

Toimintasuunnitelma 2015

Toiminnan painopistealueet vuonna 2015

- **Hyvän yhteistoimintakulttuurin kehittäminen ja vakiinnuttaminen:** HYT osallistuu yhteistoimintakulttuurin kehittämiseen ja painottaa erityisesti henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien parantamista laitos- ja tiedekuntahallinnossa johtosääntöjen uudistamisen yhteydessä.
- **Määräaikaisten, apurahatutkijoiden, työttömien tutkijoiden ja nuorempien tutkijoiden aseman parantaminen:** HYT jatkaa aktiivista työtään määräaikaisten, apurahatutkijoiden, työttömien tutkijoiden ja nuorempien tutkijoiden aseman parantamiseksi. Huomiota kiinnitetään edelleen tutkijakoulu-uudistuksen jälkiseurantaan.
- **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. Keskille opettajille on taattava vähintään 30 prosentin osuus työajasta tutkimukseen.
- **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) Työehtosopimusneuvottelut ja sopimuksesta tiedottaminen

HYT valvoo, että Helsingin yliopisto noudattaa yliopistojen yleistä työehtosopimusta. Yliopistojen yleinen työehtosopimus on voimassa 31.1.2017 asti. JUKOn ja Sivistystyönantajien on kuitenkin päästävä sopimukseen sopimuskauden toisen jakson korotuksista 31.10.2015 mennessä. Mikäli sopimukseen ei päästä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättyneeseen 31.1.2016. HYT lisää työtaistelunvalmiutta yhteistyössä muiden yliopistolla toimivien JUKOlaisten järjestöjen kanssa.

Kevään 2015 aikana käydään työehtosopimusten mukaiset palkkakeskustelut. Tavoitteena on, että väitöskirjatyön etenemisen lisäksi myös opetuskokemuksen tulisi lisätä palkkaa. Väittelyn jälkeen tulisi voida edetä joustavasti vaativuustasoille 7 ja 8. HYT tukee jäseniään valmistumisessa näihin keskusteluihin etenkin tiedottamalla. Jäsenistöä tuetaan tarvittaessa myös neuvomalla vaatikuvausten kirjoittamisessa.

HYT tiedottaa työehtosopimustilanteesta ja palkkausjärjestelmän soveltamiseen liittyvistä uudistuksista jäsenistölleen sähköpostitse, nettisivuillaan ja jäsenlehdessään.

2) 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. HYT vaatii, että yliopisto ottaa käyttöön Säätiöiden ja rahastojen neuvottelukunnan ehdottaman sopimuksen yliopistokorvauksesta (1600 €/vuosi), jolla taataan apurahan-saajan työtilat ja työvälineet. Oikeus työtiloihin on oltava myös muilla apurahatutkijoilla kuin vain väitöskirjaa tekeillä. 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.

Akateeminen työttömyys on yhä enenevässä määrin myös HYTin jäsenten arkea. Normalisoitua päättyöttömyys tarkoittaa sitä, että työttömyysvaiheet työsuhteiden ja apurahakausien välillä muodostuvat osaksi tutkijanuraa. HYT vastustaa kehitystä, jossa tutkimustyöstä tulee akateemista yrittämistä ja jossa riskit ulkoistetaan työnantajan sijasta tutkijalle. HYT pohtii jäsenistönsä kanssa sitä, millaisia puskurirahastoja tai muita järjestelmiä tarvittaisiin päättyöttömyyskausien vähentämiseen.

Tutkijakoulu-uudistuksen myötä jatko-opiskelupaikkojen määrä on laskenut huomattavasti. On tärkeää taata, että koveneva kilpailu jatko-opiskelijapaikoista ei heikennä väitöskirjantekijöiden asemaa. HYT toimii niin, että ennen uudistusta aloittaneiden jatko-opiskelijoiden oikeudet ja mahdollisuudet väitöskirjan loppuunsaattamiseen säilyvät.

HYT pyrkii edelleen vaikuttamaan siihen, että perusteettomiin määräaikaisiin palvelussuhteisiin puututaan ja että määräaikaiset palvelussuhteet ovat vähintään tiedossa olevien projektien mittaisia. 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 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*. Tämä muutos on mahdollista tehdä johtosääntöuudistuksen yhteydessä. Tutkijoiden eurooppalainen peruskirja ja säännöstö tutkijoiden työhönotosta velvoittaa työnantaja ja rahoittaja 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.

3) Hyvän yhteistoimintakulttuurin kehittäminen ja vakiinnuttaminen

Yliopiston johtosääntöjen uudistaminen aloitettiin syksyn 2014 aikana. Uudistuksen tavoitteena on yliopiston hallituksen työskentelyn kehittäminen. Uhkana on, että päätöksen teko siirtyy entistä enemmän rehtorille. HYT vastustaa kaikin tavoin tiedepolitiikan ja työpaikkademokratian kaventamista yliopistolla ja rehtorien, dekaanien ja laitosjohtajien vallan lisäämistä. Laitosjohtajien ja dekaanien valinta tulee säilyttää laitos- ja tiedekuntaneuvostoilla. Päätöksenteon keventäminen ei voi olla peruste demokratian heikentämiselle. HYT vaatii, että laitos- ja tiedekuntaneuvostoille on annettava nykyistä enemmän päätösvaltaa.

HYT käy tiivistä dialogia yliopiston keskushallinnon ja muiden tasojen työnantajapuolten kanssa ja ottaa aktiivisesti osaa yliopiston henkilöstöpoliittisen ohjelman toteuttamiseen. HYT pyrkii edelleen ylläpitämään ja luomaan hyviä henkilöstöpoliittisia käytänteitä yliopistossa. Näihin tavoitteisiin pyritään osallistumalla säännöllisesti pääluottamusmiehen välityksellä neuvotteluihin yliopiston henkilöstöjohdon kanssa. HYT korostaa, että pitkäjänteinen henkilöstöpolitiikka on oikea keino terveen henkilöstörakenteen saamiseksi. HYT vastustaa henkilöstön irtisanomisia. Yhteistoimintaneuvotte-luja ei tule käyttää keinona henkilöstörakenteen muuttamiseksi. Toiminnassaan HYT panostaa hyvien yhteistyösuhteiden ylläpitämiseen yliopiston henkilöstöhallinnon ja rehtoraatin kanssa.

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. Vuoden 2015 alussa alkaa uusi kaksivuotinen luottamusmieskausi. HYTin tavoitteena on integroida uudet luottamusmiehet mukaan toimintaan ja lisätä tiedotusta luottamusmiehillä. Luottamusmiesasioista tiedotetaan säännöllisesti HYTin kotisivuilla ja jäsenlehdessä.

HYT kehittää yliopistoyhteisön avoimuutta ja vaatii luottamusmiehillä parempaa oikeutta saada kahdesti vuodessa tiedot määräaikaisista 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 liitotason sopimuksilla saadaan aikaan tasapuolisemmat ja neutraalimmat ratkaisut.

4) 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. 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 opetustehtäviin (valmisteluun, kontaktiopetukseen, jälkikäteistöihin yms.) ei voida osoittaa ilman lisäkorvausta enempää kuin 80 tuntia vuodessa. Tämä vahvistaisi nuorempien tutkijoiden yhdenvertaisuutta yliopistossa ja takaisi paremmin väitöskirjan tekemiseen kohdennetun ajan riittävyttä. Nuoremman tutkijan antaman opetuksen tulee lisäksi tukea väitöskirjan valmistumista ja liittyä siten tutkimuksen teemoihin sekä pätevoittää nuorempaa tutkijaa akateemisella tutkijan- ja/tai opettajanuralla. HYT valvoo myös, ettei yliopisto kierrä työnantajavelvollisuuksiaan teettämällä apurahatutkijoilla opetusta ilman korvausta. HYTin tavoitteena on, että kaikkien nuorempien tutkijoiden kanssa tehdään kirjallinen sopimus, jossa määritellään tutkijan oikeudet ja velvollisuudet. HYT lisää tiedotusta, jotta jäsenet ovat entistä tietoisempia oikeuksistaan.

HYT on aktiivisesti mukana liiton NuTu-työryhmässä ja tukee ryhmän toimintaa.

5) Yhteydenpito jäseniin

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

HYTin Facebook-sivua 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 tehostaa jäsenpitoa jatkamalla 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 lukukaudessa ja mahdollisesti yhdessä Professoriliiton kanssa.

Tasa-arvonpäivänä 19.3. järjestetään jo perinteeksi muodostunut tempaus. 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 kokouksiin. Tieteenekijöiden liiton muiden jäsenyhdistysten kanssa järjestetään ulkomaisille tutkijoille suomalaista ammattiyhdistysliikettä ja työelämän sääntöjä käsittelevä tilaisuus (Academic self defence – know your rights).

Jäsenten rekrytointia tehostetaan osallistumalla liiton Nuorten tutkijoiden klubi -tilaisuuksien järjestämiseen ja olemalla 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 Tieteenekijöiden liitosta.

6) HYT 50 v

HYT ry:n perustamisesta tulee vuonna 2017 kuluneeksi 50 vuotta. Juhlavuoden aikana on tarkoitus julkistaa yhdistyksen historiikki, jota varten käynnistetään projekti vuonna 2015.