Turun yliopiston ylioppilaskunta
Taloustoimikunta
4.11.2026

Selvitys TYYn henkilöstörakenteesta ja -kuluista

Laatinut Tuomas Alm
Oikoluku Valtteri Vuori & Janika Takatalo
Selvitys on laadittu tekoälyavusteisesti.
Hyväksytty taloustoimikunnan kokouksessa 4.11.2026

Sisällysluettelo

1. Selvityksen lähtökohdat ja toimeksianto 2
1.1 Toimeksianto ja taloustoimikunnan tehtävä 2
1.2 Selvityksen rajaus, metodologinen lähestymistapa ja keskeiset käsitteet 3
1.3 Raportin luonne päätöksenteon tukena ja selvityksen rakenne 5
2. Työmarkkinakatsaus ja ylioppilaskuntien työehtosopimus (YTES) 6
2.1 Työehtosopimuksen sitovuus, soveltamisala ja palkkaryhmittely 6
2.2 Sopimuskorotukset ja lisäjärjestelmä 10
2.3 Lakisääteiset henkilösivukulut ja muut työnantajavelvoitteet 11
2.4 Työehtosopimuksen poikkeusmekanismit ja niiden soveltumattomuus tavanomaiseen taloudenpitoon 13
3. TYYn talouden ja henkilöstökulujen kehitys 2012–2025 14
3.1 Palkkasumman ja henkilösivukulujen kehitys 2012–2025 14
3.2 Jäsenmaksutuottojen, jäsenmäärän ja kulusuhteen kehitys 16
3.3 Muiden menolajien joustovaran tarkastelu 22
3.4 Tilatalous sekä Q-talon ja TYYn saunan erityistarkastelu 28
4. Lakisääteinen pohja, organisaatiorakenne ja työnjako 29
4.1 Yliopistolain 46 § ja ylioppilaskunnan julkiset hallintotehtävät 29
4.2 TYYn operatiivinen organisaatiorakenne 31
4.3 Kokoaikainen hallitus osana kokonaisresurssia ja työnjako 33
4.4 Työkuormitus ja työyhteisön kehittämissuunnitelman havainnot 35
5. Ylioppilaskuntakentän vertailuanalyysi (TYY, OYY, JYY, LYY ja TREY) 37
5.1 Verrokkiorganisaatioiden esittely ja toimintaympäristöjen vertailukelpoisuus 37
5.2 Jäsenmäärät ja työntekijäkohtainen jäsenkuorma 38
5.3 Jäsenmaksutasot ja taloudellinen liikkumavara 42
5.4 Palvelurakenteiden, ylioppilasmedioiden ja tilavastuiden vertailu 45
5.5 Organisaation ehdoton minimikoko (LYY verrokkina) ja johtopäätökset TYYlle 47
6. Tulevaisuusskenaariot ja vaikutusten arviointi 48
6.1 Skenaario 1: Toiminnan jatkaminen nykyisellään ja indeksitarkistusmalli 49
6.3 Laajempi panostus verrokkien valossa (TREY- ja JYY-näkökulma) 59
6.4 Skenaarioiden yhteenveto ja vaikutusten vertailumatriisi 60
7. Johtopäätökset ja taloustoimikunnan havaintojen kooste 64
7.1 Keskeiset johtopäätökset talouden, työmarkkinoiden ja lainsäädännön reunaehdoista 64

7.2 Edustajiston päätöksenteon vaihtoehdot 67
7.3 Tiivistelmä 71

1. Selvityksen lähtökohdat ja toimeksianto

1.1 Toimeksianto ja taloustoimikunnan tehtävä

Turun yliopiston ylioppilaskunnan (TYY) taloustoimikunta on saanut tehtäväkseen laatia kokonaisvaltaisen selvityksen ylioppilaskunnan henkilöstökulujen kehityksestä sekä arvioida rakenteellisia vaihtoehtoja kulukehityksen kohtuullistamiseksi. Selvitystyön taustalla on ylioppilaskunnan pitkän aikavälin talouskehityksessä havaittu rakenteellinen muutos, jossa varsinaisen toiminnan kiinteät henkilöstömenot kasvavat säännönmukaisesti nopeammin kuin perustoiminnan rahoittava jäsenmaksukertymä.

Ylioppilaskunnan tilinpäätösaineiston aikasarjatarkastelu vuosilta 2012–2025 osoittaa, että TYYn henkilöstökulut ovat kasvaneet tarkastelujaksolla keskimäärin 2,51 prosenttia vuodessa. Euromääräisesti henkilöstömenot ovat nousseet vuoden 2012 yhteensä 385 179 eurosta 489 289 euroon vuonna 2025. Samalla ajanjaksolla ylioppilaskunnan jäsenmaksutuotot ovat kasvaneet keskimäärin 1,43 prosenttia vuodessa nousten 705 645 eurosta 883 253 euroon. Tulo- ja menokehityksen eriytyminen on johtanut siihen, että henkilöstökulujen suhteellinen osuus jäsenmaksutuotoista on vakiintunut vuosina 2024–2025 noin 54–55 prosenttiin. Mikäli vastaava kehityskulku jatkuu tulevina vuosina ilman tulo- tai menorakenteeseen tehtäviä muutoksia, henkilöstökulujen osuus nousee ennustelaskelmien mukaan noin 65 prosenttiin jäsenmaksutuotoista vuoteen 2029 mennessä. Tällöin yksittäistä jäsentä kohden laskettu henkilöstökulu kasvaisi vuoden 2024 tasosta eli 29,13 eurosta 34,39 euroon vuonna 2029.

Selvityksen lähtökohtana ei ole ylioppilaskunnan välitön maksukyvyttömyys tai akuutti alijäämäkriisi, sillä ylioppilaskunnan taloudellinen perusta on vakaa ja edustajistolla on toimivalta päättää jäsenmaksun suuruudesta, jonka yliopiston rehtori vahvistaa. Tarkastelun keskiössä on sen sijaan jäsenmaksueurojen sisäisen kohdentumisen pitkän aikavälin muutos. Ylioppilaskunnan asiantuntijaorganisaatioon sovelletaan valtakunnallista ylioppilaskuntien työehtosopimusta, jonka määrittelemät yleiskorotukset, palvelusvuosiin sidotut kokemuslisät sekä lakisääteiset työnantajamaksut nostavat henkilöstömenoja vuosittain riippumatta ylioppilaskunnan omista

linjauksista. Kun kiinteät henkilöstömenot sitovat vuosi vuodelta suuremman osuuden jäsenmaksukertymästä, taloudellinen liikkumavara muissa toimintamenoissa – kuten järjestöavustuksissa, toimitiloissa ja opiskelijakulttuurissa – kaventuu vähitellen, ellei jäsenmaksutasoa tarkisteta kustannuskehitystä vastaavasti. Taloustoimikunnan tehtävänä on tuottaa edustajistolle todennettuihin tilinpäätöslukuihin ja vertailuaineistoon perustuva kokonaiskuva siitä, mistä tekijöistä henkilöstökulujen kasvu muodostuu, millaisia reunaehtoja lainsäädäntö ja työmarkkinat asettavat organisaation koolle sekä millaisia vaikutuksia eri sopeuttamis- tai rahoitusvaihtoehdoilla on ylioppilaskunnan toimintaan.

1.2 Selvityksen rajaus, metodologinen lähestymistapa ja keskeiset käsitteet

Selvitys toteutetaan skenaarioanalyysinä, jonka avulla tarkastellaan ylioppilaskunnan tehtäväkentän laajuuden, henkilöstömitoituksen ja rahoituspohjan välisiä riippuvuussuhteita. Tarkastelu rakentuu kahden vastakkaisen pääskenaarion sekä kansallisen vertailuaineiston tarjoaman viitekehyksen ympärille. Ensimmäisessä skenaariossa tarkastellaan toiminnan jatkamista nykyisessä laajuudessaan siten, että TYYn nykyinen 10 henkilötyövuoden asiantuntijaorganisaatio ja palvelutaso säilytetään. Mallissa arvioidaan sopimusperusteisen palkkainflaation vaikutusta jäsenmaksukertymän jakautumiseen vuosina 2026–2029 sekä määritellään se jäsenmaksun vuotuinen indeksitarkistustaso, joka tarvittaisiin kulukehityksen kattamiseen ilman toimintojen karsimista. Toisessa skenaariossa tarkastellaan vaihtoehtoa, jossa jäsenmaksu pidetään nykytasollaan noin 53–54 eurossa ja kasvavat kustannuspaineet katetaan supistamalla ylioppilaskunnan toimintoja sekä henkilöstömäärää kohti lakisääteistä minimiä. Tässä mallissa eritellään yliopistolain edellyttämä kiinteä perusorganisaatio ja arvioidaan, mihin työtehtäviin, jäsenpalveluihin ja muihin kulueriin kustannusleikkaukset väistämättä kohdistuisivat.

Varsinaista kolmatta skenaariota toiminnan laajentamiselle ei tässä selvityksessä muodosteta, mutta muiden suomalaisten ylioppilaskuntien talous- ja henkilöstörakenteita hyödynnetään havainnollistamaan erilaisten strategisten valintojen kustannusvaikutuksia. Vertailuaineistona käytetään Oulun yliopiston ylioppilaskuntaa (OYY), Jyväskylän yliopiston ylioppilaskuntaa (JYY), Lapin yliopiston ylioppilaskuntaa (LYY) sekä Tampereen ylioppilaskuntaa (TREY). Verrokkien avulla voidaan yhtäältä osoittaa pienimmän mahdollisen ylioppilaskuntaorganisaation hallinnollinen pohjataso ja toisaalta tarkastella sitä, millaista

jäsenmaksupohjaa ja kiinteää kulurakennetta laajempi panostus opiskelijapalveluihin ja omiin toimitiloihin edellyttää. Verrokkiylioppilaskuntien ja TYYn tilinpäätösaineiston (2012–2025) ohella selvityksen keskeisenä lähdeaineistona hyödynnetään TYYn työyhteisön kehittämissuunnitelmaa vuosille 2025–2026, Ylioppilaskuntien työehtosopimusta (YTES) sekä opetus- ja kulttuuriministeriön teettämää Juha Viertolan selvitystä ylioppilaskuntien lakisääteisistä tehtävistä (2024).

Selvitystyölle on määritelty tietosuojaan, kirjanpitoon ja lainsäädännölliseen toimintaympäristöön liittyviä rajauksia. Työntekijöiden yksityisyydensuojan turvaamiseksi tässä julkisessa asiakirjassa ei eritellä yksittäisten toimihenkilöiden palkkoja eikä sektorikohtaisia henkilöstökuluja. Palkkakustannuksia tarkastellaan koko organisaation tilinpäätöslukuina, laskennallisina henkilötyövuosina (htv) sekä työehtosopimuksen vaativuusryhmien (I–IV) yleisten palkkataulukoiden kautta. Henkilötyövuodella tarkoitetaan selvityksessä kokoaikaisen työntekijän yhden vuoden työpanosta vastaavaa yksikköä, ja TYYn vakituisen henkilöstön kokonaismitoitus on 10,0 henkilötyövuotta. Tuloslaskelman henkilöstökuluihin luetaan palkatulle henkilöstölle maksetut rahapalkat, luontoisedut sekä lakisääteiset ja vapaaehtoiset henkilösivukulut. Henkilösivukulut koostuvat palkan päälle määräytyvistä lakisääteisistä työnantajamaksuista – työeläkemaksuista (TyEL), työttömyys-, tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksuista sekä sosiaaliturvamaksuista – ja työterveyshuollosta, jotka muodostavat TYYssä vakaasti noin 23–25 prosenttia maksetuista palkoista.

Ulkoisten ja konsernin sisäisten yhteistyösopimusten osalta selvityksessä noudatetaan kustannusvastaavuusoletusta. TYYn kansainvälisten asioiden asiantuntijan työajasta 50 prosenttia perustuu Turun yliopiston kanssa solmittuun sopimukseen, ja taloussihteerin työajasta arviolta 0,25 henkilötyövuotta kohdistuu ylioppilaskunnan omistamien yritysten taloushallintoon. Näistä tehtävistä saatavien korvausten oletetaan kattavan niihin sitoutuvat todelliset henkilöstökulut. Ylioppilaskunnan hallituksen ja muiden luottamushenkilöiden palkkiot, jotka olivat 86 828 euroa vuonna 2025, kirjataan TYYn tuloslaskelmassa omalle kulurivilleen (Luottamustoimen menot) erilleen henkilöstökuluista. Luottamustoimipalkkioita ei siten lasketa osaksi palkatun henkilöstön kulukehitystä, mutta kokoaikaisesti toimivan hallituksen (6–8 jäsentä) roolia

tarkastellaan osana ylioppilaskunnan kokonaisresurssia ja toimiston työnjakoa.

Lainsäädännöllisen toimintaympäristön osalta ylioppilaskunnan automaatiojäsenyyden mahdolliseen poistumiseen liittyvä taloudellinen riskianalyysi on rajattu tämän selvityksen ulkopuolelle. Ylioppilaskunnan lakisääteisillä tehtävillä viitataan yliopistolain (558/2009) 46 §:ssä säädettyihin velvoitteisiin, jotka jakautuvat erityisiin julkisiin hallintotehtäviin – opiskelijaedustajien nimeämiseen yliopiston hallintoelimiin sekä osallistumiseen opiskeluterveydenhuollon (YTHS) toteuttamiseen – ja yleisiin tehtäviin jäsenten yhdyssiteenä ja aktiiviseen kansalaisuuteen kasvattajana. Viertolan selvitystä (2024) hyödynnetään tässä raportissa jäsentämään näiden lakisääteisten velvoitteiden laajuutta sekä perustelemaan sitä, miksi edunvalvonnan jatkuvuuden, hallinnollisten velvoitteiden ja työnantajavastuiden hoitaminen edellyttää pysyvää asiantuntijahenkilöstöä vuosittain vaihtuvan luottamushenkilöhallituksen rinnalle.

1.3 Raportin luonne päätöksenteon tukena ja selvityksen rakenne

Tämä asiakirja on luonteeltaan toteava, analyyttinen ja puolueeton selvitys, jonka tarkoituksena on toimia tietopohjana edustajiston strategiselle taloussuunnittelulle ja pitkän aikavälin päätöksenteolle. Taloustoimikunta ei esitä raportissa poliittisia suosituksia, arvovalintoja tai valmiita päätösesityksiä siitä, tulisiko edustajiston korottaa jäsenmaksua vai karsia ylioppilaskunnan nykyisiä toimintoja. Sen sijaan raportti tuo näkyväksi päätöksenteon taloudelliset, oikeudelliset ja toiminnalliset syy–seuraussuhteet: miten jäsenmaksueuron sisäinen jakautuminen kehittyy nykytilassa, millaisia sitovia velvoitteita työehtosopimus asettaa palkanmaksulle ja mihin palveluihin mahdolliset kustannusleikkaukset väistämättä kohdistuisivat.

Selvitys etenee tämän johdantoluvun jälkeen siten, että toisessa luvussa tarkastellaan Suomen työmarkkinoiden toimintalogiikkaa ja ylioppilaskuntien työehtosopimusta (YTES). Luvussa avataan tehtävien vaativuusryhmittely, yleiskorotusten ja kokemuslisien muodostama palkkakehityksen automaatio sekä lakisääteiset henkilösivukulut työnantajaa sitovina reunaehtoina. Kolmannessa luvussa syvennytään TYYn tilinpäätösanalyysiin vuosilta 2012–2025, jossa henkilöstökulujen ja jäsenmaksutuottojen rinnalla arvioidaan muiden kuluerien – erityisesti järjestöavustusten, kulttuuritoiminnan, Turun ylioppilaslehden sekä Q-talon

ja TYYn saunan muodostaman tilatalouden – todellista taloudellista joustovaraa.

Neljännessä luvussa tarkastellaan yliopistolain 46 §:n asettamia velvoitteita suhteessa TYYn nykyiseen 10 henkilötyövuoden organisaatiorakenteeseen, eritellään kokoaikaisen opiskelijahallituksen ja asiantuntijoiden välistä työnjakoa sekä arvioidaan henkilöstön työkuormitusta työyhteisön kehittämissuunnitelman havaintojen pohjalta. Viidennessä luvussa TYYn henkilöstömitoitus, työntekijäkohtainen jäsenmäärä, monikampuksisuus (Turku, Rauma ja Pori), jäsenmaksutaso ja palveluvalikoima suhteutetaan kansallisiin verrokkiylioppilaskuntiin (OYY, JYY ja TREY). Kuudennessa luvussa mallinnetaan yksityiskohtaisesti molemmat tulevaisuusskenaariot taloudellisine ja toiminnallisine vaikutuksineen sekä peilataan niitä laajemman resursoinnin malliin. Lopuksi seitsemännessä luvussa kootaan yhteen selvityksen keskeiset empiiriset havainnot ja päätöksenteon vaihtoehdot edustajiston käsittelyä varten.

2. Työmarkkinakatsaus ja ylioppilaskuntien työehtosopimus (YTES)

2.1 Työehtosopimuksen sitovuus, soveltamisala ja palkkaryhmittely

Suomalaisilla työmarkkinoilla työnantajan palkanmaksuvelvoitteet ja työsuhteen vähimmäisehdot määräytyvät työlainsäädännön sekä alakohtaisten työehtosopimusten kautta. Turun yliopiston ylioppilaskunta soveltaa työnantajana Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n solmimaa ylioppilaskuntien työehtosopimusta (YTES), jonka nykyinen sopimuskausi on voimassa 2.5.2025–31.1.2028. Työehtosopimuksen 1 §:n mukaisesti sopimuksella määrätään yliopistolain mukaisten ylioppilaskuntien toimisto-, järjestö-, talous- ja muiden varsinaista toimintaa toteuttavien työntekijöiden vähimmäistyöehdot. Sopimus sitoo ylioppilaskuntaa oikeudellisesti, mikä tarkoittaa, ettei ylioppilaskunnan hallitus tai edustajisto voi talousarviopäätöksillään yksipuolisesti alittaa sopimuksessa määriteltyjä palkkatasoja, jättää valtakunnallisia palkankorotuksia toteuttamatta tai muuttaa sopimusperusteisia palkanlisiä.

Ylioppilaskuntien työehtosopimuksen soveltamisalaan liittyy kaksi rakenteellista rajausta. Sopimuksen 1 §:n mukaan työehtosopimusta ei sovelleta suoraan ylioppilaskuntien toimitukselliseen henkilöstöön – kuten ylioppilaslehden päätoimittajaan – eikä työnantajan edustajiin, jotka

määritellään ylioppilaskunnan hallintoasiakirjoissa. Käytännön henkilöstöpolitiikassa ja taloussuunnittelussa yleinen työmarkkinakehitys ja ylioppilaskuntien työehtosopimuksen mukainen kustannustason nousu heijastuvat kuitenkin yhtäläisesti koko kymmenen henkilötyövuoden organisaatioon, jotta henkilöstön yhdenvertainen kohtelu ja palkkauksen sisäinen johdonmukaisuus säilyvät.

Työehtosopimuksen palkkasopimuksen 1 §:n mukaan työntekijälle maksettava vähimmäispalkka muodostuu neljästä osasta: tehtäväkohtaisesta peruspalkasta, kokemuslisästä, koulutuslisästä sekä kehittymislisästä. Palkkauksen perustana oleva tehtäväkohtainen peruspalkka määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella neljään palkkaryhmään (I–IV). Palkkasopimuksen 3 §:n määritelmien mukaisesti palkkaryhmään I kuuluvat toimiston yleisavustavat ja pitkälti käytännölliset tehtävät, joissa ei vaadita varsinaista asiantuntijuutta. Palkkaryhmään II sijoittuvat ylioppilaskunnan yleis- ja taloushallinnolliset, myös asiantuntijuutta vaativat tehtävät, joihin saattaa sisältyä asiakaspalvelutyötä. Palkkaryhmä III kattaa ylioppilaskunnan aatteellisen sihteeristön ja vastaavat asiantuntijatehtävät, joihin voi sisältyä rajoitettua esihenkilövastuuta, kuten samalla sektorilla toimivien projektityöntekijöiden ohjausta. Vaativimpaan palkkaryhmään IV kuuluvat erityisen vaativat hallintotehtävät ja erityisen vaativat itsenäiset asiantuntijatehtävät, joihin saattaa sisältyä varsinaisia esihenkilötehtäviä.

Palkkaryhmän sisällä tehtäväkohtaisen peruspalkan sijoittumiseen minimi- ja maksimirajan välille vaikuttavat tehtävän edellyttämä koulutus- ja kokemustaso, työn itsenäisyys, työrutiinien luominen ja kehittäminen sekä tehtävään sisältyvä kokonaisvastuu. Vastuuta arvioitaessa huomioidaan taloudellinen vastuu, vastuullisten osakokonaisuuksien määrä, ohjattavien alaisten määrä sekä tehtävän näkyvyys yhteisön sisällä ja ulospäin. Palkkasopimuksen 10 §:n mukaisesti työnantaja laatii työntekijöiden kanssa tehtävänkuvaukset ja käsittelee arviot peruspalkkaryhmästä sekä palkan määräytymisestä luottamushenkilön kanssa.

Turun yliopiston ylioppilaskunnan organisaatiorakenne on vuosien saatossa kehittynyt puhtaaksi asiantuntijaorganisaatioksi, jossa rutiininomaiset avustavat toimistotehtävät ovat poistuneet digitalisaation ja sähköisten järjestelmien myötä. Tämän seurauksena TYYn vakituinen henkilöstö sijoittuu tehtäviensä vaativuuden perusteella palkkaryhmiin II–IV.

Työntekijöiden yksityisyydensuojan turvaamiseksi tässä selvityksessä ei julkaista henkilökohtaisia palkkoja, mutta työehtosopimuksen mukainen tehtäväkohtaisten peruspalkkojen kehitys sopimuskaudella 2025–2028 on esitetty Taulukossa 1.

Palkkaryhmä (PR)	Tehtävän vaativuusmääritelmä (YTES Palkkasopimus 3 §)	Peruspalkka €/kk (1.7.2025 alkaen)	Peruspalkka €/kk (1.5.2026 alkaen)	Peruspalkka €/kk (1.5.2027 alkaen)
PR I	Toimiston yleisavustavat, käytännölliset tehtävät, ei vaadita asiantuntijuutta	1 583,89– 1 824,97	1 607,65– 1 852,34	1 631,76– 1 880,13
PR II	Yleis- ja taloushallinnolliset, asiantuntijuutta vaativat tehtävät ja asiakaspalvelu	1 825,41– 2 043,43	1 852,79– 2 074,08	1 880,58– 2 105,19
PR III	Aatteellinen sihteeristö ja vastaavat asiantuntijatehtävät, mahd. rajoitettu ohjausvastuu	2 043,90– 2 560,84	2 074,56– 2 599,25	2 105,68– 2 638,24
PR IV	Erityisen vaativat hallinto- ja itsenäiset asiantuntijatehtävät, esihenkilötehtävät	vähintään 2 561,41 (ei ylärajaa)	vähintään 2 599,83 (ei ylärajaa)	vähintään 2 638,83 (ei ylärajaa)

Taulukko 1: Ylioppilaskuntien työehtosopimuksen tehtäväkohtaiset peruspalkkataulukot sopimuskaudella 2025–2028 (ilman henkilökohtaisia kokemus-, koulutus- ja kehittymislisiä)

2.2 Sopimuskorotukset ja lisäjärjestelmä

Ylioppilaskunnan henkilöstökulujen keskimääräinen 2,51 prosentin vuotuinen kasvu vuosina 2012–2025 ei ole seurausta henkilöstömäärän kasvattamisesta tai paikallisista palkankorotuspäätöksistä, vaan työehtosopimusjärjestelmään sisäänrakennetusta automaatiosta. Palkkasumman vuotuista nousua ajavat yhtäaikaisesti kaksi mekanismia: valtakunnalliset sopimuskorotukset sekä työntekijän kokemukseen, koulutukseen ja palvelusaikaan perustuva lisäjärjestelmä.

Ensimmäinen automaattinen ajuri muodostuu liittojen välillä sovittavista vuotuisista palkantarkistuksista. Toukokuussa 2025 solmitun sopimusratkaisun mukaisesti taulukkopalkkoja korotettiin 1.7.2025 alkaen 2,0 prosentilla. Vuonna 2026 työnantajan on toteutettava viimeistään 1.5.2026 palkkaratkaisu, jonka kokonaiskustannusvaikutus huhtikuun palkkasummasta luontoisetuineen on 2,9 prosenttia. Tästä korotusvarasta jokaisen toimihenkilön palkan on noustava vähintään 1,5 prosenttia, minkä lisäksi taulukkopalkkoja korotetaan 1,5 prosentilla ja loppuosa kohdennetaan työpaikan palkkapolitiikan mukaisesti ammattitaidon ja työssä suoriutumisen perusteella. Vastaavasti vuonna 2027 toteutetaan viimeistään 1.5.2027 kokonaiskustannusvaikutukseltaan 2,4 prosentin suuruinen palkkaratkaisu, jossa yksilökohtainen takuukorotus ja taulukkopalkkojen korotus ovat jälleen vähintään 1,5 prosenttia. Huomionarvoista on, että palkkasopimuksen 11 §:n (Reaalipalkan määräytyminen) nojalla yleiskorotukset on tehtävä täysimääräisesti myös niille työntekijöille, joiden kuukausipalkka on esimerkiksi historiasyistä tai rekrytointitilanteessa sovitun tason vuoksi korkeampi kuin työehtosopimuksen vähimmäistaulukko edellyttäisi.

Toinen keskeinen palkkasummaa kasvattava tekijä on työehtosopimuksen henkilökohtainen lisäjärjestelmä, joka koostuu kolmesta erillisestä lisästä:

Kokemuslisä (Palkkasopimus 4 §): Työntekijän työsuhteen alussa määritellään tehtävään soveltuva aiempi työkokemus (kuten ylioppilaskuntien sihteeristössä toimiminen tai muu vastaava työkokemus) sekä soveltuvat luottamustoimet (kuten ylioppilaskunnan tai opiskelijakunnan hallituksen jäsenyys sekä jäsenyys korkeakoulun hallituksessa ja muissa virallisissa toimielimissä). Kokemuslisän suuruus on 2 vuoden kokemuksella 5 %, 5 vuoden kokemuksella 10 %, 10 vuoden kokemuksella 15 % ja 15 vuoden kokemuksella 20 %.

Koulutuslisä (Palkkasopimus 5 §): Työntekijälle maksetaan hänen korkeimman suorittamansa tutkinnon perusteella koulutuslisää, joka on erityisammattitutkinnosta tai alemmasta korkeakoulututkinnosta 2,5 %, ylemmästä korkeakoulututkinnosta 5 %, lisensiaatin tutkinnosta 7,5 % ja tohtorin tutkinnosta 10 % (kahdessa jälkimmäisessä edellyttäen, että tutkinnosta on työnantajan arvion mukaan hyötyä työtehtävissä). Mikäli työntekijä suorittaa esimerkiksi ylemmän korkeakoulututkinnon työsuhteensa aikana, koulutuslisä korottuu tutkinnon suorittamista seuraavan palkanmaksukuukauden alusta lukien.

Kehittymislisä (Palkkasopimus 6 §): Työsuhteen alusta lukien työntekijälle maksetaan ammattitaidon kehittymisen perusteella palvelusaikaan sidottua kehittymislisää kunkin vuosimäärän täyttymistä seuraavan kuukauden alusta. Kehittymislisän portaat ovat 1 vuoden palvelusajan jälkeen 2 %, 2 vuoden jälkeen +3 %, 5 vuoden jälkeen +3 % sekä 10, 15, 20, 25 ja 30 palvelusvuoden kohdalla kulloinkin +2 %.

Taloussuunnittelun kannalta ratkaisevaa on tapa, jolla nämä palkanosat lasketaan yhteen. Palkkasopimuksen 7 §:n mukaan työehtosopimuksen mukainen kokonaispalkka (P) ei muodostu peruspalkasta laskettavista suorista euromääräisistä lisistä, vaan kertolaskukaavalla:

P = a * b * c * d

Kaavassa a on tehtäväkohtainen peruspalkka, b on kokemuslisäkerroin, c on koulutuslisäkerroin ja d on yhteenlaskettujen kehittymislisien kerroin. Kertolaskumalli luo palkanmuodostukseen korkoa korolle -vaikutuksen. Kun peruspalkkaa (a) korotetaan sopimuskorotuksella, korotus kasvattaa samassa suhteessa myös kaikkien henkilökohtaisten lisien euromääräistä arvoa. Vastaavasti kun asiantuntijalle kertyy palvelusvuosia TYYssä, jo kahden ensimmäisen työvuoden aikana kehittymislisäkerroin (d) nostaa kokonaispalkkaa yhteensä viisi prosenttia (1 v: 2 % ja 2 v: 3 %) ja viiden palvelusvuoden kohdalla vielä kolme prosenttia lisää täysin riippumatta valtakunnallisista yleiskorotuksista. Pysyvässä ja ammattitaitoisessa työyhteisössä palvelusvuosiportaat ja tutkintojen valmistumiset nostavat siten palkkasummaa ennustettavasti silloinkin, kun organisaation henkilöstömäärä pysyy muuttumattomana.

2.3 Lakisääteiset henkilösivukulut ja muut työnantajavelvoitteet

Työntekijälle maksettava bruttopalkka muodostaa vain osan työnantajalle aiheutuvasta todellisesta henkilöstökustannuksesta. Jokaisen maksetun palkkaeuron päälle määräytyvät lakisääteiset henkilösivukulut, joiden suuruus vahvistetaan valtakunnallisesti sosiaali- ja työeläkelainsäädännöllä. Merkittävimmän yksittäisen sivukuluerän muodostaa työnantajan työeläkevakuutusmaksu (TyEL), jonka lisäksi työnantaja on velvollinen suorittamaan palkkasummasta työttömyysvakuutusmaksun, työnantajan sairausvakuutusmaksun (sosiaaliturvamaksun) sekä lakisääteisen työtapaturma- ja ammattitautivakuutusmaksun.

Lakisääteisten vakuutusmaksujen ohella työehtosopimus asettaa työnantajalle muita välittömiä kustannusvelvoitteita. YTES:n 22 §:n mukaisesti työntekijöille maksetaan vuosilomapalkan lisäksi lomarahaa, ja 28 § velvoittaa työnantajan kustantamaan henkilöstölle ryhmähenkivakuutuksen sekä työmatkoja varten matkavakuutuksen. Lisäksi sopimuksen 29 § edellyttää työnantajaa järjestämään vähintään lakisääteisen työterveyshuollon sekä ylläpitämään työkykyä ennakoivilla työpaikkaselvityksillä ja työhyvinvointitoimenpiteillä. Sopimuksen 25 § puolestaan velvoittaa ylioppilaskunnan tarjoamaan henkilöstölleen säännöllisesti mahdollisuuksia ammatilliseen kouluttautumiseen työajalla ja työnantajan kustannuksella.

TYYn tilinpäätösaineistossa (2012–2025) henkilöstökulut eritellään kolmeen pääryhmään: varsinaisiin palkkoihin, eläkekuluihin sekä muihin henkilöstökuluihin (jotka sisältävät muut lakisääteiset henkilösivukulut, työterveyshuollon, koulutuksen ja työhyvinvointikulut). Vuoden 2025 tilinpäätöksessä TYYn kokonaishenkilöstökulut olivat 489 289,33 euroa, josta maksettujen palkkojen osuus oli 374 410,91 euroa, eläkekulujen osuus 73 411,98 euroa ja muiden henkilöstökulujen osuus 41 466,44 euroa. Koko tarkastelujaksolla 2012–2025 lakisääteiset henkilösivukulut ovat muodostaneet vakaasti noin 23–25 prosenttia palkkasummasta (ja kun kaikki muut henkilöstömenot, kuten työterveyshuolto ja koulutus, suhteutetaan pelkkiin rahapalkkoihin, kokonaissivukulukerroin on noin 29–31 %).

Tämä kerroinvaikutus on keskeinen huomioida talousarviota laadittaessa. Alla oleva laskelma havainnollistaa, mitä yksittäisen asiantuntijan 100 euron kuukausittainen palkankorotus (tai vastaava kokemus- ja kehittymislisäportaan nousu) merkitsee ylioppilaskunnan taloudelle

vuositasolla pelkkien välittömien lakisääteisten sivukulujen (~24 %) ja lomarahavelvoitteen kanssa:

Esimerkkilaskelma: 100 €/kk palkankorotuksen kustannusvaikutus työnantajalle

Kuukausipalkan nousu (brutto): 100,00 €/kk

Lakisääteiset henkilösivukulut (arvio 24 %): +24,00 €/kk

Välitön kuukausikustannus työnantajalle: 124,00 €/kk

Vuosikustannus (12 kk + lomarahavaikutus n. 0,5 kk): n. 1 550,00 €/vuosi

Koko TYYn 10 henkilötyövuoden organisaatiossa työehtosopimuksen mukainen 2,4–2,9 prosentin vuotuinen sopimuskorotus yhdistettynä henkilösivukuluihin tarkoittaa siten automaattisesti noin 12 000–15 000 euron vuotuista lisäystä kiinteisiin henkilöstömenoihin ilman, että toimintaan palkataan yhtäkään uutta työntekijää.

2.4 Työehtosopimuksen poikkeusmekanismit ja niiden soveltumattomuus tavanomaiseen taloudenpitoon

Julkisessa talouskeskustelussa nousee toisinaan esiin kysymys siitä, voisiko työnantaja taloudellisen liikkumavaran kaventuessa pidättäytyä työehtosopimuksen mukaisista palkankorotuksista tai neuvotella paikallisesti työehtosopimusta alemmista palkkaehdoista. Ylioppilaskuntien työehtosopimuksen 2 § mahdollistaa paikallisen sopimisen luottamushenkilön kanssa vain niissä asioissa, joissa sopimus nimenomaisesti viittaa paikalliseen sopimiseen (kuten työaikaliukumissa tai luontoiseduissa), mutta säännös ei oikeuta alittamaan palkkasopimuksen vähimmäispalkkoja tai yleiskorotuksia.

Ainoa poikkeusmekanismi koko työehtosopimuksessa on 34 §:n mukainen selviytymislauseke. Pykälän mukaan tilanteessa, jossa sopimuksen piirissä olevat organisaatiot joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, valtakunnalliset sopijaosapuolet (PALTA ry ja YTN ry) voivat arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat välttämättömiä organisaatioiden toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

Oikeudellisesti ja taloudellisesti YTES 34 §:n selviytymislauseke ei kuitenkaan sovellu TYYn kaltaisen vakavaraisen ylioppilaskunnan tavanomaiseen taloudenpitoon kolmesta syystä:

Valtakunnallinen sopimuskynnys: Yksittäinen ylioppilaskunta ei voi ottaa selviytymislauseketta käyttöön omalla päätöksellään tai edes paikallisella sopimuksella henkilöstön kanssa, vaan poikkeaminen edellyttää valtakunnallisten työnantaja- ja palkansaajaliittojen välistä arviointia ja sopimusta.

Poikkeuksellisten taloudellisten vaikeuksien kriteeri: Työmarkkinakäytännössä selviytymislauseke on tarkoitettu äkillisiin ja ennakoimattomiin rahoituskriiseihin, joissa työnantajaa uhkaa välitön maksukyvyttömyys tai toiminnan lakkaaminen. TYYn taloudellinen asema on tilinpäätösten valossa erittäin vakaa: ylioppilaskunnan tilikauden ylijäämä oli 51 571,27 euroa vuonna 2024 ja 36 306,76 euroa vuonna 2025, yhdistyspääoma oli vuoden 2025 lopussa 1 979 473,08 euroa.

Lakisääteinen oikeus määrätä jäsenmaksusta: Yliopistolain 46 §:n nojalla ylioppilaskunnalla on julkisoikeudellinen oikeus määrätä jäsenmaksun suuruudesta toimintansa rahoittamiseksi. Koska TYYn jäsenmaksu (~53–54 euroa) on kansallisen vertailun matalin ja edustajistolla on täysi toimivalta tarkistaa maksua kustannuskehitystä vastaavasti, poliittista valintaa pitää jäsenmaksu ennallaan ei voida työoikeudellisesti pitää sellaisena ulkoisena talouskriisinä, joka oikeuttaisi poikkeamaan henkilöstön työehtosopimuksen mukaisista palkkaehdoista.

Johtopäätöksenä työmarkkinakatsauksesta voidaan todeta, että yksikkökohtaisen henkilöstökulun vuotuinen nousu (keskimäärin 2,5 % vuodessa) on ylioppilaskunnalle ulkoinen ja sitova reunaehto. Mikäli henkilöstökulujen kokonaissummaa halutaan rajoittaa, ainoa työoikeudellisesti mahdollinen keino on tehtävien ja henkilötyövuosien määrällinen vähentäminen irtisanomis- tai osa-aikaistamismenettelyjen kautta, mikä puolestaan edellyttää vastaavien toimintojen ja palveluiden lopettamista.

3. TYYn talouden ja henkilöstökulujen kehitys 2012–2025

3.1 Palkkasumman ja henkilösivukulujen kehitys 2012–2025

Turun yliopiston ylioppilaskunnan henkilöstökulujen pitkän aikavälin kehitystä on tässä selvityksessä tarkasteltu neljäntoista tilinpäätösvuoden aikasarjana vuodesta 2012 vuoteen 2025. Tilinpäätösaineisto osoittaa, että ylioppilaskunnan kokonaishenkilöstökulut ovat nousseet vuoden 2012 yhteensä 385 179,30 eurosta 489 289,33 euroon vuonna 2025. Tarkastelujakson aikana henkilöstömenot ovat kasvaneet euromääräisesti 104 110,03 euroa eli 27,0 prosenttia, mikä vastaa keskimäärin 2,51 prosentin vuotuista kasvuvauhtia. Kun kulukehitys jaetaan osatekijöihinsä, maksettujen rahapalkkojen määrä on kasvanut vuoden 2012 yhteensä 300 186,65 eurosta 374 410,91 euroon vuonna 2025 (keskimäärin 2,43 % vuodessa), kun taas eläke- ja muiden henkilösivukulujen yhteismäärä on noussut 84 992,65 eurosta 114 878,42 euroon (keskimäärin 2,76 % vuodessa).

Henkilöstökulujen kehitys ei ole ollut täysin suoraviivaista, vaan aikasarjassa erottuu useita toiminnallisia ja sopimusperusteisia taitekohtia. Vuosina 2013–2014 henkilöstökulut nousivat nopeasti 413 712,37 euroon ja edelleen 442 776,29 euroon. Kasvua selittivät vuoden 2013 viiden prosentin palkankorotukset sekä ylioppilaskunnan oman kirjaston henkilöstökulut, jotka kasvoivat vuonna 2014 viisikymmentä prosenttia edellisvuodesta ja olivat yhteensä 46 800 euroa. Kun kirjastotoiminta lakkautettiin, ylioppilaskunnan henkilöstökulut laskivat vuonna 2015 uudelle perustasolleen 406 799,26 euroon ja olivat 402 936,74 euroa vuonna 2016.

Kirjaston lakkauttamisen jälkeisellä kymmenvuotiskaudella (2015–2025) TYYn vakituinen organisaatiorakenne on pysynyt pääpiirteissään vakaana, mutta kiinteät henkilöstömenot ovat nousseet 406 799,26 eurosta 489 289,33 euroon. Vuosina 2017–2020 henkilöstökulut kasvoivat työehtosopimuskorotusten – kuten vuoden 2018 viiden prosentin korotusten – myötä 407 971,73 eurosta 426 570,27 euroon. Vuonna 2020 kokonaiskustannusten nousua hillitsi tilapäisesti koronaepidemiasta johtunut työnantajan työeläkemaksujen (TyEL) määräaikainen alennus, jonka ansiosta TYYn eläkekulut laskivat edellisvuoden 63 896,02 eurosta 57 943,31 euroon, vaikka maksettujen palkkojen summa nousi 324 685,94 eurosta 336 149,02 euroon.

Vuonna 2021 henkilöstökulut nousivat 483 095,54 euroon, mihin vaikutti yleisten palkankorotusten ohella määräaikaisen Terve mieli -hanketyöntekijän palkkaaminen (noin 34 000 euroa). Koko tarkastelujakson korkein yksittäinen lukema, 495 858,14 euroa, toteutui vuonna 2023. Tuolloin

kulutasoa nostivat pääsihteerin perhevapaan sijaisuusjärjestelyt ja niihin liittyneet ylimääräiset palkkakulut (noin 16 800 euroa) sekä maksetut vuosilomakorvaukset (noin 10 000 euroa). Kun nämä kertaluonteiset sijaisuus- ja lomakorvauserät poistuivat, henkilöstökulut asettuivat vuonna 2024 yhteensä 465 859,25 euroon. Vuonna 2025 henkilöstökulut nousivat jälleen 5,0 prosenttia 489 289,33 euroon, mikä muodostui noin 8 000 euron sopimusperusteisista palkankorotuksista, noin 8 000 euron tilapäisistä palkkaeristä sekä eläke- ja muiden henkilöstösivukulujen kasvusta (eläkekulut 73 411,98 euroa ja muut henkilöstökulut 41 466,44 euroa).

Varsinaisten henkilöstökulujen rinnalla on syytä huomioida tuloslaskelman erillinen kuluerä Luottamustoimen menot, johon kirjataan ylioppilaskunnan hallituksen ja muiden luottamushenkilöiden palkkiot. Vuonna 2012 luottamustoimen menot olivat yhteensä 60 960,00 euroa (josta hallituksen palkkiot 58 260,00 euroa), ja vuosina 2015–2020 ne pysyttelivät vakaasti 68 027,45 ja 69 598,55 euron välillä. Vuoteen 2023 mennessä luottamustoimen menot nousivat 85 596,02 euroon ja olivat 87 497,25 euroa vuonna 2024 sekä 86 827,64 euroa vuonna 2025. Noin 17 000–18 000 euron tasokorotus 2020-luvun alussa perustuu edustajiston linjaukseen kasvattaa hallituksen koko 6–8 jäseneen ja korottaa palkkiotasoa, jotta kokoaikainen luottamushenkilötyöskentely ylioppilaskunnan poliittisessa johdossa on opiskelijoille taloudellisesti mahdollista.

3.2 Jäsenmaksutuottojen, jäsenmäärän ja kulusuhteen kehitys

Ylioppilaskunnan varsinaisen toiminnan rahoituspohja lepää varainhankintaan kirjattavien jäsenmaksutuottojen varassa. Vuonna 2012 TYYn jäsenmaksutulot olivat 705 645,37 euroa, ja vuoteen 2025 mennessä ne kasvoivat 883 252,50 euroon. Koko tarkastelujakson ja ennustesarjan (2012–2029) keskimääräinen vuotuinen kasvu on ollut 1,43 prosenttia vuodessa, mikä on yli prosenttiyksikön hitaampaa kuin henkilöstökulujen 2,51 prosentin vuotuinen kasvuvauhti. Lisäksi on huomioitava, että jäsenmaksukertymästä suoritetaan vuosittain varainhankinnan kuluina Jäsenmaksuun perustuvat kulut (kuten Suomen ylioppilaskuntien liitto SYL ry:n jäsenmaksuosuudet), jotka ovat nousseet vuoden 2012 yhteensä 76 153,20 eurosta 96 352,90 euroon vuonna 2025. Varainhankinnan nettotuotto ennen varsinaisen toiminnan kuluja oli siten 628 558,89 euroa vuonna 2012 ja 789 899,60 euroa vuonna 2025.

Jäsenmaksutuottojen kehityksen tarkempi erittely paljastaa tärkeän rakenteellisen ilmiön: TYYn jäsenmaksutulojen kasvu 2020-luvulla on perustunut lähes yksinomaan yliopiston opiskelijamäärän kasvuun eikä jäsenmaksun tason tarkistamiseen. Vuonna 2012 ylioppilaskunnan keskimääräinen jäsenmäärä oli 14 930 jäsentä ja laskennallinen keskimääräinen jäsenmaksu 47,26 euroa. Vuosina 2012–2017 jäsenmäärä laski hieman 14 285 jäseneen, mutta jäsenmaksua korotettiin asteittain siten, että keskimääräinen toteutunut maksu nousi 52,37 euroon vuonna 2017.

Vuoden 2017 jälkeen keskimääräinen jäsenmaksu on sen sijaan pysynyt nimellisesti lähes muuttumattomana kahdeksan vuoden ajan vaihdellen 52,58 ja 54,31 euron välillä (53,61 euroa vuonna 2025). Keskimääräisen jäsenmaksun vuotuinen kasvu koko tarkastelujaksolla on ollut vain 0,63 prosenttia vuodessa, mikä alittaa selvästi yleisen kuluttajahintojen ja ansiotason nousun. Se, että TYYn jäsenmaksutulot kuitenkin kasvoivat vuoden 2020 yhteensä 752 957,49 eurosta 883 252,50 euroon vuonna 2025, johtui läsnäolevien jäsenten määrän poikkeuksellisesta kasvusta: keskimääräinen jäsenmäärä nousi viidessä vuodessa 14 285 jäsenestä 16 475 jäseneen (+2 190 jäsentä eli +15,3 %).

Jäsenmäärän voimakas kasvu vuosina 2021–2025 on pitänyt henkilöstökulujen suhteellisen osuuden jäsenmaksutuloista näennäisesti vakaana noin 54–55 prosentissa vuosina 2024–2025, vaikka jäsenkohtainen henkilöstökulu on samaan aikaan noussut vuoden 2012 tasosta (25,80 euroa/jäsen) 29,70 euroon vuonna 2025 (kasvua keskimäärin 1,71 % vuodessa). Taulukossa 2 on esitetty TYYn palkkojen, henkilösivukulujen, jäsenmaksutuottojen ja jäsenmäärän vuotuinen kehitys vuosina 2012–2025 sekä nykyrakenteeseen perustuva ennuste vuosille 2026–2029.

Vuosi	Palkat (€)	Henkilösivukulut (€)	Henkilöstökulut yht. (€)	Henkilöstökulut Indeksi (2012=100)	Jäsenmaksutulot (€)	Jäsenmaksut Indeksi (2012=100)	Hlökulut % jäsenmaksuista	Jäsenmäärä (ka.)	Hlökulut / jäsen (€)	Keskim. jäsenmaksu (€)
2012	300 186,65	84 992,65	385 179,30	100,0	705 645,37	100,0	54,6 %	14 930	25,80	47,26
2013	314 795,71	98 916,66	413 712,37	107,4	698 558,21	99,0	59,2 %	14 823	27,91	47,13
2014	338 870,86	103 905,43	442 776,29	115,0	703 078,84	99,6	63,0 %	14 500	30,54	48,49
2015	315 165,01	91 634,25	406 799,26	105,6	708 946,22	100,5	57,4 %	14 300	28,45	49,58
2016	305 886,16	97 050,58	402 936,74	104,6	723 648,31	102,6	55,7 %	14 220	28,34	50,89

Vuosi	Palkat (€)	Henkilösivukulut (€)	Henkilöstökulut yht. (€)	Henkilöstökulut Indeksi (2012=100)	Jäsenmaksutulot (€)	Jäsenmaksut Indeksi (2012=100)	Hlökulut % jäsenmaksuista	Jäsenmäärä (ka.)	Hlökulut / jäsen (€)	Keskim. jäsenmaksu (€)
2017	311 085,08	96 886,65	407 971,73	105,9	748 087,89	106,0	54,5 %	14 285	28,56	52,37
2018	326 033,25	98 078,69	424 111,94	110,1	750 703,76	106,4	56,5 %	14 255	29,75	52,66
2019	324 685,94	102 354,45	427 040,39	110,9	748 648,58	106,1	57,0 %	14 230	30,01	52,61
2020	336 149,02	90 421,25	426 570,27	110,7	752 957,49	106,7	56,7 %	14 285	29,86	52,71
2021	373 358,20	109 737,34	483 095,54	125,4	760 597,04	107,8	63,5 %	14 440	33,46	52,67

Vuosi	Palkat (€)	Henkilösivukulut (€)	Henkilöstökulut yht. (€)	Henkilöstökulut Indeksi (2012=100)	Jäsenmaksutulot (€)	Jäsenmaksut Indeksi (2012=100)	Hlökulut % jäsenmaksuista	Jäsenmäärä (ka.)	Hlökulut / jäsen (€)	Keskim. jäsenmaksu (€)
2022	370 252,92	109 007,75	479 260,67	124,4	795 814,76	112,8	60,2 %	15 135	31,67	52,58
2023	380 249,00	115 609,14	495 858,14	128,7	835 183,60	118,4	59,4 %	15 595	31,80	53,55
2024	360 892,38	104 966,87	465 859,25	120,9	868 447,00	123,1	53,6 %	15 990	29,13	54,31
2025	374 410,91	114 878,42	489 289,33	127,0	883 252,50	125,2	55,4 %	16 475	29,70	53,61
2026E	398 289,92	122 205,08	520 495,00	135,1	883 125,00	125,2	58,9 %	16 646	31,27	53,05

Vuosi	Palkat (€)	Henkilösivukulut (€)	Henkilöstökulut yht. (€)	Henkilöstökulut Indeksi (2012=100)	Jäsenmaksutulot (€)	Jäsenmaksut Indeksi (2012=100)	Hlökulut % jäsenmaksuista	Jäsenmäärä (ka.)	Hlökulut / jäsen (€)	Keskim. jäsenmaksu (€)
2027E	430 078,88	128 465,12	558 544,00	145,0	883 125,00	125,2	63,2 %	16 820	33,21	52,50
2028E	440 831,16	131 676,84	572 508,00	148,6	890 370,00	126,2	64,3 %	16 958	33,76	52,50
2029E	451 852,17	134 968,83	586 821,00	152,3	897 615,00	127,2	65,4 %	17 064	34,39	52,60
Kasvu /v	2,43 %	2,76 %	2,51 %		1,43 %		+1,07 %	0,79 %	1,71 %	0,63 %

Taulukko 2: TYYn henkilöstökulujen, jäsenmaksutuottojen ja jäsenmäärän kehitys 2012–2025 (toteuma) ja 2026–2029 (ennuste muuttumattomalla jäsenmaksutasolla) sekä kasvu-urien indeksoitu erkaantuminen (2012 = 100).

Kuten Taulukon 2 indeksisarjoista (2012 = 100) havaitaan, jäsenmäärän kasvun tasaantuessa vuosina 2026–2029 tulo- ja menokehityksen kasvu-urat erkanevat jyrkästi toisistaan. Kun jäsenmäärän kasvu hidastuu noin sataan uuteen jäseneen vuodessa, jäsenmaksutuottojen indeksi jää polkemaan paikalleen tasolle 125,2–127,2, kun taas työehtosopimuskorotusten ja kokemuslisien vauhdittama henkilöstökulujen indeksi nousee vuoden 2025 tasosta (127,0) tasolle 152,3 vuoteen 2029 mennessä. Ilman rakenteellisia toimenpiteitä henkilöstökulut kasvavat siten lähes 97 500 eurolla neljässä vuodessa (489 289 eurosta 586 821 euroon), kun jäsenmaksutuotot kasvavat samana aikana vain noin 14 360 eurolla.

3.3 Muiden menolajien joustovaran tarkastelu

Koska kiinteät henkilöstökulut vaativat nykyrakenteella vuosittain 12 000–15 000 euroa suuremman osuuden jäsenmaksukertymästä, selvityksessä on arvioitava, missä määrin ylioppilaskunnan muissa varsinaisen toiminnan kuluerissä on taloudellista joustovaraa kustannuspaineen kompensoimiseksi. Taulukkoon 3 on koottu TYYn tuloslaskelman keskeiset tuotto- ja kuluerät valituilta tarkasteluvuosilta 2012–2025.

Tuloslaskelman erä (€)	2012	2015	2018	2020	2023	2024	2025	Muutos 2012–2025 (%)
Jäsenmaksutulot (brutto)	705 645,37	708 946,22	750 703,76	752 957,49	835 183,60	868 447,00	883 252,50	+25,2 %
Jäsenmaksuun perustuvat kulut	-76 153,20	-82 754,40	-87 632,60	-88 560,80	-89 204,00	-93 155,10	-96 352,90	+26,5 %
Henkilöstökulut	-385 179,30	-406 799,26	-424 111,94	-426 570,27	-495 858,14	-465 859,25	-489 289,33	+27,0 %
Luottamustoimen menot	-60 960,00	-68 027,45	-68 753,43	-69 598,55	-85 596,02	-87 497,25	-86 827,64	+42,4 %

Tuloslaskelman erä (€)	2012	2015	2018	2020	2023	2024	2025	Muutos 2012–2025 (%)
Avustustoiminta (järjestötuet)	-89 672,06	-92 403,76	-92 751,45	-94 561,61	-94 826,80	-93 556,22	-99 803,19	+11,3 %
Kulttuuritoiminta	-16 729,80	-9 905,01	-9 683,74	-9 745,69	-27 315,83	-35 163,90	-19 291,14	+15,3 %
Sektorivarat	-30 139,36	-19 435,53	-18 454,80	-14 644,21	-16 651,06	-16 652,79	-17 757,63	-41,1 %
Toiminta-menot	-26 819,41	-38 020,52	-59 098,06	-31 894,61	-50 485,01	-50 663,25	-62 473,01	+132,9 %
Toimistokulut	-16 780,29	-18 999,85	-20 760,90	-23 202,53	-28 015,41	-28 653,13	-34 276,47	+104,3 %

Tuloslaskelman erä (€)	2012	2015	2018	2020	2023	2024	2025	Muutos 2012–2025 (%)
Huoneistomenot (brutto)	-48 311,42	-75 036,65	-132 605,80	-145 385,21	-171 275,53	-169 210,11	-182 000,24	+276,7 %
Vuokratulot	30 840,40	54 911,47	90 199,44	87 772,79	143 458,06	141 572,62	141 482,68	+358,8 %
Huoneistomenot (netto)	**-17 471,02**	**-20 125,18**	**-42 406,36**	**-57 612,42**	**-27 817,47**	**-27 637,49**	**-40 517,56**	**+131,9 %**
Julkaisumenot (brutto)	-55 205,84	-41 855,99	-35 469,51	-25 555,55	-31 339,63	-28 486,84	-17 682,93	-68,0 %
Julkaisutulot	75 052,97	48 191,84	31 026,04	22 340,44	24 649,20	18 546,00	15 864,08	-78,9 %

Tuloslaskelman erä (€)	2012	2015	2018	2020	2023	2024	2025	Muutos 2012–2025 (%)
Julkaisutoiminta (netto)	+19 847,13	+6 335,85	-4 443,47	-3 215,11	-6 690,43	-9 940,84	-1 818,85	–
Tilikauden yli-/alijäämä	145 254,94	32 348,58	418,34	3 394,06	7 780,87	51 571,27	36 306,76	–

Taulukko 3: TYYn tuloslaskelman keskeisten tuotto- ja kuluerien kehitys vuosina 2012–2025 (€).

Tilinpäätöserien tarkastelu osoittaa, että ylioppilaskunnan tavanomaisissa toimintamenoissa on harjoitettu tiukkaa kulukuria jo yli vuosikymmenen ajan, minkä vuoksi muiden kuluerien joustovara on käynyt kapeaksi:

Avustustoiminta järjestöille: Ylioppilaskunnan piirissä toimiville aine-, tiedekunta- ja harrastejärjestöille maksettavat toiminta- ja projektiavustukset muodostavat henkilöstö- ja tilakulujen jälkeen TYYn suurimman yksittäisen varsinaisen toiminnan kuluerän. Vuonna 2012 järjestöavustuksia maksettiin yhteensä 89 672,06 euroa. Kahdentoista vuoden ajan avustussumma pysyi nimellisesti lähes muuttumattomana (92 403,76 euroa vuonna 2015, 92 751,45 euroa vuonna 2018 ja 93 556,22 euroa vuonna 2024), kunnes vuonna 2025 avustuksia maksettiin 99 803,19 euroa. Kolmentoista vuoden aikana järjestöavustusten nimelliskasvu on ollut yhteensä vain 11,3 prosenttia samalla, kun yleinen hintataso on noussut merkittävästi ja ylioppilaskunnan jäsenmäärä on kasvanut yli 1 500 opiskelijalla. Reaalisesti järjestöavustuksiin on siten kohdistunut inflaation kautta huomattava leikkaus. Mikäli henkilöstökulujen ennustettu kasvu vuosina 2026–2029 (noin 97 500 euroa) pyrittäisiin kattamaan järjestöavustuksista, koko ylioppilaskunnan järjestöavustusjärjestelmä jouduttaisiin lakkauttamaan kokonaan.

Sektorivarat, kulttuuritoiminta, toimintamenot ja toimistokulut: Varsinaisen edunvalvonnan, kansainvälisen toiminnan ja järjestösektorin operatiiviset Sektorivarat ovat supistuneet vuoden 2012 yhteensä 30 139,36 eurosta 17 757,63 euroon vuonna 2025 (-41,1 %). Kulttuuritoiminnan menot puolestaan olivat vuonna 2025 yhteensä vain 19 291,14 euroa (vuonna 2012 yhteensä 16 729,80 euroa). Kokonaismittaluokaltaan sekä sektorivarat että kulttuurimenot ovat niin pieniä, ettei niistä ole irrotettavissa kymmenientuhansien eurojen rakenteellisia säästöjä. Toimistokulut (34 276,47 euroa vuonna 2025) ja Toimintamenot (62 473,01 euroa vuonna 2025) ovat kasvaneet tarkastelujaksolla muun muassa tietojärjestelmä-, lisenssi- ja materiaalihintojen nousun vuoksi. Esimerkiksi vuonna 2025 toimintamenoja kasvatti kansainvälisille opiskelijoille vuokrattavien starttipakettien varastokulujen nousu yli 7 500 eurolla (samalla kun vastaavat palvelumaksut ja tuotot kirjautuvat varsinaisen toiminnan muihin tuloihin, jotka nousivat 61 170,99 eurosta 75 653,76 euroon).

Julkaisutoiminta (Turun ylioppilaslehti): Turun ylioppilaslehden talouskehitys vuosina 2012–2025 kuvaa havainnollisesti sekä mediakentän murrosta että jo

toteutettuja sopeutustoimia. Vuonna 2012 julkaisutoiminnan ulkoiset tuotot (ilmoitus- ja tilaustulot) olivat 75 052,97 euroa ja ulkoiset julkaisumenot (painatus-, jakelu- ja avustajakulut) 55 205,84 euroa. Lehti tuotti tuolloin +19 847,13 euron positiivisen nettokatteen, jolla katettiin merkittävä osa toimituksen henkilöstökuluista. Printtimedian ilmoitusmarkkinan supistuessa julkaisutulot ovat kuitenkin laskeneet lähes 80 prosenttia 15 864,08 euroon vuonna 2025. Ylioppilaskunta on sopeuttanut lehden taloutta karsimalla ulkoisia paino-, jakelu- ja toimituskuluja 68,0 prosentilla: julkaisumenot laskivat vuoden 2024 yhteensä 28 486,84 eurosta 17 682,93 euroon vuonna 2025. Tämän seurauksena Turun ylioppilaslehden ulkoisten tulojen ja menojen erotus (nettokulu ilman palkkoja) oli vuonna 2025 enää -1 818,85 euroa. Havainto on päätöksenteon kannalta keskeinen: lehden ulkoiset kulut on jo karsittu minimiin, ja lehden todellinen taloudellinen kustannus ylioppilaskunnalle muodostuu lähes täysin päätoimittajan (1,0 htv) henkilöstökuluista, jotka sisältyvät tuloslaskelman henkilöstökuluriviin.

3.4 Tilatalous sekä Q-talon ja TYYn saunan erityistarkastelu

Ainoa varsinaisen toiminnan kuluerä, jonka rahamääräinen volyymi on tarkastelujaksolla kasvanut henkilöstökuluja nopeammin, on ylioppilaskunnan tilatalous. Tuloslaskelman Huoneistomenot ovat kasvaneet vuoden 2012 yhteensä 48 311,42 eurosta 182 000,24 euroon vuonna 2025 (+276,7 %). Samanaikaisesti ylioppilaskunnan hallinnoimien tilojen edelleenvuokrauksesta saatavat Vuokratulot ovat nousseet 30 840,40 eurosta 141 482,68 euroon vuonna 2025 (+358,8 %).

Kun huoneistomenoista vähennetään vuokratulot, ylioppilaskunnan tilatalouden suora nettokustannus oli 17 471,02 euroa vuonna 2012, 27 817,47 euroa vuonna 2023, 27 637,49 euroa vuonna 2024 ja 40 517,56 euroa vuonna 2025 (koronapandemian sulkutoimien vuoksi nettokustannus kävi tilapäisesti 57 612,42 eurossa vuonna 2020 vuokratulojen pudotessa). Tuloslaskelman huoneistomenojen lisäksi tilatalouteen on kohdistunut taseeseen aktivoitujen vuokrahuoneiston perusparannusmenojen (45 153,52 euroa vuonna 2016, josta 10 prosentin tasapoisto 4 515,35 euroa/vuosi päättyi tilikaudella 2025) sekä vuonna 2019 hankitun saunatoiminnan liikearvon (13 500,00 euroa, tasapoisto 1 350,00 euroa/vuosi) suunnitelman mukaisia poistoja yhteensä 5 865,35 euroa vuodessa.

Tuloslaskelman kokonaisluvuissa ylioppilaskunnan omat toimisto- ja palvelutilat sekä ulosvuokrattavat tilakokonaisuudet – Q-talo ja TYYn sauna –

esiintyvät yhdessä. Kun Q-taloa ja TYYn saunaa tarkastellaan yhtenä tilakokonaisuutena, niiden yhteenlaskettu taloudellinen tulos näyttää lähes tasapainoiselta: kokonaisuuden yhteinen nettotappio ylioppilaskunnalle on vain noin 1 500 euroa vuodessa.

Kokonaisluvun taustalla on kuitenkin kahden täysin vastakkaisen toiminnon ristikkäisvaikutus:

TYYn sauna on taloudellisesti kannattava ja voitollinen yksikkö, jonka vuokrausaste on korkea ja joka tuottaa ylioppilaskunnalle merkittävää positiivista kassavirtaa.

Q-talo on puolestaan taloudellisesti raskaasti tappiollinen kohde, joka tuottaa ylioppilaskunnalle vuosittain kymmenientuhansien eurojen suuruisen alijäämän. Käytännössä TYYn saunan tuottama taloudellinen ylijäämä kuluu kokonaisuudessaan Q-talon kiinteiden vuokra- ja ylläpitokulujen alijäämän kattamiseen.

Sopimusteknisesti Q-talon vuokrasopimus ei ole sidottu pitkään määräaikaan, vaan sopimuksessa on kuuden kuukauden irtisanomisaika. Tämä tekee Q-talosta taloustoimikunnan tarkastelussa merkittävimmän yksittäisen rakenteellisen joustoerän henkilöstökulujen ulkopuolella. Mikäli ylioppilaskunta päättäisi luopua tappiollisesta Q-talosta ja säilyttää voitollisen saunatoiminnan, saunan tuottama ylijäämä jäisi vahvistamaan ylioppilaskunnan yleistä taloutta ja toimenpide tuottaisi kymmenientuhansien eurojen vuotuisen nettosäästön jo kuuden kuukauden siirtymäajan kuluttua.

Suoran euromääräisen säästön lisäksi Q-talosta luopumisella olisi välitön toiminnallinen vaikutus henkilöstön ajankäyttöön: se keventäisi merkittävästi jäsenpalvelukoordinaattorin tilahallintoon, avainrumbaan ja kiinteistöhuoltoon sitoutuvaa työkuormaa ilman henkilöstövähennyksiä. Toisaalta ratkaisun kääntöpuolena on huomioitava sen vaikutus järjestökenttään, sillä Q-talosta luopuminen vähentäisi ylioppilaskunnan piirissä toimivien järjestöjen käytössä olevia edullisia toimisto-, varasto- ja kokoontumistiloja.

4. Lakisääteinen pohja, organisaatiorakenne ja työnjako

4.1 Yliopistolain 46 § ja ylioppilaskunnan julkiset hallintotehtävät

Ylioppilaskunnan tehtäväkentän, hallintorakenteen ja henkilöstömitoituksen tarkastelun lähtökohtana on ylioppilaskunnan oikeudellinen erityisasema. Ylioppilaskunta ei ole yhdistyslain (503/1988) alainen rekisteröity aatteellinen yhdistys, vaan yliopistolain (558/2009) 46 §:llä säädetty julkisoikeudellinen yhteisö, jolla on oma itsehallinto ja joka muodostaa kiinteän osan perustuslain suojaamaa itsehallinnollista yliopistoyhteisöä. Opetus- ja kulttuuriministeriölle joulukuussa 2024 luovutetussa oikeustieteen lisensiaatti Juha Viertolan selvityksessä (Ylioppilaskunnan tehtävät ja ylioppilaskunnan jäsenyys) korostetaan, että ylioppilaskunnan itsehallinnollista asemaa ja toimintaa voidaan oikeudellisesti verrata pikemminkin kuntaan ja kuntahallintoon kuin tavanomaiseen yhdistystoimintaan.

Kuntien toimialajaottelua vastaavasti yliopistolain 46 §:ssä ylioppilaskunnalle säädetyt lakisääteiset tehtävät jakautuvat oikeuskirjallisuudessa ja hallintokäytännössä kahteen kokonaisuuteen: erityisiin julkisiin hallintotehtäviin sekä yleisiin tehtäviin. Ylioppilaskunnan erityisenä tehtävänä on yliopistolain 46 §:n 2 momentin nojalla ensinnäkin nimetä opiskelijoiden edustajat yliopistolain 3 luvussa tarkoitettuihin yliopiston hallintoelimiin – yliopiston hallitukseen, yliopistokollegioon, tiedekuntaneuvostoihin sekä tutkinto-, arvostelu- ja oikaisuasioita käsitteleviin toimielimiin – ja toiseksi osallistua tarvittaessa terveydenhuoltolain (1326/2010) 17 §:ssä ja korkeakouluopiskelijoiden opiskeluterveydenhuollosta annetussa laissa (695/2019) säädettyjen opiskeluterveydenhuoltoa koskevien tehtävien toteuttamiseen Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön (YTHS) hallintoelimissä, kuten valtuuskunnassa ja alueellisissa johtokunnissa.

Nämä erityiset tehtävät ovat oikeudelliselta luonteeltaan perustuslain 123 §:ään ja yliopistolain 30 §:ään kytkeytyviä julkisia hallintotehtäviä. Niitä hoitaessaan ylioppilaskunta käyttää julkista valtaa ja sen toimintaan sovelletaan hallintolakia (434/2003), viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettua lakia (621/1999) sekä tietosuojalainsäädäntöä. Käytännössä opiskelijaedustajien nimeäminen Turun yliopiston moniportaiseen hallintoon ei ole pelkkä muodollinen valintapäätös, vaan se edellyttää ympärivuotista haku- ja täydennysmenettelyjen hallinnointia, hallintolain mukaisten päätösasiakirjojen laadintaa, valittujen opiskelijaedustajien kouluttamista sekä yliopiston päätöksenteon jatkuvaa seurantaa Turun, Rauman ja Porin kampuksilla.

Erityisten hallintotehtävien rinnalla yliopistolain 46 §:n 1 momentti määrittelee ylioppilaskunnan yleiseksi lakisääteiseksi tehtäväksi toimia jäsentensä yhdyssiteenä, edistää heidän yhteiskunnallisia, sosiaalisia ja henkisiä sekä opiskeluun ja opiskelijan asemaan yhteiskunnassa liittyviä pyrkimyksiään sekä osallistua yliopistolain 2 §:ssä säädetyn yliopiston kasvatustehtävän hoitamiseen valmistamalla opiskelijoita aktiiviseen, valveutuneeseen ja kriittiseen kansalaisuuteen. Kuten Viertolan selvityksessä (2024) tuodaan esiin, tämä suoraan yliopiston lakisääteiseen perustehtävään kytketty kasvatus- ja yhdyssidetehtävä toteutuu käytännössä siten, että ylioppilaskunta ylläpitää demokraattista edustajisto- ja vaalijärjestelmää, harjoittaa opintososiaalista neuvonta- ja edunvalvontatyötä, tukee häirintäyhdyshenkilötoimintaa ja turvallisen tilan luomista, edistää kansainvälisten opiskelijoiden integroitumista sekä luo toimintaedellytyksiä yliopiston piirissä toimiville sadoille opiskelijayhdistyksille koulutuksen, neuvonnan ja avustusten kautta.

Lakisääteisten tehtävien tarkastelu osoittaa, ettei ylioppilaskunnan toimintaa voida oikeudellisesti palauttaa pelkkään kahden erityistehtävän mekaaniseen suorittamiseen. Julkisoikeudellisena yhteisönä ja työnantajana TYY on lisäksi sidottu kirjanpito-, tilintarkastus-, vero-, arkistointi- ja työlainsäädännön velvoitteisiin sekä yliopiston rehtorin vahvistamiin sääntöihin. Näiden velvoitteiden lainmukainen hoitaminen muodostaa ylioppilaskunnan kiinteän perusrungon, jota ei voida purkaa ilman, että yhteisön kyky suoriutua yliopistolain mukaisista velvollisuuksistaan vaarantuu.

4.2 TYYn operatiivinen organisaatiorakenne

Turun yliopiston ylioppilaskunnan ylintä päätösvaltaa käyttää jäsenten suhteellisilla vaaleilla kahdeksi vuodeksi valitsema 41-jäseninen edustajisto, kun taas hallinto- ja toimeenpanovaltaa käyttää edustajiston kalenterivuodeksi kerrallaan valitsema hallitus. Luottamushenkilöelinten rinnalla toimii TYYn palkattu asiantuntijaorganisaatio, jonka esihenkilönä toimii pääsihteeri. Työyhteisön kehittämissuunnitelman (2025–2026) mukaisesti TYYn vakituinen henkilöstömitoitus on yhteensä 10,0 henkilötyövuotta (htv), joka jakautuu yhdentoista toistaiseksi voimassa olevan työntekijän kesken (kahden tehtävän ollessa osa-aikaisia).

Ylioppilaskunnan henkilöstösuunnitelmassa vakituiset tehtävät on jaettu neljään operatiiviseen kokonaisuuteen: 1) hallinto- ja palvelutehtäviin (2,8

htv), 2) hallinto-, palvelu- ja edunvalvontatehtäviin (3,2 htv), 3) varsinaisiin edunvalvontatehtäviin (3,0 htv) sekä 4) Turun ylioppilaslehteen (1,0 htv). Taloustoimikunnan skenaariotarkastelua varten nämä kymmenen henkilötyövuotta voidaan jäsentää tehtävien lakisääteisen sidonnaisuuden perusteella kolmeen toiminnalliseen pääryhmään:

1. Yleishallinto, talous ja järjestötoiminnan perusrakenteet (3,75 htv): Organisaation hallinnollisen ja oikeudellisen jatkuvuuden ytimen muodostavat pääsihteeri, taloussihteeri, järjestö- ja hallintoasiantuntija sekä viestintäasiantuntija. Pääsihteeri toimii koko henkilöstön esihenkilönä, työsuojelupäällikkönä ja työnantajan edustajana, vastaa strategian ja päätösten toimeenpanon valvonnasta, edustajiston kokousvalmistelusta sekä taloudenhoidon seurannasta yhdessä taloussihteerin kanssa. Taloussihteeri vastaa ylioppilaskunnan lakisääteisestä kirjanpidosta, tilinpäätöksistä, verotuksesta, maksuliikenteestä, palkanlaskennasta ja vuokravalvonnasta sekä toimii taloustoimikunnan sihteerinä. Järjestö- ja hallintoasiantuntija vastaa hallituksen kokousprosesseista ja päätösdokumentaatiosta, edustajistovaalien käytännön järjestelyistä keskusvaalilautakunnan sihteerinä, lakisääteisestä arkistoinnista, tietosuojasta ja tietohallinnosta sekä toimii TYYn piirissä toimivien järjestöjen neuvonta- ja koulutusvastaavana. Viestintäasiantuntija puolestaan vastaa ylioppilaskunnan kaksikielisen (suomi ja englanti) ulkoisen ja sisäisen viestinnän suunnittelusta, verkkosivuista, julkaisuista ja virallisesta tiedottamisesta, mikä on välttämätön edellytys sekä hallintoedustajien rekrytoinnille että ylioppilaskunnan demokraattiselle päätöksenteolle.

2. Lakisääteinen edunvalvonta ja monikampuksinen opiskelijatuki: Suoraan yliopistolain 46 §:n mukaisiin edunvalvonta- ja hallintoedustajatehtäviin kohdentuvat koulutuspoliittinen asiantuntija, sosiaalipoliittinen asiantuntija, kansainvälisten asioiden asiantuntija sekä Satakunnan opiskelijakoordinaattori. Koulutuspoliittinen asiantuntija vastaa opiskelijoiden koulutuspoliittisesta edunvalvonnasta, opintoasiainneuvonnasta sekä yliopiston toimielimiin nimettävien hallinnon opiskelijaedustajien (hallopedien) rekrytointi-, valinta- ja koulutusjärjestelmän ylläpidosta. Sosiaalipoliittinen asiantuntija vastaa opiskelijoiden toimeentuloon, asumiseen, yhdenvertaisuuteen ja hyvinvointiin liittyvästä vaikuttamistyöstä, yhteydenpidosta YTHS:ään ja opiskelija-asuntosäätiöön, opintososiaalisesta neuvonnasta sekä tuutorointiin liittyvistä tehtävistä. Kansainvälisten asioiden asiantuntija

vastaa kansainvälisten opiskelijoiden edunvalvonnasta ja neuvonnasta, yliopiston kanssa solmitun yhteistyösopimuksen velvoitteista sekä kehitysyhteistyö- ja kestävyysteemoista. Lisäksi edunvalvontasektorin asiantuntijat toimivat oman toimensa ohella ylioppilaskunnan nimeäminä häirintäyhdyshenkilöinä. Satakunnan opiskelijakoordinaattori turvaa lakisääteisen edunvalvonnan, YTHS-yhteistyön, hallinnon opiskelijaedustajien koulutuksen ja paikallisten järjestöjen tuen Rauman ja Porin kampuksilla.

3. Jäsenpalvelut, tapahtumatuotanto ja julkaisutoiminta: Suoraan jäsenistölle näkyviä palveluita, yhteisöllisiä tapahtumia ja opiskelijamediaa tuottavat jäsenpalvelukoordinaattori, tapahtumatuottaja sekä Turun ylioppilaslehden päätoimittaja. Jäsenpalvelukoordinaattori vastaa TYYn palvelupisteen päivittäisestä asiakaspalvelusta, jäsenyyteen ja jäsentunnisteisiin liittyvästä neuvonnasta, kansainvälisten opiskelijoiden starttipakettitoiminnasta sekä ylioppilaskunnan vuokratilojen (Q-talo ja TYYn sauna) ja lainattavien tarvikkeiden varaus- ja luovutusjärjestelyistä. Tapahtumatuottaja vastaa ylioppilaskunnan traditio- ja kulttuuritapahtumien käytännön tuotannosta, budjetoinnista, lupaprosesseista ja vapaaehtoisten ohjaamisesta sekä yritysyhteistyöstä ja palvelupisteen kiireavusta. Turun ylioppilaslehden päätoimittaja puolestaan vastaa journalistisesti riippumattoman opiskelijamedian toimittamisesta, avustajaverkoston johtamisesta ja julkaisuprosessista.

TYYn kymmenestä henkilötyövuodesta yhteensä 7,2 henkilötyövuotta (ja ulkoisesti tai konsernin sisäisesti rahoitetut osuudet vähentäen 6,45 nettohenkilötyövuotta) on sidottu suoraan ylioppilaskunnan lakisääteisen hallinnon, talouden, viestinnän ja kolmen kampuksen edunvalvonnan ylläpitämiseen. Varsinaisten vapaaehtoisten jäsenpalveluiden, tapahtumatuotannon ja ylioppilaslehden yhteenlaskettu osuus on 2,8 henkilötyövuotta.

4.3 Kokoaikainen hallitus osana kokonaisresurssia ja työnjako

Ylioppilaskunnan operatiivista toimintakykyä arvioitaessa on tarkasteltava palkatun asiantuntijaorganisaation ja luottamushenkilöhallituksen välistä suhdetta. Kuten luvussa 3 osoitettiin, TYY on 2020-luvulla vahvistanut poliittisen johtonsa toimintaedellytyksiä kasvattamalla hallituksen koon sääntöjen sallimaan maksimiin sekä korottamalla luottamustoimipalkkioita noin 85 000–87 500 euroon vuodessa (86 827,64 euroa vuonna 2025). Tämän

ratkaisun nimenomaisena tavoitteena on ollut mahdollistaa hallituksen jäsenille kokoaikainen työskentely ylioppilaskunnan luottamustehtävässä lukuvuoden ajan.

Talouskeskustelussa esiintyy toisinaan oletus siitä, että kuudesta kahdeksaan opiskelijasta koostuva kokoaikainen hallitus voisi korvata palkattuja asiantuntijoita ja ottaa hoitaakseen toimiston operatiivisia asiantuntijatehtäviä. Sekä hallinto-oikeudellinen tarkastelu (Viertola 2024) että TYYn työyhteisön kehittämissuunnitelma (2025–2026) osoittavat kuitenkin, miksi luottamushenkilöhallitus ja palkattu asiantuntijaorganisaatio eivät ole keskenään vaihtoehtoisia, vaan toisiaan täydentäviä resursseja:

1. Toiminnan jatkuvuus ja institutionaalinen muisti: Ylioppilaskunnan hallitus vaihtuu kokonaisuudessaan joka vuosi kalenterivuoden vaihtuessa. Uuden hallituksen toimikaudesta ensimmäiset kuukaudet kuluvat perehtymiseen, korkeakoulupoliittisen ja kunnallisen toimintaympäristön haltuunottoon sekä sidosryhmäsuhteiden luomiseen, kun taas loppuvuosi painottuu seuraavan vuoden toiminnan suunnitteluun ja uuden hallituksen valintaan. Yliopiston opetussuunnitelmatyö, koulutusohjelmien uudistukset, YTHS:n palveluverkkoprosessit ja valtakunnallinen opintotukilainsäädäntö etenevät kuitenkin useiden vuosien sykleissä. Palkattu asiantuntijahenkilöstö turvaa sen, ettei ylioppilaskunnan edunvalvonta katkea vuodenvaihteissa ja että neuvotteluissa yliopiston johdon ja viranomaisten kanssa säilyy monivuotinen asiantuntemus.

2. Oikeudellinen vastuu, viranomaisvelvoitteet ja työnantajarooli: Ylioppilaskunnan lakisääteinen kirjanpito, palkanlaskenta, tietosuoja-asetuksen (GDPR) mukainen rekisterinpito, hallintolain mukainen hallintoedustajien valintavalmistelu sekä työlainsäädännön ja työehtosopimuksen (YTES) mukaiset esihenkilö- ja työsuojeluvelvoitteet vaativat ammatillista erikoisosaamista. Näitä lakisääteisiä viranomais- ja työnantajavastuita ei voida sälyttää vuosittain vaihtuville opiskelijaluottamushenkilöille ilman vakavia oikeudellisia ja taloudellisia riskejä.

3. Poliittisen johtamisen ja asiantuntijavalmistelun roolijako: Kokoaikaisen hallituksen tehtävänä on johtaa ylioppilaskuntaa poliittisesti, edustaa opiskelijoita julkisuudessa ja yliopiston ylimmässä johdossa, linjata edunvalvonnan painopisteitä sekä toteuttaa edustajiston hyväksymää

toimintasuunnitelmaa. Palkatun henkilöstön tehtävänä on puolestaan valmistella päätösesitykset, tuottaa taustatietoa, ylläpitää pysyviä palveluprosesseja sekä tukea hallituksen jäseniä heidän vastuualueidensa hoidossa.

TYYn työyhteisön kehittämissuunnitelmassa (2025–2026) on itse asiassa tunnistettu konkreettinen esimerkki siitä, mitä seuraa, jos jatkuvaa vaikuttamistyötä yritetään hoitaa pelkästään vaihtuvan hallituksen voimin: kuntavaikuttaminen on tällä hetkellä TYYssä sektori, jolle ei ole nimetty lainkaan omaa työntekijävastuuta. Kehittämissuunnitelmassa todetaan suoraan, että selkeän työntekijävastuun puuttuminen on muodostunut ongelmaksi nimenomaan toiminnan jatkuvuuden ja käytettävissä olevien resurssien kannalta, koska hallituksen sisäiset vastuunjaot vaihtelevat vuosittain. Tämä havainto vahvistaa osaltaan, että mahdollisten henkilöstövähennysten seurauksena hallitukselle siirtyvät rutiini- ja hallintotehtävät olisivat suoraan pois hallituksen poliittisesta vaikuttamistyöstä ja murentaisivat toiminnan pitkäjänteisyyttä.

4.4 Työkuormitus ja työyhteisön kehittämissuunnitelman havainnot

Mahdollisuuksia henkilöstömäärän supistamiseen tai tehtävien yhdistämiseen on arvioitava myös nykyisen henkilöstön työajan riittävyyden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. TYYn hyväksytyssä työyhteisön kehittämissuunnitelmassa vuosille 2025–2026 sekä sen pohjana olevissa työhyvinvointikyselyissä on nostettu esiin neljä rakenteellista kuormitustekijää, jotka rajaavat nykyisen 10 henkilötyövuoden joustovaraa:

Toimenkuvien pirstaleisuus ja hallinnollisten velvoitteiden kasvu: Työhyvinvointikyselyissä keskeiseksi kuormitustekijäksi on tunnistettu työnkuvien pirstaleisuus. Koska TYYssä on suhteessa yli 16 500 jäsenen opiskelijamäärään vain kymmenen henkilötyövuotta, yksittäisen asiantuntijan tehtävänkuvaan on ajan myötä kasaantunut suuri määrä erillisiä osakokonaisuuksia. Kehittämissuunnitelmassa korostetaan, että erityisesti tietosuojaan ja tietoturvaan, lakisääteiseen arkistointiin, tiedonhallintaan sekä avoimuusrekisteriin liittyvät uudet lakisääteiset tehtävät ovat laajentuneet merkittävästi ja vaativat hallinnollisten tehtävien uudelleenorganisointia tai lisäresurssia. Vastaavasti uusien tehtäväkokonaisuuksien lisääminen kenellekään työntekijälle edellyttää kehittämissuunnitelman mukaan väistämättä aiempien tehtävien tietoista poisvalintaa.

Yksintekeminen ja sijaistusjärjestelyjen haavoittuvuus: TYYn asiantuntijaorganisaatio on rakennettu siten, että jokaisella sektorilla (koulutuspolitiikka, sosiaalipolitiikka, kansainväliset asiat, talous, järjestöhallinto, viestintä, jäsenpalvelut, tapahtumat, ylioppilaslehti ja Satakunnan kampuskoordinaatio) toimii pääsääntöisesti vain yksi kyseiseen alaan perehtynyt asiantuntija. Tämä tekee organisaatiosta haavoittuvan poissaolojen, perhevapaiden tai henkilöstövaihdosten yhteydessä, sillä toimistolla ei ole päällekkäisiä resursseja, jotka voisivat ottaa toisen sektorin hoitaakseen oman työnsä ohella.

Kaksikielisyyden ja monikampuksisuuden vaatimukset: Koska Turun yliopisto on kansainvälinen monialayliopisto, TYY palvelee jäseniään ja tuottaa kaiken keskeisen kirjallisen, kuvallisen ja audiovisuaalisen materiaalinsa täysimääräisesti sekä suomeksi että englanniksi. Lisäksi toiminnan laajentuminen kolmelle kampukselle (Turku, Rauma ja Pori) asettaa omat haasteensa: kehittämissuunnitelmassa todetaan, että Rauman entisen opiskelijasihteerin tehtävän muuttaminen koko Satakunnan (Rauma ja Pori) kattavaksi opiskelijakoordinaattorin tehtäväksi luo uusia haasteita, joita on suunnitelmakaudella tarkoin seurattava ja tuettava.

Kausittaiset kiirehuiput ja tilahallinnon sitoma työaika: Ylioppilaskunnan toimintavuodessa lukuvuoden aloitus syksyllä, edustajistovaalit, uusien hallintoedustajien ja tuutoreiden koulutukset sekä vuodenvaihteen hallituksenvaihto ja tilinpäätös luovat voimakkaita kausittaisia kiirehuippuja. Palvelusektorilla jäsenpalvelukoordinaattorin työaikaa kuormittavat erityisesti vuokratilojen (Q-talo ja TYYn sauna) sekä starttipakettien hallinnointi, minkä vuoksi tapahtumatuottajan tehtävänkuvaan on jo nyt jouduttu sisällyttämään kiireapu palvelupisteellä. Kehittämissuunnitelmassa onkin nimenomaisesti todettu, että vuokratilasopimusten uudelleentarkastelu vapauttaisi jäsenpalvelukoordinaattorin työaikaa muihin ydintehtäviin.

Kokonaisuutena lakisääteisen pohjan ja organisaatiorakenteen tarkastelu osoittaa, että TYYn nykyinen 10 henkilötyövuoden asiantuntijaorganisaatio on viritetty tehtäväkenttäänsä nähden äärimmilleen. Organisaatiossa ei ole hallinnollista tyhjäkäyntiä, jota voitaisiin leikata tehostamistoimilla, vaan jokainen henkilötyövuoden vähennys tarkoittaisi suoraa luopumista kyseisen työntekijän tuottamasta toiminnosta tai palvelusta.

5. Ylioppilaskuntakentän vertailuanalyysi (TYY, OYY, JYY, LYY ja TREY)

5.1 Verrokkiorganisaatioiden esittely ja toimintaympäristöjen vertailukelpoisuus

Turun yliopiston ylioppilaskunnan henkilöstömitoituksen, kulurakenteen ja jäsenmaksutason arvioiminen edellyttää lukujen suhteuttamista muihin suomalaisiin ylioppilaskuntiin. Suomessa toimii nykyisin yhteensä kolmetoista yliopistolain (558/2009) 46 §:n mukaista ylioppilaskuntaa, joita kaikkia sitovat samat lakisääteiset julkiset hallintotehtävät, yleinen kasvatus- ja yhdyssidetehtävä sekä valtakunnallinen ylioppilaskuntien työehtosopimus (YTES). Yhteisestä oikeudellisesta ja työmarkkinapohjaisesta kehyksestä huolimatta ylioppilaskuntien välillä on huomattavia eroja niin jäsenmäärissä, toimintaympäristöissä, kiinteistöomistuksissa kuin jäsenmaksutasoissakin.

Tässä selvityksessä TYYn vertailuryhmäksi on valittu neljä profiililtaan ja kokoluokaltaan erilaista ylioppilaskuntaa, joiden avulla voidaan tarkastella sekä TYYn kokoluokkaa vastaavia monialayliopistojen ylioppilaskuntia että toiminnan ala- ja ylärajoja:

Oulun yliopiston ylioppilaskunta (OYY) ja Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunta (JYY) muodostavat TYYlle lähimmän ja suorimman vertailukohdan. Sekä Turun, Oulun että Jyväskylän yliopistot ovat suuria, Helsingin ja Tampereen ulkopuolisia monialayliopistoja, joiden ylioppilaskuntien jäsenmäärät asettuvat 13 000 ja 16 500 perustutkinto-opiskelijan välille. Kaikissa kolmessa ylioppilaskunnassa toiminnan perusrakenne perustuu laajaan tiedekunta- ja ainejärjestökenttään, päätoimisesti työskentelevään opiskelijahallitukseen sekä palkattuun asiantuntijaorganisaatioon.

Lapin yliopiston ylioppilaskunta (LYY) edustaa vertailussa pienen mittakaavan ylioppilaskuntaa, jonka jäsenmäärä on noin 4 500 opiskelijaa. LYYn sisällyttäminen vertailuaineistoon on metodologisesti keskeistä siksi, että se osoittaa empiirisesti, kuinka suuren kiinteän henkilöstörakenteen yliopistolain 46 §:n mukaisten lakisääteisten velvoitteiden, taloushallinnon ja perusedunvalvonnan hoitaminen vaatii silloinkin, kun opiskelijamäärä on lähes neljä kertaa TYYtä pienempi ja toiminta keskittyy yhdelle paikkakunnalle.

Tampereen ylioppilaskunta (TREY) edustaa puolestaan suuren mittakaavan fuusioylioppilaskuntaa, jonka jäsenpohja on yli 20 000 opiskelijaa ja jonka vuosittaiset jäsenmaksutuotot ylittävät 1,33 miljoonaa euroa. Kuten luvussa 1 määriteltiin, TREYtä hyödynnetään tässä selvityksessä havainnollistamaan sitä, millaista henkilöstö- ja kulurakennetta sekä rahoituspohjaa laajempi panostus eriytyneisiin asiantuntijasektoreihin, opiskelijapalveluihin ja viestintään edellyttää.

Vertailukelpoisuutta arvioitaessa on lisäksi huomioitava kaksi toimintaympäristöön liittyvää tekijää, joissa TYY poikkeaa verrokeistaan. Ensimmäinen näistä on monikampuksisuus: toisin kuin esimerkiksi yhteen kaupunkiin keskittyvät JYY, OYY ja LYY, Turun yliopisto ja sen myötä TYY toimivat kolmella erillisellä paikkakunnalla Turussa, Raumalla ja Porissa. Tämä velvoittaa TYYn ylläpitämään palvelupistettä, YTHS- ja yliopistoyhteistyötä, hallintoedustajien koulutusta sekä paikallisten järjestöjen tukea kahden maakunnan alueella. Toinen erityispiirre on jäsenistön sitoutuminen ylioppilaskunnan demokraattiseen päätöksentekoon: Juha Viertolan selvitykseen (2024) koottujen valtakunnallisten tilastojen mukaan TYYn edustajistovaalien äänestysaktiivisuus oli 37,37 prosenttia, mikä oli koko Suomen kolmentoista ylioppilaskunnan korkein lukema (verrokkeina LYY 36,90 %, OYY 33,30 %, TREY 28,68 % ja JYY 20,48 %). Korkea äänestysaktiivisuus ja yli 150 alayhdistyksen aktiivinen järjestökenttä heijastuvat suoraan siihen palvelu-, koulutus- ja edunvalvontakysyntään, joka kohdistuu TYYn toimistoon.

5.2 Jäsenmäärät ja työntekijäkohtainen jäsenkuorma

Henkilöstömitoituksen tehokkuutta ja työntekijöihin kohdistuvaa palvelukuormaa mitataan ylioppilaskuntien välisessä vertailussa suhteuttamalla läsnäolevien jäsenten kokonaismäärä palkatun vakituisen henkilöstön määrään (jäsentä per henkilötyövuosi).

Turun yliopiston ylioppilaskunnassa on noin 16 500 jäsentä (vuoden 2025 keskiarvo 16 475 jäsentä ja vuoden 2026 ennuste 16 646 jäsentä) ja vakituisen henkilöstön mitoitus on 10,0 henkilötyövuotta. TYYssä yhtä henkilötyövuotta kohden on siten 1 650 jäsentä (ja jos tarkastelu rajataan vain varsinaisen jäsentoiminnan rahoittamaan 9,25 nettohenkilötyövuoteen, kuorma nousee 1 784 jäseneen henkilötyövuotta kohden).

Oulun yliopiston ylioppilaskunnassa (OYY) jäseniä on noin 13 000 ja palkattuja työntekijöitä 9,0 henkilöä. OYY:ssä yhtä työntekijää kohden on siten 1 444 jäsentä, eli TYYn työntekijäkohtainen jäsenmäärä on 14,3 prosenttia suurempi kuin Oulussa. Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnassa (JYY) jäsenmäärä on vuoden 2026 talousarvion perusteella noin 13 500 jäsentä (varovaisuusperiaatteella budjetoitu 13 475–13 600 jäsentä). JYYn jäsentoiminnan yleishallinnon ja asiantuntijatehtävien palkkamomentilta katetaan seitsemän vakituisen työntekijän palkat, minkä lisäksi Jyväskylän ylioppilaslehden (Jylkkäri) kustannuspaikalle kirjataan erikseen päätoimittajan sekä vuosittain kahden harjoittelijan palkkakulut. Lisäksi JYYn jäsentoiminta ostaa talouspalvelunsa – kuten kirjanpidon, laskutuksen ja palkanlaskennan – konsernin sisäisenä ostopalveluna (Soihtu-konsernilta), kun taas TYYssä taloushallinto hoidetaan oman 10 henkilötyövuoden puitteissa. Kokonaisuudessaan JYYn henkilöstömitoitus vastaa noin 8–9 henkilötyövuotta, jolloin työntekijäkohtainen jäsenmäärä asettuu noin 1 500–1 680 jäseneen. Lapin yliopiston ylioppilaskunnassa (LYY) noin 4 500 jäsentä palvelee puolestaan 5,0 työntekijää, mikä tarkoittaa 900 jäsentä työntekijää kohden.

Taulukossa 4 on koottu yhteen vertailuylioppilaskuntien keskeiset tunnusluvut jäsenmäärän, henkilöstömitoituksen, jäsenmaksutason, hallituksen koon ja palvelurakenteen osalta.

Tunnusluku / Ominaisuus	TYY (Turku)	OYY (Oulu)	JYY (Jyväskylä)	LYY (Lappi)	TREY (Tampere)
Jäsenmäärä (noin)	16 500	13 000	13 500	4 500	> 20 000
Palkattu henkilöstö	10,0 htv (netto 9,25 htv)	9 työntekijää	7 + toimitus (~8–9 htv) + sis. talouspalvelut	5 työntekijää	Laaja asiantuntijaorganisaatio (palkat ~576 000 €)
Jäseniä / työntekijä (htv)	1 650	1 444	~1 500–1 680	900	~1 300–1 500
Jäsenmaksu (€ / vuosi)	~53–54 € (53,61 € v. 2025)	60 €	76 €	61 €	~65 € (jäsenmaksutulot 1 337 000 €)
Jäsenmaksutuotot (brutto)	883 253 € (TP 2025)	~780 000 €	~1 024 000 € (netto varainh. 901 898 €)	~274 500 €	1 337 000 € (TA 2026)
Hallituksen koko	6–8 jäsentä (palkkiot yht. 86 828 €)	8 jäsentä	7–8 jäsentä (pj 13 800 €/v)	5–6 jäsentä	~8–10 jäsentä (hall. palkkiot 148 800 €)

Tunnusluku / Ominaisuus	TYY (Turku)	OYY (Oulu)	JYY (Jyväskylä)	LYY (Lappi)	TREY (Tampere)
Kampuskaupungit	3 (Turku, Rauma, Pori)	1 (Oulu)	1 (Jyväskylä)	1 (Rovaniemi)	1 kaupunki (3 kampusta Tampereella)
Oma ylioppilaslehti	Turun ylioppilaslehti (netto pl. palkka -1 819 €)	Oulun ylioppilaslehti	Jylkkäri (kokonaiskulu -131 076 €)	Ei varsinaista omaa printtilehteä	Visiiri (paino, avustajat ja jakelu ~61 500 € + palkat)
Tilavastuut jäsentoiminnassa	Q-talo ja TYYn sauna (yht. netto n. -1 500 €/v)	Vuokratilat	Ilokivi Venue / Monitoimitila (netto -172 559 €)	Toimistotilat	Toimitilavuokrat ja -kulut (-56 000 €)

Taulukko 4: Ylioppilaskuntien vertailumatriisi: jäsenmäärä, henkilöstömitoitus, työntekijäkohtainen jäsenkuorma, jäsenmaksutaso, hallituksen koko sekä keskeiset palvelu- ja tilarakenteet.

Vertailumatriisi tuo esiin selvityksen kannalta perustavanlaatuisen empiirisen tuloksen: TYYllä on vertailuryhmän kirein henkilöstömitoitus suhteessa opiskelijamäärään (1 650 jäsentä työntekijää kohden). Vaikka TYYllä on hoidettavanaan noin 3 000–3 500 jäsentä enemmän kuin Oulun ja Jyväskylän ylioppilaskunnilla ja toiminta jakautuu kolmeen eri kaupunkiin, TYYn henkilöstömäärä (10,0 htv) on käytännössä samalla tasolla kuin OYY:n (9 työntekijää) ja JYYn (8–9 htv + konsernin talouspalvelut).

Tämä skaalaetu näkyy suoraan myös jäsenkohtaisessa henkilöstökulussa: TYYssä henkilöstökulut yhtä jäsentä kohden olivat 29,13 euroa vuonna 2024 ja 29,70 euroa vuonna 2025. Luvut osoittavat kiistattomasti, että TYYn henkilöstökulujen korkea suhteellinen osuus jäsenmaksutuotoista (55,4 % vuonna 2025) ei johdu raskaasta hallinnosta tai ylimitoitetusta henkilöstöstä, vaan nimittäjän eli jäsenmaksutason mataluudesta.

5.3 Jäsenmaksutasot ja taloudellinen liikkumavara

Kun tarkastelu siirretään menoista ylioppilaskuntien tulopohjaan, TYY erottuu verrokkiryhmästä poikkeuksellisen alhaisella jäsenmaksullaan. Kuten luvussa 3 osoitettiin, TYYn laskennallinen keskimääräinen jäsenmaksu on pysytellyt vuodesta 2017 lähtien noin 53–54 eurossa (53,61 euroa vuonna 2025).

Verrokkiylioppilaskunnissa perustutkinto-opiskelijan vuosittainen jäsenmaksu on asetettu huomattavasti korkeammalle tasolle:

Oulun yliopiston ylioppilaskunnassa (OYY) jäsenmaksu on 60,00 euroa, mikä on noin 6,40 euroa (+11,9 %) korkeampi kuin TYYn keskimääräinen maksu.

Lapin yliopiston ylioppilaskunnassa (LYY) jäsenmaksu on 61,00 euroa, eli noin 7,40 euroa (+13,8 %) korkeampi kuin TYYssä.

Tampereen ylioppilaskunnassa (TREY) perustutkinto-opiskelijoilta kerätään vuoden 2026 talousarviossa jäsenmaksuja yhteensä 1 319 500 euroa (ja jatko-opiskelijoilta 17 500 euroa), mikä vastaa yli 20 000 jäsenen pohjalla noin 65 euron suuruusluokkaa.

Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnassa (JYY) jäsenmaksu on vuoden 2026 talousarviossa 76,00 euroa, mikä on yli 22 euroa (+41,8 %) korkeampi kuin TYYn jäsenmaksu.

JYYn ja TYYn välinen vertailu havainnollistaa erityisen selkeästi jäsenmaksutason vaikutusta ylioppilaskunnan taloudelliseen liikkumavaraan. Vaikka JYYssä on noin 3 000 jäsentä vähemmän kuin TYYssä (13 475 budjetoitua jäsentä vs. TYYn 16 475 jäsentä), JYYn 76 euron jäsenmaksu tuottaa bruttomääräisiä jäsenmaksutuloja noin 1 024 100 euroa vuodessa. Kun tästä vähennetään SYL ry:n jäsenmaksu (5,90 euroa/jäsen eli noin 80 240 euroa) ja muut varainhankintakulut, JYYn varainhankinnan nettotuotto on 901 898 euroa, kun taas 3 000 jäsentä suuremmassa TYYssä varainhankinnan nettotuotto jäi vuonna 2025 yhteensä 789 899,60 euroon. JYY kerää siten pienemmältä opiskelijajoukolta yli 112 000 euroa enemmän nettomääräistä jäsenmaksutuloa kuin TYY.

Taulukossa 5 on esitetty laskennallinen vertailu siitä, millainen TYYn vuotuinen jäsenmaksukertymä ja henkilöstökulujen suhteellinen osuus jäsenmaksutuotoista olisivat vuoden 2025 jäsenmäärällä (16 500 jäsentä) ja henkilöstökuluilla (489 289 euroa), mikäli TYYn jäsenmaksu olisi verrokkiylioppilaskuntien tasolla.

Vertailutaso	Vuotuinen jäsenmaksu (€)	Erotus TYYn nykytasoon (€ / jäsen)	Lasken-nallinen jäsenmaksutuotto TYYn jäsenmäärällä (16 500 jäs.)	Vuotuinen lisätulo TYYlle (€ / v)	TYYn vuoden 2025 henkilöstö-kulujen (489 289 €) osuus tuloista (%)
TYYn nykytaso (2025)	53,61 €	0,00 €	883 253 €	0 €	55,4 %
OYY:n taso (Oulu)	60,00 €	+6,39 €	990 000 €	+106 747 €	49,4 %
LYY:n taso (Lappi)	61,00 €	+7,39 €	1 006 500 €	+123 247 €	48,6 %
JYY:n taso (Jyväskylä)	76,00 €	+22,39 €	1 254 000 €	+370 747 €	39,0 %

Taulukko 5: Jäsenmaksutason skaalavaikutus TYYn 16 500 jäsenen opiskelijapohjalla suhteutettuna vuoden 2025 toteutuneisiin henkilöstökuluihin (489 289 €).

Taulukon 5 laskelma osoittaa, että mikäli TYYn jäsenmaksu olisi lähimmän verrokin OYY:n tasolla eli 60 eurossa, ylioppilaskunnan vuotuiset jäsenmaksutuotot olisivat noin 106 700 euroa nykyistä suuremmat ja henkilöstökulujen osuus jäsenmaksutuotoista painuisi alle 50 prosentin (49,4 %). Tämä +106 700 euron vuotuinen lisätulo on suurempi kuin TYYn henkilöstökulujen koko ennustettu kasvu vuosina 2025–2029 (noin 97 500 euroa). JYYn 76 euron jäsenmaksutasolla TYYn vuotuiset jäsenmaksutuotot kasvaisivat puolestaan yli 370 000 eurolla 1,25 miljoonaan euroon, jolloin nykyisten henkilöstökulujen osuus jäsenmaksutuotoista olisi vain 39,0 prosenttia.

5.4 Palvelurakenteiden, ylioppilasmedioiden ja tilavastuiden vertailu

Jotta ymmärretään, mihin verrokkiylioppilaskuntien korkeampi jäsenmaksukertymä kohdentuu ja miten TYYn kulurakenne eroaa niistä, on tarkasteltava tarkemmin JYYn ja TREYn vuoden 2026 talousarvioita erityisesti ylioppilaslehtien, tilatalouden, järjestöavustusten ja henkilöstöetujen osalta:

Ylioppilaslehdet (Tylkkäri vs. Jylkkäri ja Visiiri): Kaikissa suurissa ja keskisuurissa monialayliopistojen ylioppilaskunnissa (TYY, JYY, OYY ja TREY) julkaistaan omaa ylioppilaslehteä osana yliopistolain 46 §:n mukaista kriittiseen kansalaisuuteen kasvattavaa tehtävää. Kustannusrakenteiden vertailu osoittaa, että TYY tuottaa Turun ylioppilaslehden poikkeuksellisen edullisesti. Kuten luvussa 3 todettiin, Turun ylioppilaslehden ulkoiset julkaisumenot olivat vuonna 2025 yhteensä 17 682,93 euroa ja julkaisutuotot 15 864,08 euroa, jolloin lehden ulkoinen nettokulu ennen päätoimittajan palkkaa oli vain -1 818,85 euroa (ja päätoimittajan henkilöstökulut mukaan lukien kokonaisnettokustannus on arviolta noin 50 000–55 000 euroa vuodessa).

Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnassa ylioppilaslehti *Jylkkärin* kustannuspaikan nettokulu on vuoden 2026 talousarviossa -131 076 euroa (ja vuoden 2025 talousarviossa -138 989 euroa), vaikka JYY on jo karsinut kuluja jättämällä kaupunkinumeron julkaisematta vuonna 2026 ja siirtämällä toimituksen edullisempiin tiloihin Gummeruksenkadulle. Jylkkärin korkeampaa kustannustasoa selittää se, että päätoimittajan lisäksi lehden palkkabudjetista maksetaan vuosittain kahden harjoittelijan palkat sekä laajemmat kirjoitus-, valokuvaus-, painatus- ja jakelukulut. Tampereen ylioppilaskunnassa ylioppilaslehti *Visiirin* pelkät suorat painokulut (-27 705,98 euroa), avustajapalkkiot (-22 667,40 euroa), jakelukustannukset (-8 182,39

euroa) ja toimituksen käyttövarat (-2 000,00 euroa) ovat vuoden 2026 talousarviossa yhteensä noin 60 556 euroa (ja 5 700 euron mainostulot vähentäen netto noin -54 856 euroa) jo ennen vakituisen toimitushenkilöstön palkkoja ja sivukuluja.

Toimitilat ja monitoimitilojen alijäämät: Tilatalouden vertailu tuo esiin merkittävän eron JYYn ja TYYn välillä. JYYssä jäsentoiminnan taloutta rasittaa raskaasti ylioppilastalo Ilokiven alakerrassa sijaitseva *Monitoimitila (Ilokivi Venue)*, jonka JYYn jäsentoiminta vuokraa tytäryhtiöltään Kiinteistöyhtiö Jyväskylän Ylioppilastalolta ja edelleenvuokraa Soihdulle. Tämän yhden tilakustannuspaikan suora nettotappio JYYn jäsentoiminnalle on vuoden 2026 talousarviossa -172 559 euroa (vuonna 2025 yhteensä -178 802 euroa), millä rahoitetaan jäsenmaksuvaroista Ilokiven peruskorjausta. Lisäksi JYYn hallinnon kustannuspaikka maksaa erillistä sisäistä vuokraa Ilokiven toimistotiloista. Käytännössä pelkkä Ilokiven monitoimitilan alijäämä syö JYYssä lähes 13 euroa jokaisen opiskelijan maksamasta 76 euron jäsenmaksusta.

TYYssä tilatalouden kokonaisnettokulu (kaikki toimisto- ja palvelutilat mukaan lukien) oli vuonna 2025 yhteensä -40 517,56 euroa. Kuten luvussa 3 todettiin, TYYn ulosvuokrattavien tilojen – Q-talon ja TYYn saunan – yhteinen nettotappio on vain noin -1 500 euroa vuodessa, koska saunan voitollisuus kattaa Q-talon kymmenientuhansien eurojen alijäämän. Toisin kuin JYYn konsernikytkentäinen peruskorjausvastuu Ilokivessä, TYYn Q-talo perustuu ulkoiseen vuokrasopimukseen, jossa on kuuden kuukauden irtisanomisaika.

Tapahtumatuotanto, järjestöavustukset ja organisaation laajuus (TREY-vertailu): Tampereen ylioppilaskunnan (TREY) vuoden 2026 talousarvio osoittaa konkreettisesti, miltä suuren mittaluokan satsaus ylioppilaskunnan toimintoihin näyttää. TREYn varsinaisen toiminnan kulut ovat yhteensä 1 549 900,31 euroa (TYYllä 1 015 305,84 euroa vuonna 2025). TREYssä vakinaisten ja tilapäisten työntekijöiden rahapalkat sekä henkilösivukulut (ilman luottamustoimipalkkioita) ovat vuoden 2026 talousarviossa yhteensä 723 311,64 euroa, minkä lisäksi TREY käyttää vapaaehtoisiin henkilösivukuluihin – kuten lounas- ja kulttuuriseteleihin, työterveyshuoltoon (25 000 euroa), koulutukseen sekä joukkoliikenteen Nysselippuhyvitykseen – yhteensä 58 710,00 euroa. Luottamushenkilöiden palkkioihin TREY käyttää 151 600,00 euroa (josta hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten palkkiot 148 800,00 euroa, kun TYYssä vastaava summa oli 83 694,95 euroa vuonna 2025).

Laajan henkilöstöresurssin rinnalla TREY panostaa suoraan toimintaan: tapahtumasektorin budjetti on 85 500 euroa (ja tapahtumatuotot 41 700 euroa), järjestöjen toiminta- ja projektiavustukset yhteensä 96 000 euroa (86 000 euroa + 10 000 euroa) sekä ICT- ja verkkosivukulut 111 533,11 euroa. Huomionarvoista on, että TYY jakoi vuonna 2025 järjestöavustuksia yhteensä 99 803,19 euroa, eli euromääräisesti jopa hieman enemmän kuin huomattavasti suurempi TREY (96 000 euroa) ja yli kolme kertaa enemmän kuin JYYn koko jäsen- ja järjestöpalveluiden kustannuspaikka (32 850 euroa). Tämä osoittaa, että TYY on matalasta jäsenmaksustaan huolimatta priorisoinut alayhdistystensä suoraa rahallista tukemista poikkeuksellisen korkealle.

5.5 Organisaation ehdoton minimikoko (LYY verrokkina) ja johtopäätökset TYYlle

Ylioppilaskuntavertailun toinen keskeinen anti liittyy Skenaario 2:n eli toiminnan minimoinnin reunaehtoihin. Lapin yliopiston ylioppilaskunta (LYY) toimii tässä tarkastelussa kriittisenä koetinkivenä: LYYssä on noin 4 500 jäsentä (vain 27 % TYYn jäsenmäärästä), toiminta keskittyy yhdelle kampukselle Rovaniemellä eikä ylioppilaskunnalla ole TYYn kaltaista erillistä printtiylioppilaslehteä tai kolmen kaupungin palveluverkkoa. Siitä huolimatta LYY tarvitsee lakisääteisten velvoitteidensa ja perustoimintansa pyörittämiseen 5,0 palkattua työntekijää.

LYYn rakenne osoittaa käytännössä, että pieninkin ylioppilaskunta tarvitsee toimiakseen vähintään viiden hengen kiinteän perusrungon: 1) pääsihteerin (hallinnon, talouden ja henkilöstön johto), 2) talous- ja hallintosihteerin tai järjestöasiantuntijan (lakisääteinen kirjanpito, rekisterinpito, vaalit ja arkistointi), 3–4) koulutus- ja sosiaalipoliittiset asiantuntijat (hallintoedustajien nimeäminen ja koulutus, YTHS-yhteistyö, opiskelijoiden edunvalvonta ja neuvonta) sekä 5) viestintä- ja palveluasiantuntijan (kaksikielinen tiedotus, verkkosivut ja jäsenpalvelu).

Kun tämä yhden kampuksen ja 4 500 opiskelijan minimirakenne (5,0 htv) skaalataan Turun yliopiston ylioppilaskunnan toimintaympäristöön – jossa opiskelijoita on 16 500, tiedekuntia ja hallintoelimiä moninkertainen määrä, toiminta on täysin kaksikielistä ja kampuksia on kolmessa kaupungissa (Turku, Rauma ja Pori) sekä lisäksi yliopiston kanssa solmittu kv-yhteistyösopimus (0,5 htv) ja yritysten taloushallinto (0,25 htv) – TYYn kiinteä

lakisääteinen ja hallinnollinen perusorganisaatio asettuu väistämättä noin 7,0–7,2 henkilötyövuoteen.

Kansallisen vertailuanalyysin keskeiset johtopäätökset TYYn päätöksenteolle voidaan tiivistää kolmeen havaintoon:

Henkilöstötehokkuus on jo huipussaan: TYY palvelee 1 650 jäsentä yhtä henkilötyövuotta kohden, mikä on vertailuryhmän korkein lukema. Organisaatiossa ei ole muihin ylioppilaskuntiin verrattuna päällekkäisiä toimintoja tai ylimääräistä henkilöstöä.

Tulo- ja menokehityksen epäsuhta johtuu poikkeuksellisen matalasta jäsenmaksusta: TYYn jäsenmaksu (~53–54 euroa) on jäänyt 6–22 euroa jälkeen relevanteista verrokkiylioppilaskunnista (OYY 60 €, LYY 61 €, TREY ~65 €, JYY 76 €). Samalla TYY kuitenkin tuottaa täyden palveluvalikon (oman ylioppilaslehden, laajan tapahtumatuotannon, kolmen kampuksen palvelut sekä lähes 100 000 euron järjestöavustukset).

Lakisääteinen pohja sitoo vähintään 7 henkilötyövuotta: Koska edes 4 500 jäsenen LYY ei pysty toimimaan alle viidellä työntekijällä, kolmen kampuksen ja 16 500 jäsenen TYYssä lakisääteinen edunvalvonta ja hallinto sitovat vähintään 7,2 henkilötyövuotta. Mikäli TYY päättäisi karsia henkilöstökulujaan jäädyttämällä jäsenmaksun nykytasolle, henkilöstövähennykset kohdistuisivat väistämättä niihin 2,8 henkilötyövuoteen, jotka tuottavat suoria jäsenpalveluita, tapahtumia ja Turun ylioppilaslehteä.

6. Tulevaisuusskenaariot ja vaikutusten arviointi

Edellisissä luvuissa esitetty tilinpäätös-, työmarkkina-, lainsäädäntö- ja vertailuanalyysi osoittaa, että Turun yliopiston ylioppilaskunnan taloudenhoidossa vaikuttaa kolme keskenään jännitteistä reunaehtoa. Ensinnäkin valtakunnallinen ylioppilaskuntien työehtosopimus (YTES) ja lakisääteiset työnantajamaksut nostavat nykyisen asiantuntijaorganisaation henkilöstökuluja automaattisesti keskimäärin noin 2,5 prosenttia vuodessa. Toiseksi TYYn henkilöstömitoitus (10,0 htv eli 1 650 jäsentä työntekijää kohden) on jo nykyisellään vertailuryhmän kirein, ja yliopistolain 46 §:n mukaiset julkiset hallintotehtävät, kolmen kampuksen edunvalvonta sekä lakisääteiset hallinto- ja työnantajavelvoitteet sitovat tästä kokonaisuudesta kiinteästi vähintään 7,2 henkilötyövuotta. Kolmanneksi ylioppilaskunnan jäsenmaksu (~53–54 euroa) on pidetty nimellisesti lähes ennallaan vuodesta

2017 lähtien, minkä seurauksena se on jäänyt 6–22 euroa matalammaksi kuin muissa vastaavissa ylioppilaskunnissa.

Koska näitä kolmea tavoitetta – nykyisen palvelutason säilyttämistä, lakisääteisen edunvalvonnan turvaamista ja jäsenmaksun pysyttämistä nykytasolla – ei voida pitkällä aikavälillä toteuttaa samanaikaisesti, taloustoimikunta on mallintanut päätöksenteon tueksi kaksi vastakkaista pääskenaariota vuosille 2026–2029 sekä peilannut niitä verrokkiylioppilaskuntien edustamaan laajemman resursoinnin malliin.

6.1 Skenaario 1: Toiminnan jatkaminen nykyisellään ja indeksitarkistusmalli

Ensimmäisessä pääskenaariossa lähtökohtana on, että TYY säilyttää nykyisen 10,0 henkilötyövuoden asiantuntijaorganisaationsa sekä nykyisen tehtävä- ja palvelulaajuutensa. Ylioppilaskunta jatkaa tällöin lakisääteisen edunvalvonnan ja hallinnon ohella omaa tapahtumatuotantoaan, jäsenpalvelupisteen ja vuokratilojen ylläpitoa, kolmen kampuksen (Turku, Rauma ja Pori) lähipalveluita sekä journalistisesti riippumattoman Turun ylioppilaslehden julkaisemista.

Skenaario 1 jakautuu taloudellisilta vaikutuksiltaan kahteen alavaihtoehtoon sen mukaan, pidetäänkö jäsenmaksu edelleen jäädytettynä nykytasollaan (Vaihtoehto 1A) vai sidotaanko jäsenmaksu vastaamaan sopimusperusteista kustannuskehitystä (Vaihtoehto 1B: Indeksitarkistusmalli).

Vaihtoehto 1A (Nykyinen organisaatio kiinteällä ~53 euron jäsenmaksulla): Mikäli nykyinen 10 henkilötyövuoden rakenne säilytetään, mutta jäsenmaksua ei tarkisteta, ylioppilaskunnan kiinteät henkilöstökulut nousevat työehtosopimuskauden 2025–2028 yleiskorotusten, henkilökohtaisten kokemus- ja kehittymislisien sekä lakisääteisten sivukulujen myötä vuoden 2025 toteutuneesta 489 289 eurosta ennusteen mukaisesti noin 520 495 euroon vuonna 2026, 558 544 euroon vuonna 2027, 572 508 euroon vuonna 2028 ja edelleen 586 821 euroon vuonna 2029. Neljän vuoden tarkastelujaksolla (2025–2029) kiinteät henkilöstömenot kasvavat siten yhteensä noin 97 532 euroa (+19,9 %).

Samaan aikaan yliopiston opiskelijamäärän voimakkaimman kasvuvaiheen ennakoidaan tasaantuvan siten, että läsnäolevien jäsenten määrä nousee vuoden 2025 keskiarvosta (16 475 jäsentä) maltillisesti noin 17 064 jäseneen vuoteen 2029 mennessä. Muuttumattomalla jäsenmaksutasolla bruttomääräiset jäsenmaksutuotot kasvavat tällöin vain noin 14 363 eurolla

(883 253 eurosta 897 615 euroon). Tulojen ja menojen eriytyminen johtaa Vaihtoehdossa 1A siihen, että henkilöstökulujen osuus jäsenmaksutuotoista nousee vuoden 2025 tasosta (55,4 %) 65,4 prosenttiin vuonna 2029 ja jäsenkohtainen henkilöstökulu kasvaa 29,70 eurosta 34,39 euroon.

Käytännössä tämä noin 83 000 euron suuruinen tulo- ja menokehityksen välinen kuilu syö ensin ylioppilaskunnan varsinaisen toiminnan ja varainhankinnan ylijäämän (joka oli 17 044 euroa vuonna 2025 ja sijoitustoiminnan tuottojen jälkeen 36 307 euroa) ja kääntää talouden sen jälkeen rakenteellisesti alijäämäiseksi. Jotta talousarvio voitaisiin pitää tasapainossa ilman jäsenmaksukorotuksia tai henkilöstövähennyksiä, ylioppilaskunnan olisi leikattava muita toimintamenoja yli 60 000–80 000 eurolla vuoteen 2029 mennessä. Kuten luvussa 3 osoitettiin, tällaisen summan irrottaminen muista kuluista edellyttäisi sekä tappiollisesta Q-talosta luopumista että merkittäviä leikkauksia järjestöavustuksiin (99 803 euroa vuonna 2025) ja opiskelijakulttuuriin.

Vaihtoehto 1B (Indeksitarkistusmalli – n. 1,00–1,50 euron vuotuinen tarkistus): Toisena alavaihtoehtona Skenaariossa 1 on malli, jossa jäsenmaksua tarkistetaan vuosittain vastaamaan ylioppilaskuntien työehtosopimuksen (YTES) mukaista kustannusinflaatiota. Koska TYYn jäsenpohja on poikkeuksellisen suuri (noin 16 500–17 000 jäsentä), yksittäisen jäsenen kohdalla hyvin pieni euromääräinen tarkistus tuottaa koko talouden tasolla huomattavan tulovaikutuksen:

Jäsenmaksun indeksitarkistuksen skaalavaikutus (16 500–17 000 jäsentä):

+1,00 € / vuosi jäsenmaksuun tuottaa +16 500–17 000 € uutta vuotuista jäsenmaksutuloa, mikä kattaa täysimääräisesti tavanomaisen 2,5–3,0 prosentin vuotuisen TES-sopimuskorotuksen ja henkilösivukulujen nousun (noin 12 000–15 000 €/vuosi).

+1,50 € / vuosi jäsenmaksuun (yhteensä +6,00 € neljässä vuodessa, jolloin jäsenmaksu nousee vuoteen 2029 mennessä noin 59–60 euroon eli OYY:n nykytasolle) tuottaa vuoteen 2029 mennessä noin +102 000 € vuotuista lisätuloa, mikä kattaa koko ennustetun henkilöstökulujen nousun (97 532 €) ja pitää henkilöstökulujen osuuden jäsenmaksutuloista vakaasti alle 59 prosentissa.

Indeksitarkistusmallin keskeinen ominaisuus on ennustettavuus: kun jäsenmaksua tarkistetaan säännöllisesti 1,00–1,50 eurolla vuodessa, ylioppilaskunta välttyy äkillisiltä kymmenien prosenttien korotuspaineilta, järjestöavustusten ja tapahtumien leikkauksilta sekä henkilöstön irtisanomisilta, ja TYYn jäsenmaksu säilyy tarkistusten jälkeenkin (noin 58–60 eurossa vuonna 2029) valtakunnallisen vertailun edullisimmassa päässä. Lisäksi Skenaario 1:n sisällä ylioppilaskunnalla on mahdollisuus vahvistaa taloudellista liikkumavaraansa ja keventää palvelupisteen työkuormaa irtisanomalla tappiollisen Q-talon vuokrasopimus (6 kk irtisanomisaika) ja säilyttämällä voitollinen saunatoiminta, vaikka varsinaisiin henkilöstövähennyksiin ei ryhdyttäisikään.

6.2 Skenaario 2: Toiminnan supistaminen lakisääteiseen minimiin

Toisessa pääskenaariossa lähtökohtana on poliittinen linjaus pitää jäsenmaksu tiukasti jäädytettynä nykytasollaan (~53–54 eurossa) sekä estää henkilöstökulujen euromääräinen ja suhteellinen kasvu sopeuttamalla ylioppilaskunnan toimintaa ja henkilöstömäärää.

Kuten luvussa 2 osoitettiin, työnantaja ei voi työehtosopimuksen sitovuuden vuoksi leikata yksittäisten työntekijöiden palkkoja tai jättää yleiskorotuksia maksamatta. Näin ollen noin 97 500–130 000 euron pysyvä vuotuinen säästö henkilöstökuluissa vuoteen 2029 mennessä on mahdollista saavuttaa ainoastaan vähentämällä henkilöstön määrää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla noin 2,3–2,8 henkilötyövuodella, jolloin TYYn kokonaismitoitus supistuu nykyisestä 10,0 henkilötyövuodesta lakisääteiseen minimiin eli noin 7,2–7,7 henkilötyövuoteen.

Mihin leikkaukset kohdistuvat (Lakisääteisen pohjan asettama karsintajärjestys): Luvuissa 4 ja 5 esitetty tehtävä- ja vertailuanalyysi osoittaa, miksi henkilöstövähennykset eivät voi Skenaariossa 2 kohdistua hallinnon tai lakisääteisen edunvalvonnan perusrunkoon (7,2 htv). Pienimmän verrokin LYYn esimerkki (5,0 htv yhden kampuksen ja 4 500 jäsenen organisaatiossa) sekä Juha Viertolan selvitys (2024) vahvistavat, että 16 500 jäsenen ja kolmen kampuskaupungin (Turku, Rauma ja Pori) ylioppilaskunta tarvitsee lakisääteisten velvoitteidensa, työnantajavastuidensa, taloushallinnon, vaalien, arkistoinnin, kaksikielisen viestinnän sekä yliopiston toimielinten ja YTHS-edustuksen hoitamiseen pääsihteerin, taloussihteerin, järjestö- ja hallintoasiantuntijan, viestintäasiantuntijan, koulutuspoliittisen asiantuntijan, sosiaalipoliittisen asiantuntijan, kansainvälisten asioiden

asiantuntijan sekä Satakunnan opiskelijakoordinaattorin. Huomionarvoista on, että esimerkiksi kansainvälisten asioiden asiantuntijan tehtävän leikkaaminen 50 prosentilla rikkoisi Turun yliopiston kanssa solmitun yhteistyösopimuksen ja leikkaisi samassa suhteessa yliopistolta saatavat sopimustulot, jolloin nettosäästö ylioppilaskunnalle olisi nolla euroa. Vastaavasti Satakunnan opiskelijakoordinaattorin lakkauttaminen tuottaisi vain vähäisen rahallisen säästön (arviolta alle 10 000 euroa vuodessa), mutta jättäisi Rauman ja Porin kampusten opiskelijat ja järjestöt kokonaan ilman lähipalvelua ja paikallista edunvalvontaa.

Tämän seurauksena Skenaario 2:n edellyttämät henkilöstö- ja toimintaleikkaukset kohdistuvat väistämättä niihin 2,8 henkilötyövuoteen ja tilaresursseihin, jotka tuottavat suoria jäsenpalveluita, tapahtumia ja opiskelijamediaa:

Tapahtumatuottajan tehtävän lakkauttaminen (-0,8 htv): Ylioppilaskunta luopuu omasta ammattimaisesta tapahtumatuotannostaan ja lakkauttaa tapahtumatuottajan tehtävän. Toimenpide tuottaa palkka- ja henkilösivukuluissa arviolta noin 38 000–42 000 euron vuotuisen säästön. Samalla ylioppilaskunnan suurten perinteisten yhteisötapahtumien, lukuvuoden avajaisten ja vapputraditioiden tuotanto joko ajetaan alas tai siirretään kokonaan vapaaehtoisten ja vuosittain vaihtuvan hallituksen harteille, minkä lisäksi yritysyhteistyön koordinointiin ja palvelupisteen kiireapuun syntyy resurssivaje.

Turun ylioppilaslehden lakkauttaminen tai muuttaminen puhtaaksi verkkojulkaisuksi ilman päätoimittajaa (-1,0 htv): Koska Turun ylioppilaslehden ulkoiset paino- ja jakelukulut on jo sopeutettu siten, että ulkoinen nettokulu oli vuonna 2025 vain -1 819 euroa, julkaisutoiminnasta ei voida saavuttaa merkittäviä säästöjä pelkästään painosmäärää pienentämällä. Skenaario 2:n mukainen säästö edellyttää päätoimittajan tehtävän (1,0 htv) lakkauttamista ja lehden toiminnan lopettamista nykymuodossaan, mikä säästää henkilöstökuluja ja julkaisumenoja yhteensä arviolta noin 52 000–58 000 euroa vuodessa. Toimenpiteen hintana ylioppilaskunta menettää lähes satavuotisen riippumattoman opiskelijamediansa, joka on keskeinen osa yliopistolain 46 §:n mukaista kriittiseen kansalaisuuteen kasvattavaa tehtävää.

Jäsenpalvelukoordinaattorin tehtävän osa-aikaistaminen tai lakkauttaminen (-0,5 – -1,0 htv) sekä Q-talosta luopuminen: Kolmas

säästökohde kohdistuu TYYn palvelupisteeseen ja tilahallintoon. Ylioppilaskunta irtisanoo tappiollisen Q-talon vuokrasopimuksen, mutta säilyttää voitollisen TYYn saunan. Q-talon poistuminen tuo suoraan tilatalouteen kymmenientuhansien eurojen vuotuisen nettosäästön ja vähentää tilahallinnon työmäärää, mikä mahdollistaa jäsenpalvelukoordinaattorin tehtävän osa-aikaistamisen (esimerkiksi 0,5 henkilötyövuoteen) tai palvelupisteen sulkemisen ja tehtävän lakkauttamisen kokonaan (säästö henkilöstökuluissa noin 23 000–48 000 euroa vuodessa).

Skenaario 2:n toiminnalliset seuraukset ja riskiarvio: Yhteenlaskettuna edellä kuvatut kolme henkilöstöleikkausta (-2,3 – -2,8 htv) pienentävät TYYn vuotuisia henkilöstökuluja vuoteen 2029 mennessä arviolta noin 115 000–145 000 eurolla ennusteeseen verrattuna (asettuen noin 440 000–470 000 euron tasolle eli noin 49–52 prosenttiin jäsenmaksutuotoista), ja Q-talosta luopuminen vahvistaa taloutta vielä kymmenillätuhansilla euroilla.

Taloudellisen säästön kääntöpuolena ovat kuitenkin vakavat toiminnalliset ja työyhteisölliset riskit:

Jäsenmaksun vastineen ja legitimiteetin heikkeneminen: Skenaariossa 2 jäsenmaksu pysyy 53–54 eurossa, mutta tavalliselle opiskelijalle näkyvimmät palvelut – ylioppilaskunnan tapahtumat, Turun ylioppilaslehti, Q-talon järjestö- ja juhlatilat sekä palvelupisteen laajat aukioloajat – katoavat tai supistuvat murto-osaan. Jäsenmaksueurot kohdentuvat tällöin lähes sataprosenttisesti hallintoon ja kabinettiedunvalvontaan, mikä heikentää jäsenistön kokemaa konkreettista hyötyä ylioppilaskunnan jäsenyydestä.

Työn valuminen ja henkilöstön uupumisriski: Kuten luvussa 4 osoitettiin, TYYn henkilöstö kokee jo nykyisellä 10 henkilötyövuoden mitoituksella kuormitusta työnkuvien pirstaleisuudesta ja yksintekemisestä. Mikäli tapahtumatuottajan ja jäsenpalvelukoordinaattorin työpanosta vähennetään, mutta ylioppilaskunta yrittää edelleen järjestää perinteisiä tapahtumia, hoitaa yritysyhteistyötä, vuokrata saunaa ja starttipaketteja sekä pitää palvelupistettä auki, nämä tehtävät valuvat väistämättä jäljelle jääville asiantuntijoille (erityisesti viestintä- ja järjestöasiantuntijoille sekä pääsihteerille) sekä vuosittain vaihtuvalle hallitukselle. Tämä kasvattaa merkittävästi sekä henkilöstön että hallituksen jäsenten työuupumus- ja sairauspoissaoloriskiä.

Taulukossa 6 on esitetty rinnakkain TYYn henkilöstökulujen ja jäsenmaksutuottojen kvantitatiivinen kehitys vuosina 2025–2029 kolmessa eri mallissa: Skenaario 1A (nykyrakenne kiinteällä jäsenmaksulla), Skenaario 1B (nykyrakenne 1,00 euron ja 1,50 euron vuotuisella indeksitarkistuksella) sekä Skenaario 2 (henkilöstön supistaminen -2,3 htv:lla 7,7 henkilötyövuoteen).

Tarkastelumalli ja tunnusluku	2025 (TP)	2026E	2027E	2028E	2029E	Muutos 2025–2029
Oletettu jäsenmäärä (ka.)	16 475	16 646	16 820	16 958	17 064	+589 (+3,6 %)
SKENAARIO 1A: Nykyrakenne (10,0 htv), jäädytetty jäsenmaksu						
Henkilöstökulut yht. (€)	489 289 €	520 495 €	558 544 €	572 508 €	586 821 €	+97 532 € (+19,9 %)
Jäsenmaksutuotot (€, maksu ~53 €)	883 253 €	883 125 €	883 125 €	890 370 €	897 615 €	+14 363 € (+1,6 %)
Henkilöstökulut % jäsenmaksuista	*55,4 %*	*58,9 %*	*63,2 %*	*64,3 %*	*65,4 %*	*+10,0 %-yks.*
Henkilöstökulut / jäsen (€)	*29,70 €*	*31,27 €*	*33,21 €*	*33,76 €*	*34,39 €*	*+4,69 € / jäsen*

Tarkastelumalli ja tunnusluku	2025 (TP)	2026E	2027E	2028E	2029E	Muutos 2025–2029
Oletettu jäsenmäärä (ka.)	16 475	16 646	16 820	16 958	17 064	+589 (+3,6 %)
SKENAARIO 1B: Nykyrakenne (10,0 htv), indeksitarkistus (+1,00 € / v)						
Laskennallinen jäsenmaksu (€)	53,61 €	54,05 €	54,50 €	55,50 €	56,60 €	+1,00 € / v (2026–2029)
Jäsenmaksutuotot (€)	883 253 €	899 771 €	916 765 €	941 244 €	965 871 €	+82 618 € (+9,4 %)
Henkilöstökulut % jäsenmaksuista	*55,4 %*	*57,8 %*	*60,9 %*	*60,8 %*	*60,8 %*	*+5,4 %-yks.*

Tarkastelumalli ja tunnusluku	2025 (TP)	2026E	2027E	2028E	2029E	Muutos 2025–2029
Oletettu jäsenmäärä (ka.)	16 475	16 646	16 820	16 958	17 064	+589 (+3,6 %)
SKENAARIO 1B+: Nykyrakenne (10,0 htv), indeksitarkistus (+1,50 € / v)						
Laskennallinen jäsenmaksu (€)	53,61 €	54,55 €	55,50 €	57,00 €	58,60 €	+1,50 € / v (OYY-taso)
Jäsenmaksutuotot (€)	883 253 €	908 094 €	933 585 €	966 681 €	999 999 €	+116 746 € (+13,2 %)
Henkilöstökulut % jäsenmaksuista	*55,4 %*	*57,3 %*	*59,8 %*	*59,2 %*	*58,7 %*	*+3,3 %-yks.*

Tarkastelumalli ja tunnusluku	2025 (TP)	2026E	2027E	2028E	2029E	Muutos 2025–2029
Oletettu jäsenmäärä (ka.)	16 475	16 646	16 820	16 958	17 064	+589 (+3,6 %)
SKENAARIO 2: Minimointi (7,7 htv, -2,3 htv v. 2026–2027), jäädytetty maksu						
Henkilöstökulut yht. (€, arvio -23 %)*	489 289 €	470 000 €	435 000 €	446 000 €	457 000 €	-32 289 € (-6,6 %)
Jäsenmaksutuotot (€, maksu ~53 €)	883 253 €	883 125 €	883 125 €	890 370 €	897 615 €	+14 363 € (+1,6 %)
Henkilöstökulut % jäsenmaksuista	*55,4 %*	*53,2 %*	*49,3 %*	*50,1 %*	*50,9 %*	*-4,5 %-yks.*
Henkilöstökulut / jäsen (€)	*29,70 €*	*28,23 €*	*25,86 €*	*26,30 €*	*26,78 €*	*-2,92 € / jäsen*

Taulukko 6: Ennuste TYYn henkilöstökulujen ja jäsenmaksutuottojen kehityksestä vuosina 2025–2029 eri skenaarioissa. (*Huom. Skenaariossa 2 irtisanomisaikojen palkkakulut kohdistuvat vuodelle 2026 ja täysi säästövaikutus -2,3 htv:sta toteutuu vuodesta 2027 alkaen, minkä jälkeen jäljelle jäävän 7,7 htv:n palkkasumma kasvaa edelleen YTES-korotusten mukaisesti ~2,5 % vuodessa.)*

Kuten Taulukon 6 alimmasta osiosta havaitaan, edes 2,3 henkilötyövuoden irtisanominen Skenaariossa 2 ei lopeta henkilöstökulujen vuotuista prosentuaalista kasvua: leikkauksen toteuduttua vuonna 2027 jäljelle jäävien 7,7 henkilötyövuoden palkka- ja sivukulut jatkavat jälleen nousuaan (435 000 eurosta 457 000 euroon vuoteen 2029 mennessä) työehtosopimuksen yleiskorotusten ja kokemuslisien myötä.

6.3 Laajempi panostus verrokkien valossa (TREY- ja JYY-näkökulma)

Skenaarioiden 1 ja 2 rinnalla on perusteltua tarkastella lyhyesti sitä, mitä ylioppilaskunnan toiminnan ja palveluiden laajentaminen – kuten luvussa 4 tunnistetun kuntavaikuttamisen resursointi, tietosuoja- ja hallintoresurssin vahvistaminen tai uusien opiskelijapalveluiden luominen – edellyttäisi taloudellisesti. Kuten luvussa 5 esitetty vertailuanalyysi osoittaa, Tampereen ylioppilaskunta (TREY) ja Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunta (JYY) tarjoavat konkreettisen vertailukohdan laajemman panostuksen rahoitus- ja kulurakenteesta:

Eriytyneet asiantuntijasektorit ja henkilöstöedut (TREY-malli): TREYn talousarvio vuodelle 2026 osoittaa, että kun ylioppilaskunta panostaa laajaan asiantuntijaorganisaatioon – jossa perusedunvalvonnan lisäksi on omat eriytyneet resurssinsa muun muassa brändi-, yritys-, tuutori-, tapahtuma- ja järjestösektoreille – vakinaisen ja tilapäisen henkilöstön palkka- ja sivukulut nousevat yli 723 000 euroon ja vapaaehtoiset henkilöstösivukulut (lounas-, kulttuuri- ja työmatkaedut sekä laaja työterveyshuolto) lähes 59 000 euroon vuodessa. Tällainen organisaatiorakenne poistaa TYYtä vaivaavan toimenkuvien pirstaleisuuden ja sijaistusjärjestelyjen haavoittuvuuden, mutta se vaatii taakseen yli 1,33 miljoonan euron vuotuisen jäsenmaksukertymän sekä noin 65 euron jäsenmaksutason.

Laajat tila- ja mediapanostukset (JYY-malli): JYYn talousarvio vuodelle 2026 puolestaan osoittaa, että mikäli TYYn kokoluokkaa oleva monialayliopiston ylioppilaskunta ylläpitää sekä täyden palvelun asiantuntijatoimistoa, laajaa ylioppilaslehden toimitusta (Jylkkärin nettokulu -131 076 euroa/vuosi, sisältäen päätoimittajan ja kaksi harjoittelijaa) että suuria omia tai konsernikytkentäisiä tapahtuma- ja monitoimitiloja (Ilokivi Venuen nettokulu -172 559 euroa/vuosi), toiminnan rahoittaminen vaatii 76,00 euron jäsenmaksun.

Peilaus TREYhyn ja JYYhyn osoittaa, että TYYn nykyinen toimintamalli (Skenaario 1) on itse asiassa taloudellisesti huomattavan kurinalainen kompromissi: TYY tuottaa lähes samat peruspalvelut, ylioppilaslehden ja suuremmat järjestöavustukset kuin verrokkinsa, mutta tekee sen ilman JYYn kaltaisia yli 170 000 euron kiinteistöalijäämiä ja yli 20 euroa halvemmalla jäsenmaksulla. Mikäli TYY haluaisi tulevaisuudessa laajentaa henkilöstöään esimerkiksi 11–12 henkilötyövuoteen työnkuvien selkeyttämiseksi ja kuntavaikuttamisen vakiinnuttamiseksi, se edellyttäisi jäsenmaksun nostamista vähintään 60–65 euron tasolle.

6.4 Skenaarioiden yhteenveto ja vaikutusten vertailumatriisi

Alla olevaan Taulukkoon 7 on koottu kokonaisvaltainen vertailumatriisi Skenaario 1:n (alavaihtoehtoineen), Skenaario 2:n sekä laajemman panostuksen vertailumallin taloudellisista, toiminnallisista ja henkilöstövaikutuksista.

Arviointikriteeri	Skenaario 1A: Nykyrakenne kiinteällä maksulla	Skenaario 1B: Nykyrakenne + Indeksitarkistusmalli	Skenaario 2: Supistaminen lakisääteiseen minimiin	Vertailumalli: Laajempi panostus (TREY / JYY)
Henkilöstömitoitus (htv)	10,0 htv (netto 9,25 htv)	10,0 htv (netto 9,25 htv)	7,2–7,7 htv (leikkaus -2,3 – -2,8 htv)	11 – 15+ htv (uusien sektoreiden resursointi)
Henkilöstökulut v. 2029E	~586 800 €	~586 800 €	~440 000–457 000 €	~650 000–780 000 €
Jäsenmaksutaso v. 2029E	Jäädytetty ~53 €	~56,50 – 58,60 € (+1,00–1,50 €/v tarkistus)	Jäädytetty ~53 €	65–76 €
Hlökulut % jäsenmaksuista (2029E)	65,4 % (kestämätön kasvu-ura)	58,7–60,8 % (hallittu tasapaino)	~49–51 % (supistuu irtisanomisilla)	~50–55 % (korkea tulopohja kantaa kulut)

Arviointikriteeri	Skenaario 1A: Nykyrakenne kiinteällä maksulla	Skenaario 1B: Nykyrakenne + Indeksitarkistusmalli	Skenaario 2: Supistaminen lakisääteiseen minimiin	Vertailumalli: Laajempi panostus (TREY / JYY)
Vaikutus lakisääteiseen edunvalvontaan (YL 46 §)	Säilyy nykyisellä tasolla Turussa, Raumalla ja Porissa.	Säilyy vahvana kaikilla kolmella kampuksella.	Säilyy muodollisesti, mutta hallinnon ja johdon tuki heikkenee.	Vahvistuu (esim. oma kuntavaikuttamisen ja tietosuojan resurssi).
Vaikutus suoriin jäsenpalveluihin ja tapahtumiin	Säilyvät, mutta muiden kuluerien leikkauspaine kuristaa budjetteja.	Palvelupiste, tapahtumatuotanto ja traditiot säilyvät täysimääräisinä.	Jyrkkä heikentyminen: oma tapahtumatuotanto (-0,8 htv) loppuu ja palvelupiste supistuu.	Palveluvalikko ja tapahtumabudjetit laajenevat merkittävästi.
Vaikutus Turun ylioppilaslehteen	Säilyy, mutta toimintavarat äärimmillään.	Säilyy itsenäisenä opiskelijamediana (1,0 htv).	Lakkautetaan nykymuodossaan (-1,0 htv päätoimittaja).	Mahdollistaa harjoittelijoiden ja laajemman avustajabudjetin.

Arviointikriteeri	Skenaario 1A: Nykyrakenne kiinteällä maksulla	Skenaario 1B: Nykyrakenne + Indeksitarkistusmalli	Skenaario 2: Supistaminen lakisääteiseen minimiin	Vertailumalli: Laajempi panostus (TREY / JYY)
Tilatalous (Q-talo ja TYYn sauna) sekä järjestötuet	Pakottaa leikkaamaan järjestötuista ja/tai luopumaan Q-talosta.	Järjestötuet (~100 t€) turvataan; Q-talosta luopuminen vapaaehtoinen tehostuskeino.	Q-talo irtisanotaan (6 kk); voitollinen sauna säilytetään. Järjestötilat supistuvat.	Mahdollistaa omat monitoimitilat, mutta sisältää suuren kiinteistöriskin.
Vaikutus henkilöstön ja hallituksen kuormitukseen	Kuormitus pysyy korkeana, jatkuva säästöpaine toimistolla.	Työrauha säilyy; Q-talon mahdollinen irtisanominen keventäisi palvelupistettä.	Korkea uupumisriski: lopetettujen toimintojen tehtäviä valuu hallitukselle ja muulle henkilöstölle.	Pirstaleisuus vähenee ja sijaistusjärjestelyjen kestävyys paranee.

Taulukko 7: Skenaarioiden vertailumatriisi ja vaikutusten arviointi vuosille 2026–2029.

7. Johtopäätökset ja taloustoimikunnan havaintojen kooste

7.1 Keskeiset johtopäätökset talouden, työmarkkinoiden ja lainsäädännön reunaehdoista

Turun yliopiston ylioppilaskunnan (TYY) taloustoimikunnan laatiman henkilöstökuluselvityksen tehtävänä on ollut muodostaa tilinpäätösaineistoon, työmarkkinasääntelyyn, lainsäädäntöön ja kansalliseen vertailudataan perustuva kokonaiskuva ylioppilaskunnan henkilöstökulujen kehityksestä sekä arvioida rakenteellisia vaihtoehtoja kulukehityksen kohtuullistamiseksi. Selvityksen analyysi osoittaa, että ylioppilaskunnan henkilöstökulujen ja jäsenmaksutuottojen suhdetta määrittävät ulkoiset juridiset ja taloudelliset reunaehdot, joiden vaikutuksesta tulo- ja menokehityksen eriytymistä ei voida ratkaista yksittäisillä hallinnollisilla tehostamistoimilla.

Tilinpäätösanalyysi vuosilta 2012–2025 osoittaa, että ylioppilaskunnan taloudellinen asema ja tase ovat nykyisellään vakaalla pohjalla: tilikauden ylijäämä oli 51 571 euroa vuonna 2024 ja 36 307 euroa vuonna 2025, ja ylioppilaskunnan yhdistyspääoma oli vuoden 2025 päättyessä 1,98 miljoonaa euroa. Akuutin kassakriisin tai maksukyvyttömyyden sijaan ylioppilaskunnan taloudessa vaikuttaa hidas rakenteellinen muutos, jossa varsinaisen toiminnan kiinteät henkilöstökulut ovat kasvaneet tarkastelujaksolla keskimäärin 2,51 prosenttia vuodessa (385 179 eurosta 489 289 euroon) samalla, kun perustoiminnan rahoittavat jäsenmaksutuotot ovat kasvaneet keskimäärin 1,43 prosenttia vuodessa (705 645 eurosta 883 253 euroon). Vuosina 2021–2025 henkilöstökulujen suhteellisen osuuden jäsenmaksutuotoista on pitänyt vakaana noin 54–55 prosentissa lähes yksinomaan läsnäolevien jäsenten määrän voimakas kasvu (+2 190 jäsentä viidessä vuodessa), sillä nimellinen keskimääräinen jäsenmaksu (~53–54 euroa) on pidetty lähes muuttumattomana vuodesta 2017 lähtien. Kun opiskelijamäärän kasvu ennusteiden mukaan tasaantuu vuosina 2026–2029, henkilöstökulujen osuus nousee nykyrakenteella ja muuttumattomalla jäsenmaksulla ennusteen mukaan 65,4 prosenttiin bruttomääräisistä jäsenmaksutuotoista (ja lähes 74 prosenttiin SYL-osuuksien jälkeisestä varainhankinnan nettotuotosta) vuoteen 2029 mennessä. Samalla yksittäistä jäsentä kohden laskettu henkilöstökulu nousee vuoden 2024 tasosta (29,13 euroa) ja vuoden 2025 tasosta (29,70 euroa) 34,39 euroon vuonna 2029, mikä kaventaa taloudellisen liikkumavaran muissa toimintamenoissa minimiin.

Yksikkökohtaisen henkilöstökulun vuotuinen nousu on ylioppilaskunnalle ulkoinen ja oikeudellisesti sitova reunaehto. TYY soveltaa asiantuntijoihinsa valtakunnallista ylioppilaskuntien työehtosopimusta (YTES), jonka määrittelemät yleiskorotukset (sopimuskaudella 2025–2028 vuosittain 2,0–2,9 %), kertolaskukaavalla määräytyvät kokemus-, koulutus- ja kehittymislisät sekä lakisääteiset henkilösivukulut sitovat työnantajaa suoraan. Vuoden 2025 tilinpäätöksessä TYYn 489 289,33 euron kokonaishenkilöstökuluista maksettujen rahapalkkojen osuus oli 374 410,91 euroa, eläkekulujen osuus 73 411,98 euroa ja muiden henkilöstökulujen osuus 41 466,44 euroa. Lakisääteiset henkilösivukulut (TyEL, työttömyys-, tapaturma- ja ryhmähenkivakuutus sekä sosiaaliturvamaksut) ja työterveyshuolto muodostavat koko tarkastelujaksolla vakaasti noin 23–25 prosenttia maksetuista palkoista. Nykyisessä 10 henkilötyövuoden organisaatiossa tämä työmarkkina-automaatio kasvattaa kiinteitä henkilöstömenoja vuosittain noin 12 000–15 000 eurolla ilman yhtäkään uutta rekrytointia. Koska YTES 34 §:n mukainen selviytymislauseke on tarkoitettu poikkeuksellisiin maksukyvyttömyyskriiseihin ja edellyttää valtakunnallisten sopijaosapuolten hyväksyntää, työnantaja ei voi tavanomaisessa taloudenpidossa yksipuolisesti jäädyttää tai alentaa palkkoja.

Kansallinen vertailuanalyysi Oulun (OYY), Jyväskylän (JYY), Lapin (LYY) ja Tampereen (TREY) ylioppilaskuntiin osoittaa kiistattomasti, ettei TYYn henkilöstökulujen korkea suhteellinen osuus jäsenmaksutuotoista johdu raskaasta hallinnosta tai ylimitoitetusta henkilöstöstä, vaan nimittäjän eli jäsenmaksutason mataluudesta. TYY toimii vertailuryhmän kireimmällä henkilöstömitoituksella suhteessa jäsenmääräänsä: yhtä henkilötyövuotta kohden TYYssä on 1 650 jäsentä, kun vastaava suhdeluku on OYY:ssä 1 444, JYYssä noin 1 500–1 680 (ilman konsernin tuottamia talouspalveluita), TREYssä noin 1 300–1 500 ja LYYssä 900 jäsentä. Vaikka TYYllä on noin 3 000–3 500 jäsentä enemmän kuin OYY:llä ja JYYllä ja toiminta jakautuu kolmeen eri kaupunkiin, sen henkilöstömäärä (10,0 htv) on samalla tasolla yhden kampuskaupungin keskisuurten verrokkien kanssa. Samanaikaisesti TYYn jäsenmaksu (~53–54 euroa; 53,61 euroa vuonna 2025) on vertailuryhmän selvästi matalin, kun OYY perii jäseniltään 60 euroa, LYY 61 euroa, TREY noin 65 euroa ja JYY 76 euroa. Mikäli TYYn jäsenmaksu olisi lähimmän verrokin OYY:n tasolla eli 60 eurossa, vuotuiset jäsenmaksutuotot olisivat 16 500 jäsenen pohjalla noin 106 700 euroa nykyistä suuremmat (990 000 euroa) ja vuoden 2025 henkilöstökulujen osuus jäsenmaksutuotoista painuisi alle 50 prosentin (49,4 %).

Lainsäädännöllisen pohjan ja sisäisen työnjaon tarkastelu osoittaa puolestaan, että yliopistolain (558/2009) 46 §:n mukaiset julkiset hallintotehtävät (opiskelijaedustajien nimeäminen yliopiston hallintoelimiin ja osallistuminen opiskeluterveydenhuoltoon), yliopiston perustehtävään kytketty kasvatus- ja yhdyssidetehtävä sekä julkisoikeudellisen työnantajan lakisääteiset hallinto-, talous-, arkistointi- ja tietosuojavelvoitteet sitovat kiinteästi valtaosan nykyisestä henkilöstöstä. Sekä opetus- ja kulttuuriministeriön teettämä Juha Viertolan selvitys (2024) että TYYn työyhteisön kehittämissuunnitelma (2025–2026) vahvistavat, ettei kokoaikaisesti työskentelevä opiskelijahallitus (6–8 jäsentä, palkkiot 86 828 euroa vuonna 2025) voi vuotuisen vaihtuvuutensa vuoksi korvata palkattua asiantuntijaorganisaatiota oikeudellisen jatkuvuuden, viranomaisvastuiden ja pitkäjänteisen edunvalvonnan hoitamisessa. Kun pienimmän verrokin LYYn osoittama yhden kampuksen hallinnollinen minimirakenne (5,0 htv) suhteutetaan TYYn 16 500 jäsenen kaksikieliseen (suomi ja englanti) ja kolmen kampuskaupungin (Turku, Rauma ja Pori) toimintaympäristöön sekä yliopisto- ja yrityssopimuksiin (0,75 htv), TYYn lakisääteinen ja hallinnollinen perusrunko sitoo kiinteästi vähintään 7,2 henkilötyövuotta (nettona 6,45 htv). Lisäksi työyhteisön kehittämissuunnitelma osoittaa henkilöstön kuormittuvan jo nykyisellään toimenkuvien pirstaleisuudesta, yksintekemisestä ja sijaistusjärjestelyjen haavoittuvuudesta, minkä vuoksi jokainen henkilötyövuoden vähennys tarkoittaisi suoraa luopumista kyseisen työntekijän tuottamasta toiminnosta tai palvelusta.

Tuloslaskelman muiden menolajien tarkastelu vuosilta 2012–2025 osoittaa, että muissa varsinaisen toiminnan kuluissa joustovara on jo käytetty lukuun ottamatta tilataloutta. Järjestöavustukset (99 803 euroa vuonna 2025) ovat kasvaneet kolmessatoista vuodessa nimellisesti vain 11,3 prosenttia (vuonna 2012 yhteensä 89 672 euroa) eli reaalisesti laskeneet huomattavasti, sektorivarat ovat supistuneet 41,1 prosenttia 17 758 euroon ja kulttuuritoiminnan menot ovat 19 291 euroa. Turun ylioppilaslehden ulkoiset paino- ja jakelukulut on jo karsittu 68 prosentilla (55 206 eurosta 17 683 euroon) siten, että lehden ulkoinen nettokulu ilman päätoimittajan palkkaa oli vuonna 2025 enää -1 819 euroa. Henkilöstökulujen ulkopuolella ainoa merkittävä rakenteellinen säästökohde on ylioppilaskunnan tilatalous: vaikka Q-talon ja TYYn saunan yhteenlaskettu nettotappio on vain noin 1 500 euroa vuodessa, se muodostuu kymmenientuhansien eurojen alijäämää tekevästä Q-talosta ja sitä kompensoivasta voitollisesta saunasta. Koska Q-talon vuokrasopimuksessa on kuuden kuukauden irtisanomisaika, pelkästään Q-

talosta luopuminen ja voitollisen saunan säilyttäminen tuottaisi kymmenientuhansien eurojen vuotuisen nettosäästön ja keventäisi jäsenpalvelukoordinaattorin työkuormaa ilman henkilöstövähennyksiä, joskin ratkaisu samalla supistaisi järjestöjen käytössä olevia toimitiloja.

7.2 Edustajiston päätöksenteon vaihtoehdot

Taloustoimikunnan toimeksiannon mukaisesti tässä selvityksessä ei esitetä poliittisia päätösesityksiä, vaan tuodaan edustajiston strategisen päätöksenteon tueksi näkyviksi eri vaihtoehtojen taloudelliset ja toiminnalliset syy–seuraussuhteet. Selvityksen keskeinen loppupäätelmä on, ettei ylioppilaskunta voi tulevina vuosina toteuttaa samanaikaisesti kolmea tavoitetta: säilyttää nykyistä jäsenpalveluiden ja ylioppilasmedian tasoa, hoitaa lakisääteistä edunvalvontaa kolmella kampuksella sekä pitää jäsenmaksua pysyvästi jäädytettynä vuodesta 2017 periytyvällä nimellistasolla.

Koska työehtosopimuksen mukaista yksikkökustannusten nousua (~2,5 % vuodessa) ei voida pysäyttää, lakisääteistä perusorganisaatiota (7,2 htv) ei voida purkaa eikä muissa tavanomaisissa toimintamenoissa (pl. Q-talo) ole kymmenientuhansien eurojen leikkausvaraa, edustajiston valintatilanne tiivistyy kahteen päävaihtoehtoon. Ensimmäisessä vaihtoehdossa (Skenaario 1B) tulopohja sopeutetaan yleiseen kustannuskehitykseen noin 1,00–1,50 euron vuotuisella jäsenmaksun indeksitarkistuksella, mikä tuottaa TYYn 16 500–17 000 jäsenen pohjalla 16 500–25 000 euroa uutta vuotuista tuloa ja kattaa sopimusperusteisen palkkainflaation täysimääräisesti ilman toimintojen karsimista. Toisessa vaihtoehdossa (Skenaario 2) jäsenmaksu pidetään jäädytettynä ~53–54 eurossa, jolloin henkilöstökulujen 97 500–130 000 euron kasvu vuoteen 2029 mennessä on estettävä vähentämällä henkilöstöä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla 2,3–2,8 henkilötyövuodella (noin 7,2–7,7 henkilötyövuoteen). Tällöin leikkaukset kohdistuvat väistämättä niihin tehtäviin, jotka eivät ole yliopistolain 46 §:n nojalla pakollisia: omaan tapahtumatuotantoon, Turun ylioppilaslehteen ja jäsenpalvelupisteeseen sekä Q-talon vuokrasopimuksen irtisanomiseen. Kuten Taulukosta 7 ilmenee, edes 2,3 henkilötyövuoden irtisanominen ei kuitenkaan poista työmarkkinoiden kustannusautomaatiota pysyvästi, sillä leikkauksen jälkeenkin jäljelle jäävien 7,7 henkilötyövuoden palkkasumma jatkaa nousuaan työehtosopimuskorotusten mukaisesti.

Alla olevaan Taulukkoon 8 on koottu päätöksenteon tueksi kolme keskeistä vaihtoehtoa sekä niiden suorat taloudelliset ja toiminnalliset seuraukset:

Päätöksenteon osa-alue	Vaihtoehto A: Palvelutason ja henkilöstön turvaaminen (Skenaario 1B / Indeksitarkistus)	Vaihtoehto B: Jäsenmaksun jäädyttäminen ja toiminnan karsiminen (Skenaario 2 / Minimointi)
1. Rahoituspohja vs. palvelulaajuus	Jäsenmaksua tarkistetaan sopimusinflaatiota vastaavasti n. 1,00–1,50 € vuodessa (nousee vuoteen 2029 mennessä n. 56,50–58,60 euroon, jääden yhä alle OYY:n ja JYYn nykytason). Tämä tuottaa +16 500–25 000 €/v uutta tuloa, joka kattaa TES-korotukset täysimääräisesti ja säilyttää 10,0 htv:n organisaation.	Jäsenmaksu pidetään jäädytettynä ~53–54 eurossa (Suomen matalin). Koska lakisääteinen pohja vaatii 7,2 htv:ta, säästöt (n. 115 000–145 000 €/v) on toteutettava irtisanomalla tai osa-aikaistamalla 2,3–2,8 htv suoraan jäsenpalveluista ja mediasta.
2. Näkyvät jäsenpalvelut ja ylioppilasmedia	Ylioppilaskunnan oma tapahtumatuotanto (0,8 htv), täyden palvelun palvelupiste (1,0 htv), kolmen kampuksen lähipalvelut sekä riippumaton Turun ylioppilaslehti (1,0 htv) ja ~100 000 euron järjestöavustukset säilyvät jäsenistön tukena.	Oma ammattimainen tapahtumatuotanto (-0,8 htv) ja Turun ylioppilaslehti nykymuodossaan (-1,0 htv) lakkautetaan sekä palvelupisteen aukioloa ja henkilöstöä (-0,5–1,0 htv) supistetaan. Jäsenmaksulle saatava näkyvä vastine heikkenee jyrkästi, ja tehtäviä valuu hallitukselle sekä muulle henkilöstölle.

3. Tilatalouden linjaus (Q-talo ja TYYn sauna)	Voitollinen TYYn sauna säilytetään. Tappiollisen Q-talon osalta edustajisto voi tehdä arvovalinnan: joko tila säilytetään tietoisena järjestötukena tai vuokrasopimus irtisanotaan (6 kk irtisanomisaika), jolloin vapautuvat kymmenettuhannet eurot ja palvelupisteen työaika vahvistavat perustoimintaa.	Tappiollisen Q-talon vuokrasopimus irtisanotaan välittömästi (6 kk irtisanomisaika) ja vain voitollinen sauna säilytetään, jotta tilakulut ja tilahallinnon työaika saadaan karsittua minimiin. Järjestöjen käytössä olevat kokoontumis- ja toimistotilat supistuvat pysyvästi.

Taulukko 8: Yhteenveto edustajiston strategisen päätöksenteon vaihtoehdoista ja niiden vaikutuksista.

Kokonaisuutena taloustoimikunnan selvitys osoittaa, että Turun yliopiston ylioppilaskunnan talous on terveellä pohjalla ja sen asiantuntijaorganisaatio toimii kansallisesti vertaillen poikkeuksellisen tehokkaasti. Pitkän aikavälin taloudellisen kestävyyden turvaaminen edellyttää kuitenkin edustajistolta tietoista strategista linjausta siitä, sopeutetaanko ylioppilaskunnan tulopohja vastaamaan yleistä työmarkkina- ja kustannuskehitystä vai sopeutetaanko ylioppilaskunnan palvelutarjonta vastaamaan vuodesta 2017 ennallaan pysynyttä jäsenmaksutasoa.

7.3 Tiivistelmä

Turun yliopiston ylioppilaskunnan (TYY) taloustoimikunnan henkilöstökuluselvityksen lähtökohtana on ollut tarkastella ylioppilaskunnan kiinteiden henkilöstömenojen ja jäsenmaksutuottojen pitkän aikavälin kehitystä sekä arvioida rakenteellisia vaihtoehtoja kulukehityksen kohtuullistamiseksi. Tilinpäätösaineisto vuosilta 2012–2025 osoittaa, että ylioppilaskunnan taloudellinen asema ja tase ovat vakaalla pohjalla: tilikauden ylijäämä oli 51 571 euroa vuonna 2024 ja 36 307 euroa vuonna 2025, ja ylioppilaskunnan oma pääoma oli vuoden 2025 päättyessä yhteensä 1,98 miljoonaa euroa. Akuutin alijäämä- tai maksukyvyttömyyskriisin sijaan selvityksen kohteena on jäsenmaksueurojen sisäisen kohdentumisen hidas, rakenteellinen muutos. Tarkastelujaksolla 2012–2025 TYYn henkilöstökulut ovat nousseet 385 179 eurosta 489 289 euroon eli keskimäärin 2,51 prosenttia vuodessa, kun taas jäsenmaksutuotot ovat kasvaneet 705 645 eurosta 883 253 euroon eli keskimäärin 1,43 prosenttia vuodessa.

Tulo- ja menokehityksen erkaantuminen johtuu kahdesta samanaikaisesta tekijästä: työmarkkinasidonnaisesta kustannusautomaatiosta sekä vuodesta 2017 lähtien lähes muuttumattomana pidetystä jäsenmaksutasosta (~53–54 euroa). Työnantajana TYY on oikeudellisesti sidottu valtakunnalliseen ylioppilaskuntien työehtosopimukseen (YTES), jonka määrittelemät yleiskorotukset, palvelusvuosiin ja tutkintoihin perustuvat palkanlisät sekä lakisääteiset henkilösivukulut (vakaasti noin 23–25 prosenttia palkkasummasta) kasvattavat nykyisen organisaation henkilöstömenoja vuosittain noin 12 000–15 000 eurolla ilman uusia rekrytointeja. Koska työehtosopimuksen poikkeusmekanismit soveltuvat vain äkillisiin maksukyvyttömyyskriiseihin, työnantaja ei voi tavanomaisessa taloudenpidossa yksipuolisesti jäädyttää tai alentaa henkilöstönsä palkkoja. Vuosina 2021–2025 henkilöstökulujen suhteellinen osuus jäsenmaksutuotoista on pysynyt noin 54–55 prosentissa ainoastaan siksi, että

Turun yliopiston läsnäolevien opiskelijoiden määrä on kasvanut voimakkaasti. Kun jäsenmäärän kasvu lähivuosina tasaantuu, henkilöstökulujen osuus nousee ilman tulo- tai menorakenteen muutoksia ennusteen mukaan noin 65 prosenttiin jäsenmaksutuotoista vuoteen 2029 mennessä.

Kansallinen vertailuanalyysi Oulun (OYY), Jyväskylän (JYY), Lapin (LYY) ja Tampereen (TREY) ylioppilaskuntiin osoittaa, ettei TYYn henkilöstökulujen korkea suhteellinen osuus jäsenmaksutuotoista johdu raskaasta hallinnosta tai ylimitoitetusta henkilöstöstä. TYYn 10,0 henkilötyövuoden asiantuntijaorganisaatio palvelee noin 16 500 jäsentä kolmella eri paikkakunnalla Turussa, Raumalla ja Porissa. Yhtä henkilötyövuotta kohden TYYssä on 1 650 jäsentä, mikä on koko vertailuryhmän kirein henkilöstömitoitus (OYY 1 444, JYY noin 1 500–1 680 ja LYY 900 jäsentä työntekijää kohden). Samanaikaisesti TYYn jäsenmaksu (~53–54 euroa) on vertailujoukon matalin, kun verrokit perivät jäseniltään 60–76 euron suuruista vuosimaksua. Mikäli TYYn jäsenmaksu olisi esimerkiksi OYY:n tasolla (60 euroa), ylioppilaskunnan vuotuiset jäsenmaksutuotot olisivat yli 100 000 euroa nykyistä suuremmat ja henkilöstökulujen osuus jäsenmaksutuloista jäisi alle 50 prosenttiin.

Yliopistolain (558/2009) 46 §:n mukaisten julkisten hallintotehtävien, kolmen kampuksen edunvalvonnan, kaksikielisen viestinnän sekä lakisääteisten talous-, arkistointi-, tietosuoja- ja työnantajavelvoitteiden tarkastelu osoittaa, että TYYn kymmenestä henkilötyövuodesta 7,2 henkilötyövuotta (ja ulkoisesti tai konsernin sisäisesti rahoitetut sopimusosuudet vähentäen 6,45 nettohenkilötyövuotta) muodostaa kiinteän lakisääteisen ja hallinnollisen perusrungon. Tätä vahvistaa myös pienimmän verrokin LYYn rakenne, jossa yhden kampuksen ja 4 500 opiskelijan lakisääteisten perustoimintojen pyörittäminen vaatii viisi vakituista työntekijää. Vaikka TYY on 2020-luvulla mahdollistanut luottamushenkilöhallitukselleen (6–8 jäsentä) kokoaikaisen työskentelyn korottamalla luottamustoimipalkkioita noin 86 800 euroon vuodessa, vuosittain kokonaan vaihtuva opiskelijahallitus vastaa poliittisesta johtamisesta eikä voi korvata palkattua henkilöstöä oikeudellisen jatkuvuuden, institutionaalisen muistin ja viranomaisvastuiden hoitamisessa. Lisäksi työyhteisön kehittämissuunnitelma osoittaa henkilöstön kuormittuvan jo nykyisellään toimenkuvien pirstaleisuudesta ja sijaistusjärjestelyjen haavoittuvuudesta, joten organisaatiossa ei ole hallinnollista tyhjäkäyntiä.

Muiden varsinaisen toiminnan kuluerien osalta tilinpäätösanalyysi osoittaa, että järjestöavustuksissa (99 803 euroa vuonna 2025), sektorivaroissa (17 758 euroa), kulttuuritoiminnassa (19 291 euroa) ja Turun ylioppilaslehden ulkoisissa paino- ja jakelukuluissa (nettokulu ilman päätoimittajan palkkaa enää -1 819 euroa vuonna 2025) on harjoitettu tiukkaa kulukuria koko tarkastelujakson ajan. Henkilöstökulujen ulkopuolella ainoa merkittävä rakenteellinen säästökohde on ylioppilaskunnan tilatalous. Vaikka Q-talon ja TYYn saunan yhteenlaskettu nettotappio on vain noin 1 500 euroa vuodessa, tulos muodostuu kymmenientuhansien eurojen alijäämää tekevästä Q-talosta ja sitä kompensoivasta voitollisesta saunatoiminnasta. Koska Q-talon vuokrasopimuksessa on kuuden kuukauden irtisanomisaika, pelkästään Q-talosta luopuminen ja saunan säilyttäminen tuottaisi ylioppilaskunnalle kymmenientuhansien eurojen vuotuisen nettosäästön sekä keventäisi palvelupisteen työkuormaa ilman henkilöstövähennyksiä, joskin ratkaisu samalla vähentäisi järjestöjen käytössä olevia toimitiloja.

Tulevaisuusskenaarioiden vertailu tiivistää edustajiston strategisen valintatilanteen kahteen päälinjaan. Skenaariossa 1 (Toiminnan jatkaminen nykyisellään) ylioppilaskunta säilyttää 10 henkilötyövuoden asiantuntijaorganisaationsa ja nykyiset jäsenpalvelunsa. Koska TYYllä on noin 16 500 jäsentä, jo 1,00–1,50 euron vuotuinen indeksitarkistus jäsenmaksuun tuottaa 16 500–25 000 euroa uutta vuotuista tuloa, mikä kattaa täysimääräisesti työehtosopimuksen mukaiset palkankorotukset ja sivukulut, säilyttää järjestöavustukset ja tapahtumat sekä pitää TYYn jäsenmaksun edelleen Suomen ylioppilaskuntien edullisimmassa päässä. Skenaariossa 2 (Toiminnan supistaminen lakisääteiseen minimiin) jäsenmaksu pidetään jäädytettynä ~53–54 eurossa ja kulujen kasvu estetään vähentämällä henkilöstöä noin 2,3–2,8 henkilötyövuodella. Koska lakisääteinen hallinto ja edunvalvonta vaativat vähintään 7,2 henkilötyövuotta, irtisanomiset ja toiminnan alasajo kohdistuvat tällöin väistämättä suoraan opiskelijoille näkyviin palveluihin: omaan tapahtumatuotantoon (-0,8 htv), Turun ylioppilaslehteen (-1,0 htv) ja jäsenpalvelupisteeseen (-0,5–1,0 htv) sekä Q-talon vuokrasopimuksen irtisanomiseen. Selvitys osoittaa, että laadukkaita jäsenpalveluita, kolmen kampuksen lakisääteistä edunvalvontaa ja kiinteänä pysyvää jäsenmaksua ei voida saavuttaa yhtä aikaa, vaan pitkän aikavälin taloudellinen tasapaino edellyttää edustajistolta tietoista valintaa rahoituspohjan indeksitarkistuksen ja palveluvalikon karsimisen välillä.