



Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi uudeksi yliopistolainsäädännöksi  
Dnro: 470/000/2008

Kunnioitavasti pyydämme yliopistoa huomioimaan omassa lausunnossaan seuraavan.

Turun yliopiston henkilökuntayhdistys ry:n jäsenet ovat edustava joukko virkamiehiä ja työntekijöitä, jotka tuottavat tieteen tekemisen puitteet ja huolehtivat niistä. Yhdistyksen jäsenet edellyttävät, että sekä valtio että muutkin asianosaiset suhtautuvat yliopistolaitoksen tulevaisuuteen perusteellisesti ja uudistuksen pitkäaikaiset, strategiset vaikutukset huomioiden ja ymmärtäen.

### **Tiivistelmä:**

Vapaus, mahdollisuudet? Vastuut, riskit? Epäsuhtainen asema ja vastuut

- Mistä hankitaan osaaminen, jolla toiminta käynnistyy?
- Tuleeko esittelymenettely säilymään yliopistossa? Miten?
- Mistä raha verojen ja vakuutusten maksuun?
- Miten turvataan kolmikannan yliopistolle tuomat edut?
- Kollegioon maks. 150 edustajaa.
- Hallitukseen enintään kolmannes ulkopuolisia.
- Lakiuudistuksessa yhdistetään yksityisen toimijan riskit ja julkishallinnon toimintarajoitteet (julkisten hankintojen määrämuotoisuus jne.)
- Valtion ohjausvälineet ovat kovin yksisuuntaiset
- HY:n kansleri ei edusta Suomen yliopistoja. Muilla yliopistoilla oltava sama oikeus tai kanslerin asema on muutettava. Mihin muut erioikeudet perustuvat?
- Yliopistoja kohdellaan uudistuksessa eriarvoisesti.

Henkilöstön asema ja palvelussuhdemuodon muutos

- Virkasuhteiden muuttamista työsopimuksiksi ei edelleenkään ole perusteltu millään sellaisella argumentilla, joka olisi pakottava.
- Työsuhteessa ei voi teettää työtä, josta ei ole sovittu.
- Valtion ja yliopiston otettava huomioon, että työtaisteluoikeudet muuttuvat oleellisesti, jos siirrytään työsopimukseen.
- Neuvottelutehtävä säädettävä laissa valtion työmarkkinalaitokselle
- Työsopimukset on laadittava todellisten työtehtävien mukaisesti, ainoa toimiva lähde on VPJ-tehtäväkuvaus tai toimintakäsikirja. Kuka ehtii nämä tuhannet sopimukset tehdä työnantajan puolella?

### **Yleisiä huomioita yliopistouudistuksesta**

Yliopistolain uudistamisen yhteydessä on lähinnä painotettu toimintamahdollisuuksien paranemista. Täytyy huomata, että onnistumisen

edellytysten kasvaessa myös epäonnistumisen mahdollisuus kasvaa ja riskit lisääntyvät. Millä tavoin yliopistoille aiotaan antaa edellytykset hallita näitä riskejä?

Uudistuksen yhteydessä valtio etäännyttää yhteyttään yliopistolaitokseen. Vaikka julkituotu päätarkoitus onkin toimintamahdollisuuksien parantaminen, samalla implisiittisesti seuraa myös se, että itsenäiset yliopistot ovat vain rahoituksen saajia ja yksin kaikkine niine ongelmineen, jotka julkisoikeudellinen asema yliopistoille edelleen tuo. On huolehdittava siitä, miten yliopistot selviytyvät esimerkiksi EU:n lainsäädännön ja yhä monimutkaistuvan yleisnormiston tuomista rasitteista tai taikka veroseuraamuksista. Tämänhetkinen luonnos yliopistolaiksi ei anna tähän eväitä eikä vastauksia.

Vaikka uudistuksen lyhyen tähtäimen vaikutukset näyttävätkin monelta osin vapautta ja mahdollisuuksia luovilta, on mietittävä myös uudistuksen vaikutuksia yliopistoon mahdollisina huonoina aikoina. Jos esimerkiksi taantuma muuttuu lamaksi, ja valtio etsii säästökohteita, onko yliopistolaitos paremmassa vai huonommassa asemassa kuin nyt? Onko budjettivaltion ulkopuolinen olio helpompi vai vaikeampi jättää väliaikaisesti ilman riittävää rahoitusta, minkä seurauksena pitkäjänteiset tutkimusalat joudutaan katkaisemaan? Ei ole rohkaisevaa, että yliopistojen konkurssikelpoisuus katsotaan erillisen lainsäädäntöhankkeen arvoiseksi asiaksi.

## Huomiot lakiehdotuksesta

### 1 Oikeudellisen aseman muutoksen vaikutukset yliopiston toimintaan

Mistä henkilökunta hoitamaan olemassa olevat arkiset velvoitteet ja samaan aikaan uuden hallinnon pystyttäminen? Vaikka tähän tarkoitukseen saataisiin hankerahoitusta, *mistä hankitaan osaaminen*, jolla toiminta käynnistyy sujuvasti vanhan yliopiston toiminnan lakatessa?

*Tuleeko esittelymenettely säilymään yliopistossa?* Jos ei, miten päätöksenteon vastuut järjestetään ja minkä säädösten mukaan? Jos kyllä, mitkä ovat esittelijän velvoitteet, kun hän ei enää ole virkamies? Luultavasti kaikkein huonoin vaihtoehto olisi, jos yliopistoihin jätettäisiin yksittäisiä esittelijöitä ja ratkaisijoita, ja työsuhteinen henkilöstö muka vain toteuttaisi näiden päätöksiä. Yliopistossa tehdään tosiasiallisia päätöksiä päivittäin, esittelymenettelyllä tai ilman.

Äkkimuutokset voivat aiheuttaa dramaattisia romahduksia yliopiston tai sen osien toimintakykyyn tai henkilöstön saatavuuteen. *Millä varoilla yliopisto kattaa sille uudessa oikeudellisessa asemassa aiheutuvat verot ja muut uudet rasitteet? Miten yliopiston omaisuusmassa vakuutetaan? Perusrahoituksesta?*

**Johtamisrakenteiden muutokset, kolmikannan turvaaminen:** miten huolehditaan kolmikannan säilyminen esimerkiksi seuraavissa strategisissa asioissa:

- yliopiston painopistealueet ja menestystekijät,
- rahoituskatastrofin sattuessa budjettien uudelleenallokointi
- oppiaineiden, professuurien, laitosten lakkauttaminen tai yhdistäminen

Kolmikannan säilymisellä tulee olemaan luultavasti suurempi merkitys kuin tällä hetkellä kyetään ymmärtämään. Ulkopuolelta tai linjajohdon yläportaalta ei kyetä välttämättä näkemään tuhansien yksittäisten tieteenharjoittajien tuomaa etua yliopistolle ja Suomen sivistykselle. Ulkopuolinen johto ja linjamallit rohkaisevat organisoituihin projekteihin ja määräaikaisiin hankkeisiin, jotka sinällään ovat tärkeitä. Niiden rinnalla vain ei pidä unohtaa sitä perustyötä, jota yliopiston tutkijakammioissa tehdään, ja sen potentiaalia vallankumoukselliseen oivallukseen

joskus tulevaisuudessa. Nykyiset "johtamisen hidasteet" toimivat turvamekanismeina yksinäisen puurtamisen suojeluun. Niiden purkamisessa pitää olla varovainen, ettei tiede kärsi liikaa. Yliopisto on hyvin riippuvainen kaiken henkilökuntansa kyvystä ja halusta toimia.

**Yliopistokollegion** on voitava olla suurempi kuin 50 henkilöä. Suuressa monitieteellisessä yliopistossa voidaan tarvita jopa 150 jäsenen kollegio, jotta tieteenalat ja henkilöstöryhmät tulevat riittävän katetuiksi. Kollegion maksimikoon kasvattamisesta aiheutuu näissä yliopistoissa vain hyviä seurauksia.

**Hallituksen** toimintaedellytykset ja yhteys ympäröivään yhteiskuntaan paranevat riittävästi, jos säädetään hallitukseen kuuluvan kolmannes ulkopuolisia jäseniä. Yliopiston perustuslaillista itsenäisyyttä ei tule estää säätämällä sitä tärkeimmässä päätöksentekoaikavälissä mahdottomaksi toteuttaa.

**Taloudellisen itsenäisyyden (lue: yksinäisyyden) mukanaan tuomat riskit ja niiden hallitseminen:** lakiuudistuksessa yhdistetään yksityisen toimijan riskit ja julkishallinnon toimintarajoitteet (julkisten hankintojen määrämuotoisuus jne.). Tämä ei ole oikeassa suhteessa todellisuuteen ja varoihin, ja vaarantaa koko koulutusjärjestelmäuudistuksen onnistumisen.

**Valtion ohjausvälineiden yksisuuntaisuus:** miten valtio aikoo tarjota yliopistoille sellaiset olosuhteet tulosneuvotteluihin, joissa yliopistolla on muukin mahdollisuus kuin hyväksyä ministeriön lisävaatimukset saamansa rahoituksen turvaamiseksi?

**Kansleri, erioikeudet ja tasavertaisuus:** Lain perusteluissa todetaan, että Helsingin yliopiston kansleri edustaa yliopistoja valtioneuvostossa. Tämä ei pidä paikkaansa edes varsinaisen pykälän muotoilussa saati todellisuudessa. Helsingin yliopiston valitsema kansleri edustaa lakisääteisesti Helsingin yliopistoa ja sen etua. Muilla yliopistoilla on oltava samat oikeudet (oma kansleri läsnäolo-oikeuksineen) taikka HY:n kanslerin asema on muutettava siten että hänet valitsee kaikki yliopistot ja hän ei ole HY:n palveluksessa. Myös muut sellaiset erioikeudet kummastuttavat, jotka eivät perustu kielipolitiikkaan. *Yliopistoista ei olla tekemässä keskenään tasavertaisia eikä niille anneta samoja mahdollisuuksia.*

## 2 Henkilöstön aseman ja palvelussuhdemuodon muutokset

**Virkasuhteiden muuttamista työsopimuksiksi ei edelleenkään ole perusteltu millään sellaisella argumentilla, joka olisi pakottava.** Vaikka yliopisto olisi itsenäinen julkisoikeudellinen laitos, siinä voi olla virkamiehiä. Kyseessä on poliittinen valinta, jolla on sekä poliittisia että toiminnallisia seurauksia.

- Useimmat virkasuhteeseen liittyvät nykyongelmat yliopistoissa olisi korjattavissa toimintatapojen ja henkilöstöpolitiikan muutoksilla. Tarvittaessa voitaisiin virkamiesnormistoakin edelleenkehittää sen sijaan, että viroista kategorisesti luovutaan.
- Virkamiehellä voidaan tietyin edellytyksin teettää alkuperäisestä virankuvauksesta poikkeavia töitä määräämällä. Työsopimussuhteisella henkilöllä voidaan teettää vain sellaisia töitä ja sellaisilla ehdoilla, joista on sovittu työsopimuksessa taikka työehtosopimuksessa. *Virka on julkisoikeudellinen palvelussuhde, mutta työsopimus on sopimus, jota ei voi yksipuolisesti muuttaa.*
- Mikäli virkamiehen perinteisesti nauttima hieman suurempi turva otettaisiin henkilöstöltä kertaheitolla pois, menetetään samalla myös työnantajan nauttima hieman suurempi turva työvoiman käytettävyydestä.

Työsopimussuhteiset ovat vapaita toimimaan työsuhteidensa ehtojen mukaisesti ja pitäytymään siinä, kaikilta osin.

- Yliopiston ja valtion kannattaa ottaa huomioon, että työsopimussuhteisilla on oikeuksia, joita virkamiehillä ei ole. Esimerkiksi **työtaisteluvälineistö** on työsuhteisilla aivan erilainen kuin virkamiehillä. Tämä on merkittävä asia sen tähden, koska työsopimussuhteisten työntekijöiden kanssa asiat pitää sopia aivan eri tavalla kuin virkamiesten kanssa. *Tämän vaikutukset on tärkeää ymmärtää nyt palvelussuhteen muodosta päätettäessä, eikä vasta silloin jos työn keskeyttämättömyyden tärkeys huomataan mahdollisessa erimielisyystilanteessa.*

**Mitä paikallinen sopiminen tarkoittaa ja mitä se vaatii yliopistolta:**

palkkausjärjestelmän uudistuksen yhteydessä on käynyt ilmeiseksi, että yliopistoilla ei työnantajina ole resursseja sekä sopimiseen että sopimuksen säntilliseen noudattamiseen. Mikäli yliopistot toimivat itsenäisinä sopimusosapuolina, ja mahdollisesti järjestäytyvät yksityisen sektorin työnantajajärjestöön, se tarkoittaisi "pelikirjan" uudelleenkirjoittamista kaikilta osin. Tällöin täytyisi olla aivan erityisen tarkkana siitä, millaisia signaaleja henkilöstön suuntaan annetaan. Yliopiston nykyisistä voimavaroista lojaali ja sitoutunut henkilöstö, myös kaikissa tukitoiminnoissa, on menestyksen avaintekijä. Sitä avainta ei kannata hukata.

- *Yliopistojen työehtosopimustoiminta pitää normitasolla säätää valtion työmarkkinalaitoksen hoidettavaksi.*

**Työsopimuksen ehtojen sopiminen massamuutostilanteessa:** (jokainen työsopimus tehtävä erikseen)

- Mikä on se resurssi yliopistolla, jolla on aikaa ja taito tehdä tuhansia työsopimuksia muutamassa kuukaudessa?
- Sopimusten tulee perustua todellisiin työtehtäviin. Ainoa relevantti tietolähde toimenkuviiin on palkkausjärjestelmän tehtäväkuvaukset. Työsopimussuhteessa ei voi teettää muita kuin työsopimuksella sovittuja tehtäviä, ja luonnollisesti palkkauksen on perustuttava näihin todellisiin tehtäviin. Tämän valvonta myös helpottuu työsopimussuhteisiin siirtymisen myötä.
- Yliopiston ja valtion (pitkän tähtäimen) etu vaatii, että nyt tehtävät työsopimukset ovat todella sopimuksia eivätkä "ota tai jätä" –papereita. Vaikka tätä tavoitetta ei luultavasti aikataulun vuoksi kyetä täysin saavuttamaan, siihen kannattaa tosissaan pyrkiä. Palkkausjärjestelmäsopimuksen ja sen erimielisyyskierrosten yhteydessä työnantajan itsestään aikaansaama jäykkä ja kategorisointia suosiva kuva eivät ole hyviä lähtökohtia henkilöstön silmissä tilanteelle, jossa työnantaja on velvoitettu tekemään tuhansia kahdenvälisiä *sopimuksia*. Ehkä toteuttamisaikaa olisi silloinkin tarvittu enemmän.

Mats Kommonen  
TYHY  
Puheenjohtaja

Helena Juusela  
TYHY  
Sihteeri

		Työosoite	Puhelin	E-mail
Puheenjohtaja	Mats Kommonen	Tietohallinto, 20014 Turun yliopisto	040 7472320	<a href="mailto:mats@utu.fi">mats@utu.fi</a>
Sihteeri	Helena Juusela	Rehtorinvirasto, 20014 Turun yliopisto	02-333 6091	<a href="mailto:heljuu@utu.fi">heljuu@utu.fi</a>
Pääluottamusmies	Ritva Koutu-Koskinen	Hammaslääketieteen laitos, 20014 Turun yliopisto	02-333 8334	<a href="mailto:ritkou@utu.fi">ritkou@utu.fi</a>