

## **AVAUKSIA JA KESKUSTELUA**

### **Yliopistouudistuksen sukupuolivaikutukset?**

**Johanna Niemi**

Yliopistosivistyksen merkitystä suomalaisten naisten tasa-arvoisen aseman kohentajana voi tuskin liioitella. Minna Canth sopii hyvin edustamaan ensimmäisten koulutettujen naisten sukupolvea. Keskenjääneiden seminaariopintojen jälkeen hän kasvatti lapset, perusti yrityksen ja kohosi valtakunnalliseksi vaikuttajaksi. Meidän äitiemme sukupolvessa akateeminen ammatti yhdistettiin usein esimerkilliseen perheenhoitamiseen. Ja meidän sukupolvessamme naiset ovat ryhtyneet myös aktiivisiksi tieteenekijöiksi. Tätä taustaa vasten olisi luontevaa olettaa, että juuri yliopistolaki olisi niitä lainsäädäntöhankkeita, jotka hallitusohjelman mukaisesti suvatettiin eli sen sukupuolivaikutukset arvioitaisiin. Näin ei ole tapahtunut. Hallituksen esityksessä on toki pieni katsaus naisten ja miesten osuuksiin yliopiston eri henkilöstö- ja opiskelijaryhmistä. Sukupuolivaikutukset pitäisi kuitenkin nähdä laajempaan kokonaisuuteen.

Yliopistouudistus merkitsee syvällistä muutosta yliopistojen toiminnassa. Sivistysyliopiston painotuksesta ollaan siirtymässä suoritus- ja tuloskeskeisempään tehokkuusyliopistoon. Ei ole selvää, että jompikumpi malli on naisten aseman kannalta parempi tai huonompi. Tasa-arvon toteutumisessa on ollut paljon ongelmia nykyisessä yliopistolaitoksessa. Vaikka naisia on tutkimus- ja opetushenkilökunnassa paljon, professorin viroissa osuus on edelleen vain noin neljännes. Naistutkijat ovat kohdanneet urallaan sekä avoimen että piiloisen syrjinnän eri muotoja. On selvää, että yliopistouudistus ei näitä ongelmia poista. Itse asiassa, uudistus voi entisestään vaarantaa naisten asemaa. Toisaalta, hyvin toteutettuna uudistus saattaisi tarjota uusia välineitä tasa-arvon edistämiseen. Tässä puheenvuorossa tuon esiin näkökohtia, joihin Helsingin tutkijanaiset on kiinnittänyt huomiota lausunnoissaan yliopistolakiehdotuksista.

Yliopistojen opetustehtävän korostuminen uudistuksen jälkeen on yksi sekä uhkia että mahdollisuuksia sisältävä piirre. Monet yliopistonaiset ovat hyviä opettajia, ja monet heistä myös kokevat opettamisen mielekkääksi ja palkitsevaksi työksi. Opetuksen arvostuksen kasvu yhdessä työsuhteita koskevien uudistusten kanssa voi parantaa monen opettajatutkijan asemaa. Toisaalta tässä voi piillä ansa: kun naisia arvostetaan opettajina, heidän vahvuuksiaan tutkijoina voidaan aliarvioida esimerkiksi tutkimusrahoituksen hauissa ja professorien viranhauissa.

#### **Yliopistojen toiminnan ohjaus**

Yliopistouudistuksen tavoitteisiin kuuluu yliopistojen autonomian vahvistaminen, strategisten tavoitteenasettelujen vahvistaminen, johtamisjärjestelmien uudistaminen, toimintatapojen joustavoittaminen, henkilöstöpolitiikan autonomisuuden mahdollistaminen sekä tutkijanuran tekeminen houkuttelevammaksi. Tällainen ulkoisen sääntelyn purkaminen ja sisäisen päätöksenteon väljentäminen korostaa tarvetta painottaa sitä, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää tietoisia ja aktiivisia toimenpiteitä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tulisi sisältyä yliopistojen yleisiin toimintaperiaatteisiin. Niiden tulisi läpäistä yliopiston kaikki toiminnot, mukaan lukien yliopistojen koulutus- ja kasvatustehtävä. Tavoitteena tulee olla kouluttava ihmisiä, jotka ymmärtävät sukupuolen merkityk-

sen yhteiskunnan ja ammattialansa käytännöissä ja pystyvät työssään toimimaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Sen vuoksi olisi tärkeää, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näkyisivät myös lain yleisperiaateissa ja tavoitteissa.

Yliopistolaki tulee muuttamaan niitä ohjausmekanismeja, joilla opetusministeriö ohjaa yliopistojen toimintaa. Käytännössä määräaikaisten tulossopimukset tulevat olemaan merkittävin ohjauskeino. Sopimusten tavoiteasetteluun voitaisiin hyvin ottaa mukaan myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseen liittyviä kriteereitä. Näin yliopistojen sisäisessä päätöksenteossa jouduttaisiin nykyistä innovatiivisemmin pohtimaan, miten tasa-arvotavoitteet saavutetaan. Tähän tapaan on esimerkiksi Ruotsissa ja Itävallassa ohjattu yliopisto- ja toteuttamaan toiminnassaan sukupuolten välistä tasa-arvoa.

## **Tasa-arvo organisaatiossa**

Tasa-arvon toteutuminen organisaatiossa ei ole mikään itsestään selvyys tai luonnonlaki, joka seuraa siitä, että organisaatioon tulee lisää naistyöntekijöitä. Tasa-arvolaisissa tämä on otettu huomioon säätämällä monijäsenisten toimielinten kokoonpanossa noudatettavasta 40 prosentin säännöstä, tasa-arvosuunnitelmista ja työnantajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa ja ehkäistä esimerkiksi seksuaalista häirintää.

Yliopistojen toimielimissä ollaan tällä hetkellä usein kaukana tasa-arvolain vaatimuksesta, jonka mukaan toimielimissä tulisi olla vähintään 40 prosenttia kumpaakin sukupuolta. On tiedekuntaneuvostoja, joiden lähes ainoat naisjäsenet ovat nuorempia opettajia ja opiskelijoita. Yllättävää kyllä, uusi yliopistolaki voi luoda jopa paremmat mahdollisuudet siihen, että nimitetyissä toimielimissä noudatetaan tasa-arvolakia, sillä tasa-arvolain soveltaminen vaaleilla valittuihin edustajiin on ongelmallista. Selvyyden vuoksi yliopistolaissa tulisi olla nimenomainen säännös tasa-arvolain soveltamisesta toimielimiin, jolloin tehtäisiin selväksi, että esimerkiksi asiantuntijoiksi pitäisi pääsääntöisesti valita sekä miehiä että naisia.

Yliopistoissa on viime vuosina varsin kiitettävästi laadittu tasa-arvolain edellyttämiä tasa-arvosuunnitelmia. Kun nyt yliopistoille laaditaan uusia johtosääntöjä, olisi tärkeää pitää huolta siitä, että sukupuolten tasa-arvoa ja muuta yhdenvertaisuutta edistävät organisaatorakenteet saadaan kohdalleen. Jokaisessa yliopistossa pitäisi olla tasa-arvotyöryhmä tai -toimikunta ja tasa-arvoasioista vastaava työntekijä. Myös tiedekuntatasolla tulisi olla henkilökunnan keskuudesta nimetty tasa-arvovastaava, jonka työtehtäviin sisältyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten valmistelu ja seuranta.

## **Henkilöstön asema**

Yliopistouudistuksesta käydyssä keskustelussa on ollut paljon esillä henkilöstön siirtyminen työsuhteiseksi. Virkasuhde tai työsuhde ei sinällään automaattisesti tuo mukanaan tasa-arvoa tai estä sitä toteutumasta. Keskustelussa on kuitenkin käynyt ilmi, että joidenkin mielestä työsuhde mahdollistaisi sellaisen ”joustavuuden”, joka käytännössä tarkoittaisi työnantajan oikeutta vapaasti päättää työhön ottamisen ja työsuhteen ehdoista vapaasti. Yliopistojen toimintakulttuuri ja määräaikaisten virkasuhteiden suuri määrä ovatkin sellainen yhdistelmä, joka voi johtaa syrjiviin käytäntöihin, jollei tasa-arvon merkitystä tiedosteta.

Toisaalta siirtyminen työsuhteisiin voi vähentää määräaikaista palvelussuhteita oleellisesti. Tämä jo sinällään parantaisi tutkijanaisten asemaa, sillä naiset ovat suurelta osin määräaikaissuhteissa työsuhteissa. Naisia on paljon myös apurahatutkijoina. Apurahatutkijoiden

aseman parantamista täytyy jatkaa, ja heidät tulisi uudistuksen jälkeen tunnustaa yliopistoyhteisön jäseniksi. Määräaikaisiin työsuhteisiin vaaditaan työsopimuslain mukaan peruste. Väitöskirjan tekemistä pidetään tällaisena perusteena. Sen sijaan väitöskirjan jälkeisten tutkijan ja tutkijaopettajan työsuhteiden määräaikaisuus ei enää lain voimaantulon jälkeen tule olemaan itsestään selvää, vaan oikeaa laintulkintaan tullaan etsimään jonkin aikaa. Lähtökohta tulisi olla, että vakituisia opetustehtäviä hoidetaan toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa.

Määräaikaisen henkilöstön kannalta uuteen yliopistoon siirtyminen on erityisen herkkä vaihe. Henkilöstön siirtyminen tulee tapahtumaan työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisten neuvotteluiden mukaisesti. Toisaalta lain lähtökohta on, että uusiin yliopistoihin siirtyvät ne henkilöt, jotka vuodenvaihteessa 2009/2010 ovat työ- tai virkasuhteessa yliopistoon. Tämä siirtymäsäännös ei oikein sovellu tilanteeseen, jossa huomattava osa tutkijoista on määräaikaisissa työ- ja virkasuhteissa. On näet sattumanvaraista, kenen työ- tai virkasuhde päättyy juuri vuodenvaihteessa tai kuukautta ennen, tai kuka sattuu juuri tuona ajankohtana olemaan apurahatutkijana – esimerkiksi 15 vuoden moitteettoman, mutta määräaikaisen viranhoidon jälkeen – tai vanhempainvapaalla. Säännös tekee mahdolliseksi myös pelaamisen; määräyksiä voidaan valikoivasti jatkaa yli vuodenvaihteen.

Tämä on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta vakava ongelma. Työ- ja virkasuhteiden jatkamista muutostilanteessa tulee katsoa laajemmasta perspektiivistä kuin yhden päivämäärän tilanteesta. Ongelmaan tulee ensisijaisesti etsiä henkilöstöjärjestöjen kanssa käydyissä neuvotteluissa ketään syrjimätön ja oikeudenmukainen ratkaisu. Siltä varalta, että se ei onnistu, eduskunnan tulisi säätää, että siirtyminen työsuhteisiin on tehtävä sen tilanteen mukaisesti, joka vallitsi lakiesityksen tullessa eduskunnan käsiteltäväksi eli 1.2.2009 tai viimeistään lain voimaan tullessa. Näin estettäisiin määräaikaisten toimitusuhdeiden epäoikeudenmukainen katkaiseminen.

## **Henkilöstön valinta**

Ainoa henkilöstökategoria, joka hallituksen esityksessä mainitaan, on professorit. Tasa-arvon näkökulmasta olisi tärkeää säätää laissa tai ainakin valtioneuvoston asetuksessa myös muista yliopiston henkilöstökategorioista, sillä naisia on yliopistoissa nimenomaan muissa tehtävissä kuin professoreina. Uudessa tutkijanura-ajattelussa myös lehtoraatit tulevat olemaan tärkeitä virkoja niin yliopiston opetus- ja tutkimustehtävien kuin yksittäisten yliopisto-opettajienkin kannalta.

Yksi uudistuksen tavoitteista on joustavuuden lisääminen henkilöstön palkkaamisessa. Kutsumenettelyistä ja määräaikaisista professuureista saadut kokemukset osoittavat, että pätevyysvaatimusten väljentäminen ja menettelyjen tekeminen epämuodollisiksi helposti suosivat miestutkijoita ja syrjivät naisia. Sen takia olisi tärkeää, että opetus- ja tutkimustehtävien pätevyysvaatimuksista säädetään laissa tai vähintäänkin valtioneuvoston asetuksessa. Nyt on ajateltu, että niistä säädettäisiin kunkin yliopiston johtosäännössä. Ei voi olla kenenkään etu, että maan eri yliopistoihin syntyy hyvinkin erilaisia kriteeristöjä pätevyysvaatimuksille. Tieteellisen tason säilyttämiseksi pätevyysvaatimusten tulisi olla yhteneväiset.

Henkilön valinnan kriteereiden ja valintamenettelyjen läpinäkyvyys on tieteellisen tason ylläpitämisen takia ensiarvoisen tärkeää. Samalla se on omiaan ehkäisemään sukupuoleen tai muuhun syyhyn perustuvaa syrjintää. Pitäisi olla kaikkien yliopistolaisten etu, että tutkimustehtävien kohdalla tieteellinen pätevyys on tärkein valintakriteeri, että opettajan työssä

myös opetustaito arvioidaan ja että työtehtävät asetetaan julkisesti ja avoimesti haettaviksi. Hallituksen esitys yliopistolaiksi ei turvaa riittävän selkeästi näitä kriteereitä edes professorin toimen osalta eikä valintamenettelystä muihin tehtäviin puhuta mitään. Edellä mainittuja periaatteita pitäisi soveltuvalta tavalla noudattaa valittaessa henkilöstöä kaikkiin tutkimus- ja opetustehtäviin. Arvioinnin perusteellisuus ja hakumenettely voivat toki olla suppeampia, jos kysymys on lyhytaikaisesta sijaisuudesta tai projektista, mutta ainakin yli kaksi vuotta kestäviin tehtäviin pitäisi soveltaa jonkin tyyppistä asiantuntija-arviointia.

Tasa-arvosuunnitelmissa tulisi olla yksityiskohtaisempia säännöksiä siitä, miten turvataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen henkilöstön valinnassa. Tämä edellyttää tasa-arvolain soveltamista asiantuntijavalintoja tehtäessä. Lisäksi olisi toivottavaa, että sukupuolinäkökulman esiin tuominen tutkimuksessa ja opetuksessa olisi pikemminkin meriitti kuin piirre, joka siirtää tutkimuksen välittömästi marginaaliin, kuten nykyään joskus näyttää käyvän.

Niin sanottu positiivinen erityiskohtelu eli se, että kahden tasa-arvoisen hakijan tilanteessa etusijalle voidaan asettaa hakija, jonka sukupuoli on aliedustettuna kyseisessä yksikössä, on aika ajoin herättänyt kipakkaakin keskustelua. Positiivisen erityiskohtelunkin tulisi olla mahdollista varsinkin silloin, kun kyseisen alan professorikunnassa on vahva miesten yliedustus.

## **Lopuksi**

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen yliopistojen toiminnassa ei ole vain tutkijanaisten intressissä. Pätevyysvaatimusten säilyttäminen ja oikeusturvaa korostava työtehtävien täyttömenettely turvaa tieteellisen tason säilymisen korkeana, mikä lienee kaikkien yliopistolaisten intressi. Avoimen ja läpinäkyvän päätöksenteon säilyttäminen sekä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien näkökohtien tiedostaminen yliopistoyhteisössä palvelee myös sitä tavoitetta, että opiskelijat työelämään siirtyessään osaavat toteuttaa näitä arvoja.

***Johanna Niemi on Helsingin tutkijanaisten puheenjohtaja ja prosessioikeuden dosentti Helsingin yliopistossa.***