

Helsinki 23.5.2012

## Johtamispalkkioiden korottaminen

Aikaisemmin virkaehtosopimukseen sisältyivät suhteellisen yksityiskohtaisen määräykset esimies- eli hallintotehtävien ja johtamistehtävien palkkioista. Sopimuksessa oli määritelty suuntaa-antavasti ne tehtävät, joista voitiin maksaa esimiespalkkioita. Tällaisia olivat mm. dekaanin ja laitosjohtajien tehtävät. Sopimukseen sisältyivät myös esimiespalkkioiden yliopistokohtaiset vähimmäismäärät. Monissa yliopistoissa nämä vähimmäismäärät käytännössä ylitettiin. Virkaehtosopimukseen sisältyivät myös määräykset yliopistokohtaisista esimiespalkkiota koskevista neuvotteluista.

Tilanne on muuttunut johtamispalkkioita koskevien kollektiivisopimustason määräysten osalta. Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen 6. luvun 11 §:n 2 momentin mukaan yliopisto maksaa päätöksensä mukaisesti akateemisille johtajilleen johtamispalkkioita. Palkkioiden suuruudesta tai kohdentumisesta ei ole mainintaa työehtosopimuksessa. Ne on jätetty yliopistokohtaisen soveltamisen varaan. Sopimuksen 6. luvun 11 §:n 2 momentti osoittaa kuitenkin, että johtamispalkkiojärjestelmä on tarkoitettu yliopistoissa pysyväksi.

Vuonna 2006 käyttöön otettu yliopistojen uusi palkkausjärjestelmä (YPJ) korosti esimiesten merkitystä tarkoituksenmukaisen ja oikeudenmukaisen palkan määrittelyssä. YPJ merkitsi myös esimiesten tehtävien lisääntymistä ja henkilöstöpoliittisen vastuun kasvamista. Vuonna 2010 toteutettu yliopistouudistus lisäsi edelleen esimiesten vastuuta ja tehtäviä. Myös YPJ on viime aikoina monimutkaistunut ja lisännyt esimiestyötä. Esimiestehtävien hyvä suorittaminen on entistä tärkeämpää yliopistojen henkilöstöpolitiikan ja yleisen menestymisen kannalta.

Edellä kuvatun kaltaisen esimiesaseman muutoksen olisi luullut johtavan siihen, että esimies- eli johtamispalkkiot olisivat kehittyneet vastaavalla tavalla. Näin ei kuitenkaan ole käynyt. Ohessa on yhteenveto, joka on laadittu eri yliopistoista saatujen tietojen perusteella. Siitä näkyy, että vuosina 2005 - 2011 esimiespalkkioiden kokonaisvolyymi on selvästi laskenut yliopistolaitoksessa. Tilanteen tarkastelua ja vertailuja kuitenkin vaikeuttaa se, että joihinkin yliopistoihin on tullut aikaisempaa enemmän päätoimisia akateemisia johtajia. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että esimiespalkkioiden kokonaisvolyymikehitys ei ole vastannut esimiesaseman muutosta ja kasvanutta vastuuta.

Johtamispalkkiojärjestelmällä on merkitystä esimiestehtävien hoitamiseen. Useimmat akateemiset johtajat ovat professoreita. Heiltä on tullut Professoriliittoon runsaasti viestejä siitä, että nykyisten palkkioiden taso ei vastaa esimiestehtävien vaatimuksia. Palkkiojärjestelmän tulisi olla nykyistä kannustavampi sekä hyviin esimiessuorituksiin että hyvien akateemisten johtajien valikoitumiseen.

Edellä sanottuun viitaten liitto esittää yliopistoille akateemisten johtajien johtamispalkkioiden korottamista. Tämä voitaisiin tehdä yliopistoissa yhteistyössä asianomaisten järjestöjen edustajien kanssa.

Professoriliitto-Professorsförbundet r.y.

*Maarit Valo*



Maarit Valo  
puheenjohtaja

Jorma Virkkala  
toiminnanjohtaja

Jakelu:  
Yliopistot  
Liiton osastot

Tiedoksi:  
Sivistystyöntekijät  
SYTY  
UNIFI  
JUKO

Liite:  
Yhteenveto esimiespalkkioiden kehittämisestä 2005 - 2011