

Dear Rector Sari Lindblom, Head of Administration Esa Hämäläinen, and Director of Human Resources Tiia Tuomi,

The Helsinki University Association of Researchers and Teachers (HUART), the University of Helsinki's lecturers' association (HYL) and The University of Helsinki Staff Association (HYHY), which together represent the majority of university staff, jointly express our deep concern and opposition to the planned measures to develop the salary system for professors via a separate local agreement.

The local agreement, should it be implemented, would establish a two-tiered system for employees of the university: professors and non-professors. Such a two-tiered system naturally gives rise to inequalities in the ways salaries are budgeted, negotiated, and developed and further exacerbates existing inequalities between staff members.

We support the development of salaries for university employees. The Collective Agreement already gives the university the power to increase salaries and reward high performing staff through the use of the salary's job demand level bonus and personal performance component. However, this has not been well implemented at the University of Helsinki in any of the staff categories. Even so, the solution is not to build a new system for a small group of university staff. A more suitable approach would be to develop and properly implement the salary system as a whole via the Sivista working group established for this purpose. This additional local agreement is created to solve a problem that does not exist.

At a time when the University Services is undergoing reorganization and a target of 15% reduced staffing, when rental work force is being used to undertake core work of the university, and when the position and prospects of early career researchers are so poor that international assessors highlighted the need to "develop a unified career structure and consider how to support better the career development of early-career researchers and those on short-term contracts" in the recent *Research Assessment of the University of Helsinki*, the university's focus on solely developing professors' salaries is concerning.

Together as a university community, we face challenges posed by cuts to higher education and negative impacts from changes in the university funding model. When faced with these, it comes down to a question of priorities. Is developing a separate salary system for the highest paid and most secure staff at the University really the priority right now?

The university has stated in its strategy that its goal is to be the best place to study and work by 2030. The way the negotiations have been conducted does not reflect the university's commitment to high quality at the core of its organizational culture nor its promise to critically examine university operating structures that can lead to low staff wellbeing.

Finally, we would like to raise our objection to the way in which the preparation of this local agreement was undertaken. The process was not open nor transparent and did not respect the principles of good cooperation agreed between the university and union representatives.

Undertaking negotiations in this manner undermines the trust and basis for future collaboration between the University leadership and unions. As unions, we are committed to future cooperation with the university, provided that it is based on transparency, openness, and the principles of good cooperation.

We urge the university Leadership to abandon the preparation of this local agreement and focus instead on the responsible development of salaries across staff categories.

Signatories,

**Helsingin yliopiston tieteentekijät ry**



**HYT**

**Helsingin yliopiston  
tieteentekijät**

**Helsingin yliopiston opetusalan paikallisyhdistys HYL ry**



**Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY ry**



Hyvä rehtori Sari Lindblom, hallintojohtaja Esa Hämäläinen ja henkilöstöjohtaja Tiia Tuomi,

Helsingin yliopiston tieteentekijät (HYT), Helsingin yliopiston opetusalan paikallisyhdistys (HYL) ja Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys (HYHY), jotka yhdessä edustavat suurinta osaa yliopiston henkilöstöstä, ilmaisevat yhdessä syvän huolen ja vastustuksen suunniteltuja toimenpiteitä kohtaan, joilla professorien palkkausjärjestelmää kehitetään erillisellä paikallisella sopimuksella.

Erillisen paikallisen sopimuksen käyttöönotto loisi kaksiportaisen järjestelmän yliopiston työntekijöille: professorit ja muut. Tällainen kaksiportainen järjestelmä toisi lisää epätasa-arvoa siihen, miten palkkoja budjetoidaan, neuvotellaan ja kehitetään, ja pahentaisi entisestään henkilöstön jäsenten välistä epätasa-arvoa.

Tuemme yliopistojen työntekijöiden palkkojen kehittämistä. Työehtosopimus antaa yliopistolle jo nyt valtuudet nostaa palkkoja ja palkita korkeasti suoriutuvaa henkilöstöä palkkausjärjestelmän vaativuustason lisillä sekä henkilökohtaisen suoritustason avulla. Suoritustason käyttöä ei kuitenkaan ole toteutettu toimivasti Helsingin yliopistossa yhdessäkään henkilöstöluokassa, professorit mukaan lukien. Ratkaisuna ei kuitenkaan tule olla uuden järjestelmän rakentaminen pienelle osalle yliopiston henkilökuntaa. Sopivampi lähestymistapa olisi kehittää palkkajärjestelmää kokonaisuutena ja ottaa se asianmukaisesti käyttöön tätä tarkoitusta varten perustetun Sivista-työryhmän kautta. Ehdotetun mukainen paikallinen lisäsopimus tuo ratkaisun ongelmaan, jota ei ole olemassa.

Aikana, jolloin yliopistopalveluita uudelleenjärjestellään ja sen henkilöstöstä tavoitellaan 15 prosentin vähennyksiä, vuokratyövoimaa käytetään yliopiston ydintehtävien hoitamiseen ja uransa alkuvaiheessa olevien tutkijoiden asema sekä mahdollisuudet ovat niin heikot, että kansainväliset arvioijat korostivat tuoreessa *Helsingin yliopiston tutkimuksenarvioinnissa* tarvetta ”kehittää yhtenäinen urapolku ja pohtia, miten uran alussa olevien ja lyhytaikaisilla sopimuksilla työskentelevien tutkijoiden urakehitystä voidaan tukea”, on todella huolestuttavaa, että professorien palkkauksen kehittäminen on valittu ainoaksi prioriteetiksi.

Yhdessä yliopistoyhteisönä kohtaamme samaan aikaan haasteita, jotka liittyvät korkeakoulutuksen rahoituksen leikkauksiin ja yliopiston rahoitusmallin muutoksista seuranneisiin kielteisiin vaikutuksiin. Näiden asioiden valossa täytyy kysyä, mitkä ovat yliopiston ensisijaiset tavoitteet? Onko yliopiston parhaiten palkatun ja turvatuimmassa asemassa olevan henkilöstön erillinen palkkausjärjestelmä juuri nyt etusijalla?

Yliopisto on ilmoittanut strategiassaan, että sen tavoitteena on olla paras opiskelu- ja työskentelypaikka vuoteen 2030 mennessä. Erilliseen palkkausjärjestelmään liittyvien neuvottelujen kulku ei kuitenkaan anna kuvaa siitä, että yliopisto on sitoutunut omiin tavoitteisiinsa, eikä varsinkaan sen omaan lupaukseen tarkastella kriittisesti toimintarakenteita, jotka voivat heikentää henkilöstön hyvinvointia.

Lopuksi haluamme esittää vastalauseen tavoille, joilla tätä paikallista sopimusta valmisteltiin. Prosessi ei ollut avoin eikä läpinäkyvä, eikä siinä noudatettu yliopiston ja liiton edustajien yhdessä sopimia hyvän yhteistyön periaatteita. Tällainen neuvottelutapa heikentää yliopiston johdon ja ammattiliittojen välisen yhteistyön luottamusta ja pohjaa. Olemme liittoina sitoutuneet yhteistyöhön yliopiston kanssa tulevaisuudessa, mikäli se perustuu läpinäkyvyyteen, avoimuuteen ja hyvän yhteistyön periaatteisiin.

Kehotamme yliopiston johtoa luopumaan paikallisen sopimuksen valmistelusta ja keskittymään sen sijaan palkkojen vastuulliseen kehittämiseen kaikissa henkilöstöryhmissä.

Allekirjoittaneet,

### **Helsingin yliopiston tieteentekijät ry**



**HYT**

**Helsingin yliopiston  
tieteentekijät**

### **Helsingin yliopiston opetusalan paikallisyhdistys HYL ry**



### **Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY ry**

