

Helsingin yliopiston tieteentekijät ry (HYT ry)  
 Forskarföreningen vid Helsingfors universitet  
*The Helsinki University Researchers' and Teachers' Association, HUART*

## Toimintasuunnitelma vuodelle 2020

Toiminnan painopisteet vuonna 2020:

- **Määräaikaisten työntekijöiden, apurahatutkijoiden, työttömien tutkijoiden ja nuorempien tutkijoiden aseman parantaminen:** HYT jatkaa aktiivista työtään määräaikaisten työntekijöiden, apurahatutkijoiden, työttömien tutkijoiden ja nuorempien tutkijoiden aseman parantamiseksi. HYT vaatii, että apurahatutkijat ja nuoremmat tutkijat tunnustetaan aidosti yliopistoyhteisön jäseniksi. Heidä tulee kohdella tasavertaisesti muiden kanssa ja ottaa mukaan heitä ja heidän työskentelyedellytyksiään koskevaan päätöksentekoon. Työhuonevuokrasta on luovuttava.
- **Hyvän yhteistoimintakulttuurin kehittäminen ja vakiinnuttaminen:** HYT osallistuu yhteistoimintakulttuurin kehittämiseen ja pyrkii tuomaan henkilöstön ääntä kuuluviin hallinnon kaikilla tasoilla. Lähidemokratian toteutuminen työyhteisöissä on turvattava ja työyhteisön kaikkien jäsenten vaikutusmahdollisuudet oman työnsä toteuttamista koskevista asioista taattava.
- **Opetustehtävien laadun ja määrän seuranta:** Kaikille opetuspainotteisissa työtehtävissä toimiville on taattava riittävä osuus työajasta tutkimukseen ja opetuksesta kokonaan vapaita periodeja. Opetuksen laadun on pysyttävä korkeana ja määrän kohtuullisena. On varmistettava, ettei opintohallinnon tehtäviä kohtuuttomasti siirry opetus- ja tutkimushenkilökunnan kontolle. Tuntiopetuksesta on maksettava asianmukainen korvaus. Apurahatutkijoita ja väitöskirjatutkijoita, jotka eivät ole työsuhteessa, ei tule käyttää ilmaisena opetusreservinä, jolla paikataan perusopetuksen opettajavajetta.
- **Kansainvälisten jäsenten huomioiminen toiminnassa:** HYT pyrkii parantamaan myös muun kuin suomen- tai ruotsinkielisen henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa yliopiston päätöksentekoon. HYT järjestää säännöllisesti tapahtumia kansainvälisille jäsenille ja pyrkii parantamaan heidän tietoisuuttaan esimerkiksi ammattiyhdistystoimintaan ja työttömyysturvaan liittyvissä asioissa. HYT toimii yhteistyössä keskeisten toimijoiden kanssa ja vaatii, että yliopiston kansainväliset tukipalvelut on järjestettävä mielekkäällä ja saavutettavalla tavalla.

### 1. Työllisyys ja palkkaus

Tutkijoiden ja opettajien työllistymismahdollisuudet yliopistossa ovat heikentyneet yliopiston irtisanomisten ja tutkimusrahoituksen vähentymisen seurauksena. HYT tiedottaa jäsenilleen Tieteentekijöiden liiton tarjoamista ja muista HYTin kohderyhmille sopivista ura- ja muutosturvapalveluista.

Viime vuosien aikana tapahtunut kehitys on osoittanut, että pätkätyöttömyys on yleistymässä. Tämä tarkoittanee sitä, että työttömyysvaiheet työsuhteiden ja apurahakausien välillä muodostuvat osaksi tutkijanuraa. HYT vastustaa kehitystä, jossa tutkimustyöstä tulee akateemista yrittämistä ja jossa taloudelliset riskit siirretään työnantajalta tutkijalle. On tärkeää varmistaa, että koveneva kilpailu tutkijakoulutuspaikoista ei heikennä väitöskirjantekijöiden asemaa. HYT pohtii keinoja pätkätyöttömyyskausien vähentämiseksi tai poistamiseksi.

Vuonna 2018 työehtosopimusneuvotteluissa saavutetun ratkaisun mukaisesti uudistettu palkkausjärjestelmä astui voimaan 1.1.2019. HYT seuraa palkkausjärjestelmän uudistuksen toteutusta. HYT ylläpitää työtaisteluvaihtoehtoja yhteistyössä muiden yliopistolla toimivien Akavaan kuuluvien liittojen (JUKOn jäsenjärjestöt) kanssa neuvottelujen tukemiseksi.

## **2. Määräaikaisten, apurahatutkijoiden, työttömien tutkijoiden ja nuorempien tutkijoiden aseman parantaminen**

HYT toimii sen puolesta, että täydentävällä rahoituksella ja apurahalla työskentelevät tutkijat voidaan nykyistä paremmin integroida yliopiston työyhteisöön ja että suunnitelmallinen urakehitys voidaan tehdä heille mahdolliseksi. HYT vaatii, että kaikkia apurahatutkijoita on kohdeltava yliopiston arjessa tasa-arvoisesti ja että myös määräaikaiset ja apurahalla työskentelevät tutkijat tunnustetaan työyhteisön jäseniksi. Hyvät käytännöt tulee levittää kaikkiin tiedekuntiin. Apurahatutkijat tulee ottaa aidosti mukaan heitä koskevien päätösten, kuten tilaratkaisujen, suunnitteluun.

HYT vaatii asianmukaisia työtiloja yliopistolla työskenteleville työsuhteisille ja apurahatutkijoille. Mahdollisuus työtiloihin yliopistolla ja jäsenyys tutkimusyhteisössä on oltava myös muilla apurahatutkijoilla kuin vain väitöskirjaa tekevillä. HYT vastustaa työtilakorvauksen perimistä tutkijoilta ja kannustaa niitä tiedekuntia, joissa korvauksia vielä peritään, luopumaan tästä käytännöstä. Mikäli työtilakorvauksia kuitenkin peritään, HYT katsoo, että työtilakorvausta voidaan laskuttaa vain sellaisilta apurahansaajilta, joille tutkimusta rahoittava säätiö maksaa yliopistokorvausta.

HYT vaatii, että yliopisto ottaa käyttöön Säätiöiden ja rahastojen neuvottelukunnan ehdottaman sopimuksen yliopistokorvauksesta (1600 €/vuosi), jolla taataan apurahansaajan työtilat ja työvälineet. HYTin mielestä säätiöiden suoraan yliopistoille maksama yliopistokorvaus on tärkeä askel apurahatutkijoiden kohtelussa tiedeyhteisön täysivaltaisina jäseninä. Apurahatutkijoiden tulee saada oikeus työterveyspalveluihin.

Nuorempien tutkijoiden oikeus perhevapaisiin on vaihdellut yliopiston sisällä tiedekunnittain ja yksiköittäin. 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 yliopiston käytäntöä, jonka mukaan sekä vanhempain- että hoitovapaa pidentää määräaikaisen tutkijan työsuhdetta pidettyjen vapaiden verran.

HYT ajaa määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistamista koko jäsenistönsä ja kaikkien työntekijäryhmien osalta. HYT pyrkii edelleen vaikuttamaan siihen, että perusteettomiin määräaikaisiin palvelussuhteisiin puututaan ja että määräaikaiset palvelussuhteet ovat vähintään tiedossa olevien projektien mittaisia. Niin sanottujen 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.

Tutkijoiden eurooppalainen peruskirja ja säännöstö tutkijoiden työhönnotosta velvoittavat työnantajia ja rahoittajia tunnustamaan kaikki tutkimusuralla olevat tutkijat ammattilaisiksi. Heitä on kohdeltava sen mukaisesti. Tämä edellyttää, että väitöskirjatutkimukselle on oltava kunnolliset edellytykset. Aloittaville nuorille tutkijoille on turvattava rahoitus neljäksi vuodeksi kerralla (ml. tutkijakoulupaikat ja apurahalla sekä projekteissa työskentelevät) ja heidän on saatava väitöskirjatyölleen riittävästi laadukasta ohjausta. HYT vaatii, että tohtorikoulutettavan nimikkeen (doktorand, Doctoral Student) sijaan käyttöön otetaan Tieteentekijöiden liiton ja EU:n suosituksen mukainen nuorempi tutkija (early-stage researcher, yngre forskare) tai väitöskirjatutkija (doctoral candidate, doktorand).

### **3. Hyvän yhteistoimintakulttuurin kehittäminen ja vakiinnuttaminen**

HYT käy tiivistä dialogia Helsingin yliopiston johdon kanssa ja edistää hyviä henkilöstöpoliittisia käytänteitä yliopistossa. Näitä tavoitteita toteuttavat pääluottamusmiesten säännölliset tapaamiset yliopiston henkilöstöjohdon kanssa. HYT korostaa, että pitkäjänteinen henkilöstöpolitiikka on oikea keino terveen henkilöstörakenteen aikaansaamiseksi. Toiminnassaan HYT panostaa hyvien yhteistyösuhteiden ylläpitämiseen yliopiston henkilöstöhallinnon ja rehtoraatin kanssa. HYTin jäseniä on mukana kampuksilla työsuojelutoimikunnissa ja tiedekuntaneuvostoissa. HYT on aktiivisesti mukana luottamusmiestoiminnassa yhdessä muiden henkilöstöjärjestöjen kanssa.

Luottamusmiesasioista tiedotetaan säännöllisesti HYTin kotisivuilla, blogissa ja sosiaalisen median kanavissa. HYT kehittää yliopistoyhteisön avoimuutta ja vaatii luottamusmiehille laajempaa oikeutta saada tiedot määräaikaisista työsuhteista. Myös palkkatietojen pitää olla pääluottamusmiesten saatavilla. Näiden tietojen tulee olla nimikekohtaisia ja sukupuolen mukaan jaoteltuja. 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.

HYT vaatii, että henkilöstö otetaan mukaan työtä koskevien muutosten, kuten tilankäytön, suunnitteluun. Henkilöstön on saatava tietoa suunnitelmista riittävän aikaisessa vaiheessa ja sille on taattava mahdollisuus arvioida ratkaisujen vaikutuksia ja esittää vaihtoehtoja. Henkilöstön työn luonne ja erilaiset työtehtävät on otettava huomioon muutosten suunnittelussa.

HYT vaatii, että työntekijöiden perehdytystä parannetaan. Työnantajan on perehdytyksessä kiinnitettävä erityistä huomiota vasta maahanmuuttaneiden työntekijöiden perehdyttämiseen. Perehdytyksessä on käytävä selvästi ilmi palkkausjärjestelmä, työntekijän oikeudet sekä henkilöstöjärjestösuhteet ja luottamusmiestoiminta.

#### **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 yliopisto-opettajia ei pidä käyttää nykyiseen tapaan ”opetuskoneina”, vaan heillekin pitää varata mahdollisuus tutkimuksen tekoon. Tämä ei toteudu, jos työntekijältä vaaditaan työehtosopimuksen suojalausekkeessa enimmäismääräksi tarkoitettu 396 kontaktiopetustuntia vuodessa. Opetuspainotteisissa tehtävissä toimiville tulee taata vähintään 30 prosentin osuus 1 624 tunnin työajasta tutkimukseen. Tutkimusajan on oltava riittävän pitkä, ja opetuksesta vapaita kausia on oltava riittävän usein, jotta jokaisella opettajalla olisi todellinen mahdollisuus tutkia. Opettajien oikeus lomaan on turvattava, vaikka kesäopetusta laajennettaisiin nykyisestä.

Yliopiston uramallien suunnittelussa on noudatettava ”kaikki tutkivat ja kaikki opettavat” -periaatetta. Uramallien on turvattava jokaiselle tasavertainen mahdollisuus uralla etenemiseen ja kehittymiseen. Urakehitysmahdollisuudet on turvattava myös opetuspainotteisissa tehtävissä, ja niistä on oltava mahdollisuus siirtyä aina professoriksi asti arvioinnin tai haun kautta.

Syksyllä 2017 aloittaneet koulutusohjelmat ovat muuttaneet merkittävästi opettajien työtä ja itsenäistä oikeutta suunnitella ja toteuttaa omaa opetustaan. HYT valvoo, ettei opettajien oikeuksia ja etuja heikennetä eikä opetuksen määrää lisätä. HYT vaatii edelleen, että opettajat voivat päättää opetuksensa ajankohdista ja sisällöistä. HYT vastustaa 455 vuosituntin opetusvelvollisuuden kaavamaisista käyttämisistä yliopisto-opetuksessa. Yliopiston vakinaista opettajakuntaa tulee kohdella tasa-arvoisesti, ja palkkauksen perusteiden tulee olla nimikkeittäin samat.

Työehtosopimuksen mukaan väitöskirjatutkijoiden työajasta opetustehtäviin voi kohdistua korkeintaan 5 prosenttia kokonaistyöajasta eli 81 tuntia. Tähän aikaan tulee sisältyä myös opetustapahtuman lisäksi opetuksen valmistelu ja opintosuoritusten arvostelu. HYT vaatii, että tämä tulkinta kirjataan myös yliopiston asiakirjoihin ja työsuunnitelmien ohjeistukseen.

Tämä vahvistaisi väitöskirjatutkijoiden yhdenvertaisuutta yliopistossa ja takaisi sen, että väitöskirjan tekoon on riittävästi aikaa. Väitöskirjatutkijan antaman opetuksen tulee lisäksi tukea väitöskirjan valmistumista ja liittyä siten tutkimuksen teemoihin sekä pätevöittää nuorempaa tutkijaa akateemisella uralla. HYT vaatii myös, ettei yliopisto kierrä työnantajavelvollisuuksiaan teettämällä apurahatutkijoilla opetusta ilman rahallista korvausta.

## **5. Jäsenviestintä**

HYTin tiedotusryhmä jatkaa aktiivista toimintaansa viestintästrategian mukaisesti. Tiedotusryhmä kehittää ja tuottaa yhdistyksen kotisivujen ja blogin sisältöjä sekä ideoi uusia tapoja tiedottaa ja pitää yhteyttä jäseniin. HYT kokoaa verkkosivuilleen tietoa, joka ohjaa jäseniä heidän tarvitsemiensa palvelujen pariin. HYT tekee tunnetuksi Tieteentekijöiden liiton laatimaa Apurahatietoa tutkijoille -opasta ja liiton palkkiosuosituksia.

HYT jakaa tietoa verkkosivuillaan ja sosiaalisessa mediassa. Tiedotuksessa otetaan ruotsin- ja englanninkieliset jäsenet huomioon julkaisemalla osa aineistosta myös näillä kielillä. Kansainvälisille jäsenille tarjotaan mahdollisuuksia tulla mukaan toimintaan esimerkiksi viestimällä kokouksista ja tapahtumista myös englanniksi.

HYT järjestää yliopistoedunvalvontaan liittyviä tilaisuuksia sekä virkistystilaisuuksia. HYT ylläpitää tiede-, koulutus- ja yliopistopoliittista keskustelua muun muassa järjestämällä perinteisen Agora-tilaisuuden, jossa jäsenillä on mahdollisuus keskustella yliopiston johdon kanssa.

Yhdistyksen hallituksessa on nimetty kansainvälisten asioiden vastaava sekä kansainvälisten asioiden ryhmä. Kansainvälisille jäsenille järjestetään noin kerran lukukaudessa tilaisuuksia vuonna 2016 aloitetun mallin mukaisesti. Tilaisuuksiin pyydetään myös yhdistyksen ulkopuolisia puhujia kertomaan työntekijöiden oikeuksista ja edunvalvonnasta. Kansainvälisten jäsenten osallistumismahdollisuuksia parannetaan myös järjestämällä tarvittaessa vapaamuotoista tulkkausta HYTin kokouksiin.

Kaikissa HYTin järjestämissä tilaisuuksissa otetaan huomioon jäsenrekrytointi ja jaetaan yhdistyksen esitteitä ja muuta tietoa HYTistä ja Tieteentekijöiden liitosta.