

Sinikka Torkkola

Puhe Tatten vapputapahtumassa 29.4.2019

Sinikka Torkkola

Puhe Tatten vapputapahtumassa 28.4.2019

Hyvät Tampereen yliopistolaiset

Olemme eläneet kohta neljä kuukautta Tampereen uuden yliopiston aikaan. Tamperelaisten korkeakoulujen Tampereen yliopisto, Tampereen teknillisen yliopiston ja Tampereen ammattikorkeakoulun yhdistäminen yhdeksi uudeksi yliopistoksi ei ollut kaunis, sujuva eikä tulevaisuutta rakentava prosessi. Me demokratiaan, avoimeen kriittiseen keskusteluun tottuneet Tampereen yliopistolaiset saimme kokea useasti, miten ylitsemme käveltiin. Miten asiantuntemuksemme sivuutettiin. Tampereen korkeakoulusäätiön hallitus, sittemmin Tampereen yliopiston väliaikainen hallitus runnoi päätöksen toisensa jälkeen lävitse kuuntelematta yliopistoyhteisöä. Väliaikainen hallitus teki monia merkittäviä päätöksiä, jotka sen olisi pitänyt antaa Tampereen yliopiston uuden hallituksen tehdä. Noiden päätösten, kuten epädemokraattisen johtosäännön, seuraukset tulevat näkymään uudessa yliopistoyhteisössä pitkään. Savuvilla raunioilla on ollut vaikea aloittaa uuden yliopiston rakennustyöt. Epädemokraattisuuden kokemukset eivät myöskään katoa vain toteamalla, että nyt mennään uutta huipukkuutta kohtia.

Uudella yliopistolla on toki mahdollisuutensa ja siihen me nyt kaikesta huolimatta suuntaamme. Uuden yliopiston käytännöistä, säännöistä ja ohjeista on neuvoteltu työntekijöiden ja työnantajan kanssa viime syksystä lähtien. Monia asioita on saatu hyvin sovittua. Neuvottelut ovat olleet myös mahdollisuus katsoa menneitä toimintatapoja ja reivata niitä parempaan suuntaan. Parhaimmillaan on otettu käyttöön paras mahdollinen toimintamallia. Neuvottelut jatkuvat edelleen, sillä paljon on vielä sovittavaa, muun muassa palkkojen ja nimikkeiden yhteensovittaminen vaatii vielä paljon työtä.

Monet uudet käytännöt myös herättävät ihmetystä yliopistolaisissa. Erikoiselta ja epätarkoituksenmukaiselta tuntuu muun muassa käytäntö, ettei professorille oteta sijaista vaan tehtäviä hoitamaan otetaan työntekijä yliopistonlehtorin nimikkeellä ja osa professorin tehtävistä jaetaan muille professoreille. Professuurin saattaa olla sijaisen hoidettavana parikin vuotta. Tuona aikana professuurin oppialaa ei kehitä kukaan eikä ole liioittelua sanoa, että oppiala voi jäädä tämän järjestelyn vuoksi tuuliajolle. Tapa on siirretty ilmeisenkin harkitsemattomasti Teknillisen yliopiston käytännöistä. Siellä on saattanut olla tilanne, ettei professuurin ole ollut professorin kelpoisiksi todettuja sijaisia ja siksi yliopistolehtorijärjestely on otettu käyttöön. Tampereen vanhalla yliopistolla ei ole kuitenkaan ollut pulaa professorin kelpoisuuden täyttävistä sijaisista. Käytäntö on myös monella tapaa epäreilu sijaistajalle, joka hoitaa käytännössä professorin tehtäviä saamatta tehtävää vastaavaa palkkaa. Professuurin sijaisuus on myös osoitus uralla etenemisestä. Onkin erikoista, että Tampereen yliopistotyönantaja ei halua tukea työntekijöidensä uraa. Järjestelyn taloudellinen vaikutus yliopistolle on pieni. Itse asiassa järjestely tuo ikävästi mieleen vuosia kestäneen jättiläisen väitöskirjatutkijoiden nimikkeestä, yliopistot halusivat pitää itsepäiseesti kiinni nimikkeistä tohtoriopiskelija tai tohtorikoulutettava, vaikka monin tavoin osoitettiin nimikkeiden olevan väitöskirjatutkijoille epäedullisia. Toivonkin, että yliopisto harkitsee professuuria sijaistavien nimikettä uudelleen. Pienillä asioilla voi olla yllättävän suuri tervehdyttävä vaikutus ilmapiiriin.

Muutosprosessissa on ollut muitakin ikävyyksiä. Yhteistoimintalain edellyttämät toimintatavat ovat ontuneet eikä lain edellyttämiä neuvotteluja tiedekuntien ja erillisyyksikköjen muutoksista ole aina käyty. On hyvä muistaa, että työnantajalla on direktio-oikeus ja hän voi toki päätökset tehdä. Laki yhteistoiminnasta kuitenkin edellyttää, että ihmisten työtä koskevista muutoksista tulee ennen päätöksiä keskustella ja neuvotella työntekijöiden kanssa. Pääluottamusihmiset ovat työntekijöiden edustajia, ja myös heille on kerrottava suunnitelluista muutoksista. Toistan tässä nyt ihan kertauksen vuoksi, mitä Laki yhteistoiminnasta yrityksissä määrää kuudennen luvun 32 ja 33 pykälässä näin:

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat:

- 1) yrityksen tai sen jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta;
- 2) kone- ja laitehankinnoista;
- 3) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;
- 4) muista vastaavista yritystoiminnan muutoksista;
- 5) työn järjestelyistä; tai
- 6) ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä 32 §:n 1 momentissa tarkoitetuista toimenpiteistä johtuvat, työnantajan työnjohtovallan piiriin kuuluvat työntekijöiden asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä sekä siirrot tehtävistä toisiin sekä säännöllisen työajan järjestelyt, näihin suunniteltavat muutokset ja aiottujen muutosten vaikutukset säännöllisen työajan alkamiseen ja päättymiseen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohtiin, jollei työnantajaa sitovasta työehtosopimuksesta johdu muuta.

Tiivistäen, kyse on siis yhteistoimintaneuvottelusta, jossa keskustellaan asioista. Neuvottelu tarkoittaa, että työntekijöillä ja heitä edustavilla luottamusihmisillä on mahdollisuus esittää näkemyksensä. Yhteistoiminnallisen toiminnan luoteeseen kuuluu myös, että perustelluilla näkemyksiä otetaan myös huomioon päätöksenteossa. Parhaimmillaan yhteistoiminta tasoittaa muutosten tietä ja rakentaa yhteishenkeä yliopistoyhteisöön. Vapputerveisinä yliopiston tiedekuntien ja palveluyksikköjen johdolle lähetän toiveen, perehtykää yhteistoimintalakiin, sen vaatimuksiin ja ennen muuta mahdollisuuksiin.

Tällä hetkellä niistä ikävin piirre muutosprosessissa on vaientaa tai jopa estää kriittistä keskustelua. Pääluottamusihmisenä olen kuullut, miten työntekijöitä on opastettu, ettei kriittisten huomioiden esittäminen ole hyväksi. Tästä on kyllä syytä antaa palautetta suoraan yliopiston johdolle, toivottavasti tämä sinne kuuluu. Kriittinen keskustelu, myös omaa yliopistoa koskeva, on olennainen osa tieteen tekoa. Miltähän se näyttäisi, jo kriittistä yhteiskuntatutkimusta tekevä tutkija unohtaisi kriittisyytensä kääntäessään katseensa omaan yliopistoon?

Yliopiston brändinrakentajat uskovat erheellisesti, että kriittinen keskustelu vahingoittaa yliopiston imagoa ja mainetta. Mutta niinhän ei ole. Kriittisyys on ollut kiinteä osa Suomen yhden parhaimman yhteiskuntatieteellisen yliopiston eli Tampereen yliopiston imagoa. Tampereen vanhan yliopiston maineen juuret olivat juuri tuossa kriittisessä otteessa. Kriittinen ote tarttui ja siivitti myös muiden kuin yhteiskuntatieteellisten tiedealojen lentoa. Luonnontieteellisen tutkimuksen ytimessä ei ehkä tarvittane

kriittistä otetta, mutta kriittinen ymmärrys on tarpeen heti, kun katsotaan ympäröivään maailmaan ja pohditaan, miten, missä ja kuka tutkimustuloksia käyttää.

Olemme eläneet yli sata päivää uutta yliopistoa. Kivikkoisesta alusta huolimatta Tampereen uusi yliopisto on mahdollisuus. Yliopistolaiset ovat hyvin sitoutuneita työhönsä ja ovat valmiita paiskimaan tiedetöitä, jotta yliopisto menestyisi. Uusi yliopisto voi menestyä vain, jos se pystyy pitämään kiinni yliopistolaisistaan. Rapautuneen sitoutumisen uudelleen rakentaminen on hidas ja vaikea prosessi. Uuden yliopiston rakennustyössä on nyt korkea aika luottaa yliopistolaisiin ja osoittaa heille kunnioitusta kuuntelemalla, mitä mieltä yhteisö on. Demokratia on yliopistossakin vaikea laji, mutta se on ainoa tapa saada yliopistolaiset sitoutumaan yhteisiin tavoitteisiin. Käskemällä yliopistolaiset eivät menestystä tule rakentamaan.

Tampereen uudella yliopistolla on edessään hyvä tulevaisuus, jos se niin haluaa. Kaikki menestyksen avaimet on yliopiston päättäjille annettu.

Hyvät yliopistolaiset, kaunista ja kriittistäkin vappua teille jokaiselle.