

Helsingin yliopiston tieteentekijät -
Forskarföreningen vid Helsingfors universitet

HYT:n jäsenlehti

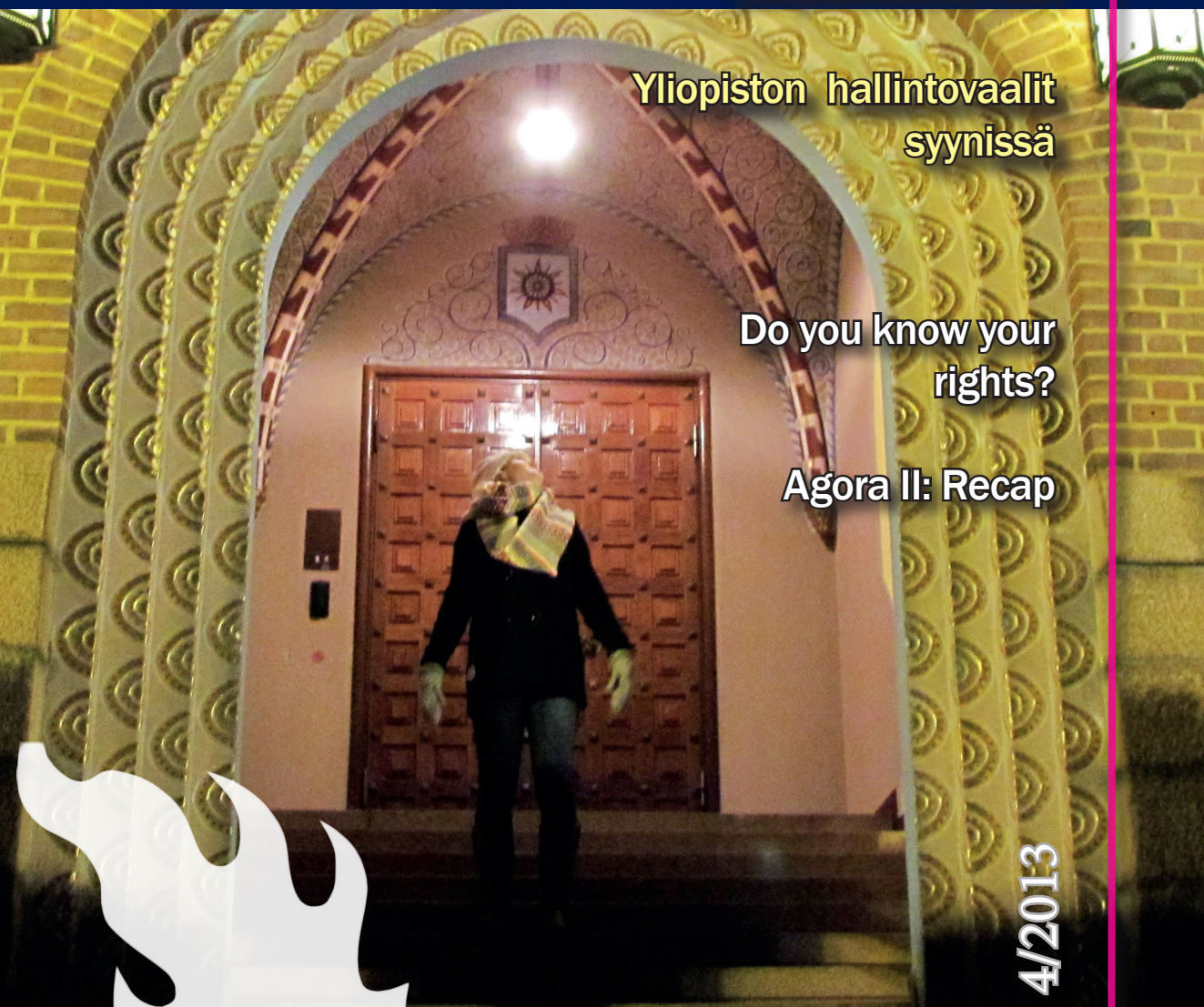
Mikä ihmeen
yliopistositoumus?

Yliopiston hallintovaalit
syynissä

Do you know your
rights?

Agora II: Recap

4/2013



Julkaisija:

Helsingin yliopiston tieteentekijät
- Forskarföreningen vid
Helsingfors universitet ry

Tiedotusvastaava/**päätoimittaja:**

Mietta Lennes
hyt-tiedotus@helsinki.fi

Ulkoasu ja taitto:

Gritten Naams
hyt-toimisto@helsinki.fi

Osoitteenmuutokset:

hyt-toimisto@helsinki.fi

Painopaikka:

Unigrafia Oy

Kannen kuva:

Tiia Naams

Kuvat Kumpulasta:

Minnaleena Toivola

Kotisivut:

www.helsinki.fi/jarj/hyt

HYT Facebookissa:

[www.facebook.com/
HelsinginYliopistonTieteentekijat](http://www.facebook.com/HelsinginYliopistonTieteentekijat)

- 1 Pääkirjoitus
- 2 Pääluottamusmiehen palsta
- 4 Apurahalaiset ja yliopistositoumus
- 5 HYTille uusi järjestösihteeri
- 6 Ojasta allikkoon? Nuoremman
apurahatutkijan työttömyysetuudet
- 7 Agora II: Recap
- 8 Tunnelmia HYT:n sieniretkeltä
- 12 Nuorempien ja määräraikaisten tutkijoiden
perhevapaat ja työsuhteen jatkaminen
- 14 Hallituksia ja neuvostoja
- 15 Know Your Rights? - Event for
International Researchers and Employees



HYVÄ JÄSEN,

Tätä lehteä lukiessasi Helsingin yliopiston tie-
teentekijöiden syyskokous on valinnut yhdis-
tyksen hallituksen erovuoroisten jäsenten
tilalle uudet. Onnea uusille (ja vanhoille) halli-
tuksen jäsenille! Uusi hallitus pyrkii parhaansa
mukaan toimimaan syyskokouksen hyväksy-
män toimintasuunnitelman mukaisesti.

Marraskuun yliopistovaaleissa valittiin yli-
opiston uuteen hallitukseen henkilöstön edus-
tajat sekä uudet tiedekunta- ja laitosneuvostot.
HYTin hallituksen varajäsen, tutkimuskoor-
dinaattori Ragna Rönnholm jatkaa myös seu-
raavan nelivuotiskauden yliopiston hallituk-
sessa. ONNEA RAGNA! Suurkiitokset kaikille
Ragnaa äänestäneille! Tämähän oli nyt ensim-
mäinen kerta, kun henkilöstöä edustavat hal-
lituksen jäsenet valittiin vaaleilla. Onnittelut
myös kaikille uusiin tiedekunta- ja laitosneu-
vostoihin valituille jäsenillemme! Kirjaisimme
miehellenne vuosikertomukseen, montako
jäsentämme valittiin uudelle kaudelle näihin
neuvostoihin. Voisitko siis ystävällisesti kertoa
meille valinnastasi vaikka sähköpostilla osoi-
teeseen hyt-toimisto@helsinki.fi?

Uudet tutkijakoulut ja niiden tohtoriohjel-
mat ovat toivottavasti myös saaneet jo pääte-
tyksi, keille yliopiston myöntämät rahoitus-
paikat osoitetaan. Tohtoriohjelmojen aloitusta
suunnittelevien tai vielä päättyvissä tutki-
jakouluissa jatko-opintojaan tekevien nuor-
empien tutkijoiden kannalta on ongelmal-
lista, että rahoituspaikkoihin kohdistuu näin
raju leikkaus. Omalla alallani uusia yliopis-
ton rahoituspaikkoja on vain 10% nykyisten
kansallisten tutkijakoulujen yhteenlasketuista
meillä olevista tutkijakoulutettavien rahoitus-



Puheenjohtaja Tiina Niklander.

Kuva: Pekka Niklander

paikoista. Toivottavasti nämä tohtorikoulu-
tukselta leikatut varat edes kohdistetaan tutki-
jan uran myöhempien vaiheiden rahoitukseen,
eikä leikata niitä kokonaan tutkimukselta pois.

Opetustehtävissä oleville joulun suoma
pieni hengähdystauko on jo ihan ovelle. Syk-
syn työrupeaman jälkeen se tuleeikin tarpee-
seen. Toivottavasti myös tutkimusta tekevät
jäsenemme malttavat pitää edes pyhäpäivät
taukoa, eivätkä hiivi salaa tutkijankammi-
oonsa. Muistattehan pitää huolta, että kan-
sainvälisetkin työkaverinne ovat tietoisia
vapaapäivistä ja kauppojen aukioloajoista.

Hyvää Joulua! God Jul! Season's Greetings! ●

PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN PALSTA: VAALIT, TYÖHYVINVOINTI, APURAHATUTKIJAT

Tapani Kaakkuriniemi

YLIOPISTOT OVAT JÄRJESTÄNEET hallintovaalit kuluvana syksynä – lukuunottamatta Tampereen yliopistoa, jossa muut toimielimet valittiin vuosi sitten, ja nyt oli vain kollegion vaali. Helsingin yliopiston vaalit pidettiin marraskuun alussa.

Näyttää siltä, että yliopiston hallinto ei ota vaaleja oikein tosissaan. Onnistuneiden vaalien edellytys on avoin ja tehokas tiedottaminen. Aluksi vaaleja koskeva informaatio oli piilotettu Flamman osastoon yliopiston traditiot. Tahallinen provokaatio. Kun asiasta valitettiin, info nostettiin osastoon hakemisto ja palvelut => tietoja yliopistosta. Hallinnossa vaalit koetaan siis välttämättömänä pahana, joita on vain siedettävä yleisen työrauhan vuoksi. Olen seurannut vaaleja muutamissa muissa yliopistoissa, ja rajallisen kokemukseni perusteella minusta tuntuu, että vaaleja pidetään niissä tärkeinä. Joissakin yliopistoissa äänestysaikaa on neljä päivää, kun meillä katsottiin kahden päivän riittävän. Joissakin yliopistoissa kerrottiin intranetissä kunkin vaalipäivän iltana sinä päivänä äänestäneiden määrä ja äänestysprosentti. Meillä ei, ja kyse ei ole puuttuvasta tiedosta vaan asenteesta.

Tiedekunta- ja laitosneuvostovaaleissa saatiin aikaan monia soputuloksia, eli vaalin tulos voitiin todeta jo ehdokasasettelun päättyessä. Sen sijaan hallituksen yliopistoa edustavista jäsenistä saatiin nyt äänestää ensimmäistä kertaa yleisissä vaaleissa. Vaalijohtosääntöön viime keväänä tehdyn muutoksen perusteella keskikiintiössä oli jaossa kaksi paikkaa niin, että toisen pitää edustaa opetus- ja tutkimushenkilöstöä ja toisen muuta henkilöstöä. HYTin ehdokas Ragna Rönholm tuli komeasti valituksi hallitukseen opettajien ja tutkijoiden kiintiöstä. Muun henkilöstön kiintiössä

hallinto asetti ehdokkaaksi lääketieteellisen tiedekunnan hallintopäällikön ja paimensi joukkonsa äänestämään häntä, eikä suotta: hän sai hallituspaikan. Tavallaan näin vietiin henkilöstöltä yksi paikka hallinnolle.

Professorikiintiössä oli jaossa kolme paikkaa. Kolme kampusta oli asettanut kukin yhden ehdokkaan, kun taas keskustakampukselta heitä oli neljä. Ehdokasasettelu osoitti huonoa vaalimatematiikan soveltamista: Viikin, Meilahden ja Kumpulan kampusten osalta valittiin säätyparlamentti, johon tuli yksi säätyläinen per kampus, ja keskustakampus jäi suurimpana kokonaan vaille edustajaa, koska äänimäärät hajautuivat monen ehdokkaan kesken. Koko hallituksessa on vain yksi opiskelijajäsen keskustakampukselta.

Vaalien tulospalvelu oli hyvin vaatimaton. Kun vaalipäivät olivat maanantai ja tiistai 4.-5.11., hallituksen vaaleissa läpi päässeiden nimet julkaistiin kyllä tiistai-iltana, mutta äänimäärät puuttuivat vielä torstaina. Muis-tutin keskusvaalilautakunnan puheenjohtajaa tästä, ja äänestysnumerot ilmaantuivatkin pian sivulle. Äänimääriä ei ole vaalien tulospalveluosastossa vaan Flamman alasivulla ajankohtaista, jota pitkin saa scrollata pitkälle alaspäin. Miten olisi vaalivalvoja?



Työhyvinvointikysely toteutettiin lokakuussa. Senkään tulospalvelu ei ole kovin ripeää, sillä tulokset luvataan vasta viikolla 50 eli joulukuun puoliväliin mennessä. Nyt nähtäville laitettut yleiset tiedot ovat aivan liian yleisluonteisia. Niiden perusteella ei voi sanoa juuri muuta

“HYTin ehdokas Ragna Rönholm tuli komeasti valituksi hallitukseen opettajien ja tutkijoiden kiintiöstä.”

kuin että yleisarvio on karvan verran myönteisempi kuin edellisellä kerralla.

Yliopiston pääluottamusmiehet ovat keskustelleet puoli vuotta siitä, miksi niin monet tuntiopettajat ovat vailla työterveyshuoltoa. Syynä on se, että he opettavat vähemmän kuin päätoimisuuteen katsottavat 14 viikkotuntia. Vastaus kysymykseen on kuulemma raha. Kuitenkin nyt ollaan saatu pieni liikahtus eteenpäin niin, että ne tuntiopettajat, jotka työskentelevät esimerkiksi vähintään lukukauden verran eli jo miltei pysyväisluonteisesti ja jotka antavat vähintään seitsemän viikkotuntia opetusta, voisivat jatkossa olla oikeutettuja työterveyspalveluihin, ellei heillä ole päätoimiseksi katsottavaa työpaikkaa jossakin muualla. Tällaista pientäkin askelta on syytä tervehtiä ilolla.



Säätiöt ovat merkittävä tieteen ja taiteen rahoittajataho Suomessa. Kaikkiaan maassa toimii noin 2700 säätiötä. Näistä pieni osa on sellaisia, jotka yleensä jakavat apurahoja. 151 säätiötä kuuluu kattojärjestöön nimeltä Säätiöiden ja rahastojen neuvottelukunta. Sen kautta jaetaan vuosittain noin 200 miljoonaa euroa tieteellisen toiminnan ja 130 miljoonaa euroa taiteellisen toiminnan tukemiseen. Nyt tämä kattojärjestö on juuri julkaissut vihkosen Apurahatutkijan aseman parantaminen: Suositukset sitoumusperustaiseen tutkimusrahoitukseen. Tarkoituksena on parantaa apurahan-saajien asemaa sekä tutkijanuran arvostusta. Vihkonen toimii suosituksena jäsenenä oleville apurahasäätiöille.

Lähtökohtana on oikaista se vääryys, jonka

mukaan tutkijoita on pahimmillaan pidetty ”ulkopuolisina henkilöinä”, joilta on evätty muun muassa työvälineitä ja vaadittu heitä maksamaan työhuonevuokraa. Nyt kun apurahatutkijan tapaturmavakuutus ja eläkemaksut on hoidettu Melan myöntämän lakisääteisen vakuutuksen kautta, on syytä oikoa muita vääryyksiä.

Lähtökohtana on ajatus yliopistositoumuksesta: jos apurahan hakija haluaa työskennellä yliopistossa ja käyttää sen tietoverkkoja ynnä muita fasiliteetteja, hän pyytää sitoumuspapereihin yliopiston auktorisoiman edustajan allekirjoitusta. Yliopistositoumus määrittelee, missä tutkimus tehdään, ja samalla se todentaa yliopiston saaman kotimaisen kilpaillun



säätiörahoituksen, jolloin säätiörahoitus voitaisiin ottaa huomioon yliopistojen rahoitusmallissa. Apurahasäätiöiden suositellaan siirtyvän tällaiseen sitoumusperusteiseen käytäntöön, jolloin kunkin yliopiston saama säätiörahoitus olisi helposti näkyvillä.

Kun hakija saa säätiöltä apurahan, säätiö maksaisi uuden mallin mukaan tutkijalle apurahan ja yliopistolle kuluosuuden. Tämä ei olisi verotettavaa tuloa vaan pysyisi apurahakriteerien puitteissa. Yliopiston saama yliopistokorvaus on keskiluku, suuruudeltaan noin 7 % apurahasta. Sillä katetaan yliopistossa työskentelevän tutkijan aiheuttamia kuluja, jotka tietysti vaihtelevat eri tieteenaloilla. Tällaisia kuluja ovat työskentely- ja laboratoriotilat sekä laitteet sekä mahdollisuus käyttää tietoli-

kenne-, puhelin- ja kirjastopalveluja.

Vaikuttaa siltä, että yliopistot pullikoivat vastaan tällaista ehdotusta, eikä Helsingin yliopisto ole poikkeus. Yliopistot sanovat, että jos jokainen hakija hakee sitoumukseen allekirjoituksen, niin dekaanit ja johtajat joutuvat käyttämään päiväkausia sitoumusten allekirjoittamiseen, ja että säätiökone toimii kuin kasino: kukaan ei tiedä, meneekö yksikään hakemus läpi vai menevätkö ne kaikki. Jälkimmäisessä tapauksessa sitoumuksin luvutut tilat loppuvat kesken. Tämä selitys kuulostaa kyllä deus ex machina -tyyppiseltä epäuskottavuudelta. Nyt kun moderni yhteiskunta valmistelee lentoja Marsiin, voitaisiin ehkä apurahojen allokaation ennustamiseenkin kehittää siinä sivussa yksinkertainen matemaattinen malli. ●

APURAHALAISET JA YLIOPISTOSITOUMUS

Pekka Kärkkäinen

MITÄ?

Säätiöiden ja rahastojen neuvottelukunta julkaisi jäsenjärjestöilleen aiemmin tänä vuonna suosituksen Apurahatutkijan aseman parantaminen - Suositukset sitoumusperustaiseen tutkimusrahoitukseen. Keskeinen osa suositusta oli, että apurahoja jakavat säätiöt sitoutuisivat vaatimaan ns. yliopistositoumusta apurahojen myöntämisen yhteydessä.

Yliopistositoumus tarkoittaa käytännössä hakemuksen osaa, jossa hakija ja yliopisto sitoutuvat jo apurahan hakuvaiheessa tiettyyn järjestelyyn tutkimuksen tavanomaisten perusedellytysten turvaamiseksi. Tutkimuksen tavanomaisiin perusedellytyksiin luetaan tässä tutkimuksen luonteen vaatimat tilat ja laitteet, ei kuitenkaan työsuhteeseen kuuluvia etuja kuten työterveyshuoltoa. Asiakirja sisältää sopimuksen siitä, että yliopisto sitoutuu tarjoamaan nämä palvelut, mikäli hakija saa apurahan. Apurahan myöntäjien suositellaan maksavan yliopistolle kustannusten kattamiseksi ns. yliopistokorvauksen, jonka suositeltava määrä on 7 % apurahasta.

MIKSI?

Tarkoituksena on edistää apurahalaisten hyvinvointia parantamalla ja selkeyttämällä heidän asemaansa yliopistoyhteisössä. Järjestely hyödyttää välillisesti säätiöitä, koska se lisää apurahojen houkuttelevuutta. Yliopistojakin se auttaa mm. ennakoimaan tilojen tarvetta. Laajempana tavoitteena on saada kotimaisten säätiöiden rahoitus osaksi yliopistojen rahoitusmallia, mutta se riippuu valtionhallinnon päätöksistä.

MILLOIN?

Suosituksena on ottaa sitoumus käyttöön 2014 alkavissa apurahahauissa.

Lisätietoa:

Acatiimi-lehden (www.acatiimi.fi) numerossa 7/13 on yksityiskohtaisempi selostus asiasta. Itse suositus löytyy Säätiöiden ja rahastojen neuvottelukunnan sivuilta (<http://www.saatiopalvelu.fi/fi/julkaisut/>). ●

SYYSKUUSSA HYTIN JÄRJESTÖSIHTEERINÄ aloitti Gritten Naams.

Gritten on opiskellut aikaisemmin valtio-oppia Tampereen yliopistossa ja tuli suorittamaan maisteriopintojaan Helsingin yliopiston kansainväliseen European Studies -maisteriohjelmaan. Aktiivisena ylioppilaskuntatoimijana yliopiston edunvalvonta on Grittenille jo tuttua entuudestaan. ”Ylioppilaskunnan hallituksen kansainvälisten asioiden vastaavana sain tuntumaa kaikenlaisiin yliopistokiemuroihin, ja olen innoissani, että pääsen taas seuraamaan yliopistossa tapahtuvia muutoksia lähietäisyydeltä”, hän iloitsee.

Ylioppilaskunnan lisäksi Grittenillä on kokemusta laajasti muistakin luottamustoimista yliopistolla, esimerkiksi yliopistokollegion opiskelijajäsenenä, sekä kansainvälisen politiikan ja valtio-opin opiskelijoiden ainejärjestö Iltakoulu ry:n puheenjohtajana toimimisesta. Kansainvälisyys on lähellä Grittenin sydäntä, ja viime syksyn hän viettikin harjoittelijana Suomen suurlähetystössä Ljubljanassa, Sloveniassa. HYTin toiminnassa Gritten haluaisi kehittää juuri kansainvälisten jäsenten edunvalvontaa: ”Olen huomannut, että HYTillä on jo jonkin verran toimintaa kansainvälisille jäsenille, mutta uskon, että voisimme houkutella vielä enemmän kansainvälisiä tieentekijöitä joukkoomme”, hän tuumii.

Gradun teon lisäksi Gritteniä pitävät kiireisenä valtiotieteellisen tiedekunnan Speksimusikaalin harjoitukset ja Pilates-tunnit. Parhaiten uuden järjestösihteerin saa kiinni sähköpostitse, mutta soittaa voi myös aina. Gritten toivookin, että jäsenet olisivat häneen rohkeasti yhteydessä myös muissa kuin ongelmatilanteissa: ”Otan mielelläni vastaan kehitysehdotuksia HYTin toimintaan ja järjestösih-



Järjestösihteerinä Gritten Naams

Kuva: Jeroen Sebrechts

teerin toimenkuvaan liittyen. Positiivistakin palautetta saa laittaa!”

Järjestösihteerin yhteystiedot ovat pysyneet samoina ja löytyvät HYTin kotisivuilta. ●



OJASTA ALLIKKOON? NUOREMMAN APURAHATUTKIJAN TYÖTTÖMYYSETUUDET

Milja Saari

TE-TOIMISTOT EIVÄT OLE SOVELTANEET yhdenmukaisesti työttömyysturvalakia (1290/2002) tilanteissa, joissa yliopistossa jatkotutkintoa opiskeleva henkilö saa apurahan ja hakee työttömyysetua apurahakauden jälkeen. Tampereen yliopiston jukolaisen pääluottamusmiehen Sinikka Torkkolan pyynnöstä kansanedustaja Anna Kontula (VAS) ja Jukka Gustafsson (SDP) jättivät 11.9.2013 kirjallisen kysymyksen tieteentekijöiden työttömyysturvasta (KK 765/2013 vp) työ- ja elinkeinoministeri Lauri Ihalaiselle. Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) vastasi uudella ohjeistuksella 23.9.2013. Muutettu ohje tuli voimaan 1.10.2013 ja siinä sanotaan:

”Tällä ohjeella voimassa olevaa työ- ja elinkeinoministeriön työttömyysturvan työvoimapolitiittisista edellytyksistä annettua ohjetta (TEM/1298/00.11.03/2013) muutetaan siten, että jatkotutkinto-opiskelijan oikeutta työttömyysetuuteen arvioidaan työttömyysturvallain opiskelua koskevan säännöksen perusteella myös apurahakauden aikana ja sen jälkeen eikä omassa työssä työllistymisenä, kuten apurahakauden osalta on tähän asti toimittu”.

”Jatkotutkintoa suorittava henkilö saat-
taa saada kokoaikaiseen opiskeluun tarkoitettuja apurahoja. Apuraha ei kuitenkaan vaikuta suoritettavien opintojen laajuuteen. Tämän vuoksi apurahalla ei ole vaikutusta työttömyysetuuden saamisen työvoimapolitiittisiin edellytyksiin eikä TE-toimisto anna asiasta työvoimapolitiittista lausuntoa. Jos työnhakija kuitenkin ilmoittaa, ettei hän hae apurahakauden aikana kokoaikatyötä, hänen oikeutensa työttömyysetuuteen evätään TTL 2 luvun 1 §:n perusteella ja työttömyysetuuden maksajalle annetaan asiaa koskeva työvoimapolitiittinen lausunto.”

Uusi linjaus on ollut voimassa pari kuukautta. HYTille ei ole vielä kantautunut tietoa siitä, miten uutta ohjetta on alettu käytännössä soveltaa. Nuorempien tutkijoiden näkökulmasta on hyvä, että TE-toimistojen toiminta yhdenmukaistuu, eikä väitöskirjatutkijan työttömyysetuuden saaminen apurahakauden jälkeen enää riipu siitä, minkä TE-toimiston alueella sattuu asumaan. Toisaalta huolta herättää uuden ohjeen linjaus siitä, että väitöskirjatutkimus määritellään opiskeluksi eikä työnteoksi, koska Tieteentekijöiden liitto ja HYT ovat voimakkaasti painottaneet, että tutkimus on työtä myös väitöskirjavaiheessa. Nähtäväksi jää, millaiseksi TE-toimistojen tulkinta muovautuu.

Liitto ja HYT seuraavat uuden ohjeistuksen toimeenpanoa. Otamme mielellämme vastaan tietoa ja käytännön kokemuksia uuden ohjeistuksen toimivuudesta. Voit kertoa niistä meille sähköpostitse osoitteella hyt-toimisto@helsinki.fi.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö: Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työttömyysturvan työvoimapolitiittisista edellytyksistä (TEM/1298/00.11.03/2013),
<http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/normi/540001/41206>



“Jatkotutkinto-opiskelijan oikeutta työttömyysetuuteen arvioidaan työttömyysturvallain opiskelua koskevan säännöksen perusteella myös apurahakauden aikana ja sen jälkeen eikä omassa työssä työllistymisenä, kuten apurahakauden osalta on tähän asti toimittu.”



Last year, HUART organised the first Agora event to foster dialogue between the employees and the directorship of the University of Helsinki. The event was held again this autumn on September 26th. Hosted by researcher and Member of Parliament Outi Alanko-Kahiluoto, this year's panelists were Director of Human Resources Kira Ukkonen and General Manager of FUURT Eeva Rantala. Much of the discussion focused on issues like maternity leave, the recruitment ban, leadership and democracy, as well as the position of grant researchers and career advancement. This article summarises in English some of the main problems raised at the event (held in Finnish).

Many employees feel that the recruitment ban has strenuously increased their workload. Is the central administration aware of this?

According to Ukkonen, the university's policy is not to lay off or fire staff, which is happening at other universities, but not at Helsinki. So far the central administration has received about 1,000 applications requesting exceptions from the ban, often to renew expiring fixed-term contracts. They are assessed on a weekly basis and most of them receive a favourable response. In addition, the university has signed permanent contracts with 60 employees that were previously on fixed-term contracts.

What is the university's position on childcare leave under the new university law, and especially under the new doctoral school system?

The university's recommendation is that employment should be continued after maternity leave, according to Ukkonen. There is no official stance on childcare leave and the central administration is currently drafting the leave policy for the new doctoral schools, which will probably resemble current practices. It is in the university's interest that parents continue to work on their theses whilst on leave. The university has invested its employees and wants to ensure that they

complete their degree, Ukkonen said.

Audience members noted that if childcare leave is left unaddressed, there is a real danger that women will suffer most from the effects of such a policy. One of the most crucial ways to support women's career development and advancement is to ensure the right to childcare leave. Without it, women are easily left in the lurch and are less likely to be able to pursue an academic career. The university needs to pay more attention to the gender-specific challenges faced by the women under its employ and especially encourage men to go on childcare leave more often.

What are the employment prospects of more experienced researchers in the four-tier career track model?

The introduction of the four-tier career track model has led to many experienced researchers with fixed-term contracts being positioned in track 3 of the career track. Because researchers who were awarded their doctorate more than ten years ago are uneligible to apply for new tenure track positions, it has become even more difficult for these researchers to secure permanent positions. According to Ukkonen, full professorships are still being opened for application as before, so researchers in career track 3 should pursue these options-
(Continues in page 10.)

HYT järjesti jäsenilleen
sieniretken Fiskträskiin 14.9.

In September HUART
organized a trip to its
members to Fiskträsk.





(Continues from page 7.)

Why doesn't the university use the title 'early-stage researchers' for doctoral candidates as recommended in the European Charter and Code for Researchers?

Members of the audience observed that the Charter stipulates that all researchers must be seen as professionals and must be treated accordingly throughout their career and regardless of the position that they hold. Changing the title of doctoral students to 'early-stage researchers' in accordance with the Charter would cost the university administration very little in terms of time and effort, and would benefit researchers greatly. It would be immensely helpful if the university could show some willingness to sit down and listen to researchers' experiences to understand why this is such an important matter to them.

What kinds of changes have been seen since the introduction of the new university law in 2010?

The university law itself has not changed the functioning of the university, according to Ukkonen. The university still has faculty and department councils that operate through representative principles. Rantala noted that the new university law spurred a host of major structural and administrative changes. From the audience, Ragna Rönholm, member of the university board and board member of HUART, noted that employees sense that a gulf has been created between the university administration and the academic staff. The power of faculty and departmental representatives has been transferred upwards and has become increasingly concentrated in the hands of deans and the rector. It is not a question of whether representative bodies exist or not in the university, but how power is distributed and used by them. It's important that the people in them see the problems and concerns of their work community as a common matter. According to Rantala this feeling is shared amongst staff in universities across Finland, not just the University of Helsinki.

On a positive note, the number of people on

fixed-term contracts has dropped slightly, but on the other hand it has become more difficult to challenge malpractice. Also, several universities have started employer-employee negotiations, such as at the Tampere University of Technology and Åbo Akademi, which have led the termination of contracts, even those of professors. Fortunately, the University of Helsinki has stuck strictly to its policy of not laying off its employees, and has opted for a recruitment ban instead.

How can the university improve the situation of grant-funded researchers?

Last spring the university board amended the university regulations to give grant-funded researchers the right to vote in university elections. Grant-funded researchers must sign a contract with their department or faculty that recognises them as an affiliated researcher in order to be able to vote. [Note: Grant-funded researchers were eligible to vote in the university elections held on 4-5 November 2013]

The university has introduced a incentive award system. How does this work and what problems might it entail?

Incentive payments can now be awarded at the University of Helsinki, according to Ukkonen. The first were awarded in 2011. According to Rantala, these increase the lack of transparency in wages that has become a major problem since the new university law came into force. Some Finnish universities, such as the University of Vaasa, Aalto University and the University of Lapland have started to award their researchers based on their publication output. Rantala finds this development very worrying.

The university intends to vie for the European Commission's badge of HR Excellence in Research. How will this be achieved?

According to Kira Ukkonen this should not be too difficult. The University of Helsinki is one of the world's best universities and people want to work here. Ukkonen hoped

that people would not always criticise all the things that are wrong at the university, but that they would also see the good things. Eeva Rantala said that there are always things to improve, for example increasing the number of permanent contracts, developing the tenure track system, expanding the use of the tiers in the four-tier career model in recruitment to make it more favourable for experienced researchers, improving mentoring and supervision, and better salaries. Finally, the new doctoral schools are about to begin and it is necessary to ensure that they employ good practices.

The final word at the event was spoken by vice-chair of the HUART board Milja Saari, who ended it on a positive note saying that it is important for everyone to understand that speaking openly about the problems and difficulties employees encounter at the university must be seen as a positive thing because only then can progress be made to make the university a better workplace for everyone.

The next Agora event will be organised in the spring of 2014. ●



Kuva: Mietta Lennes

NUOREMPIEN JA MÄÄRÄAIKAISTEN TUTKIJOIDEN PERHEVAPAAT JA TYÖSUHTEEN JATKAMINEN

Linda Hart

HYT:in jäsenlehden aikaisemmissa numeroissa tänä vuonna on ruodittu perhevapaita yliopistolla määräaikaisten tutkijoiden, eli nuorempien tutkijoiden ja/tai projekteissa työskentelevien tutkijoiden mutta myös post doc -tutkijoiden näkökulmasta. Kesällä ilmenteissä henkilöstöpoliittisissa linjauksissa (löytyvät mm. Flammasta) ja HYT:n syyskuussa järjestämässä Agora-keskustelutilaisuudessa mainittiin, että perhevapaista on tulossa erillinen ohjeistus.

Osana meneillään olevaa tohtorikoulutus uudistusta julkaistiin lokakuussa Flammassa tohtorihjelmille suunnattu ohje, joka koskee Helsingin yliopiston rahoittamia nuoremman tutkijan (tohtorikoulutettavan) tehtäviä. Ohjeessa todetaan tohtorikoulutettavien perhevapaista:

Tohtorikoulutettavan työsuhde päättyy työsopimuksen määräajan päättyessä riippumatta mahdollisista työsuhteen aikana alkaneista perhevapaista. Tu[t]kijan uran ja perheen yhteensovittamisen tukemiseksi Helsingin yliopistossa on kuitenkin suosituksena, että jos tohtorikoulutettava jää äitiys-, isyys- ja/tai vanhempainvapaalle työsuhteen voimassaoloaikana, yksikkö jatkaa hänen työsuhdettaan siltä osin kuin alkuperäistä työsopimuskautta jää käyttämättä. Näin on suositeltavaa menettellä myös hoitovapaan osalta, jos työsuhteen ja väitöskirjan loppuunsaattamisen edellytykset täyttyvät.

Ohjeen sanamuoto on rohkaiseva, mutta jää kuitenkin suosituksen tasolle. Kuten tämän juttusarjan aikaisemmissa jutuissa on todettu, ongelmallista tämänhetkisessä tilanteessa on, että tulkinnot ja käytännöt, eli perhevapaisiin perustuvien työstä vapautusten lopputulokset vaihtelevat suuresti yliopiston sisällä. Ohje

tohtorihjelmille jättää asian edelleen esimiehen harkintaan, mikä on ollut tähänkin asti perhevapaitaan pitävien määräaikaisten tutkijoiden suurin kompastuskivi.

HYT:iin tulleiden yhteydenottojen perusteella tämä voi tarkoittaa sitä, että tietyn tiedekunnan tai suurlaitoksen ts. tietyn esimiehen alaisuudessa työskentelevät tohtorikoulutettavat voivat saada pidennystä työsuhteeseensa sekä pidettyjen äitiys- tai isyys- ja vanhempainvapaakuukausien että hoitovapaakuukausien mukaan, kun taas toisen esimiehen alaisuudessa työskentelevä ei voi pitää hoitovapaakuukausia menettämättä samalla vastaavaa määrää rahoituskuukausia. Ongelmia on saattanut olla myös työsuhteen pidennyksen saamisessa alle kolme kuukautta kestäneiden vapaiden kuten isäkuukauden perusteella. Nykyisin isäkuukautta vastaa se osa isyysvapaasta, joka tulee pitää eri aikaan kuin äiti on vanhempainvapaalla. Kestoltaan tuo isän oma vapaa on samanpituisen kuin entinen ”isäkuukausi” eli kuusi viikkoa.

HYT:in järjestämässä Agora-tilaisuudessa 26.9. esitettiin kysymyksiä ja puheenvuoroja myös perhevapaista yliopistolla sekä tulevasta perhevapaaohjeistuksesta. Henkilöstöjohtaja Kira Ukkosen mukaan tiedossa ei juuri ole muutoksia entisiin käytäntöihin eli asia säilyy työnantajan (esimiehen, kuten laitostenjohtajan tai dekaanin) harkinnassa. Eri tutkijoiden tilanteet ovat niin erilaisia esimerkiksi rahoitusmuodosta kuten projekti- rahoituksesta johtuen, että tilanteet on ratkaistava tapauskohtaisesti.

Toinen tilaisuudessa puhunut panelisti, Tieteentekijöiden liiton toiminnanjohtaja Eeva Rantala mainitsi, että Tieteen-

”Ongelmallista tämänhetkisessä tilanteessa on, että tulkinat ja käytännöt, eli perhevapaisiin perustuvien työstävapautusten lopputulokset vaihtelevat suuresti yliopiston sisällä.”

tekijöiden liitto on tekemässä kysymyksen tasa-arvovaltuutetulle (JUKOn eli Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestön kautta) väitöskirjantekijöiden (tohtorikoulutettavien) perhevapaista. Rantalan mukaan kysymyksen olennainen sisältö on, että onko perhevapaalla olevan väitöskirjan tekijän kohtelu yhdenvertaista ja tasa-arvoista jos hänen mahdollisuutensa väitöskirjan tekemiseen vaikeutuvat perhevapaan takia. Tasa-arvovaltuutettu siis toivottavasti lausuu jotain tästä asiasta tulevaisuudessa. Pysytään kuulolla!

Yleisöstä huomautettiin että yliopisto voisi työnantajana hyvin selvittää, kuinka pitkällä perhevapailla yliopistossa työskentelevät tutkijat yleensä ovat. Tuntuma oli, että tutkijat eivät yleensä pidä täysimääräisiä, kolmen vuoden vapaita per lapsi. Tutkijoilla on painetta niskassa työskennellä jopa vapaan aikana. Tiedot, eli perhevapailla oltujen kuukausien määrä eri työnimikkeen mukaan olisi varmasti noukittavissa työstävapautushakemuksista ja palkanmaksurekistereistä. Yliopistohan on muun muassa henkilöstöpoliittisissa linjauksissaan ”taannut” äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta pidennykset määräaikaisiin työsuhteisiin, mutta ei hoitovapaan ajalta. Monet vanhemmat kuitenkin haluavat hoitaa pieniä lapsia kotona hieman pidempään kuin 9-10 kuukauden ikäiseksi.

Yleistä tilastotietoa aiheesta on saatavilla Minna Salmen, Johanna Lammi-Taskulan ja Johanna Närvin Työ- ja elinkeinoministeriölle vuonna 2009 tekemästä raportista Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. 2000-luvun alkupuolelta peräisin olevan aineiston perusteella äidit pitävät usein kaikki äitiys- ja vanhempainvapaat eli ovat kotona lapsen kanssa kunnes hän on 9-10 kuukautta vanha. Isät pitävät

lähinnä isille nimettyjä vapaita, kuten isyysvapaata samaan aikaan äidin kanssa tai entistä isäkuukautta vastaavaa vapaata, jota voi nyt pitää siihen asti kunnes lapsi on kaksi vuotta vanha.

Selvityksen mukaan yhdeksän kymmenestä äidistä oli kotihoidontuella jonkin aikaa eli hoiti lasta kotona vielä vanhempainvapaan jälkeen. Tutkimuksen aineistossa yliopisto- tai korkeakoulututkinnon suorittaneista äideistä 17 prosenttia oli hoitovapaalla 0-2kk ajan, kun taas 35 prosenttia heistä oli hoitovapaalla 3-9kk ajan eli siihen asti kuin lapsi oli noin vuoden tai puolitoista vuotta vanha, jos äiti pitää kaikki vapaansa yhtäjaksoisesti. 20 prosenttia korkeakoulutetuista äideistä oli hoitovapaalla 10-15 kuukautta eli enintään siihen asti kuin lapsi oli 2 vuotta vanha, ja vähemmistö eli 28 prosenttia siihen asti, kunnes lapsi oli 2-3 vuotta vanha. Syyt hoitovapaan pitämiseen tai pitämättä jättämiseen ovat moninaiset. Alle viidennes korkeakoulutetuista äideistä kuitenkin piti hoitovapaata 0-2 kuukautta, eli enemmistö koki, syystä tai toisesta, että lasta tarvitsee hoitaa kotona ainakin hieman pidempään kuin alle vuoden tai noin vuoden ikäiseksi. Miehetkin voivat pitää hoitovapaata, mutta tilastojen mukaan se on vielä varsin harvinaista.

Maamme hallitus on esittänyt rakennepoliittisen uudistuksen suuntaviivoissa tänä syksynä, että oikeus hoitovapaaseen jaettaisiin äidin ja isän kesken, jolloin kumpikin voisi pitää enintään noin 13kk hoitovapaata. Uudistuksella voidaan sanoa olevan tasa-arvoaivoitteita, mutta sen perimmäiset perustelut liittynevät naisten pitämien pitkien perhevapaiden karsimiseen ja työurien pidentämiseen myös työuran keskeltä. Elinkeinoelämän

“Yliopistolla työskentelevän määräaikaisen tutkijan näkökulmasta kysymys kuuluu, että onko työnantajalla eli yliopistolla oikeastaan sanomista siihen, minkä pituisia perhevapaita työntekijöille myönnetään?”

keskusliittohan on esittänyt, että kotihoidontukea tulisi maksaa vain siihen asti, kunnes lapsi on kaksi vuotta vanha. Ehdotus lieneekin vain yksi puoluepoliittisesti kirjavan sixpack-hallituksen kompromisseista, jossa on soviteltu yhteen EK:n toiveita vapaan lyhentämisestä ja punavihreitten tahojen tasa-arvotavoitteita. Todennäköisyys, että suomalaiset isät siirtyvät sankoin joukoin pitämään monta kuukautta kestäviä hoitovapaita on pieni, mutta tietenkin lasten isäsuhteen ja äitien työmarkkina-aseman kannalta toivottavaa.

Yliopistolla työskentelevän määräaikaisen tutkijan näkökulmasta kysymys kuuluu, että onko työnantajalla eli yliopistolla oikeastaan sanomista siihen, minkä pituisia perhevapaita työntekijöille myönnetään? Hallituksen aikeista voi olla mitä mieltä haluaa, mutta poliittisten suuntaviivojen ja perhevapaajärjestelmän kokonaisuuden hahmottelu kuuluu juuri sinne, eli poliittisille päätöksentekijöille ja heidän toiveitaan toteuttavalle hallintokoneistolle. Jos yliopiston ulkopuolella saa pitää tällä hetkellä jopa yli kaksi vuotta tai hallituksen kaavailujen mukaan ainakin vuoden hoitovapaata, miksi Helsingin yliopistolla yksikön esimiehen tulisi arvioida, kuinka pitkään tutkija voi olla poistosta hoitamassa lastaan?

Lähteet:

Ohje tohtoriohjelmille: Helsingin yliopiston rahoittamat tohtorikoulutettavan tehtävät: https://flamma.helsinki.fi/portal/home/sisalto?_nfpb=true&_pageLabel=content_view&contentId=HY304784&placeId=HY053814
Minna Salmi, Johanna Lammi-Taskula ja Johanna Närvi (2009) Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.

http://www.tem.fi/files/22983/TEM_24_2009-tyo_ja_yrittajyys.pdf Ladattu 11.11.2013. ●

HALLITUKSIA JA NEUVOSTOJA

Terhi Ainiala

Viime vuoden marraskuussa osallistuin ensi kertaa HYTin syyskokoukseen. Olin tuore yliopistolainen, tosin ammattiyhdistystoiminnassa konkari. Silti astelin varovasti Portsun opettajien kuppilaan, jossa kokous pidettiin. ”Siellä ei varmaan ole ketään tuttuja. Ihmettelevätkö ne, miksi tulin? Onkohan siellä ihan sisäpiirimeininki?”

Sisäpiirimeiningistä ei ollut tietoaakaan. Olin tervetullut, ja tunnelma oli lämmin ja yhteisöllinen. Tutustuttiin, keskusteltiin, juotiin kahvia. Päädyin saman tien liittokokousedustajaksi ja hallituksen jäseneksi. Vuoden alusta alkoi työni hallituksessa ja muun muassa sen hupitoimikunnassa.

Paljon olen vuoden aikana oppinut ja paljon olen saanut olla mukana. Arvokkaimpia asioita on saada laajempi näkymä yli oman laitoksen ja tiedekunnan sekä yli oman roolin. Hallituksessa on väkeä monista tiedekunnista ja yksiköistä, joissa myös toimitaan monin eri tavoin. Eri-laisista kokemuksista oppii ja hyviä käytäntöjä kannattaa jakaa. Kaikkiaan yliopistoa pääsee katselemaan isommasta ikkunasta. Päätöksentekojärjestelmät ja vaikuttamiskanavat laitos-tasolta yliopiston hallitukseen tulevat tutuiksi.

HYTin jäsenet vaikuttavat myös juuri valituissa laitos- ja tiedekuntaneuvostoissa. Yliopiston hallituksessa vahvaa työtään jatkaa Ragna Rönholm. (Onnea, Ragna!) Virallisen hallinnon lisäksi meillä on epäviralliset kanavamme: käytävät, kahvihuoneet, some ja muut. Pidetään väylät virallisen ja epävirallisen välillä avoinna!

HYTin hallituksen uudet jäsenet valittiin syyskokouksessa 26. marraskuuta teatteri Avoimissa ovissa. Hallitus on kaikkia jäseniään varten. Siihen kannattaa olla yhteydessä, kun on asiaa. Asian ei tarvitse olla suuri. Se voi olla kommentti tai toivomus vaikkapa ensi vuoden toiminnasta. Kuulumisiin siis! ●

KNOW YOUR RIGHTS? - EVENT FOR INTERNATIONAL RESEARCHERS AND EMPLOYEES

Jemima Repo

International researchers and employees are often at a disadvantage when it comes to finding out what their rights are as workers in a mostly Finnish-speaking country and work environment. This autumn HUART and SATY co-hosted their second event aimed for international researchers and employees to discuss issues related to employment and work at the University of Helsinki. We would like to thank all the participants for their attendance and for a very lively discussion!

Responding to audience questions and concerns in the panel discussion were Tapani Kaakuriniemi (Chief Shop Steward at the University of Helsinki), Jussi Jalonen (FUURT International Coordination Group), Mia Weckman (FUURT Legal Advisor), and Antti Häkkinen (HUART Shop Steward). Below are some of the highlights from the panelists' presentations and the Q&A session.

Q: What happens to your MELA pension payments if you leave Finland?

A: If you are an EU citizen, it travels with you and you can claim it later. If not, you need to contact MELA.

Q: When is an employee entitled to occupational health care?

A: The employer is obligated by law to provide insurance and occupational health care for its employees. If you are a grant recipient, you can use the public health services, or a private medical company. Note that if you are a member of the trade union, your membership includes leisure time accident insurance, and travel insurance, within certain conditions. You can find the details on the union website (<http://www.tieteentekijoidenliitto.fi/133>).

Q: What do I do if I become unemployed?

A: The first thing you must do on the day your contract ends or at the latest the next day is to go to register yourself the unemployment office so you can start receiving unemployment benefits immediately. There are three different kinds of unemployment benefits depending on what kind of employment you have had in the past, for how long, and if you are a member of an unemployment fund (from

labour market support and unemployment compensation, to earnings-based unemployment compensation, of which the latter is the best). The eligibility of foreigners for unemployment benefits depends on the nationality of the applicant; there are different laws and contracts with different countries. If you have any questions about unemployment matters, you can call the unemployment fund or the union for advice.

Q: Can you get unemployment benefits when you are working on your thesis?

A: To get unemployment benefits you have to make it very clear that you will stop doing your research while you are unemployed. You are not supposed to work on your research while receiving benefits. If you are discovered doing this, your benefits can be reclaimed.

Q: Who should pay for research-related expenses such as books or conferences?

If the university sends you to a conference, they are obligated to pay for your travel, accommodation, and daily allowance. Fees such as books or office space that are not covered by your employer and that you have to pay for yourself can be deduced from your taxes, so remember to save all your receipts in



*International researchers (starting from left) Karen Heikkilä, Jennifer Schroer, Halil Gurhanli.
Picture: Jemima Repo*

case the tax authorities request to see them later.

Q: What should I do if I am bullied?

A: If you are bullied we strongly urge you to contact your boss, the work safety representative, or one of the shop stewards. Legally, the employer must take action if they hear about bullying. They are criminally and personally responsible if they hear about bullying or harassment and don't take any action. In the university intranet Flamma you can find a list of things that count as inappropriate treatment or harassment, as well as a list of the work safety representatives on each campus.

Q: What are the legal requirements for fixed-term contracts?

A: According to Finnish law, fixed-term contracts can only be made on an exceptional basis. Obviously, because about 50 % of university employees are on fixed-term contracts, there clearly are some serious problems regarding the implementation of the law in universities. An

adequate legal reason is always required for a fixed-term contract. Acceptable reasons include: substituting someone on leave, project work (which may or may not be a valid reason), or doing a PhD (again, this may not be a valid reason depending on the circumstances). An important thing to remember is that employers may not discriminate on the basis of the employee's contract: all employees must be treated the same (e.g. given the same health care, vacation, etc.) regardless of the type of work contract they hold.

If you have any questions about your rights, please contact one of the shop stewards on your campus (see: <http://www.helsinki.fi/jarj/hyt/eng/contact/shopstewards.html>). We look forward to seeing you again at our next international event! ●



En etsi valtaa loistoa

En etsi valtaa, loistoa, en kaipaa virkaakaan,
ma pyydän tieteen paloa ja tutkimusaikaa vaan.
Se joulun suo, mi vapaan tuo,
ja mielen suuntaa artsun luo.
Ei valtaa eikä virkaakaan,
kun pääsisin tutkimaan!

Suo mulle maja rauhaisa ja paljon kirjoja,
ja tieteen luomaa valoa, joss' mielein kirkastuu!
Tuo kotihin, jos pieneenkin,
nyt joululahja suloisin:
siis tiedon, taidon valoa
ansaittua lepoa.

Luo open niin kuin tutkijan saa joulu ihana
mi arkiseen aherruksehen tuo tieteen paloa
Sua halajan, sua odotan
Sa aika oma tutkijan.
Luo open niin kuin tutkijan
suloinen joulus tuo!

Rauhallista joulua kaikille
jäsenilleen toivottaa HYT ry.



Rauhallista joulua kaikille HYTin jäsenille!

God Jul till alla HYT:s medlemmar!

Merry Christmas for all the members of HUART!



Helsingin yliopiston tieteenekijät –
Forskarföreningen vid Helsingfors universitet ry
PL 53 (Fabianinkatu 28, huone 112)
00014 Helsingin yliopisto

hyt-toimisto@helsinki.fi
www.helsinki.fi/jarj/hyt

Facebook.com/HelsinginYliopistonTieteenekijat