

Helsingin yliopiston tieteentekijät (HYT) – Toimintasuunnitelma 2016

Toiminnan painopistealueet vuonna 2016

- Määräaikaisten, apurahatutkijoiden, työttömien tutkijoiden ja nuorempien tutkijoiden aseman parantaminen: HYT jatkaa aktiivista työtään määräaikaisten, apurahatutkijoiden, työttömien tutkijoiden ja nuorempien tutkijoiden aseman parantamiseksi. Huomiota kiinnitetään erityisesti yt-neuvottelujen jälkiseurantaan ja siihen liittyvään jäsentiedottamiseen ja keskustelutilaisuuksien järjestäminen.
- Hyvän yhteistoimintakulttuurin kehittäminen ja vakiinnuttaminen: HYT osallistuu yhteistoimintakulttuurin kehittämiseen ja pyrkii tuomaan henkilöstön ääntä kuuluviin hallinnon kaikilla tasoilla.
- Opetustehtävien laatu ja määrä: Opetuksen laadun on pysyttävä korkeana ja määrän riittävänä. Tämä ei saa kuitenkaan kuormittaa opetushenkilöstöä liikaa. Nuorempia tutkijoita ei tule käyttää ilmaisena opetusreservinä, jolla paikataan perusopetuksen opettajavajetta. Kaikille opettajille on taattava vähintään 30 prosentin osuus työajasta tutkimukseen ja opetuksen kehittämiseen.
- Yhteydenpito jäseniin: HYT ylläpitää aktiivisesti nettisivuja, on mukana sosiaalisessa mediassa, julkaisee tiedotuslehteä sekä järjestää jäsentilaisuuksia.

HYT vaikuttaa yliopiston päättäjiin keskeisten tavoitteiden saavuttamiseksi jäsenistön etuja ja oikeudenmukaisuutta puolustaen.

1. Työllisyys

Yliopistossa käytiin yt-neuvottelut syksyn 2015 aikana. Työnantaja tekee päätökset mahdollisista irtisanomisista kesään 2016 mennessä. Mahdolliset irtisanomiset saattavat koskea myös HYT:n jäseniä. Tutkimusrahoituksen saaminen tulee vaikeutumaan ja samaan aikaan tutkijoiden työllistymismahdollisuudet ovat heikkenemässä yliopiston ulkopuolella, koska maan hallitus on supistamassa voimakkaasti tutkimuksen ja tutkimuslaitosten rahoitusta. HYT herättää keskustelua siitä, miten leikkaukset ja henkilöstövähennykset vaikuttavat sekä irtisanottujen että yliopistoon jääneiden toimeentuloon ja hyvinvointiin.

HYT tulee tiedottamaan jäsenilleen laajasti liiton verkkosivuille avattavasta Urapalvelut-sivustosta sekä muutosturvasta. HYT järjestää kevätlukukaudella 2016 pienimuotoisia keskustelutilaisuuksia, joissa on paikalla HYT:n aktiiveja ja luottamusmiehiä, jotta jäsenistöllä ja henkilöstöllä on mahdollisuus keskustella ja kysyä yt-neuvottelujen tulosten toimeenpanovaiheessa heitä askarruttavista kysymyksistä. HYT myös seuraa, miten tasa-arvo- ja oikeudenmukaisuusperiaatteet toteutuvat mahdollisissa irtisanomisissa.

Viime vuosien aikana tapahtunut kehitys on osoittanut, että pätkätyöttömyys on vakiintumassa. Tämä tarkoittaa sitä, että työttömyysvaiheet työsuhteiden ja apurahakausien välillä muodostuvat osaksi tutkijanuraa. HYT vastustaa meneillään olevaa trendiä, jossa tutkimustyöstä tulee akateemista yrittämistä ja jossa riskit ulkoistetaan työnantajan sijasta tutkijalle. On myös tärkeää varmistaa, ettei koveneva kilpailu jatko-opiskelijapaikoista heikennä väitöskirjantekijöiden asemaa. HYT pohtii jäsenistönsä kanssa sitä, millaisia puskurirahastoja tai muita järjestelmiä tarvittaisiin pätkätyöttömyyskausien vähentämiseen.

2. Palkkaus

Palkansaajakeskusjärjestöt neuvottelevat yliopistojen palkkausjärjestelmän uudistamisesta Sivistystyöntantajien kanssa. Työntantajien tavoitteena on siirtyä kokonaispalkkauksen suuntaan ja keventää nykyistä järjestelmää mm. luopumalla arviointiryhmistä. Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointimenettelyä ja henkilökohtaisen osuuden vähentämistä palkkauksessa ollaan myös mahdollisesti uudistamassa. HYTin tavoite on, että palkkauksen on oltava oikeudenmukainen ja kannustava, ja palkkauksen kriteerien on oltava läpinäkyviä. Siksi HYT katsoo, että arviointiryhmiä ei tulisi lakkauttaa vaan niiden toimintaa pitäisi pystyä kehittämään erityisesti siten, että palkkaus noudattaisi paremmin nykyisen, ei nimikkeisiin sidotun palkkausjärjestelmän periaatteita. HYT kannattaa aina järjestelmiä, jotka ovat läpinäkyviä ja avoimia, ja arviointiryhmien lakkauttaminen ilman korvaavaa järjestelmää veisi kehitystä päinvastaiseen suuntaan. Arviointiryhmien avulla henkilöstö pystyy edes jossain määrin valvomaan palkkauksen tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuuden toteutumista. HYT tiedottaa jäsenilleen käynnissä olevasta palkkausjärjestelmän uudistamisesta. HYT ylläpitää työtaisteluvalmiutta yhteistyössä muiden yliopistolla toimivien JUKOLAisten liittojen kanssa.

3. Määräaikaisten, apurahatutkijoiden, työttömien tutkijoiden ja nuorempien tutkijoiden aseman parantaminen

HYT toimii sen puolesta, että täydentävällä rahoituksella ja apurahalla työskenteleviä voidaan nykyistä paremmin integroida yliopiston työyhteisöön ja että suunnitelmallinen urakehitys voidaan tehdä heille mahdolliseksi. Joissain tiedekunnissa on tehty päätös periä apurahatutkijoilta korvausta työtiloista yliopistolla. Kaikissa yksiköissä korvausta ei kuitenkaan peritä, joten apurahatutkijat ovat eriarvoisessa asemassa riippuen siitä, missä tiedekunnassa ja millä laitoksella he työskentelevät. HYT vaatii, että kaikkia apurahatutkijoita on kohdeltava tasa-arvoisesti. HYT katsoo, että korvausta työtiloista voidaan periä apurahansaajilta vain, jos säätiö maksaa apurahansaajalle yliopisto-korvausta. HYT vaatii, että yliopisto ottaa käyttöön Säätiöiden ja rahastojen neuvottelukunnan ehdottaman sopimuksen yliopistokorvauksesta (1600 €/vuosi), jolla taattaisiin apurahansaajan työtilat ja työvälineet. Oikeus työtiloihin on oltava myös muilla apurahatutkijoilla kuin vain väitöskirjaa tekevillä. HYTin mielestä säätiöiden suoraan yliopistoille maksama yliopistokorvaus on tärkeä askel apurahatutkijoiden kohtelussa tiedeyhteisön täysivaltaisina jäseninä. Apurahatutkijoilla tulee olla myös oikeus työterveyspalveluihin. HYT tiedottaa aktiivisesti kaikista uudistuksista jäsenilleen ja seuraa, miten niiden toimeenpano etenee Helsingin yliopistossa ja tuo näkemystään esiin yliopiston yhteistyöelimissä.

Nuorempien tutkijoiden oikeus perhevapaisiin on vaihdellut yliopiston sisällä tiedekunnittain ja laitoksittain. HYT ajaa sitä, että oikeus perhevapaisiin tunnustetaan koko yliopistossa tutkimustyön luonteesta riippumatta ja että oikeus toteutuu myös käytännössä. HYTin keskeinen vaatimus on, että kaikkia yliopistolaisia kohdellaan tasavertaisesti. HYT puolustaa vanhaa hyvää yliopistokäytäntöä, jonka mukaan pidetyt perhevapaat eivät lyhennä nuoremman tutkijan työsuhdetta. Myöskään hoitovapaiden ei tulisi lyhentää väitöskirjaa tekevän tutkijan työsuhdetta.

HYT pyrkii edelleen vaikuttamaan siihen, että perusteettomiin määräaikaisiin palvelussuhteisiin puututaan ja että määräaikaiset palvelussuhteet ovat vähintään tiedossa olevien projektien mittaisia. HYT painottaa, että projektien rahoituskausia tulisi pidentää tutkimuksen ja opetuksen laadun sekä työn kannustavuuden varmistamiseksi. Myös tutkijakoulupaikkojen tulee mahdollisuuksien mukaan olla nelivuotisia. Ns. luonnollisten määräaikaisuuksien (esim. sijaisuus tai määräaikainen opetustoimi) kohdalla paikat tulee täyttää koko rahoitus- tai toimikaudeksi.

HYT painottaa, että viittaukset rahoituksen epävarmuuteen tai sen kokonaan puuttumiseen eivät ole hyväksyttäviä määräaikaisuuden perusteita, mikäli työtehtävät muuten ovat jatkuvia. HYT vaatii, että määräaikaisten työsuhteiden jatkamisessa tulisi noudattaa huolellisesti Sivistystyönantajien ja järjestöjen ohjetta (4.6.2013). Työsopimus tulee tehdä kirjallisesti hyvissä ajoin ennen kuin työsuhde alkaa, myös silloin, kun yhtä määräaikaista työsopimusta seuraa toinen määräaikainen sopimus.

HYT ajaa määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistamisessa koko jäsenistönsä etua siten, että vakinaistaminen kohdistuisi myös opetus- ja tutkimustehtävissä työskenteleviin.

Helsingin yliopistossa käytössä oleva nimike jatko-opiskelijoille on *tohtorikoulutettava*. HYT kampanjoi edelleen sen puolesta, että käyttöön otettaisiin Tieteentekijöiden liiton ajama ja EU-suositusten mukainen nimike *nuorempi tutkija* tai *väitöskirjatutkija*. Tutkijoiden eurooppalainen peruskirja ja säännöstö tutkijoiden työhönotosta velvoittavat työnantajia ja rahoittajia tunnustamaan kaikki tutkimusuralla olevat tutkijat ammattilaisiksi, ja heitä on kohdeltava sen mukaisesti. Erilaiset *koululais-* ja *koulutettava*-nimikkeet ovat harhaanjohtavia, sillä ne korostavat jatko-opintojen suorittamista tutkimustyön kustannuksella. HYT jatkaa kampanjaansa "Tutkimus on työtä, jatko-opiskelijanakin. Työstä kuuluu maksaa palkkaa". HYT kokoaa nettisivuilleen olennaista tietoa jäsenistönsä oikeuksista ja edunvalvonnasta. Myös jäsenlehteen sisällytetään tietoiskumaisia juttuja ajankohtaisista edunvalvonta-asioista. HYT tekee tunnetuksi myös liiton laatimaa Apurahatietoa tutkijoille -opasta.

4. Hyvän yhteistoimintakulttuurin kehittäminen ja vakiinnuttaminen

HYT käy tiivistä dialogia yliopiston keskushallinnon ja muiden tasojen työnantajapuolten kanssa ja ottaa aktiivisesti osaa yliopiston henkilöstöpoliittisen ohjelman toteuttamiseen. HYT pyrkii edelleen luomaan hyviä henkilöstöpoliittisia käytänteitä yliopistossa. Toiminnassaan HYT ponnistelee toimivien yhteistyösuhteiden ylläpitämiseksi yliopiston henkilöstöhallinnon ja rehtoraatin kanssa. Näihin tavoitteisiin pyritään osallistumalla säännöllisesti pääluottamusmiehen välityksellä neuvotteluihin yliopiston henkilöstöjohton kanssa. HYT korostaa, että pitkäjänteinen henkilöstöpolitiikka on oikea keino terveen henkilöstörakenteen saamiseksi. HYT vastustaa henkilöstön mahdollisia irtisanomisia.

HYTin jäsenet toimivat myös aktiivisesti kampuksilla työsuojelutoimikunnissa ja muissa yt-lain mukaisissa toimielimissä.

Voimassa olevan luottamusmiessopimuksen mukaan HYT toimii yhdessä muiden JUKOLAisten luottamusmiesten kanssa. Kokemukset yhteisestä luottamusmiesjärjestelmästä ovat valtaosin myönteisiä. Luottamusmiesasioista tiedotetaan säännöllisesti HYTin kotisivuilla ja jäsenlehdessä.

HYT kehittää yliopistoyhteisön avoimuutta ja vaatii luottamusmiehille oikeutta saada kahdesti vuodessa kattavampia tietoja määräaikaisten työsuhteista. Myös palkkatietojen pitää olla pääluottamusmiesten saatavilla. Näiden tietojen tulee olla nimikekohtaisia ja sukupuolen mukaan jaoteltuna.

HYT suhtautuu paikallisen sopimisen lisäämiseen kriittisesti, ellei henkilöstön edustajien mahdollisuuksia luottamusmiestehtävien hoitoon merkittävästi paranneta nykyisestä. Näyttää siltä, että liittotason sopimuksilla saadaan aikaan tasapuolisemmat ja neutraalimmat ratkaisut.

5. Opetustehtävien laatu ja määrä

HYTin tavoitteena on, että yliopistonlehtorien ja yliopisto-opettajien opetustuntien määrää rajataan niin, että jokaisella on realistinen mahdollisuus tehdä tutkimusta. Yliopistonlehtoreita ja -opettajia ei pidä käyttää nykyiseen tapaan "opetuskoneina", vaan heillekin pitää varata tutkimusmahdollisuus. Se taas ei toteudu, jos henkilöltä vaaditaan työehtosopimuksen suojalausekkeessa enimmäismääräksi tarkoitettu 392 kontaktiopetustuntia vuodessa. HYT valvoo opettajien etuja niin, etteivät yliopiston heikkenevä taloustilanne ja mahdolliset rekrytointikiellot lisää yksittäisten opettajien opetustehtävien määrää. Opetuspainotteisissa tehtävissä toimiville tulee taata vähintään 30 prosentin osuus 1600 tunnin työajasta tutkimukseen ja opetuksen kehittämiseen. Tutkimusajan on oltava riittävän pitkä, ja opetuksesta vapaita kausia on oltava riittävän usein, jotta jokaisella opettajalla olisi todellinen mahdollisuus tehdä tutkimusta. Opettajien oikeus lomaan on myös turvattava, mikäli kesäopetusta laajennetaan nykyisestä.

HYT vastustaa 448 vuositunnin opetusvelvollisuuden käyttämistä yliopisto-opetuksessa. Yliopiston vakinaista opettajakuntaa tulee kohdella tasa-arvoisesti, ja palkkauksen perusteiden tulee olla nimikkeittäin samat.

Työehtosopimuksen mukaan nuorempien tutkijoiden työajasta opetustehtäviin voi kohdistua maksimissaan 5 prosenttia kokonaistyöajasta eli 80 tuntia. Tähän aikaan tulee sisältyä myös opetuksen valmistelu. HYT vaatii, että tämä tulkinta kirjataan myös yliopiston asiakirjoihin ja työsuunnitelmien tekoa ohjeistetaan niin, että nuorempien tutkijoiden työsuunnitelma ei saa ilman rahallista lisäkorvausta sisältää yli 80 tuntia vuodessa opetustehtäviä (valmistelu, kontaktiopetus, jälkikäteistyöt yms.). Tämä vahvistaisi nuorempien tutkijoiden yhdenvertaisuutta yliopistossa ja takaisi paremmin väitöskirjan tekemiseen kohdennetun ajan riittävyyden. Nuoremman tutkijan antaman opetuksen tulee lisäksi tukea väitöskirjan valmistumista ja liittyä siten tutkimuksen teemoihin sekä päteväittää nuorempaa tutkijaa akateemisella tutkijan- ja/tai opettajanuralla. HYT valvoo myös, ettei yliopisto kierrä työnantajavelvollisuuksiaan teettämällä apurahatutkijoilla opetusta ilman korvausta.

HYTin kanta on, että tuntiopetuksen määrärahojen lasku ei saa johtaa opetustehtävien ja opiskelijoiden ohjauksen kasautumiseen nuoremmille tutkijoille tai apurahatutkijoille. Lisäksi HYT vastustaa pyrkimystä siirtää opetusvelvollisuutta sivutoimisilta tuntiopettajilta vakituiselle henkilöstölle. HYT lisää tiedotusta, jotta jäsenet ovat entistä tietoisempia oikeudestaan kohdistaa riittävästi työaikaa tutkimukseen ja opetuksen kehittämiseen.

HYT on aktiivisesti mukana liiton Nuorten tutkijoiden työryhmässä (NuTu) ja tukee ryhmän toimintaa.

6. Yhteydenpito jäseniin

HYTin tiedotusryhmä jatkaa aktiivista toimintaansa. Tiedotusryhmä toimittaa yhdistyksen jäsenlehden, tuottaa kotisivujen sisältöä sekä ideoi uusia tapoja tiedottaa ja pitää yhteyttä jäseniin. Tiedotusryhmän jäsenet osallistuvat liiton järjestämiin koulutustilaisuuksiin.

HYTin kotisivuja, Facebook-sivua ja Twitteriä päivitetään säännöllisesti. Järjestösihteeri vastaa yhdessä tiedotusryhmän kanssa HYTin näkymisestä sosiaalisessa mediassa.

HYTin jäsenlehti ilmestyy neljä kertaa vuodessa. Jäsenlehden sisältöä ja yleisilmeen kehittelyä jatketaan. Tiedotuksessa otetaan ruotsin- ja englanninkieliset jäsenet huomioon julkaisemalla aineistoa myös näillä kielillä.

HYT jatkaa jäsenistölle suunnatun toiminnan järjestämistä. Ohjelmassa on jäsenille järjestettäviä yliopistoedunvalvontaan liittyviä tilaisuuksia sekä virkistystilaisuuksia. HYT ylläpitää tiede-, koulutus- ja yliopistopoliittista keskustelua mm. järjestämällä perinteisen Agora-tilaisuuden, jossa jäsenillä on mahdollisuus keskustella yliopiston johdon kanssa. Tilaisuus pyritään järjestämään säännöllisesti kerran lukuvuodessa ja mahdollisesti yhdessä Professoriliiton kanssa.

Tasa-arvonpäivänä 19.3.2016 järjestetään jo perinteeksi muodostunut tapahtuma. Esille nostetaan jokin tasa-arvon kannalta keskeinen epäkohta tai merkittävä parannus ja samalla jaetaan tietoa yhdistyksestä.

Muualta kuin Suomesta kotoisin oleville jäsenille tarjotaan enemmän mahdollisuuksia tulla mukaan aktiiviseen toimintaan esimerkiksi viestimällä kokouksista ja tapahtumista myös englanniksi. Ulkomaalaisten jäsenten osallistumismahdollisuuksia parannetaan järjestämällä tarvittaessa tulkkausta HYTin vuosikokouksiin. Tieteentekijöiden liiton muiden jäsenyhdistysten kanssa järjestetään ulkomaisille tutkijoille suomalaista ammattiyhdistysliikettä ja työelämän sääntöjä käsittelevä tilaisuus (Academic self defence – know your rights). Lisäksi HYT aloittaa säännölliset englanninkieliset jäsentapaamiset, joissa keskustellaan ajankohtaisista järjestö- ja edunvalvonta-asioista ja suunnitellaan erityisesti ulkomaalaisille jäsenille suunnattua toimintaa. Tapaamisiin osallistuu HYTin hallituksen jäseniä, jolloin tilaisuudet toimivat viestintäkanavana yhdistyksen hallituksen ja ulkomaalaisten jäsenten välillä.

Jäsenten rekrytointia tehostetaan osallistumalla aktiivisesti eri tilaisuuksiin yliopistolla ja olemalla näkyvästi paikalla yliopiston henkilöstökoulutuksen ”Tervetuloa yliopistoon” ja ”Welcome to the University” -tilaisuuksissa. Kaikissa HYTin järjestämissä tilaisuuksissa otetaan huomioon jäsenrekrytointin mahdollisuus ja jaetaan yhdistyksen esitteitä ja muuta tietoa HYTistä ja Tieteentekijöiden liitosta.

7. HYT 50 vuotta

HYT ry:n perustamisesta tulee vuonna 2017 kuluneeksi 50 vuotta. Juhlavuoden suunnittelua ja historiaprojektia edistetään 2016. Juhlavuoden ohjelmaa suunnitellaan vuonna 2016, ja dosentti Ville Jalovaara kirjoittaa HYTin historiaa, joka julkaistaan kirjana 50-vuotisjuhlassa.