



## Helsingin yliopiston tieteentekijät ry:n toimintasuunnitelma 2011

**Helsingin yliopiston tieteentekijät ry:n tärkeimpänä tehtävänä on vuonna 2011 seurata, että tehtyjä sopimuksia noudatetaan, jäsenistön yhdenvertaisuus toteutuu ja yhteistoiminnallinen keskustelu- ja neuvottelukulttuuri vahvistuu yliopistolla**

HYT:n syyskokouksessa (23.11.2010) hyväksyttiin yhdistyksen toimintasuunnitelma vuodelle 2011. Yhdistyksen hallitus valmisteli toimintasuunnitelmaa ja tavoitteena oli toimintasuunnitelma, jossa olisi ”vähemmän puhetta ja enemmän villoja”. Kokouksissa mietittiin, mihin asioihin HYT:n tulisi tänä vuonna erityisesti keskittyä ja mitä voitaisiin käytännössä tehdä. Toimintasuunnitelman kantavana ajatuksena on, että isojen muutosten aikana tarvitaan konkreettisia toimia.

Vuoden 2010 aikana yhdistyksen toiminnan sisältöön ovat vaikuttaneet erityisesti uuden yliopistolain voimaantulo ja yliopiston aseman ja toimintakulttuurin muutos. Siksi vuoden 2011 toiminnan painopisteenä on yliopisto, vaikka HYT:n jäseniä työskentelee myös muualla kuin yliopistossa. Vaikka toimintasuunnitelma keskittyy yliopistomaailmaan, samat edunvalvonnan teemat ovat laajemmin käsitettynä olennaisia kaikkialla, missä tiedettä tehdään ja annetaan korkeinta tutkimukseen perustuvaa opetusta. HYT:n tavoitteet paremmasta yhteistoiminnasta ja tehokkaammasta edunvalvonnasta sekä epäsäännöllisissä työsuhteissa toimivien oikeuksien turvaamisesta ja kehittämisestä palvelevat varmasti jäseniä työpaikasta riippumatta.

Vuosi 2011 on uudistusten käytännön toteuttamisen vuosi yliopistoissa. Samaan aikaan neuvottelukulttuuri yliopistossa on koventunut Suomen yliopistojen työnantajayhdistys ry SYTY:n järjestäytyttyä Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n alaiseen Sivistystyönantajat ry:hyn. Uusi tilanne vaatii luottamusmiesjärjestelmän tehostamista edelleen ja luottamusmiesten tiedollisten ja taidollisten valmiuksien kohentamista osana edunvalvonnan tehostamista.

Jäsenistön yhdenvertaisuuden toteutuminen näyttää yhä haasteellisemmalta. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että jo vuoden 2010 aikana oli normaalia enemmän edunvalvontatehtäviä. Edunvalvonta perustuu uuteen, kaksivuotiseen työehtosopimukseen, joka solmittiin viime keväänä



ja jonka aikaansaamista henkilöstöjärjestöt vauhdittivat neuvotteluja työtaisteluvaroituksella. Myös uudet YT- ja työturvallisuussopimukset ovat tulleet voimaan. Uusi luottamusmiessopimus on saatu neuvoteltua ja se tuli voimaan vuoden 2011 alusta alkaen. Sopimuksessa ovat mukana kaikki akavalaiset yliopistolla toimivat järjestöt.

### **HYT:n toiminnan painopisteet vuonna 2011**

Vuoden 2011 toimintasuunnitelma keskittyy yliopistouudistuksen täytäntöönpanon seuraamiseen, sopimusten noudattamisen valvontaan sekä yhteistoiminnan kehittämiseen. Tavoitteena on myös varmistaa, että myös vakinaisten työsuhteiden ulkopuolella olevien yliopistolaisten oikeudet toteutuvat. Apurahatutkijoiden ja nuorten tutkijoiden/tohtorikoulutettavien asemaa kirjoitetaan parhaillaan auki tiedekuntien ja laitosten erilaisissa ohjeistuksissa ja toimintaperiaatteissa, ja siksi tänä vuonna toiminnassa keskitytään erityisesti siihen, että uudistukset ja niiden toimeenpanon ohjeistukset eivät huononna näiden tutkijoiden asemaa, vaan parantavat sitä. Keskeinen toiminta-alue on myös neuvottelujärjestelmän kehittäminen. Uudessa neuvottelujärjestelmässä tarvitaan hyvää yhteistoimintakulttuuria ja vahvoja neuvottelukumppaneita. Koska ammattiyhdistysliikkeen voima on se jäsenistössä, jäsenhankinta on tänä vuonna Tieteentekijöiden liiton yksi pääpainopistealue ja siten myös HYT:n toiminnassa vahvasti mukana.

### **Rakenteellinen kehittäminen, henkilöstön näkökulman välittäminen ja etujen valvominen nykyisessä neuvottelujärjestelmässä**

HYT:ssä edunvalvonnan keskiössä on nykyisen työehtosopimuksen toimeenpanon seuranta ja sen varmistaminen, että sitä sekä muita tehtyjä sopimuksia noudatetaan, jäsenistön yhdenvertaisuus toteutuu ja yhteistoiminnallinen keskustelu- ja neuvottelukulttuuri vahvistuu yliopistolla.

HYT seuraa yliopiston rakenteellisen kehittämisen toimivuutta henkilöstön näkökulmasta ja valvoo aktiivisesti yhdessä TTL:n kanssa jäsentensä etuja.

HYT toimii henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien vahvistamiseksi ja yhteistoiminnan



kehittämiseksi. Henkilöstön edustajilla on nyt henkilöstöasioissa olemassa selkeästi määritelty keskustelu- ja neuvottelukumppani, sillä laitosjohtajat ja dekaanit ovat vastuussa yksiköittensä henkilöstöpolitiikasta.

HYT seuraa vallan ja vastuun siirtymiä, esimerkiksi johtajien ja tulosyksiköiden taloudellisen vastuun kasvamista, laitos- ja tiedekuntaneuvostojen vähentyvää merkitystä hallinnossa, ja vastustaa nykykehitystä, jossa henkilöstön vaikutusmahdollisuudet yliopiston hallinnossa näyttävät heikkenevän.

HYT alkaa laatia yhdistyksen verkkosivuille ohjeistusta (työnimellä Tieteentekijän opas), jolla neuvotaan jäseniä esimerkiksi työsuunnitelman tekemiseen ja tarjotaan ohjeita ristiriitatilanteiden varalle.

### **Määräaikaisten, apurahatutkijoiden ja nuorempien tutkijoiden asema**

HYT toimii omalta osaltaan sen puolesta, että täydentävällä rahoituksella ja apurahalla työskenteleviä voidaan nykyistä paremmin integroida yliopiston työyhteisöön ja että suunnitelmallinen urakehitys voidaan tehdä heille mahdolliseksi.

HYT pyrkii kaikin tavoin vaikuttamaan siihen, että perusteettomiin määräaikaisiin palvelussuhteisiin puututaan ja että määräaikaiset palvelussuhteet ovat vähintään tiedossa olevien projektien mittaisia.

HYT ajaa sitä, että ns. luonnollisten määräaikaisuuksien (esim. sijaisuus tai määräaikainen opetustoimi) kohdalla paikat täytetään koko kaudeksi.

HYT painottaa, että viittaukset rahoituksen epävarmuuteen tai sen kokonaan puuttumiseen eivät ole työsopimuskulttuurin kannalta hyväksyttäviä määräaikaistamisen perusteita.

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



Helsingin yliopistossa käytössä oleva nimike on rehtorin suosituksen mukaan *tohtorikoulutettava*, mutta HYT pyrkii vaikuttamaan siihen, että käyttöön otettaisiin liiton ajama ja EU-suositusten mukainen nimike *nuorempi tutkija*.

HYT pyrkii vaikuttamaan siihen, että kaikki päätoimiset nuoremmat tutkijat/tohtorikoulutettavat olisivat samassa asemassa rahoituksen ja ohjauksen suhteen ja että rahoitus taattaisiin koko koulutuksen ajaksi.

HYT:n Tieteentekijän oppaaseen tullaan kokoamaan tietoa nuoremman tutkijan oikeuksista ja velvollisuuksista. Oppaaseen tulee tietoa ja vinkkejä esim. siitä, miten opetustehtävät tulisi mitoittaa työehtosopimuksen mukaan ja miten opetuksen valmistelu tulisi kirjata työsuunnitelmaan. HYT painottaa, että työehtosopimuksen mukaan opetus- ja muut tehtävät eivät saa hidastaa väitöskirjan tekemistä suunnitellussa aikataulussa.

### **Yliopiston henkilöstöpolitiikkaan ja johtamiskulttuuriin vaikuttaminen**

HYT käy tiivistä dialogia yliopiston keskushallinnon ja muiden tasojen työnantajapuolten kanssa ja ottaa aktiivisesti osaa uuden henkilöstöpoliittisen ohjelman soveltamiseen. HYT ylläpitää ja luo hyviä henkilöstöpoliittisia käytänteitä uudessa yliopistossa.

HYT:n edustajat osallistuvat omalla kokemuksellaan yliopiston oman tenure track -järjestelmän kehittämiseen.

### **Jäsenhankinta ja ”jäsenpito”**

HYT kehittää jäsenistölle suunnattua toimintaa. Ohjelmassa on jäsenille järjestettäviä tilaisuuksia yliopiston muutoksista ja työehtosopimustilanteesta sekä muita keskustelu- ja virkistystilaisuuksia.

HYT toimittaa uusille jäsenille tietopaketin yhdistyksen toiminnasta ja jäseneduista. Tieteentekijän oppaaseen kootaan tietoa, joka palvelee sekä uusien että aikaisempien jäsenten tarpeita.



HYT panostaa jäsenhankintaan laatimalla uudet esitteet ja aktivoimalla yhdyshenkilöverkostoa.

## **Viestintä**

HYT panostaa monikieliseen viestintään ja vastuuntuntoiseen tiede- ja sivistysliopiston puolustamiseen

HYT näkyy edelleenkin säännöllisesti Yliopisto- ja Yliopistolainen-lehdissä. Oma jäsenlehti ilmestyy neljä kertaa vuodessa ja sen sisältöä ja ulkoasua tullaan edelleen kehittämään.

HYT pyrkii kiinnittämään julkisen keskustelun huomiota siihen, miten koulutus, erityisesti ylimmät akateemiset tutkinnot, tulisi ottaa huomioon työmarkkinoilla.

HYT tukee neuvomalla ja kouluttamalla aktiivisesti jäseniään, jotta nuoremmat tutkijat/tohtorikoulutettavat ja tohtorit saataisiin työllistymään täysimääräisesti ja koulutustaan vastaaviin tehtäviin.

## **Tasa-arvotoimet**

HYT pitää tärkeänä sitä, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus otetaan huomioon tehtäviä täytettäessä.

HYT seuraa sitä, miten uusi palkkausjärjestelmä vaikuttaa sukupuolten keskinäiseen asemaan palkkauksen määräytymisessä.

HYT seuraa, että vanhempainvapaista aiheutuvat viivästykset otetaan huomioon väitöskirjan valmistumisaikatauluja arvioitaessa.

HYT seuraa, että työnantaja helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista tasa-arvolain mukaisesti esimerkiksi työaikajoustoilla.