

HYT:n jäsenlehti

3/2015

HUART's annual meeting took members back to the 80s' (p.16)

Uusi johtosääntö – lisää avoimuutta, vähemmän demokratiaa? (s.7)

Kesälukukausi tulee – sommarterminen kommer (s.4)

Why join a trade union in Finland? (p. 14)

Työaikapankki yliopistoon? (s. 18)

Helsingin yliopiston tieteentekijät -
Forskarföreningen vid Helsingfors universitet

JULKAISIJA:

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

TIEDOTUSVASTAAVA/

PÄÄTOIMITTAJA:

Mari Siirainen
hyt-tiedotus@helsinki.fi

ULKOASU JA TAITTO:

Mona Roininen

Tietoa jäseneksi
liittymisestä ja
osoitteenmuutokset:
hyt-toimisto@helsinki.fi

PAINOPAIKKA:

Unigrafia Oy

KANNEN KUVA JAKUVAT:

Mona Roininen,
Ulla Immonen,
Mari Siirainen

KUVITUSKUVAT:

Mietta Lennes

KOTISIVU:

www.helsinki.fi/jarj/hyt

HYT FACEBOOKISSA:

www.facebook.com/HelsinginYliopistonTieteentekijat

HYT TWITTERISSÄ:

@HytHuart

SISÄLTÖ:

4 Puheenjohtajan palsta

6 Pääluottamusmiehen palsta

7 Uusi johtosääntö –
lisää avoimuutta, vähemmän
demokratiaa?

11 Aikaa tutkimukselle

12 Vaihtelevaa käytäntöä apura-
hatutkijoiden työtilakorvauksissa

14 Why join a trade union in
Finland?

16 Kevätkokouksen kuulumisia

18 Työaikapankki yliopistoon?



Kesälukukausi tulee — sommarterminen kommer

De efter riksdagsvalen hållna regeringsbehandlingsarna förorsakade i medievärlden någon slags ingejörshype, varefter var det dags att snabbt komma tillbaka till överenskomna och även inadekvata budgetnedskärningar.

Det nya regeringsprogrammet är en sammanfattning av helt olika och hierarkiskt diverse åtgärder, och det är svårt att få en koherent uppfattning av dess syften. I varje fall syns det vara klart att före detta regeringens mål att göra finländarna till världens kunnigaste folk fram till 2020 har nu kastats till papperskorg.

Nu strävar man till att få till stånd en ny nationell skogsstrategi och lägga ner stödet till vindenergi. Nu strävar man till att ta i bruk ”besparingar och strukturreformer som stärker den offentliga ekonomin”. Nu stärker man Team Finland och påminner, att säkerhetsläget i Europa och i Östersjöregionen har försämrats så att några grundläggande reformer måste genomföras.

Kort sagt, man har nu en regering ”som genomför reformer och ökar förtroendet”. Hur? Hurdana reformer? Här finns några exempel för det:

- Som en del av avregleringen införs friare öppettider för butiker.
- Pedagogiken moderniseras. Utvecklingsprogram genomförs inom lärarutbildningen och kompletteringsutbildningen.
- En tredje termin införs vid högskolorna.
- Samarbetet mellan utbildningen på andra stadiet och på högre nivå utökas.
- Behörighetsvillkoren inom den offentliga sektorn uppdateras.
- Det blir tillåtet att använda hästgödsel inom energiproduktionen.



“Genialt! Jag kan inte uppfatta, hur ”friare” (dvs. längre) öpptider kan stöda offentliga ekonomin”

Genialt! Jag kan inte uppfatta, hur ”friare” (dvs. längre) öpptider kan stöda offentliga ekonomin, men desvärre kan jag inte se, hurdana frukter man antagar att få när den tredje terminen ska tas i bruk. Som en gammal man minns jag (då far lampan köpte), hur man exempelvis hade en sommartermin i några universitet, och hur detta experiment misslyckades. Men dåförtiden var det bara en av undervisningsministeriets talrika experiment; nu har vi hela regeringen framme och darrar av rädsla.

Yliopistot joutuvat maksajaksi valtionalouden kunnostamisessa, ja Helsingin yliopisto maksaa suhteessa muita enemmän. Se onkin ottanut terävästi kantaa hallituksen päättämiä leikkaustoimia kohtaan. HYT on tässä tiukasti yliopiston johdon tukena.

Jos hallintojohtaja Esa Hämäläisen maalaama uhkakuva toteutuu, että Helsingin yliopiston talouteen kohdistuu tulevien viiden vuoden aikana 83 miljoonan euron leikkaukset, tulevaisuus ei näytä hyvältä.

Viitisen vuotta sitten yliopistossamme tehtiin lähes 8200 henkilötyövuotta, mutta nyt on erilaisin järjestelyin tultu alas 7800 htv:n tasolle. Hallintojohtaja laskeskelee, että koska valtaosa yliopiston toimintamenoista on henkilöstömenoja, tulevien 4–5 vuoden aikana pitäisi päästä jotakuinkin 6800 htv:n tasoon, jotta selvittäisiin kunnialla. Vaikka tämä ei tarkoittaisi irtisanomisia, se tarkoittaa joka tapauksessa tuntuvia vähennyksiä myös sellaisissa tehtävissä, joiden mittaamisen tuloksena yliopisto saa vuotuisen ja jokapäiväisen leipänsä.

Mitä kesälukukausi sitten tarkoittaisi? Sitä, että 1600 vuotuisen työtuntiin sisältyviä opetustunteja jaoteltaisiin lähes ympärivuotiseen käyttöön. Se tarkoittaisi myös sitä, että opettajilla ja tutkijoilla tulee olemaan yhä vähemmän aikaa ”tehdä sitä, mikä osataan tehdä parhaiten” eli tehdä laboratoriotehtäviä, lukea ja kirjoittaa. Maailmanloppu se ei tietenkään ole, mutta pidän esitystä törkeänä puuttumisena Suomen akateemiseen perinteeseen.

Toukokuun lopussa nimitetty hallitus on esittänyt suhteellisen kattavan leikkauslistan, jolla maan taloutta tasapainotetaan. Yliopiston johdon pikaisten laskelmien mukaan, näistä leikkauksista jopa yli 80 miljoonaa kohdistuu suoraan Helsingin yliopistoon ja lisää tulee välillisesti TEKESin ja Akatemian ra-

”Uuden strategian luonnoksessa painotetaan opiskelijoita, kun heidän on nostettu keskiöön.”

hoitusten leikkausten kautta. Ei siis hyvältä näytä henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Tällä hetkellä (kesäkuussa) vain odotellaan tarkennuksia hallitusohjelman lukuihin ja niiden vaikutuksiin.

Yliopistolla on parhaillaan käynnissä strategia-työ, jossa hiotaan seuraavan 5-vuotiskauden strategia. Johdon tavoitteena on, että hallitus voisi päättää strategiasta vielä tämän vuoden puolella. Rehtori kertoi kampuskierroksellaan aikataulun syyksi sen, että jo ensi vuoden alussa neuvotellaan seuraavan vuoden rahoituksesta ja rahoitusneuvotteluissa olisi hyvä olla jo uusi strategia käytettävissä. Pyritään kaikki tahoillamme vaikuttamaan strategiaan erityisesti henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Uuden strategian luonnoksessahan painotetaan jo opiskelijoita, kun heidän on nostettu keskiöön.

Kesäkuun puoliväliin mennessä pitäisi käydä työehtosopimuksen mukaiset palkkaneuvottelut ensi vuoden palkankorotuksista, jotta TES olisi voimassa sovitusti 31.1.2017 asti. Tätä neuvottelua ei varmasti tee helpommaksi pääministerin esitys yhteiskuntasopimuksesta.

The new Finnish government is going to cut the funding to University of Helsinki in the worst case over 80 million euros. Compared with the 30 million overhead of 2014, it is very likely that there will

be some cut down in the number of personnel at the university also. Hopefully, the government would finally be satisfied with a much smaller amount of money. The government is also targeting to smaller number of master's degree graduates by assuming that more and more bachelor's will not continue to masters, but move to industry and labor market instead. The government is also planning to introduce a mandatory study fee for students outside the European Union (EU) and European Economic Area (EEA) already in fall 2016 or at the latest in 2017.

With the expected cuts to the University's budget, the membership in an unemployment fund (työttömyyskassa) might become very important, because unemployment benefit will depend on that. The earnings-linked per diem allowance for fund members is about 50 – 70 per cent of regular average wages. The basic unemployment allowance for non-members varies from year to year. (source: <http://www.guidetoworkinginfinland.fi>). For 2015 the basic unemployment allowance is approximately 700 euro per month (source: Kela), which you will receive if you are not a member of an unemployment fund.

All union members are automatically also members of an unemployment fund, except the persons working with grant or scholarship. They are not considered to have an employment. This is why the university administration tries to push all professors and principal investigators to use salary-based employments instead of grants with their group members. It is no longer allowed to continue salary-based contract with a grant-based funding from the university. Grants and scholarships should be used only in a case where the funding is targeted directly to a named researcher from a funding organization.

Näistä epävarmoista ja huolta aiheuttavista aiheista huolimatta toivotan teille kaikille hyvää ja antoisaa kesälomaa!

Uusi johtosääntö

— lisää avoimuutta, vähemmän demokratiaa?

Uusi johtosääntö hyväksyttiin yksimielisesti yliopiston hallituksen kokouksessa 15.4. Pitkähkö valmisteluprosessi on herättänyt kiivaita ristiriitoja erityisesti dekaanin ja laitosjohtajien kelpoisuusvaatimusten sekä professorien rekrytointiprosessin osalta.

Jo kerran kuulemiskierroksella ollut johtosääntö palautettiin valmisteluun viime vuoden joulukuussa. Johtosääntöuudistuksen valmistelua jatkoi professori Olli Mäenpään johdolla työryhmä, johon kuuluivat professori Kaarle Hämeri, yliopistonlehtori Inkeri Ruokonen, HYY:n edustaja Anne Ruokonen, hallintojohtaja Esa Hämäläinen, henkilöstöjohtaja Kira Ukkonen ja yliopistonlakimies Marianne Jalo-vaara.

Toisella kierroksella työryhmän esitys dekaanien ja laitosjohtajien valinnan muuttamista ammattimaisemman rekrytoinnin suuntaan herätti paljon keskustelua - myös kiivasta vastustusta. Lopulta 1.8. voimaantulevassa uudessa johtosäännössä päädyttiin siihen, että rekrytointia hoitamaan asetetaan valmistelutyöryhmä, jossa mukana on tiedekuntaneuvoston tai laitosneuvoston professorien, henkilöstön ja opiskelijoiden nimeämät edustajat sekä 1-2 rehtorin tai dekaanin nimeämää edustajaa. Lisäksi yliopistolaisilta tulleen palautteen pohjalta johtajavalintaa muutettiin niin, että tiedekunta- ja laitosneuvostoja kuullaan johtajavalinnassa jatkossakin.

Lopulliseen johtosääntöön tehty myönnytyks ei kuitenkaan miellytä kaikkia. Johtosäännön hyväksymisen jälkeen Flammassa julkaistu tiedote keräsi edelleen suuren määrän poikkeuksellisen kovasa-

naista palautetta. Kiukkuisissa kommenteissa todettiin johtosäännön ”romuttavan yliopiston idean” ja merkitsevän yliopistodemokratian loppua. Vastustajien mielestä kuulemisella ei oltu saavutettu mitään.

Johtosäännön vastustajiin kuuluva professori Heikki Patomäki arvioi blogissaan 21.4. uuden johtosäännön keskittävän valtaa rehtorille ja tekevän esimerkiksi kanslerin tehtävästä käytännössä tarpeettoman.

”Uusi johtosääntö siirtää laitosjohtajien ja dekaanien valinnan demokraattisesti valituilta neuvostoilta rehtorille (ja hallitukselle). Näiden ”johtajien” akateemisia pätevyysvaatimuksia kevennetään.

Pääpaino asetetaan itse johtamiselle ja uskollisuudelle ylimmälle johdolle. Johtosääntö myös keskittää monet muut tehtävät ja valtaoikeudet rehtorille, professuurien alan määrittelystä ja professorien valinnasta väitöskirjojen arvosteluun.

Käytännössä tämä tekee muun muassa kanslerin tehtävästä tarpeettoman. Kanslerista tulee vähän kuin kuningas Ruotsissa.” Patomäki kirjoittaa kitkerästi.

HYT ei myöskään kannanotossaan purematta niellyt johtajien kelpoisuusvaatimusten lieventämistä. HYTin kannanotossa vaadittiin dosentin pätevyyttä minimivaatimukseksi dekaanin, varade-

”HYT ei kannanotossaan purematta niellyt johtajien kelpoisuusvaatimusten lieventämistä.”

”Seurauksena on ollut se, että valtaosa nykyisistä dekaaneista ja laitosten johtajista on miehiä.”

kaanin, laitosjohtajan ja laitoksen varajohtajan valinnassa. Kannanotossa nostetaan aiheellisesti keskusteluun, miksi tohtoreita ja tutkijoita koulutetaan ”tuhattamäärin”, jos ei heitä kerran haluta yliopistoon myös johtopaikoille.

Uudistuksen puolustajat sen sijaan katsovat, että uusi johtosääntö lisää rekrytointien avoimuutta ja korostaa yliopiston avainhenkilöiden valitsemisen merkitystä. Flaman tiedotteessa hallintojohtaja Esa Hämäläinen korostaa, että jokaisella laitoksella ja tiedekunnalla pitäisi olla mahdollisuus saada ”paras mahdollinen johtaja”, jolla olisi sekä johtamiskokemusta että tiede- ja yliopistomaailman tuntemusta.

Rekrytointipohjan laajentamista perusteena on käytetty myös tasa-arvon lisääntymistä rekrytoinneissa. Valmistelutyöryhmän jäsenen, yliopistonlehtori Inkeri Ruokosen mukaan myös työryhmä katsoi, että rekrytointipohjan laajentaminen siten, että luovutaan nykyisistä hyvin vahvasti tieteellisiin meriitteihin ja työsuhteeseen liittyvistä edellytyksistä, on rekrytoinnin lopputuloksen kannalta eduksi. Hänen mukaansa nykyinen kelpoisuusvaatimus suosii miehiä johtajavalinnoissa. Tällä hetkellä professoreista valtaosa on miehiä ja todennäköisesti myös dosenttikunta on ainakin toistaiseksi vielä miesvaltainen.

”Seurauksena on ollut se, että valtaosa nykyisistä dekaaneista ja laitosten johtajista on miehiä.”

Ruokonen selventää.

Sen sijaan professorien nimittämisen siirtäminen rehtorille on vaikeammin perusteltavissa. Myös Ruokosen mukaan ”kaiken kaikkiaan rehtorin päätösvalta lisääntyy mielestäni nyt kaikilla tasoilla”. Hän kuitenkin huomauttaa, että vaikka edelleen on esitetty kritiikkiä sen johdosta, että johtajien valinta ei enää kuuluisi tiedekuntaneuvoston ja laitosneuvoston päätösvaltaan, suuri osa erityisesti tiedekunnista tulleista kommentista hyväksyy johtosääntöluonnoksessa

esitetyn menettelytavan, jossa tiedekuntaneuvostolla ja laitosneuvostolla on edelleen tärkeä rooli johtajan rekrytoinnissa.

”Miksi tohtoreita ja tutkijoita koulutetaan ”tuhattamäärin”, jos ei heitä kerran haluta yliopistoon myös johtopaikoille?”

Ruokosen mukaan uutta kompromissiratkaisua myös kiiteltiin palautteissa.

Yliopiston hallituksen mukaan sekä rekrytointiprosessin että valintakriteerien uudistuksella tavoitellaan professoreiden aktiivisempaa rekrytointia myös yliopiston ulkopuolelta. On kuitenkin kyseenalaista, johtaako uusi malli sellaisiin rekrytointeihin, joita vielä toistaiseksi voimassa oleva johtosääntö ei olisi mahdollistanut. Valtiotieteellisen tiedekunnan dekaani Liisa Laakso on pitänyt perusteita uudelle johtosäännölle ohuina. Hän kirjoitti blogissaan 15.10.2014, vielä uuden johtosäännön valmisteluvaiheessa, myös nykyisen johtosäännön mahdollistaneen rekrytoinnit oman yliopiston ulkopuolelta:

“Uuden johtosäännön äänekkäimmät vastustajat kuuluvat valtaosain myös silloisen yliopistolain vastustajiin.”

”Kun uusi johtosääntö salli rekrytoimisen ulkopuolelta, dekaaniksi valittiin Jyväskylän yliopiston professori ja laitoksen johtajaksi toisen tiedekunnan lehtori. Kelpoiseksi hakijaksi tulkittiin myös ulkomaisen yliopiston edustaja. Ja uudistuksia on kyllä tiedekunnassa pantu toimeen.”

Myös Ruokosen näkemys on, etteivät rekrytointiperusteet välttämättä tule vahvasti vaikuttamaan tuleviin henkilövalintoihin:

”Oma näkemykseni on, että Helsingin yliopiston rehtoreiksi, dekaaneiksi ja laitosjohtajiksi valitaan edelleen myös tieteellisesti ansioituneimpia yliopistoyhteisöme jäseniä, toki tämä uudistus antaa mahdollisuuksia muunlaisiinkin ratkaisuihin.”

Vahva peruste johtosäännön muutokselle näyttäisikin olevan uusi yliopistolaki, joka tuli voimaan jo viisi vuotta sitten. Sen jälkeen lähes kaikkien yliopistojen johtosäännöt on muutettu vastaamaan paremmin lakia, jonka mukaisesti rehtorin alaisen johtavan henkilön valitsee hallitus ja muun henki-

löstön valitsee rehtori.

Uuden johtosäännön äänekkäimmät vastustajat kuuluvat valtaosain myös silloisen yliopistolain vastustajiin. Ylioppilaslehden mukaan viisi vuotta sitten yliopistolain vastustajat onnistuivat torppaamaan muutokset yliopiston johtosääntöön, mutta nyt siinä ei enää onnistuttu. Vastustajien pelkona on, että uusi johtosääntö mahdollistaa vallan keskittämisen ja sitä kautta helpottaa myös yliopiston ”profilointia” eli joidenkin alojen alasajoa. Tämän kaltaista kritiikkiä on esittänyt esimerkiksi filosofian yliopistonlehtori Thomas Wallgren, jonka mukaan uusi johtosääntö on osoitus siitä, miten valtion ja yksityisten yhtiöiden intressipolitiikka on vahvistunut yliopistolla.

Ruokonen on kommentissaan maltillisempi. Hän muistuttaa, että vaikka uudistuksessa lisääntyy johtajien päätösvalta, yliopistossa on edelleen päätöksentekoon osallistuvat henkilöstön edustajista koostuvat elimet eri tasoilla.

”Työryhmyöskentely on aina kompromissien hakemista. Nyt yritettiin löytää yhteinen kompromissi hieman laajennetulla kokoonpanolla syksyn johtosääntötyöryhmän esitykseen.”, Ruokonen toteaa.

ULLA IMMONEN

Lähteet:

Flamma 15.4.2015: Uudet johtosäännöt voimaan

Sähköpostihaastattelu Inkeri Ruokosen kanssa 29.5.2015

Heikki Patomäen blogi 21.4.2015: Vallan keskitys Helsingin yliopistossa: kohti Pohjois-Korean Mallia <http://blogs.helsinki.fi/patomaki/2015/04/21/vallankeskitys-helsingin-yliopistossa-kohti-pohjois-korean-mallia/>

Liisa Laakson blogi 15.10.2014: Johtosääntöuudistus: Dekaanien ja laitosisjohtajien valinta http://blogs.helsinki.fi/lilaakso/?page_id=36

Ylioppilaslehti 15.5.2015: Yksinvaltaa vastaan <http://ylioppilaslehti.fi/2015/05/yksinvaltaa-vastaan/>
Helsingin yliopiston tieteentekijät: Lyhyitä kommentteja Helsingin yliopiston johtosääntö- ja vaalijohtosääntöluon-
noksiin 30.3.2015

Keskeiset muutokset johto-, vaalijohto- ja tutkinto- ja oikeusturvajohtosääntöön:

- 1.** Johtosäännöstä on poistettu luettelo erillisistä laitoksista.
 - 2.** Johtosääntöön on siirretty joitakin kohtia taloussäännöstä, joka kumottiin. Muiden nykyisessä taloussäännössä olevien asioiden osalta tehdään hallituksen, rehtorin ja kvestorin päätöksiä.
 - 3.** Johtajien valinta muutettiin yliopistolain mukaiseksi. Hallitus valitsee dekaanin ja rehtori laitoksen johtajan.
 - 4.** Dekaanin ja laitoksen johtajan rekrytointia valmistelevaan ryhmään voidaan nimetä tiedekuntaneuvoston tai laitosneuvoston eri ryhmien nimeämien jäsenten lisäksi enintään 1–2 muuta jäsentä. Tiedekuntaneuvostoa tai laitosneuvostoa kuullaan ennen valintaesityksen tekemistä.
 - 5.** Johtajien rekrytointipohja laajenee. Edellytyksenä on kuitenkin aina yliopisto-maailman tuntemus.
 - 6.** Johtosäännöstä on poistettu kanslerin osallistuminen professorin tehtävän täyttöprosessiin. Täyttöprosessiin liittyvät menettelyohjeet annetaan jatkossa rehtorin päätöksellä.
 - 7.** Kelpoisuusvaatimukseen on lisätty uudentyyppinen työelämäprofessori (professor of practice) ja tämän tehtävän kelpoisuusvaatimusta on muokattu edellisen luonnoksen jälkeen. Lisäksi on määritelty tenure track -järjestelmään kuuluvan apulaisprofessorin kelpoisuus.
 - 8.** Vaalijohtosäännön mukaan laitosneuvostojen jäsenet voi jokainen henkilöstöryhmä valita keskuudestaan. Vaalit järjestetään vain, jos ehdokkaita tulee enemmän kuin valittavia on.
 - 9.** Tutkinto- ja oikeusturvajohtosääntöön on koottu kaikki keskeiset koulutusta koskevat hallitustason periaatteet. Samalla yliopisto yhdenmukaistaa väitöskirjojen arvostelun, jotta samasta tutkijakoulusta ja tohtoriohjelmasta valmistuvat jatko-opiskelijat saavat yhdenmukaisen kohtelun.
-

Aikaa tutkimukselle

Yliopistonlehtorin päätehtävä on opettaa ja ohjata. Työaikasuunnitelmien ohjeisiin on kirjattu, minkä verran kontaktiopetustunteja lehtori antaa. Näitä tunteja on vähintään 196, enintään 392. Kontaktiopetuksen päälle tulevat opetuksen suunnittelu, kurssitöiden ja tenttien laatiminen ja tarkastus, erilaiset ohjaustehtävät ja muut opetustyöt.

Kaikkiaan opetustöiden osuudeksi tulee kokonaistyöajasta, 1 600 tunnista, jopa 80 prosenttia. Tavallisimmin osuudet osunevat 60–75 prosentin haarakkaan. Kun YVV:lle menee vähintään 160 tuntia vuodessa, jää tutkimukselle hyvin vähän tunteja.

Milloin yliopistonlehtori sitten tutkii? Kun 1 600 tuntiin ei tutkimustunteja kovasti mahdu, tutkivat useimmat tämän ulkopuolella, käytännössä kesäisin. Moni meistä ansaitusti lomailee muillakin tavoin.

Onnekkaita voivat lisäksi pitää (syventävien opintojen) kursseja, joille saa sovitetuksi sellaisen tutkivan otteen, että pääsee itsekin kurssiopetuksen myötä tutkimaan. Ja toki opiskelijoiden tutkiessa pääsee itsekin tutkimuksen imuun.

Toimivimpia tapoja ovat tutkimusvapaat. Siis opetuksettomat lukukaudet, jolloin yliopistonlehtori voi keskittyä tutkimukseen. Tällöinkään ei kaik-

kia velvoitteita voi katkaista, esimerkiksi mahdollista gradun- ja väitöskirjantekijöiden ohjausta. Joka tapauksessa riittävän pitkä kausi, jolloin viikoittaista opetusta ei ole, tarjoaa mainion mahdollisuuden luoda uutta tutkimusta. Melko monella laitoksella tällainen käytäntö onkin, joko jo perinteisesti tai uutena mahdollisuutena. En tosin tiedä, kuinka laajalti. Toivottavasti käytäntö leviää ja voimistuu.

Yhdistyksemme on vuoden 2015 toimintasuunnitelmassa linjannut tavoitteissaan, että kaikille opettajille on taattava vähintään 30 prosentin osuus työajasta tutkimukseen. Linjaus on sama kuin emoliitolla, Tieteentekijöiden liitolla. Tavoite vain taitaa olla liian kova? Olisi kiinnostavaa tietää, kuinka moni yliopistonlehtoreista tähän yliopistossamme pääsee. Yliopisto-opettajilla tavoite on vielä kauempana.

TERHI AINIALA

**TIETEENTEKIJÖIDEN
LIITON
VARAPUHEENJOHTAJA**



Vaihtelevaa käytäntöä apurahatutkijoiden työtilakorvauksissa

Itse hankitulla apurahalla tieteellistä työtä tekevät ovat aina olleet osa yliopistoyhteisöä. Miltei jokaisen tutkijan uralta löytyy yksi tai useampia apurahakausia. Apurahatutkijat tuovat tiedeyhteisössään kortensa kekoon aiheuttamatta yliopistolle juurikaan kuluja: palkkaa ei ole tarvinnut maksaa, ainoastaan tarjota työn teolle perusedellytykset. Apurahalla työskentelevät ovat perinteisesti saaneet yksiköstään työpisteen tietokoneineen, käyttäjätunnukset yms. Käytännöt ovat kuitenkin vaihdelleet yksiköittäin.

Nyt puhaltavat uudet tuulet: rehtori teki 19.2.2015 päätöksen (22/2015), jossa suositellaan, että apurahatutkijan kanssa solmitaan sopimus työskentelyedellytyksistä. Päätös sisältää myös seuraavan suosituksen: ”Yliopisto suosittelee, että yksiköt perivät yliopiston ulkopuolisen myöntäjän myöntämän henkilökohtaisen apurahan saajalta 1600 euroa/vuosi korvauksen tieteenalan tavanomaisista tutkimusedellytyksistä. Perittävä korvaus perustuu sopimukseen, jonka apurahansaaja ja yksikkö tekevät. Suositeltua korvausta työskentelyedellytyksistä tarkistetaan säännöllisesti siten, että se vastaa 7 % henkilökohtaisesta apurahasta, joka on Suomessa mahdollista myöntää verovapaasti (ottaen huomioon apurahansaajan pakollisten maksujen verovähennyskelpoisuus).”

Päätös sai kysymään, ovatko apurahatutkijat, jotka varsinaisen työsuhteen puuttuessa ovat muutenkin heikommassa asemassa kuin työsuhteiset tutkijat, todellakin pelkkä rasite yliopistolle, jota pitää rangaista erityisellä työtilamaksulla.

HYT-lehti lähetti 22:lle eri yliopiston yksikölle (tiedekunnille/laitoksille) kyselyn, jossa tiedusteltiin, tarjoaako yksikkö apurahatutkijoille työtilaa ja periikö siitä työtilakorvausta tai aikooko alkaa periä sitä rehtorin päätöksen mukaisesti.

Vastauksia saapui kymmenen, joista valtaosassa todettiin, ettei työtilakorvauksia peritä muussa kuin siinä tapauksessa, että apurahaan sisältyy eri-

tyinen työtilakorvaukseen korvamerkitty osuus. Korvausta eivät peri farmasian tiedekunta, lääketieteellinen tiedekunta, ympäristötieteiden laitos, maataloustieteen laitos, metsätieteiden laitos, käyttäytymistieteellinen tiedekunta eikä suomen kielen, suomalais-ugrilaisten ja pohjoismaisten kielten ja kirjallisuuksien laitos. Niillä ei myöskään ole aikeita aivan lähitulevaisuudessa alkaa sellaista perä.

Sen sijaan valtiotieteellinen tiedekunta, teologien tiedekunta, humanistisesta tiedekunnassa filosofian, historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos sekä Maailman kulttuurien laitos perivät korvauksia (viimeksi mainittu 1.8.2015 lähtien). Ne noudattavat rehtorin suositusta ja perivät korvausta 1600 € vuodessa (133,33 €/kk). Joitakin lievennyksiä maksun perimiseen on: esimerkiksi loppuunsaattamisapurahalla työskentelevältä korvausta ei peritä. Teologisessa tiedekunnassa on tämän vuoden loppuun siirtymäaika, jolloin sellaisilta apurahatutkijoilta, joiden apurahaan ei sisälly erillistä myöntöä tilakorvausta varten, peritään 80 e/kk.

Valtiotieteellisessä sekä teologisessa tiedekunnassa, filosofian, historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitoksella sekä maailman kulttuurien laitoksella työtilaa pitää myös hakea. Haku on kerän vuodessa.

Rehtorin päätöksen piti selkeyttää tilannetta ja tehdä käytännöt yhteneväisiksi koko yliopistossa. Kun selkeytys oli siihen suuntaan, että korvauksia alettiinkin vaatia niiltä, joita niitä ennen ei ollut vaadittu, ei monikaan yksikkö ole halunnut muuttaa käytäntöjään ja heikentää apurahatutkijoiden asemaa. Näin epätasa-arvo työtilakorvauksen suhteen ei valitettavasti ole poistunut.

MARI SHIROINEN

Periikö yksikkönne apurahatutkijoilta Helsingin yliopiston rehtorin päätöksen mukaista työtilakorvausta (1600 €/vuosi)?

Kyllä perii	Perii, jos apurahaan sisältyy osuus korvauksen kattamiseen	Ei, korvaus on matalampi tai sitä ei peritä
Filosofian, historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos	Käyttäytymis- tieteellinen tiedekunta	Farmasian tiedekunta
Maaailman kulttuurien laitos	Lääketieteellinen tiedekunta	
Teologinen tiedekunta	Maataloustieteiden laitos	
Valtiotieteellinen tiedekunta	Metsätieteiden laitos	
	Suomen kielen, suomalais-ugrilaisten ja pohjoismaisten kielten ja kirjallisuuksien laitos	
	Ympäristötieteiden laitos	

Asiaan liittyviä Flamma-sivuja:

Valtiotieteellinen tiedekunta
<https://flamma.helsinki.fi/fi/HY299036>

Filosofian, historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos
<https://flamma.helsinki.fi/fi/HY339376>

Teologinen tiedekunta
<https://flamma.helsinki.fi/fi/HY297291>

Why join a trade union in Finland?

Joining a trade union is important for the sake of defending collective interests such as salaries and working conditions within a profession like academic research and similar jobs within the Finnish Union of University Researchers and Teachers (FUURT). In Finland, membership of a trade union is also linked to membership in an unemployment fund. Uninterrupted membership in an unemployment fund after a period of at least 26 weeks of employment is vital for receiving earnings-related unemployment benefit if you need it at some point in your career.

It is not compulsory to belong to a trade union in Finland but membership in a trade union brings many rewards: legal aid in the event of a dispute with

your employer, advice on pay and working conditions, travel and free-time insurance, discounts, training possibilities and so on.

Grant-funded researchers who are not employees of the University benefit from union membership, too, as they may receive earnings-related unemployment benefit if they have been employed in Finland during their membership for a period of about 6 months (26 weeks) which is followed by legitimate reasons for staying out of the job market such as grant-funded research, parental leave or other reasons for not being in paid employment. For more information, see the links given below.

Trade union membership secures your rights at work

The Helsinki University Researchers' and Teachers' Association (HUART) is the local association of The Finnish Union of University Researchers and Teachers (FUURT) at the University of Helsinki. FUURT is the trade union in Finland that focuses on defending the rights of academic researchers and professionals working at Finnish universities and similar organisations such as research institutes. This is because it is a negotiating partner with some others via a joint organisation called JUKO concerning collective labour agreements where the universities are in the role employers. FUURT argues in favour of taking the needs of grant-funded researchers within universities better into consideration.

Some of your colleagues might belong to other trade unions where membership is based on a giv-

en profession or holding an academic degree from a certain field of study such as a Master's degree in social sciences or natural sciences. However, these unions do not focus on the needs of employees or grant-funded researchers working at the universities.

When you join HUART, you join the nationwide union of FUURT and the Teacher's Unemployment Fund (Opettajien työttömyyskassa). Membership of HUART costs 1,1% of your gross monthly salary or 8 euros per month if you are not employed by the university or similar organisation – this means grant-funded researchers and those on parental leave, extended sick leave, in military service etc.

HUART — your local choice at the University of Helsinki

HUART is your local link to FUURT, and is the largest one of them with about 1,500 members. For example, HUART approves new members to the association, acts as a liaison between FUURT and its members and organises a variety of events for its members. Examples of these events from the past few years include going to the theatre, a mushroom-picking day trip to the countryside with a certified expert on identifying mushrooms, a local cruise to the archipelago around Helsinki, muse-

um visits and other free-time activities subsidised by HUART. Annual meetings are also organised in April and November, usually linked to events to meet up with colleagues and to socialise. New kinds of events are planned all the time, such as English-language activities to cater for international members and excursions where members could take their spouse and children along. Members are welcome to suggest new activities. Follow the HUART website and Facebook profile for news and events!

Help your colleagues join HUART!

Due to temporary employment contracts and international mobility, a great number of new researchers arrive at the University every year. Especially for those who are employed by the University and do not speak Finnish it might be vitally important to find information on their rights as employees and to be able to make an informed choice on which unemployment fund and trade union to join.

If a colleague asks you for information, it is readily available in English and Finnish on the websites of FUURT and HUART. You may also come and pick up printed information leaflets from HUART's office in the Aleksandria building on the Central campus (Fabianinkatu 28, room 112). Do not hesitate to contact our Organisation Secretary Gritten!

HUART - Helsingin yliopiston tieteenekijät ry
P.O. Box 53 (Fabianinkatu 28, room 112)
00014 University of Helsinki
Mobile: 044-7400616
Email: hyt-toimisto@helsinki.fi

HUART website in English: <http://tieteentekijoidenliitto.fi/en>
FUURT website in English: <http://www.helsinki.fi/jarj/hyt/eng/>

HUART Events: (Autumn 2015)

September

Agora – a forum for dialogue between University management and employees.

October

Members' event, bring your family along!

November

Annual autumn meeting & social event.

December

Pre-Christmas party for our shop stewards (a.k.a. union representatives) at the university.

LINDA HART

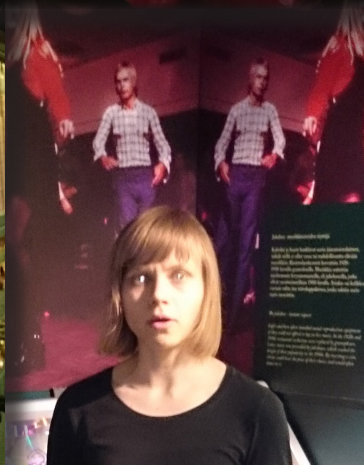
HYT:n kevätkokous vei 80-luvun tunnelmiin

HYT on perinteisesti järjestänyt vuosikokouksien yhteydessä jäsenilleen virkistystoimintaa. Kevätkokouksen yhteydessä 22.4. HYT vieraili Hotelli- ja ravintolamuseon teemanäyttelyssä KASARI! – Suomalaisen ruokakulttuurin 80-luku. Teemaopastuksen aikana mm. kuultiin, mitkä ruokatrendit rantautuivat Suomeen 80-luvulla, testattiin mitkä olisivat olleet kantapaikkojamme 80-luvun helsinkiläisistä ravintoloista ja katsottiin hetki aikakauden suosituimpia ruokaohjelmia. Opastuksen ja kokouksen jälkeen hyttiläiset nauttivat ihanasta illallisesta Kaapelitehtaan Hima&Sali -ravintolassa.

HUART's annual meeting took members back to the 80s'

Traditionally, HUART's annual meetings have been accompanied with organized trips or other leisure activities. This time, 22nd of April HUART's spring annual meeting invited all HUART members to the 'Taste of 80s' – exhibition at the Cable Factory. During the guided theme tour HUART's members took the journey to the Finnish culinary culture in the 1980s. We learned which culinary trends arrived in Finland in the 80s, tested which 80s restaurants would have been our hangouts and watched the most popular cooking shows of the era. After the tour and the annual meeting HUART's members enjoyed a lovely dinner in Hima&Sali - restaurant at the Cable Factory.





Työaikapankki yliopistoon?

”Tämän sopimuksen mukainen työaikapankki voidaan ottaa käyttöön työaikalain ja tämän työehtosopimuksen yleistä työaikaa koskevien määräysten piiriin kuuluvien työntekijöiden osalta.”

Näin sanotaan yliopistojen yleisen työehtosopimuksen 10. luvussa. Ja teksti jatkuu:

”Työaikapankin käyttäminen edellyttää työntekijän ja työnantajan välistä kirjallista sopimusta. Aloitteen työaikapankin käyttöönottamisesta voi tehdä joko työntekijä tai työnantaja.”

43 % yliopiston työntekijöistä kuuluu ns. muuhun henkilöstöön, ja Sipilän hallituksen määräys vuosi- ja viikkotyöajan pidentämisestä iskee juuri tähän 43 prosenttiin. Yksi joustava ratkaisu olisi perustaa työaikapankki.

Kuvitellaanpa, että sellainen pankki toimisi yliopistossa.

Asiakirja-aktivaattori **Laava Pulmunen** tietää, että liittyminen pankin asiakkaaksi on vapaaehtoista ja että työaikapankissa toimitaan kuin missä tahansa pankissa: mennään pankkiin, otetaan jonotuslipuke, odotetaan vuoroa ja kun se koittaa, avataan työaikapankkitili. Pankin trust manager **Tokko Hankala** avaa tilin ja lupaa pankin pitävän työntekijäkohtaista työaikapankkitiliä, jolle merkitään työaikapankkitapahtumat päivämäärineen. Tilin saldo osoittaa säästössä olevaa aikaa.

Pulmunen on saapunut työaikapankkiin kädesään nahkalaukku, joka on selvästi pullollaan. Työaikaa siellä taitaa olla talletettuna pitkältä ajalta. Valpas Hankala huomaa tämän. Hänet on itse asiassa koulutettu tällaiseen katsomiseen.

– Ei kannata pitää kallista työaikaa noin huonossa tallessa; se olisi paljon paremmassa tallessa meillä työaikapankkiholvissamme.

Pulmunen epäilee.

– Miten on työaikapankkisalaisuuden kanssa: pitääkö se vai ei?

Hankala yltyy kehumaan, kuinka varma ja häiriötön tämä pankki on muihin verrattuna.

– Entäs turvatoimet työaikapankkiryöstön varalta? Pulmunen kysyy.

– Meidän pankkimme on kehittänyt sellaisia tuotteita, jotka eivät kuulu baltialaisten normiryöstäjien tuotesegmenttiin. Sitä paitsi asiakkaathan tallettavat pankkiin työaikaansa juuri siksi, että pitävät pankkia turvallisimpana paikkana, paljon turvallisempina kuin tyynynalusta tai olkalaukku.

– Minulta ei ole koskaan varastettu olkalaukku, Pulmunen pistää väliin.

– Ei ehkä ole, mutta nyt kun siinä on reaalista sisältöä, se muuttuu kerralla houkuttelevaksi. Siltä varalta meillä on Suomen Työaikapankkiliiton turvallisuusohjelma, joka sisältää jokaista työaikapankkikonttoria erikseen koskevan kirjallisen turvaohjelman.

– Onko teillä työaikapankkiautomaatteja riittävästi, ja millainen on verkkotyöaikapankkinne, Pulmunen kysyy.

– Meillä ei tarvita työaikapankkiautomaatteja eikä verkkotyöaikapankkia, vaan meillä pidetään luotettavaa työaikapankkikirjaa. Siihen merkitään panot ja otot. Siksi emme anna työaikapankkikorttiakaan teille.

– Mitenkäs pankkisiirrot sitten hoidetaan, kun nettipankkia ei ole? Paperilomakkeilla vanhaan malliin?

– Mihin te työaikaanne haluaisitte siirtää? Sehän on Yliopisto Oy:n ja henkilöstön keskinäinen järjestely.

”Työaikapankissa toimitaan kuin missä tahansa pankissa: mennään pankkiin, otetaan jonotuslipuke, odotetaan vuoroa ja kun se koittaa, avataan työaikapankkitili.”

– No eihän sitä tiedä, millaisia kilpailijoita tänne ilmaantuu, Pulmunen ennakoi. – Olen tutkinut jo ranskalaisen Banque Temps de Travail’n tarjouksia ja myös kuullut, että itävaltalainen Raiffeisen Arbeitszeitbank on avaamassa konttoriaan Helsinkiin ensi syksynä. Aion kilpailuttaa työaikapankkitalletukseni.

– Mutta hyvänen aika, eihän työajasta makseta talletuskorkoa. Sen saa nostaa, minkä on tallettanutkin. Vastaavasti teiltä ei mene työaikapankkitilin kehittämismaksuja kuukausittain.

– Hyvä työaikapankkitoimihenkilö, ymmärrätköhän että olen tehnyt pitkän työrupeaman yliopistolla ja säästänyt tukun työaikaa. Haluan sijoittaa tämän laiskan työajan niin, että se tuottaisi vuosittain suhdanteista riippumatonta korkotuottoa. Kai teillä on edes sijoitusneuvontaa saatavilla?

– Emme ole panostaneet tällaiseen vähiiä resurssejamme. Sijoitusvihjeemme perustuu säästämiseen ja säästetyn työajan maltilliseen nostamiseen vain tosi tarvetta varten. Kun teillä on eriä siirrettäväksi työaikapankkitilillenne, ilmoitatte säästämisestä koodilla PANO. Ja kun haluatte pitää vapaata, ilmoitatte tai sovitte pankin kanssa, miltä tililtä ja kuinka paljon työtunteja käytetään. Tämä tapahtuu koodilla OTTO.

– Banque Temps du Travail tarjoaa kyllä sijoitusneuvontaa ja suosittelee mm. matkoja Rivieralle, Pulmunen sanoo.

Hän muuttuu viimein sen verran suopeaksi, että tekee työaikapankkitalletuksensa eli panon, joka tässä tapauksessa on kolme kiloa työaikaa pieninä puolen tunnin ja viidentoista minuutin erinä. Se on paljon. Sen verran hänellä on siis nyt työaikapankkisaatavaa, jolle pankki antaa lakisääteisen työaikapankkitakauksen. Hankala on ärtynyt, kun pienten erien laskenta vaatii aikaa.

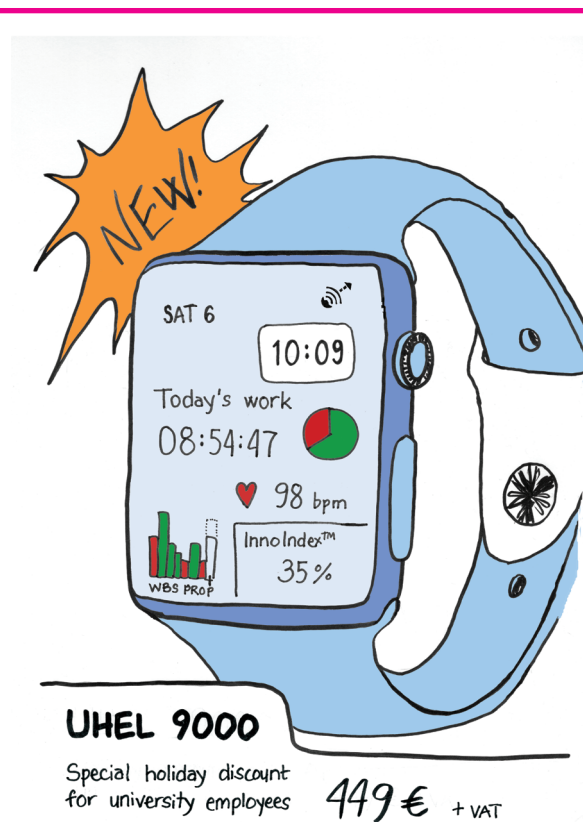
**“Miten on
työaikapankki-
salaisuuden kanssa:
pitääkö se vai ei?”**

– Olisitte kyllä voinut vaihtaa nämä vähän isompiin työaikapankkiseteleihin, niin olisi saatu tämä perustalletus nopeammin tehdyksi, hän jupisee Pulmuselle.

– Mutta juurihan sanoitte, etten saa tallentaa muualle kuin tähän työaikapankkiin. Missä siis olisin voinut vaihtaa isompiin seteleihin?

Ärtymys sulaa vähitellen prosessin edetessä. Näin on siis saatu työntekijä ottamaan ensimmäinen askel pois rahan vallasta ja rahan käytöstä immateriaalisen, mutta toki reaalisen valuutan käytön suuntaan. Hän voi nyt siirtää työaikapankkiin esimerkiksi lisä- ja ylityöt, vuosiloman säästövapaan ja vapaa-ajaksi muutetut työaikorvaukset. Lisäksi hän voi vaihtaa lomarahaa vapaaksi ja tallentaa sen pankkiin. Hän voi myös tehdä etukäteen pankkiin siirrettäviä ylimääräisiä työtunteja, jos asiasta on sovittu etukäteen. Hänellä on siis paljon aikaa!

STEPAN GAGARIN



UHEL 9000

Special holiday discount
for university employees

449 € + VAT



Sohvalle stadiin

– VIERAANVARAISUUSTEMPAUS SYKSYLLÄ 2015!

Syksyisin Helsinkiin saapuu suuri määrä uusia opiskelijoita eri puolilta Suomea ja maailmaa. Kaupunkimme asuntotilanne on hankala, eikä kaikille tulijoille riitä asuntoa tai huonetta. Osa opiskelijoista joutuu asuntotilanteen vuoksi jättämään jopa sosiaalisesti tärkeät ensimmäiset viikot opinnoistaan kokonaan välistä, kun majapaikkaa ei löydy ajoissa. Monet eivät tunne kaupungista ketään.

Haluaisitko Sinä majoittaa vaille asuntoa jääneen opiskelijan opintojensa alkumetreillä? Viikko tai kuukausi jaettua aikaa? Uusi ystävä? Viime vuodelta tuttu "Sohvalle stadiin" tulee taas! Mikäli kuulostaa mielenkiintoiselta, lue lisää: <http://bit.ly/IABZUUE>

Soffa i stan

– GÄSTFRIHETSKAMPANJEN HÖSTEN 2015!

Varje höst kommer ett stort antal människor från hela landet och hela världen till Helsingfors för att studera. Bostadssituationen i vår stad är svår, så alla nykomlingar kan inte hitta bostad eller rum åt sig. En del studerande tvingas till och med vara frånvarande de socialt sett så viktiga första veckorna av terminen, för att de inte har kunnat hitta någon bostad. Många av nykomlingarna har inga bekanta i stan.

Vill Du inkvartera en studerande som ska inleda sina studier, men inte har fått bostad? Vill Du få en vecka eller en månad av gemensam tid? En ny vän? "En soffa i stan" – bekant från ifjol – kommer igen! Låter det intressant? Läs mer här: <http://bit.ly/IABZUUE>

