

Helsingin yliopiston tieteentekijät -
Forskarföreningen vid Helsingfors universitet

HYT:n jäsenlehti

Nuorempien tutkijoiden
edunvalvontaa
vahvistetaan

Etätyöt
epäsuosiossa?



Luottamusmiehet
valitaan lokakuussa



3/2012

Julkaisija:

Helsingin yliopiston tieteentekijät
- Forskarföreningen vid
Helsingfors universitet ry

Tiedotusvastaava/**päätoimittaja:**

Mietta Lennes
hyt-tiedotus@helsinki.fi

Ulkoasu ja taitto:

Nina Järviö
hyt-toimisto@helsinki.fi

Osoitteenmuutokset:

hyt-toimisto@helsinki.fi

Painopaikka:

Unigrafia Oy

Kotisivut:

www.helsinki.fi/jarj/hyt

HYT Facebookissa:

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

TÄSSÄ NUMEROSSA

- 1 Pääkirjoitus
- 2 Pääluottamusmiehen palsta
- 4 Luottamusmiestoiminnasta
- 6 Yhteistoimintaseminaarissa keskityttiin työyhteisön hyvinvointiin
- 9 Nuorempien tutkijoiden edunvalvontaa vahvistettava
- 11 Avoin kirje apurahatutkijoiden asemasta luovutettiin rehtorille
- 12 ...näillä liksoilla
- 13 Sanoi esimies, joka päätti
- 14 Kansallinen etätyöpäivä ei tullut Helsingin yliopistoon
- 16 HYT:n teatteri-ilta
- 17 Kutsu syyskokoukseen

Remember to
update your contact
information to
the organization
secretary!

Muistathan
päivittää
yhteystietosi
järjestö-
sihteerille!



Puheenjohtaja Minnaleena Toivola

MILLAISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ sinä haluat työskennellä? Minun ja uskoakseni meidän kaikkien yhtenä yhteisenä toiveena on työskennellä dialogisesti johdetussa yliopistossa. Yliopistossa, jossa johto keskustelee työntekijöiden kanssa, kuuntelee heitä, arvostaa heitä ja kertoo heille asioista. Työntekijänä minun velvollisuuteni on ottaa kantaa asioihin, mutta ilmapiiriin pitää olla sellainen, että se on mahdollista. Dialogisuus vaatii vastavuoroisuutta ja keskustelun avaaminen pitää aloittaa ajoissa. Se on valitettavasti myöhäistä silloin kun esimerkiksi henkilöstön asemaa koskevat päätökset on jo tehty.

HYT otti käytännön askeleen kohti dialogisuutta Helsingin yliopistossa järjestämällä syyskuussa kaikille avoimen Agora-tilaisuuden, johon kutsuttiin yliopiston rehtori ja henkilöstöjohtaja keskustelemaan yliopistomaailman päivänpolttavista asioista. HYT haluaa heittää tämän jälkeen pallon yliopiston johdolle ja ehdottaa, että yliopiston johtokin jatkossa järjestäisi vastaavia tilaisuuksia henkilöstölleen.

Loppukevällä saatu mahdollisuus antaa lausunto Helsingin yliopiston reformiryhmän ehdotuksista oli tarpeen johdon ja henkilöstön välisen keskustelun avaamiseen. Lausunnot ovat julkisesti nähtävillä Almassa. Yhteenvedossa lausunnonantajat korostivat sitä, että ensisijaisen tärkeää on ottaa mukaan keskusteluun ja jatkosuunnitteluun yliopiston henkilöstö eli ne, joita muutokset koskevat. Yliopiston johdolla on tänä syksynä paikka näyttää, onko heillä tahtoa aitoon dialogisuuteen vai jääkö ns. keskustelu lausuntojen tarkastelun tasolle. On paljon muitakin asioita, joista haluttaisiin saada lisää tietoa ja perusteluita. Tällä hetkellä ajankohtaista ihmetystä herättää muun muassa rekrytointikielto ja sen ulottaminen kaikkiin henkilöstöryhmiin sekä apurahatutkijoiden asema osana Helsingin yliopistoa.

Seuraavat luottamusmiensvaalit järjestetään lokakuussa. Kiinnostaako sinua luottamusmiestoiminta? HYT:llä on hyviä luottamusmiehiä, mutta uusiakin tarvitaan eri kampuksille. Jos kiinnostuit, ota yhteyttä!

Virkeää syksyä! ●

PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN PALSTA: SOPUILUA JA KIPUILUA

Tapani Kaakkuriniemi

VIELÄ NYT, kun yliopistolaki on ollut voimassa yli 2½ vuotta, Helsingin yliopisto opettelee elämään sen mukaan. Hyvä että opettelee, mutta kaikilta osin tulokset eivät ole kelvollisia. Osittain kyse on työnantajaliiton (Sivistystyönantajat) tai työnantajien keskusjärjestön (EK) jäykkäniskaisuudesta, mutta kyllä moni asia menee myös Helsingin yliopiston piikkiin.

Seuraavia asioita on viime aikoina käsitelty pääluottamusmiesten ja henkilöstöjohtajan kuukausitapaamisissa tai ne ovat olleet muuten esillä:

1) Työnantajapuoli tuntuu tulkitsevan työehtosopimuksen opetuspykälää niin, että maksimituntimäärien pitäisikin olla myös tosiasiallisia opetusmääriä. Opetuspainotteisissa tehtävissä yliopistonlehtorin tarvitsee opettaa ”vain” 392 tuntia vuodessa, kun ”normaali” määrä on 448 tuntia. Lähestymme hyvää vauhtia ammattikorkeakoulujen opetustuntimääriä.

Väitöskirjantekijöitä voidaan velvoittaa opettamaan enintään 5 % vuotuisesta kokonaistyöajasta. Tulkintakysymys on ollut se, sisältyykö tähän opetuksen valmistelu vai ei. Syyskuussa järjestetyssä Agora-tilaisuudessa henkilöstöjohtaja tuli sanoneeksi, että ”tohtorikoulutettavat voivat tehdä 95 % työajastaan väitöskirjaa”. Näin ollen valmistelu sisältynee tuohon viiteen prosenttiin.

2) Apurahatutkijoiden asemasta on puhuttu paljon viimeisen puolentoista vuoden aikana. Työtilavuokrasta on olemassa rehtorin päätös, mutta sen toimeenpanon kanssa kipuillaan vielä monin paikoin. Ongelmaksi on koettu se, että jotkut joutuvat maksamaan, mut-

teivät suinkaan kaikki. Yhtäläisen kohtelun periaate ei aivan toteudu.

Silloin tällöin tulee vastaan tapauksia, joissa apurahatutkijoita on velvoitettu opettamaan vastineeksi siitä työpöydänkulmasta, jonka laitos hänelle tarjoaa. Rahoittajat eivät tällaista suopeasti katso, eivät myöskään luottamusmiehet.

3) Yliopisto käyttää suurta joukkoa tuntiopettajia. Ns. reformiryhmä esitti, että tuntiopetusta antaisivat vain dosentit ja eläköityneet professorit, eivät muut. Tämä johtaisi suuriin vaikeuksiin eikä varmastikaan tule toteutumaan. Sen sijaan ongelmallisia tapauksia ovat tuntiopettajat, jotka opettavat 50–250 tuntia vuodessa, mutta eivät kuitenkaan täytä päätoimisuuden ehtoja. Nämä ihmiset jäävät ilman monia etuja, joista päätoimiset työntekijät voivat nauttia, kuten tietokantojen käyttö, työterveyshuolto, liikuntamahdollisuudet ja mahdollisuus vaihtaa yliopiston päätöksentekoon. Henkilöstöosasto sanoo, että päätoimisuutta katsotaan tarkasti kustannussyistä, jotta ei tarvitsisi maksaa turhasta. Tuntiopettaja on päätoiminen, mikäli hän opettaa vähintään 14 tuntia viikossa.

4) Henkilöstöosaston uusi linjaus on, että maisterit eivät opeta eivätkä tutki. Opetuspuolella ainoa poikkeus on yliopisto-opettaja, jollaisiksi voidaan palkata maistereita. Tutkimuspuolella vallitsee mielenkiintoinen suoraivainen tulkinta, että esimerkiksi väitöskirjantekijät eivät ole (vielä) tutkijoita. Myös tästä puhuttiin Agora-tilaisuudessa, josta kerromme tuonnempana lisää.

5) Kokonaistyöaika tuntuu olevan hankalasti ymmärrettävä asia silloin, kun siihen pitäisi yhdistää oikeus pitää vuosilomaa. Kokonaistyöajassahan lomaoikeutta ei kerry, ja työntekijän pitäisi sopia lähiesimiehen kanssa, milloin hän lomansa pitää. Varmasti 95 % tapauksista sujuu ilman ongelmia, mutta joillakin laitoksilla halutaan määrätä, milloin paikalla pitäisi olla ja milloin saa olla poissa.

Tarkkana pitää olla silloin, kun määräaikaisen työsuhteen päättymispäivä lähenee. Työntekijän on silloin pystyttävä pitämään suunnilleen se määrä lomaa, mikä hänelle kuuluisi vuosilomalain mukaan, ja tähän pitää myös työnjohdon suostua. Olkaa siis tarkkana!

6) Toimistotyöajasta kokonaistyöaikaan siirtymiset ovat loman pitämisen kannalta hankalia, koska toimistotyöaikaa koskee vuosilomalaki, ja silloin työntekijällä useimmiten jää lomapäiviä pidettäväksi uuden työsuhteen aikana. Tähän tulee työnantajapuolenkin suostua.

Lokakuussa käydään luottamusmiesvaalit seuraavaa kaksivuotiskautta varten. Olen toiminut pääluottamusmiehenä nyt vajaat kaksi vuotta ja aion asettua ehdolle vaaleissa. Jos tulen valituksi, niin tuo kausi tulee olemaan kohdalani viimeinen kausi, eli vuonna 2014 joku muu saa jatkaa tässä mielenkiintoisessa tehtävässä.

Jos luottamusmiehen tehtävä kiinnostaa, lähde ehdokkaaksi vaaleihin! ●



Pääluottamusmies Tapani Kaakkuriniemi

???

TIESITKÖ TÄMÄN TYÖEHTOSOPIMUKSESTA?

Miten työsuhde lopetetaan?

Työehtosopimuksen 1. luvun 5. pykälä säättää asiasta seuraavasti:

Työnantajan irtisanoessa työsopimuksen noudatetaan työsuhteen keskeytymättömästä kestoajasta riippuvia irtisanomisaikoja seuraavasti:

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
- 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään 4 vuotta
- 2 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta
- 4 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 8 vuotta, mutta enintään 12 vuotta
- 6 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta

Työntekijän irtisanoessa työsopimuksen on irtisanomisaika seuraava:

- 14 pv, jos työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta
- 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta

Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä. ●

JUKO:N LUOTTAMUSMIEHET ovat toimineet yhteisessä luottamusmiesjärjestelmässä melkein kaksi vuotta. Kaikki JUKO:laiset liitot toimivat nyt yhteisen sopimuksen puitteissa. JUKO on julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö. Kaikki valtion, kuntien, kirkon ja yliopistojen akavalaiset liitot kuuluvat JUKO:on. JUKO neuvottelee työnantajan liiton eli SITA:n (Sivistystyönantajat) kanssa esimerkiksi työehtosopimuksista ja muista työehtoihin liittyvistä asioista.

JUKO:n luottamusmiehet hoitavat akavalaisen liittojen yliopistolla työskentelevien jäsenten asioita. Yliopiston järjestelmään kuuluu kaksi pääluottamusmiestä. Heidän lisäksi kaikilla kampuksilla on vastuullinen luottamusmies, jonka virallinen titteli on varapääluottamusmies. Näiden lisäksi kullakin kampuksella on useita luottamusmiehiä ja heillä kullakin varaluottamusmiehensä. Jokaisen akavalaisen lähellä on siis luottamusmies, jolta voi saada neuvoa ja apua pulmatilanteissa.

Minkälaisia asioita luottamusmiehet sitten hoitavat? Luottamusmiehiltä voi kysyä ja kysytään esimer-

kiksi työehtoihin, palkkaukseen ja lomiin liittyviä asioita. Kokonaistyöajassa olevat eli 1600 tunnin piirissä olevat kyselevät työsuunnitelman tekemiseen liittyviä asioita. (Työsuunnitelmien tekemiseen on tullut muutos, joka mahdollistaa loman pitämisen esim. äitiysloman jälkeen.) Luottamusmies voi neuvoa myös palkkakeskusteluihin valmistautumisessa, esim. VAATI-kuvauksen kirjoittamisessa. Luottamusmiehet ovat selvittelleet myös päivärahojen maksamiseen taikka maksamatta jättämiseen liittyviä asioita. Määräaikaisiin työsuopimuksiin liittyviä asioita kysellään paljon.

Monet ongelmat työpaikalla ja hankaukset esimiesten kanssa johtuvat siitä, että puolin ja toisin tunnetaan huonosti työehtosopimusta ja työläinsäädäntöä. Monissa laitok-



”Monet ongelmat työpaikalla (..) johtuvat siitä, että puolin ja toisin tunnetaan huonosti työehtosopimusta ja työläinsäädäntöä.”

sisä tai osastoissa johtaminen ei edelleenkään ole kovin osaavaa ja siitä aiheutuu ongelmia, joissa tarvitaan luottamusmiehen apua. Kiusaamistapauksia tulee esiin aina silloin tällöin. Ne voivat olla hyvinkin rankkoja ja pitkään kestäneitä. Näissä tapauksissa usein apua löytyy myös työsuojeluvaltuutetuilta. Määräaikaisiin työsopimuksiin liittyy paljon ongelmia, joita luottamusmiehet yrittävät parhaansa mukaan selvittää.

Luottamusmiesten tehtävä on sovittaa esimiehen ja alaisen välisiä erimielisyyksiä. Pääluottamusmiehet tapaavat säännöllisesti yliopiston henkilöstöjohtoa ja henkilöstöosaston väkeä. Näissä keskusteluissa on mahdollista neuvotella asioista, joita jäsenistö on tuonut esiin, ja yrittää ratkaista ongelmia jo ennen kuin vakavia erimielisyyksiä on syntynyt. Mm. apurahatukijoiden työhuonevuokra-asiaa on puitu usein näissä palavereissa.

Erimielisyystilanteissa luottamusmies ottaa ensin yhteyttä lähiesimieheen ja järjestää tarvittaessa neuvottelun, jossa kaikki asiaosaiset voivat keskustella ongelmasta. Luottamusmies on neuvottelussa läsnä työntekijän tukena. Joskus kuitenkin esimies on asiassa oikeassa, ja silloin luottamusmiehen tehtävä on selittää tilanne jäsenelle.

JUKO:n luottamusmiehet ovat kaikkien akavalaiten liittojen jäsenten käytettävissä. Luottamusmiesjärjestelmä onkin yksi syy kuulua liittoon. Luottamusmiehen puoleen voit kääntyä monissa mieltä askarruttavissa asioissa. Neuvoa voit kysyä, vaikkei mitään konfliktia olisikaan. Jos luottamusmies ei vastausta tiedä, hänen velvollisuutensa on asia selvittää. Luottamusmiehen puoleen voit epäroimattä kääntyä, jos olet epävarma jostain työehtoihin ja työsuhteeseen liittyvästä asiasta.

Kysyvä ei tieltä eksy! ●

Uudet luottamusmiehet valitaan lokakuussa

Helsingin yliopiston nykyinen luottamusmieskausi päättyy tämän vuoden lopussa. Kaksivuotiskaudelle 2013-2014 uudet luottamusmiehet valitaan lokakuussa. Akavalaiten järjestöjen luottamusmiehet toimivat kaikki neuvottelujärjestö JUKOn nimissä. JUKOlla on käytettävissä kaksi pääluottamusmiehen paikkaa, neljä kampuskohtaista varapääluottamusmiehen paikkaa sekä 20 luottamusmiehen paikkaa. Viimemainituille pitää löytää myös varaluottamusmiehet.

HYTille näistä paikoista on vanhastaan ”jyvitetty” yksi pääluottamusmiehen paikka, kolme varapääluottamusmiehen paikkaa sekä luottamusmiespaikkoja seuraavasti: keskustakampus 5, Viikki 2, Kumpula 2 ja Meilahti 1. Kun HYT ei viime kerralla löytänyt tarpeeksi monta luottamusmiestä, SATY sai keskustakampuksen varapääluottamusmiehen paikan.

Ehdokasasettelu tapahtuu 8.-11.10.

Tarkemmat ohjeet ovat Almassa osoitteessa <https://alma.helsinki.fi/doclink/194822>

YHTEISTOIMINTASEMINAARISSA KESKITYTTIIN TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTIIN

Milja Saari

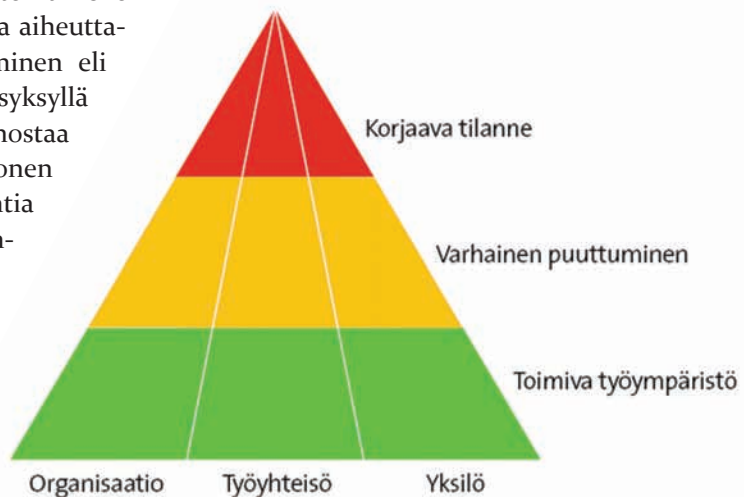
HELSINGIN YLIOPISTON henkilöstöjohtaja **Kira Ukkonen** emännöi aamupäivän kestänyttä Yhteistoimintaseminaaria (YT-seminaaria) 7.9.2012. YT-seminaareihin kutsutaan koolle luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut pari kertaa vuodessa käsittelemään ajankohtaisia asioita. Tämän syksyn teemaksi oli valittu innostava ja hyvinvoiva työyhteisö. Henkilöstön edustajille esiteltiin sitä, miten työhyvinvointiasiat, työterveyshuolto ja tasa-arvoasiat on Helsingin yliopistossa organisoitu. Aikaisemmista kerroista poiketen tämänkertaisessa seminaarissa oli verrattain täysi aikataulutettu ohjelma ja vastaavasti oli vähemmän aikaa vapaalle keskustelulle.

REKRYTOINTIKIELLON VAIKUTUKSISTA EI VIELÄ TIETOA

Aluksi Kira Ukkonen kertoi yliopiston muun henkilökunnan rekrytointikiellosta, joka tuli voimaan juhannuksena 2012. Ukkosen mukaan vielä ei tiedetä, miten rekrytointikiellon toteuttaminen on lähtenyt liikkeelle ja millaisia vaikutuksia sillä on. Rekrytointikiellon taustalla on vaikea yhtälö, jonka aiheuttavat yliopistoindeksin jäädyttäminen eli tiukka taloudellinen tilanne ja syksyllä solmittu raamisopimus, joka nostaa yliopistolaisten palkkoja. Ukkonen kuvasi asiaa niin, että rekrytointia päätettiin rajoittaa, koska Helsingin yliopistossa ei haluta mennä irtisanomisiin ja lomauttamisiin. Rekrytointikiellon kautta jokainen rekrytointi tulee tarkkaan harkituksi, mitä taloudellinen tilanne edellyttää.

NÄETKÖ PUNAISTA?

Toukokuun alussa Helsingin yliopistossa työnsä aloittaneen työhyvinvoinnin kehittämispäällikkö **Merja Soosalun** alustus. Soosalu korosti sitä, että työyhteisön hyvinvointi lähtee meistä kaikista: kun haluamme hyvinvoivaa työyhteisöä, sitä ei voida tuoda ulkopuolelta, sillä hyvinvointi syntyy meistä. Työterveyden vaalimisessa onkin kolme tasoa: yksilö, työyhteisö ja organisaatio. Soosalu kehotti yliopistolaisia olemaan tietoisia omasta energiasaatan: onko se positiivista vai negatiivista. Soosalu avasi työhyvinvoinnin ylläpitoa alla olevan Valtiokonttorin kehittämän riskipyramidin mukaan. Pyramidimallissa liikennevalojen värit kuvastavat työpaikan tilannetta: toimiva työympäristö on vihreä, varhaista puuttumista edellyttävä on keltainen ja korjaavaa tilannetta kuvaa punainen.



”yleisimmät sairauspoissaolojen syyt olivat viime vuonnakin infektiot ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet”

Suurin osa työhyvinvoinnista ja -terveydestä kumpuaa Soosalun mukaan toimivasta työympäristöstä. Mikäli ongelmia jollain tasolla ilmenee (yksilö, yhteisö, organisaatio), niihin tulee puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Kun ongelma on jo päällä, tulee tilanne korjata.

INFEKTIOT, MIELENTERVEYDEN HÄIRIÖT JA TUKI- JA LIIKUNTAELINTEN SAIRAUDET SAIRASTUTTAVAT YLIOPISTOLAISIA

Työhyvinvointiyksikön suunnittelija **Riitta-Liisa Lindholm** muistutti, että työterveyshuolto järjestetään työpaikan eikä kotipaikan mukaan. Tämä on asettanut käytännön haasteita etätöissä ja kenttätöissä työskenteleville yliopistolaisille. Työsuhteisille kuuluu työterveydenhuolto. Erityisesti määräaikaiset pätvät aiheuttavat katkoksia henkilöstörekisteriin eli kun henkilö siirtyy määräykseltä toiselle, hänen tietojään ei ehkä näy esimerkiksi Mehiläisen asiakasrekisterissä. Lindholm kertoi, että joskus katkolla ollut määräys ei ole ehtinyt päivittyä työterveyspalveluja tarjoavan yrityksen rekisteriin uuden määräyksen vasta alettua. Syy tähän on se, että yliopisto päivittää rekistereitään kaksi kertaa kuussa palkanmaksun yhteydessä. Nämä katkostapaukset on kuitenkin pystytty hoitamaan ja ihmiset ovat päässeet lääkäriin.

Yliopistossa työskentelevien yleisimmät sairauspoissaolojen syyt olivat viime vuonnakin infektiot ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Helsingissä toiseksi yleisin sairauspoissaolojen syy on mielenterveyden häiriöt. Lindholm iloitsi siitä, että pitkät sairauslomat ovat kuitenkin vähentyneet. Tavoitteena tulisikin olla se, että emme anna sairaus-

lomien pitkittyä niin, että auttamiskeinot samaan tahtiin vähenevät. Mitä varhaisemmassa vaiheessa tukea on saatavissa, sitä paremmat ovat mahdollisuudet tilanteen ratkaisemiseen.

TYÖYHTEISÖSOVITTELUSTA APUA MYÖS YLIOPISTON KONFLIKTIEN SELVITTÄMISEEN?

Työhyvintointiyksikön tasa-arvovastaava Terhi Somerkallio ja Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY ry:tä edustanut Elisa Hyvärinen pohtivat, millainen työkalu työyhteisösovittelu olisi Helsingin yliopiston konfliktien selvittämisessä. Somerkallion mukaan sovittelumenetelmää on viime aikoina sovellettu työyhteisöihin samaan tapaan kuin sovittelua on käytetty kouluissa vertaissovitteluna ja rikostapauksien sovittelussa. Sovittelussa on kaksi avainasiaa: sovittelussa ei syyllistetä, sovittelussa ei tuomita (ks. Sovinnontekijät – multimediaohjelma: http://193.64.220.92/multimedia/hyvät_kaytannot/sovittelu/index.html).

HYHYn **Elisa Hyvärinen** toi esiin, että työyhteisösovittelu voi olla toimiva apuväline myös yliopistomaailman konfliktien ratkaisemiseen. Sovittelu on tunteiden käsittelyä, moraalista pohdintaa, arvokeskustelua ja osallistavaa toimintaa. Hyvärinen kuitenkin muistutti, että luottamusmiesten on pystyttävä erottamaan, mitkä ovat esimerkiksi työehtosopimuksen soveltamiseen liittyviä asioita, mitkä muuten lainsäädännön määrittelemiä asioita ja mitkä sellaisia ristiriitoja, joita voidaan sovittaa. Hyvärisen mukaan marssijärjestys on seuraava: ensin ongelmatilanteessa selvitetään työehtosopimusasiat ja yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat, ja tämän jälkeen jääviä asioita voidaan sovittaa.

Myös **Terhi Somerkallio** käsitteli häirintää, syrjintää ja työpaikkakiusaamista. Työpaikkakiusaamista on esimerkiksi

- kun henkilöä nöyryytetään tai loukataan toistuvasti
- kun henkilön sosiaalisia suhteita rajoitetaan, hänen kanssaan ei puhuta eikä hänen tervehdyksiinsä vastata
- kun henkilön mainetta loataan, levitetään juoruja tai tehdään naurunalaiseksi
- kun henkilölle ei anneta työtehtäviä tai hänelle annetaan osaamiseen nähden aliarvoisia työtehtäviä
- kun henkilöä uhataan ruumiillisella väkivallalla.

Somerkallio muistutti, että työpaikkakiusaamista sen sijaan ei ole

- kun työnantaja johto- tai valvontavaltansa perusteella antaa määräyksiä
- kun työhön tai opintoihin liittyvistä päätöksistä tai tulkinnoista syntyy ristiriitoja
- kun käsitellään tehtävään tai työhön liittyviä ongelmatilanteita työntekijöiden kesken tai annetaan kurinpidollinen huomautus tai rangaistus
- kun työntekijä ohjataan työkyvyn arviointiin
- kun työtehtäviä muutetaan ja muutoksista on keskusteltu työntekijän kanssa.

Viimeisen puheenvuoron käytti Kari Lajusen seuraaja, uusi työsuojelupäällikkö Pirjo Kekäläinen. Hän kertoi, että Helsingin yliopistossa henkilökunnan keskimääräinen sairauspoissaolopäivien määrä oli noin viisi vuodessa. Vuonna 2011 Helsingin yliopistolaisille tapahtui 352 tapaturmaa, joista noin kolmasosa oli työmatkalla tapahtuneita tapaturmia.

YT-seminaarin lopuksi keskusteltiin henkilöstöosaston päätöksestä, jonka mukaan laitokset voivat kustantaa henkilökunnalleen 50 % Unisport-liikuntatarramaksusta. Tämä on heikkennys niille, jotka olivat aikaisemmin saa-



*Varaluottamusmies, HYT:n varapuheenjohtaja
Milja Saari*

neet liikuntatarran kokonaan ilmaiseksi. Suurin osa Helsingin yliopiston henkilökunnasta ei kuitenkaan ole saanut laitokseltaan tukea liikuntatarran hankkimiseen, ja heidän osaltaan nykytilanne tuskin juuri muuttuu. Nykyisessä taloudellisessa tilanteessa ei liene odotettavissa rahallisia lisäpanostuksia henkilöstön hyvinvointiin. Henkilöstön edustajia huoletti se kehityssuunta, että Helsingin yliopistossa toiminnan harmonisointiin liittyvä päätöksenteko tuntuu yhä useammin tarkoittavan henkilöstön kannalta epäsuotuisia leikkauksia.

P.S. Muistathan, että mikäli oma laitoksesi ei tue Unisportin liikuntatarran hankkimista, HYT tukee jäsentensä Unisport-liikuntatarraa 50 %:lla! Lisätietoja: www.helsinki.fi/jarj/hyt/edut_ja_maksut ●

NUOREMPIEN TUTKIJOIDEN EDUNVALVONTAA VAHVISTETTAVA

Milja Saari

TIETEENTEKIJÖIDEN LIITON Nuorten tutkijoiden NuTu-työryhmä järjesti työpajan Helsingissä 14.5.2012 aiheesta ”Tutkimuksen ja opetuksen yhteensovittaminen nuorempien tutkijoiden työn arjessa”. Työpaja vahvisti liitossa vallinneen käsityksen siitä, että uuden työehtosopimuksen soveltamiskäytännöt ovat yliopistoissa nuorempien tutkijoiden kohdalla valitettavan kirjavat. Nuorempien tutkijoiden eli joko väitöskirjavaiheessa olevien tai hiljattain 1–5 vuotta sitten väitelleiden tutkijoiden asema vaihtelee sekä maantieteellisten että tieteellisten aluejakojen mukaan. Vastaavia nuorempien tutkijoiden valtakunnallisia tapaamisia tarvitaan siis jatkossakin.

Työpajasta koostettu raportti on viimeistelyä vaille valmis, ja se tulee saataville liiton sivuille (www.tieteentekijoidenliitto.fi --> *Nuoret tutkijat*) lokakuussa 2012. Raportti tuo esiin meitä nuorempia tutkijoita askarruttavia ongelmia ja omia ratkaisuehdotuksiamme. Toivomme, että raportin sisällöstä ja sen herättämistä ajatuksista keskustellaan aktiivisesti jäsenyhdistyksissä ja että HYT pohtii toimenpiteitä, joilla nuorempien tutkijoiden edunvalvontaa voidaan paikallisesti kehittää ja vahvistaa.

Työpajaraportti on toiminut taustamateriaalina NuTu-työryhmän laatimaan nuoremmille tutkijoille osoitettuun valtakunnalliseen kyselyyn. Kysely käännetään ruotsiksi ja englanniksi, ja se aiotaan toteuttaa lokakuussa 2012. Kyselyn tulokset on tarkoitus julkistaa joulukuussa osana laajempaa raporttia, johon kootaan sekä työpajan että tulevan kyselyn tulokset.

NuTun työpajassa esiin nousivat selkeimmin seuraavat aiheet ja niihin liittyvät kehitysehdotukset:

Opetustehtävät eivät jakaannu tasaisesti, vaan osalla niitä on liikaa ja osalla ei ollenkaan:

Opetustehtäviä tulee tasata myös nuorempien tutkijoiden välillä.

Jotta opetuksen tasaaminen onnistuisi, tarvitaan enemmän nuorempien apurahatutkijoiden opetuspanosta:

Laitoksille on osoitettava riittävät opetusmäärärahat, jotta apurahatutkijoille pystytään maksamaan opetuspalkkioita.

Apurahatutkijat eivät ole henkilökuntaa ja jäävät henkilökunnalle tarkoitetun koulutuksen ulkopuolelle:

Jokaisen jatko-opinto-oikeuden omaavan tulisi saada osallistua ainakin yliopistopedagogiikan kursseille.

Nuoremmat tutkijat jäävät liian yksin työsuunnitelmiansa laatimisessa:

Opetuksen suunnitteluun pitäisi kehittää alakohtaiset valmistelukertoimet ajankäytön suunnittelua helpottamaan.

Opetuksen suunnittelu ei ole riittävän avointa ja osallistavaa:

Opetuksen suunnittelu on kehitettävä julkisemmaksi ja myös nuoremmille apurahatutkijoille on taattava mahdollisuus osallistua suunnitteluun.

Nuorempien tutkijoiden tulisi osallistua opetukseen niin, että opetustehtävien vaativuus kasvaisi asteittain:

Väitöskirja-ohjaajan ja esimiehen tukea tarvitaan myös opettajana kehittymiseen.

”Väitöskirjaohjaajan ja esimiehen on seurattava, etteivät nuoremmat tutkijat hoida vain rutiinihommia”

Kaikki opetukseen liittyvän työn tekeminen pätevöittää – ainakin kerran tehtynä:

Väitöskirjaohjaajan ja esimiehen on seurattava, etteivät nuoremmat tutkijat hoida vain rutiinihommia, vaan että tehtävät muuttuvat asteittain ja aidosti pätevöittävät nuorempaa tutkijaa.

Palkitsemis- ja palkkauskäytännöt vaihtelevat alueellisesti ja tieteenaloittain:

Nuorempien tutkijoiden palkkauksellista yhdenvertaisuutta pitää vahvistaa ja nuorempien tutkijoiden palkkauksesta ja palkkakehityksestä väitöskirjan edetessä tarvitaan lisää tietoa.

Esimerkiksi julkaisujen määrään liittyvät bonusjärjestelmät saattavat entisestään lisätä epätasa-arvoa:

Ennen bonusjärjestelmien käyttöönottoa on niiden vaikutukset selvitettävä ja varmistettava, että tieteenalakohtaiset erot ja perinteet otetaan huomioon järjestelmien kehittämisessä.

Rahoituksen ja työsuhteiden pätkittäisyys vaikeuttaa työn ja perheen yhteensovittamista:

Nuoremmilla tutkijoilla täytyy olla oikeus perheeseen ja vanhemmuuteen ilman, että vanhempainvapaat heikentävät uralla etenemistä ja lyhentävät esim. tutkijakoulu-aikaa.

Nuoremmat tutkijat ovat sekä jatkotutkintoa suorittavia jatko-opiskelijoita että asiantuntijoita omalla alallaan:

Koska nuorempien tutkijoiden julkaisut kelpaavat yliopistoille tieteellisiksi ja mitat-

taviksi tuotoksiksi, myös nuorempien tutkijoiden asiantuntemus on tunnustettava. Erilaisista aliarvostavista koulutettava-, opiskelija- ja koululainen-nimikkeistä tulee luopua ja siirtyä käyttämään nimikettä nuorempi tutkija.

Selvää siis on, että nuorempien tutkijoiden edunvalvontaa on vahvistettava sekä Tieteentekijöiden liitossa että sen jäsenyhdistyksissä. Tässä edunvalvontatyössä ovat avainasemassa nuoremmat tutkijat itse. Työvälineinä toimivat heidän yhteistyöelimensä kuten Tieteentekijöiden liiton NuTu-työryhmä.

Tästä on hyvä jatkaa! ●

**Mitä Sinä toivoisit HYT:n
tekevän nuorempien
tutkijoiden aseman
parantamiseksi? Laita
ideoitasi sähköpostilla
osoitteeseen
hyt-toimisto@helsinki.fi**



AVOIN KIRJE APURAHATUTKIJOIDEN ASEMASTA LUOVUTETTIIN REHTORILLE

Eeva Luhtakallio

ELOKUUN LOPPUUN MENNESSÄ 700 yliopistolaista allekirjoitti apurahatutkijoiden aseman parantamiseksi ja nykytilanteen ongelmiin puuttumiseksi vedonneen avoimen kirjeen rehtori **Wilhelmssonille**. Apurahatutkijoiden lisäksi kirjeen allekirjoittivat lukemattomat työsuhteiset tutkijat ja mm. 25 professoria ja 46 yliopistonlehtoria. Kirjeen allekirjoituksiin luovutti rehtorille 4.9. kymmenhenkinen delegaatio, joka koostui kirjeen lanseeranneen työryhmän jäsenistä sekä eri tiedekuntia ja erilaisia työedustavista allekirjoittajista. Mukana kirjettä luovuttamassa ja rehtorin kanssa keskustelemassa olivat tutkijatohtorit **Eeva Luhtakallio, Jemima Repo** ja **Karina Lukin** sekä allekirjoittaneiden puolesta muun muassa pro-

fessori **Teivo Teivainen** (valt.tdk), yliopistonlehtori **Thomas Wallgren** (tutkijakollegium), dosentti **Päivi Salmesvuori** (teol.tdk), tutkijatohtori **Kristiina Brunila** (käyt.tdk) sekä tohtorikoulutettavat **Lotta Jalava** (hum.tdk), **Halil Gurhanli** (valt.tdk) ja **Veikko Eranti** (valt.tdk).

Tapaaminen rehtori Wilhelmssonin kanssa sujui hyvässä hengessä ja vastauksina saadut viestit olivat rohkaisevia. Rehtori otti kirjeessä esiin tuodut epäkohdat vakavasti ja lupasi, että niihin puututaan. Konkreettisesti esillä oli erityisen affiliaatio-sopimuksen laatiminen apurahatutkijoille. Heti seuraavana päivänä, 5.9., oli yliopiston hallituksen kokous, jossa asiasta oli hallitusläh-



Apurahatutkijoiden asemaa koskevan adressin allekirjoitti ennätysmäärä yliopistolaisia. Avoim kirje luovutettiin rehtorille 4.9. kirjeen laatijoiden toimesta. Kuva: Ari Aalto

teiden mukaan keskusteltu pitkään. Vaikuttaa siltä, että rehtoraatin tuella apurahatutkijoiden asemaan on todella nyt hallituksessakin ryhtytty paneutumaan.

Tilanne monissa tiedekunnissa onkin edelleen hälyttävän huono ja tulehtunut. Kirjeessä esiin tuodut ongelmat ja käytäntöjen kirjavuus vievät voimia, huonontavat ilmapiiiriä ja rapauttavat mille tahansa organisaatiolle elintärkeää sisäistä luottamusta. Asiasta pitäisi voida jatkossa käydä avoimempaa keskustelua ja tähän kaivataan nyt motivaatiota ja ponnisteluja myös hallinnon edustajilta. Apurahatutkijat eivät ole erillinen ryhmä, vaan yliopiston väkeä siinä missä muistakin lähteistä rahoituksensa saavat. Apurahat takaavat tutkijanuran jatkuvuuden muiden rahoitusmuotojen katkosten sekä pätkittäisten, yliopiston uraportaille sijoituvien työsuhteiden välillä. Säätiöiden jakamat apurahat ovat olennainen osa koko yliopiston toimintaa ja tutkimuksen kokonaisrahoitusta. Tutkijoiden eriarvoinen kohtelu tuottaa yliopis-

tolle suurta haittaa nyt ja tulevaisuudessa mikäli tilannetta ei pikaisesti korjata. Hallinnolliset ratkaisut, joita tähän korjaamiseen tarvittaisiin, eivät ole vallankumouksellisia, suuria tai kalliita. Ne edellyttävät vain tosiasioiden tunnustamista, avoimuutta ja läpinäkyvyyttä sekä rakentavaan ja myönteiseen ilmapiiriin panostamista niin viestinnässä kuin käytännöissään.

Avoin kirje, siihen saatu huima allekirjoitusten määrä ja yhteydenpito rehtorin kanssa ovat olleet rohkaisevia askeleita uudistuksen jälkeisessä yliopistossa. Yliopistolla voidaan puuttua epäkohtiin ja korjata niitä, kun ihmiset muistavat keskinäisen solidaarisuuden merkityksen ja voiman. Samalla nämä tapahtumat muistuttavat, ettei kansalaistoiminnan ja ihmisten spontaanin osallistumisen merkitystä ole syytä unohtaa eikä vähätellä myöskään ammattiliittojen edunvalvontatyössä. Työryhmän jäsenet toivovat, että rehtorin myöta-mielinen asenne ja halu integroida apurahatutkijat yliopistoyhteisöön näkyvät tulevaisuudessa tiedekuntien ja laitosten käytännöissä. ●

...NÄILLÄ LIKSOILLA



Kuva: Mietta Lennes

TYÖPAIKALLANI ON UUSI ESIMIES, jonka järjestämästä esinäytöksestä on saatu sen verran esimakua, että olen työtovereineni luullut joutuneeni helvetin esikartanoon. Esimiehen esitykset ovat osin olleet sellaisia, että niistä pitäisi käynnistää esitutkinta Pasilan poliisiasemalla, mutta päätimme näyttää esimiehelle hyvää esimerkkiä ja toivomme esirukouksissa, että hän paranee. Pahinta tällaisessa henki-

"Lähidemokratia olisi yliopistossa enemmän kuin toivottava asia, mutta yliopistolain tiukka noudattaminen ei lupaa lähitulevaisuudessa lähimainkaan mitään hyvää."

lössä on, että hän on lähiesimies. Kun olisikin etäesimies, niin hänestä ei tarvitsisi välittää.

Esimiehemme ei muuten ole mies lainkaan vaan nainen, mutta koska sellainen on mahdollista ja koska tämä lehti on perhelehti, emme käsittele tämän enempää sukupuolikysymyksiä emmekä mene kurkkimaan esivaatteen alle. Mitä astrologiaan tulee, esimies on kuulemma vesimies. Hän ei käytä esiliinaa työssään.

Siellä, missä esimiehet kokoontuvat, muodostuu esikunta, joka edustaa esivaltaa. Se käyttää ylikoulun asioissa menetelmiä, jotka paremmin sopisivat esikouluun.

Lähiasiat ovat muotia muutoinkin kuin lähiesimiehen kohdalla. Monet haluaisivat syödä lähiruokaa, jopa UniCafen ruokaloissa, mutta joutuvat tyytymään kaukana Atlantilla pyydettyyn seihin.

Lähidemokratia olisi yliopistossa enemmän kuin toivottava asia, mutta yliopistolain tiukka noudattaminen ei lupaa lähitulevaisuudessa lähimainkaan mitään hyvää.

Jäsenlehden edellisessä numerossa Gaga-

rin raportoi siitä, miten yliopistossa siirrytään ympärivuotiseen opetukseen ja opiskeluun. Viikonloput ja kesälomat käytetään myös näihin sivistyksellisiin pyrintöihin. Nyt kuitenkin lausuntokierroksella on rehtorin kanslian paimenkirje, jolla mehut selkänahastamme raavi-taan toisella tavalla.

Paimenkirjeen mukaan kevätlukukautta jatkettaiisiin pikkuhiljaa niin, että opetus jatkuisi juhannukseen asti. Valintakokeetkin joudutaan varmaan pitämään Finlandia-talossa, kun yliopistolla ei ole joutilaita tiloja niitä varten; kaikki tilat on varattu opetukseen aamuvarhai-

sesta iltamyöhään.

Gagarin aikoo antaa lausunnon tästä suunnitelmasta. Sen sisältö on lyhyesti sanottuna seuraava: Pah, pah ja vielä kerran pah!

Poliitikoille lähetettävä lausunto on tietysti muotoiltava sillä kielellä, jota poliitikot ymmärtävät. Olkoon sen teksti tällainen: Böö! ●



KANSALLINEN ETÄTYÖPÄIVÄ EI TULLUT HELSINGIN YLIOPISTOON

Nina Järviö

PERJANTAINA 21.9. VIETETTIIN *Kansallista etätyöpäivää.* Kampanjaan osallistui muun muassa sellaiset pienet toimijat kuin Akava, Työ- ja elinkeinoministeriö ja Valtion työmarkkinalaitos.

Kansallisen etätyöpäivän tavoitteena on tuoda joustoa työelämään. *Etätyöpäivä*-koti-sivujen mukaan etätyöllä voidaan vähentää esimerkiksi työmatkoista johtuvia hiilidioksidipäästöjä. Sen tarkoituksena on kuitenkin erityisesti auttaa työntekijöitä jaksamaan työssään. Etätyö toki edellyttää työnantajan ja työntekijän molemminpuolista luottamusta, mutta se myös luo sitä.

Yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstön työehtosopimukseen kuuluu oikeus tehdä joustavasti töitä muualla kuin yliopiston tiloissa. Mikään ei siis estä tutkimustyötä tekeviä jäämään kotiin jos keskittyminen joinakin päivinä tätä vaatii. Yliopistolla

on kuitenkin myös paljon muuhun henkilöstöön kuuluvia työntekijöitä, joihin nämä samat oikeudet eivät päde.

HYT:n 18.9. järjestämässä **Agorassa** kysyttiin etätyöpäivästä Helsingin yliopiston henkilöstöjohtaja **Kira Ukkoselta**. HYT:n edustajat haastoivat yliopiston tarttumaan mahdollisuuteen ja ilmoittautumaan mukaan Kansalliseen etätyöpäivään. Taustalla oli toive siitä, että etätyöhön todella kannustettaisiin sen sijaan, että se olisi vaihtoehto vain niille harvoille, jotka sitä osaavat pyytää ja etenkin perustella.

Yliopiston laajuinen rekrytointikielto koskee tällä hetkellä koko muuta kuin opetus- ja tutkimushenkilöstöä. Kielto ei ole yhtä raskas prosessi kuin yt-neuvottelu, kuten rehtori **Wilhelmsson** totesi Agorassa, mutta sitä ei tulisi kuitenkaan ottaa liian kevyesti.

Agorassa mainittiin esimerkiksi, että



Agorassa olivat paikalla Tieteentekijöiden liiton toiminnanjohtaja Eeva Rantala (vas.), Helsingin yliopiston rehtori Thomas Wilhelmsson ja henkilöstöjohtaja Kira Ukkonen. Kuva: Minnaleena Toivola



Oulussa on ollut voimassa rekrytointikielto jopa seitsemän vuotta hyvin tuloksin. Yliopiston talouden kannalta tämä voi kuulostaa hyvältä, mutta yksittäisen hallintotyötä tekevän näkökulmasta vihjailut seitsemän vuoden rekrytointikiellosta eivät naurata.

Rekrytointikielto vaikuttaa jaksamiseen ja se on herättänyt jo paljon tunteita ainakin omien työtovereitteni parissa. Vakituksissa työsuhteissa olevat ovat huolissaan työtehtävien lisääntymisestä. Määräaikaisissa työsuhteissa olevat puolestaan katselevat työpaikkailmoituksia, sillä tulevaisuus yliopistolla on yhä epävarmempi. Olen myös keskustellut eläkeikää lähestyvien hallintoihmisten kanssa ja kuullut kommentteja siitä, että oman pitkäjänteisen työn pelätään menevän hukkaan, jos paikkoja ei eläköitymisen jälkeen täytetä. Täsäkö on kiitos vuosien työpanoksesta?

Taloudellinen tilanne on tiukka eikä yliopisto voi sitä yksin ratkaista. Etätyöskentely ei kuitenkaan ole rahasta vaan asenteesta kiinni. Se olisi luultavasti yksi halvimmista tavoista osoittaa luottamusta ja lisätä työhyvinvointia rekrytointikiellon alla.

Tällä kertaa Helsingin yliopisto ei HYT:n haasteesta huolimatta lähtenyt mukaan Kansalliseen etätyöpäivään, mutta uusia mahdollisuuksia tulee. Pieni porkkana hallintotyötä tekeville ei ehkä olisi pahitteeksi? ●

ETÄTYÖ?

- Etätyö on työnantajan kanssa sovittu työnteon malli, jossa työ tehdään joko osin kotona tai työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona tai matkoilla.
- Suomi on yksi Euroopan kärkimaita etätyösovelluksissa.
- Suomessa etätyöskentely on seitsenkertaistunut vuodesta 1990 vuoteen 2008.
- 14 % työvoimasta työskentelee kotona työnantajan kanssa sovitusti ainakin joitakin tunteja viikossa tietotekniikan avulla.
- 2012 *Kansalliseen etätyöpäivään* osallistui yli 17 000 työntekijää
- HY:n muun henkilöstön etätyöskentelyyn liittyvät ohjeet löytyvät yliopiston intranetistä.

ETÄTYÖN HAASTEET:

- Työajan venyminen, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen
- Yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemukset
- Huoli urakehityksestä ja asemasta organisaatiossa
- Etäjohtaminen edellyttää toisenlaista johtamista

Lähde: www.etatyopaiva.fi

HYT tarjoaa jäsenilleen ja heidän seuralaisilleen mahdollisuuden päästä alennettuun hintaan katsomaan helsinkiläisen Ryhmäteatterin uutta näytelmää *Eduskunta II*.

Näytöksen ajankohta on tiistaina 11.12.2012, jolloin Eduskunta II vierailee Espoon kulttuurikeskuksen Louhisalissa (Kulttuuriaukio 2, Tapiola).

Lippuja on rajoitettu määrä, joten toimithan nopeasti!

Ilmoittautuminen HYT:n kotisivujen kautta sähköisellä lomakkeella: www.helsinki.fi/jarj/hyt

Liput jaetaan ilmoittautumisjärjestyksessä.

HINNAT

Liput jäsenille: 10 euroa

Liput seuralaisille: 20 euroa

(Hinta sisältää väliaikajuoman. Lippujen normaalihinta 25 euroa.)

Lippuja voi ostaa joko yhdelle HYT:n jäsenelle, kahdelle HYT:n jäsenelle tai yhdelle jäsenelle ja seuralaiselle.



Kuva: Ryhmäteatteri

KUTSU SYYSKOKOUKSEEN

Helsingin yliopiston tieteenekijät ry:n sääntömääräinen syyskokous pidetään Porthanian opettajien kahvilassa torstaina 29.11.2012 kello 18.00 alkaen.

ESITYSLISTA:

1. Kokouksen avaus
2. Kokouksen puheenjohtajan ja sihteerin valinta
3. Pöytäkirjantarkastajien ja ääntelaskijoiden valinta
4. Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus
5. Kokouksen työjärjestyksen hyväksyminen
6. Hyväksytään toimintasuunnitelma vuodelle 2013
7. Hyväksytään talousarvio vuodelle 2013 ja päätetään jäsenmaksujen suuruudesta ja kantotavasta
8. Valitaan hallituksen puheenjohtaja vuosille 2013–2014
9. Valitaan hallituksen jäsenet erovuoroisten tilalle ja näille henkilökohtaiset varajäsenet
10. Valitaan kaksi tilintarkastajaa ja kaksi varatilintarkastajaa
11. Valitaan yhdistyksen edustajat ja heille tarpeellinen määrä varajäseniä
Tieteenekijöiden liitto – Forskarförbundet ry:n seuraavan vuoden kokouksiin
12. Päätetään muista kokouskutsussa mainituista asioista
13. Kokouksen päättäminen

TARJOILUA

KAIKKI HYT:N JÄSENET OVAT TERVETULLEITA KOKOUKSEEN!



Työehtosopimus Opetuksen enimmäistuntimäärä Tid att forska? Työtilat
Careers Palkkaus Vakinaiset työsuhteet
Apurahatutkijan oikeudet Lomat Ansiosidonnainen työttömyyskorvaus
Arbetslid Equality Well-being at work Työsuojelu

Me puolustamme etujasi.

www.helsinki.fi/jarj/hyt

HYT – Helsingin yliopiston tieteentekijät ry. – Forskarföreningen vid Helsingfors universitet
HUART – The Helsinki University Researchers and Teachers Association



Helsingin yliopiston tieteentekijät –
Forskarföreningen vid Helsingfors universitet ry
PL 26 (Teollisuuskatu 23 A, 3. krs.)
00014 Helsingin yliopisto

hyt-toimisto@helsinki.fi
www.helsinki.fi/jarj/hyt

Facebook.com/HelsinginYliopistonTieteentekijat