



TAMPEREEN
YLIOPISTO

MÄÄRÄAIKAISET PALVELUSSUHTEET

Työryhmämuistio 29.6.2004

REHTORILLE

Rehtori hyväksyi 20.1.2004 toimenpidesuunnitelman määräaikaisten palvelussuhteiden käyttämiseksi kiistatta vain perustellusta syystä ja määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi.

Toimenpidesuunnitelman mukaisesti rehtori asetti 5.2.2004 jatkotyöskentelyä varten työryhmän ja kutsui siihen laitosten, tiedekuntien ja henkilöstöjärjestöjen esitysten perusteella henkilöstöpäällikkö Pirjo Hankalan (puheenjohtaja), osastosihteeri Eila Hyyrynmäen, päaluottamusmies, tietojärjestelmäpäällikkö Mikko Markkolan, laskentapäällikkö Päivi Mäntysaaren, hallintopäällikkö Marja Liisa Nurmen, amanuenssi Minna Parviaisen, korkeakoulusihteeri Niina Puronurmen, päaluottamusmies, erikoislaboratoriomestari Raija Revon ja yliassistentti Jukka Tuomelan.

Työryhmän tuli saada valmiiksi 30.6.2004 mennessä toimenpidesuunnitelman mukaiset selvitykset, suositukset ja ohjeet.

Työryhmä kokoontui kahdeksan kertaa. Kokousten sihteerinä toimi osastosihteeri Eila Hyyrynmäki.

Työskentelyn lähtökohtana oli 20.1.2004 hyväksytyyn suunnitelman mukaisesti, että

1. toiminnan määräaikaisten palvelussuhteiden käyttämiseksi kiistatta vain perustellusta syystä ja määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi tulee olla jatkuvaa ja sisältyä yliopiston koko toiminnan suunnitteluun.

Lisäksi työryhmän tavoitteena oli

2. selvittää tilanteet, joissa tulisi perustaa virkoja tai ottaa henkilöstöä pysyvään työsopimussuhteeseen, mikäli tehtävien katsotaan muodostuneen pysyviksi erityisesti huomioiden työsopimussuhteen käytön mahdollinen laajentaminen sekä
3. selvittää edellytykset nimittää henkilöt perustellusta syystä määräaikaiseen virkasuhteeseen tai tehdä määräaikainen työsopimus siten, että palvelussuhde ei ole ilman pätevää syytä toistuvasti määräaikainen.

Saatuun työnsä valmiiksi työryhmä luovuttaa muistionsa rehtorille.

Tampereella 29. päivänä kesäkuuta 2004

Pirjo Hankala

Eila Hyyrynmäki

Mikko Markkola

Päivi Mäntysaari

Marja Liisa Nurmi

Minna Parviainen

Niina Puronurmi

Raija Repo

Jukka Tuomela

SISÄLLYS

REHTORILLE	1
1. TAUSTA	3
2. TOIMENPITEET MÄÄRÄAIKAISTEN PALVELUSSUHTEIDEN VÄHENTÄMISEKSI... 5	
2.1. Henkilöstösuunnitelmat.....	5
2.2. Palvelussuhteen laji	6
2.3. Projektien tukipalvelutehtävien järjestely	9
2.4. Projektit ja rahoitus	10
2.5. Rahoituskatkokset	13
2.6. Avoimet virat ja hakumenettely	13
2.7. Tilastointi	16
3. LAITOSTEN SELVITYKSET PYSYVÄISLUONTEISISTA TEHTÄVISTÄ	17
4. TYÖRYHMÄN KESKEISET EHDOTUKSET	19
LÄHTEET	21

1. TAUSTA

Virkamieslain (1994/750) 9 §:n 1 momentin mukaan virkamieheksi voidaan nimittää määräajaksi tai muuten rajoitetuksi ajaksi, jos työn luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon väliaikainen järjestäminen tai harjoittelu edellyttää määräaikaista virkasuhdetta. Virkaan voidaan nimittää määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi, jos viran luonteeseen tai viraston toimintaan liittyvä perusteltu syy sitä vaatii. Virat, joihin on aina nimitettävä määräajaksi, säädetään asetuksella (VML 9 § 2 ja 3 mom.). Työsopimuslain (2001/55) 3 §:n 2 momentin mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi.

Virkamieslain 4 §:n mukaan virkoja voidaan perustaa palkkauksiin käytettävissä olevien määrärahojen rajoissa.

Valtioneuvoston henkilöstöpolitiikan linjaa 30.8.2001 koskevan periaatepäätöksen toteuttamiseksi valtiovarainministeriö perusti Urasuunnittelun edistäminen valtionhallinnossa –hankkeen. Hankkeen tavoitteiden toteutuminen edellyttää muun muassa, että valtionhallinnon toimintayksiköissä tehdään pitkántähtäimen henkilöstövoimavarojen suunnittelua, jossa henkilöstön määrä ja tulevaisuuden osaamistarpeet nivotaan yhteen toiminnallisten tarpeiden kanssa. Osaamista lisätään suunnitellusti ja strategialähtöisesti urasuunnittelu huomioon ottaen osana henkilöstövoimavarojen suunnittelua, johtamista ja seuranta.

Hanke suosittaa laajempaan keskusteluun otettavaksi ajatuksen projekti-/hanketyön hyödyntämisestä osana urasuunnittelua. Virkaan nimittämisen ohella tulisi entistä enemmän nähdä myös projektitehtävissä toimimisen mahdollisuudet osana urasuunnittelua. Näin tuetaan sekä yksilön urakehitystä että edistetään projekti-/hanketyön osaamista valtionhallinnossa.

Määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä valtionhallinnossa selvittäneen työryhmän loppuraportissa (VM 15/2003) todetaan:

Projektihenkilöstö tulee edellytysten täytyessä palkata toistaiseksi voimassaoleviin palvelussuhteisiin. Erityistä huomiota tulee kiinnittää useampia projekteja avustavaan tai hallinnoivaan henkilöstöön, jonka työn luonne ei ole sidottu siinä määrin yksittäisen projektin edellyttämään erityiseen asiantuntemukseen tms. ja tehtävä voidaan katsoa pysyväisluonteiseksi. Määräaikaisuuden perusteiden selkiyttämistä tulee harkita siten, että opinnäytetyön laatimiseen perustuva palvelussuhde voisi olla määräaikainen opinnäytteen valmistumiseen asti. Tämän jälkeiset pysyvät tehtävät tulee hoitaa pysyvässä palvelussuhteessa. Lisäksi on aihetta selvittää tarkemmin mahdollisuutta ohjata erityisesti yliopistojen ja korkeakoulujen nykyistä tutkimusrahoitusta entistä enemmän lyhytaikaisista projekteista pitkäaikaisiin tutkimusohjelmiin.

Yliopistoissa on perinteisesti käytetty muuta julkishallintoa enemmän määräaikaista palvelussuhteita. Määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli vuonna 2001 koko valtionhallinnossa 30 prosenttia ja yliopistoissa 64 prosenttia (VM 2002). Monilla aloilla opiskelun luonteeseen kuuluu opiskelijan toiminta tutkimusta avustavissa tehtävissä opintojen loppuvaiheessa ja tutkijana perustutkimuksen valmistumisen jälkeen ja jatko-opintojen kuluessa.

Tampereen yliopiston strategiassa (s. 6) on kirjattu erääksi tutkimustoiminnan tavoitteeksi ja periaatteeksi, että opiskelijoille annetaan jo opintojensa varhaisessa vaiheessa mahdollisuus

osallistua tutkimushankkeisiin. Yliopiston opettajan tai tutkijan uran alkuvaiheeseen voi kuulua virkaan nimittäminen määräaikaisesti. Yliopiston on kuitenkin pyrittävä henkilöstöpolitiikassaan siihen, että uralla pitemmälle eteneminen tarkoittaa myös palvelussuhteen vakiintumista. Tämä koskee myös muuta henkilökuntaa. Määräaikaisillakin virantäytöillä on vuosia kestävä vaikutus ihmisten elämään, joten nimittämispäätösten pitää olla hyvin perusteltuja.

Viime vuosikymmenen aikana tapahtunut rahoitusrakenteen muutos on lisännyt määräaikaisten palvelussuhteiden määrää. Yliopistojen oman budjettirahoituksen ulkopuolisen rahoituksen osuus on noussut kaikissa yliopistoissa siten, että sillä rahoitetaan jo lähes puolet muusta kuin opetushenkilökunnasta. Ulkopuolisen rahoituksen lyhytkestoisuus on ollut omiaan lyhentämään myös palvelussuhteita. Tampereen yliopistossa henkilötyövuodet tutkimustehtävissä ovat lisääntyneet 2000-luvulla 272 henkilötyövuodesta 364 henkilötyövuoteen. Merkittävin rahoittaja on Suomen Akatemia, jonka projekteissa on tehty 38 % tutkimustyövuosista, budjettirahoituksella vain 10 – 14 %.

Yliopistossa varsinkin opetus- ja tutkimushenkilökunnan vaihtuvuus ja liikkuvuus on suurempaa kuin valtionhallinnossa yleensä. Niinpä viran tehtävien sijaishoitoa ja avoimen viran tehtävien hoitoa joudutaan käyttämään runsaasti.

Taulukko 1. Määräaikaiset palvelussuhteet Tampereen yliopistossa 31.12.2003

Palvelussuhteet yhteensä	2305	100 %	
Vakinaiset	1002	42 %	
Määräaikaiset yhteensä	1412	58 %	
			kaikista palv.s.%
Määräaikaisuuden peruste	1412	100 %	
- säädösten perusteella määräaik. *)	127	9 %	
- sijaisuus	169	12 %	
- avoinna olevan viran hoito	113	8 %	
- harjoittelijat	14	1 %	
- työn luonne, ml. nimitys virkaan määräajaksi (yliopiston päätös)	1002	71 %	41 %

*) määräajaksi nimitetään apulaisopettaja, assistentti ja yliassistentti (yliopistoasetus 115/1998 9 §). Virka voidaan perustaa määräajaksi lahjoitusvaroin (virkamiesasetus 971/1994 6 §)

Valtiovarainministeriö velvoitti kirjeessään 14.10.2003 valtion virastot tarkastelemaan käytettyjen määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita ja ryhtymään toimenpiteisiin määräaikaisten palvelussuhteiden käyttämiseksi kiistatta vain perustellusta syystä ja niiden määrän vähentämiseksi.

Valtion virastojen tuli valtiovarainministeriön kirjeen mukaan tehdä toimenpidesuunnitelma määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi vuoden 2003 loppuun mennessä. Tampereen yliopistossa toimenpide-ehdotus valmisteltiin virkamiestyönä, se käsiteltiin yhteistoimintaneuvoston kokouksessa 18.12.2003 ja rehtori hyväksyi sen 20.1.2004 sekä asetti jatkotyöskentelyä varten työryhmän 5.2.2004.

2. TOIMENPITEET MÄÄRÄAIKAISTEN PALVELUSSUHTEIDEN VÄHENTÄMISEKSI

2.1. Henkilöstösuunnitelmat

Valtion henkilöstöpolitiikan linjaa koskevan valtioneuvoston 30.8.2001 tekemän periaatepäätöksen mukaisesti muun muassa henkilöstöstrategioilla tuetaan toiminnan pitkän aikavälin tavoitteita. Tätä varten virastojen on ennakoitava hyvissä ajoin sekä henkilöstön tarve että tarjonta ja työmarkkinakehitys omalla toimialueellaan. Virastojen toiminnalle asetettavien tavoitteiden ja voimavarojen on niin ikään oltava tasapainossa.

Tulosopimuksessa opetusministeriön kanssa sovitaan ns. tulosprisma –mallin mukaisesti myös henkisten voimavarojen hallinnasta ja kehittämisestä, johon sisältyy mm. henkilöstön määrä ja rakenne ja sen kehittyminen sekä henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen.

Määräaikaisuuskysymys osana henkilöstösuunnittelua tulisi ottaa huomioon myös yliopiston sisäisissä tulosneuvotteluissa. Yliopistolla on oltava oikein mitoitettu, osaava ja sitoutunut henkilöstö. Pidemmällä aikavälillä on otettava huomioon muun muassa valtion henkilöstön laajahko poistuma, jonka tilalle rekrytoitavan henkilöstön pysyvyydestä on kyettävä huolehtimaan muun muassa pysyvien palvelussuhteiden avulla. Tampereen yliopiston vakinaisesta henkilöstöstä oli 31.12.2003 noin 28 % yli 55-vuotiaita. Yliopisto ei voi sitouttaa asiantuntijoita vain taloudellisilla eduilla, vaan ihmisiä motivoi halu tutkia ja opettaa yliopistossa. Tällaisessa toimintaympäristössä on erityisen tärkeää pitää huolta henkilöstön työmotivaatiosta.

Yliopisto on sitoutunut *Yliopistotyöyhteisön periaate- ja toimenpideohjelmassa* (yliopiston hallitus hyväksynyt 28.3.2001) muun muassa osaamisen ylläpitämiseen, kehittämiseen ja arviointiin, jonka eräitä välineitä ovat yksikön kehittämis- ja suunnittelupäivät sekä vuosittaiset yksikön henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat.

Vuonna 2003 Tampereen yliopisto oli mukana neljän yliopiston hallinnon arvioinnissa. Ulkoisen arviointiryhmän raportissa todetaan, että määräaikaiset palvelussuhteet rajoittavat pitkäjänteistä suunnittelua ja niiden pelätään heikentävän toiminnan laatua. Strateginen johtaminen edellyttää rahoituksellista liikkumavaraa. Kun liikkumavaraa on toisilla aloilla enemmän kuin toisilla, ei sitä välttämättä kyetä hyödyntämään ilman yhtenäisiä strategisia linjauksia. Liikkumavaraa on saatu hankerahoituksesta, mutta yliopistojen johtamisessa ei ole aina lähdetty riittävän vahvasti siitä, että hankerahoituksen loputtua varat käynnistettyyn vakinaiseksi tarkoitettuun toimintaan löytyvät. Myös virantäyttäjien yhteydessä tulisi tuoda esiin, millä tavalla virantäyttö kytkeytyy strategiassa hyväksytyyn toiminnan kehittämiseen.

Tulosityksiköiden tulisi vuosittain kartoittaa perusteet määräaikaisiin palvelussuhteisiin yhteistyössä henkilöstön kanssa. Kehityskeskusteluissa voidaan käydä läpi henkilön määräaikainen tehtävä, jotta työn luonteessa mahdollisesti tapahtuneet muutokset voidaan ottaa huomioon. Mikäli tehtävät osoittautuvat pysyväisluontoisiksi, niitä vakinaistetaan ottaen huomioon henkilöstön palkkaamiseen käytettävissä olevat määrärahat.

Ennakoitavissa olevat sijaisjärjestelyt pitää suunnitella riittävän ajoissa ja huomioiden vaikutukset työyhteisöön. Tämä koskee erityisesti osa-aikaeläkkeelle jäävän työajasta ja tehtävien hoidosta sopimista.

Laitosten projektit ovat osa laitoksen toimintaa ja niiden tulee niveltyä laitoksen tehtäviin. Projektien vaikutukset laitoksen toimintaan tulee selvittää ja projektien budjetit ja henkilöstösuunnitelmat tulee tehdä tarkasti ja niiden toteutumista tulee seurata.

Työryhmän ehdotus

- Tulosityksiköt tekevät ensimmäisen noin viiden vuoden ajanjakson kattavan henkilöstösuunnitelmansa yhteistyössä henkilöstön kanssa syksyn 2004 aikana. Tämän jälkeen suunnitelmaa päivitetään vuosittain esim. opettajien työsuunnitelmia käsiteltäessä, kehityskeskusteluissa ja henkilöstökokouksissa. Henkilöstösuunnitelmassa kartoitetaan tulosityksikön pysyvät ja määräaikaiset tehtävät sekä voimavarat niiden hoitamiseksi huomioiden mm. mahdolliset eläkejärjestelyt ja virkamuutokset. Tehtäviä kartoitettaessa tulee ottaa huomioon myös yhteiskunnan muutoksen aiheuttamat uudet opetukselliset ja tutkimukselliset tarpeet ja miettiä, millä keinoin niihin voidaan vastata ensisijaisesti olemassa olevien voimavarojen puitteissa ja niitä uudelleen kohdentamalla. Henkilöstösuunnitelmassa tulisi tuoda esiin, millä tavalla se kytkeytyy tiedekunnan toiminnan kehittämiseen.
- Henkilöstövoimavarojen suunnitteluun sisällytetään henkilöstön koulutustarpeiden suunnittelu.
- Budjetoinnin ja seurannan parantamiseksi ja helpottamiseksi yksiköiden käyttöön hankitaan yhteinen tietojärjestelmä. Järjestelmän suunnittelussa huomioidaan uuden palkkausjärjestelmän vaatimukset.
- Henkilöstövoimavarojen hallinta ja kehittäminen otetaan mukaan myös yliopiston sisäisiin tulosneuvotteluihin.

2.2. Palvelussuhteen laji

Valtion pääpalvelussuhde on virkasuhde. Valtion virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelussuhde, jossa valtio on työnantajana ja virkamies työn suorittajana. Virkasuhdetta on käytettävä ainakin silloin, kun tehtävät sisältävät oikeuden käyttää julkista valtaa. Julkisen vallan käytöstä on säädetty Suomen perustuslaissa (124 §). Yliopistossa tutkinto-opetus ja avoin yliopisto-opetus annetaan aina virkasuhteessa, jos tehtävään sisältyy opintosuoritusten arviointi. Päätökset ja esittelyt tehdään virkasuhteessa.

Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan sekä valtion virastojen virkamiesten että työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden palvelussuhteen ehtoihin, ellei toisin ole säädetty, määrätty tai sovittu. Määräyksiä sovelletaan myös työehtosopimusten ulkopuolisiin työntekijöihin siten, kuin työntekijöiden työehtosopimuksissa on sovittu.

Tampereen yliopistossa sovelletaan lisäksi Yliopisto- ja tiedehallinnon tarkentavalla virkaehtosopimuksella sovittuja palvelussuhteen ehtoja, Helsingin yliopiston yleistä työehtosopimusta ja Helsingin yliopiston atk-alan henkilöstöä koskevaa työehtosopimusta.

Palvelussuhteen ehdoin ei ole oleellisia eroja virka- ja työsuhteessa.

Yliopistossa työskentelevät työehtosopimuksena pääasiassa atk-henkilökunta sekä laitoshuoltajat, jonkun verran myös muu kiinteistö- ja huoltohenkilökunta.

Taulukko 2. Palvelussuhteen laji 31.12.2003 henkilöryhmittäin

	Virka- suhde	Työsopimus- suhde	Yhteensä
Opetushenkilökunta	704	0	704
Tutkijat	439	51	490
Opetusta ja tutkimusta avustava	316	13	329
Kirjastohenkilökunta	89	0	89
Atk-henkilökunta	10	72	82
Toimisto- ja hallintohenkilökunta	428	9	437
Virastomestarit	25	11	36
Laitoshuoltajat	3	49	52
Muu kiinteistö- ja huoltohenk.	11	18	29
Yhteensä	2025	223	2248
	90 %	10 %	100 %

Palvelussuhteen synty

Virkasuhde

Virkasuhde syntyy yksipuolisena toimenpiteenä siitä ajankohdasta, josta alkaen asianomainen on nimitetty virkaan tai virkamieheksi. Todistukseksi nimittämistä annetaan nimittämiskirja (VMA 15 ja 16§). Virkaan voidaan nimittää määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi, jos viran luonteeseen tai viraston toimintaan liittyvä perusteltu syy sitä vaatii. Virat, joihin on aina nimitettävä määräajaksi, säädetään asetuksella (VML 9§ 2 ja 3 mom.). Määräajaksi nimitetään apulaisopettaja, assistentti ja yliassistentti (yliopistoasetus 115/1998). Virka voidaan perustaa määräajaksi lahjoitusvaroin (VMA 6§). Vakainainen virkasuhde edellyttää aina viran olemassaoloa. Virkamieheksi voidaan nimittää määräajaksi tai muuten rajoitetuksi ajaksi, jos työn luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon väliaikainen järjestäminen tai harjoittelu edellyttää määräaikaista virkasuhdetta (VML 9§).

Työssopimussuhde

Työssopimussuhteessa työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. (TSL 1§). Työsuhde syntyy työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella, työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti, yliopistossa aina kirjallisesti. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. Työsopimusta ei voi muuttaa yksipuolisesti.

Jos henkilö on hoitanut määräaikaissa virkasuhteessa tehtävää aiemmin, ei häntä voida suoraan nimittää virkaan, vaan tehtävään tulee perustaa virka, joka on oltava julkisesti haettavana.

Määräaikaissa virka- tai työsuhteessa oleva henkilö voidaan tarvittaessa vakinaistaa toistaiseksi voimassaolevaan työsuhteeseen ilman hakuprosessia.

Palvelussuhteen päättyminen (VML 7 luku ja TSL 6 ja 8 luku)

Virkasuhde

Virkasuhde voidaan molemmin puolin irtisanoa päättymään tietyn irtisanomisajan kuluttua, tämä koskee sekä virkaan että määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitettyjä. Määräajaksi nimitetyn virkamiehen virkasuhde päättyy ilman irtisanomista, kun määräaika on kulunut loppuun. Virkamiehen virkasuhde voidaan heti purkaa, jos virkamies törkeästi rikkoo tai laiminlyö virkavelvollisuuksiaan. Virkasuhde päättyy ilman irtisanomista sen kuukauden kuluessa, jonka aikana virkamies saavuttaa eroamisiän, valtion virkamiesten yleinen eroamisikä on tällä hetkellä 65 vuotta. Eläkelakiin ja myös virkamieslakiin on tulossa muutos 1.1.2005 lukien, jolloin eroamisikä nousee 68 vuoteen.

Työsopimussuhde

Työsopimus, joka on tehty toistaiseksi tai on muuten toistaiseksi voimassa oleva, päätetään toisen sopijapuolen tietoon saatettavalla irtisanomisella. Määräaikainen työ sopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Yli viiden vuoden määräaikainen työ sopimus muuttuu viiden vuoden kuluttua irtisanomisen varaiseksi. Määräaikainen työ sopimus voidaan purkaa työ sopimuslain 8 luvussa mainituilla perusteilla. Se voidaan lopettaa myös sopimalla. Määräaikaisiin työ sopimuksiin voidaan lisätä maininta, että se voidaan irtisanoa sopimuksen voimassaolon aikana molemmin puolin.

Lomauttamis- ja irtisanomisperusteissa ei työsuhteen ja virkasuhteen välillä ole olennaisia eroja, molemmissa henkilö voidaan lomauttaa tai irtisanoa taloudellisilla, toiminnallisilla ja tuotannollisilla perusteilla (kollektiiviset perusteet). Virkamieslain 7 luvun 32 §:ssä sekä työ sopimuslain 6 luvun 6 §:ssä säädetään takaisinottovelvollisuudesta, myös takaisinottovelvollisuus on samanlainen molemmissa palvelussuhteen lajeissa. Jos henkilö on irtisanottu laillisin perustein ja yliopistossa on tarjolla kahden vuoden aikana vastaavaa työtä, tulee sitä ensimmäisenä tarjota irtisanotulle. Tällöin palvelussuhde voi syntyä ilman haettavaksi julistamista. Jos irtisanominen on todettu laittomaksi, virkasuhteisella on oikeus palata virkaansa tai virkasuhteeseensa, työ sopimussuhteisella ei sitä oikeutta ole. Sekä virkamies että työntekijä voidaan irtisanoa yksilöllisillä perusteilla

Yliopistoa tarkastellaan yhtenä viranomaisena ja työnantajana, jos tietyt tehtävät loppuvat jossain yksikössä, on mahdollista, että toisessa yksikössä tehtäviä kuitenkin on. Kollektiiviset irtisanomisperusteet eivät tällöin ole voimassa.

Työnantajan korvausvelvollisuus

Virkasuhde

Jos virkamies on ilman virkamieslain 9 §:n 1 tai 2 momentissa säädettyä perustetta nimitetty määräajaksi tai ilman pätevää syytä toistuvasti peräkkäin nimitetty 9 §:n 1 tai 2 momentin nojalla määräajaksi ja virkasuhde virastoon päättyy sen vuoksi, ettei häntä enää nimitetä tämän viraston virkamieheksi, virkamiehellä on oikeus saada virkamieslain 56 §:n nojalla virastolta korvaus. Korvauksen suuruus vastaa vähintään kuuden ja enintään 24 kuukauden palkkaa. Korvauksen määrää maksettavaksi virkamieslautakunta, jonka päätökseen on mahdollisuus hakea muutosta valittamalla korkeimpaan hallinto-oikeuteen.

Työsopimussuhde

Jos määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle ei ole ollut perusteltua syytä, sopimus katsotaan toistaiseksi voimassaolevaksi ja sen päättämiseksi tulee olla työsopimuslaissa säädetty purku- tai irtisanomisperuste. Jos työnantaja on kuitenkin päättänyt tällaisen sopimuksen määräaikaisena, työnantaja on velvollinen maksamaan irtisanomisajan palkan ja mahdollisesti vuosilomakorvausta. Jos sopimuksen päättämiseksi ei ole ollut laillista perustetta, työnantaja velvoitetaan maksamaan lisäksi työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan korvausta työntekijälle vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteessä 8 on sovittu työntekijöiden irtisanomissuojasta ja lomautuksesta.

Valtion palveluksessa viraston työehtosopimuksen piirissä työskentelevä työntekijä voi valita työsopimuksen päättämistä koskevan riita-asian käsittelypaikaksi joko työsopimuslain perusteella käräjäoikeuden tai irtisanomissuojasopimuksen (työehtosopimuksen osa) perusteella työtuomioistuimen.

Työryhmän ehdotus

- Tavoitteena on, että samantyyppisiä tehtäviä hoitavat ovat samanlaisessa palvelussuhteessa.
- Tampereen yliopistossa pääpalvelussuhde on virkasuhde.
- Atk-henkilökunta otetaan aina työsopimussuhteeseen (Helsingin yliopiston atk-alan henkilöstöä koskeva työehtosopimus).
- Työsopimussuhdetta voidaan käyttää Helsingin yliopiston yleisen työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa tehtävissä, muun muassa virastomestarit, laitoshuoltajat sekä kiinteistö- ja huoltohenkilökunta.
- Projekteissa työskentelevät tutkijat sekä tutkimusta ja opetusta avustava henkilöstö ml. täydennyskoulutus, voidaan ottaa myös työsopimussuhteeseen, mikäli tehtävät eivät sisällä julkisen vallan käyttöä.
- Palkattaessa henkilöstöä Helsingin yliopiston työehtosopimukseen kuulumattomiin tehtäviin, tulee työsopimusta tehtäessä huolehtia siitä, että palkkaus vastaa tehtävien vaativuuden sekä työsuorituksen ja pätevyyden osalta yliopistossa vastaavissa tehtävissä toimivien palkkausta ja että työsuhteen ehdot vastaavat muiltakin osin vastaavissa tehtävissä työskentelevien palvelussuhteen ehtoja.
- Tehtäviin, joita on hoidettu useita vuosia määräaikaisina ja jotka ovat muodostuneet pysyviksi, voidaan tehtäviä hoitanut henkilö palkata pysyvään työsopimussuhteeseen ilman, että se julistetaan haettavaksi.

2.3. Projektien tukipalvelutehtävien järjestely

Tulosityksiköiden henkilöstösuunnittelussa tulee ottaa huomioon projektien tarpeet ja vaikutukset yksikön henkilöstörakenteeseen. Projekteja suunniteltaessa ei aina riittävästi selvitetä vaikutuksia koko laitoksen toimintaan kuten toimisto- ja hallintohenkilökunnan työhön. Avustavan henkilöstön työpanoksen kustannukset tulee sisällyttää hankkeen

kustannusarvioon. Tutkimukseen saatu rahoitus voidaan kokea ”henkilökohtaisena”, vaikka sillä palkataan henkilökuntaa yliopiston palvelukseen.

Laitosten ja yksiköiden hallinto- ja toimistohenkilökunta vastaavat hyvin laajasta tehtäväalueesta, johon voi kuulua niin opintoasiat, henkilöstöasiat kuin talousasiatkin. Toimisto- tehtäviä lisäävät erityisesti projektit ja myös apurahatutkijat, mutta projektirahoitus ei yleensä riitä kattamaan kokoaikaisen toimistohenkilön palkkaamista. Hallintopalveluita voitaisiin kehittää palkkaamalla pysyvästi esimerkiksi projektisihteeri joko yhdelle isolle laitokselle useiden projektien tehtäviin tai toisen laitoksen kanssa yhteistyössä. Kustannukset kohdennettaisiin työajan käytön perusteella projekteille ja vastuualueille.

Projektien yhteisen hallintopalvelun tehtäviä voisivat olla mm. avustaminen projektien kustannusarvioiden laadinnassa, menojen seuranta, henkilöstöasiat, tietojärjestelmät, tiedotus, raportoinnin seuranta, matkanhallinta ja kongressien järjestelytehtävät.

Vastaavasti myös muu tutkimusta avustava henkilökunta, kuten laboratoriohenkilökunta tulisi palkata laitokselle, eikä tiettyyn projektiin, jolloin henkilö voi työskennellä tarvittaessa useassa eri projektissa tai siirtyä projektista toiseen.

Tehtävien keskittäminen mahdollistaisi erikoistumisen ja osaamisen kehittämisen. Onnistumisen edellytyksenä on kuitenkin hyvä yhteistyö, töiden suunnittelu ja aktiivinen tiedonkulku yksiköiden välillä.

Työryhmän ehdotus

- Tulosityksiköiden tulee selvittää projektien pysyvät tukipalvelutehtävät ja rekrytoida tarvittava henkilöstö pysyvään palvelussuhteeseen.
- Tulosityksiköt voivat yhdessä palkata henkilöstöä hallinto- ja muihin tukitehtäviin.
- Projektisuunnitelmista ja -päätöksistä tulee informoida yksikön henkilöstöä.
- Yliopiston tulee huolehtia myös projekteja avustavan henkilöstön osaamisen kehittämisestä ja tarvittaessa uudelleen kouluttamisesta.

2.4. Projektit ja rahoitus

Koska yliopistojen ulkopuolinen rahoitus annetaan lyhytaikaisena projekteihin sidottuina tutkimusrahoituksena, yliopistot ovat palkanneet näiden projektien henkilöstön lyhytaikaisiin palvelussuhteisiin, yleensä määräaikaiseen virkasuhteeseen. Valtaosa ulkopuolisella rahoituksella palkattavasta henkilöstöstä on tiettyyn projektiin otettuja tutkijoita. Budjetin ulkopuolisen rahoituksen hankkivat laitokset ja tutkijat itse.

Tutkimus- ym. hankkeissa työn luonne on usein määräaikainen. Palvelussuhteiden kesto tulisi kytkeä suoritettavan tehtävän keston. Rahoituksen määräaikaisuus ei sinänsä ole peruste palvelussuhteen määräaikaisuudelle. Useissa tapauksissa kuitenkin rahoituksen päättyminen merkitsee myös hankkeeseen liittyvän työn tosiasiallista päättymistä, mikä on hyväksyttävä peruste palvelussuhteen määräaikaisuudella. Rahoituslähteen vaihtuminen palvelussuhteen aikana on kuitenkin mahdollista, ts. palvelussuhde voi jatkua katkeamattomana, vaikka palkkauskustannusten kohdistus eri projekteille tai rahoituslähteille muuttuu.

Määräaikaiset projekteissa

Nimitettäessä henkilö toistuvasti määräaikaiseen virkasuhteeseen tulee kussakin uudessa nimitystilanteessa olla virkamieslain 9 §:n 1 momentin nimittämisperusteen lisäksi työn tarjoamisedellytysten ja hallinnon yleisten periaatteiden mukaisesti arvioiden pätevä syy toistuville nimityksille. Määräaikaisten virkasuhteiden lukumäärä ei sinänsä vaikuta niiden laillisuuteen, koska jokaisen yksittäisen nimityksen tulee täyttää säädetyt edellytykset.

Määräaikaiseen virkasuhteeseen nimittämisen edellytysten tulee olla olemassa nimittämishetkellä. Nimittävän viranomaisen tulee myös pystyä osoittamaan säädetyin perusteen olemassaolo. Mikäli määräaikaisuuden peruste muuttuu, on nimittämispäätöstä muutettava.

Määräaikaisiin projekteihin liittyvät palvelussuhteet pyritään tekemään projektitehtävien suorittamiseen tarvittavalle ajalle yhtäjaksoisena. Virkasuhde tai työsopimus sidotaan projektin kokonaiskestoon tai kyseisen työvaiheen keston. Projektin kestoa lyhyemmän palvelussuhteen perusteena voi olla tutkimussuunnitelmaan perustuva jaksotus.

- Tulossopimuksessa tehtävään ja määräaikaan sidottu rahoitus (valtakunnalliset ohjelmat ja hankkeet): Hankkeet voivat olla yksi-, kaksi- tai kolmevuotisia, sopimuksessa ilmoitetaan vuodet, joina opetusministeriö osallistuu rahoitukseen. Palvelussuhde voidaan tehdä hankkeen alkaessa hankkeen tulossopimuksen mukaisen keston ajaksi tai hankkeeseen liittyvän osatehtävän keston ajaksi. Jos tehtävä siirtyy tulossopimuksen mukaan hankerahoituksen päättymisen jälkeen osaksi yliopiston normaalitoimintaa, (esim. tutkinto-opetus siirtyy normaaliin tutkintotavoitteisiin perustuvaan rahoitukseen), tarve pysyvien virkojen perustamiseen harkitaan osana yksikön henkilöstösuunnitelmaa.
- Tutkijakoulut: Tutkijakoulun rahoituskausi ilmoitetaan opetusministeriön tutkijakoulupäätöksessä. Tutkijakoulun toiminta suunnitellaan tutkijakoulutuksen kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla koko rahoituskaudelle (3 - 4 v.). Palvelussuhteen pituus on riippuvainen esimerkiksi väitöskirjatyön vaiheesta. Palvelussuhteet pyritään tekemään yhtäjaksoisina, tutkimussuunnitelmien, muun rahoituksen ja aiemman opintomenestyksen perusteella, kuitenkin enintään väitöskirjan valmistumiseen tai tutkijakoulun toiminnan päättymiseen asti.

Ulkopuolinen rahoitus

- Suomen Akatemian tutkimushankkeet: nimitys tai työsopimus tehdään mahdollisimman yhtäjaksoisena, yleensä joko hankkeen koko rahoituskaudeksi (esim. 2 tai 3 v.) tai hankkeeseen liittyvän osatehtävän ajaksi. Jos erityisistä syistä käytetään lyhyempiä nimityksiä tai työsuhteita, perustelut tulee merkitä asiakirjoihin. (Ks. Suomen Akatemian kirje 26.3.2004)
- EU-hankkeet, kuten SA
- Tekes: Tekes myöntää hankkeille rahoitusta vuodeksi kerrallaan ja projektin eteneminen arvioidaan ennen mahdollisen jatkorahoituksen myöntämistä. Palvelussuhteet pyritään tekemään vähintään vuodeksi kerrallaan.
- Muu yhteisrahoitteinen toiminta: palvelussuhde työn suunnitellun keston ajaksi
- Maksullinen toiminta

Tutkimushankkeet: Tutkimushankkeissa palvelussuhde mitoitetaan suunnitellun työn toteuttamisen edellyttämäksi ajaksi.

- Muut maksulliset suoritteet, kuten edellä

Työryhmän ehdotus

- Projektien hallinta edellyttää hyvää suunnittelua ja tarkkaa seurantaa. Tutkimus-sopimuksen tai rahoitushakemuksen perusteena tulee olla kustannuslaskelma, jossa on eriteltynä henkilöstökustannukset, nimikkeet, palkkausperusteet ja määräajat. Kun rahoituspäätös on saatu, projektille tehdään määrärahan käyttösuunnitelma ja määrärahan käytön seuranta tulee olla riittävällä tasolla kaikissa projekteissa.
- Usein rahoituksen päättyminen merkitsee myös hankkeeseen liittyvän työn tosi-asiallista päättymistä, mikä on hyväksyttävä peruste palvelussuhteen määrä-aikaisuudelle.
- Yksiköissä, joissa tehdään säännöllisesti samaan tutkimus- tai koulutusalueeseen liittyviä lyhytkestoisia projekteja, pyritään palkkaamaan toiminnan todennäköistä volyymiä vastaava määrä henkilöitä toistaiseksi voimassaolevaan työsopimussuhtee- seen tai perustetaan määrärahojen puitteissa vastaavat virat. Tilanteessa, jossa suoritteen kysyntä pienenee eikä löydy muita tehtäviä, joihin ko. henkilö voidaan yliopistossa siirtää, henkilö lomautetaan tai mahdollisesti irtisanotaan tuotannollis- taloudellisista syistä siten, kuin se virkamieslain tai työsopimuslain mukaisesti on mahdollista.
- Palvelussuhde tehdään koko hankkeen tai projektin tai niihin liittyvän osatehtävän keston ajaksi. Jos tehtävä siirtyy tulossopimuksen mukaan hankerahoituksen pääTTY- misen jälkeen osaksi yliopiston normaalitoimintaa, tarve ja mahdollisuudet pysyvien virkojen perustamiseen tai pysyviin työsopimussuhteisiin harkitaan osana yksikön henkilöstösuunnitelmaa.
- Jatkotutkintoon tähtäävien tutkijoiden palvelussuhdeasiat hoidetaan noudattaen hyvää henkilöstöpolitiikkaa, välttäen palvelussuhteen aiheutonta jaksotusta. Mahdollinen väitöskirjatyön etenemisen seuranta ja edellytykset jatkonimitykselle tulee kirjata nimittämiskirjan perustelumuiSTIOON. Myös nämä tutkijat tekevät jatko-opiskelu- ja tutkimussuunnitelman määräaikoineen samoin kuin tutkijakouluihin palkattavat.
- Rahoituslähteen vaihtuminen palvelussuhteen aikana on mahdollista, palvelussuhteen tulee jatkua katkeamattomana, vaikka palkkauskustannusten kohdistus eri projekteille tai rahoituslähteille muuttuu.
- Yliopiston johdon tulisi esim. rehtorien neuvoston tai opetusministeriön kautta kiinnit- tää huomiota siihen, että Tekesin hankkeissa tarkoituksenmukaisen ja säädöksiä noudattavan henkilöstöhallinnon toteuttaminen on poikkeuksellisen vaikeaa Tavoitteena tulisi olla, että Tekes sitoutuu hankkeen rahoitukseen hankkeen koko keston ajaksi samoin kuin esim. Suomen Akatemia, eikä ainoastaan vuodeksi kerrallaan.

2.5. Rahoituskatkokset

Erityiseksi ongelmaksi on todettu tilanteet, joissa projektin rahoituspäätös tai päätös jatkorahoituksesta saadaan vasta projektin jo käynnistyttyä. Tällöin on vaarana, että henkilön palvelussuhde katkeaa, vaikka työn tekoa tosiasiallisesti ei olisi tarpeen katkaista.

Työryhmä keskusteli palkkarahaston käytön laajentamisesta kattamaan ko. katkokset. Työryhmä totesi, että palkkarahaston käyttöä ei pidä laajentaa avustusrahastoksi. Myöskään ”vakuutuslaitos –mallia”, jossa kerättäisiin riskien varalta ”vakuutusmaksua”, ei pidetä tässä vaiheessa tarkoituksenmukaisena.

Kevään 2004 aikana on kehitetty yliopiston ns. henkilöstöpankkia. Henkilö, jonka palvelussuhde yliopistoon on päättymässä, voi hakea yliopistosta töitä www-palvelun kautta täyttämällä avoimen työnhakulomakkeen. Vastaavalla tavalla voi ilmoittautua henkilökiertoon. Rekisterin tietoja voivat selata yksiköiden henkilöstöasioiden hoitajat ja johtajat. Yhteyshenkilö on henkilöstö- ja lakiasiain osaston osastosihteeri. Palvelu on nyt koekäytössä ja henkilöstön käytettävissä alkusyksystä 2004. Laitokset voivat ilmoittaa lyhytaikaisista haettavana olevista tehtävistä, joita ei ole tarkoituksenmukaista laittaa julkiseen hakuun. Ilmoitukset ovat selattavissa yliopiston intranetissa.

Työryhmän ehdotus

- Projektien henkilöstö palkataan pääsääntöisesti koko tehtävän ajaksi riippumatta rahoitusjaksoista, kuten aiemmin kohdassa 2.4. Projektit ja rahoitus on kuvattu.
- Tulosityksikkö arvioi, voiko se ottaa riskin ja huolehtia henkilön palvelussuhteen jatkumisesta esimerkiksi toimintamäärärahoista olettaen, että suunniteltu projekti käynnistyy tai projekti saa jatkorahoituksen. Kirjalliset työsopimukset tai nimitykset määräaikaiseen virkasuhteeseen on tehtävä aina ennen kuin työskentely palvelussuhdetta edellyttävissä tehtävissä alkaa.
- Henkilöstö- ja lakiasiain osasto kehittää menettelyjä, joilla henkilöstö voi palvelussuhteen päättyessä sijoittua ja koulutautua uusiin tehtäviin yliopistossa.

2.6. Avoimet virat ja hakumenettely

Viran perustaminen

Valtion virkamieslakiin perustuen virkamiehet ovat joko toistaiseksi tai määräajaksi nimitettyjä. Valtion budjettitaloudessa on yleisenä periaatteena, että pysyvät tehtävät tulee tehdä vakinaisella henkilöstöllä (virkoihin sidottu järjestelmä). Viran perustamisen edellytyksenä on, että kyseessä on pysyvä tehtävä. Näin ollen selvästi määräaikaista tehtävää varten ei voida perustaa virkaa ja nimittää siihen virkamiestä toistaiseksi. Virkamieslaissa säädetäänkin määräajaksi nimittämisen perusteista, jotka muodostavat poikkeuksen mainittuun virkoihin sidottuun järjestelmään. Määräaikaiseen virkasuhteeseen nimittämisen tulee aina perustua virkamieslaissa nimenomaisesti säänneltyihin edellytyksiin.

Virkoja voidaan perustaa palkkauksiin käytettävissä olevien määrärahojen rajoissa. Virka voidaan perustaa määräajaksi, jos virkaa varten tarvittavat varat on lahjoitettu valtiolle.

Työsopimussuhteeseen tehtävään ei liity viran perustamista vastaavia toimenpiteitä.

Virkejärjestelyt

Kun virka tulee avoimeksi, tarkistetaan aina henkilöstösuunnitelma ja kyseisen viran tarve tulosyksikössä ottaen huomioon esimerkiksi eläkkeelle siirtymiset tai tarve muuttaa ko. viran tehtäviä sekä mahdollisesti nimikettä ja palkkausta vastaamaan paremmin muuttuneita tarpeita.

Jos virkejärjestely kohdistuu virkaan, joka ei ole avoinna, on otettava huomioon, että

- viran lakkaaminen ei sinänsä ole riittävä irtisanomisperuste, vaan virkejärjestelytilanteissa-kin sovelletaan virkamieslain 27 §:ssä säädettyjä irtisanomisperusteita;
- viran nimen muuttamisen edellytyksenä on, että siihen nimitetty virkamies täyttää muutettuun virkaan säädetty kelpoisuusvaatimukset (VMA 4 §); sekä
- virka voidaan siirtää vain siihen nimitetyn virkamiehen suostumuksella (VML 5 §).

Virka on ennen sen täyttämistä julistettava haettavaksi (VMA 7 §).

Virka voidaan kuitenkin täyttää haettavaksi julistamatta:

- jos kyseessä on työsopimussuhteisen tehtävän tilalle perustettu virka ja jos virkaan nimitetään tehtävää hoitanut henkilö. (VMA 10 §)
- jos viranomaisella ei ole oikeutta irtisanoa virkamiestä VML 27 § 1 momentissa säädetystä syystä, koska virkamies voidaan samassa virastossa ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin taikka jos virka 5 §:n nojalla siirretään toiseen virastoon.
- jos henkilö on irtisanottu muista kuin henkilöstä johtuvista syistä ja 24 kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä tarvitaan työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, tulee tehtävää tai virkaa tarjota ensi sijassa näille entisille kelpoisuusehdot täyttävälle virkamiehille. (VML 32.1 §)

Viranomainen, joka ilmoittaa viran haettavaksi tai avoimeksi, määrää samalla haku- tai ilmoittautumisajan pituuden. Ilmoitus viran haettavana tai avoinna olemisesta on julkaistava asianmukaisella tavalla. Ilmoituksessa on mainittava, onko virka perustettu tiettyyn yksikköön vai onko se viraston yhteinen, virkaan valittavan tehtävät, haku- tai ilmoittautumisajan päättämispäivä ja se viranomainen, jolle hakemus tai ilmoittautuminen on osoitettava. (VMA 7a §)

Viran ja pysyvän työsuhteisen tehtävän haettavaksijulistamista varten vaaditaan Tampereen yliopiston rehtorin lupa. Luvan edellytyksenä on että viran täyttö sisältyy laitoksen ajantasalla olevan henkilöstösuunnitelmaan ja rahoitussuunnitelmaan, jonka talousosasto on tarkistanut.

Haettavat virat ja pysyvät työsopimussuhteiset tehtävät julistetaan aina auki julkisella haku-kuulutuksella. Kun kyse on määräaikaisista palvelussuhteista voidaan ne julistaa haettavaksi muutenkin. Hakuilmoituksen julkaisemisella pyritään siihen, että mahdollisimman moni edellytykset täyttävä henkilö saisi tiedon haettavana olevasta tehtävästä ja voisi sitä hakea ja näin hakijoiksi saataisiin avoinna olevan tehtävän kannalta kyvykkäimmät henkilöt.

Vähintään lukukauden mittaiset opettajan määräaikaiset virkasuhteet ja myös muut vähintään kuuden kuukauden mittaiset palvelussuhteet tulee ilmoittaa ainakin sisäisesti haettaviksi. Hausta voidaan ilmoittaa yliopiston virallisen ilmoitustaulun ja laitoksen sisäisten

ilmoituskanavien lisäksi joko yliopiston internet- tai intranetsivuilla. Ilman julkista hakua voidaan valita henkilö määräaikaiseen palvelussuhteeseen, jos kyseessä on henkilö, jonka on jo rahoituksen hakuvaiheessa suunniteltu osallistuvan kyseiseen hankkeeseen asiantuntemuksensa vuoksi. Henkilö voidaan ottaa määräaikaiseen palvelussuhteeseen ilman hakua myös siinä tapauksessa, että hän on jo aiemmin hoitanut vastaavaa tehtävää, johon hänet on valittu hakumenettelyllä.

Hakuilmoituksessa kerrotaan koulutus- ja ammattitaitovaatimukset. Valintaa tehtäessä suoritetaan ansiovertailut hakijoiden välillä ja valinta perustellaan. Sukupuolten ja eri-ikäisten hakijoiden välillä noudatetaan tasa-arvoa. Virkaan voidaan nimittää vain sitä hakenut henkilö (VMA 12§).

Nimitettäessä virkaan tai virkasuhteeseen voidaan käyttää enintään kuuden kuukauden (VML 10§) ja otettaessa työsopimussuhteeseen enintään neljän kuukauden (TSL 1:4 §) mittaista koeaikaa.

Professorien virantäyttöselostetta vastaavia virantäyttöohjeita voisi käyttää myös muissa virantäytöissä, jotta tehtävät ja niiden edellyttämät kompetenssit tulisi täsmennettyä etukäteen tulosyksiköiden tarpeiden mukaan. Määrittely tukisi sekä tulosyksikön vaikutusta henkilöstövalintaan että päätöksenteon johdonmukaisuutta.

Avoimna olevan viran tehtäviä voidaan hoitaa määräaikaisessa virkasuhteessa ainoastaan väliaikaisesti ja, jos laitoksella ei ole erityisiä perusteita, virka on kahden vuoden aikana täytettävä, muutettava tai lakkautettava. Viran lakkauttaminen ei vaikuta laitoksen toimintamenomäärärahaan.

Kun virka tulee avoimeksi, sen täyttöä pitäisi harkita laajemmin kuin vain yhden laitoksen aiemman tarpeen perusteella. Virkapankki, jossa virka voitaisiin siirtää muiden yksiköiden käytettäväksi määrärahoineen, ei toimisi, koska tulosyksiköt eivät anna omia määrärahojaan muiden käyttöön. Virkapankki –asia on strateginen kysymys, johon työryhmä ei tässä ota kantaa, mutta toteaa, että mahdollisissa jatkokeskusteluissa olisi huomioitava erityisesti tiedekunnan rooli.

Työryhmän ehdotus

- Yliopistoon voidaan perustaa myös tutkijan virkoja, jotka sijoitetaan lähinnä tutkimuslaitoksille ja –yksiköihin ja joihin voidaan nimittää tutkija perustellusta syystä kolmen tai viiden vuoden määräajaksi. Ainelaitoksella tutkijan virkaan määräajaksi nimittämisen perusteena voi olla myös, että tehtävänä on päätoimisesti suorittaa jatko-opintoja ja tehdä väitöskirjatutkimusta. Yliopisto voisi edellyttää, että tutkija käyttää työajastaan vuositasolla 5 % oman alansa opetukseen ja ohjaukseen kuten Suomen Akatemia on suositellut Akatemian myöntämällä tutkimusmäärärahoilla palkattujen väitelleiden tutkijoiden työtehtäviin sisällytettävän.
- Viran täyttöä ja pysyvään työsopimukseen ottamista varten vaaditaan rehtorin lupa. Edellytyksenä on että pysyvä palvelussuhde sisältyy laitoksen ajantasaiseen henkilöstösuunnitelmaan ja rahoitussuunnitelmaan.
- Avoimeksi tullut virka saa olla ilman henkilöstösuunnitelmaan kirjattua erityistä syytä korkeintaan kaksi vuotta määräaikaisesti hoidettu. Kahden vuoden aikana virka tulee täyttää pysyvästi, muuttaa se tai lakkauttaa.

- Professorien virantäyttöselostetta vastaavia virantäyttöohjeita voidaan käyttää myös muissa virantäytöissä.

2.7. Tilastointi

Tampereen yliopistossa on raportoitu määräaikaisten palvelussuhteiden määrä mm. toimintakertomuksessa. Vuonna 2003 määräaikaisten palvelussuhteiden määrä väheni ja vakinaisten kasvoi verrattuna edelliseen vuoteen.

Taulukko 3. Palvelussuhteiden lukumäärä Tampereen yliopistossa 31.12. vuosina 1996 - 2003

	Määräaikaiset palvelussuht.	Vakinaiset palvelussuht.	Yhteensä
1996	748	879	1627
1998	915	925	1840
2000	1094	958	2052
2002	1306	995	2301
2003	1258	1047	2305

Yliopistojen työnantajaryhmä asetti 24.10.2003 työryhmän selvittämään määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita ja näiden perusteiden tilastointia yliopistoissa. Työryhmään kutsuttiin edustajat Tampereen teknillisestä yliopistosta, Teknillisestä korkeakoulusta ja Tampereen yliopistosta. Työryhmä selvitti määräaikaisuuden syitä ja niiden tilastointia pyrkien osoittamaan yliopistolaitoksen muusta valtionhallinnosta poikkeavan luonteen. Työryhmä pyrki jaottelemaan tarkemmin työn luonteen perusteella määräaikaisten palvelussuhteiden siten että luokitus olisi mahdollisimman helppo käyttää. Luokitusta testattiin työryhmässä edustettuna olleissa yliopistoissa. Tampereen yliopistossa lähetettiin jokaiseen tulosityksiköön, jossa oli 31.12.2003 yli 7 työn luonteen perusteella määräaikaista palvelussuhdetta, listaus ko. palvelussuhteista ja esittelijä luokitteli aineiston:

Taulukko 4. Määräaikaiset palvelussuhteet, perusteena työn luonne 31.12.2003. Kysely Tampereen yliopiston laitoksille 26.2.2004

1. pysyvä tai määräaikainen taustavirka omassa yliopistossa	4 %
2. perustutkinto-opiskelija, jonka opintoja tehtävä tukee	3 %
3. tutkijakoulun jatko-opiskelija	13 %
4. jatko-opiskelija, jonka opintoja tehtävä tukee	13 %
5. työskentelee yksilöidyssä määräaikaisessa projektissa	51 %
6. työskentelee määräaikaisesta ruuhkahuipusta johtuvassa tehtävässä	5 %
7. muu syy, mikä?	11 %
Yhteensä	100 %
Palvelussuhteiden määrä	758

Luokkaa 7. *muu syy* oli käytetty esim. seuraavissa tilanteissa:

- opetuksen väliaikaisjärjestely viranhaltijoiden vaihtumisen vuoksi, viran täyttö kesken, sijaisuuksista johtuvat järjestelyt, virkavapauksista säästyneillä varoilla palkattu
- maksullinen palvelutoiminta, työskentely toisiaan seuraavissa projekteissa

- palkkaus hankerahoituksella, mutta tehtävä pysyväisluonteista uudella opetusalueella, jolla ei ole virkoja laitoksella
- osa-aikaeläkkeistä johtuvat järjestelyt
- uuden tehtäväkuvan kokeilu
- organisaatiomuutoksista johtuvat järjestelyt
- oppisopimuskoulutus

Lähes kolme neljästä työn luonteen vuoksi määräaikaiseen palvelussuhteeseen palkatusta työskentelee tutkijana tai tutkimusta avustavissa tehtävissä. Tutkijoista noin puolet suorittaa samalla jatkotutkintoaan.

Työryhmä korosti muistiossaan, että esitetyllä luokituksella voidaan kuvata yliopistojen määräaikaiset palvelussuhteet, mutta sillä ei voida suoraan korvata virkamieslain 9 §:n edellyttämiä perusteluja nimittämiseksi määräaikaiseen virkasuhteeseen tai määrääjäksi virkaan.

Työryhmän esitys

- Määräaikaisuuden perusteeksi tulisi ilman lisäperusteluja hyväksyä opinnäytetyön laatimiseen perustuva palvelussuhde. Yliopistojen työnantajaryhmän tulisi tuoda tarve esiin esimerkiksi neuvotteluissa valtiovarainministeriön ja opetusministeriön kanssa.
- Tampereen yliopistossa rekisteröidään viimeistään vuoden 2005 alusta opinnäytetyön laatiminen yhtenä määräaikaisuuden perusteena henkilötietojärjestelmään.
- Tiedot määräaikaisista palvelussuhteista raportoidaan vuosittain yliopiston toimintakertomuksessa ja tarkemmin henkilöstökertomuksessa.

3. LAITOSTEN SELVITYKSET PYSYVÄISLUONTEISISTA TEHTÄVISTÄ

Valtiovarainministeriön suosituksen (VM 14.10.2003) mukaisesti yliopiston tulosityksiköitä pyydettiin käymään läpi määräaikaiset palvelussuhteensa myös tapauksittain. Tulosityksiköille lähetettiin 5.5.2004 listaus yksikön henkilöstöstä, jolla oli työn luonteen vuoksi määräaikainen pääpalvelussuhde tammi-helmikuussa 2004 ja palvelussuhde oli myös ennen vuotta 2003. Aineistosta oli poistettu ne, joilla oli taustavirka Tampereen yliopistossa. Tulosityksiköjä pyydettiin tekemään yhteistyössä henkilöstön kanssa alustava suunnitelma pysyväisluonteisesti tarvittavista toistaiseksi voimassa olevista palvelussuhteista käytettävissä olevien varojen puitteissa.

Tulosityksiköt antoivat perustellut selvityksensä kolmen viikon määräajassa. Suuri osa laitoksista oli käsitellyt asian henkilöstökokouksessaan, joidenkin laitosten vastaus perustui esittelijän ja laitoksen johtajan arvioon. Eräillä laitoksilla on tehty useamman vuoden henkilöstösuunnittelua esimerkkeinä kieli- ja käännöstieteiden laitoksen kieli- ja virkastrategia (2002), taideaineiden laitoksen virkarakenteen uudistamissuunnitelma (2001), terveystieteen laitoksen virkarakenteen kehittäminen (2003), lääketieteellisen tiedekunnan rakenteellisen kehittämisen työryhmä vuodesta 1998 alkaen sekä kauppatieteiden laitoksen esitys liiketaloudellisen tutkimuskeskuksen tehtävien vakinaistamisesta (2003). Erityisesti täydennyskoulutuskeskus, teknisten palveluiden keskus ja kirjasto ovat jo usean vuoden ajan suunnitelmallisesti vähentäneet määräaikaisia palvelussuhteita.

Selvitykset koskivat noin 500 työn luonteen vuoksi määräaikaista tehtävää, kun aineistosta poistettiin ne, joiden perusteena on perus- tai jatko-opintojen tukeminen ja ne joiden hoitajalla on taustavirka, vrt. taulukko 4. Näiden tehtävien osalta tulosityksiköt esittivät n. 90 tehtävää vakinaistettavaksi:

Taulukko 5. Tulosityksiköiden esitykset määräaikaisten tehtävien vakinaistamiseksi.

	Määräaikaiset palvelussuhteet *)	Esitykset vakinaistamiseksi
Opetus	8 %	12 %
Tutkimus	34 %	6 %
Hallinto	18 %	56 %
Muu tukipalvelu	40 %	26 %
Yhteensä	100 %	100 %
n	508	90

*) määräaikaisuuden perusteena työn luonne, pl. opintojen tukeminen, henkilöllä ei ole taustavirkkaa TaYssa

Vaikka joka kolmas tarkasteltavista palvelussuhteista on tutkijan tehtävissä, esittävät laitokset yksilöidysti vain muutaman tutkijan tehtävän vakinaistamista. Erään laitoksen vastauksesta ilmeni, että kaikki tutkijat eivät olisi edes valmiita luopumaan asemastaan eräänlaisina yksityisyrittäjinä, heille yliopistotyönantaja tai sen laitos on vain luottamusta herättävä taustatuki tai brändi.

Selkeimmin määräaikaisina hoidetut tehtävät nähdään pysyvinä hallinto- ja muissa tukipalvelutehtävissä.

Yksiköiden esityksissä mainittuja nimikkeitä:

Opetushenkilökunta: lehtori, yliassistentti ja assistentti

Tutkimushenkilökunta: erikoistutkija, tutkija ja tutkimusamanuenssi

Hallinto- ja toimistohenkilökunta: johtaja, koulutussuunnittelija, erikoissuunnittelija, suunnittelija, projektipäällikkö, projektisuunnittelija, projektisihteeri, kansainvälisten asioiden koordinaattori, kurssisihteeri, koulutussihteeri, tutkimussihteeri, hallintoamanuenssi, toimistosihteeri, arkistovirkailija, informaationsihteeri, rekistersihteeri, opintoneuvoja, opintotukisihteeri (osa-aikainen), toimittaja

Muu tukipalvelu: mikrotuki, atk-tuki, laitoshuoltaja, virastomestari, erikoislaboratoriomestari, laboratorioinsinööri, huoltomies-autonkuljettaja

Esitykset koskivat pääsääntöisesti viran perustamista ja virkaan nimittämistä. Joitakin esityksiä tuli myös vakinaistamisesta työsopimussuhteeseen nimikkeinä tutkija, erikoistutkija, koulutussuunnittelija, informaationsihteeri, atk-tuki, laitoshuoltaja. Työsopimussuhteeseen ottamista perusteltiin yleensä toimimisella maksullisessa palvelutoiminnassa.

Useissa esityksissä oli toivomus voida palkata projektien avustavaa ja hallintohenkilöstöä yhteistyössä yhden tai useamman laitoksen kanssa.

Tulosityksiköiden selvitysten perusteella yliopistossa on ainakin 60 määräaikaisesti hoidettua tehtävää, jotka tulisi vakinaistaa joko perustamalla virka tai tekemällä työsopimus toistaiseksi. Lähes kaikki yksiköt toivat esiin rahoituksen epävarmuuden. Epävarmuus koskee sekä ulkopuolisen rahoituksen että myös budjettirahoituksen (esim. hankerahoituksen) jatkuvuutta.

4. TYÖRYHMÄN KESKEISET EHDOTUKSET

Yliopistossa tulee toiminnan luonteesta johtuen jatkuvasti olemaan perustellusti määräaikaisia tehtäviä. Opiskelijoille pyritään antamaan mahdollisuus osallistua opintojensa loppuvaiheessa tutkimushankkeisiin. Yliopisto antaa opettajille ja tutkijoille uransa eri vaiheissa mahdollisuuden keskittyä määräajan tutkimustyöhön, esimerkkinä vuonna 2002 perustettu yhteiskuntatutkimuksen keskus. Ulkopuolisella rahoituksella tehtävään tilaustutkimukseen ja –koulutukseen palkataan kyseisen alan asiantuntijoita määräaikaisiin tehtäviin.

Yliopistossa käytetään määräaikaisia palvelussuhteita vain perustellusta syystä. Toimet määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi ovat jatkuvia ja sisältyvät yliopiston koko toiminnan suunnitteluun.

Yliopistoon perustetaan virkoja tai otetaan henkilöstöä pysyvään työsopimussuhteeseen määrärahojen puitteissa, mikäli tehtävien katsotaan muodostuneen pysyviksi. Henkilöt nimitetään vain perustellusta syystä määräaikaiseen virkasuhteeseen tai tehdään määräaikainen työsopimus huomioiden, että palvelussuhde ei ole ilman pätevää syytä toistuvasti määräaikainen.

- Tulosityksiköt tekevät ensimmäisen noin viiden vuoden ajanjakson kattavan henkilöstösuunnitelmansa yhteistyössä henkilöstönsä kanssa syksyn 2004 aikana. Tämän jälkeen suunnitelma päivitetään vuosittain.

Henkilöstösuunnitelmassa kartoitetaan tulosityksikön pysyvät ja määräaikaiset tehtävät sekä voimavarat niiden hoitamiseksi huomioiden mm. mahdolliset eläkejärjestelyt ja virkamuuutokset. Tehtäviä kartoitettaessa tulee ottaa huomioon myös yhteiskunnan muutosten aiheuttamat uudet opetukselliset ja tutkimukselliset tarpeet ja selvittää, millä keinoin niihin voidaan vastata ensisijaisesti olemassa olevien voimavarojen puitteissa ja niitä uudelleen kohdentamalla. Tällöin laitosten ja opetusta antavien erillisten laitosten henkilöstösuunnitelmat tulevat kytketyiksi samalla koko tiedekunnan kehittämiseen.

- Henkilöstövoimavarojen suunnitteluun sisällytetään henkilöstön koulutustarpeiden suunnittelu.
- Yliopiston sisäisissä tulosneuvotteluissa sovitaan myös henkilöstövoimavarojen hallinnasta ja kehittämisestä.
- Budjetoinnin ja seurannan parantamiseksi ja helpottamiseksi yksiköiden käyttöön hankitaan yhteinen tietojärjestelmä. Järjestelmän suunnittelussa huomioidaan uuden palkkausjärjestelmän vaatimukset.
- Tampereen yliopistossa pääpalvelussuhde on virkasuhde. Työsopimussuhdetta voidaan käyttää Helsingin yliopiston työehtosopimuksien piiriin kuuluvissa tehtävissä: atk-henkilöstö, virastomestarit, laitoshuoltajat sekä muu kiinteistö- ja huoltohenkilökunta. Projekteissa työskentelevät tutkijat sekä tutkimusta ja opetusta avustava henkilöstö ml. täydennyskoulutus, voidaan ottaa myös työsopimussuhteeseen, mikäli tehtäviin ei sisälly julkisen vallan käyttöä.

- Määräaikainen palvelussuhde tehdään koko hankkeen tai projektin tai niihin liittyvän osatehtävän keston ajaksi. Tehtäviin, joita on hoidettu useita vuosia määräaikaisina ja jotka ovat muodostuneet pysyviksi perustetaan määrärahojen puitteissa virka tai tehdään työsopimus toistaiseksi. Samoja tehtäviä pitkään määräaikaisena hoitanut henkilö voidaan palkata pysyvään työsopimussuhteeseen ilman, että se julistetaan haettavaksi.
- Tulosityksiköt selvittävät pysyvät tukipalvelutehtävät ottaen huomioon projektien tarpeet ja rekrytoivat tarvittavan henkilöstön pysyvään palvelussuhteeseen. Tulosityksiköt voivat palkata myös yhdessä henkilöstöä hallinto- ja muihin tukitehtäviin. Kustannusten kohdentaminen vastuualueelle tai projektiin edellyttää työajan seurantaa. Projektisuunnitelmista ja –päätöksistä informoidaan yksikön henkilöstöä.
- Rahoituksen päättyminen merkitsee usein myös hankkeeseen liittyvän työn tosiasiallista päättymistä, mikä on hyväksyttävä peruste palvelussuhteen määräaikaisuudelle. Määräaikaisuuden perusteeksi tulisi ilman lisäperusteluja hyväksyä opinnäytetyön laatimiseen perustuva palvelussuhde. Yliopistojen työnantajaryhmän tulisi tuoda tarve esiin esimerkiksi neuvotteluissa valtiovarainministeriön ja opetusministeriön kanssa.
- Yliopiston johdon tulisi esim. rehtorien neuvoston tai opetusministeriön kautta kiinnittää huomiota siihen, että Tekesin hankkeissa tarkoituksenmukaisen ja säädöksiä noudattavan henkilöstöhallinnon toteuttaminen on poikkeuksellisen vaikeaa. Tavoitteena tulisi olla, että Tekes sitoutuu hankkeen rahoitukseen hankkeen koko keston ajaksi samoin kuin esim. Suomen Akatemia, eikä ainoastaan vuodeksi kerrallaan.
- Avoimeksi tullut virka saa olla ilman erityistä henkilöstösuunnitelmaan kirjattua syytä korkeintaan kaksi vuotta määräaikaisesti hoidettu. Kahden vuoden aikana virka tulee täyttää pysyvästi, muuttaa se tai lakkauttaa. Professorien virantäyttöselostetta vastaavia virantäyttöohjeita voidaan käyttää myös muissa virantäytöissä. Viran täyttöä ja pysyvään työsopimukseen ottamista varten vaaditaan rehtorin lupa, edellytyksenä on että pysyvä palvelussuhde sisältyy laitoksen ko. vuotta koskevaan henkilöstösuunnitelmaan ja rahoitussuunnitelmaan.
- Tampereen yliopistossa rekisteröidään viimeistään vuoden 2005 alusta opinnäytetyön laatiminen yhtenä määräaikaisuuden perusteena henkilötietojärjestelmään. Tiedot määräaikaisista palvelussuhteista raportoidaan vuosittain yliopiston toimintakertomuksessa ja tarkemmin henkilöstökertomuksessa.
- Yliopisto huolehtii henkilöstön osaamisen kehittamisestä ja tarvittaessa uudellen kouluttamisesta ja sijoittamisesta.
- Tampereen yliopistoon perustetaan uusia virkoja ja otetaan henkilöstöä pysyvään työsopimussuhteeseen siten, että vuoden 2005 loppuun mennessä n. 60 nykyisin määräaikaisesti hoidetun tehtävän on tilalle on perustettu virka tai solmittu työsopimus toistaiseksi.

LÄHTEET

- Ehdotus toimenpidesuunnitelmaksi määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi 12.12.2003. Työryhmämuistio, Tampereen yliopisto.
- Hietala, Harri - Kaivanto, Keijo: Työsopimusopas. Helsinki 1997.
- Kahri, Tapani - Kairinen, Martti - Hietala, Harri - Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki 2001.
- Koskinen, Seppo: Kuntien määräaikaisista työntekijöistä. Edita Publishing Oy 2002.
- Koskinen, Seppo – Kulla, Heikki: Virkamiesoikeuden perusteet. Saarijärvi 2001.
- Määräaikaisten palvelussuhteiden tilastointi yliopistoissa. Työryhmämuistio 10.3.2004. Teknillinen korkeakoulu, Tampereen teknillinen yliopisto, Tampereen yliopisto.
- Neljän monialaisen yliopiston hallinnon arviointi. Ulkoisen arviointiryhmän raportti. Tampereen yliopisto 2004.
- Opetusministeriön Tampereen yliopiston välinen tulossopimus kaudelle 2004 - 2006 ja voimavarat vuodelle 2005. OPM 14.4.2004.
- Tampereen yliopiston strategia. Tampere 2001.
- Tampereen yliopiston toimintakertomus ja tilinpäätöslaskelmat vuodelta 2003. Tampere 2004.
- Tampereen yliopiston toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2005-2008. Tampereen yliopisto 2004.
- Tietoja henkilöstövoimavarojen hallinnan ja henkilöstötilinpäätöksen tueksi vuosilta 1997-2001. Valtiovarainministeriö. Helsinki 2002.
- Tulosohjauksen terävöittäminen. Työryhmämuistio, Valtiovarainministeriö 9/2003.
- Valtion määräaikaiset palvelussuhteet -määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä valtionhallinnossa selvittäneen työryhmän loppuraportti. Työryhmämuistio Valtiovarainministeriö 15/2003.
- Yliopistotyöyhteisön periaate- ja toimenpideohjelma. Tampereen yliopiston hallitus hyväksynyt 28.3.2001.

Säädökset ja sopimukset

- Suomen perustuslaki 11.6.1999/731
- Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750 muutoksineen.
- Valtion virkamiesasetus 14.11.1994/971 muutoksineen.
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55.
- Asetus korkeakoulujen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista ja tehtävistä 2.4.1993 309/1993 muutoksineen.

Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1.7.1988/651 muutoksineen.

Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus 30.11.2002

Helsingin yliopiston yleinen työehtosopimus 28.11.2002

Helsingin yliopiston atk-alan henkilöstöä koskeva työehtosopimus 28.11.2002

Sopimus yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 30.11.2002.

Tampereen yliopiston johtosääntö 24.4.1998, muutettu 6.2.2004.

Sopimus yhteistoiminnasta Tampereen yliopistossa 1.11.1989.

Määräykset ja ohjeet

Henkilöstövoimavarojen käytön tehostaminen sekä virka- ja tehtäväjärjestelyt. Valtiovarainministeriön määräys 21.12.2000, 16/2000.

Suositus virkojen hakumenettelyssä ja virkanimitysten valmistelussa noudatettavista periaatteista. Valtiovarainministeriön suositus 15.12.2000, 14/2000.

Valtion määräaikaiset palvelussuhteet. Valtiovarainministeriön kirje 14.10.2003, 48/321/2003.

Määräaikaiset virkasuhteet, Tampereen yliopisto, rehtori 19.11.2002.

Määräaikaiset palvelussuhteet, Tampereen yliopisto, henkilöstö- ja lakiasiain osasto 11.11.2003.