



HELSINGIN YLIOPISTON TIETEENKIJÄT RY
FORSKARFÖRENINGEN VID HELSINGFORS UNIVERSITET

Miksi naiset eivät menesty palkkauksessa ja urakehityksessä?

Tutkijoiden ja tohtorikoulutettavien
asema yliopiston virkarakenteessa

VAATIVA HOMMA

JÄSENLEHTI 4/2005



Sisällys

Tutkijoiden ja tohtorikoulutettavien asema yliopiston virkarakenteessa	3
Miksi naiset eivät menesty palkkauksessa ja urakehityksessä?	6
Tilannekatsaus upj-rintamalta	11
Kutsu syyskokoukseen	12
Vaativa homma	13
Joko ehdit maksaa liikuntamaksun?	15

Tutkijoiden ja tohtorikoulutettavien asema yliopiston virkarakenteessa

Upj-prosessi on paljastanut, että tutkijanimikettä käytetään hyvin monessa tehtävässä. Onkin syntynyt tarve luokitella tutkijat hieman tarkemmin, ja on myös syntynyt tarve luoda tutkijoille oma virkarakenteensa. Viimeksi mainittua ongelmatiikkaa käsittelee opetusministeriön ns. Vuorion työryhmä, joka saa työnsä valmiiksi tämän vuoden lopussa.

Onko tutkijalla tilaa yliopiston virkarakenteessa? Yksi kolmasosa yliopiston henkilöstöstä työskentelee ns. täydentävällä rahoituksella. Ilmeistä on myös, että täydentävä- tai ulkopuolinen rahoitus on tullut jäädäkseen. Näistä syistä johtuen on syytä varata tilaa yliopiston henkilöstörakenteessa tämän rahoituksen turvin työskenteleville.

Tutkijat voidaankin selkeästi sijoittaa ainakin neljään kategoriaan.

Tutkijat ja tohtorikoulutettavat

Suomen yliopistojen rehtorien neuvosto esittää, että tutkijanimike varattaisiin ei-väitelleille. Tutkijan tehtäviin kuuluu silloin pääosin tutkimustyö, mutta myös mahdollisesti jatkotutkimuksen tekeminen ja osallistuminen opetukseen. Näin halutaan pitää tutkimustyötä tutkijan pääasiallisena tehtävänä jatkotutkimuksen tekemisen sijasta. Tähän liittyy nyt hyvin ajankohtainen asiakokonaisuus.

Bolognan prosessissa halutaan normittaa tutkintojen suorittamiseen menevää aikaa. Kun opetusministeriön yleiseen politiikkaan myös kuuluu tehostaa opiskelua, josta jatko-opiskelu on osa, syntyy paineita yhdenmukaistaa myös jatko-opiskelua. Esitetyissä malleissa tohtorikoulutettava tekee päätoimisesti jatko-opintoja. Tämä on Bolognan prosessin kolmas sykli, joka Suomen oloissa kestää kolme tai neljä vuotta.

On mahdollista, että kaikki jatkokoulutusvirat halutaan

yhdistää yhdeksi virkatyypiksi, jonka nimike on tohtorikoulutettava. Nimike on hieman kankea, ja otammekin HYT:ssä mielellään vastaan nimike-ehdotuksia.

Helsingin yliopistossa järjestettiin 28.10 seminaari otsikolla ”Mikä muuttuu tohtorikoulutuksessa? Bolognan prosessin kolmas sykli Helsingin yliopistossa”. Näyttää siltä, että tulevaisuudessa pyritään entistä enemmän ohjattuun tohtorikoulutukseen, ja nyt on sovittava, millaisia kursseja siihen kuuluu ja millaista tieteellistä työskentelyä se sisältää? Tähän koulutukseen voidaan varata kolme tai neljä vuotta maisterintutkinnon jälkeen. Tohtorikoulutuksessa olevat ovat päätoimisia jatko-opiskelijoita.

Seminaarissa keskusteltiin myös tilastoinnista. Päätoimiset jatko-opiskelijat kuuluisivat ryhmään yksi, jolle tehdään oma tilastointi. Jatko-opiskelija, jonka rahoitus tulee muualta kuin Helsingin yliopistosta, kuuluisi kakkoskategoriaan, ja kolmoskategoriaan kuuluisivat harrastelijat, kuten eläkeläiset, jotka haluavat väitellä.

Post doc -vaihe

Post doc -vaiheessa olevista ei käytettäisi enää tutkija-nimikettä: he olisivat esimerkiksi yliopistotutkijoita. Tämä on vain yksi ehdotus, ja muitakin voi vielä tulla esiin. Yliopiston virkarakenteessa meillä on ennestään tohtoriassistentin virat tässä kategoriassa. Yliopiston opetusvirkojen lisäksi tarvitaan myös muita virkoja ja nimikkeitä täydentävällä rahoituksella työskenteleville.

Välivirkavaihe

Yliopiston virkarakenteessa kolmanteen vaiheeseen sijoittuu esimerkiksi yliopistonlehtori. Henkilö, jolla on tohtorin tutkinto ja lisäpäätevyöitymistä post doc -vaiheen tehtävissä tai muissa vastaavissa opetus- tai asiantuntijatehtävissä, voi tutkijana toimia esimerkiksi vanhemman tutkijan virassa. Kun henkilö siirtyy tähän

vaiheeseen, hänellä on useinkin jo niin monta pätänimitystä takanaan, että hänet voidaan nimittää pysyvään virkasuhteeseen.

Professoritaso

Professoritason tutkijalle on myös syytä varata oman nimikkeensä. Tällainen voisi olla esimerkiksi tutkimusjohtaja.

Muutoksia odotettavissa

Yhteenvetona voin todeta, että ensi vuoden aikana tulee tapahtumaan muutoksia yliopiston virkarakenteessa. Nämä muutokset ovat osittain kytkettynä upj:hin. Tämän lisäksi tullaan tarkentamaan tohtorikoulutettavien asemaa liittyen Bolognan prosessin kolmanteen sykliin.

Björn Fant

Haluatko HYT:n yhdysjäseneksi
tai mukaan hallitustyöskentelyyn?

Aktiivisia ay-toimijoita tarvitaan lisää.

Ota rohkeasti yhteyttä
Ragnaan (ragna.ronnholm@helsinki.fi)
tai Björniin (bjorn.fant@helsinki.fi)!

Miksi naiset eivät menesty palkkauksessa ja urakehityksessä?

Suomea ja Pohjoismaita yleensä pidetään tasa-arvon tyyssijoina. Mutta ei tarvitse kuin seurata hiukan päivälehtiä, niin huomaa, etteivät asiat ehkä olekaan niin hyvin. Jokin aika sitten naiset lakkoilivat Reykjavikissa paremman palkan ja naisiin kohdistuvien epäkohtien poistamisen puolesta. Islannissa naisten palkka on vain 64,15 prosenttia miesten palkasta. Suomessa asiat ovat tähän verrattuna siis hyvin. Naiset valitsivat lakon ajankohdaksi Pohjoismaiden neuvoston kokouksen, ja vain vilkaisu kokouskuviin paljastaa, kumpi sukupuoli on paremmin edustutettu tässäkin kokouksessa.

Äskettäin saimme lukea myös, ettei Pohjoismaissa ole havaittavissa synnytysten määrän vähentymistä korkeasti koulutettujen naisten piirissä. Johtopäätös oli, ettei perheen ja työn yhteensovittaminen olekaan niin vaikeaa. Mielestäni asian voisi selittää niinkin, että naiset valitsevat tilapäisen kotiäitiyden ja lykkäävät yhteensovittamisen ongelmia tuonnemmaksi.

Suomessa naisten työttömyys ja pätkätyöt lisääntyneet

Ajatus juolahti mieleeni kun luin, että Suomessa 1990-luvun perhepolitiikan tuloksena naiset ovat jäämässä yhä enenevässä määrin kotiin hoitamaan pieniä lapsia, kun taas Ruotsissa on satsattu vanhempainloman tasa-arvoisempaan jakautumiseen miesten ja naisten välillä.

Naisten lisääntyntä kotiin jäämistä ei näin ollen ole havaittavissa Ruotsissa. Kotihoidontuen tarkoitus oli lisätä äitien pienten lasten hoitoon liittyviä valinnanmahdollisuuksia, mikä onkin toteutunut. Suomessa naisten työttömyys ja pätkätyöt ovat kuitenkin lisääntyneet. Niitä naisia, joilla ei ole työpaikkaa, johon voisi perhevapaalta palata, on entistä enemmän. Uskallankin väittää

että tasa-arvo on edelleen vain visio, ja kaikki muu on valhetta. Valheeseen uskovat eniten nuoret naiset ja vanhahkot miehet.

Ne jotka eivät ole ymmärtäneet naisten heikompaa asemaa, eivät ole tehneet kotiläksyjään huolella, koska tutkimustietoa asiasta on jo paljon. Epätasa-arvo on traditioiden, ennakkoluulojen ja poliittisten päätösten tulosta. Se ei ole syntynyt tyhjästä, eikä se myöskään poistu itsestään, ilman aktiivista panosta.

Tieteentekijöiden liitto on aina toiminut aktiivisesti edistääkseen sukupuolten välistä tasa-arvoa mm. yliopistoissa. Liittomme ensimmäinen strategia sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi liitossa ja liiton toimintaympäristössä hyväksyttiin tämän vuoden kevätiliittokokouksessa (luettavissa TTL:n kotisivuilta).

Ruotsissa asenteet muuttumassa – miten meillä?

Sveriges universitetslärarförbund (SULF) on viimeisten kuuden vuoden ajan kartoittanut Lundin yliopiston opettajien ja väitöskirjatyöntekijöiden palkkaeroja sukupuolittain. Viimeisten neljän vuoden ajan on seurattu myös professoreiden palkkakehitystä. Tulosten mukaan naisprofessorin keskipalkka on 303 kruunua pienempi kuin miesten. Huomattavaa on, että ero on kaventunut edellisestä vuodesta melkein 1000 kruunua, jolloin ero oli 1283 kruunua. Syy tähän jyrkkään muutokseen löytyy vääryyksien tiedostamisesta ja uusista palkkaneuvotteluista. Luonnontieteellisessä-, valtiotieteellisessä- ja teologisessa tiedekunnassa naisprofessoreiden keskipalkat olivat jopa korkeammat kuin miesten.

Tiedekuntaefekti professoreiden palkkauksessa oli suuri ja suurimmillaan 10.000 kruunua kuukaudessa. Miesvaltaisissa laitoksissa ja yksiköissä palkkataso oli korkeampi kuin naisvaltaisissa. Tätä selitettiin markkinapaineella. Tutkijat osoittivat kuitenkin, että tärkein tekijä oli miesten osuus laitoksella.

Lehtoreiden ja väitöskirjatyöntekijöiden kohdalla palkkavertailu osoitti myös, että miespuoliset tutkijat saavat samasta

työstä parempaa palkkaa. Ero näissäkin kategorioissa oltiin saatu pienenemään edellämäinittujen toimenpiteiden ansiosta. Asenteet ovat muuttumassa naisten hyväksi.

Tieteentekijöiden liiton teettämien kyselyjen perusteella (1999, 2001, 2004) voi sanoa, että sukupuolen ja palkkauksen välinen riippuvuus on merkittävä. Valitettavasti trendi täällä ei näytä yhtä hyvältä kuin Lundin yliopistossa. Päinvastoin: palkkaerot ovat kasvaneet.

Päämääränä on sama palkka samanarvoisesta työstä. Miksi miesvaltainen tekninen henkilökunta on edelleen naisvaltaista kirjastohenkilöstöä paremmin palkattu? Voi vain toivoa että UPJ ajanmittaan korjaa nämä vääryydet. On kuitenkin selvää, että asenteiden on muututtava, jotta asiat muuttuisivat.

Kuten Lundin yliopistossa tehty vertailu osoittaa, tilastot ovat tasa-arvotyön keskeinen työväline. Vastaavanlaista tilastotietoa, joka mahdollistaa seurannan sukupuolittain, kaivataan myös meillä. Tällä hetkellä analyysiä ei meidän yliopistoissamme voi tehdä. Valtakunnallisia yliopistoja ja korkeakouluja koskevia tilastoja tuleekin kehittää niin, että tasa-arvokehitystä on helppo seurata paitsi valtakunnallisesti, yliopistoittain ja virkaryhmittäin, myös tieteenaloittain. Tilastokeskuksen keräämät tasa-arvotilastot tulisi saada korvauksetta käyttöön yliopistojen ja alan ammattiliittojen tasa-arvotyön tueksi.

Miksi naiset eivät auta toisiaan?

Haluan mainitatuoreestakirjasta, jossa kuvataan hyvin, miten epätasa-arvo on päässyt syntymään ja millä rakenteilla sitä ylläpidetään. Hyvät huomiot ja todentuntuiset kuvaukset pohjautuvat kirjoittajien omaan kokemukseen ja laajaan tieteelliseen tutkimukseen. Kirjan nimi on *Det finns en särskild plats i helvetet för kvinnor som inte hjälper varandra* (Helvetissä on erityispaikka naisille jotka eivät auta toisiaan), ja kirjoittajina ovat Liza Marklund, joka on kirjailija ja toimittaja, sekä Lotta Snickare, joka on organisaatiokonsultti ja

tutkija.

Kirjan otsikko on peräisin Madeleine Albrightilta, Yhdysvaltain ensimmäiseltä naispuoliselta ulkoministeriltä, joka syksyllä 2004 kertoi Tukholmassa niistä ongelmista, joita valtaa käyttävä nainen kohtaa. Hänellä oli selvä näkemys siitä, miten yhteiskunta toimii. Naiset ja miestä lähtökohdat ovat erilaiset, ja olosuhteet suosivat miehiä. Mies on aina normi, ja naiset ovat altavastajina. Naisten tulisi siis pitää yhtä, jotta tämä muuttuisi.

Kirjassa kuvataan, miten pohja epätasa-arvolle luodaan jo lapsuudessa ja miten epätasa-arvo lyö leimansa koko elämään. Pojille tarjoutuu moottoritie menestykseen ja valtaan, kun taas tytöt kulkevat ojanpientareella ja taputtavat pojille.

Työelämässä naisesta on monenlaisia väittämiä, kuten: ”Naisilla on samat etenemismahdollisuudet kuin miehillä. On vain oltava kunnianhimoinen ja tehtävä lujasti töitä.” Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että organisaatioissa on piilosääntöjä siitä, kuka saa edetä, kenelle valta annetaan ja ketä tuetaan. Odotusarvot miesten ja naisten välillä ovat erilaiset. Miehet valitsevat usein toisia miehiä, koska eivät uskalla valita naista. Heidän verkostonsa toimivat, he kannustavat ja puffaavat toisiaan, he ymmärtävät toisiaan, koska puhuvat samaa kieltä.

Naisten tehtäviä aliarvioidaan, heidän saavutuksiaan mitätöidään eikä heitä puffata samalla lailla kuin miehiä. Naisista luodaan erilaisia stereotypioita (äiti, maskotti, viettelijätär, rautaneitsyt) ja tyypittämällä nainen neutralisoidaan, mikä tietää tylyä kohtaloa kaikille neljälle tyypille esimerkiksi nimitystilanteissa.

Miesvaltaisessa ympäristössä yksinäiset naiset, jotka ovat osoittaneet hallitsevansa miesten säännöt ja ovat lojaaleja mieskollegoilleen, otetaan kerhoon mukaan ja heistä tehdään portinvartijoita. Portinvartija pitää huolen, etteivät muut naiset pääse sisään – ettei heidän oma asemansa vaarantuisi! Tämä on yksi eloonjäämisstrategia.

Miehilläkin on erilaisia eloonjäämisstrategioita, mutta naisille ne ovat todellisia miinakenttiä, piilosyrjinnän tantereita. Niitä on vaikea tunnistaa ja vielä vaikeampi muuttaa. Ne ovat esteenä

urakehityksessä ja palkkauksessa. Marklund ja Snickare kuvaavat monia miinakenttiä ja myös sitä, miten niitä raivataan. Jokaisella meistä on oma miinakarttansa ja mitä paremmin sen osaa, sitä vähemmän tulee räjähdyksiä.

Onneksi asioita voi muuttaa, ja kaikki me, jotka teemme työtä tasa-arvon puolesta, voimme olla varmoja ettemme tapaa Albrightin kuvaamassa helvetin kolossa.

Ragna Rönnholm

HYT:n vpj, Tieteentekijöiden liiton vpj

Kirjoitus perustuu Informaatioalan Akateemiset ry:n 40-vuotisjuhlaseminaarissa 28.10.2005 pidettyyn esitelämään.

Päivitä jäsentietosi

Ilmoita HYT:n toimistoon Maria Ilveskivelle (hy-tieteentekijat@helsinki.fi, puh. 191 44621), jos olet muuttanut tai jos virka- tai työsuhteessasi on tapahtunut muutos.

Mikäli sähköpostisi on jotain muuta kuin etunimi.sukunimi@helsinki.fi, niin ilmoitathan siitä toimistolle. Tämä siksi, että saadaan tehostetuksi tiedotusta.

Ilmoita myös, kun oppiarvosi muuttuu. Edunvalvonta on helpompaa, jos tiedot jäsenistöstä ovat täsmälliset ja ajantasaiset.

Tilannekatsaus upj-rintamalta

Opetusministeriö oli pyytänyt yliopistoja ilmoittamaan 31.10.2005 mennessä, miten ne kevään 2005 arvioinnin perusteella aikovat pysyä 7,19 prosentin kustannusvaikutuskehysten sisällä. Monessa yliopistossa on työnantajan päätöksellä tehty muutoksia kevään arviointeihin. Helsingin yliopiston arviointiryhmät kokoontuivat myös ja tekivät pienimuotoisia muutoksia kevään arviointeihin. Kun yliopiston arviointi aika hyvin noudattaa annettua kustannuskehystä, todettiin, että seuraava laajempi arviointi voidaan tehdä, kun upj-sopimus on allekirjoitettu.

Nykyisen virkaehtosopimuksen mukaan A-palkkausluokat poistuvat 30.11.2005. Tämän jälkeen palkat euromääräistetään, jollei uusi sopimus ole syntynyt. Opetusministeriön neuvotteluryhmä joutuu marraskuun aikana hyvin tiiviisti neuvottelemaan, jotta sopimus saataisiin aikaiseksi. Neuvottelut siirtyvät ns. perälauttasopimuksen mukaan keskitasolle, jollei neuvotteluryhmä 30.11.2005 mennessä pääse sopimukseen. Oma veikkaukseni on, että neuvotteluryhmälle annetaan vähän jatkoaikaa, jos käy niin, että jokin yksityiskohta upj-sopimuksessa on määräpäivänä yhä edelleen auki.

Jos palkat euromääräistetään joulukuun palkanmaksussa, kaikkien Helsingin yliopiston työntekijöiden kannattaa säilyttää marraskuun palkanmaksukuittinsa, jossa palkan eri osat on eriteltyinä. Kannattaa myös ensi vuonna tehdä vertailuja tähän palkanmaksuun, jos kävisi niin, että palkka jostain syystä muuttuu.

Upj:n käyttöönotto vie oman aikansa. Kun neuvottelutulos on saatu, arviointiryhmät ottavat ilmeisesti vielä kerran kantaa keväällä tehtyihin arviointeihin samalla kun arviointeja vielä täydennetään. Henkilökohtainen arviointi uusitaan myös jokaisen työntekijän osalta. On selvää, että tämä prosessi voi kestää 1–2 kuukautta, jonka jälkeen tietoa vasta voidaan syöttää koneisiin palkanmaksua varten.

Toivon mukaan ensi vuoden alussa meillä on tarkempaa tietoa aikataulusta.

Björn Fant

KUTSU SYYSKOKOUKSEEN

Helsingin yliopiston tieteenekijät ry:n sääntömääräinen syyskokous pidetään **30.11.2005 kello 18.00**.

Paikka: Ravintola **Gustus & Vera, Fabianinkatu 37**.

ESITYSLISTA:

1. Kokouksen avaus.
2. Valitaan kokouksen puheenjohtaja ja sihteeri.
3. Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.
4. Valitaan pöytäkirjatarkastajat ja ääntenlaskijat.
5. Hyväksytään kokouksen työjärjestys.
6. Käsitellään vuoden 2006 toimintasuunnitelma.
7. Käsitellään seuraavan vuoden talousarvio ja määrätään vuoden 2006 jäsenmaksun suuruus ja kantotapa.
8. Valitaan hallituksen jäsenet ja heille varajäsenet erovuoroisten ja eronneiden tilalle.
9. Valitaan kaksi tilintarkastajaa ja kaksi varatilintarkastajaa vuodelle 2006.
10. Valitaan yhdistyksen edustajat ja heille tarpeellinen määrä varamiehiä Tieteentekijöiden liiton kokouksiin vuodeksi 2006.
11. Käsitellään ne muut asiat, joista on tehty kirjallinen ilmoitus hallitukselle vähintään viisi päivää ennen syyskokousta.
12. Kokouksen päättäminen.

Tarjoilua!

TERVETULOA!

Vaativa homma

■ Tavattoman kauniina syyspäivänä tapasin lounasruokalassa kollegan, joka kertoi seuraavan tarinan:

■ K:n tiedekunnassa avautui opintoasiainpäällikön määräaikainen virka, tosin vain sijaisuutena mutta houkuttelevana: työ oli opiskelijavalinnoista, opintoneuvonnasta ja -ohjauksesta huolehtimista, suunnittelua, koordinointia ja tietysti kehittämistä. Apuna pari näppärää alaista, palkkaluokka A 25.

N:n laitoksen opettajat kiinnostuivat asiasta. He tunsivat viran varsinaisen haltijan. Tämä oli heiltä joitain aikoja sitten valmistunut nuorenpuoleinen maisteri, kaikin puolin mukava ihminen. Opinnoissaan hän oli kiiruhtanut hitaasti, mutta näytti vastaavasti edenneen tiedekunnan hallinnossa nopeasti. Jossain vaiheessa hänen virkansa oli muutettu päällikkötasoiseksi, ja palkkaluokka oli vaivihkaa hilattu A 25:ksi.

■ Laitoksella katseltiin kiinnostuneina työhönottoilmoitusta. Eduksi laskettiin soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, esimiestaidot, organisointikyky sekä yhteistyö- ja neuvottelutaidot. Ansioksi katsottiin perehtyneisyys alan tutkintoihin ja opintoihin, kokemus tiedekunta- ja opintohallinnosta sekä muun yliopistohallinnon tuntemus. Lisäksi edellytettiin kotimaisten kielten ohella englannin kielen taitoa. Opetus- ja tutkimusansioita ei vaadittu eikä edellytetty – ehkä ne eivät olisi olleet ansioksikaan.

Opettajat pohtivat eri virkojen täyttöpresseja. Hallintovirkojen täyttöä luonnehtii nopea päätös hakupapereiden ja mahdollisesti hastattelun perusteella. Professorit ja yliopistonlehtorit muistelivat vertailun vuoksi omia työläitä viranhakujaan tieteellisen pätevyyden arviointineen (kolme professoritason arviointsijaa), opetustaidon mittaamisineen (opetusnäytteet ja portfolioit; yliopistonlehtoreilla lisäksi haastattelut) ja pitkällisine valitus- tai muistutuskuvioineen.

Eikä työläys siihen päättynyt. Jos palkkaluokkaansa halusi

edes yhden pykälän korotuksen, tieteelliset ja opetukselliset ansiot piti arvioida aina uudestaan. Moni professorikin kärvisteli vielä vanhassa A 26: ssa, osin laitosten rahapulasta johtuen. Mutta toista näytti olevan hallinnossa, jossa lautakuntia ja lausuntoja ei palkkojen nostamiseen tarvittu ja jossa oman rahoitusosuuden voi kuoria yhtä kätevästi kuin kerman maitoastian päältä.

■ Yksi vakituksessa virassa vuosia ollut yliopistonlehtori jäi miettimään, hakisiko oikeastikin avoinna olevaa virkaa. Siinäähän hommat helpottuisivat: työt eivät tulisi aina kotiin, alaiset tekisivät ikävät työt ja itse voisi keskittyä tärkeämpiin – johtamiseen, kehittämiseen ja koordinointiin.

Palkkakin nousisi. Tiedekunnan yliopistonlehtoreista valtaosa oli nimitäin jämähtänyt palkkaluokkaan A 24, vaikka ovat järjestään tohtoreita, monet dosenttejakin. Uusi palkkausjärjestelmäkään ei ennakkotietojen mukaan ole tuomassa tilanteeseen parannusta: luotettavilta tahoilta oli kuultu, että puolet on jäämässä takuupalkalle ja loputkin hyötyvät vain nimellisesti.

■ Yliopistonlehtori tapasi käytävällä varadekaanin ja kysäisi virasta. Varadekaani oli ystävällinen ja kertoi, mitä tiesi asiasta. Puheeksi tuli palkkaluokatkin. Yliopistonlehtori ei malttanut olla ihastelematta, miten hyvin hallinto pitääkään huolta omistaan: laitoksella pitkän kaavan kautta maisteriksi saatettu ihminen pystyy kohoamaan tiedekunnassa nopeasti päällikkövirkaan, paremmalle palkalle kuin useimmat opettajistaan.

Varadekaani myönteli ensin, mutta muisti sitten oman roolinsa ja päätti keskustelun toteamalla, että ”on se kyllä vaativa hommakin”.

Juhani Sipilä

Joko ehdit maksaa liikuntamaksun?

Viime jäsenlehdessä kerroimme, että HYT tukee jäseniensä liikuntaharrastusta Yliopistoliikunnan puitteissa.

Osa innokkaasti liikkuvista jäsenistämme ennätti ostaa liikuntatarran ennen käytännön voimaan astumista. Mieli pahan minimoimiseksi HYT:n hallitus on päättänyt palauttaa seuraavin edellyksin puolet liikuntatarran aiheuttamista kustannuksista:

- liikkuja on todistettavasti HYT:n jäsen
- hän on todistettavasti maksanut Yliopistoliikunnan 12 kk:n liikuntamaksun elo-syyskuussa 2005

Jos liikuntatarran lunastanut täyttää nämä ehdot, hän voi pyytää palautusta 2.12.2005 mennessä lähettämällä lyhyen anomuksen yhteys- ja tilítietoineen osoitteeseen: Helsingin yliopiston tieteen tekijät, PL 26 00014 Helsingin yliopisto.

Kirjekuoreen laitetaan otsikoksi "Liikuntamaksun hyvitys". Mukaan liitetään valokopio henkilökortista (liikuntatarroineen) ja TTL:n jäsenkortista. Valokopion pitää olla sen verran selkeä, että siitä ilmenevät henkilötiedot sekä liikuntatarran numerokoodi ja umpeutumispäivämäärä.

Tietojen tarkistamisen jälkeen (vuoden loppuun mennessä) asianmukainen subventio maksetaan anojan tilille.

Lisätietoja: matti.kaikkonen@helsinki.fi
[http://www.mv.helsinki.fi/home/mkaikkon/HYT/
Liikuntasopimus.htm](http://www.mv.helsinki.fi/home/mkaikkon/HYT/Liikuntasopimus.htm)



HELSINGIN YLIOPISTON TIETEEN TEKIJÄT
FORSKARFÖRENINGEN VID HELSINGFORS UNIVERSITET

Postiosoite: PL 26, 00014 HELSINGIN YLIOPISTO
Käyntiosoite: Teollisuuskatu 23 A, 3. krs
Puhelin: (09) 191 44621
Sähköposti: hy-tieteentekijat@helsinki.fi
Kotisivu: www.helsinki.fi/jarj/hyt

Toimistossa on puhelinpäivystys torstaisin klo 15–17;
muuna aikana voit jättää viestin puhelinvastaajaan
tai lähettää sähköpostia – sinuun otetaan yhteyttä.
Voit myös kääntyä oman luottamusmiehesi
tai alla mainittujen henkilöiden puoleen:

Puheenjohtaja ja pääluottamusmies:
BJÖRN FANT
puh. 191 50619, 050 500 3280, sähköposti: bjorn.fant@helsinki.fi

Sihteeri ja varapuheenjohtaja:
RAGNA RÖNNHOLM
puh. 191 59024, sähköposti: ragna.ronnholm@helsinki.fi

Toimistos sihteeri:
MARIA ILVESKIVI, puh. 191 44621

Jäsenlehden toimitti ja taittoi JUHANI SIIPIÄ (juhani.sipila@helsinki.fi)