolta 55 %, mikä on huomattavan korkea taso verrattuna moniin vastaaviin tutkimuksiin. Vastaajajoukon koostumusta ei voitu verrata kyselyn koko kohdejoukkoon, joten edustavuutta ei voida päätellä. On kuitenkin oletettavissa, että vastaamaan ovat innostuneet keskimääräistä enemmän henkilöt, joilla oli kerrottavana kielteisiä kokemuksia palkkaus uudistuksesta. Toisaalta tulosten tulkinnan kannalta on huomionarvioista vastaajien suuri määrä. Vaikka yksittäisen asian kohdalla voidaan kyseenalaistaa jakaumien

yleistettävyyden, on otettava huomioon, millainen määrä vastaajia on kyseisessä asiassa kertonut myönteisiä tai kielteisiä kokemuksia.

Uudistus näyttää tuovan vastaajien enemmistölle hyvin konkreettisen pettymyksen. Kyselyyn vastanneista vain alle neljännekselle uusi palkkausjärjestelmä oli tuomassa palkankorotuksia. Vastaajien selvä enemmistö oli jäämässä takuupalkalle. Takuupalkat olivat suuruudeltaan keskiarvovastaajan 128 eurosta tutkimuspäällikön tehtävissä toimivien yli 800 euroon. Epäedullisin tilanne näyttäisi olevan projekteissa työskentelevillä henkilöillä sekä tutkijoilla. Näissä ryhmissä oli eniten takuupalkalle jääviä ja takuupalkat olivat euromääräisesti suurimpia. Näihin ryhmiin kuuluvat ovat pääosin määräaikaisia ja toimivat ulkopuolisella rahoituksella. Tätä ryhmää ei arvioitu keväällä vaan heille arvioinnit tehdään näillä näkymin syksyllä 2006. Näiltä osin tämän tutkimuksen tulokset eivät siten ole täysin vertailukelpoisia kevään 2006 arviointikierroksen tuloksiin nähden.

Aineiston perusteella vaikuttaa siltä, että UPJ:n palkkahaitari näyttäisi asettuvan alemmalle tasolle kuin TKK:n nykyinen palkkahaitari. Tämä indikoi sitä, että UPJ:n käyttöönotto sellaisenaan ohjepalkkajärjestelmänä näyttäisi laskevan TKK:n palkkatasoa pitkällä tähtäyksellä. Lyhyellä tähtäyksellä palkkataso vähän nousee, koska 7 % palkkasummasta käytetään liian pienten palkkojen korotuksiin, mutta takuupalkkajärjestelmän ansiosta kenenkään palkka ei laske. Jos toisaalta palkkataulukot tulkitaan minimipalkoiksi, ja palkkoissa voidaan joustaa ylöspäin esimerkiksi markkinatilanteen niin edellyttäessä, ei palkkataso välttämättä laske.

Mielenkiintoinen havainto vastaajien antamissa tiedoissa oli myös se, että vastaajissa oli paljon sellaisia, joiden tiedot UPJ:stä näyttivät olevan hyvinkin puutteellisia. Puutteellinen tieto johtaa helposti väärinkäsityksiin ja tyytymättömyyteen. Vastaajista moni kritisoi myös suoraan TKK:n UPJ:stä tiedottamista.

Avovastauksissa kritiikin kohteena olivat palkkatasot, itse järjestelmä ja uudistuksen käytännön toteutus. 157 henkeä kertoi kriittiseen sävyyn mielipiteitään UPJ:sta. Palkkatasot herättivät huolta oman tilanteen lisäksi myös tutkimusyhteisön tulevaisuudesta. Myös palkkauksen perusteita kritisoitiin.

Palkkatasojen ja palkkausperusteidenkin kritiikki näytti paljolti johtuvan niihin liittyvistä toimintatavoista TKK:lla. Vaativuusarviointiprosessi herätti monessa epäluuloja. Oman tehtävänsä vaativuusarviointiin tyytyväisiä oli lievä enemmistö kaikista vastaajista, mutta niissä ryhmissä, joissa takuupalkkojen osuus oli suurin, oli selvä enemmistö vaativuustasoonsa tyytymättömiä. Vielä kevään 2005 tutkimuksessa kerrottiin myönteisiä kokemuksia kehityskeskusteluista ja arvioinneista. Tämän jälkeen oli kuitenkin tehty siirtoja järjestelmästä toiseen ilman että henkilö itse tai hänen esimiehensä olisi voinut siihen vaikuttaa. Tietoa oli myös tullut ratkaisevasti lisää, kun neuvottelutuloksen palkkataulukot oli julkaistu ja jokaisen oma, virallinen vaativuustaso oli kerrottu. Kyselyajankohtana oli siten ensimmäisen kerran jokaisella tietoa uudistuksen vaikutuksista omaan palkkaan.

Toimintatapoihin kohdistuva kritiikki näyttäisi paljolti johtuvan sekä todellisesta että koetusta tiedon puutteesta. Eniten kritiikkiä kohdennettiin ”hallintoon” erittelemättä tarkemmin sen kohdetta. Koska prosessin periaatteista eikä käytännön kulusta ollut tietoa, saattoi osa kritiikistä kohdentua myös väärään kohteeseen.

Palkkausjärjestelmän käyttöönottoaiheessa on syntynyt paljon epäluuloa järjestelmää ja sitä käyttävää hallintoa kohtaan. Koetut puutteet tiedottamisessa ja toimintatapojen oikeudenmukaisuudessa koskettavat todennäköisesti kaikkia TKKlaisia henkilöstö- ja

tehtäväryhmiä. Kriittisimmin suhtautunut osa kyselyn vastaajista eli projektityössä toimivat ja tutkijat on koko Suomen yliopistolaitoksen mittakaavassa pieni ryhmä. TKK:n mittakaavassa he ovat kuitenkin merkittävä ryhmä. Tyytymättömyys on jo nyt mitä todennäköisimmin vaikuttanut motivaatioon ja työn tuottavuuteen.

Syksyllä 2006 on tulossa vielä suuri joukko arviointeja. Saatujen kokemusten perusteella olisi syytä kiinnittää entistä paremmin huomiota tiedottamiseen ja prosessin läpinäkyvyyteen TKK:lla.

## 5. Tapahtumia kyselyn jälkeen

Raportin ilmestymisajankohtaan mennessä on palkkaus uudistus jälleen ehtinyt edetä. Jotta lukukokemus olisi täydellisempi, kerrataan seuraavassa vielä kevään päätapahtumat. Ne tuovat vastauksia jo joihinkin helmikuussa askarruttaneisiin asioihin, mutta paljon on myös vielä ratkaisematta.

Maaliskuussa 2006 käynnistyi Teknillisessä korkeakoulussa toinen kehityskeskustelukierros. Ohjeistuksena oli, että mikäli työtehtävissä oli tapahtunut olennaisia muutoksia sitten ensimmäisen kierroksen, voitiin tehtävän vaativuus ottaa uudelleen tarkasteltavaksi arviointikeskusteluissa. Tällöin tehtäväkuvaus tuli päivittää siten, että muutokset kävivät siitä selkeästi ilmi. Jos työtehtävät olivat pysyneet ennallaan, ei tehtäväkuvausta tarvinnut muuttaa, eikä vaativuusarviointia tarvinnut tehdä uudelleen<sup>9</sup>. Maaliskuussa 2006 arvioitiin tai tarkastettiin yhteensä noin 1900 tehtävää<sup>10</sup>. Arviointien kattavuus oli noin 80–90 % UPJ:n piiriin kuuluvista tehtävistä. Arvioimatta jäivät lähes kaikki määräaikaiset tehtävät. Verrattaessa näitä tilastoja tämän tutkimuksen tuloksiin on siten huomattava, että kevään arviointien ulkopuolelle oli siis jäänyt merkittävä joukko muun muassa tutkijoita.

Arvioinnit etenivät jälleen esimiehiltä ensi yksiköiden johtajille, joiden kuului tarkistaa tehtyjen arviointien yhdenmukaisuus yksikön sisällä. Tehtävän vaativuusarviointit käsiteltiin arviointiryhmissä vielä ennen pääsiäistä. Tämän jälkeen oli työnantajalla vielä mahdollisuus puuttua arviointiin. Kaikki arviointitiedot toimitettiin pääsiäisen jälkeen neuvotteluryhmän käyttöön opetusministeriöön.

TKK:n arviointien kustannusvaikutus oli tavoitellulla tasolla, noin 7,24 %. Takuupalkkojen osuus vaihteli jonkin verran eri ryhmissä, mutta koko TKK:n tasolla takuupalkkojen osuus on noin 25 %. Esimiehen ja työntekijän esittämiin vaativuustasoihin tehtiin jonkin verran muutoksia. Suurin osa muutoksista tehtiin arviointiryhmissä ja toiseksi eniten osastojen ja erillislaitosten johdon toimesta. Työnantajan kanta poikkesi arviointiryhmien kannasta vain yksittäistapauksissa.

Tiedottaminen arviointien tuloksista on suunnitteilla. Vielä ei ole kerrottu, millä tavalla tilanteesta aiotaan kertoa niille, joiden vaativuustaso on muuttunut kehityskeskustelun jälkeen.

Neuvottelut uudesta palkkausjärjestelmästä jatkuvat lähinnä palkan asetannan osalta. Tavoitteena on saavuttaa neuvottelutulos 31.5.2006 mennessä ja allekirjoittaa virka- ja työehtosopimus

---

<sup>9</sup> <http://hel.tkk.fi/fi/upj/Tiedotteita.html> (Lainattu 24.4.2006)

<sup>10</sup> <http://hel.tkk.fi/fi/upj/index.html> (Lainattu 11.5.2006)

kesäkuun aikana. UPJ-palkkojen maksatus voi teknisesti alkaa aikaisintaan lokakuussa 2006. Palkat maksetaan tällöin takautuvasti 1.1.2006 alkaen tai siitä ajankohdasta lukien, jolloin henkilö on tullut UPJ:n piiriin. Suoritusarviointeja työnantaja ei ole vahvistanut eikä niitä siksi julkaista samaan aikaan vaativuustasojen kanssa. Syksyyn mennessä joitakin suoritusarviointeja tullaan tarkistamaan. Tästä annetaan tarkemmat ohjeet asianosaisille toukokuun aikana. (UPJ tilannekatsaustiedote, kts. viite 4.)

Paljon keskustelua on kevään aikana käyty siitä, tulisiko sopimus olemaan ns. minimisopimus. Tällöin taulukkopalkat takaisivat minimitason palkalle, mutta olisi myös mahdollista maksaa tätä korkeampia palkkoja. Tämä olisi yksi ratkaisu myös projekteissa työskenteleville TKK:laisille.

## Lähteet

**Eskola** Jari & Suoranta, Juha (1999). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä, Gummeruksen kirjapaino.

**Hakonen**, Niilo & Hakonen, Anu & Hulkko, Kiisa & Ylikorkala, Anna (2005). Palkitse taitavasti. Palkitsemistavat johtamisen välineenä. Juva, WSOY.

**Salimäki**, Aino & Nylander, Minna (2006). Uuden palkkausjärjestelmän mahdollisuudet ja haasteet. Henkilöstön kokemuksia ja näkemyksiä käyttöönoton valmistelusta keväällä 2005. (<http://hel.tkk.fi/fi/upj/UPJraportti020106.pdf>) Espoo, Monikko oy.

**Valtion työmarkkinailaitos** (1996). Kannustavaan palkkaukseen. Valtion palkkausjärjestelmien uudistaminen. Helsinki, Edita.

**Valtiovarainministeriön** tutkimukset ja selvitykset 4/2005. Yhteisen henkilöstöpolitiikan haaste. Valtion henkilöstöpolitiikan arviointi. Helsinki, Edita Prima.

**Vartiainen**, Matti & Kauhanen, Juhani (2005). Palkitseminen kansainvälistyvässä Suomessa. Teoksessa Palkitseminen globaalissa Suomessa. (Toim.) Vartiainen, Kauhanen. Helsinki, WSOY.

## Verkko:

**Neuvottelutulos uudesta palkkausjärjestelmästä**, <http://hel.tkk.fi/fi/upj/Tiedotteita.html> (Lainattu 24.4.2006)

**Vaativuustasotiedot jaetaan 17.-18.1.** (Julkaistu 16.1.2006)  
<http://hel.tkk.fi/fi/upj/Tiedotteita.html> (Lainattu 24.4.2006)

**UPJ tilannekatsaus** (Julkaistu 5.5.2006) <http://hel.tkk.fi/fi/upj/index.html> (Lainattu 11.5.2006)

**UPJ siirtynyt käytännön toteutukseen.** [http://www.acatiimi.fi/2\\_05/2\\_05k.htm](http://www.acatiimi.fi/2_05/2_05k.htm) (Lainattu 12.5.2006)

Valtion palkkausjärjestelmät  
[http://www.vm.fi/vm/fi/12\\_Valtio\\_tyonantajana/09\\_Palkkapolitiikka/02\\_valtion\\_palkkausjarjestemat/index.jsp](http://www.vm.fi/vm/fi/12_Valtio_tyonantajana/09_Palkkapolitiikka/02_valtion_palkkausjarjestemat/index.jsp). (Lainattu 15.5.2006)

## **Liite 1**, Lomakekysely

1. Tutkinto (valikko)
2. Nimike (valikko)
3. Osasto tai yksikkö (valikko)
4. Vastuualue
5. Sukupuoli (valikko)
6. Järjestö, johon kuulut (valikko)
7. Palvelussuhteen laatu (valikko)
8. Jos työsi on osa-aikainen, millä prosentilla olet töissä
9. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt TKK:lla
10. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt nykyisessä tehtävässäsi
11. Jos olet määräaikainen, milloin määräyksesi päättyy
12. Uskotko, että määräaikaisuutta tullaan jatkamaan
13. Lisätietoa edelliseen
14. Palkka joulukuussa 2005, pois lukien mahdolliset kertaluonteiset ja tavallisuudesta poikkeavat erät
15. Jos palkka koostui eri osista, kuvaile mitä osia, esim. peruspalkka virasta, lisäksi projektilisiä tai henkilökohtaisia lisiä, pätevuyslisiä ym:
16. Miten palkkasi rahoitetaan: Budjettirahoista %, Ulkopuolisesta rahoituksesta %, tai en osaa sanoa
17. Tapahtuiko palkallesi tammikuussa jotain johtuen UPJ:stä?
18. Jos tapahtui, kerro mitä tapahtui ja mikä oli syy:
19. Vaativuusarviointi: Järjestelmä, jossa arvio alun perin tehtiin
20. Vaativuustaso, johon esimiehen kanssa päädyttiin
21. 2005 arvioinnissa saatu virallinen UPJ tehtävänvaativuustaso (Tammikuussa 2006 jaettu tieto)
22. Oliko tehtäväsi siirretty järjestelmästä toiseen
23. Oletko tyytyväinen tehtäväsi vaativuustasoon
24. Mikä sen mielestäsi pitäisi olla
25. Muut kommentit

## Liite 2, Henkilöstön vastauksia avoimeen kysymykseen ”mitä muuta haluaisit sanoa?”

### Ryhmä 1: Palkkaan ja palkkatasoon kriittisesti suhtautuvat, 41 vastaajaa

Teema	Esimerkki 1	Esimerkki 2
Menetelmien oikeudenmukaisuus	<p>Esimieheni kanssa sovittu palkankorotus (marraskuu 2005) estettiin hallinnon tasolta ilman perusteita.</p> <p>Työnantajani vaihtuu piakkoin UPJ:n vuoksi.</p>	<p>En tarkalleen muista mitkä olivat UPJ:n tasoni, mutta kun katsoin UPJ-taulukoita, niin tasolla 4, minun henkilökohtaisen osuuden pitäisi olla se ylin, jotta voisın saada UPJ:n mukaan nykyistä palkkaani. Toisin sanoen, olen maksimipalkalla mitä UPJ:n mukaan voi saada. Toinen asia on, että olen koko tutkimuslaitoksessa ainoa, jolla on tutkijakoulurahoitusta. Tämän takia minulle ei voida tehdä vakituista työsopimusta, vaan ainoastaan määräaikainen tutkijakoulurahoituksen loppumiseen asti. Seurauksena on, että kollegani, joilla on vähemmän työkokemusta ja joille ei ole myönnetty tutkijakoulurahaa, vaikka ovat hakeneet, niin heillä on vakituiset sopimukset. En aio hakea tutkijakoulurahaan jatkoa, jotta saisin vakituisen työsopimuksen.</p>
Työmotivaatio	<p>Saadakseni palkankorotuksen, täytyisi päästä pari pykälää ylöspäin ja tehdä kaksi tutkintoa. ei oikein motivoi...</p>	<p>Pidän työstäni enkä ole vaihtamassa hommia. Takuupalkalla olo ei kuitenkaan ole kauhean motivoivaa. Jotta pääsisin nykyiselle palkkatasolle, minun pitäisi päästä vaatavuustasolle 9-10 eikä siihen ole edellytyksiä</p>
Lähtö heti kuin mahdollista	<p>UPJ:n myötä palkkani laskisi yli 500 euroa. Takuupalkka on tietysti olemassa, mutta tiivistä yritysyhteistyötä tekeväälle houkutus loikata aidan toiselle puolelle paremmin palkattuihin hommiin on suuri. Hyvin suurella todennäköisyydellä jätän TKK:n pölyt jaloistani 6 kk sisällä.</p>	<p>Etenkin opiskelijan asemassa ei ole nyt hyvä olla. Kun tästä pian valmistun, en tule saamaan parempaan palkkaa, sillä UPJ:n ansiosta palkkani tulisi pari euroa vähemmän kuin minulla nyt on. Eipä paljon kannusta valmistumaan. Suoraan sanottuna, aion vaihtaa työpaikkaa heti valmistumisen jälkeen, sillä UPJ:n takia palkat ovat surkeat. Se niistä jatko-opinnoista.</p>
Puhe takuupalkasta	<p>Vaikuttaa siltä, että laboratorion yleisen palkkatason myötä käytännössä kaikki tutkijat jäävät takuupalkalle, elleivät yllä miltei mahdottomiin henkilökohtaisen suoriutumisen tasoihin, mikä ei ole mahdollista kaikille.</p>	<p>Vaativuustason määrittäminen ei UPJ:ssä ole minun kohdallani ongelma. Sen sijaan se on, että palkkaani uhataan laskea UPJ:n perusteella 1-20%, riippuen suoriutumistason määräytyksestä. Määräaikaisuuden takia takuupalkka tulee olemaan voimassa vain 6kk.</p>

	<p>UPJ:n suurin epäoikeudenmukaisuus on siinä, että se ei mahdollista ulkopuolisella rahoituksella toimivan tutkijan palkan määrittelyä rahoitustilanteen ja teollisuuden palkkatilanteen mukaan. Tämä näyttää johtavan palkan alentumiseen niillä tutkimusaloilla, joihin teollisuusrahoitusta on saatavilla. Se puolestaan johtaa siihen, että päteviä tutkijoita on vaikeampi saada. UPJ sopimukseen on saatava lisäys, jossa määritellään UPJ minimipalkkatasoksi, johon laboratorion johtaja voi tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan päättää lisäosan.</p>	<p>Palkkani rahoitus (budjetti 50 % / ulkopuolinen 50 %) on pelkkä valistunut arvaus. Nythän on niin, että meidän(kään) laboratoriossa budjettirahat eivät riitä edes virassa olevien palkan maksuun ja opetuksen järjestämiseen; julkinen salaisuus on, että tätä vajetta joudutaan paikkaamaan ulkopuolisella projektirahoituksella (tarkemmin sanottuna sen sivukulukertoimen (n. 1.4 ... 2.7) mukanaan tuomalla "ylimääräisellä" rahalla). Tsemppiä neuvotteluihin!</p>
Rekrytointivaikeudet	<p>UPJ vaikuttaisi vain heikentävän yliopistojen mahdollisuuksia tuottaa huippututkimusta, koska lahjakkain aines ei uudistuksen jälkeenkään (tai etenkin sen jälkeen) halua jäädä tekemään väitöskirjaa. Valmiin tohtorin palkat on naurettavia ja masentavia jos esim. ajatellaan että yliopistolla pitäisi realistisesti päästä n. 70-90% vastaavan koulutuksen vaativasta teollisuustyöpaikan ansioista.</p>	<p>Vaativuustasoni peruspalkka 10% vähemmän kuin nykyinen palkka. Pystyyköhän UPJ:n avulla todella parantamaan palkkaansa huippusaavutuksillakaan? Yleiskommenttina, UPJ:n tasojen mukaisilla palkoilla tulee olemaan hankalaa saada päteviä tutkijakuntaa.</p>

## Ryhmä 2: Järjestelmään kriittisesti suhtautuvat vastaajat, 56 vastaajaa

Teema	Esimerkki 1	Esimerkki 2
Menettelytapojen oikeudenmukaisuus	<p>Viime keväisessä esimies - alaiskeskustelussa esimieheni alensi ehdottamaani tasoa 11 yhden tason alaspäin tasoon 10. Esimies perusteli tekoaan sillä, että TKK:n ohjeiden mukaan laboratorioden piti pitää varovaista linjaa vaativuustasojen määrittelyssä. En hyväksynyt sitä silloin ja nyt olen todella ymmälläni saamastani työantajan vahvistamasta opetushenkilökunnan vaativuustasosta 4.</p>	<p>Järjestelmän läpinäkyvyys on olematon: Kenen palkat nousseet, ketkä takuupalkkaisia? Mikä on oikeusturva kun tasoja muutellaan ilman perusteluita? Miten voidaan sopia uusien työntekijöiden palkoista kun tasot voivat myöhemmin muuttua? Ulkopuolisen rahoituksen käyttöä rajoitetaan liikaa, ei pystytäkään kilpailemaan osaajista.</p>
Tietämättömyyden tunne	<p>UPJ:stä on kaiken kaikkiaan hyvin vähän annettu tietoa esimiestaholta. En tiedä yhtään missä ollaan tällä hetkellä menossa. Juuri äsken lähetin sähköpostia esimiehelleni ja kysyin pitäisikö nyt käydä seuraava keskustelukierros aiheesta, kun kuulin että muutamalla muulla on sellainen keskustelu jo sovittu.</p>	<p>Hieman epäselvä kysymys järjestelmistä. Ymmärtääkseni palkat on TKK:lla jäädytetty eli kaikki tehdyt sopimukset on tehty alhaisemmalle palkkatasolle riippumatta lisensiaatin- tai tohtorintutkinnosta. Kysely on hieman etuajassa koska vielä on epäselvää kohdistuuko työnantajapuolen työtaistelutoimi vain alkuvuoteen vai useaan seuraavaan vuoteen riippuen määräaikaisen työsopimuksen pituudesta.</p>

<p>Tulevaisuuden arvailua</p>	<p>UPJ tulee tappamaan tutkimuksen tietyillä aloilla tietotekniikan ja tuotantotalouden osastolla mikäli sitä ei pystytä kiertämään. Nyt palkkaero firman suuntaan on ollut siedettävä, mutta jos palkkoja lasketaan, ei täällä enää kukaan työmarkkinakelpoinen ja täysipäinen ole päivääkään töissä pari tonnia pienemmällä rahalla kuin firmassa.</p>	<p>UPJ uhkaa tuoda minulle noin tuhannen euron palkan alennuksen. Tällä hetkellä olen hieman jäljessä yksityisen sektorin palkkakehityksestä, mikä on hyväksyttävää Valtion työpaikassa, mutta UPJ:n myötä palkka ei enää läheskään vastaa alan palkkakehitystä tai TEK:in suosituksia. "Virallinen UPJ tehtävänvaatimuustaso"-määrittely on johtanut siihen, että monien työntekijöiden motivaatio on laskenut. Yksi syy on se, että määrittelyn mukaan osa nykyisistä tehtävistä ei ole sisälletty viralliseen työnkuvaan ja sitä myötä palkkaan. UPJ on suuri uhka koko laboratoriollemme, kaikkien palkat laskee ja uusia työntekijöitä ei pystytä palkkaamaan UPJ:n määrittelemällä palkalla. Lisäksi uusien työntekijöiden palkkauksessa on ongelma, kun heidän palkkaansa ei pystytä sanomaan palkkausajankohdassa, vaan vasta ehkä puoli vuotta myöhemmin.</p>
<p>Hallinnon kritisointi</p>	<p>Koko UPJ pitäisi jättää toteuttamatta! Siinä on unohdettu kysyntä ja tarjonta. Malli ottaa alemmilta tasoilta pois vapauden sopia palkoista. Joustavuuden sijasta päätösvalta on nyt täysin hallinnolla! UPJ tuhoaa sen vähänkin, mitä yliopistojen palkkakilpailukyvyistä on olemassa.</p>	<p>UPJ on hoidettu TKK:n HO:ssa yksinomaan nimikkeisiin perustuen hierarkisesti. Vaativuuskuvauksilla ei ole ollut minkäänlaista painoarvoa. Hallintojohtaja on toiminut tasovaatimuksista neuvoteltaessa yksinomaan valtion työnantajana, ei osastonsa etuja ajavana osastonjohtajana.</p>
<p>Tulevaisuuden arvailua</p>	<p>UPJ on jo johtanut siihen, ettei tutkijoiden palkkoja TKK:ssa voida korottaa. Jatkossa se johtaa siihen, ettei edes ns. vakituisen henkilökunnan palkkoja voida korottaa, paitsi pienen ns. johtavan luokan. Tämän mahdollisuuden toivossa ammattijärjestöt ilmeisesti nukkuvat ruusun untaan eivätkä puutu tähän vuosituhaten alun suurimpaan möhlyykseen yliopistomaailmassa.</p>	<p>Järjestelmässä katsotaan pääasiassa koulutusta, ei tehtävien vaativuutta. Alueellinen ja eri alojen tasapäistäminen ei toimi, pitäisi kilpailla saman alan muiden työpaikkojen kanssa. Jos kyse olisi minimipalkoista, voisi vielä ymmärtää. Koko UPJ näyttää vesittyvän totaalisesti ja pyrkimys lienee vain laskea palkkakuluja kun takuupalkkkaiset tutkijat irtisanoutuvat</p>

**Ryhmä 3:** Kokonaisuus hukassa, 33 vastaajaa

Teema	Esimerkki 1	Esimerkki 2
Kritiikkiä eri toimijoita kohtaan	<p>UPJ on runnottu läpi sekä ministeriön taholta että TKKn hallinnon taholta sellaisella yltiöaikataululla, ettei voi kuin ihmetellä, miten tällaista voi tapahtua maassa jonka on perinteisesti katsottu kuuluvan ns. länsimaihin. Toivon TEK:lta sekä myös Otaniemen alayhdistykseltä toimia asian saattamiseksi järkevälle tolalle. UPJ dokumentteja lukiessani en voi lainkaan tietää, romahtaako palkkani jossain vaiheessa tasolle, jolla ei voi Helsingin seudulla mitenkään tulla toimeen.</p>	<p>Ohessa eräs itse saamani kommentti asiasta: "Miten ammattiyhdistys saattoi hyväksyä sopimuksen, joka antaa näin reilun palkanalennuksen, vaikka TKK ei ole rahoituskriisissä. Aiemmassa työpaikassani 90-luvun laman aikana työntekijät tilapäisesti alensivat palkkaansa jättämällä lomarahat pois, mutta silloinkaan kukaan ei edes ehdottanut mitään pysyviä palkanalennuksia. Miten TEK voi auttaa meitä saamaan uuden työpaikan jostain muualta? Erityisesti kun pitkä työaika valtiolla on alentanut omaa arvoa työmarkkinoilla pahoin."</p>
Kritiikkiä eri toimijoita kohtaan	<p>TKK:lla palkkaus on erittäin epätasaista eikä riipu lainkaan tehtävien todellisesta vaativuudesta vaan sijoittumisesta johonkin pölyiseen hierarkiaan. Kun katselin miten kaikki (suojatyöpaikkojaan hallitseva professorikunta etunenässä) puhalsivat yhteen hiileen tehdäkseen UPJ:n sinänsä toivottavat tavoitteet tyhjiksi niin tulin ilmeisesti järkiini. Toivon, että mahdollisimman moni saa saman oivalluksen, niin korkeakoulujärjestelmämme rampautuu siinä määrin, että yhteiskunnan on otettava siitä tiukempi ote. Suojatyöpaikat pois tieteestä. Se on enemmistön etu.</p>	<p>UPJ näyttää tähän asti työnantajan kyykytykseltä. Yllättävää että työnantaja näkee tällaisen hyödylliseksi. Nähdäkseni korkeakoulu on varmasti vaarassa jopa menettää monilla tahoilla juuri niitä henkilöitä professoreiden lähimmistä alaisista, joiden varassa suuri osa opetuksesta ja etenkin tutkimuksesta on käytännössä.</p>

**Ryhmä 4:** Omaan tilanteeseensa tyytyväiset vastaajat, 6 vastaajaa

Teema	Esimerkki 1	Esimerkki 2
Puhetta palkasta	<p>Niin siis tammikuussahan ei tapahtunut mitään, koska palkat muuttuvat vasta kesän jälkeen. Palkkani nousee tällöin jopa arvoon 4200, eli nousua tulee noin 25%. Kyllä UPJ on hieno homma. Paitsi että alaisten palkat tulevat laskemaan, mistä syystä alaisia voi olla vähän hankala enää saada.</p>	<p>UPJ on kannaltani hyvä, sillä sen mukaisesti en edes voisi saada niin huonoa palkkaa kuin mitä ennen UPJ:tä virastani sai (A19). Tällä hetkellä näyttää siltä, että tuleva palkkani tulisi henkilökohtaisella luokituksella 3 olemaan noin 2100e / kk. Tämäkin on silti paljon alle sen, mitä esimerkiksi TEK suosittelee vastavalmistuneen palkaksi. Huomattavasti alle! Ilmeisesti tässä vaiheessa pitää siis ruveta joko tekemään töitä, joita luokituksellani 3 työskentelevä henkilö voi tehdä ja panostaa jatko-opintoihin, jotta TKK ura päättyisi mahdollisimman pian. Tehtäväkohtainen palkkaus ei näköjään olekaan kiinni tehtävistä joita tekee, vaan siitä minkä pätevöitynyt henkilö tehtäviä on tekemässä ja miten hyvän ja ylistävän selvityksen kyseinen henkilö kykenee laatimaan tehtävistään.</p>
Rauhallinen	<p>En muista enää tarkkaan vaatavuustasojen määrittelyyn käytetyn taulukon sisältöä, mutta mielestäni omassa työssäni on paljon sellaisia asioita jotka ovat tasoilla 4 ja 5. Esimieheni kuitenkin ehdotti tasoa 2 ja se kävi minulle. En usko, että tason muuttaminen vaikuttaisi palkkaani kuitenkaan. Olen tällä hetkellä tyytyväinen palkkaani. Toivon saavani palkankorotuksen syksyllä tai viimeistään vuoden taas vaihtuessa. Kiitos, että selvitätte tilannetta korkeakoululla. Monella on sellainen tunne, että UPJ:ssä palkkarajat ovat kovin matalat.</p>	<p>Itse olen tyytyväinen omaan UPJ-sijoittumiseeni tällä hetkellä, mutta tiedän hyvin, että UPJ ei ole kohdellut kaikkia yhtä reilusti.</p>

**Ryhmä 5:** Muut näkemykset, 18 vastaajaa

Teema	Esimerkki 1	Esimerkki 2
Optimistissävytteiset	Onneksi UPJ:ssa on takuupalkka, muuten vaihtuisi väki...	Henkilökohtainen arviointiasteikko lienee järkevöitynyt edellisestä, eli on vapaus käyttää muutakin kuin arvosanaa 3.
Tilanne vaikuttaa koko työelämään	Meidän labrassa ilmoitettiin jo ennen upj keskusteluja, että kaikille annetaan kolmonen riippumatta yhtään mistään eikä se vaikuta palkkaan mitenkään. Eli upj ei tunnu kovin palkitsevalta, kun se ei kerran tule vaikuttamaan mihinkään. Kai labra sen voi jotenkin kikkailla niin, että kaikki saa sellaiset arvostelut että palkka pysyy yhtä huonona. Professori ei ole ollenkaan motivoitunut edes käymään keskusteluja eikä niissä ikinä saada mitään ongelmia ratkaistua tai työtehtävää kehitettyä. Labrassamme on todellinen asennevamma koko upjtä kohtaan!	En näe UPJ:ta huonona järjestelmänä. Esiintynyttä vastarintaa ei olisi mielestäni voinut millään tavalla estää, sen verran vakiintunutta yliopistojen työntekijät ovat. Hyvä asia on, että UPJ pakottaa koko henkilöstön, myös "luovaa" tutkimustyötä tekevät, suunnittelemaan omaa työtään ja asettamaan tavoitteita. Oma "luovaa" tutkimustyötäni ohjaa joka tapauksessa suunnitelma, johon on asetettu henkilökohtaiset tavoitteet. Ongelma lienee enemmänkin eri tieteenalojen välillä olevat palkkaerot, ja UPJ:n mukanaan tuoma palkkojen samansuuruistaminen. Sitä on vaikea sulattaa.
Passiivinen (esimerkki 1) Hämentynyt (esimerkki 2)	En enää muista, mihin vaatavuustasoon päädyimme enkä ole muutenkaan kauheasti perehtynyt aiheeseen. Mahdollisuuteni vaikuttaa asioihin ovat pienet. Olen iloinen siitä että edes joku yrittää...	Outo, kun perusteluja vaatimustason muutokselle ei esitellä. Onko kategorisesti jaettu vaatavuustasot tutkinnon perusteella? Alaiseni, joka on tohtori, sai vaatavuustasokseen 6 (vaikka oli halunnut vaatavuustasokseen 5).
Työmotivaatio (esimerkki 1) Rauhallinen (esimerkki 2)	Lähinnä ihmetyttää kannattaako tässä valmistua ollenkaan, jos kuitenkin jatkaa opintoja ja tekee samalla palkalla plus että saa pitää muut opiskelijaetudet.	Työtehtäväni vaihtuivat vuodenvaihteessa. En ole enää jatko-opiskelija ja vaatavuustasoni tullee olemaan jatkossa 6. Sen sijaan jos olisin edelleen jatko-opiskelija, niin vaatavuustaso 4 olisi aivan oikea.