



DEMOKRATIAAKO YLIOPISTOLLA?

Feelings, fears and faith of
foreign researchers

Raha on tasa-arvoasia

Edunvalvontaa monella kielellä

HYT:n jäsenjoukko on monenkirjavaa tutkija-opettajaa paitsi nimikkeiltään myös kieli- ja kulttuuritaustoiltaan. Ulkomaisten tai muiden kuin suomenkielisten tutkijoiden ja opettajien määrä Helsingin yliopistossa on kasvussa, mutta oman paikan löytäminen työyhteisön jäsenenä ei ole aina ongelmatonta. Ongelmatonta ei ole työyhteisöön, lainsäädäntöön ja ammattiyhdistystoimintaan liittyvän tiedon saantikaan.

HYT on omalta osaltaan tiedostanut monikielisuuden ja -kulttuurisuuden haasteet yliopistoyhteisössä ja ammattijärjestötoiminnassa. HYT:n ensi vuoden toimintaohjelmassa korostetaan monikielisen viestinnän tarvetta. Tämä lehti on avaus monikielisuuden suuntaan.

Toimistos sihteeri: Riikka Mäntyniemi
puh. 191 44621

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

Varapuheenjohtaja: Ragna Rönholm
puh. 191 59024, sähköposti: ragna.ronholm@helsinki.fi

Sihteeri: Tapani Kaakkuriniemi
puh. 191 23680, sähköposti: tapani.kaakkuriniemi@helsinki.fi

Tiedotusvastaava: Minna Palander-Collin
sähköposti: minna.palander-collin@helsinki.fi



SISÄLLYS

Avsked	4
Demokratiaako yliopistolla?	6
F-researchers at HU: feelings, fears and faith	8
Raha on tasa-arvoasia	11

Julkaisija: Helsingin yliopiston tieteenekijät – Forskarföreningen vid Helsingfors Universitet ry
Toimittaja: Minna Palander-Collin
Taittäjä: Timo Päivärinta
Paino: Yliopistopaino, Helsinki 2009



HELSINGIN YLIOPISTON TIEEENTEKIJÄT RY
FORSKARFÖRENINGEN VID HELSINGFORS UNIVERSITET



Kuva: Veikko Somerpuro

Avsked

Jag har dragit mig för att använda en rubrik som den ovan. Det avsked jag syftar på inträder gradvis. Men visst är det fråga om ett avsked från denna ordförandespalt. Det måste bli på detta sätt, emedan jag drar mig tillbaka från förvärvslivet mot slutet av nästa år. Arbetet med förtroendeuppdrag och olika föreningsaktiviteter fortsätter dock.

Det kunde vara på sin plats att markera vissa milstolpar kring universitet och intressebevakningen som jag noterat. Jag inledde mina doktorandstudier i slutet av 1960-talet. I själva verket skrev jag in mig i föreningen, som då hette Helsingfors universitets assistenter, på hösten 1967. Jag hör inte till föreningens grundande medlemmar, föreningen registrerades 11.5.1967, men alla nya timlärare som på vår institution började den hösten värvades till föreningen. Jag följde med den tidens debatt, men aktiv i förening blev jag först i slutet av 1980-talet.

Aktuella frågor på 1960-talet var assistenternas och timlärarnas lön samt rätten att göra forskningsarbete. En kraftig löneförhöjning eftersträvades och man hotade med strejk. Man lyckades nå en acceptabel kompromiss i löneförhandlingarna. Kanske en förklaring till den låga lönenivån på den tiden var, att i arbetsuppgifterna fanns endast undervisningen omnämnd. Assistenten och timläraren biträdde i undervisningen och för detta utbetalades lön. Tjänstetiden för assistenter var definierad som 24 timmar per vecka under termen. Forskningen fanns inte omnämnd i avtalet och man kämpade därför för att få forskningen inkluderad i arbetstiden.

År 1969 förhandlade man sig till den första assistentförordningen. Den kompletterade förordningen från år 1978 gäller i princip ännu. Problemet nu är, att man strävar efter att avskaffa alla assistenturer, emedan vi har en ny tjänstestruktur. Enligt denna gör man en klar skillnad mellan doktorand- och post doc-tjänster. En aktuell problematik i denna hösts arbetsavtalsför-

handlingar är avtalet om arbetstiden. Vi har för lärarna ett gammalt avtal om total arbetstid, vilken omfattar 1600 h. Detta bygger på en definition av lärare, som omfattar tjänstebenämningarna assistent, lektor, professor och universitetslektor. I den nya tjänstestrukturen har vi nya lärar- och forskarbenämningar, vilka arbetsgivaren vill inbegripa i avtalet om den totala arbetstiden. Detaljer i detta avtal är nu under diskussion. Vårt förbund motsätter sig att forskarna skulle vara med i avtalet om total arbetstid, medan jag anser att de mycket väl kunde vara med.

Universitetslärarnas och forskarnas karriärstege har debatterats under hela min aktiva tid som anställd vid universitet och det ser ut som om diskussionen inte skulle ta slut. Problemet är relaterat till en gallring. Alla som går igenom en doktorandutbildning kan inte få anställning vid universitet eller dess närstående institutioner. Vi har fackligt kritiserat de uppställda målen för doktorandutbildningen och nu visar även Finlands Akademis färskare utredning, att doktorandutbildningen är för omfattande. Vi måste kunna flytta över resurser till seniorforskarledet. Detta har man faktiskt tagit med i universitetets färskare strategi och jag kan låna ett stycke därifrån. "Möjligheterna inom fyrstegsmodellen för undervisnings- och forskningspersonal utnyttjas för att utveckla den akademiska karriären och styra mera resurser än tidigare från doktorandutbildningen till forskardoktorer (postdoktorala stadiet) och därifrån vidare till en ökning av antalet forskare inom det tredje steget. Ett tenure track-system (karriärsystem) införs i den form och omfattning som universitetet anser vara bra utifrån sina egna utgångspunkter."

Vi är inte betjänta av ett karriärsystem, som behåller eller ökar snuttjobben. T.ex. det karriärsystem som föreslås för Aalto-universitet bygger på val till "Assistant Professor" efter en post doc-period utomlands. Karriärstegen innehåller dock en granskning vart tredje år under en 9 års period innan en fast anställning som



professor fås. Visst behöver vi gallring, men det skall kunna gå att få fast anställning tidigare. Avancemang kan sedan skötas via ansökan och sakkunniggranskning. Finlands Akademi har här en central roll och enligt den färskta lagen för Finlands Akademi överförs Finlands Akademis tjänster till den inrättning, där forskningen bedrivs. Detta är en naturlig utveckling och den betjänar både forskningen vid universitet och forskarnas och lärarnas karriärstege.

Eftersom jag som utgångspunkt har haft att minnas vissa milstolpar under min universitetskarriär, kan jag inte förbigå universitetsreformerna. Vi minnas år 1968 som studentrevolternas år. Det började med studentrevolten i Paris på våren vilken hade en uppföljning hos oss i november, då studenthuset "Vanha" ockuperades. Mottot var mera demokrati i universiteten. Professorsväldet skulle brytas. Jag hörde om ockupationen, men jag kände mig inte så revolutionär, att jag ville delta i ockupationen. I samhällsdebatten diskuterade man principen "en man – en röst" vid val av universitetens förtroendemannaorgan. Detta ledde till en regeringsproposition om en ny universitetslag, som var mycket radikal. Regeringen försökte driva igenom lagen före riksdagsvalet 1970, men lagförslaget bromsades i riksdagen via maratontal av riksdagsmännen. Medlemmar i det nygrundade professorsförbundet skrev talen åt riksdagsmännen. Lagförslaget förföll emedan riksdagsvalet kom emellan.

Universitetslagen för de under 1970- och 1980-talen nygrundade universiteten moderniserades, men Helsingfors universitet styrdes av professorerna fram till år 1992. Studenterna och mellangruppen fick dock som åhörare med yttranderätt ha ett par representanter var i de beslutande organen. Jag hade själv möjlighet att sitta i fakultetsrådet och lilla konsistoriet som en sådan representant åren 1988-1992. Under år 1991 förberedde vi de nya instruktionerna för det nya universitet, som skulle ha demokratiskt valda organ utgående från

trepartsmodellen (kolmikanta) och som skulle börja fungera 1.1.1992. På den vägen är vi, men Finlands universitetsrektorers råd framförde under landets förra regeringsperiod (Vanhanen I), att universiteten borde få större autonomi. Vid bildandet av regeringen Vanhanen II togs detta med i regeringsprogrammet och utvecklingsarbetet ledde fram till det nya universitet, som börjar verka 1.1.2010.

Olen ollut tyytyväinen yliopistouraani. Yliopistossa vallitseva vapaus on inspiroiva. Jäin 2. tai 3. sijalle professorinhauissa 70- ja 80-luvuilla ja päätin sitten 80-luvun loppupuolella varata enemmän aikaa yhteisille asioille. Tämä on kannattanut. Työskentely ihmisten kanssa on antoisaa. Kiitos. Pysyvä virka on tietenkin antanut turvan toimia yhteisten asioiden parissa.

BJÖRN FANT

HYT:n puheenjohtaja ja pääluottamusmies



Demokratiaako yliopistolla?

Helsingin yliopiston hallitus hyväksyi kokouksessaan 8.10.2009 uuden vaalijohtosäännön, jota oli tarkoitus soveltaa heti lokakuun lopulla käynnistyviin hallintoelinten vaaleihin. Saatujen tietojen mukaan vaalijohtosääntö tuotiin kokoukseen sen jatkoajalla ja heikosti valmisteltuna. Kokouksessa vielä tuolloin paikalla olleet hallituksen jäsenet joutuivat puun ja kuoren väliin: hyväksyäkö vaalijohtosääntö vai ei, riskeeratako vaalien toteutuminen ajallaan vai ei? Hallitus hyväksyi kuitenkin uuden vaalijohtosäännön, joskin muristen.

Vaalien suppeakin jälkikäteisanalyysi osoittaa, että uusi vaalijohtosääntö on täysi susi. Se ei täytä edes yliopistodemokratialle asetettavia minimivaatimuksia. Lisäksi vaalijohtosäännössä on monia huolimattomuusvirheitä ja lapsuksia, joiden tulkinnasta ja oikeellisuudesta saatetaan vielä käydä pitkiäkin kädenvääntöjä jälkikäteen. Itselläni heräsi kysymys, eikö ”sivistys- ja tiedeyliopisto” HY ole osannut käyttää valmistelussa hyväkseen henkilökunnastaankin löytyvää runsasta kansallista ja kansainvälistä politiikan ja juridiikan osaamista? Vastaus löytyikin lisäuteluin. Vaalijohtosäännön valmistelun avuksi oli tosiaankin nimetty asiantuntijaryhmä, mutta sille ei ollut varattu aikaa käsitellä johtosääntöä ja korjata siinä mahdollisesti havaitsemansa puutteet.

Kritiikkini vaalijohtosääntöä kohtaan perustuu käytännön vaaliprosessissa esiin nousseisiin kysymyksiin ja ongelmiin, jotka politiikan tutkijan oli ehkä muita tieteenalojen edustajia helpompi havaita ruohonjuuritasollakin. Havaintoaineistona käytän yleisen valtio-opin laitoksen keskiryhmien vaaliprosessia, jossa harkittiin lokakuun lopulla mahdollisia ehdokkaita uusiin suurlaitos- ja tiedekuntaneuvostoihin. Tämä prosessi päättyi lopulta, muiden laitosten keskiryhmien kanssa käytyjen vaalikokousten jälkeen, sopuvaaliin sekä laitosneuvoston että tiedekuntaneuvoston osalta valtsikassa.

Yleisen valtio-opin laitoksen keskiryhmät kokoontuivat 20.10. pohtimaan ehdokkaita yliopiston

hallintoelimiin. Ensimmäinen tenkkapoo tuli heti alkumetreillä, kun totesimme osanottajat. Paikalla oli kahdeksan henkilöä (!). Kaikki rupesivat pohtimaan kysymystä (ja tässä tulee politiikan tutkijan koulutuksemme selvästi esiin): keitä ja mitä me paikallaolijat edustamme? Edustammeko me kahdeksan riittävästi kaikkea äänioikeutettua keskiryhmien henkilöstöä laitoksellamme?

”Muun henkilöstön” osalta vastaus oli aika yksiselitteinen. Paikalla oli kolme kuudesta hallintohenkilökuntaan kuuluvasta työntekijästä. Yksi puuttuva oli jäämässä kuukauden kuluttua eläkkeelle, joten saatoimme arvata, etteivät vaalit kiinnosta. Kaksi muuta istuu Arkadiankadulla Eurooppa-tutkimuksen keskuk- sessa ja heitä näkyy harvoin Unioninkadulla järjestetyissä kokouksissa.

Mutta entäpä opetus- ja tutkimushenkilöstö? Paikalla oli heistä vain viisi. Poliitiikan tutkimuksen laitok- sella tämä huomio herätti suurta hämmästystä: minne muut olivat jääneet? ”Passiivisuus” ja ”tietämättömyys” kun harvoin aktualisoituvat meidän laitoksellamme, kun on kyse toimintaympäristöömme vaikuttavasta poliittisesta tai hallinnollisesta asiasta.

Kokouksen järjestäjä juoksi hakemaan vaalioikeutettujen luettelon. Tukkimiehen kirjanpidolla laskim- me, kuinka monella laitoksen opetus- ja tutkimushenki- löstöstä on vaalioikeus. Tulos järkytti: vaalioikeutettuja siinä ryhmässä oli yhteensä 14. Paikalla oli siis noin kolmasosa äänioikeutetuista. Poissaolleissa oli yksi piakkoin eläköityvä, yksi äitiyslomalainen, neljä muis- sa toimipisteissä istuvaa henkilöä ja muutama muu. Kokonaisuuden todettuamme päättelimme, että voim- me jatkaa vaalikokousta, kun kerran paikalla oli suu- rinpiirtein puolet kaikista keskiryhmän (OPTUTK ja MUU yhteensä) niistä äänioikeutetuista, joiden voisi tosiasiallisesti arvella osallistuvan.

Havainto herätti kuitenkin kokouksessa keskustelua sekä uuden vaalijohtosäännön vaalioikeuspykälästä että



siitä, mitä seurauksia sillä on edustuksen (ja siis demokratian toteutumisen) kannalta. Uusi vaalijohtosääntö (8 §) rajaa vaalioikeuden 1) pysyvään työsuhteeseen otettuihin ja 2) vähintään vuoden ajaksi yliopiston työsuhteeseen otettuihin, jotka hoitavat vähintään puolta kokoaikaisen työsuhteen tehtävistä. Huomio, että lähes 50 hengen laitoksellamme keskiryhmissä vaalioikeus oli näin harvoilla, herätti kyselemään, millaisissa pätkissä ja millaisella rahoituksella suurin osa laitoksen tutkijoista ja opettajista toimii. Ja miksi he eivät saa päättää, kuka meitä uuden yliopiston hallintoelimissä edustaa ja millaista työnantajapolitiikka yliopiston tulisi ajaa?

Keitä me valtio-opin laitoksen keskiryhmien kokouksessa olivat siis lopulta olimme ja keitä edustimme? Vastaus löytyi katsomalla osallistujien naamoja. Meistä neljällä oli vakivirka yliopistonlehtorina; yksi oli määräaikainen yliopistolehtorin viransijainen. (Huomatakoon, että kolmella tohtorikoulutettavalla olisi ollut äänioikeus, mutta he eivät osallistuneet kokoukseen.) Meistä pari oli 35–40 vuoden korvilla; muut edustivat ikäluokkaa 45+. Meistä kaksi oli naisia (67% edustus laitoksen naispuolisista viranhaltijoista!), loput kolme miehiä. Mainittakoon, että niissä opetus- ja tutkimushenkilökunnan vaalioikeutetuissa edustajissa, jotka eivät olleet tulleet kokoukseen, oli kaksi naista, kaikki muut olivat miehiä. (Nämä faktat kertonevat aika paljon siitä, miten erilaiset työsuhteet ovat tyypillisesti jakautuneet laitoksellamme sukupuolten välillä.)

Ketkä siis puuttuivat? Vaalikokouksessa ei ollut yhtään tohtorikoulutettavaa, ei projektitutkijaa, ei pätkähommia tekevää opettajaa. Nuoret ja heikommassa asemassa olevat puuttuivat. Mitäs niistä luusereista! Tokihan me hyvälle leivälle päässeet vakiviran haltijat osaamme puolustaa saavutettuja etujamme. Mutta kuka puolustaa yliopisto”demokratian” ulkopuolelle jätettyjen yliopistolaisten etuja ja ajaa myös heidän asiansa uusissa yliopiston hallintoelimissä?

Kuriositeettina mainittakoon, että kokouksen jäl-

keen tarkistin vaalioikeutettujen luettelon suhteessa laitoksen puhelinluetteloon. Tulos oli jokseenkin ankea. Kahdestakymmenestä yhdestä valtio-opin laitoksella jonkinlaisella tutkijanimikkeellä työskentelevästä henkilöstä kuudella oli vaalioikeus. Jos lasken itseni tästä ryhmästä pois (pakastevirka on olemassa), tulos oli 5/20 eli 25 prosenttia....

Tarina ei pääty tähän. Vaalikokouksessamme keskustelimme ehdokkaista ja saavutimme jo alustavan konsensuksen muodostaa toiseen hallintoelimeen MUU/OPTUTK -pari. Taas tuli tenkkapoo. Koska vaalijohtosäännössä ei kielletä sellaista, se on sallittua, järjeilimme me valtiotieteilijät. Kokouksen vastuuhenkilö syöksyi tarkistamaan vaalijohtosäännön epäselviä määräyksiä ja niiden mahdollista tulkintaa hallintopäälliköltä. Hän tuli takaisin vastauksenaan selkeä kieltö: ”sekapareja” ei saa muodostaa.

Miten niin? Ehdokasasettelulle ei ole pantu vaalijohtosäännössä tällaisia rajoituksia. Lopputuleman – eli hallintoelimen kokoonpanon – suhteen on sen sijaan rajoite: vähintään kahden jäsenen ja varajäsenen on oltava OPTUTK:ta ja kahden MUU:ta. Kolmannen paikan jakamisesta ryhmät saavat sopia keskenään.

Politiikan tutkijat ryhtyivät taas pohtimaan. Ainakin kansallisessa vaalilainsäädännössä sovelletaan sellaista käytäntöä, että demokratian – vaalien – tulos ohittaa periaatteena alemmanasteiset ohjeet ainakin, jos niistä ei ole etukäteen päätetty asianmukaisten menettelyjen kautta ja yksiselitteisin, etukäteen sovituin säännöin. Eli jos me valitsemme sekaparin ehdolle ja heidät valitaan (tulipa sitten sopuvaalit tai ei) ja hallintoelimen lopputulos noudattaa 2+2 kiintiötä keskiryhmien osalta, kellään ei voi olla mitään noka koputtamista.

Entä sitten, jos sekapareja on ehdolla, mutta 2+2 säännös ei toteudu lopputuleman osalta? Eikö vaalituloksen – demokratian – pitäisi päteä tässä tilanteessa, varsinkin kun sekapareja ei ole vaalijohtosäännössä kielletty. Vaalikokouksemme suorastaan hihkui innos-



F-researchers at HU: feelings, fears and faith

Toward integration in the research community

ta, kun mietimme, millaisia kiintoisia valtiosääntö- ja demokratian toimivuus ja asema -kiistoja tällaisessa tilanteessa tulisi käymään. Juristit pääsisivät pohdintaan ”uuden yliopistomme” vaalihoitosääntöä ties kuinka korkealle taholle asti. – Väliaikatiedot vaaleista kertoivatkin, että toisessa tiedekunnassa ehdolle asetettiin ainakin yksi sekapari. Tämä sekapari valittiinkin sitten yhteen laitosneuvostoon.

Please please, valtiosääntöjuristit ja vaalilainsäädännön asiantuntijat, mitä mieltä olette tilanteesta? Miten käy ja mikä pätee, jos sekapari valitaan hallintoelimeen eikä 2+2 kiintiösäädos täyty lopputuleman osalta? Entä mikä meidän laitoksemme ja valtsikan vaalien laillisuustilanne kokonaisuudessaan on, kun me olisimme valtio-opin laitoksella halunneet asettaa ehdolle sekaparin, mutta meitä kiellettiin tekemästä sitä perustein, jotka näköjään pohjaavat keskusvaalilautakunnan puheenjohtajan suulliseen ilmoitukseen?

Sokerina pohjalla: valtsikan muiden laitosten keskiryhmien vaalikokouksissa havaitsimme, että muilla laitoksilla ei ollut tehty valtio-oppineen kotiläksyjä samalla lailla. Vaalikokouksessa erityisesti joidenkin suurten oppiaineiden edustajat esittivät mielestämme kovin optimistisia arvioita oppiaineensa äänimäärästä ja näin mahdollisuudesta varsinaisten vaalien tullen äänestää kumoon pienempien oppiaineiden ehdokkaat. Poliitiikan tutkija -kollega tarkisti nämä arviot jälkepäin ja päätyi tulokseen, että uudella Poliitiikan ja talouden tutkimuksen laitoksella keskiryhmien vaalioikeutettujen määrä vaihteli 14–25 hengen välillä oppiaineittain. Tällä pot-laitoksella keskiryhmien ääniä oli yhteensä 106, toisella uudella Sosiaalitieteiden laitoksella puolestaan 122.

Tulokset kertonevat siitä, että valtio-opin laitoksella havaitsemamme ongelmat vaalioikeuden rajoituksista sulkenevat myös muissa oppiaineissa suurehkon osan tutkijoista ja pätkätyöntekijöistä ulos.

Vaalitarkkailijana toimi

ANNE MARIA HOLLI

Akatemiatutkija, HYT:n hallituksen varajäsen

Yleisen valtio-opin laitos

I was certainly pleased, but also surprised, when I was asked to share my views on the working situation of foreign researchers (F-researchers) at the University of Helsinki (HU). I was surprised because I have recently noticed many articles on the topic in English. I am wondering why there is such a booming interest in the integration, and, more generally, in the obstacles that foreign workers encounter in different employment areas in Finland. Unfortunately, I cannot read Finnish, but among the English articles, there was one in the Helsinki Times (10/2009), addressing the concern of the Finnish Minister of Labour about the scarcity of employment opportunities for foreigners, despite their skills. The longest article that I have seen on F-researchers in particular was in Acatiimi (8/2009), “Equal Career Opportunities, Acceptance and Tolerance for Foreign Academic Workers”. I agree with the analysis and most of the tips given to F-researchers. Articles of this kind should circulate more widely, for instance, through Alma in order to reach a wider audience. F-researchers are seldom targeted by the institutions with relevant information, even though their needs are different from those of local researchers.

The situation of F-workers in the research institutions is certainly better than in other fields of work. My impression is that universities are among the very few employers of international personnel in Finland, apart from Nokia. The UH seems to do well in the internationalization of research standards, as suggested by international rankings, but the challenge of the university reform still indicates a need for attracting more F-researchers.

I consider myself lucky. I arrived in Finland only recently and was soon employed by the Department of Geography for a similar position I had in my home country. However, I have realized that my situation is quite exceptional. Many foreign colleagues are not as lucky. Given the short and very subjective experience as a researcher in Finland, I have interviewed twelve foreign scholars working in different research fields.

The majority of them believe they have no or poor chances of continuing work in Finland after their PhD or post doctoral position. This is an important issue,

since precarious positions are not conducive to personal investment in the country in terms of housing, family life, language acquisition, etc.

As to the language skills, I have met quite a few foreigners who have been here for several years doing their PhD theses without knowing any Finnish. When they first arrived, they attended basic language courses, but did not continue. On the one hand, Finnish is a very demanding language, requiring dedication for years. On the other hand, research activities mainly require English. In addition, most people in the Helsinki area speak fluent English, therefore foreigners do not need Finnish for their daily survival. Researchers employed for a few years in Finland publish in English, travel and collaborate abroad, so learning Finnish ranks low in their priority scale.

The short-term input of F-researchers in a research team is certainly a loss for the whole academic community. But foreigners are not always confident about this. They believe that while their work and publications contribute considerably to the strength of the team, they still have to look for a job elsewhere once their contract ends. Groups have an internal turnover, and while it is relatively easy to get new PhD candidates in, more qualified positions are very difficult to be funded. This is true for all researchers, both local and foreign. However, when a choice has to be made, foreigners are those who get out of the team first. In some cases, poor language skills or scarcity of publications in Finnish have been used as discriminatory elements in the selection of scholars for long term contracts or tenured positions. According to one F-researcher, “Even foreigners who have spent more than a decade in Finland and master the language usually publish in peer-reviewed international journals and attend international conferences rather than focus on the local scene. In some areas in the humanities the input of these scholars in the national debate, often measured in terms of media visibility, is considered insufficient for a tenure”.

Will the situation change in the near future?

This is what is suggested in the recent articles I mentioned. The aim of becoming more international is also made clear in the official documents of the University: higher presence of foreign researchers would contribute to higher international ranking. However, the interviewed researchers believe that resistance to F-researchers will not easily be broken and that in the competition for increasingly scarce funding foreigners will keep having hard times.

Undoubtedly, foreigners have a difficult start while settling in a new country. They have special needs that should be targeted by specific measures.

There are also positive experiences within the UH

that could be replicated in other departments. For instance, Valentina Fava told me that at the Collegium for Advanced Studies there are good services designed to welcome F-researchers, including a booklet in English containing basic information about collective job agreements, rules concerning absence, maternity/paternity leaves, etc., as well as a booklet containing the rules of the Collegium. There is even a relocation office that helps newcomers find accommodation. Research fellows are involved in the Collegium life by seminar events and other team building activities. However, the Collegium community might represent a golden cage for international researchers, who enjoy the protected environment, on the one hand, as a great incubator for their research, but, on the other hand, are isolated from the rest of the academic life in Finland.

The UH has international services providing rather general information. They have various type of paper and online information and organise coffee meetings for international staff. However, these are merely social events, while newcomers have specific practical needs.

Ideally, a university office would support foreign staff in dealing with practical arrangements and contractual matters, including administrative procedures, taxation, health care rights, etc. Currently, the UH does not provide a complete “package” of rights and rules for new employees. Personally, from time to time I discover new benefits that I have not utilised since I was not aware of my rights. Only recently have I discovered that there is a nurse in the campus. A few months ago I was told by a colleague that home cleaning can partly be discounted from taxation. Similarly, I just learned that after a certain time of work I would be entitled to more leave days. Still, I do not know what type of documentation I have to provide and to whom. The trade union of researchers and lecturers is another of my recent discoveries. I first heard about it from a friend of mine, who after more than a year of employment had a break in her contract with the university and suddenly had no income, since she had not been a trade union member. She sent a message to all her friends in Finland, urging us to avoid the same mistake!

These issues (and many others) are, unfortunately, taken for granted by people who grew up here and who find them a “logical” and self-evident part of life. But foreigners do not ask for services they are not offered in their home countries. The rights that I have listed above are not applicable in Italy and are therefore completely new to me.

Some support should also be offered for addressing practical issues of everyday life (e.g. insurances, utilities, etc.). Most of the contracts and the billings are in Finnish and follow specific rules and procedures

that need to be clarified. Foreigners cannot rely on local friends for translation, particularly during the first months but would need professional support.

Substantial support is needed by those who want to settle in Finland with their families. Employees with short-term contracts in particular face many problems as they are not entitled to the KELA coverage of health and social services. Child care services need to be considered. For foreigners with temporary contracts of less than two years, it is a difficult choice to have their children in a communal Finnish-language child care or in a private English one. Unfortunately, the English ones charge very high monthly fees of about 750 euros. While Finnish families get a KELA subsidy to pay the main part of these fees, foreigners with no KELA allowances are fully charged. The same problem applies to specialised health therapies. These are important when a family considers settling in Finland. Problems become particularly acute for women researchers with children. An integrative insurance should then be supplied by the employer.

Support is also needed to facilitate the professional tasks. It is very important that somebody at the departmental level takes a mentoring role: introduces the newcomer to the national scientific community, networks, and scientific societies, informs about local and national conferences and other events, and advises about external funding sources such as private foundations. Internet sites are typically in Finnish, so support for translation should be provided. In some departments these problems are overcome thanks to close personal relations between researchers. For instance, Annalisa Sannino, working in the CRADLE research centre of the Department of Education, has always found friendly responses to her requests for help regarding logistic or administrative issues and translations from Finnish into English. I have the same experience, particularly with the administrative personnel of my department.

However, my argument is that these issues should not be left to the circumstances of personal favours, provided by kind colleagues, and personal relational skills. I believe that these issues should be considered

as rights of information that have to be supported by specific services and by appointed personnel.

In general, foreigners do not ask for help, but they do need help!

An increased role of foreign lecturers will bring along a substantive increase of courses taught in English. At the moment, there are still limited curricula (e.g. Masters) taught in English. These courses respond to an increasing demand from exchange students from Erasmus and other international programs. However, I think it is in the interests of many international scholars to have guidance about didactics applied by the UH, including credits, evaluation criteria, curriculum composition. Even within the EU there are different stages of applying the Bologna process!

What will happen with the university reform? How will professional opportunities of F-researchers change? My impression is that there is no sufficient debate in English about this; or perhaps it remains on the departmental or faculty level. Unfortunately, I am not aware if there is a network of international researchers at the UH, and if so, whether they are discussing these issues. Likewise, I am not aware if the international staff has any representation in the university administration (but I have to confess that I still lack familiarity with many specific offices and functions). If somebody knows, I/we would be grateful to receive information. Alma could be a perfect forum for making this information available! We need to network also in English!

There is lot to do, and I hope that my contribution will start a wider debate with Finnish scholars rather than only within the community of F-researchers in Helsinki. I have no doubt that this multi-lingual, culturally-open and efficiently-organised university system has overall good pre-conditions to address this challenge of internationalisation properly.

PAOLA MINOIA

I wish to thank all the colleagues who have helped me by sharing their ideas with me and dedicated their time for open discussions on this matter. Special thanks to Valentina Fava, Sara Negri and Annalisa Sannino.

Päivitä jäsentietosi

Ilmoita HYT:n toimistoon Riikka Mäntyniemelle (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 oppiärvosi muuttuu. Edunvalvonta on helpompaa, jos tiedot jäsenistöstä ovat täsmälliset ja ajantasaiset.



Raha on tasa-arvoasia

Naisen euro on 80 senttiä, sanotaan. Siinä naista mitataan miehen mittapuulla. Toisinpäin: jos naisella on se satasenttinen euro, niin miehen euro on 125 senttiä. Viime aikojen rahaan ja tasa-arvoon liittyvät uutiset ovat osin jatkaneet tätä perinteistä linjaa, mutta on siellä ollut kummallisuusiakin joukossa.

Kuulemma 14 %:lla parisuhteessa elävistä naisista ei ole omaa pankkitiliä, vaan he käyttävät puolisonsa kanssa yhteistä tiliä. Olin siinä uskossa, että jokseenkin kaikilla aikuisilla Suomessa olisi oma pankkitili.

Suomen Palloliitto valitsi puheenjohtajakseen rullaluistelijan. Samassa kokouksessa sovittiin, että liiton hallintoon valittaisiin naisia siinä suhteessa kuin liiton alaisissa urheiluseuroissa on naisia lisenssipelaajina. Hienoa, jos näin lopulta kävi.

• • •

Valtionhallinnossa ajettiin läpi vuosina 2004–2006 uusi palkkausjärjestelmä, tuttavien kesken UPJ. Hanketta käynnistänyt Lipposen kakkoshallituksen kokoomuslainen valtiovarainministeri – se sama rullaluistelijajapalloilija – perusteli järjestelmän tarpeellisuutta sillä, että siihen asti käytössä olleessa palkkaluokkajärjestelmässä ikälisät karttuivat riippumatta työpanoksen määrästä tai laadusta. Nyt ruvettiin arvioimaan ihmisiä ihan oikeasti, face-to-face. Opetusministeriöstä kerrottiin, että kenenkään palkka ei laske.

Miten UPJ:n kanssa on eletty? Mitkä ovat sen vaikutukset palkkaukseen naisten ja miesten osalta?

Helsingin yliopiston osalta alma-intranetissä on taulukko, joka kertoo tilanteen vuosina 2007–2009. Valitettavasti vanhempaa vertailukohtaa ei ole. Silti taulukko on hyvä sikäli, että siinä on laskettu sekä keskipalkat että mediaanipalkat. Kyseessä ovat nimellispalkat, eli mitään inflaatiokorjauksia summiin ei ole tehty.

Koko henkilöstön osalta v. 2007–2009 naisten mediaanipalkat nousivat 15,2 % ja miesten 14,9 %. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan kesken naisten palkan nousun ero miehiin nähden oli vielä suurempi: naisilla 13,8 % ja miehillä 11,9 %.

Onko syytä panna šampanjat jäähtymään? Riippuu tulkinnasta. Itse en lähtisi vielä kuohuviiniostoksille. Nimittäin kun katsotaan euromääräisiä palkkaeroja naisten ja miesten välillä, koko henkilöstön osalta v. 2007 ero oli mediaanipalkoissa 479 euroa ja v. 2009 vastaavasti 545 euroa. Opetus- ja tutkimushenkilökunnassa ero v. 2007 oli 462 euroa ja v. 2009 vastaavasti 466 euroa.

Selitys palkkaerojen euromääräiseen kasvuun on yksinkertainen: pienemmästä summasta isompi prosentti ei riitä kuroma kiinni eroa, jonka suuremmasta palkkasummasta laskettava pienempi korotusprosentti saa aikaan. Kysehän on periaatteessa samasta asiasta, kun katsoo vaikkapa Kiinan kansantuotteen kasvuprosentteja: kun lähdetään alhaalta, kymmenen prosentin vuotuinen kasvu on mahdollinen, mutta ero kehittyneisiin maihin pysyy vielä muutaman vuosikymmenen.

Kun lisäksi ottaa huomioon 3,8–4,1 %:n vuosi-inflaation, nimellispalkkojen nousuprosentti puolittuu. Mutta nousua se silti on. Voi olla, että naisten palkkojen hinaaminen miesten tasolle vie tällä menolla noin 240 vuotta, mutta jos palkkaero kasvaa pikkuhiljaa vuodesta toiseen, tasoitus ei toteudu ikinä.

UPJ:ssä hankaluutena on sen äärimmäinen herkkyys henkilökohtaisiin sympatioihin ja antipatioihin. Eli jos naama ei miellytä, jos tutkijan koulukunta on ”väärä”, tai jos tutkijan toiminta työyhteisössä ei pomoa miellytä, se näkyy palkassa. Todennäköisesti tämä mekanismi kohdistuu kumpaankin sukupuoleen jokseenkin samalla tavalla.

Mitä opimme tästä? Tasa-arvo on paljolti raha-asia.

Silti pukeudun säkkiin ja sotken itseni tuhmaan: meillä kotitöissä ei tasa-arvo toteudu. Minä lyön laimin arkisia keittiö- ja siivoustöitä. Tasa-arvo on siis myös muuta kuin raha-asia, siinä on myös kyse kulttuurista.

TAPANI KAAKKURINIEMI

HYT:n hallituksen sihteeri, varapääluottamusmies



HELSINGIN YLIOPISTON TIETEENTEKIJÄT RY
FORSKARFÖRENINGEN VID HELSINGFORS UNIVERSITET



TIETEENTEKIJÖIDEN LIITTO
FORSKARFÖRBUNDET

Helsingin yliopiston tieteenekijät ry
PL 26 (Teollisuuskatu 23 A, 3. krs)
00014 Helsingin yliopisto
Sähköposti: hy-tieteentekijat@helsinki.fi
<http://www.helsinki.fi/jarj/hyt>

Tieteentekijöiden liitto
Ratapihantie 11
00520 HELSINKI
Puh. 0207 589 610 (vaihde) Telefax: 0207 589 611
<http://www.tieteentekijoidenliitto.fi>