

JÄSENKYSELY 2017

Työaika ja palkkausjärjestelmä



YHTEENVETO

YHL:n vuoden 2017 jäsenkyselyn teemoina olivat palkkausjärjestelmän toimivuus sekä säännöllisen työajan ylittävä työ. Kysely lähetettiin 20.4.2017 kaikille YHL:n työssäkäyville jäsenille, joiden sähköpostiosoite oli tallennettu jäsenrekisteriin. Kyselyyn vastasi yhteensä 1027 YHL:n jäsentä. Vastausprosentti oli 34, joten vastauksia voidaan pitää vain suuntaa antavina. Täydellistä läpileikkausta ne eivät kuvaa.

YHL:n jäsenkyselyyn vastanneista noin 56 prosenttia pitää palkkaansa liian pienenä suhteessa omiin työtehtäviinsä. Vastanneista noin 60 prosenttia koki, ettei palkkausjärjestelmää sovellettu oikein heidän kohdallaan, jolloin tehtävälle asetettu vaatimustaso ja/tai oma suoriutuminen arvioitiin vastaajan mielestä liian alhaiseksi.

Palkkausjärjestelmän suurimmiksi ongelmiksi nousivat kyselyn perusteella sen jähmeys ja alhainen palkkaustaso. Noin 75 prosenttia vastaajista kritisoi palkkausjärjestelmää huonosta reagoinnista työtehtävien muutoksiin ja kannustavuuden puutteesta. Sen sijaan esimiestyöhön suhtauduttiin positiivisemmin: yli puolet (61 %) vastaajista koki, että heidän esimiehensä tuntee vastaajan työtehtävät hyvin ja puolet (50 %) oli tyytyväisiä oman esimiehensä kanssa käytyihin arviointikeskusteluihin.

Ammattialoittain tarkasteltuna tyytymättömiä työtehtävälle asetettuun vaatimustasoon olivat kirjastoissa (77 %) sekä laboratorioissa ja teknisillä aloilla (71 %) työskentelevät vastaajat. Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointia pitivät liian alhaisena puolestaan tietoteknisten alojen (72 %) sekä tila- ja kiinteistöpalveluiden (71 %) työntekijät. Sukupuolittain tarkasteltuna miehet olivat naisia hieman tyytymättömiä palkkauksen vaati- ja henkitasoihin.

Yliopistojen muu kuin opetus- ja tutkimushenkilöstö kuuluu säännöllisen työajan piiriin ja he noudattavat liukuvaa työaika. Säännöllisen työajan ylittävää työtä tehdään yleensä muutaman kerran kuukaudessa, joskin noin 20 prosenttia kertoi tekevänsä viikoittain iltai-, yli- tai viikonlopputyötä. Noin puolet vastaajista oli tyytymättömiä siihen, miten säännöllisen työajan ulkopuolinen työaika korvattiin heidän työpaikallaan. Viikoittain säännöllisen työajan ylittävää työtä tekevät olivat tyytymättömiä niistä saatavaan korvaukseen.

Liukuva työaika mahdollistaa tuntisaldon kerryttämisen työajanseurantaan. Kyselyhetkellä kerääntyneen tuntisaldon mediaaniarvo oli vastaajilla +13,8 tuntia. Tuntisaldolle on määritelty työaikajärjestelmässä maksimiarvo, jonka ylittävät tunnit leikkaantuvat automaattisesti pois saldosta. Maksimiarvo oli viimeisen vuoden aikana ylittynyt noin joka neljännellä kyselyyn vastanneista. Saldorajan ylittymisen syynä oli hallinto- ja toimistotyötä tekeillä äkillisesti syntyneiden ruuhkahuippujen tasaaminen, muilla ammattialoilla plussatunnit kertyivät pääsääntöisesti pidempikestoisen työkuormituksen seurauksena.

TAUSTATIETOJA

Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliiton vuoden 2017 jäsenkysely toteutettiin ajanjaksolla 20.4.–10.5.2017. Kysely kohdennettiin vastaushetkellä työsuhteessa olleisiin jäseniin ja siihen vastasi yhteensä 1027 jäsentä eli 35 prosenttia vastaanottajista.

Kyselyyn vastanneista 94,5 prosenttia työskenteli yliopistoissa. Valtiosektorilla ja yrityksissä työskenteli kummassakin 2 prosenttia vastaajista. 1,5 prosenttia vastaajista ilmoitti työpaikakseen muun kuin yliopiston, valtion tai yrityksen. Vastaajista 95 prosenttia työskenteli kokoaikaisesti.

Taulukko 1: Vastaajien sukupuolijakauma (%)

	%
Nainen	73,8
Mies	25,2
Muu	0,3
En halua sanoa	0,8
Yhteensä	100,0

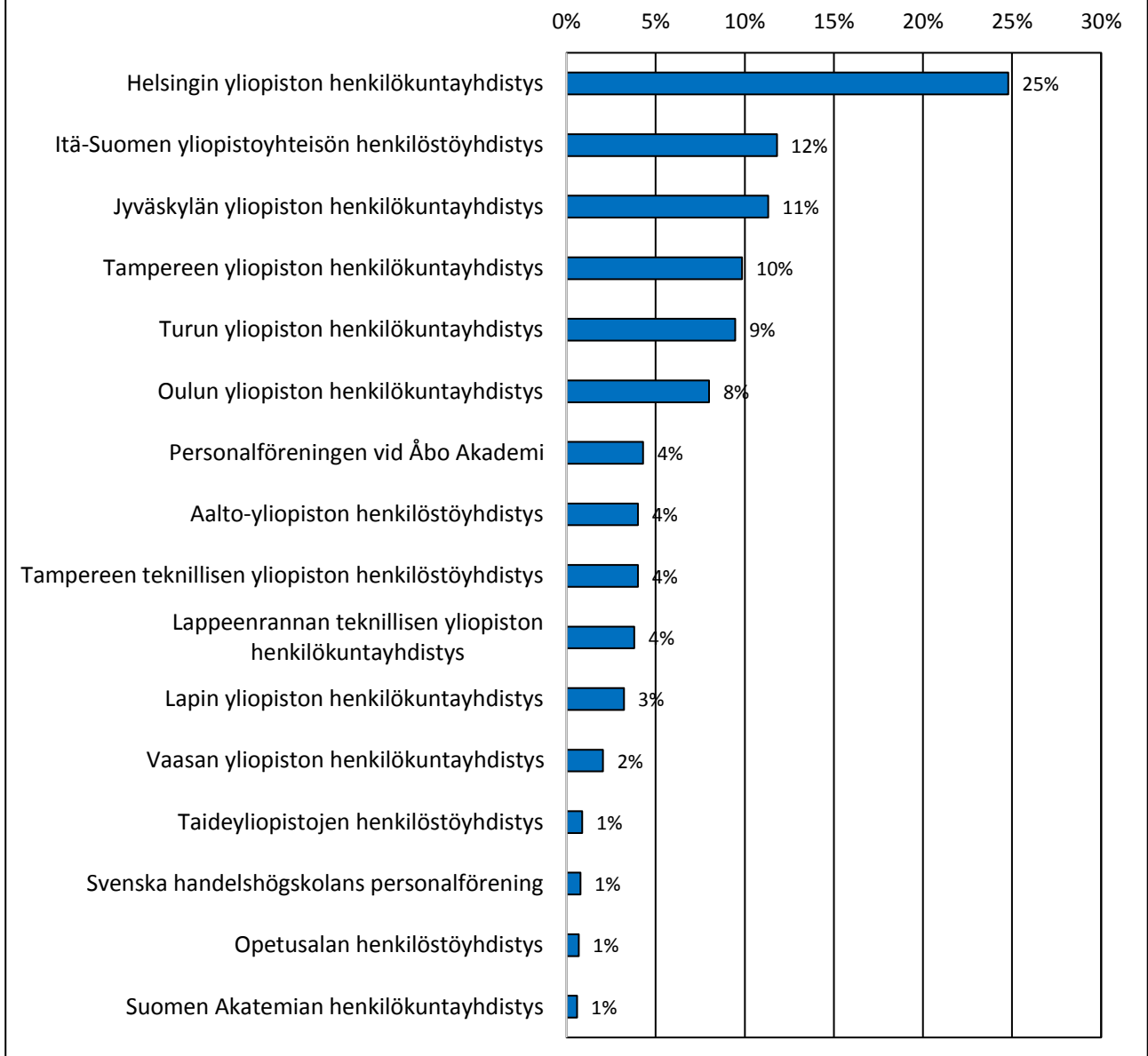
Vastaajien sukupuolijakauma noudatti aiempia jäsenkyselyjä. Vastanneista hieman vajaa kolme neljäsosa (74 %) oli naisia ja neljäsosa (25 %) miehiä. Kolmannen sukupuolen valitsi 0,3 prosenttia vastaajista ja 0,8 prosenttia puolestaan ei halunnut ilmoittaa omaa sukupuoltaan. Koska nämä kaksi ryhmää muodostavat tilastollisesti erittäin pienen joukon, jatkossa vastauksia tarkastellaan naisten ja miesten näkökulmasta.

Taulukko 2: Vastaajat ammattialoittain (%)

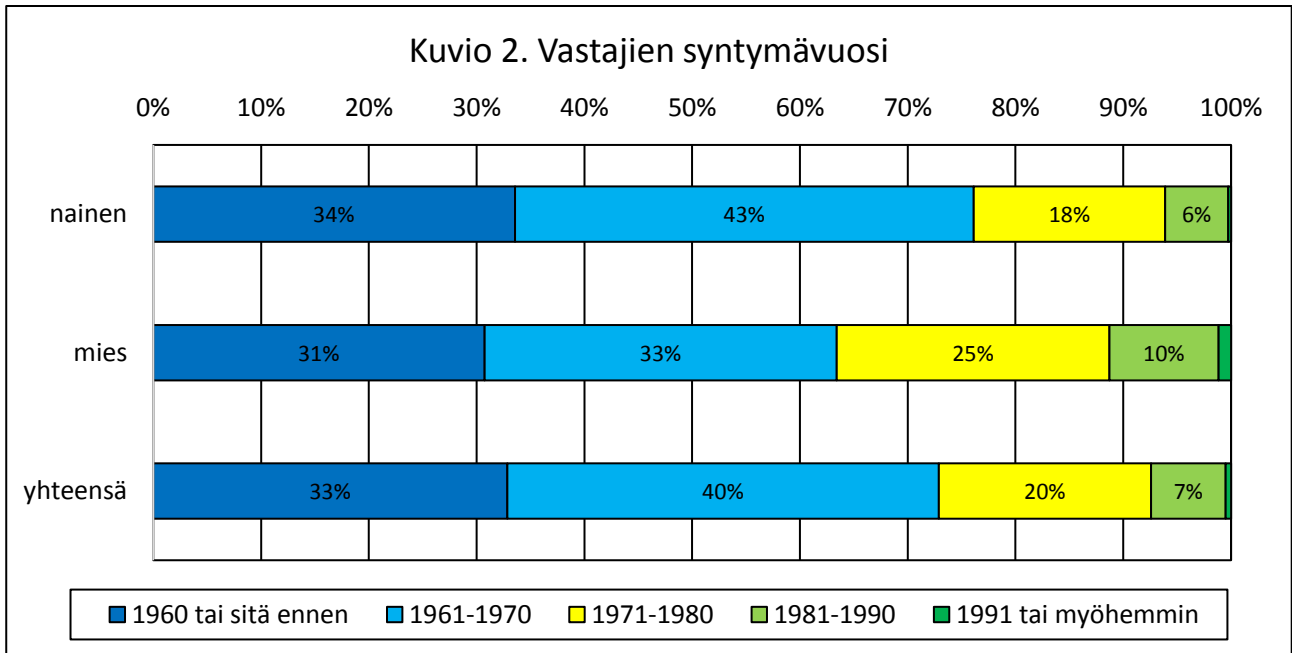
	%	N	sukupuolijakauma		
			nainen	mies	yhteensä
hallinto- ja toimistotyö (ml. viestintään ja graafiseen alaan liittyvä työ)	50 %	509	92 %	8 %	100 %
tila- ja kiinteistöpalvelu (ml. virastomestarit)	7 %	72	44 %	56 %	100 %
kirjasto	11 %	115	73 %	27 %	100 %
laboratorio- ja tekninen ala (ml. kasvien- ja eläintenhoitotyö)	16 %	160	69 %	31 %	100 %
opetus- ja tutkimus	3 %	26	92 %	8 %	100 %
tietotekniikka	11 %	112	22 %	78 %	100 %
muu	2 %	18	72 %	28 %	100 %
yhteensä	100 %	1012	75 %	25 %	100 %

Ammattialaluokituksessa sovellettiin YHL:n asettamia ammattialaluokituksia. Suurin osuus vastaajista, eli tasan puolet (50 %), työskenteli hallinto- ja toimistotyöhön liittyvissä tehtävissä. Muiden ammattialojen osuudet jakaantuivat melko tasaisesti: 16 prosenttia työskenteli laboratorio- ja teknisen alan tehtävissä, tietotekniikan parissa työskenteli 11 prosenttia, kirjastoissa työskenteleviä oli 11 prosenttia ja tila- ja kiinteistöpalveluun liittyvissä tehtävissä työskenteli 7 prosenttia vastaajista. Opetus- ja tutkimustehtävissä työskenteleviä oli vastaajista 3 prosenttia. Muilla aloilla työskentelevien osuus oli 2 prosenttia.

Kuvio 1. Vastaajat jäsenyhdistyksittäin

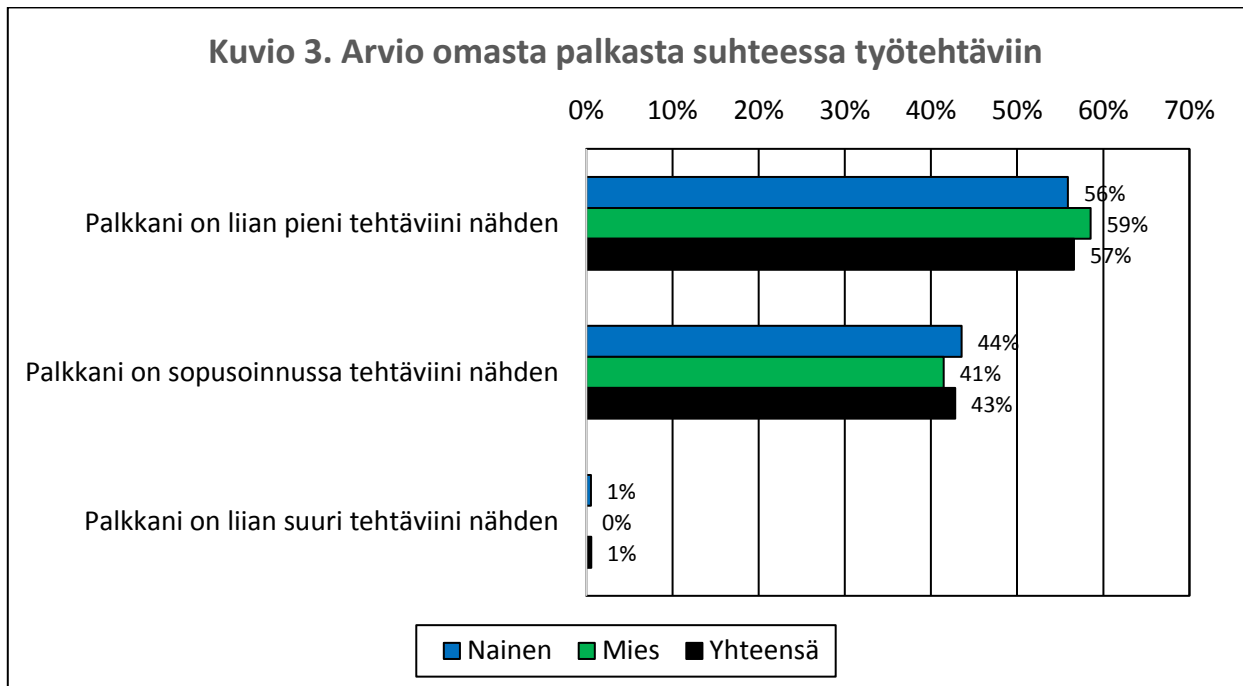


Vastauksia saatiin kaikista YHL:n jäsenyhdistyksistä (Kuvio 1.). Vastaajista 254 eli 25 prosenttia kuului liiton suurimpaan jäsenyhdistykseen Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY:yn. Seuraavaksi eniten vastauksia tuli Itä-Suomen ja Jyväskylän yliopistojen jäsenyhdistyksistä. Lukumäärällisesti vähiten vastauksia tuli YHL:n pienimmistä jäsenyhdistyksistä. 0,3 prosenttia vastaajista ei tiennyt omaa jäsenyhdistystään.



Kuvion 2. mukaan vastaajien suurimman ikäryhmän muodostivat 47–56 -vuotiaat (40 %). Vastaajien keskimääräinen ikä oli verrattain korkea, jopa 72,5 prosenttia vastaajista oli vähintään 47-vuotiaita. Alle 27-vuotiaiden osuus vastaajista oli 0,5 prosenttia ja seuraavaksi nuorimman ikäryhmän, 27–36 -vuotiaiden, osuus oli puolestaan 7 prosenttia. Vastaajan mediaani-ikä on noin 52 vuotta. Keskimääräisesti miehet ovat iältään naisia nuorempia.

PALKKA JA PALKKAUSJÄRJESTELMÄ



Pääsääntöisesti palkka suhteessa työtehtäviin koetaan YHL:n jäsenten keskuudessa liian alhaiseksi (Kuvio 3.). Vastaajista hieman yli puolet pitivät palkkaansa liian pienenä suhteessa omiin työtehtäviinsä.

Sopusointuiseksi oman palkkauksen koki noin 43 prosenttia jäsenistöstä. Alle prosentti vastaajista piti omaa palkkaansa liian suurena tehtäviinsä nähden. Miehet olivat hieman naisia tyytymättömämpiä palkkaansa.

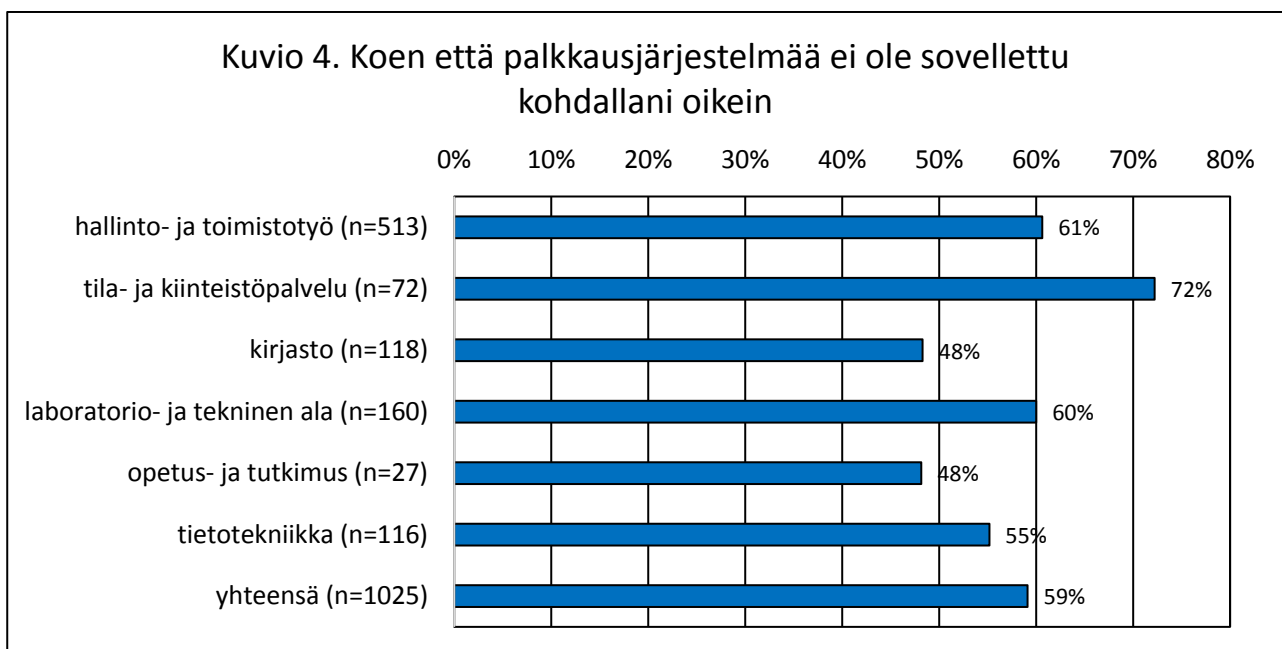
Palkkausjärjestelmän soveltaminen

Tyytymättömyyteen palkan suhteen liittyy kiinteästi kokemus siitä, miten palkkausjärjestelmää on sovellettu. Palkkansa suuruuteen tyytymättömistä 91 prosenttia oli sitä mieltä, että palkkausjärjestelmää ei ole sovellettu oikein heidän kohdallaan. Kaikista vastaajista 59 prosenttia oli tätä mieltä. Sukupuolten suhteen vastauksissa ei ollut suurta eroa. Miehet kokivat hieman naisia useammin, että palkkausjärjestelmää on sovellettu oikein heidän kohdallaan, vaikka he kuitenkin olivat tyytymättömämpiä palkkaansa.

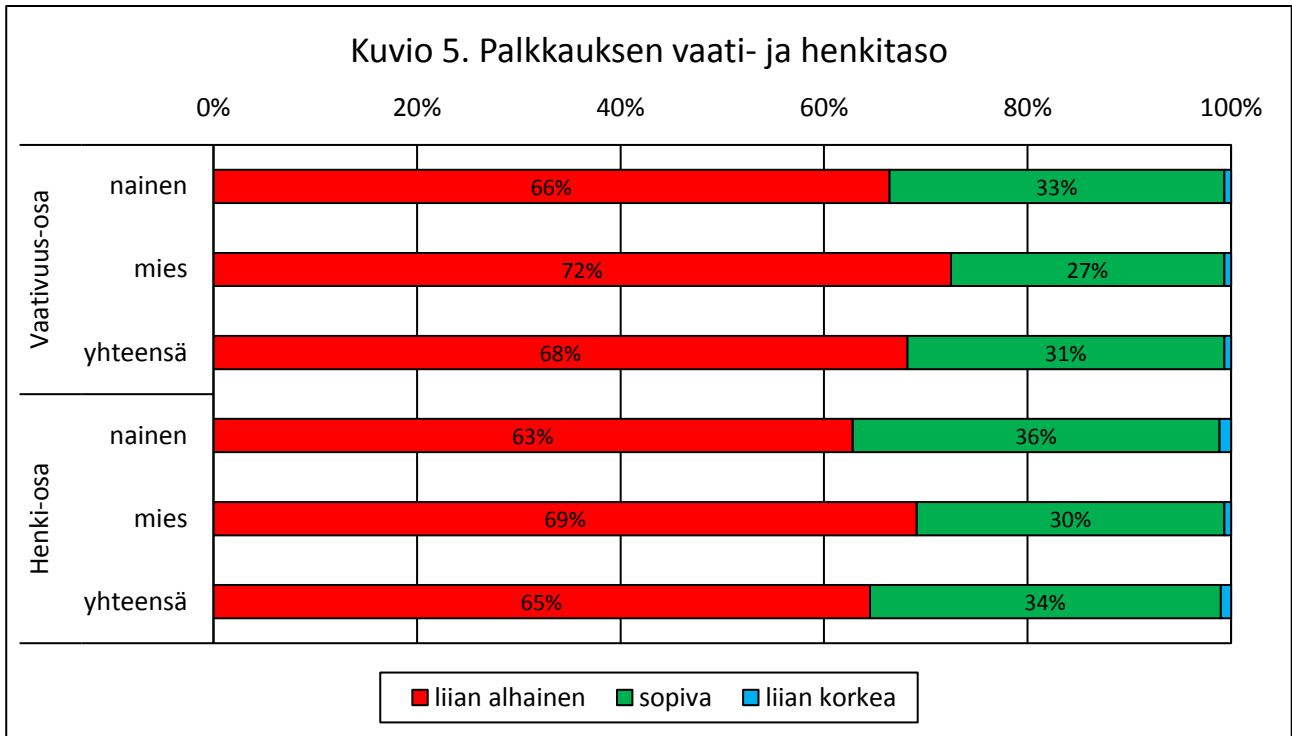
Taulukko 3: Koetko palkkausjärjestelmää sovelletun oikein kohdallasi? (%)

	Nainen	Mies	Yhteensä
Kyllä	40 %	42 %	41 %
En	60 %	58 %	59 %

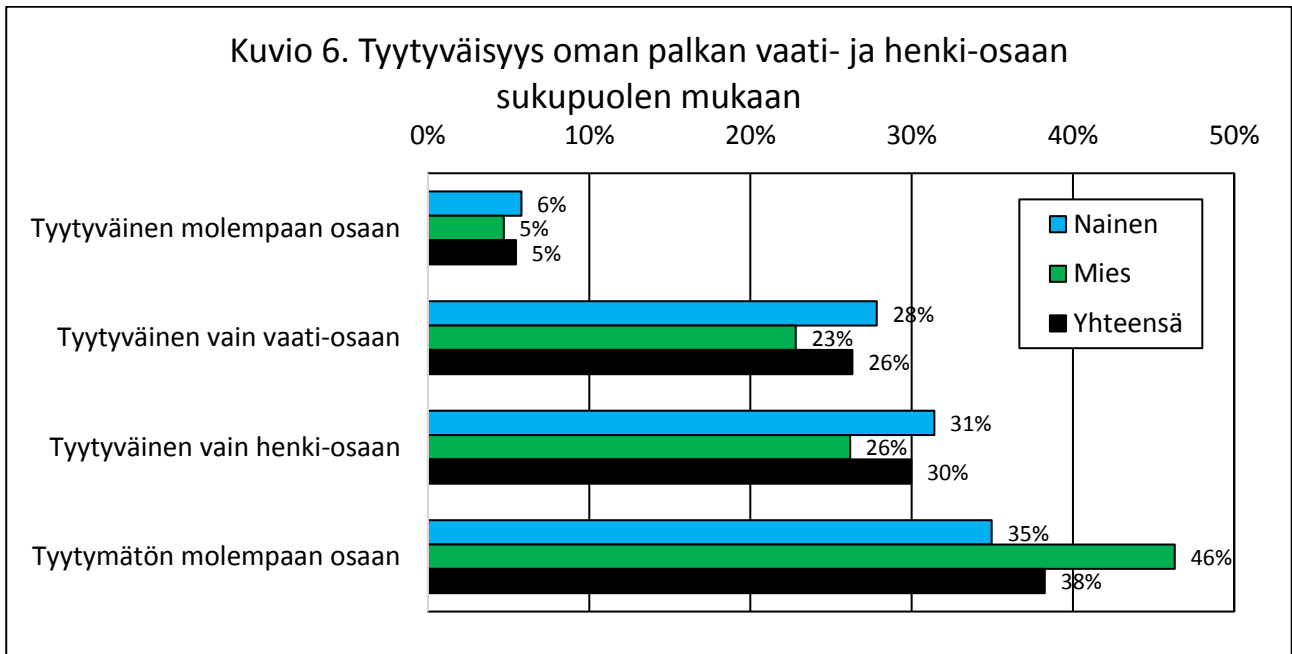
Sen sijaan ammattialan mukaan kokemisessa oli selvempiä eroja (Kuvio 4.). Erityisesti tila- ja kiinteistöpalveluissa työskentelevät katsoivat muita enemmän, ettei palkkausjärjestelmää sovelleta oikein heidän kohdallaan. Kirjasto- sekä opetus- ja tutkimushenkilöstö oli muita tyytyväisempää järjestelmän soveltamiseen.



Niille, jotka kokivat, ettei palkkausjärjestelmää ole sovellettu oikein omalla kohdalla, esitettiin lisäkysymyksiä palkkausjärjestelmän soveltamisesta liittyen vaativuustason ja henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiin. Vaati-osan palkkaan ollaan hieman enemmän tyytymättömiä (69 %) kuin henki-osan palkkaan (66 %) (Kuvio 5.). Miehet olivat selvästi naisia tyytymättömämpiä molempiin palkanosiin.

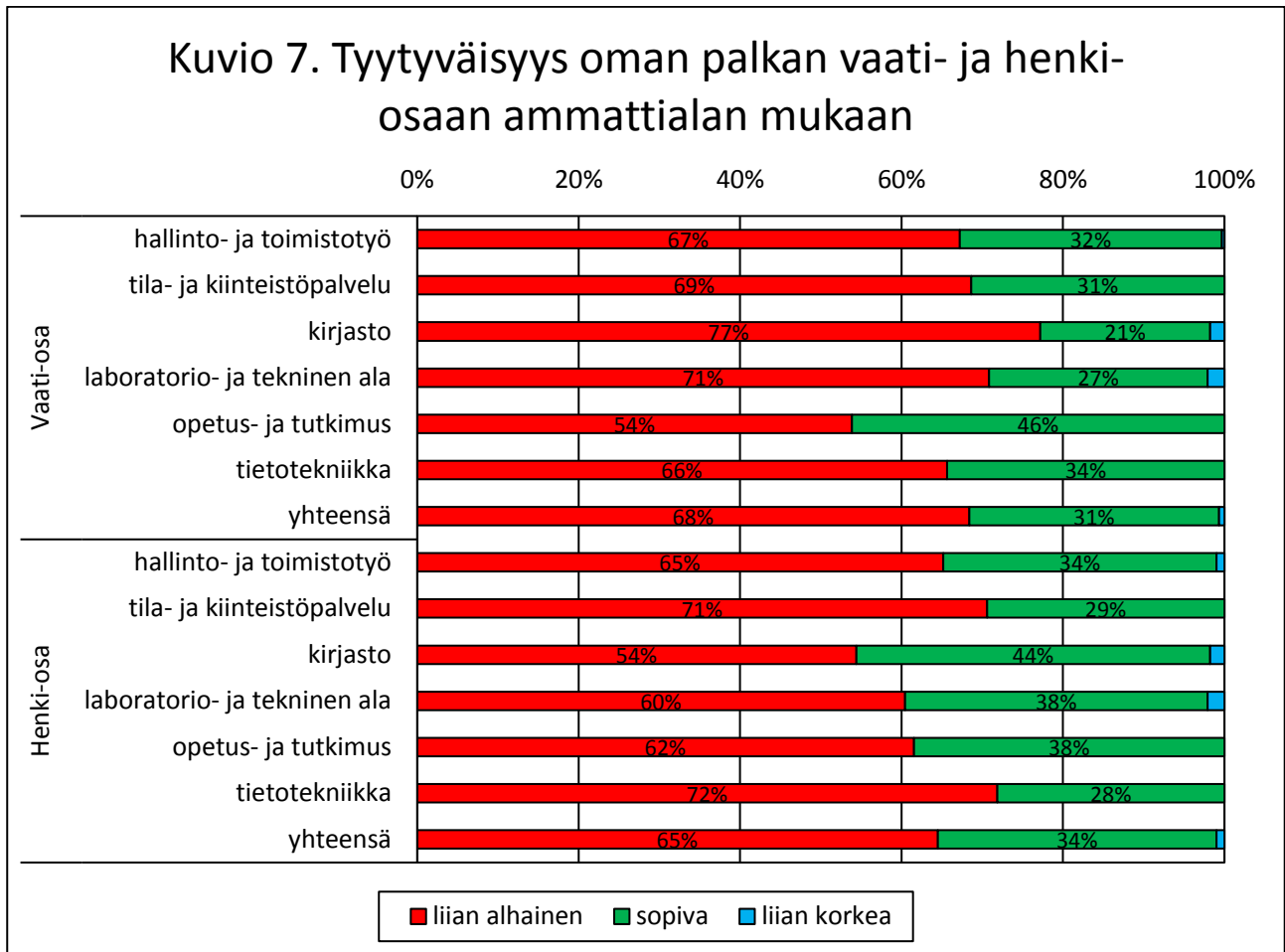


Tarkemman kuvan tyytymättömyydestä palkanosiin saa tarkastelemalla niitä yhdessä (Kuvio 6.). Tyytyväisiä molempiin palkanosiinsa oli viisi prosenttia vastaajista. 26 prosenttia oli tyytyväisiä vaati-osan palkkaan, mutta ei henkiosaan, ja 30 prosenttia henkiosaan, mutta ei vaati-osaan. Tyytymättömiä molempiin palkanosiin oli 38 %. Miehistä lähes puolet oli tyytymättömiä molempiin palkanosiin, mikä on selvästi naisia enemmän.



Ammattialoittain tarkasteltuna vaati-osaan oli muita tyytymättömiä kirjasto- sekä laboratorio- ja teknisen alan henkilökunta (Kuvio 7.). Opetuksessa ja tutkimuksessa työskentelevät taas muita

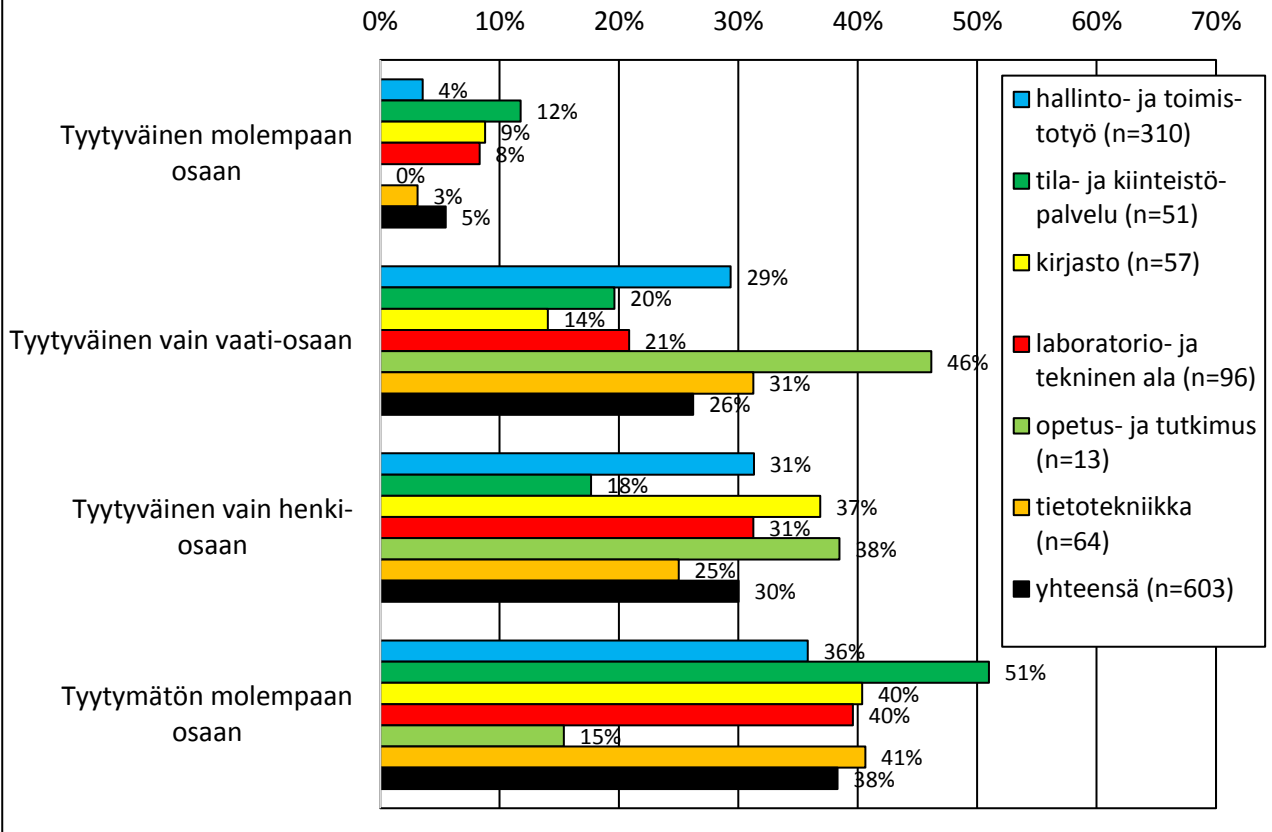
tyytyväisempiä. Henki-osaan tyytymättömmämpiä olivat tietotekniikka- sekä tila- ja kiinteistöpalveluhenkilöstö ja tyytyväisempiä kirjastolaiset.



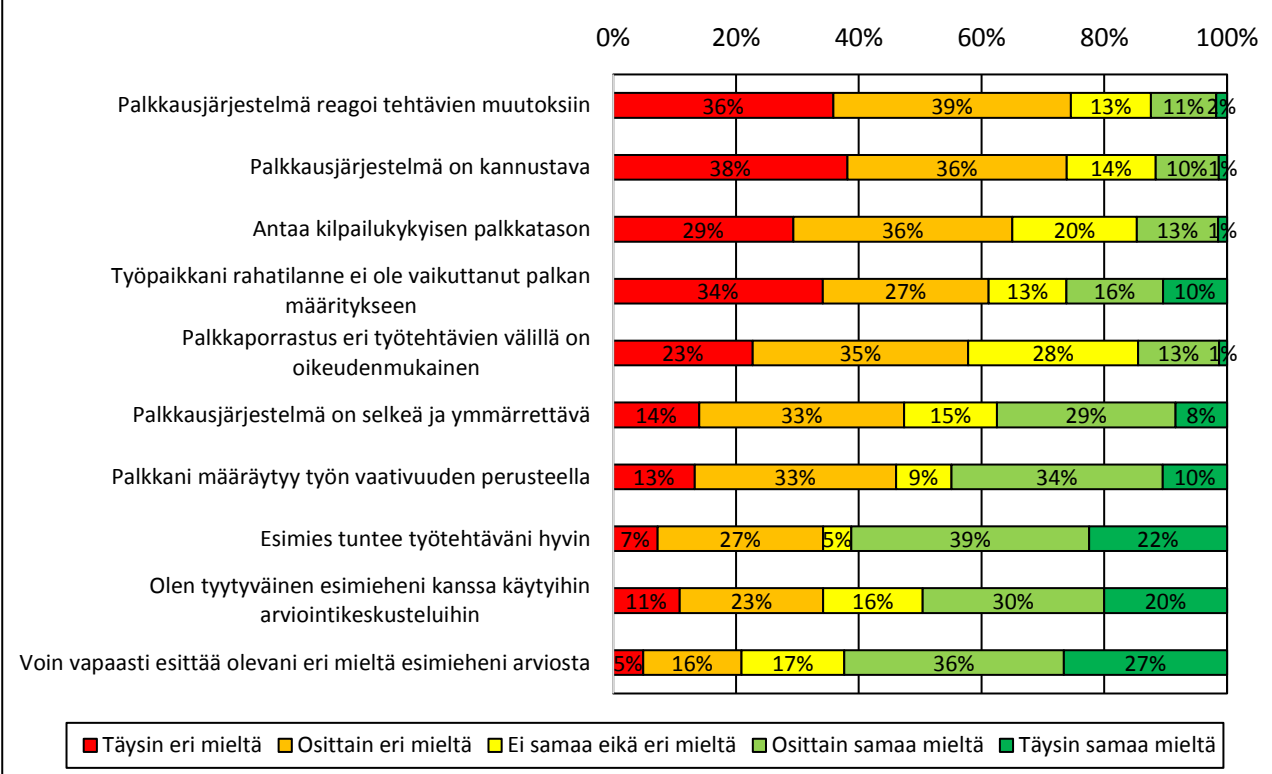
Palkanosia yhdessä tarkasteltaessa nousee esiin erityisesti tila- ja kiinteistöpalvelujen suurimman tyytymättömyyden kumpaankin palkanosaan (Kuvio 8.). Sitä voisi selittää suuret muutokset eräissä yliopistoissa ja palkkausjärjestelmän epätasainen soveltaminen tila- ja kiinteistöpalvelutehtävissä. Ongelma on työntekijäpuolen ja työnantajapuolen tavassa hahmottaa palkkausjärjestelmän soveltamista aloitustehtävissä varsinkin alempien vaativuustasojen osalta. Tämä on varmasti välittynyt jäsenistölle kaikissa ammattiryhmissä, varsinkin nyt laihoina vuosina, kun palkkausjärjestelmän soveltamisessa ei ole liikkunut rahaa juuri lainkaan.

Kullakin ammattialalla on myös alan sisäisiä paineita, jotka tulevat näkyviin vielä paremmin aikasarjaverailussa 2007–2017. Voimme ehkä jo ennakoida, millä aloilla yksityisen sektorin palkkakilpailu imee osajia yliopistoista muihin työpaikkoihin.

Kuvio 8. Tyytyväisyys oman palkan vaati- ja henki-osaan ammattialan mukaan



Kuvio 9. Palkkausjärjestelmävaihtämät



Kaikkia kyselyyn vastanneita pyydettiin arvioimaan palkkausjärjestelmää koskevia väittämiä (Kuvio 9.). Palkkausjärjestelmän suurimmiksi ongelmiksi nousivat kyselyn perusteella sen jähmeys ja vaativuustasojen alhaiset euromäärät. Noin 75 prosenttia vastaajista kritisoi palkkausjärjestelmää huonosta reagoinnista työtehtävien muutoksiin ja kannustavuuden puutteesta. Sen sijaan esimiestyöhön suhtauduttiin positiivisemmin: yli puolet (61 %) vastaajista koki, että esimiehet tuntevat työntekijöidensä työtehtävät hyvin ja noin puolet (50 %) olivat tyytyväisiä oman esimiehensä kanssa käytyihin arviointikeskusteluihin.

Seuraavaan kuvioon 10. on koottu aikasarjoja palkkausjärjestelmävaihtamista neljästä jäsentutkimuksesta, joissa väittämiä on esitetty. Nämä tutkimukset tehtiin vuosina 2007, 2011, 2015 ja nyt 2017.

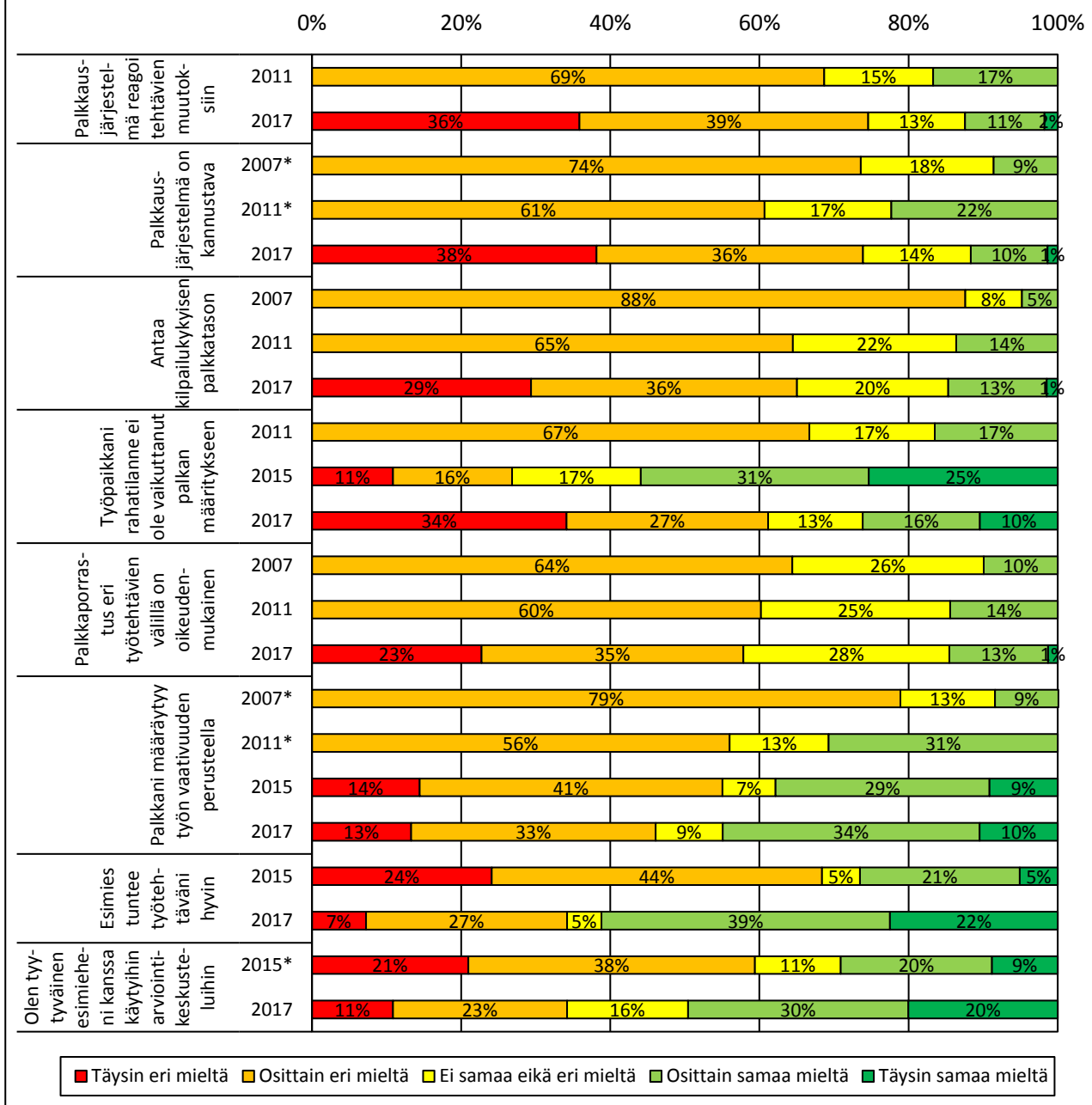
Väittämät ovat vaihdelleet eri vuosien kyselyissä esitettyjen väitteiden lukumäärässä, väitteiden sisällössä ja vastausvaihtoehdoissa. Kuviossa on esitetty vain ne väittämät, jotka on esitetty vähintään kahdessa kyselyssä kutakuinkin saman sisältöisinä.

Aikasarjoina esitetyistä kahdeksasta väittämästä kuusi näyttää myönteistä kehitystä. Selkeimmin kohentui palkkauksen määräytyminen vaativuuden perusteella. Tätä mieltä vastaajista oli 9 prosenttia vuonna 2007 ja 44 prosenttia 10 vuotta myöhemmin. Tyytyväisyys esimiehen kanssa käytyihin keskusteluihin ja siihen, kuinka hyvin esimies tuntee vastaajan työtehtävät, ovat parantuneet huomattavasti viimeisen kahden vuoden aikana.

Heikoimmin palkkausjärjestelmässä toimiviksi katsotaan järjestelmän kyky reagoida työtehtävien muutoksiin ja järjestelmän kannustavuus. Näistä kannustavuus koheni vuosien 2007 ja 2011 välisenä aikana, mutta näyttäisi sen jälkeen heikentyneen jälleen¹. Palkkausjärjestelmän kyky reagoida työtehtävien muutokseen, mikä oli suurin epäkohta palkkausjärjestelmässä 2017, näyttää heikentyneen vuosien 2011 ja 2017 välillä. Palkkaporrastuksen vääristymät eri ammattialoilla nousevat esille selkeästi vuoden 2011 vastauksiin nähden. Palkkaperusteiden hämärtyminen alkaa jo vuonna 2015, jolloin asiaa on kysytty, samoin kuin yliopistojen rahoituksen vähenemisen vaikutus palkkausjärjestelmän soveltamiseen. Palkkausta ei myöskään pidetä kilpailukykyisenä enää monilla aloilla.

¹ Muutokseen on voinut osittain vaikuttaa myös se, että väittämän sisältö muuttui viimeisessä kyselyssä.

Kuvio 10. Palkkausjärjestelmää koskevat väittämät 2007–2017



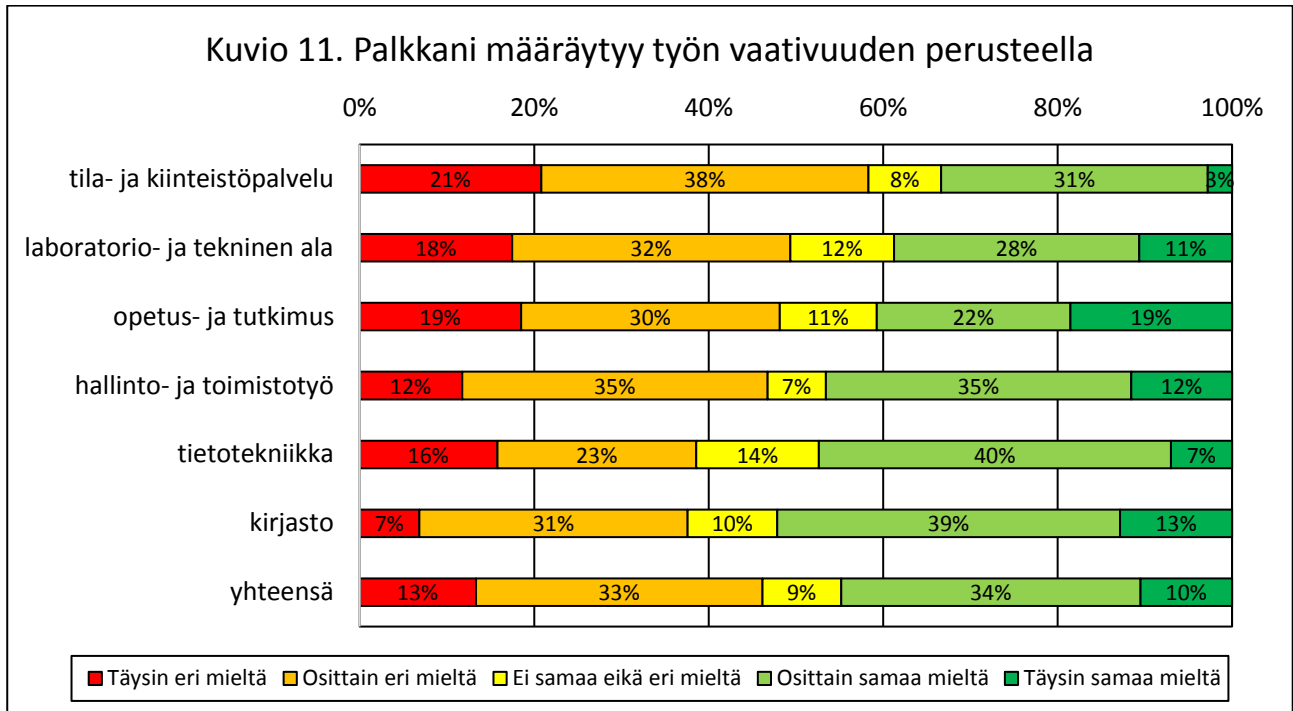
Vuoden 2007 ja 2011 jäsenkyselyissä väittämiin saattoi vastata vain kolmiportaisesti: *eri mieltä*, *en osaa sanoa* ja *samaa mieltä*. Näiden vuosien osuudet on esitetty taulukossa luokissa *osittain eri mieltä*, *ei samaa eikä eri mieltä* ja *osittain samaa mieltä*.

Tähdellä (*) merkittyinä vuosina esitetyt väittämät eivät olleet täysin samat kuin kuviossa esitetyt.

- Väittämä ”Palkkausjärjestelmä on kannustava” esitettiin muodossa ”Palkkausjärjestelmä kannustaa ammattitaidon kehittämiseen” vuosina 2007 ja 2011.
- Väittämä ”Palkkani määräytyy työn vaativuuden perusteella” esitettiin muodossa ”Palkkausjärjestelmä ottaa huomioon työtehtävien vaativuuden” vuosina 2007 ja 2011.
- Väittämä ”Olen tyytyväinen esimieheeni kanssa käytyihin arviointikeskusteluihin” esitettiin muodossa ”Kehityskeskustelut ovat olleet rakentavia” vuonna 2015.

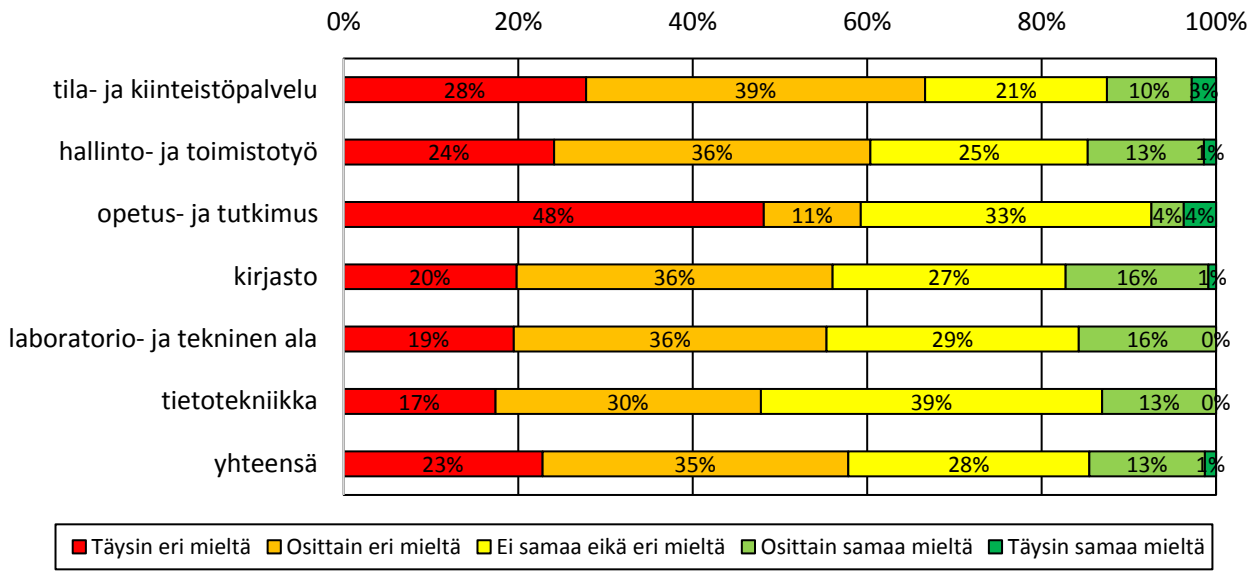
Palkkausjärjestelmässä näyttäisi olevan joitakin osioita, jotka toimivat eri ammattialoilla vaihtelevasti. Selkeimmät erot vastauksissa ammattiryhmittäin ovat siinä, kuinka hyvin tehtävän vaativuus otetaan huomioon palkkausjärjestelmässä ja onko palkkaporrastus eri työtehtävien välillä oikeudenmukainen.

Vaativuuden huomioimiseen palkkausjärjestelmässä suhtautuu kaikkein kriittisimmin (59 %) tila- ja kiinteistöpalvelujen henkilöstö (Kuvio 11.). Lähes puolet laboratorio- ja teknisen alan, opetuksen ja tutkimuksen sekä hallinto- ja toimistotyön henkilöstöstä katsoo samoin. Parhaiten vaativuus tulee huomioitua palkkausjärjestelmässä kirjastoalan töissä.



Palkkaporrastusta eri työtehtävien välillä pidettiin oikeudenmukaisena eniten tietotekniikan alalla (Kuvio 12.). Heikoimmin sen katsottiin toimivan tila- ja kiinteistöpalvelun, hallinto- ja toimistotyön sekä opetus- ja tutkimusalan töissä. Tila- ja kiinteistöpalvelun vastaajista jopa kaksi kolmannesta piti palkkaporrastusta epäoikeudenmukaisena.

Kuvio 12. Palkkaporrastus eri työtehtävien välillä on oikeudenmukainen

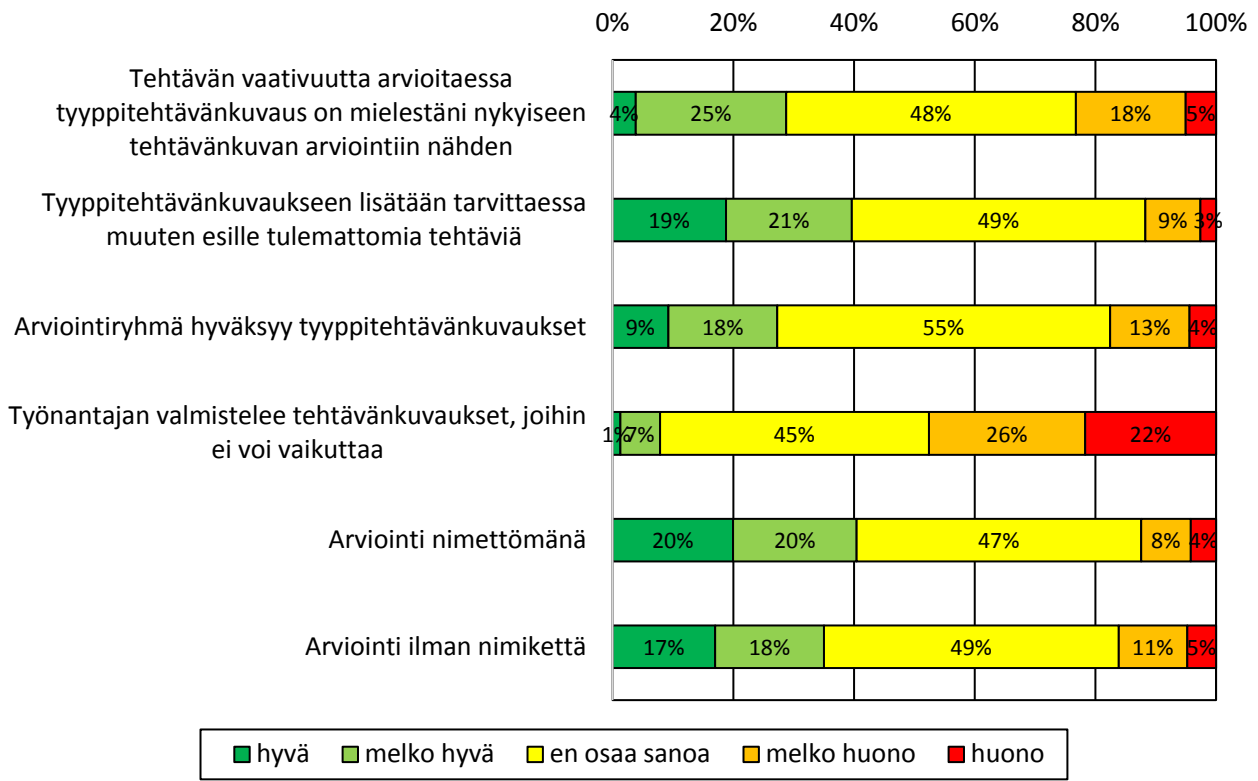


Tyypitehtävänkuvaukset

Monissa yliopistoissa on ryhdytty tekemään jokaisen työntekijän työnvaativuuden erillisen arvioinnin sijaan tyypitehtävänkuvauksia henkilöstöryhmille, jotka ovat suuria ja joissa on paljon samantasoisia töitä. Tätä perustellaan järjestelmän keventämisellä, koska kaikki eivät osaa kuvata tehtäviään samantasoisesti.

Tarvittaessa tyypitehtävänkuvauksiin voidaan lisätä ylimääräisiä tehtäviä, jotka eivät muuten tule esille. Tyypitehtävänkuvaukset ovat joko arviointiryhmän tai pelkästään työnantajan valmistelemia. On esitetty myös arviointitapaa, jossa arviointiryhmä ei tietäisi työnvaativuutta arvioidessaan työntekijän nimeä tai nimikettä.

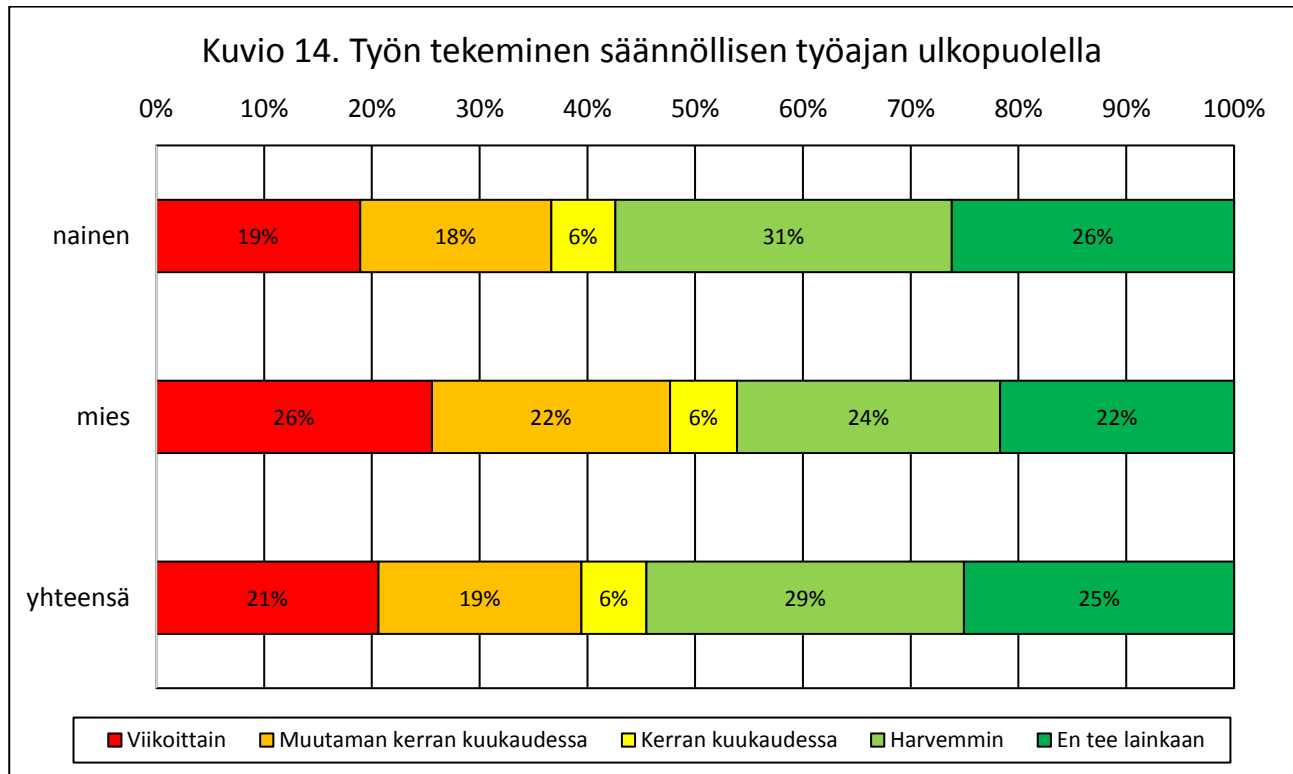
Kuvio 13. Tyypitehtäväkuvausta koskevat väittämät



Vastaajia pyydettiin esittämään oma arvio erilaisista tavoista toteuttaa tyypitehtäväkuvaukset (Kuvio 13.). 45–55 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa, ovatko tyypitehtäväkuvauksia koskevat ehdotukset hyviä tai huonoja. Korkeaan prosenttiin voi vaikuttaa se, että tyypitehtäväkuvaukset ovat monille tuntemattomia eikä kysymykseen liittynyt lyhyt selostus niistä riittänyt avaamaan asiaa tarpeeksi. Selkeintä tukea saivat anonyymiarviointi sekä tehtäväkuvauksiin tarvittaessa lisättävät muuten esille tulemattomat tehtävät. Selvää vastustusta herätti puolestaan ehdotus työnantajan yksipuolisesti valmistelevat tehtäväkuvaukset.

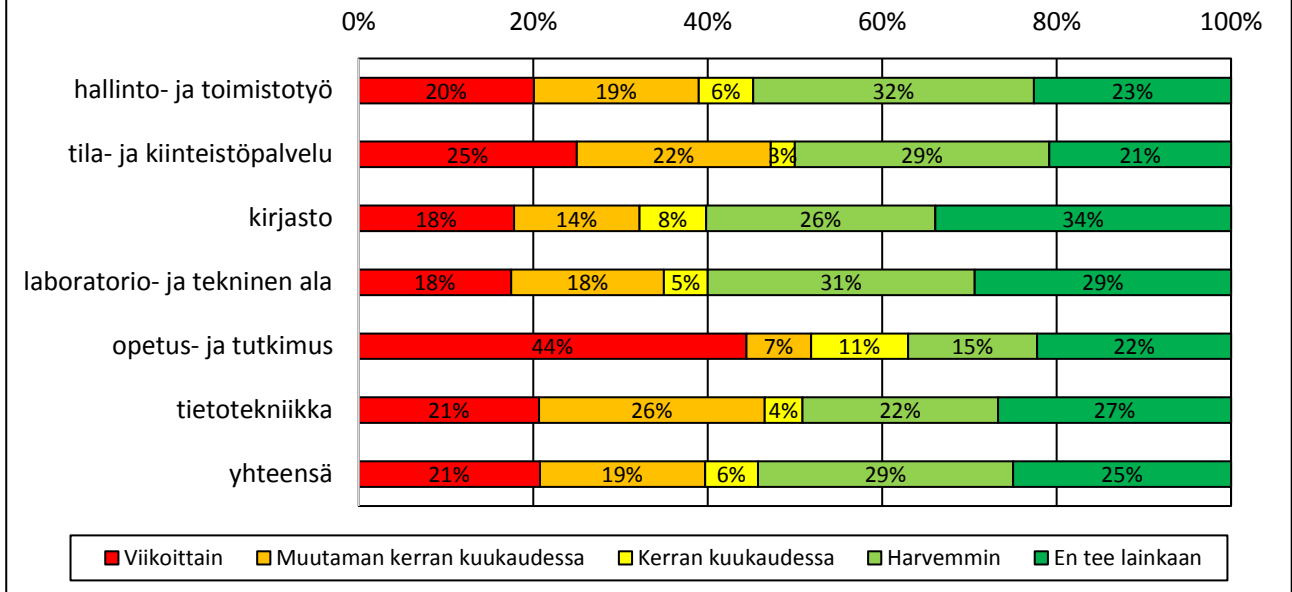
TYÖAIKA

Toinen kyselyn pääteemoista oli säännöllisen työajan ulkopuolella tehtävä työ, jolla viitataan esimerkiksi viikonloppuisin tai iltaisin tapahtuvaan työhön tai säännöllisen työajan jälkeen tehtävään ylityöhön. Kyselyssä kartoitettiin, kuinka usein vastaajat tekevät työtä säännöllisen työajan ulkopuolella, miten tällainen työ korvataan ja ovatko vastaajat tyytyväisiä saamaansa korvaukseen. Lisäksi kyselyssä tiedusteltiin liukuvan työajan tuntisaldoihin liittyviä asioita.



Vastaajista noin viidesosa tekee viikoittain säännöllisen työajan ylittävää työtä (Kuvio 14.). Lähes neljäsosa kertoi puolestaan, ettei tee lainkaan työtä muina kuin säännöllisen työajan piiriin kuuluvina aikoina. Enemmistö vastaajista tekee työtä harvemmin kuin kerran kuukaudessa. Miehet tekevät säännöllisen työajan ylittävää työtä naisia yleisemmin.

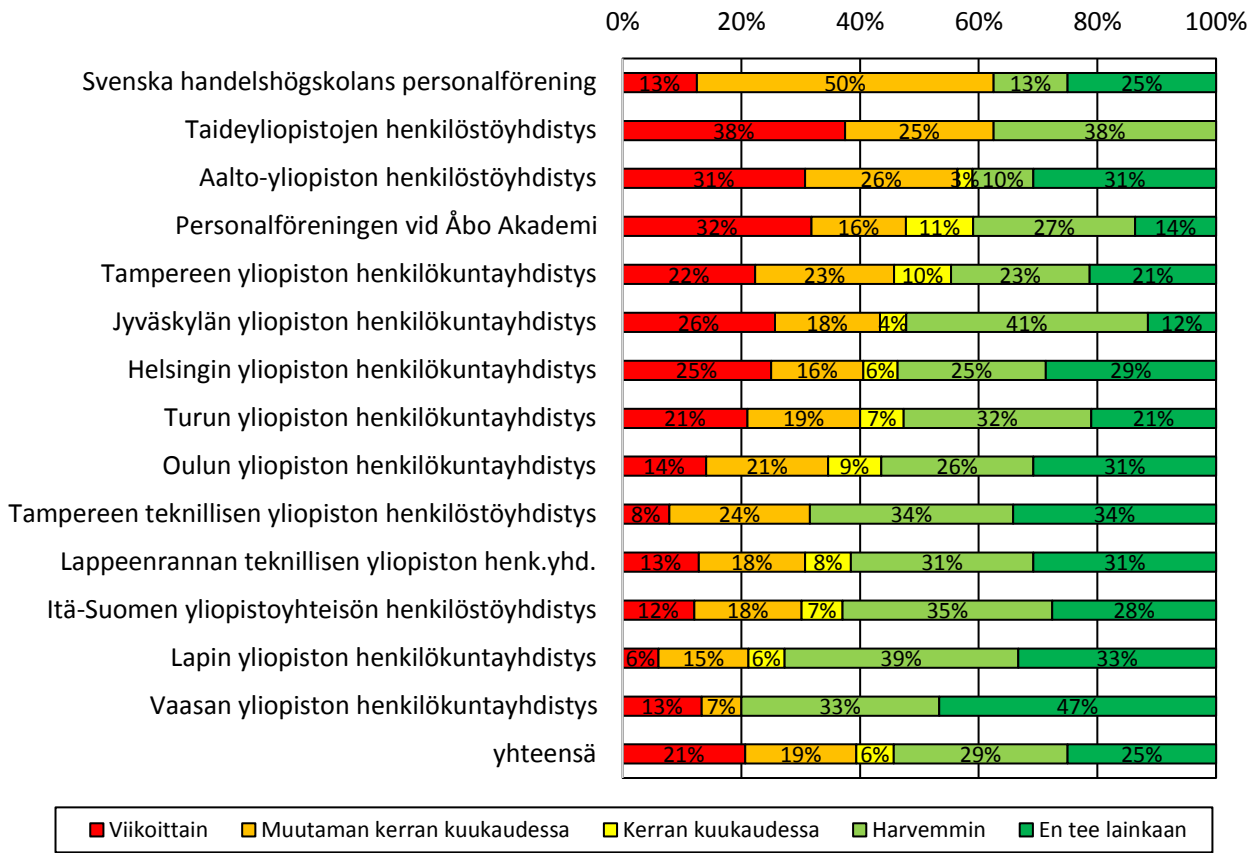
Kuvio 15. Kuinka usein teet työtä säännöllisen työajan ulkopuolella?



Ammattialoittain tarkasteltuna säännöllisen työajan ulkopuolella tehtävä työ on yleisintä opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluvien joukossa (Kuvio 15.). Tämä ei ole yllättävää ottaen huomioon kyseisen henkilöstöryhmän työn luonteen.

Muu kuin opetus- ja tutkimushenkilöstö on yliopistojen yleisen eli säännöllisen työajan piirissä. Säännöllinen työaika on 7 tuntia ja 21 minuuttia vuorokaudessa ja 36 tuntia ja 45 minuuttia viikossa. Ammattialoittain tarkasteltuna tila- ja kiinteistöpalveluissa tehdään useimmin säännöllisen työajan ylittävää työtä, joskin ero IT-alaan ei ole kovin suuri. Yli 55 prosenttia hallinto- ja toimistotyössä, kirjastoissa sekä laboratorio- ja teknisellä alalla työskentelevistä joko tekevät säännöllisen työajan ylittävää työtä harvemmin kuin kuukausittain tai eivät tee sitä lainkaan.

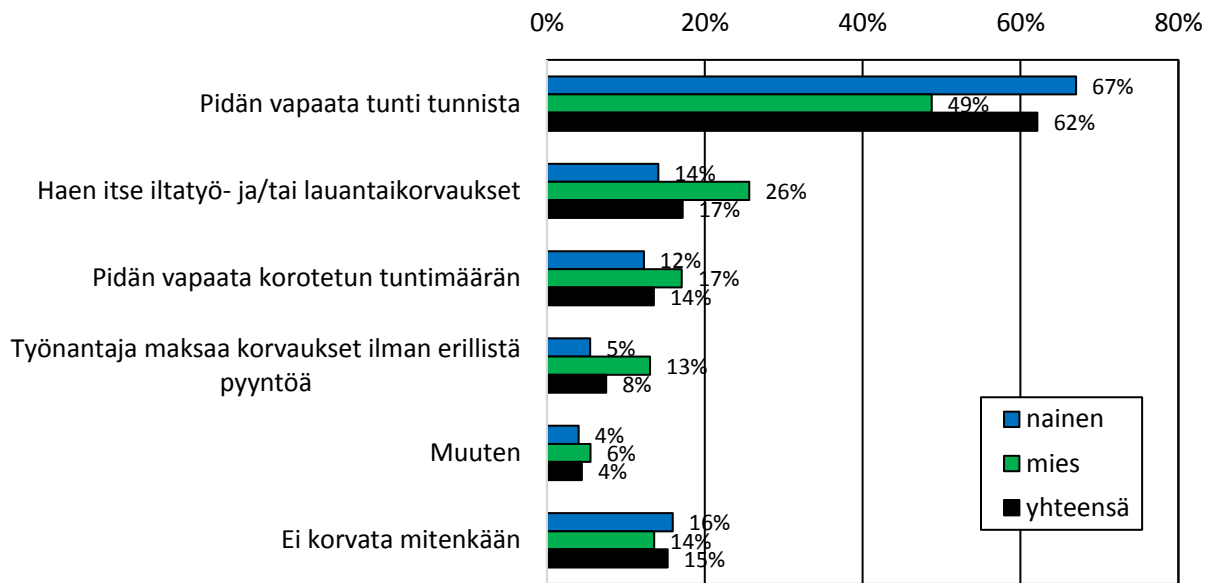
Kuvio 16. Kuinka usein teet työtä säännöllisen työajan ulkopuolella? (vain yliopistojen henkilöstö)



Viikoittaista säännöllisen työajan ulkopuolista työtä tehdään YHL:n jäsenistön osalta yleisimmin Taideyliopistossa² (38 %), Åbo Akademiassa (32 %) sekä Aalto-yliopistossa (31 %) (Kuvio 16.). Jäsenedistyksistä selkeästi vähiten säännöllisen työajan ulkopuolista työtä tehdään Vaasan yliopistossa, jossa jopa noin 80 prosenttia vastaajista ei tee sitä joko lainkaan tai vain muutaman kerran kuukaudessa.

² Taideyliopiston osalta lukuun tulee kuitenkin suhtautua varauksellisesti, sillä kyseessä on hyvin pieni vastaajamäärä. Kyselyyn vastasi vain yhdeksän yhdistyksen jäsentä.

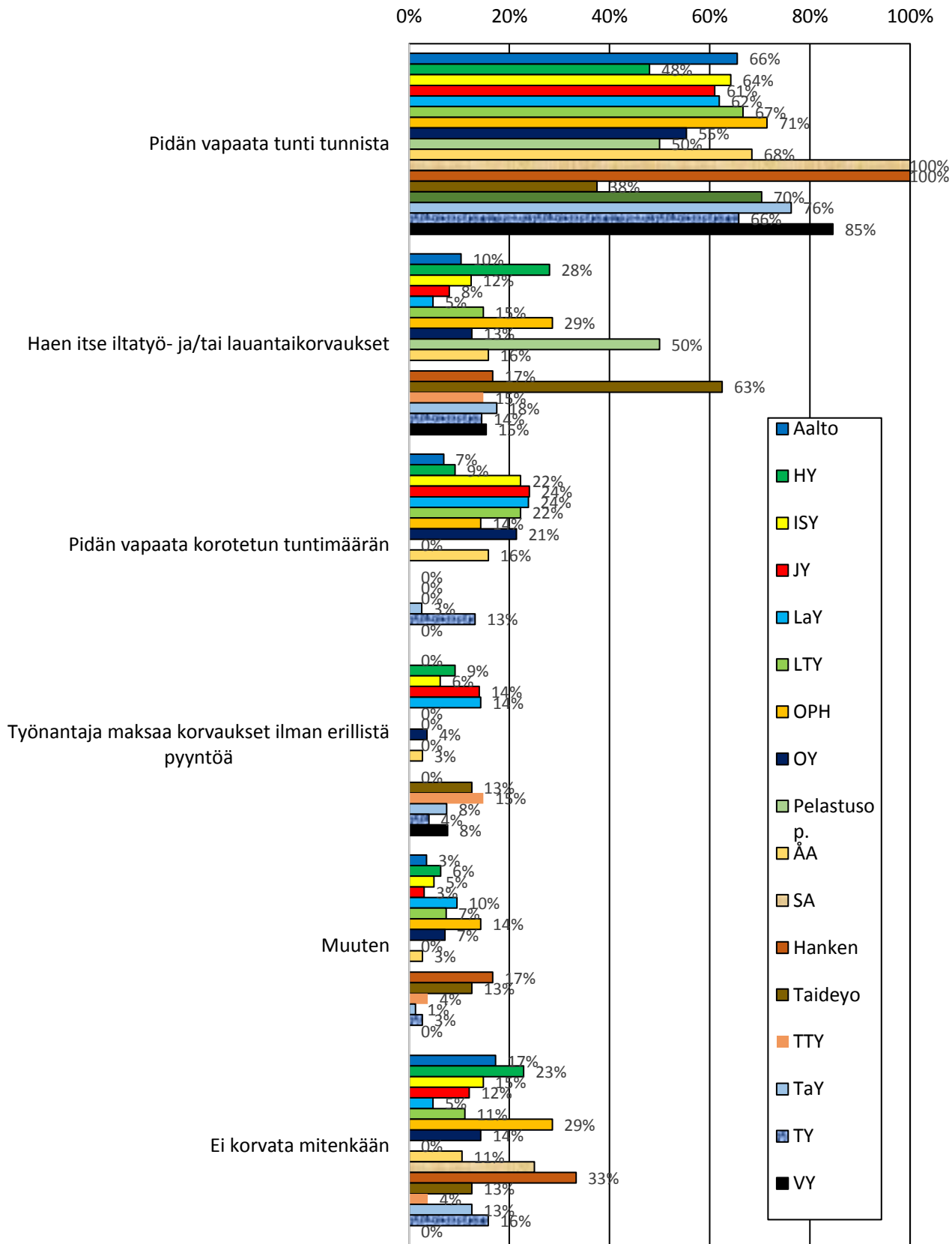
Kuvio 17. Ilta- tai viikonlopputyön korvaaminen



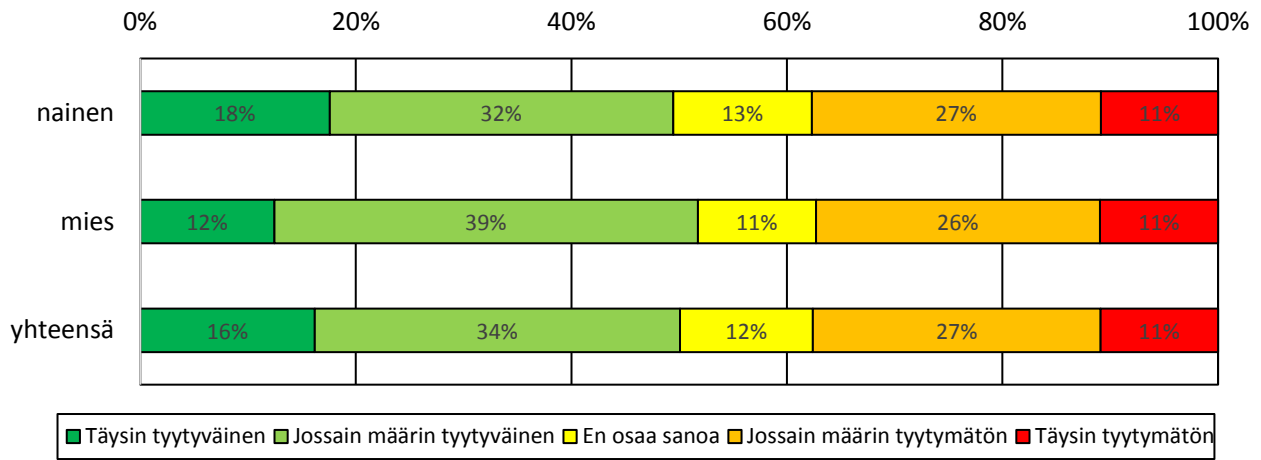
Iltaisin ja viikonloppuisin tehtävä työ korvataan useimmiten vapaana, jota myönnetään tunti tunnista -periaatteella (Kuvio 17.). Naisten ilta- ja viikonlopputyötä korvataan enemmän vapaa-ajalla ja miesten rahallisena korvauksena. Vastaajista 15 prosenttia ilmoitti, etteivät he saa lainkaan korvausta iltaisin tai viikonloppuisin tehdystä työstä.

Kuviossa 18. on esitetty ilta- ja viikonlopputyön korvaaminen yliopistoittain.

Kuvio 18. Ilta- tai viikonlopputyön korvaaminen

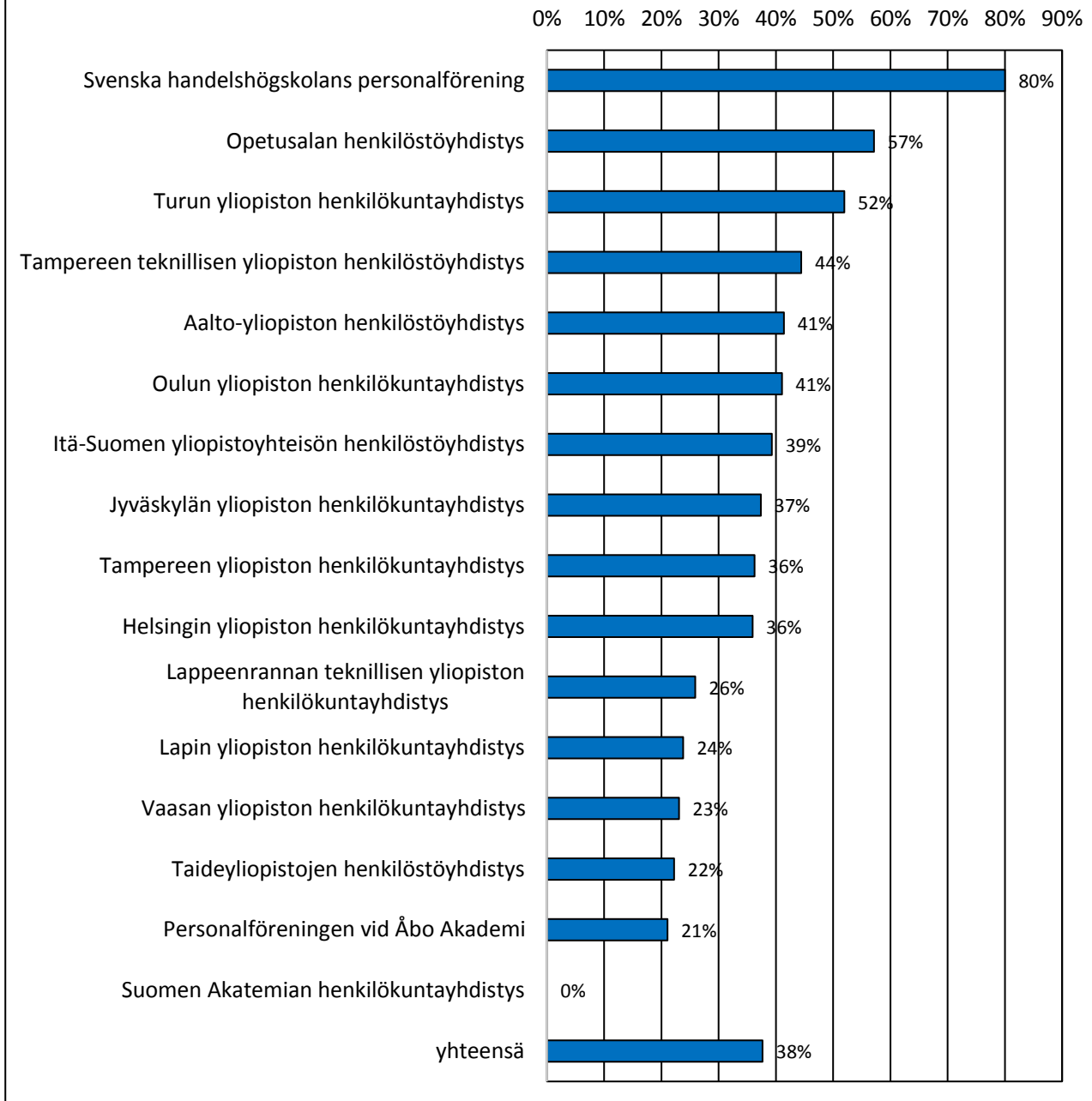


Kuvio 19. Tyytyväisyys säännöllisen työajan ulkopuolisen työajan korvaamiseen



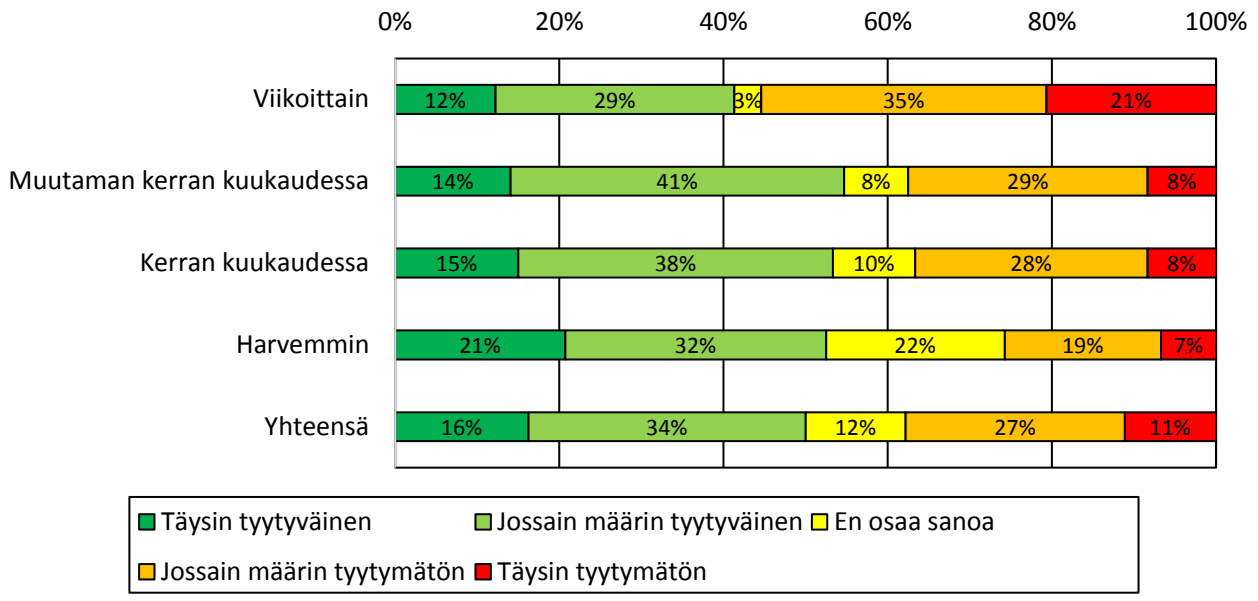
Vastaajista puolet oli tyytyväisiä siihen miten säännöllisen työajan ulkopuolinen työaika korvataan (Kuvio 19.). Tyytymättömiä oli 38 prosenttia vastaajista. Sukupuolen mukaan tyytyväisyydessä ei ole eroa, mutta yliopistoittain se vaihtelee (Kuvio 20.). Hankenilla ja Turun yliopistossa tyytymättömiä oli yli puolet vastaajista, Vaasan, Lapin ja Lappeenrannan teknillisessä yliopistossa sekä Taideyliopistossa vain noin neljännes.

Kuvio 20. Tyytymättömiä säännöllisen työajan ulkopuolisen työajan korvaamiseen



Noin puolet vastaajista oli tyytyväisiä siihen, miten säännöllisen työajan ulkopuolinen työaika korvataan heidän työpaikallaan. Tyytymättömyys lisääntyi, mitä useammin vastaajat tekivät työtä säännöllisen työajan ulkopuolella: viikoittain säännöllisen työajan ylittävää työtä tekevästä vain 41 prosenttia oli tyytyväinen niistä saatavaan korvaukseen (Kuvio 21.).

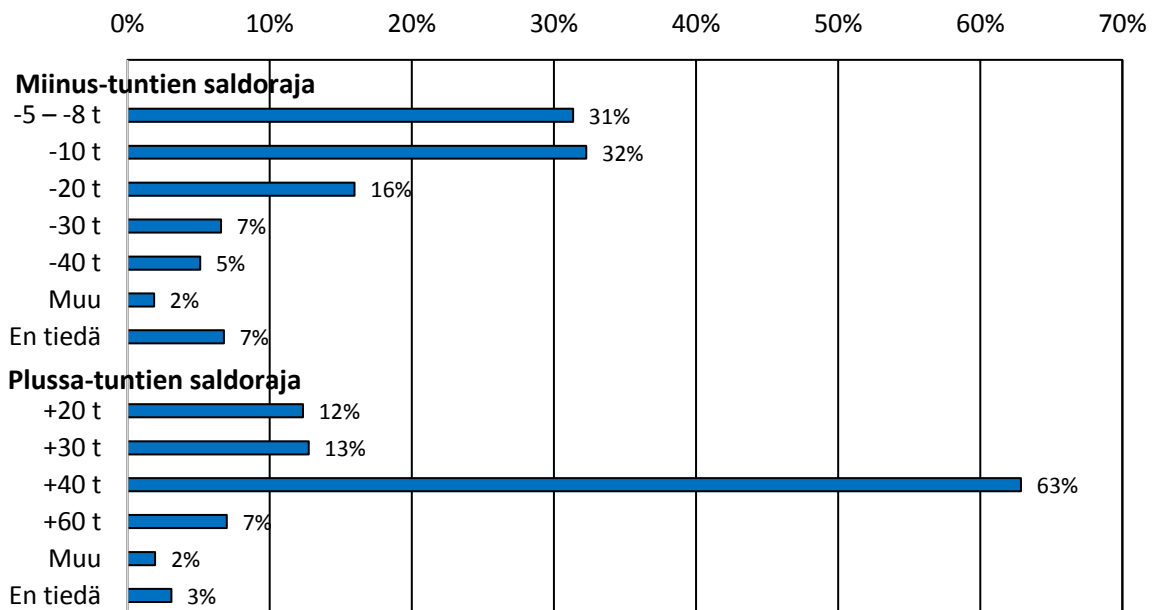
Kuvio 21. Tyytyväisyys lisä-, yli-, ymv. työn korvaamiseen sen mukaan kuinka usein tekee tällaista työtä



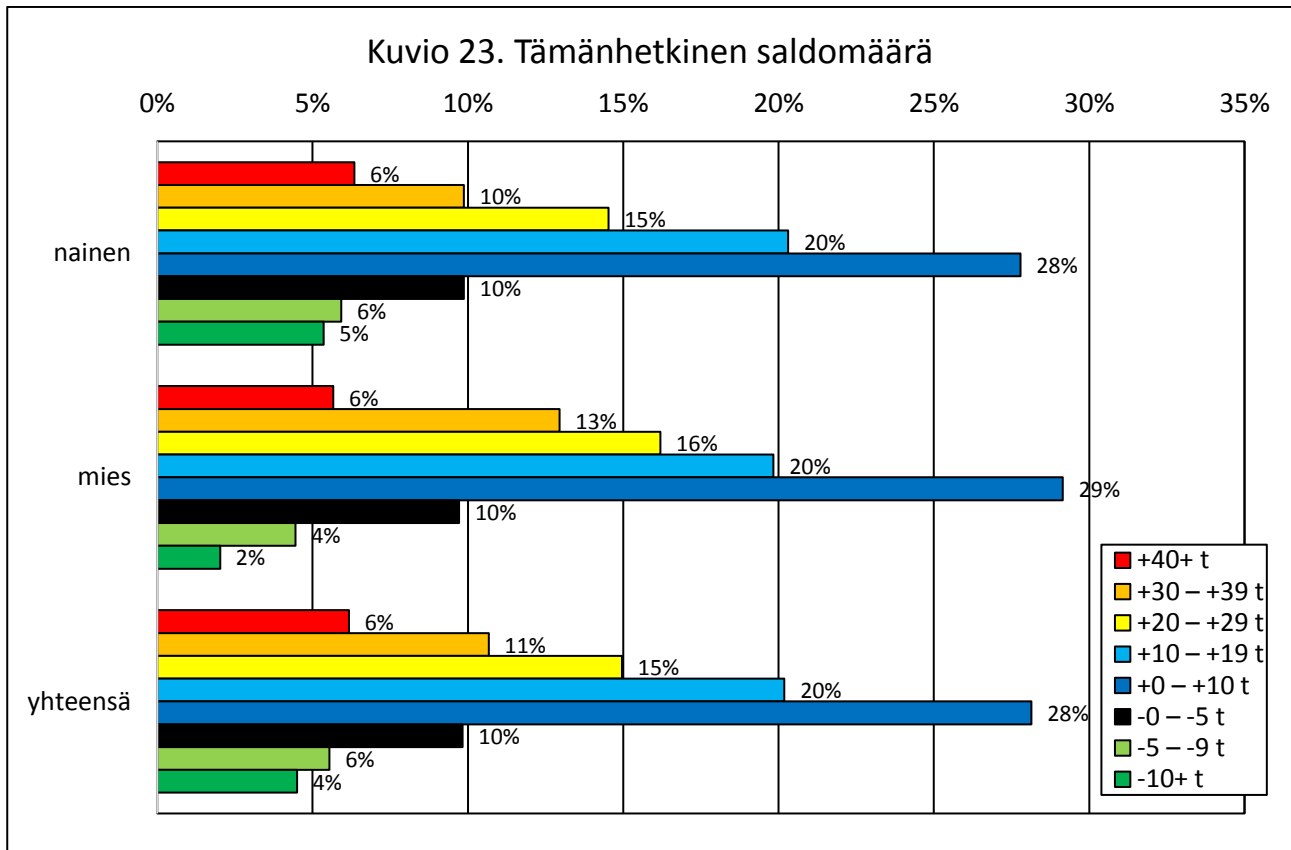
Tuntisaldot

Liukuva työaika mahdollistaa niin sanottujen plus- tai miinustuntien kertymisen työntekijän tuntisalduon. Plustunneilla tarkoitetaan päivittäisen säännöllisen työajan ylittäviä tunteja ja miinustunneilla vastaavasti sen alittavia tunteja. Sekä positiiviselle että negatiivisille saldokertymille on asetettu työpaikkakohtaiset maksimirajat. Kuvion 22. mukaan miinustuntien maksimimäärä oli yleisimmin korkeintaan 10 tuntia (63 prosenttia vastaajista) ja plus-tuntien maksimi puolestaan pääosin 40 tuntia (62,4 prosenttia vastaajista).

Kuvio 22. Liukuvan työaikajärjestelmän saldorajat



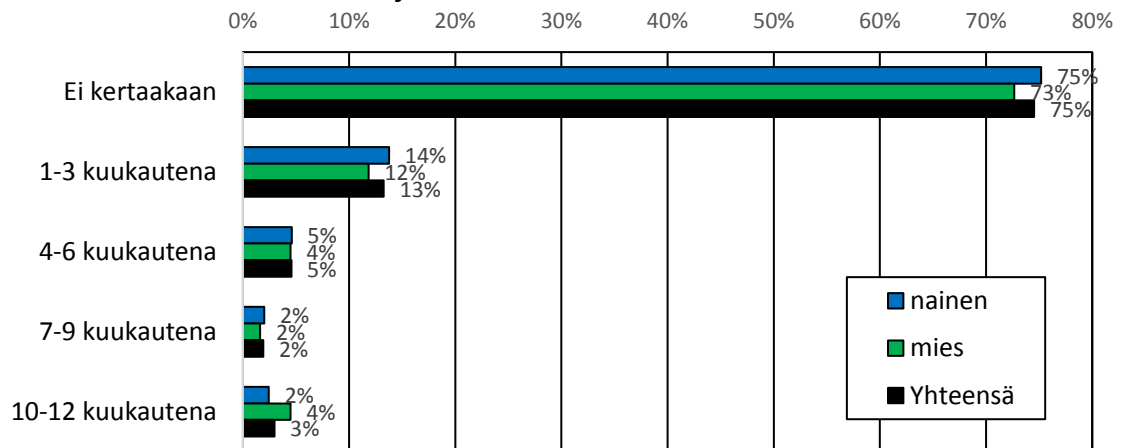
Jäsenkyselyssä kysyttiin vastaajien saldokertymämääriä vastaamishetkellä, ja kuinka useana kuukautena saldotuntien maksimiraja on ylittynyt työajanseurantajärjestelmässä. Kyselyn vastaushetkellä kertyneen saldon mediaaniluokka oli +10–19 tuntia (20 prosenttia vastaajista) (Kuvio 23.). Luokitellusta aineistosta laskettu mediaaniarvo oli +13,8 tuntia. Määrällisesti eniten vastaajia ilmoitti omaksi saldokseen puolestaan +0–10 tuntia (28 %).



Negatiivista tuntisaldoa oli kertynyt yhteensä 20 prosentille vastaajista. Suuret miinus- ja plus-tuntimäärät olivat melko harvinaisia: positiivista saldoa oli 40 tuntia tai enemmän kuudella prosentilla ja 10 tuntia tai enemmän negatiivista saldoa oli neljällä prosentilla.

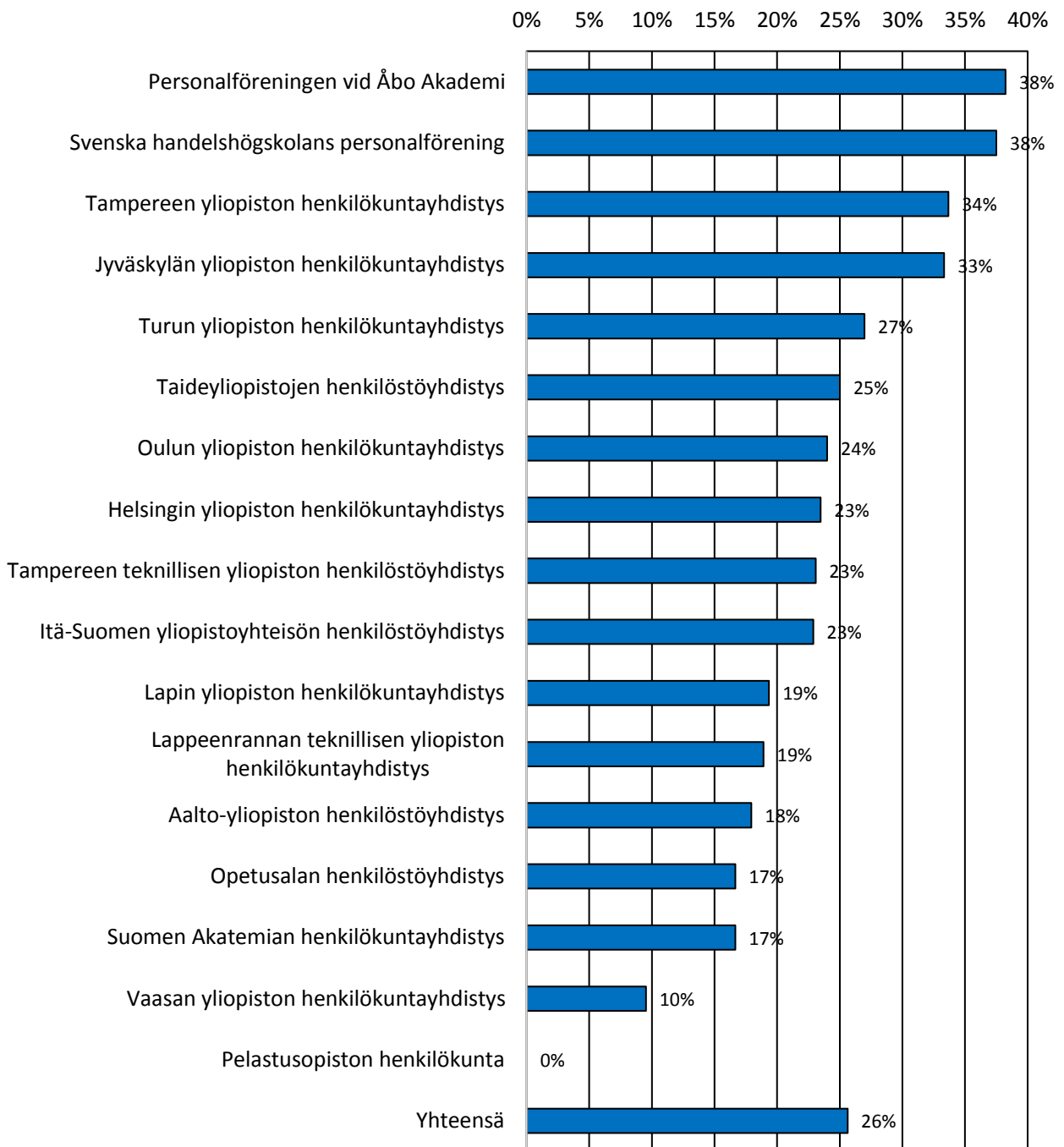
Plus-tunneille on määritelty maksimimäärä, jonka ylittävät tunnit leikkaantuvat määräajan kuluessa automaattisesti pois saldosta. Maksimimäärä vaihtelee työpaikoittain. Noin neljännekselle työntekijöistä oli viimeisen vuoden aikana kertynyt työtunteja yli maksimimäärän (Kuvio 24.). Yleensä ylitykset olivat tapahtuneet vain muutaman kerran vuodessa, vain viidellä prosentilla vastaajista maksimisaldo oli ylittynyt useampana kuin kuutena kuukautena.

Kuvio 24. Kuukaudet, jolloin plussaldotuntimäärä ylittänyt leikkurirajan viimeisen vuoden aikana

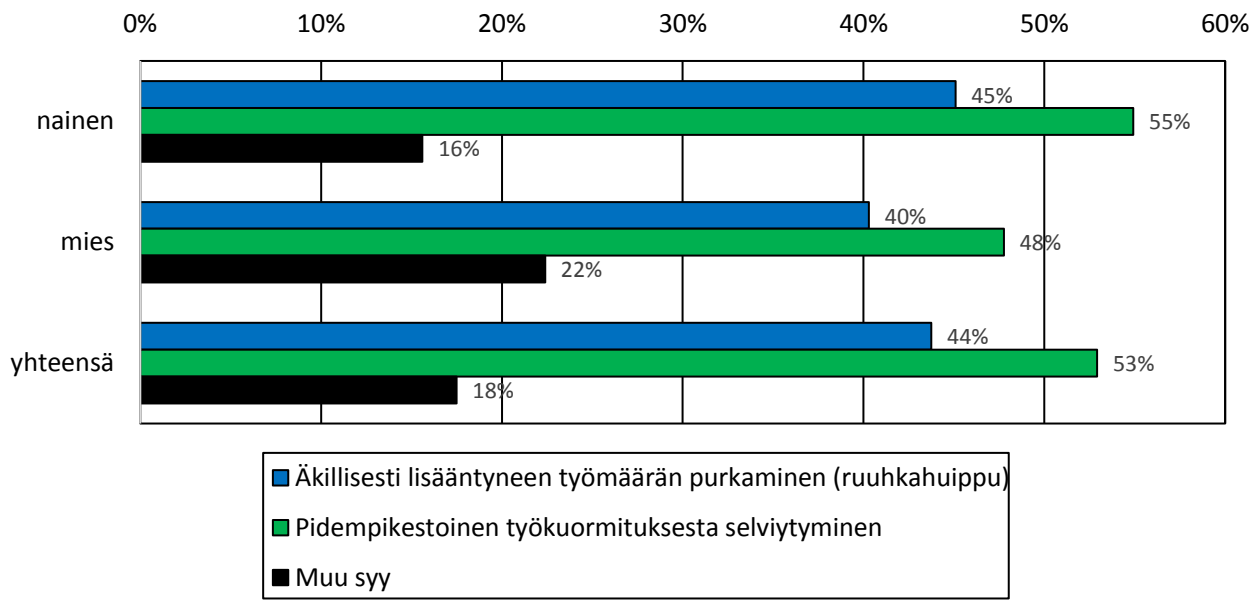


Kuviossa 25. on esitetty kuinka suurella osalla saldoraja oli ylittynyt viimeisen vuoden aikana yliopistoittain. Eniten ylityksiä oli Åbo Akademiassa ja Hankenilla (38 %). Tampereen ja Jyväskylän yliopistoissakin ylityksiä oli joka kolmannella vastaajista.

Kuvio 25. Kuinka suurella osalla saldotuntimäärä on ylittänyt leikkurirajan viimeisen vuoden aikana?

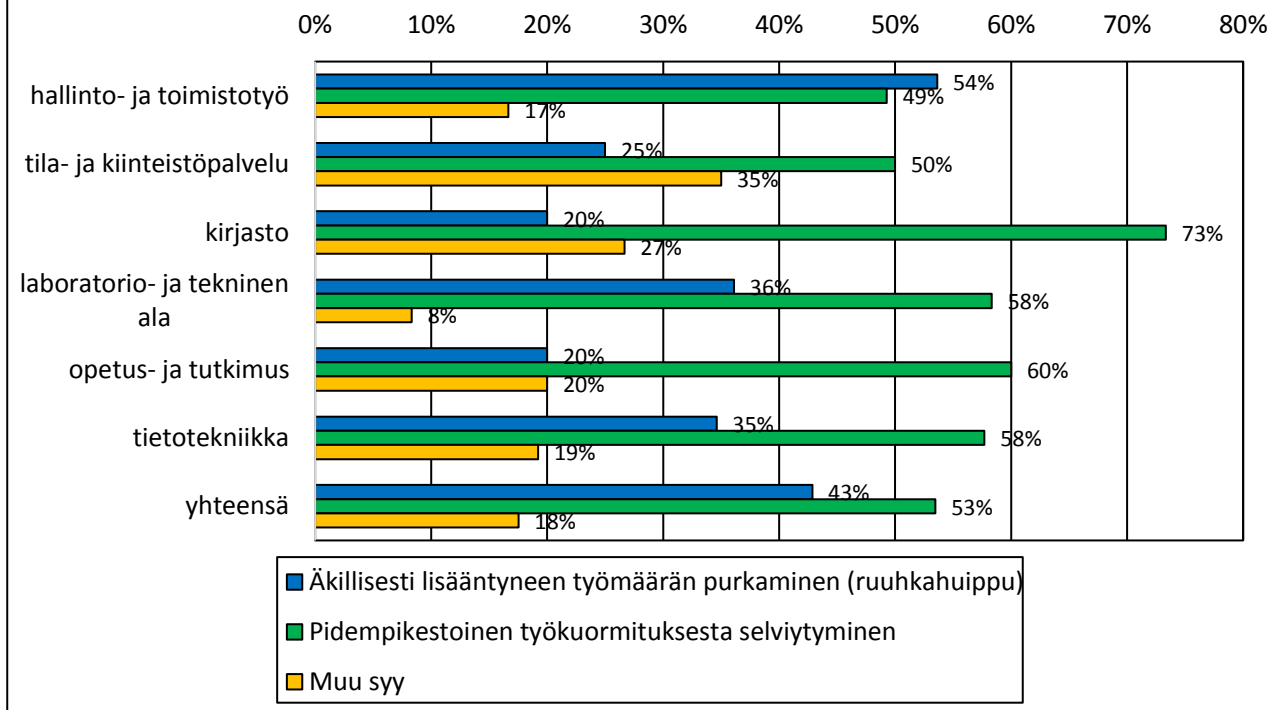


Kuvio 26. Saldorajan ylittymisen syy



Yleisin syy saldorajan ylittämiseen oli selviytyminen pidempikestoisesta työkuormituksesta (Kuvio 26.). Vastaajista 44 prosentilla saldoraja oli ylittynyt äkillisesti lisääntyneen työmäärän seurauksena ja 18 prosentilla taustalla vaikutti jokin muu syy.

Kuvio 27. Saldorajan ylittymisen syy



Ammattialoittain tarkasteltuna hallinto- ja toimistotyötä tekevillä korostuu ruuhkahippujen purkaminen (Kuvio 27.). Yksi selitys asialle voi liittyä opiskelijavalintoihin, jotka muodostavat selkeän työpiikin yliopistojen hallintoammattilaisten työssä. Kirjastohenkilöstöllä saldorajan ylittyminen liittyy keskeisesti

pidempikestoisesta kuormituksesta selviämiseen. Heistä vain 20 prosenttia ilmoitti saldomäärän ylittyneen äkillisen työmäärän lisäyksen seurauksena.

Vapaasanavastauksia koskien työaika

Työaikasaldojen ylittymiseen tai järjestelmään tuli kiinnostavia sanallisia vastauksia, jotka vahvistavat YHL:n käsitystä, että työaika-asioita ei tunneta yliopistoissa ja työpaikoilla kovin hyvin. Työnantajapuoli ei ole halukas käyttämään joustavia järjestelmiä eri syistä. *”Prosessi sen verran monimutkainen ja vanhanaikainen, että yleensä nämä tehdään ilman korvausta, tai otetaan omatoimisesti vapaata tunti tunnista...”* kuvaa siis varmasti hyvin tilannetta. Samantyyppisiä vastauksia oli enemmänkin. *”Yritän liukumien avulla vähentää saldoani onnistumatta; ja vuodessa saa pitää vain 5 saldovapaapäivää - järjetöntä!”*, kommentoi jäykkyyttä toinen jäsenemme. Epäilyjä työaikajärjestelmien epätasa-arvoisesta soveltamisesta esitettiin myös. Soveltaminen tehdään yksilön mukaan.

YHL:ssä on tiedossa yliopistojen ja työpaikkojen liukuvan työn järjestelmät, mutta niiden soveltaminen tuntuu olevan tähän kyselyyn saatujen vastausten perusteella jäykkää ja joustamatonta muista kuin työntekijöistä riippuvista syistä.

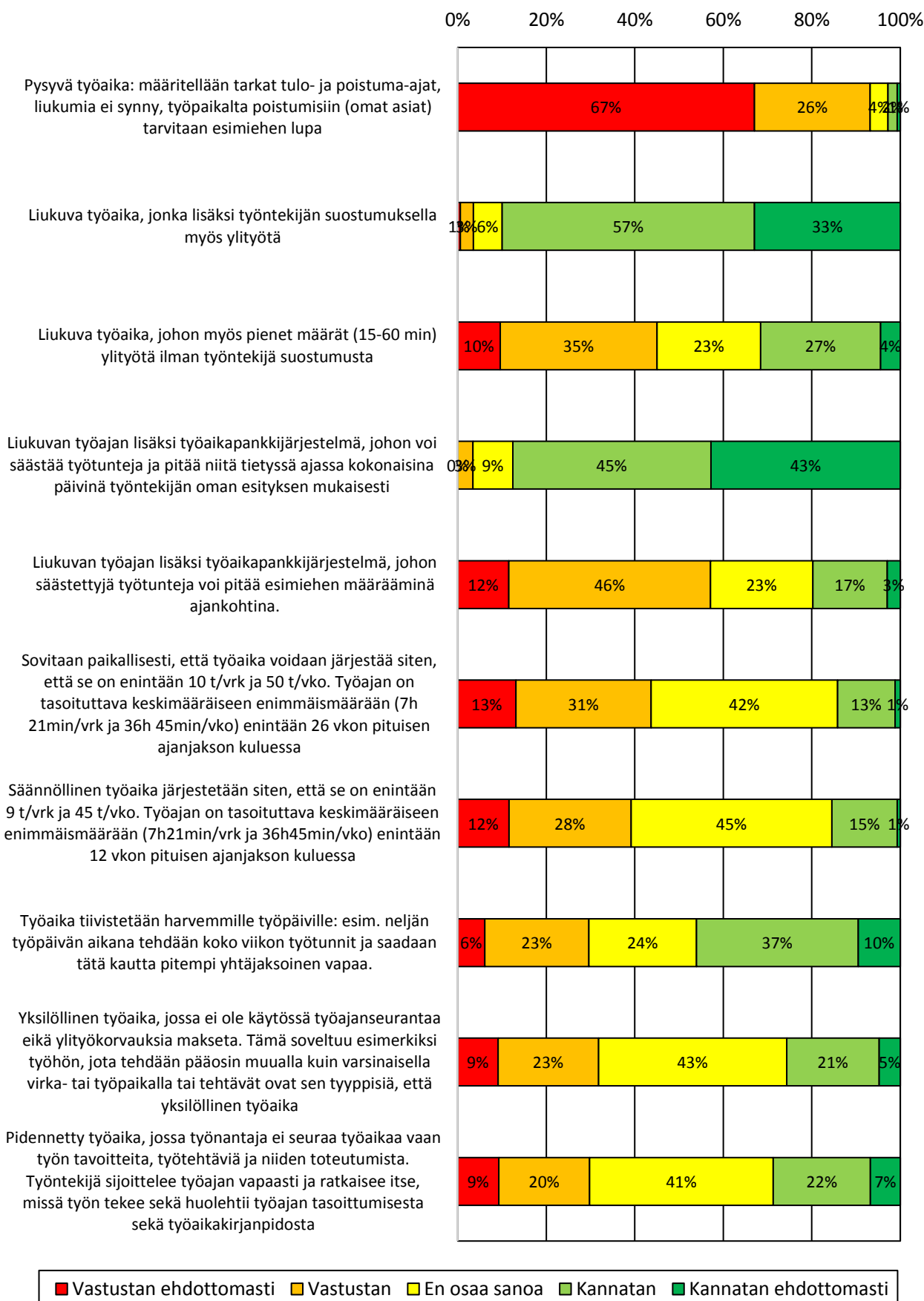
Ihannetyöaika

Yliopistoissa työskenteleviä vastaajia pyydettiin arvioimaan erilaisia työaikamalleja (Kuvio 28.). Annetuista vaihtoehtoista eniten kannatusta sai yliopistoissa tällä hetkellä jo käytössä oleva liukuvan työajan malli, jossa tehtävä ylityö edellyttää työntekijän suostumusta. 90 prosenttia ilmoitti kannattavansa mallia.

Seuraavaksi eniten kannatusta sai em. liukuvaan työaikaan yhdistetty työaikapankkijärjestelmä, jossa työntekijä voi ”säästää” tekemiään ylityötunteja työaikapankkiin ja käyttää niitä myöhemmin vapaina oman esityksensä mukaisesti. Tätä mallia ilmoitti kannattavansa 88 prosenttia.

Vähiten kannatusta esitetyistä malleista sai pysyvän työajan malli ilman liukumia. Vastaajista 93 prosenttia vastusti tätä mallia. Vastausten perusteella muutenkin työntekijöiden autonomiaa kunnioittavat ratkaisut työajan järjestämisestä saavat enemmän kannatusta kuin autoritaarisemmat mallit. On tosin huomioitava, että monessa kohdassa en osaa sanoa -vastausten osuus on suhteellisen suuri (yli 40 %), mikä kertoo siitä, että vastaajilla ei ole ollut käytettävissään tarpeeksi tietoa mallin arvioimiseen.

Kuvio 28. Työaikamallit



JÄSENTEN PALAUTE

Jäsenet kirjoittivat runsaasti palautetta YHL:lle ja sen jäsenyhdistyksille sekä Pardialle. Tähän on kirjattu joitakin kriittisiä palautteita väheksymättä lainkaan niitä kannustuksia ja kiitoksia, joita tuli myös paljon.

Viestintä

"Erityisesti tiedottaminen on parantunut huomattavasti ja luottarikahvit ovat olleet loistava paikka nähdä ja kuulla yhdistyksen edustajia."

Viestintä herättää aina keskustelua ja siinä onnistutaan sekä hyvin että huonosti. Eräs jäsen kommentoi, että ei saanut yt-menettelyn aikana mitään infoa omasta yhdistyksestä ja toinen henkilö ilmoitti taas yhdistyksen viestinnän olleen niin hyvää ja runsasta, että se oli kypsyttänyt hänellä ajatuksen vaihtaa aikaisemmasta järjestöstään YHL:ään.

Vastauksissa toivottiin myös lisää YHL:n tai Pardian tiedotus- ja infotilaisuuksia omaan yliopistoon. Jäsentapaamiset ovat selvästi hyvin tärkeitä jäsenistölle.

Vastauksissa tuli vaatimuksia aktiivisempaan edunvalvontaan ja puuttumista tietoon tullessiin epäkohtiin. Pelkkä voivottelu tai hömpä ei riitä. Jäsenmaksujen kohdentumisesta tuli monia palautteita, joista toisissa kaikenlainen virkistystoiminta koettiin hyvin tärkeäksi ja pienetkin supistukset jäseneduissa saivat arvostelua.

Palkkaus

"Palkka ei ole nousut 20 vuoden työrupeaman aikana kuin alussa. Henkilökohtaisesti ei suoriutumisessa ja tehtäväkohtaisissa asioissa ole tullut muutosta järjestelmään, vaikka työn vaatavuus ja määrä on kasvanut ja työnantaja myötää sen.", kertoo eräs jäsen. Toinen kirjoittaa, ettei oivalla työstä suoriutumisen arviointia yliopistoissa: *"Tähän, jos mihin, vaikuttaa yliopiston rahatilanne. Tasoja on aivan turhaan 9, kun tasot 3-5 ovat vain käytössä, suoriutuu työstä miten hyvin tahansa."* Kommentti iskee aivan henkilökohtaisen palkkauksen ongelmien ytimeen palkkausjärjestelmässä. YHL on päättänyt koota palkkausjärjestelmän kehittämistyöryhmälle ytimekkäimmät palautteet.

Muutostilanteet

"Epäoikeudenmukaiseen kohteluun rekrytoinneissa ja palkkauksessa ei ole haluttu puuttua millään tavalla! Katsokaa peiliin." Kommentti kertoo turhautumisesta muutostilanteessa. YHL:n ja jäsenyhdistysten neuvotteluvaltuudet koskevat työsuhdeasioita, kuten palkkausta. Muutostilanteen henkilöstöpolitiikka rekrytointimenettelyineen on ennen kaikkea työnantajan direktio-oikeuden asioita, joista keskustellaan yt-menettelyprosesseissa, mutta päätösvalta on viime kädessä työnantajalla. Jäsenyhdistysten luottamushenkilöt ovat käyneet monia keskusteluja ja yrittäneet vaikuttaa muutostilanteissa, mutta se jää usein pimentoon jäsenistöltä.

LOPUKSI

Palkkausjärjestelmää koskevat vastaukset vahvistavat käsitystä, että yliopistojen palkkausjärjestelmää on kehitettävä ja että kaikkien YHL:n jäsenten työpaikkojen palkkausjärjestelmät herättävät tyytymättömyyttä. Ne eivät reagoi tehtävien muutoksiin eivätkä palkitse henkilökohtaisesta suoriutumisesta riittävän nopeasti.

Tyytymättömyys palkkausjärjestelmiin on kasvanut viimeisen parin vuoden aikana. On positiivista havaita, että esimiesten osalta työntekijöiden tehtävien tuntemus on parantunut ja kehityskeskustelut ovat vakiintuneet. Lisäksi palautteen antaminen puolin ja toisin on parantunut.

Työaikakysymysten vastaukset herättävät lisäkysymyksiä ja antavat kuvan, että yliopistoissa suhtaudutaan työaikaan eri tavoin ja ylityökorvauskäytännöt vaihtelevat paljon. Vastauksia on vaikea tulkita ilman lisätietoja yliopistoista. Esimerkiksi TTY:llä loppui virastomestareiden ylityö miltei täysin, kun päivystysaikoja lyhennettiin. Työaikajoustoja tunnetaan myös huonosti. Työaikapankkia ei ole otettu käyttöön missään yliopistossa, koska työnantajan kanta on ollut jyrkkä: liukuvaa työaika ja työaikapankkia ei voida soveltaa yhtä aikaa. Huolestuttavaa on, että plussaldoja syntyy pitkäkestoisesta työkuormituksesta selviytymisen vuoksi. Se kertoo siitä, että henkilöstövoimavaroja ei ole riittävästi.

Yliopistojen lisäksi Opetushallituksessa tehdään yli- ja viikonlopputyötä. Viraston työntekijät myös tuntevat tyytymättömyyttä ylitöiden korvaamiseen.

Jäsenten palaute tämän kyselyn kautta on tärkeää ja antaa perusteita neuvotteluihin seuraavista työ- ja virkaehtosopimuksista.