

Helsingin yliopiston tieteentekijät -
Forskarföreningen vid Helsingfors universitet

HYT:n jäsenlehti

Helsingin yliopisto aloitti
yt-neuvottelut

När ska man pensionera sig?

Agora: Uudet tukijakoulut
vielä keskeneräisiä

Know your rights
in academia!

2/2014

Julkaisija:

Helsingin yliopiston tieteentekijät
- Forskarföreningen vid
Helsingfors universitet ry

Tiedotusvastaava/**päätoimittaja:**

Mietta Lennes
hyt-tiedotus@helsinki.fi

Ulkoasu ja taitto:

Gritten Naams
hyt-toimisto@helsinki.fi

Osoitteenmuutokset:

hyt-toimisto@helsinki.fi

Painopaikka:

Unigrafia Oy

Kannen kuva:

Tiia Naams

Muut kuvat:

Gritten Naams

Kotisivut:

www.helsinki.fi/jarj/hyt

HYT Facebookissa:

[www.facebook.com/
HelsinginYliopistonTieteentekijat](https://www.facebook.com/HelsinginYliopistonTieteentekijat)

HYT Twitterissä:

@HytHuart

- 1 Pääkirjoitus
- 2 Chair's greetings
- 2 Pääluottamusmiehen palsta
- 4 Agora 2014: Uusissakin tutkijakouluissa
voitava keskittyä väitöskirjatyöhön
- 6 Organization secretary's news
- 7 Jäsenristeily - Members Cruise
- 8 Tunnelmia Kaisaniemen
kasvitieteellisestä
- 10 Mitä tilinpäätöksestä ja
vuosikertomuksesta voi päätellä
- 12 Opettamisen ilo
- 13 HYT vastustaa Helsingin yliopiston
sopimusta G4S:n kanssa
- 14 När ska man pensionera sig?
- 16 Know your rights in academia!



PÄÄKIRJOITUS

Tiina Niklander

PARAHIMMAT JÄSENET,

Hyvää ansaittua kesälomaa! Toivottavasti kevään kiireet ovat jo hiukan helpottaneet ja pääsemme kaikki kesästä nauttimaan. Lämpimät sääthän alkoivat tänä vuonna jo hyvissä ajoin toukokuussa. Toivottavasti ne jatkuvat myös keskenmällä kesää, jolloin useimmat meistä lomailevat.

Ensi syksynä on taas vuorossa luottamusmiesvaalit. Luottamusmiehet valitaan aina kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Luottamusmiesten tehtävänä on toimia henkilöstön edustajina erilaisissa neuvottelutilanteissa. Osa näistä on yleisiä koko henkilöstöä koskevia neuvotteluja, joissa meitä yleensä edustaa pääluottamusmies. Yksittäistä henkilöä koskevissa neuvotteluissa työntekijä voi pyytää mukaan haluamansa luottamusmiehen tuekseen. Luottamusmiehet tukevat vain liittojen jäseniä. Tieteentekijöiden liiton jäsenistöä edustavat JUKOlaiset luottamusmiehet. JUKO on meitä työ sopimusneuvotteluissa edustava taho ja siksi myös luottamusmiesjärjestelmä Helsingin yliopistossa on yhteinen kaikille JUKOon kuuluville ammattiliitoille ja -yhdistyksille.

Syksyllä tarvitaan siis innokkaita ehdokkaita luottamusmiehen tehtäviin. Luottamusmiehenä saa varsin paljon tietoa sekä yliopiston toiminnasta että erityisesti työehtosopimukseen liittyvistä yksityiskohdista. Ilmianna siis HYTille jo viimeistään loppukesästä itsesi tai joku muu mielestäsi luottamusmieheksi soveltuva henkilö! Näin voimme sitten syksyllä muistuttaa sinua ja heitä ehdokaslomakkeiden täyttämisestä.

Yhdistyksemme kaipaa myös lisää jäseniä. Yliopistolla on paljon henkilöstöä, joka ei ole järjestäytynyt ammattiyhdistykseen. Kerrohan



Puheenjohtaja / Chair Tiina Niklander.

siis työtovereillesi ammattiyhdistykseen liittymisen tärkeydestä. Liitto neuvottelee työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä palkankorotuksista, liitosta saa työ sopimuksiin liittyvää juridista neuvontaa, ammattiyhdistyksen jäsenenä on myös työttömyyskassan jäsen, jne. HYTin ja Tieteentekijöiden liiton verkkosivulta löytyvät liittymisohjeet. ●

CHAIR'S GREETINGS

Tiina Niklander

DEAR MEMBERS,

Shop stewards are selected among the employees to represent us with all kinds of negotiations with the employer. They are selected every second year in an open election. Most years we have not organized elections, because the number of candidates has matched with the number of positions. If you are interested in the position or know somebody, who you think would be a good candidate, please inform us at HUART. Please notice that the administrative language of the university is Finnish, so you need to be able to use Finnish in order to become a shop steward.

Have a nice summer vacation! Researchers, remember to take your vacation. You are organizing your work schedule yourself, and you must reserve a sufficiently long continuous time period for vacation. ●

PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN PALSTA: YT-NEUVOTTELUT KÄYNTIIN HELSINGIN YLIOPISTOSSA

Tapani Kaakkuriniemi

JONAKIN TOUKOKUUN loppupäivänä pääluottamusmiehillä oli kuukausitapaaminen henkilöstöjohtajan pöydässä. Aikataulu oli tiukka, koska emännän piti ehtiä tärkeään tilaisuuteen runsaan tunnin päästä kokouksemme alusta. Niinpä kävimme puolin ja toisin läpi ajankoh-
taisia tai vasta kehitteillä olevia asioita.

Kesäkuun 12. päivänä järjestetään työn-
tajan järjestämä tilaisuus yhteistoiminnasta. Siinä kai käydään läpi yt-menettelyä ja infor-
maation levittämistä henkilöstöä koskevista
muutoksista.

Kysymme, olisiko yliopiston jotenkin
noteerattava, että työmarkkinakeskusjärjes-

töiltä on tullut yhteinen ehdotus siitä, miten
pitäisi laatia henkilöstö- ja koulutussuunnitel-
mat työpaikoille. Lupauksia ei annettu, mutta
asiaa luvattiin harkita.

Keskushallinnossa on käynnistetty taas ker-
ran yliopiston johtosäännön uudistaminen.
Rehtorin näkemys on, että johtosäännössä
pitäisi säätää niin vähistä asioista kuin mah-
dollista ja vähäpätöisemmät asiat pitäisi siir-
tää muihin ohjesääntöihin. Nyt on alettu tässä
hengessä perata, mitä voidaan siirtää mui-
hin sääntöihin. Uusi johtosääntö on tarkoi-
tus saada voimaan aikaisintaan vuoden 2015
alussa.

Henkilöstöpoliittinen seurantaryhmä on asetettu kaudeksi 2014–2015. Sen käsiteltäväksi tulevista asioista ei liene tungosta, koska ensimmäinen kokous on tulossa juhannusviikolla. Minulla on kunnia olla ryhmän jäsenenä, ja lupaan raportoida, mitä siellä käsitellään. Varsinaista päätösvaltaa seurantaryhmällä ei ole.

Tilaisuuden lopuksi henkilöstöjohtaja jakoi ”yhteistoimintalain mukaiseen neuvotteluesityksen ja kutsun yhteistoimintaneuvotteluun” koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian asiassa. Neuvottelut aloitetaan maanantaina 9.6. ja niitä jatketaan tarvittaessa elokuulla, kuitenkin niin, että heinäkuu pidetään neuvottelutaukoa.

Aiempi tietoomme tullut kaavailu oli Palmenian ja Avoimen yliopiston yhdistäminen, mutta se näyttää nyt unohdetulta asialta. Tällä kertaa korostetaan, että Palmenia on tehnyt tappiota viime vuonna noin 250.000 euroa ja ”myös vuoden 2014 tilinpäätös saattaa olla tappiollinen”. Kun koko yliopistokentän rahoituksen nähdään olevan laskusuunnassa, ”on odotettavissa, että Helsingin yliopistolla on tarve leikata Palmenian perusrahoitusta”. Koska Palmenian toiminta ei kaikin osin vastaa yliopiston strategiaa, yliopiston johdon *grande idée* on ”liittää Palmenia tiiviimmin Helsingin yliopiston strategiaan tavoitteisiin, parantaa kannattavuutta ja saada aikaan säästöjä”.

Erillislaitoksessa on työssä 169 ihmistä, ja yt-neuvottelukutsu koskee koko henkilöstöä, mutta vähennystarve on henkilöstöjohtajan kertoman mukaan 10–80 henkilöä. Lisäksi Palmenian alueyksiköt Kouvolassa, Kotkassa ja Lahdessa ”organisoidaan uudelleen” tai lakkautetaan. Näissä yksiköissäkin meidän pitää käydä kuulemassa mitalin toista puolta.

Neuvostoliitossa oli 1930-luvun jälkipuoliskolla monia laitoksia ja henkilöitä, jotka eivät noudattaneet puolueen strategiaa, vaikka olivat muutama viikko aiemmin olleet puolueen sankareita ja vallankumousjohtajia. Täytynee lukea neuvotteluja varten Wolfgang Leonhardin muistelmakirja *Die Revolution entlässt ihre Kinder* eli Vallankumous karkottaa lapsensa.

Monella liikkuu mielessä kysymys: Who’s next? ●

Erillislaitoksessa on työssä 169 ihmistä, ja yt-neuvottelukutsu koskee koko henkilöstöä, mutta vähennystarve on henkilöstöjohtajan kertoman mukaan 10–80 henkilöä. Lisäksi Palmenian alueyksiköt Kouvolassa, Kotkassa ja Lahdessa ”organisoidaan uudelleen” tai lakkautetaan. Näissä yksiköissäkin meidän pitää käydä kuulemassa mitalin toista puolta.

Pääluottamusmies Tapani Kaakkuriniemi



AGORA 2014: UUSISSAKIN TUTKIJAKOULUISSA VOITAVA KESKITTYÄ VÄITÖSKIRJATYÖHÖN

Paul Tiensuu

6.5.2014 pidettiin Tiedekulmassa kolmas HYT:n järjestämä Agora-keskustelutilaisuus. Aiheena oli tällä kertaa tohtorikoulutuksen uudistus. Mukana keskustelussa olivat opetus- ja tutkimusasioista vastaava vararehtori **Keijo Hämäläinen**, tutkimuksen toimialan kehitysjohtaja **Ritva Dammert**, humanistis-yhteiskuntatieteellisen tutkijakoulun johtaja **Pia Letto-Vanamo** ja ympäristö-, elintarvike- ja biotieteellisen tutkijakoulun johtaja **Jari Valkonen**. Tilaisuutta oli mahdollista seurata myös suorana videolähetyksenä verkossa.

Helsingin yliopiston uudet tutkijakoulut ovat aloittaneet toimintansa vuoden 2014 alussa. Tutkijakouluja on neljä ja ne jakaantuvat 32 tohtoriohjelmaan. Uusien tohtoriohjelmien ensimmäiset opiskelijat valittiin syksyllä 2013.

TOHTOREIDEN KANSAINVÄLISTYTTÄVÄ – RESURSSIT TAATTAVA

Agora-tilaisuus alkoi osallistujien suoraviivaisella selvityksellä uusia tohtorikoulutettavia koskevien rahoituspäätösten avoimuudesta. Monisyisempää keskustelua saatiin aikaiseksi tohtorikoulutettavien verkostoitumisesta ja kansainvälistymisestä uusissa tutkijakouluissa. Vaikka vanhanmalliset tutkijakoulut on muodollisesti jo lakkautettu tai niiden toiminta päättyy viimeistään lähivuosina, haluttaisiin niiden aikana kovalla vaivalla rakennettuja kansallisia verkostoja jatkossakin hyödyntää. On kuitenkin epäselvää, miten vanhoja verkostoja ylläpidettäisiin, kun uudet opiskelijat eivät enää tule suoraan näiden verkostojen sisälle, vaan selvemmin laitos- tai yksikkökohtaisiin tohtoriohjelmiin.

Kansainvälistyminen koettiin tärkeänä osana tutkijaksi kasvamista. Hämäläisen

mukaan jokaisen tohtorikoulutettavan pitäisi käydä vähintään yhdessä kansainvälisessä konferenssissa. Pelkkä vaatimus ei kuitenkaan riitä, vaan kongressimatkoja on voitava myös käytännössä edistää. Kanslerin matka-apurahat aiotaan jatkossa siirtää tutkijakouluille tohtorikoulutettavien matkarahoitukseen allokoidaviksi, joten kansainväliseen matkustamiseen löytyy siten rahoitusta. Tohtorikoulutettavat saattavat kuitenkin lisäksi tarvita myös institutionaalista ja sosiaalista apua keksikseen omat kansainväliset mahdollisuutensa. Letto-Vanamo totesikin, että uusien tutkijakoulujen ja tohtoriohjelmien on syytä kehittää identiteettiään niin, että ne voisivat osallistua rahoituksen hankkimiseen ja kansainvälisten verkostojen luomiseen toisten yliopistojen kanssa.

Kaikki keskustelijat pitivät hankalana HYT ry:n varapuheenjohtaja Milja Saaren raporttoimaa tilannetta, jossa valtiotieteellinen tiedekunta päätti olla maksamatta päivärahaa työmatkalla oleville tohtorikoulutettavilleen. Keskustelussa kuitenkin huomautettiin, että koska resurssit ovat rajalliset, täytyy rahoituksen tasoa mahdollisesti laskea, jotta sitä voitaisiin jakaa mahdollisimman monille.

Myösei-akateemisen verkostoitumisen edistämiseksi ollaan laatimassa ohjelmaa, johon sisältyy sekä akateemisen maailman ulkopuolisten työnantajien tuominen yliopistolle kouluttamaan tohtorikoulutettavia että toisaalta tohtorien asiantuntemuksen markkinointi yliopiston ulkopuolelle ja siten heidän työllistymismahdollisuuksiensa parantaminen.

TYÖHUONE JA AIKAA TUTKIMUKSELLE

Lopuksi keskusteltiin tohtorikoulutuksen konkreettisemmista olosuhteista. Valmis-

Neljän vuoden ohjelma tarkoittaa neljää vuotta tutkimusta: – Jos joutuu opettamaan neljänneksen ajastaan ja tekemään hallintotöitä toisen neljänneksen, se ei onnistu, toteaa kehitysjohtaja Ritva Dammert.

tuminen neljässä vuodessa herätti keskustelua. Dammert korosti, että neljän vuoden ohjelma tarkoittaa neljää vuotta tutkimusta: – Jos joutuu opettamaan neljänneksen ajastaan ja tekemään hallintotöitä toisen neljänneksen, se ei onnistu.

Entä miten aiotaan pelkkien vaatimusten lisäksi myös käytännössä edistää nopeaa valmistumista? Merkittäviä ongelmia on ollut tutkijoiden mahdollisuuksissa saada työtiloja etenkin keskustakampuksella. Käytännöt eri laitosten välillä ovat edelleen vaihtelevia. Pysyvä, kunnollinen työpiste on kuitenkin suorastaan välttämättömyys, jotta tutkija voisi integroitua työyhteisöönsä. Ratkaisuja tähän ongelmaan ei keskustakampuksella vielä juuri ole.

OHJAAJIEN VERTAISPAINETAKAA LAADUN?

Toinen kysymys kuuluu, miten ohjauksen laatua voidaan käytännössä parantaa. Hämä-

läinen uskoo vertaispaineen herättävän laiskemmatkin ohjaajat kiinnostumaan ohjattavistaan, kun he tohtoriohjelmassa kohtaavat muita omistautuneempia ohjaajia. Nähtäväksi jää, alkavatko ohjaajat todella jatkossa kannustaa toisiaan parempiin suorituksiin. Valkosen mielestä myös väittelijän työmäärää voitaisiin ehkä vähentää. Hänen mukaansa määrästä on mahdollista tinkiä, mutta laatu on pidettävä korkealla.

Tohtorikoulutettavat näyttävät siis jatkossakin elävän melkoisessa laadun ja kiireen ristipaineessa. Agorassa käydyn keskustelun pohjalta tämä perusongelma onneksi tiedostetaan ja ratkaisuja etsitään myös yliopiston ja uusien tutkijakoulujen johdossa. Sekä vertaistuki että hyvä ja kannustava ohjaus ovat väitöskirjantekijöille henkisesti tärkeitä. Yhtä oleellista työn etenemiselle kuitenkin on, että tohtorikoulutettava saa käyttöönsä myös tarvitsemansa konkreettiset resurssit ja voi tuntea itsensä arvostetuksi työ- ja yliopistoyhteisön osaksi. ●



EVENTFUL SPRING

Gritten Naams

I HAVE BEEN WORKING AS THE ORGANIZATIONAL SECRETARY of HUART since last autumn, but I still keep on learning new things every day. As the HUART Board only meets once a month, my work tends to get somewhat lonely, unless one considers email messaging as having real human contact. Fortunately, I have had the opportunity to participate in many events organized by the Finnish Union of University Researchers and Teachers (FUURT) during this spring. These events have provided me with an excellent platform for getting important information while meeting other active members of the Union.

In the beginning of April, FUURT organized a meeting for all of its local associations' chairs and workers in Tallinn. In addition to myself, HUART's chair **Tiina Niklander** and vice-chair **Milja Saari** took part in the meeting. Tallinn was left almost completely unexplored by the participants, since everyone was so vividly discussing the trend of the privatization of university departments, the recent decision of the Finnish government to cut university funding, and the alarming increase in the number of unemployed doctors in Finland. Fortunately, the Union is actively working to solve these problems. According to Ulla Aatsinki, the chair of the Early Stage Researchers' Work Group of FUURT, the current focus of the work group is on the problem of the poor level of counselling that the higher educated clients often face in the unemployment offices.

In May, a meeting was held in Helsinki by the Special Coordination Group for the International Researchers of FUURT. The aim of the meeting was to discuss the situation of the international members of the Union.



Organization secretary Gritten Naams

The biggest issue that was identified by the international staff of the Finnish universities is apparently the lack of information about trade unions in general. HUART obviously needs to pay specific attention to this fact, since almost 19% of the researchers and teachers of University of Helsinki have an international background. The coordination group is now seeking new ways to reach the international workers and to raise the awareness of all the benefits of joining the trade union. I would be more than happy to hear where you found out about HUART! What would be the best way to reach your international colleagues?

Next autumn, HUART is planning to repeat the series of "Know your rights" events in the different campuses at the University of Helsinki. I hope to see many of you there! In case you already have specific questions in mind that you would like to be addressed in these events, please feel free to contact me at hyt-toimisto@helsinki.fi.

I wish you an active and relaxing summer! ●

1+1 jäsenristeilylle!

Lähde risteilylle Helsingin saaristoon torstaina 4.9. Kolmituntisella risteilyllä syömme hyvin, nautimme lasillisen tai pari viiniä ja nautimme merellisistä maisemista ja toistemme seurasta. Mikä olisi parempi tapa viettää ilta syyslukukauden alun kunniaksi!

Tuo risteilylle mukaan työkaverisi tai ystäväsi tai muu tuttu, joka ei vielä ole HYTin jäsen mutta voisi olla. Kaverin saa tuoda mukaan ilmaiseksi. Sinulta veloitamme matkasta pienen maksun, 10 euroa.

Risteilylle lähdemme klo 17 Hakaniemen rannasta. Palaamme samaan paikkaan klo 20. Laivana on m/s Okeanos.

Ilmoittautuminen risteilylle tapahtuu e-lomakkeen kautta:
<https://elomake.helsinki.fi/lomakkeet/52003/lomake.html>

Lomakkeen löydät myös HYTin nettisivuilta.



Kuva: Suomen Saaristokujetus

Members Cruise at Helsinki archipelago 4th of September!
Find out more from HUART's web pages!



HYT järjesti
jäsenilleen
opastetun
kierroksen
Kaisaniemen
kasvitieteelliseen
puutarhaan
kevätkokouksen
yhteydessä
24.4.2014.

HUART organized
a guided tour to
Kaisaniemi Botanic
Garden for its
members.



MITÄ TILINPÄÄTÖKSESTÄ JA VUOSIKERTOMUKSESTA VOI PÄÄTELLÄ?

Tiina Niklander ja Päivi Ekholm

"YLIOPISTOT YLLÄTTÄVÄN YLIJÄÄMÄISIÄ", luki Kauppalehdessä 7. toukokuuta. Helsingin yliopiston oman tiedotteen mukaan yliopiston vuoden 2013 ylijäämällä, joka oli 29,4 miljoonaa euroa, voisi rahoittaa yliopiston toimintaa 16 päivän ajan. Pari viikkoa ei tietenkään kuulosta paljolta, mutta henkilöstön näkökulmasta se on varsin suuri ylijäämä.

Yliopiston tilinpäätöksen perusteella voidaan laskea erilaisia tunnuslukuja, joiden avulla yliopiston toimintaa voidaan myös arvioida. Näitä tunnuslukuja voidaan käyttää kaikenlaisten yritysten taloudellisen toiminnan arviointiin.

Suhteellisen tavallinen, staattista maksuvalmiutta kuvaava tunnusluku Quick Ratio (QR) eli happotesti lasketaan jakamalla rahoitusomaisuuden arvo lyhytaikaisen vieraspääoman arvolla. Tämä arvo koko yliopistokonsernista näkyy yliopiston tilinpäätöksessä. QR-tunnuksluvun voi laskea tilinpäätöksen termeillä emoyhteisön tasearvioista (pitkäaikaiset saamiset + lyhytaikaiset saamiset + rahoitusarvopaperit + rahat ja pankkisaamiset) / lyhytaikainen vieraspääoma = 303,337 milj / 154,856 milj = 1,96. Tämä QR-arvo 1,9 tarkoittaa sitä, että Helsingin yliopiston kassavarat riittävät lähes kaksinkertaisesti tilinpäätöksessä olevien seuraavan vuoden aikana erääntyvien "velkojen" maksuun eli yliopiston kassavarallisuus on erittäin hyvä. VAKAVA/JEAn luottamusmiespäivillä luennoineen KTM Arto Sunisen mukaan tämä luku on normaalisti noin 1. QR-arvo 1 on myös esimerkiksi Balance Consultingin verkkosivujen mukaan suositusarvo. Tavallisen yrityksen kohdalla suuri QR-arvo kertoisi, että yritys varautuu investoimaan, esim. ostamaan toisen yrityksen, uuden toimitilan tms. Helsingin yliopiston vuoden 2012 QR-luku

oli 1,7 ja vuoden 2011 luku 1,6, joten yliopiston varoja olisi jo aiempinakin vuosina voinut käyttää enemmän. Koska emme ole talouden asiantuntijoita, on vaikea arvioida, miksi näitä varoja ei käytetä toimintaan, vaan ne pidetään ns. sukanvarressa. Olisi myös kiva tietää, miksi tämä vertailuluku kasvaa vuosittain yhä suuremmaksi, vaikka se on jo nyt erinomaisella tasolla ja voisi olla merkittävästi pienempikin ilman akuuttia kassakriisiä.

"Helsingin yliopiston vuoden 2012 QR-luku oli 1,7 ja vuoden 2011 luku 1,6, joten yliopiston varoja olisi jo aiempinakin vuosina voinut käyttää enemmän. Koska emme ole talouden asiantuntijoita, on vaikea arvioida, miksi näitä varoja ei käytetä toimintaan, vaan ne pidetään ns. sukanvarressa."

“Näiden numeroiden valossa Helsingin yliopistolla ei ole mitään taloudellisia (tai ehkä edes tuotannollisiakaan) perusteita yt-lain luvun 8 mukaisiin yt-menettelyihin.”

Henkilöstön kannalta kiinnostavampi tunnusluku on työn tuottama arvonlisäys, jota kutsutaan myös työn hyötysuhteeksi. Se on Balance Consultingin verkkosivuilla määritelty jalostusarvo / henkilöstökulut. Balance Consultingin verkkosivujen mukaan ”tunnusluku kuvaa henkilöstölle maksettavaa osuutta jalostusarvosta. Jos tunnusluku saa arvon yksi, koko tuotos on kulunut henkilöstökuluihin”. Tilinpäätöksestä, toimintakertomuksesta ja vuosikertomuksesta saatavien lukujen perusteella emoyhteisön työn hyötysuhde laskettuna KTM Arto Sunisen ohjeiden mukaan on (tuototjäämä + yleisavustukset + poistot + vuokrat + henkilöstökulut) / henkilöstökulut = $(-412,591 \text{ milj} + 430,924 \text{ milj} + 10,816 \text{ milj} + 87 \text{ milj} + 430,915 \text{ milj}) / 430,915 \text{ milj} = 1,27$. Vuonna 2012 työn hyötysuhde oli 1,24, joten työn tuottavuus yliopistolla on vuoden 2013 aikana kasvanut vuoteen 2012 verrattuna. Yhtä henkilöstöön panostettua euroa kohti yliopisto on siis tuottanut lisäarvoa 27 senttiä.

Yksittäisen henkilön yliopistolle tuottama lisäarvo euroina saadaan kun tuossa työn hyötysuhteen kaavassa käytetään jakajana henkilötyövuosien määrää vuonna 2013. Tämä on toimintakertomuksen mukaan 7904. Näin ollen yhden henkilön tuottama arvo on keskimäärin $460\,065\,506 / 7904 = 58\,206$ euroa. Tätä lukua ei pidä suhteuttaa kenenkään henkilökohtaiseen palkkaan, koska eri tehtävissä työskentelevät saavat erisuuruisia kuukausipalkkoja. Tämä toimii vain vertailtaessa yliopistoja keskenään.

Näiden numeroiden valossa Helsingin yliopistolla ei ole mitään taloudellisia (tai ehkä edes tuotannollisiakaan) perusteita yt-lain luvun 8 mukaisiin yt-menettelyihin. Yt-lain luvun 6 mukainen kevyempi menettely voi

kohdistua vain rakenteisiin tai työolosuhteisiin. Sitä voi käyttää vain silloin, kun ei ole kyse henkilöstövähennyksistä tai muutoksista työsopimukseen. Tässä kohdassa pitääkin pääluottamusmiesten ja meidän kaikkien olla tarkkana, jotta työsopimukseen kirjattujen ehtojen muutoksia ei käsitellä 6. luvun kevyemmän menettelyn kautta, koska ne pitää aina tehdä 8. luvun sääntöjen mukaan. Näin ainakin meille VAKAVA/JEAn koulutuspäivillä kertoi varatuomari Jarkko Pehkonen.

Tämän artikkelin valmistuessa saimme tietää, että Helsingin yliopisto liittyy muiden yliopistojen aloittaman jonon jatkoksi ja käynnistää yt-neuvottelut Palmenian osalta. Yliopiston oman uutisen mukaan ”tavoitteena on Palmenian toiminnan organisointi siten, että se palvelisi mahdollisimman hyvin yliopiston strategisia tavoitteita” ja ”neuvotteluissa pyritään ensisijaisesti löytämään muita ratkaisuja kuin irtisanomiset”. Uutisen perusteella voimme olettaa, että Palmeniaa koskevat yt-neuvottelut ovat yt-lain luvun 8 mukaiset, koska niissä varaudutaan henkilöstövähennyksiin. Tällaisiin yt-neuvotteluihin, joissa myös henkilötyövuosia samalla vähennetään, joudumme varmaankin yliopistojen rakenteellisen uudistamisen yhteydessä tulevana vuosina tottumaan.

Onneksi yt-laki edellyttää edes henkilöstön tai oikeastaan sen edustajien kuulemista ennen kuin työnantaja tekee asiasta päätöksiä. Muutenhan yliopisto voisi jopa lakkauttaa oppiaineita kuulematta lainkaan niiden henkilöstöä. ●

OPETTAMINEN on yliopistonlehtorin päätyö. Sen rinnalla ja erottamattomana kaverina on ohjaaminen. Molemmat ovat tärkeitä, ja molemmissa voi ja kannattaa kehittyä. Yliopistopedagogiikan kurssit, seminaarit ja muut pedagogiset koulutukset ovat enimmäkseen hyödyllisiä ja antoisia. Tämä on ainakin oma kokemukseni, vaikka jotkut niistä tapaavat parjata ja pitää välttämättömänä pahana. Siitäkin syystä yritän aina muistaa tuoda esiin omia hyviä kokemuksiani. Viime syksyn arvioinnin kurssilla sain oppia mm. suullisesta ryhmämentistä. Innostuin ja päätin ottaa sen heti käytäntöön. Näin se kävi.

Syventävien opintojen kurssillani oli noin 15 opiskelijaa. Noudatin kurssilla ns. flipped classroom käytäntöä, jossa oppiminen ei niinkään tapahdu luentosaleissa opetuskerroilla vaan jo sitä ennen. Opiskelijat siis opiskelevat asian etukäteen esimerkiksi lukemalla artikkeleja tai katsomalla videon. Omalla kurssillani käänteinen opetus tapahtui niin, että luettiin määräartikkelit ennen tapaamisia ja kurssilla näistä keskusteltiin pienryhmissä. Keskusteluja ryhdittivät opiskelijoiden laatimat lyhyet referaatit ja antamani keskustelutehtävät. Kun aikaa ei tarvitse käyttää sisällön opettamiseen, voi opetuskerroilla syventyä arvioimaan, pohtimaan ja soveltamaan kirjallisuudesta tai esimerkiksi videosta opittua. Arvokasta on myös se, että tätä tehdään yhdessä keskustellen, ei yksin kuunnellen ja kirjoittaen.

Ryhmämentin paikka oli kurssin lopussa. Sitä varten jaoin opiskelijat noin viiden hengen ryhmiin ja pyysin heitä valitsemaan keskuudestaan puheenjohtajan ja sihteerin. Kukin ryhmä sai valita teemansa kurssilla käsiteltävien joukosta. Valmistautumista auttoivat luetut artikkelit ja tehty kurssityöt. Kun tentti-



Kirjoittaja on suomen kielen yliopistonlehtori ja HYTin hallituksen jäsen.

päivä koitti, annoin jokaiselle ryhmälle oman kysymyksensä, johon tuli valmistaa suullinen vastaus. Arviointikriteereinä olivat sisällöllinen osaaminen, käsitteiden hallinta ja ryhmän vuorovaikutus. Ryhmä sai yhden yhteisen arvosanan.

Tentti sujui kaikilla ryhmillä mainiosti. Ryhmässä työskentely oli aktiivista ja kaikki ryhmäläiset osallistuivat. Kurssipalautteessa kävi ilmi, että osa oli jännittänyt ryhmämenttiä, koska siinä oma panos vaikutti muidenkin arvosanaan. Kokemukset olivat kuitenkin myönteisiä ja tällaisia tenttejä toivottiin lisää.

Yhteistyö- ja keskustelutaidot ovat tärkeitä taitoja (työ)elämässä. Siksi niitä on hyviä kokeilla ja harjoitella jo yliopistossa. Liian paljon asioita tehdään täällä yksin ja kirjallisesti. Opiskelu- ja suoritustuotojen monipuolistaminen olkoon yksi tehtävämme! Ryhmissä toimiminen lisää myös yhteisöllisyyttä. Sitä ei koskaan ole liikaa. ●

HYT VASTUSTAA HELSINGIN YLIOPISTON YHTEISTYÖTÄ G4S:N KANSSA

Milja Saari

HYTIN HALLITUS päätti 13.5.2014 allekirjoittaa Syksy Räsäsen ja Teivo Teivaisen laatiman vetoomuksen, jossa Helsingin yliopistoa pyydetään lopettamaan yhteistyö yliopiston vartiointia hoitavan G4S-yrityksen kanssa. Bergenin yliopisto, Oslon yliopisto, King's College London sekä Southamptonin yliopisto ovat jo lopettaneet G4S:n palveluiden käyttämisen. Syynä on yrityksen osallisuus vakaviin ihmisoikeusloukkauksiin miehityksillä palestiinalaisalueilla sekä israelilaisissa vankiloissa ja kuulustelukeskuksissa. Lisäksi vetoomuksessa pyydetään yliopistoa laatimaan eettiset säännöt estämään sopimusten tekeminen ihmisoikeusloukkauksiin osallisten yritysten kanssa.

Vetoomus sai lisäjulkisuutta Helsingin Sanomien julkaistua jutun aiheesta 2.6.2014 otsikolla "Vetoomus: Helsingin yliopiston vaihdettava vartiointiyritystä". Vetoomuksella on jo ollut käytännön vaikutuksia, sillä Helsingin yliopiston rehtori Jukka Kola ilmoitti, että Helsingin yliopisto selvittää G4S:n taustoja. Myös vararehtori Anna Maurasen mukaan "Meidän on syytä selvittää taustat ennen uuden sopimuksen solmimista". Yliopiston vartiointisopimus G4S:n kanssa päättyy lokakuussa ja sopimus on tulossa kilpailutukseen.

Helsingin yliopiston strategian mukaan yliopisto toimii aktiivisesti ihmiskunnan hyvinvoinnin ja oikeudenmukaisen yhteiskunnan puolesta ja kantaa vastuunsa yhteiskunnallisena vaikuttajana. HYT:n mukaan Helsingin yliopiston on syytäkin noudattaa tiukkaa linjaa siinä, millaisiin asioihin sen asiakasyritykset sekä kotimaassa että maailmalla sekaantuvat. Yliopiston on kannettava vastuunsa paitsi yhteiskunnallisena vaikuttajana myös oikeusvaltion puolustajana. HYT on aiemmin esittänyt, että yhteiskuntavastuun nimissä Helsingin

**HYT:n hallitus päätti
13.5.2014 allekirjoittaa
Syksy Räsäsen ja
Teivo Teivaisen laatiman
vetoomuksen, jossa
Helsingin yliopistoa
pyydetään lopettamaan
yhteistyö yliopiston
vartiointia hoitavan G4S-
yrityksen kanssa.**

yliopiston ei tulisi uusia työterveyshuoltosopimusta Mehiläinen Oy:n kanssa niin kauan kuin se kiertää veroja kätkemällä rahansa veroparatiiseihin tai muuntamalla voitot konserniavustuksiksi. Nyt yliopistolla on edessä kiinteistöjen vartiointia koskevan sopimuksen uusiminen. HYT yhtyy vetoomuksen allekirjoittajiin siinä, että yliopiston tulisi lopettaa kaikkien palvelujen ostaminen G4S-yhtiöltä.

Vetoomus on yhä avoin yliopistolaitosten allekirjoitettavaksi. Tervetuloa mukaan pyytämään, että Helsingin yliopisto noudattaa strategiansa mukaista vastuullisuutta. Allekirjoittajaksi voi ilmoittautua lähettämällä tittelinsä ja affiliaationsa sähköpostilla osoitteeseen: syksy.rasanen@helsinki.fi tai teivo.teivainen@helsinki.fi.

LUE LISÄÄ:

Vetoomus: <http://teivo.net/2014/04/21/g4s/>
Tiedote 2.6.2014: <http://teivo.net/2014/06/02/g4stiedote/> ●

NÄR SKA MAN PENSIONERA SIG?

Tapani Kaakkuriniemi

PENSIONSREFORMEN 2005 SOM BAKGRUND

Vad är gemensamt för dig och mig? Var och en av oss som har varit i lönearbete har det. Det är den så kallade personliga pensionsåldern, som för första gången definierades i samband med pensionsreformen år 2005.

Man kan fritt ålderspensionera sig i 63-68 års ålder. I pensionsreformen skilde man åt de "gamla" från de "nya" förmånstagarna. "Gamla" är sådana förmånstagare, som har påbörjat sin StaPL-karriär (StaPL = Lagen om statens pensioner, Valtion eläkelaki, 22.12.2006/1295) före 01.01.1993, och "nya" de som börjat tjänstgöra senare. Om den gamla förmånstagares anställning är fortlöpande och fortsätter än idag, är den personliga pensionsåldern någonting mellan 63 och 65 år. Ju längre arbetskarriären har varit före 1993, desto lägre är den personliga pensionsåldern.

Inom statens pensionssystem (till vilket största delen av de universitetsanställda ännu hör) bevaras dock den individuella pensioneringsåldern, som för de gamla förmånstagarna bestäms differentierat utgående från den intjänade pensionstiden fram till 31.12.1994 och därefter fram tills arbetsförhållandet upphör någon gång mellan 63 och 65 års ålder. Hos de nya förmånstagarna är den individuella pensioneringsåldern 65 år. Man får full pension om man arbetar ända till den individuella pensioneringsåldern.

Den personliga pensionsåldern av gamla förmånstagare ska definieras enligt utsträckningen av personens StaPL-anställning till och med 31.12.1994. Om anställningen har pågått i minst 30 år fram till 31.12.1994, är den personliga pensionsåldern exakt 63 år. Därefter höjs pensionsåldern gradvis med 4 månader med 5 års mellanrum enligt följande:

- 63 år 4 månader, om anställningen före 31.12.1994 pågått i minst 25 år;
- 63 år 8 månader, om anställningen före 31.12.1994 pågått i minst 20 år;
- 64 år 0 månader, om anställningen före 31.12.1994 pågått i minst 15 år;
- 64 år 4 månader, om anställningen före 31.12.1994 pågått i minst 10 år;
- 64 år 8 månader, om anställningen före 31.12.1994 pågått i minst 5 år;
- 65 år 0 månader, om anställningen före 31.12.1994 varit kortare än 5 år eller om den gamla förmånstagaren är född 1960 eller senare.

I anställningshistorian ärliga "tomma" dagar tillåtna, dvs. dagar mellan två anställningar, då man inte har varit i löneförhållande. Detta innebär att man vid universiteten hittar verkligt många förlorare, som annars uppfyller villkoren men har några dagar eller veckor utan anställning.

PRIVATISERINGEN AV UNIVERSITETEN OCH PENSIONSSKYDDET

Universiteten, som tidigare verkade under undervisningsministeriets förvaltningsområde, omvandlades fr.o.m. 1.1.2010 till självständiga offentligrättsliga inrättningar eller privata stiftelser. Trots privatiseringen tillämpas StaPL fortfarande vid universiteten. Personer födda 1980 eller senare intjänar pension enligt pensionslagen på den privata sidan (Lag om pension för arbetstagare, ArPL) fr.o.m. 1.1.2010.

Som vi bra vet, blev tolv universitet självständiga offentligrättsliga inrättningar och 2 självständiga privaträttsliga stiftelser. Statskontoret, som ansvarar för de statsanställdas pensioner, lärde sig snabbt

“År 2013 var den genomsnittliga pensioneringsåldern inom arbetspensionssystemet i hela Finland 60,9 år. I Helsingfors universitet har den varit runt 65 år.”

kapitalismens elementära kunskaper och auktionerade bort de universitetsanställdas pensioner. Köparen var Kommunernas pensionsanstalt, som snart därefter började använda om sig förkortningen Keva.

Aalto-universitet och Tammerfors tekniska universitet är stiftelseuniversitet, medan de övriga blev offentligrättsliga universitet, som dock agerar som privata bolag och tillämpar privaträttsliga normer. På stiftelseuniversitet tillämpas dessutom lagen om stiftelser.

PENSIONERING

Den personliga pensionsåldern avslöjar inte i vilken ålder man kunde gå eller faktiskt går i pension.

I vilken ålder ska en universitetsanställd pensionera sig? Arbetspensionen tillväxer på grundval av alla arbetsinkomster under levnadsåren 18-68. Pensionen tillväxer även på grundval av inkomstrelaterade socialförmåner, föräldrapenningar och hemvårdsstöd. Faktorer som inverkar på arbetspensionens storlek är årsinkomsten och tillväxtprocenten, som är anknuten till levnadsåldern. Tillväxtprocenten är en siffra som visar hur stor del av lönen som ansamlas till pensionen.

Pensionen tillväxer enligt personens ålder på följande sätt:

- 1,5 % om året i åldern 18-52 år
- 1,9 % om året i åldern 53-62 år
- 4,5 % om året i åldern 63-67 år

Det förefaller som att särskilt professorerna nu utnyttjar nu den högsta tillväxtprocenten genom att fortsätta tjänstgöringen närmare 68 års ålder, medan de andra visar ingen enhetlig pensioneringsstrategi.

Från förtjänster som formar grunden till socialförmåner (t ex moderskapspennings-

faderskapspennings- och föräldrapenningsperioden) ska pensionen tillväxa med 1,5 procent per år. När man redan åtnjuter ålderspensionen och jobbar därtill, ansamlar arbetsinkomsterna pensionen med 1,5 procent oavhängigt av åldern. Det finns ingen maximigräns för arbetspensionen - en sak som regelbundet kritiseras på tidningarnas insändarspalter och i bloggofären.

Den högsta möjliga åldern när man måste lämna jobbet är alltså 68 år. Närmare sagt måste man avgå i slutet av den månad då man fyller 68 år. Men även här finns flexibilitet: man kan fortsätta tjänstgöringen enligt en gemensam överenskommelse. Tillsvidare och särskilt nu i lågkonjunktursens tider har vårt universitet inte varit särskilt villigt att komma överens om något sådant.

År 2013 var den genomsnittliga pensioneringsåldern inom arbetspensionssystemet i hela Finland 60,9 år. I Helsingfors universitet har den varit runt 65 år.

LÄNK:

Pensioneringsåldern inom arbetspensionssystemet i Finland
Pensionsskyddscentralens statistiska rapporter 2/2011

http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_o_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tilastojulkaisut/tilastoraportit/elakkeellesiirtymisika-suomen_tyoelakejarjestelmassa_2010_7.pdf

Skribenten är huvudförtroendeman vid Helsingfors universitet. ●

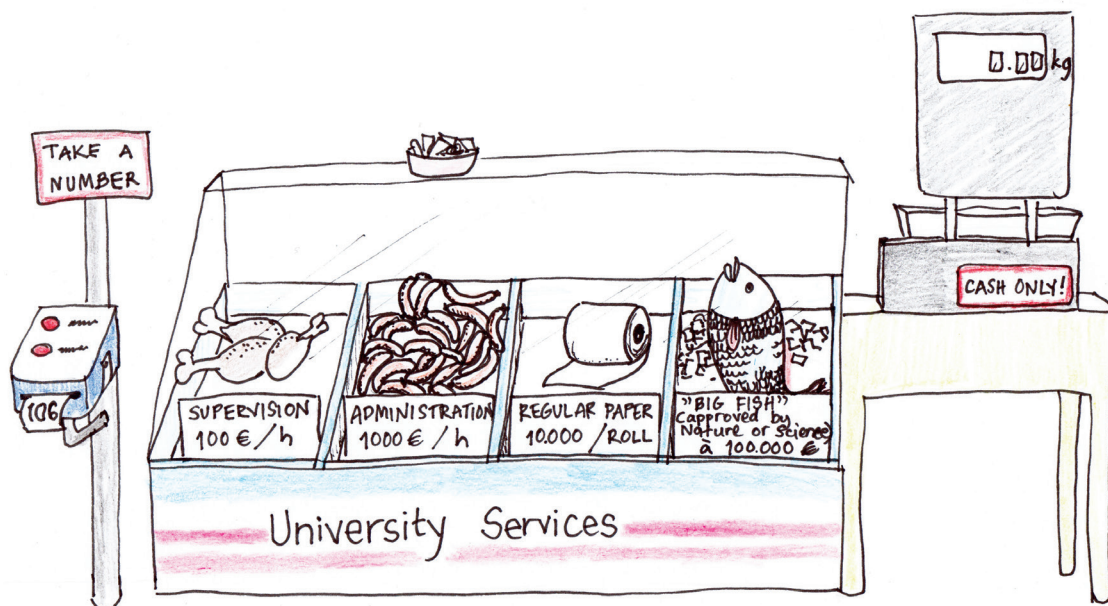
KNOW YOUR RIGHTS IN ACADEMIA !

Are you aware of your fundamental rights and duties?

COLLECTIVE LABOUR AGREEMENTS

guarantee the general terms and conditions of work, such as salary, working times, absences from work and annual holidays. These agreements are negotiated by three employee organizations and the employers' organization. For the academic employees, the negotiator is Negotiation Organization for Public Sector Professionals JUKO, which is the negotiation organization of the Confederation of Unions for Academic Professionals in Finland, AKAVA. Respectively, the counterpart is the Association of Finnish Educational Employers (Sivistystyönantajat). The current collective agreement is in force until 31 January 2017.

The representatives of the Finnish Union of University Researchers and Teachers actively participate in the negotiations for the labour agreements. Thus, our union is able to efficiently defend your rights as a university employee.



Picture: Mietta Lennes

Toivotamme hyvää kesää kaikille HYT:n jäsenille!

Vi önskar en fin sommar till alla HYT:s medlemmar!

We wish all HUART's members a great summer!



WORKING ALL SUMMER?



An annual vacation is a fundamental right of every employee!

The Helsinki University Researchers' and Teachers' Association defends your rights.

JOIN US NOW!

www.helsinki.fi/jarj/hyt

