



TIETEENTEKIJÖIDEN LIITTO
FORSKARFÖRBUNDET

The Finnish Union of University Researchers and Teachers



Tieteentekijöiden liiton
KORKEAKOULU- JA TIEDEPOLIITTINEN
OHJELMA 2019–2023





ESIPUHE

Käsillä oleva Tieteentekijöiden liiton korkeakoulu- ja tiedepoliittinen ohjelma sisältää laajan joukon tavoitteita, joita liittona tahdomme edistää seuraavina toimintavuosinamme. Liiton toiminnassa ohjelma sijoittuu toisaalta Professoriliiton kanssa laadittujen vuoden 2019 eduskuntavaaleja ennakoivien vaalitavoitteiden ja toisaalta Tieteentekijöiden liiton oman toimintasuunnitelman väliin. Korkeakoulu- ja tiedepoliittinen ohjelma on vuonna 2018 laadittuja vaalitavoitteita laajempi kokonaisuus sisältäen teemoja, joita liittona pyrimme edistämään yhdessä poliittisten päättäjien, mutta myös muiden korkeakoulu- ja tiedepoliittisten toimijoiden kuten Suomen Akatemian ja suomalaisten yliopistojen kanssa.

Yhdessä Professoriliiton kanssa laadituissa yliopisto- ja tiedepoliittisissa vaalitavoitteissa on linjattu, että suomalaisen yliopisto- ja tutkimussektorin pääongelmia on kolme: (1) Julkisen rahoituksen riittämättömyys, tutkimusrahoituksen ongelmat ja negatiivinen trendi, (2) yliopistoyhteisön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet ovat heikentyneet, sekä (3) korkeimman koulutuksen ja tutkimuksen arvostus ei näy poliittisessa päätöksenteossa.

Tieteentekijöiden liiton korkeakoulu- ja tiedepoliittinen ohjelma pureutuu edellä esitettyihin ongelmiin. Tavoitteenamme on paremmat toimintaedellytykset suomalaiselle koulutus- ja tutkimustoiminnalle, sekä näin saavutettu kansainvälisesti korkea taso; henkilöstön hyvin-

voinnin kehittäminen korkeakouluissa ja tutkimuslaitoksissa, mukaan lukien apurahalla työtään tekevien hyvinvoinnin edistäminen; tutkitun tiedon ja korkeakouluopetuksen parempi arvostus suomalaisessa yhteiskunnassa ja päätöksenteossa, sekä Suomen tunnistaminen korkean osaamisen, laadukkaan tutkimuksen sekä tutkimukseen perustuvan päätöksenteon maana.

Korkeakoulu- ja tiedepoliittinen ohjelma on hyväksytty syksyllä (1.12.) 2018 liittokokouksessa, ja sillä ohjataan Tieteentekijöiden liiton toimintaa ja keskeisiä tavoitteita vuosina 2019–2023.





SISÄLLYSLUETTELO

TUTKIMUKSEEN ON SAATAVA VAKAUTTA	4
1. Tutkimusrahoituksen pirstaleisuutta on vähennettävä. Yliopistojen rahoitusmalliin on lisättävä uusi vakauttavan rahoituksen elementti, joka turvaa pitkäjänteisen tutkimustyön.	
2. Tutkimus- ja opetushenkilökunnalle on saatava opetuksesta ja hallintotyöstä vapaita periodeja, jolloin voi keskittyä tutkimiseen. Yliopistoihin tulee julistaa luovan työn rauha.	
3. Yliopistoilla tulee olla nykyistä selkeämpi vastuu tohtorikoulutuksen kokonaisuudesta, urahajauksesta sekä työelämävalmiuksista.	
KORKEAKOULUOPETUS MUUTOKSESSA	5
4. Mahdollisuudet tutkimustyöhön myös opetustehtävissä on turvattava.	
5. Korkeakouluopetuksen käsite on määriteltävä valtakunnallisesti uudelleen sisältämään kaikki erilaiset opetusmuodot.	
6. Jatkuvan oppimisen tehtävä edellyttää lisää resursseja korkeakouluille.	
7. Henkilöstölle on taattava mahdollisuus pedagogisiin opintoihin ja täydennyskoulutukseen ammattitaidon kehittymisen tueksi.	
LAADUKKAAT HALLINTOPALVELUT JA ASiantuntijATUKI ON TURVATTAVA	7
8. Korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten asiantuntija- ja hallintoHenkilöstöstä ei ole enää varaa yhtään säästää.	
9. Asiantuntijahenkilöstölle tulee taata mahdollisuus etättyöhön, ja työaikapankkeja tulee ottaa käyttöön.	
APURAHATUTKIJOIDEN ASEMAA ON PARANNETTAVA	7
10. Laaditaan kansallinen toimintaohjelma apurahatutkijoiden aseman parantamiseksi.	
11. Työvoimahallinnon ohjeistusta akateemisten työttömyyspalveluiden osalta on selkeytettävä ja apurahalla työskentelevien sosiaaliturvaa on parannettava.	
12. Apurahatutkijoille on järjestettävä työterveyshuolto osana yliopistojen tarjoamaa työterveyshuoltoa tai tulevan sote-ratkaisun mukaisesti maakuntien toimesta.	
13. Verottoman apurahan määrä nostetaan 30.000 euroon.	
14. Yleisen tutkijaeläkejärjestelmän valmisteleminen aloitetaan vuonna 2019.	
KORKEAKOULUT JA TUTKIMUSYMPÄRISTÖT HYVIKSI TYÖPAIKOIKSI	9
15. Työsopimuslakia on täsmennettävä. Määräaikaisen työsopimuksen peruste on kaikissa tapauksissa merkittävä selkeästi työsopimukseen.	
16. Seurataan valtakunnallisella tasolla ja vertailukelpoisella aineistolla korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten henkilöstön hyvinvointia säännöllisesti.	
SUOMALAINEN TIEDEYHTEISÖ ON KANSAINVÄLINEN	10
17. Luodaan valtakunnallinen ohjelma, jolla taataan kansainvälisten tutkijoiden laaja-alaiset kontaktit suomalaiseen työelämään.	
18. Tutkijoiden kansainvälisen liikkuvuuden mahdollisuuksia tulee selkeyttää: ulkomailla työskentelyä tulisi aina pitää hyväksyttävänä syynä Suomen työmarkkinoilta poissaolemiseen.	
AVOINTA TIEDETTÄ REILUSTI	12
19. Avoimen tieteen periaatteita tulee kehittää yhteistoiminnassa tutkijoiden, yliopistojen ja tutkimuslaitosten, rahoittajien sekä julkaisijoiden kesken.	
20. Avoimen tieteen edistämisessä on huolehdittava, että uudet vaatimukset ja periaatteet eivät aseta tutkijoita eriarvoiseen asemaan tutkimusrahoituksesta tai tieteenalasta johtuen.	



TUTKIMUKSEEN SAATAVA VAKAUTTA

Ongelma: Tutkijan työura koostuu epävarmasta rahoituksesta, pätkätöistä ja epäselvistä tukimuodoista. Rahoituksen ja työuran epävarmuus kohdistuu erityisesti nuorempiin tutkijoihin sekä apurahatutkijoihin.

Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visiossa 2030 todetaan, että ”menestyvä ja hyvinvoiva Suomi rakennetaan sivistyksen, osaamisen, tieteen ja teknologian varaan. Olemme parhaiden joukossa osaamiseen perustuvassa uudistumisessa.”

Tämä tavoite ei toteudu, jos tutkijoiden tilannetta ei paranneta.

Viime aikoina on käyty keskustelua nuoren tutkijan määritelmästä ja jotkin käytetyistä määritelmistä ovat keskenään ristiriitaisia. Tämä kävi ilmi esimerkiksi Suomen Akatemian uudessa hankerahoitusohjelmassa syksyllä 2018. Tieteentekijöiden liitto katsoo nuoriksi tutkijoiksi tutkijanuran kahdella ensimmäisellä portaalla olevat tukijat, eli väitöskirjatutkijat sekä hiljattain väitelleet nuoret tutkijat (esim. postdoc-tutkija ja tutkijatohtorinimikkeet, yleensä 1–5 vuotta väitöksestä). ”Nuori” ei liiton määritelmässä viittaa tutkijan ikään, vaan puhtaasti tutkijanuran vaiheeseen. Euroopan komission laatima Tutkijoiden eurooppalaisen peruskirja käyttää heistä termiä ”uran alkuvaiheessa olevat tutkijat” (early-stage researcher, muissa kansainvälisissä dokumenteissa myös early career researcher).

Nuoren tutkijan tehtävät ja tutkimusrahoitus ovat pääsääntöisesti määräaikaista, ja määräaikaista perustellaan tutkijanuran vaiheella sekä tutkimushankkeen määräaikaisuudella (esim. väitöskirjatutkimus). Täten liitto katsoo, ettei ”nuori tutkija” termiä tule kohtuuttomasti venyttää väitelleisiin ja jo urallaan edenneihin tutkijoihin.

Nuorten tutkijoiden saaman ohjauksen laadulliset ongelmat ja riittämättömyys ovat usein syynä tutkijoiden kokemaan tyytymättömyyteen ja epävarmuuteen työssään. Väitöskirjavaiheen ohjausta on edelleen kehitettävä.

Vähimmäisvaatimuksena on pidettävä sitä, että väitöskirjatutkijalla on enemmän kuin yksi ohjaaja. Mahdollisuuksien mukaan yhden ohjaajista tulisi olla yliopiston ulkopuolelta. Ohjaukseen on voitava sisällyttää laaja-alainen uraohjaus etenkin, kun valmistuvista tohtoreista noin 40 prosenttia jatkaa yliopistolla, enemmistön siirtyessä yliopistosektorin

ulkopuolelle muuhun työhön. Myös vastaväitelleiden nuorten tutkijoiden ohjausta tutkimustyössä ja uralla etenemisessä on kehitettävä.

Suurin osa nuoremmista tutkijoista asuu yhdessä puolisonsa ja lastensa kanssa, ja täten heillä on vastuullaan perhe ja huollettavia. Nuorempien tutkijoiden työskentelyolosuhteet ja toimeentulo on saatettava vakaalle pohjalle niin, ettei työolosuhteista aiheutuva rasitus liiaksi kuormita työn ja elämän tasapainoa.

- 1. Tutkimusrahoituksen pirstaleisuutta on vähennettävä. Yliopistojen rahoitusmalliin on lisättävä uusi vakauttavan rahoituksen elementti, joka turvaa pitkäjänteisen tutkimustyön.**
- 2. Tutkimus- ja opetushenkilökunnalle on saatava opetuksesta ja hallintotyöstä vapaita periodeja, jolloin voi keskittyä tutkimiseen. Yliopistoihin tulee julistaa luovan työn rauha.**
- 3. Yliopistoilla tulee olla nykyistä selkeämpi vastuu tohtorikoulutuksen kokonaisuudesta, uraohjauksesta sekä työelämävalmiuksista.**

Tohtoriopintojen aikarajauksissa ja rahoituksessa tulee selkeyttää perhevapaisiin tai sairauslomiin liittyviä määräyksiä. Aikaisemmin opetusministeriön yliopistoille antama ”Assistenttiosuuskäytäntö” (alun perin 1953, perhevapaiden osalta 1980-luvulta) velvoitti pidentämään väitöskirjatutkijan määräaikaista työsopimusta mm. äitiysvapaan ja hoitovapaan osalta automaattisesti. Valitettavasti tilanne on eriytynyt eri yliopistoissa eikä perhevapaa ole automaatio, vaan monesti harkinnanvarainen. Hoitovapaisiin tutkimustyössä suhtaudutaan erityisen nihkeästi. Tämä asettaa nuoremmat tutkijat epätasa-arvoiseen asemaan urallaan ja on osoitus yliopistojen huonosta henkilöstöpolitiikasta. Yhdenvertaisuusnäkökulmasta myös pidemmät sairauspoissaolot ja asepalvelus/siviilipalvelus olisi syytä huomioida tohtoriopintojen aikarajauksissa ja rahoituksessa.

Tohtorikoulutus on investointi yhteiskunnalle, eikä nuori tutkija ole pikavippi.



KORKEAKOULUOPETUS MUUTOKSESSA

Ongelma: Opiskelijoiden lähtötaso ja oppimisvalmiudet ovat yhä heterogeenisempia, mikä synnyttää lisäohjaustarvetta. Tätä ei kuitenkaan ole huomioitu millään tavalla työsuunnitelmissa tai yliopistojen työehtosopimuksen opetustuntimäärissä. Yliopistojen työehtosopimus ei myöskään tunne moderneja oppimismuotoja, opiskelijälähtöisyyttä tai tunnista opiskelijoiden ohjausta opinnoissa tärkeänä osana opetusta.

Yhteiskunnan tulevaisuus on ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen kouluttamien osaajien varassa.

Yliopistokoulutuksen tärkein anti ja vahvuus ovat koulutuksen ja tutkimuksen elävä yhteys. Tulevaisuudesta ja työelämän murroksesta keskusteltaessa nousee yhä useammin esille osaaminen ja sen jatkuva uusintaminen.

Korkeakoulutuspolitiikan tämän hetkiset päätavoitteet ovat seuraavat: kasvattaa korkeakoulututkinnon suorittavien osuutta, parantaa jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia, helpottaa korkeakoulutukseen pääsemistä sekä tutkintojen joustavoittamista. Opetus- ja kulttuuriministeriön korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visiossa 2030 todetaan, että ”korkeakoulutusta on kaikkien saatavilla. Vähintään 50 prosenttia nuorista aikuisista (25–34-vuotiaat) suorittaa korkeakoulututkinnon, ja joustavat ja yksilölliset opintopolut ja tutkinnot mahdollistavat jatkuvan oppimisen elämän eri tilanteissa.” Kansantalouden ja ikärakenne ei salline suuria investointeja korkeakoulujen opiskelijavalintojen laajentamiseen tai vapaaseen pääsyyn korkea-asteelle, joten on esitetty, että 50 prosentin koulutustavoite saavutetaan monipuolistamalla korkeakoulutuksen tarjontaa.

Korkeakoulutuksen ns. massoituminen yhä uusille opiskelijaryhmille ja uudentyyppisen tarjonnan kehittäminen vaativat osaavaa henkilöstöä korkeakouluissa, mutta myös uusia resursseja. Jo nyt lukiolaisten, avoimen korkeakouluopetuksen opiskelijoiden ja aikuisopiskelijoiden tuominen tutkintoon johtavan korkeakouluopetuksen piiriin on teettänyt runsaasti lisätyötä korkeakoulujen henkilöstölle. Samaan aikaan niukat resurssit ja monissa yliopistoissa tehdyt irtisanomiset ovat aiheuttaneet sen, että tutkimustyöstä joudutaan karsimaan tai sitä pitää tehdä vapaa-ajan kustannuksella. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen henkilöstö on todella kuormittunut.

Avoin ja digitaalinen koulutus

Korkeakoulujen digitalisaatitavoitteissa (kts. pääministeri Sipilän hallituksen ohjelma) ei ole otettu huomioon henkilöstöä. Yliopistojen työehtosopimuksissa avointa ja digitaalista koulutusta ja sen suunnittelua ei lasketa mukaan opetustyöhön. Tieteentekijöiden liiton opetus- ja tutkimusalan työryhmä on julkaisemissaan raporteissa (Acatiimi 8/2017, 8/2016) selvittänyt tämän osaltaan vaikuttavan siihen, miksi moni henkilöstön jäsen kokee vuotuisten työsuunnitelmien laatimisen turhaksi ja turhauttavaksi. Opetuksen uusien muotojen huomioon ottamiseksi käsitteistöä tulee kehittää. Opetustyöhön olennaisesti liittyvät käsitteet kuten kontaktiopetus tulee määritellä uudelleen ja sitä on sovellettava johdonmukaisesti.

Yliopistojen työehtosopimuksessa kontaktiopetuksella on jatkossa tarkoitettava opetusta, jossa opettaja on läsnä ja opettaa tai ohjaa opiskelijaa. Verkko-opetus luetaan kontaktiopetukseen siltä osin, kun kyse on aktiivisesta opetuksesta, jolla tarkoitetaan opettajan opiskelijalle tarjoamaa sisältöä, ohjausta ja palautetta. Monimuoto-opetuksen määrittelyä on kehitettävä.



Jatkuva oppiminen

Jatkuvan oppimisen perusajatuksena on, että oppijoille mahdollistetaan pääsy täydentämään korkeakoulutustaan missä elämänvaiheessa tahansa. Korkeakoulujen koulutustarjonnan tulisi olla oppijoille monipuolista ja joustavaa. Tavoitteena on edistää niin yksilön sosiaalista liikkuvuutta kuin jatkuvaa ammatillista kehittymistäkin. (EHEA Pariisin julistus 2018). Oppijakeskeiset kaikille avoimet oppimisympäristöt edellyttävät opintohallinnon kehittämistä ja laajentamista sekä ohjauksen uudistamista uusille opiskelija- ja oppijaryhmille. Tämä ei kuitenkaan tapahdu ilman pysyviä lisäresursseja, muutoin tutkintoon johtava koulutustarjonta ja tutkimustyö kärsivät.

Oppijoiden erilaiset taustat vaativat yksilön osaamisen arviointia, jotta voidaan kehittää uusille ryhmille soveltuvia sisältöjä, opetusmenetelmiä ja -ympäristöjä. Tämä edellyttää panostuksia myös korkeakoulujen henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Pedagogiseen koulutukseen tulisi panostaa uudistusten läpiviemiseksi.

4. Mahdollisuudet tutkimustyöhön myös opetustehtävissä on turvattava.
5. Korkeakouluopetuksen käsite on määriteltävä valtakunnallisesti uudelleen sisältämään kaikki erilaiset opetusmuodot.
6. Jatkuvan oppimisen tehtävä edellyttää lisää resursseja korkeakouluille.
7. Henkilöstölle on taattava mahdollisuus pedagogisiin opintoihin ja täydennyskoulutukseen ammattitaidon kehittymisen tueksi.





LAADUKKAAT HALLINTOPALVELUT JA ASiantuntijatuKI ON TURVATTAVA

Ongelma: Asiantuntijahenkilöstön työn kuvaa ja sisältöjä ei tunnisteta ja arvosteta riittävästi. Korkeakoulujen tehokas ja tuloksellinen toiminta vaatii myös osaavia asiantuntijoita, joiden ylläpitämät tukipalvelut ovat välttämättömiä opetus- ja tutkimustoiminnalle sekä opiskelijoille.

Kirjastoille kuuluvia tehtäviä yhdistää tiedon järjestämiseen, käyttöön asettamiseen ja löytämiseen liittyvä asiantunte-
mus. Tehtävät tulee ymmärtää suhteessa toisiinsa, ja niitä
tulee kehittää kokonaisuutena yliopistoissa, korkeakouluissa
ja tutkimuslaitoksissa.

Yliopistojen rahoitusleikkaukset ja henkilöstövähennykset
ovat kohdistuneet erityisesti yliopistojen hallinto- ja
asiantuntijahenkilöstöön. Tällä on kahtalainen negatiivinen
vaikutus: yliopistojen hallinnossa ja muissa asiantuntijateh-
tävissä on vähemmän työpaikkoja, ja hallintotehtävät
kuormittavat yhä enemmän opetus- ja tutkimushenkilöstöä,
jolloin opetukselle ja tutkimukselle jää entistä vähemmän
aikaa. Tutkimusrahoituksen haku ja hallinto, perustehtävien
hoito ja korkeakoulujen kirjastot eivät kuitenkaan toimi
ilman asiantuntijahenkilöstöä.

Nykyisellään asiantuntijahenkilöstön ja kirjastolaisten
mahdollisuudet etätööhön ovat rajattuja. Työn tekemisen
muotoihin ja ajankäyttöön tulee saada nykyistä enemmän
joustavuutta, joka palvelisi suunnittelutehtäviä ja luovaa
työtä. Matka-aika pitää korvata työhön käytettynä aikana ja
palautuminen taata. Työaikakorvausten raja on poistettava.

- 8. Korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten asiantuntija- ja
hallintohenkilöstöstä ei ole enää varaa yhtään säästää.**
**9. Asiantuntijahenkilöstölle tulee taata mahdollisuus
etätööhön, ja työaikapankkeja tulee ottaa käyttöön.**

APURAHATUTKIJOIDEN ASEMAA ON PARANNETTAVA

Ongelma: Pitkäjänteisyys on huippututkimuksen edellytys, mutta apurahansaajat unohte-
taan usein pohdittaessa työelämän monimuotoisuutta. Kuitenkin iso osa tutkijoista tekee
merkittävää tutkimustyötä huomattavia ajanjaksoja tai jopa koko työuransa apurahoilla.

Julkisen tutkimusrahoituksen kääntyessä laskuun 2010-
luvulla säätiöiden myöntämä tuki on noussut paikkaamaan
tieteen ja tutkimuksen rahoitusvajetta. Liiton jäsenkyselyn
mukaan kolme neljästä tieteentekijöistä on työskennellyt tai
työskentelee jossain vaiheessa uraansa apurahalla.
Tutkimustyötä vaivaa näin pätkittäisyys, epävarmuus ja
epäselvä asema työpaikalla ja yhteiskunnassa. Kotimaiset
säätiöt olisi huomioitava yliopistojen rahoitusmallissa, mikä
tarkoittaisi sitä, että yliopistot hyötyisivät rahoitusmallin
kautta tutkijoidensa saamista kotimaisista apurahoista.

Tutkijoiden arkea vaikeuttavat työttömyysjaksot rahoitus-
kausien välillä. Akateemisten työttömien palveluiden
purkaminen ja työvoimahallinnon tietämättömyys tutki-
janurien erityiskysymyksistä ovat huonontaneet tutkijoiden
saamia työvoimapalveluita, vaikka työttömyysturvalaissa tai
soveltamiskäytännössä ei mikään ole muuttunut. Liiton
kanta on, että tutkimusrahoituksen hakeminen ja siihen
liittyvä työ tulee sisältyä omaehtoiseen työnhakuun
aktiivimallissa.



Apurahansaajat ovat väliinputoajia monella tavalla, esimerkiksi työttömyysturvalainsäädännössä. Työttömyysturvalain näkökulmasta apurahansaajan tuloa ei lasketa ansiosidonnaisen päivärahan perustaksi, vaan päätöksiä tehdessä myös apurahatutkijoiden osalta haetaan aina aikaisempaa palkkatuloa. Apurahakausi ei myöskään kartuta ansiosidonnaiseen päivärahaan oikeuttavaa työssäoloa, vaikka se pidentää ehdon tarkastelujaksoa. Apurahatutkijat saatetaan virheellisesti tulkita työvoimapolveluissa joko opiskelijoiksi tai yrittäjiksi. Täten apurahatutkijat voivat kohdata merkittäviä vaikeuksia ja epätasa-arvoista kohtelua asioidessaan työvoimapolveluiden kanssa.

Apurahatutkijat ovat väliinputoajia myös terveydenhuollossa. Korkeakouluopiskelijoiden terveydenhuolto on järjestetty ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön kautta. Yliopistojen, tutkimuslaitosten ja ammattikorkeakoulujen väki on työterveyshuollon piirissä, kuten muukin suomalainen työväestö. Yrittäjät ja maatalousyrittäjät voivat käyttää kuntien järjestämisvastuulla olevaa työterveyshuoltoa. Yliopistoja tulisi kehottaa kantamaan huolta myös apurahatutkijoiden terveydenhuollosta niissä tapauksissa, kun apurahatutkija tekee työtään yliopistolla ja saattaa työnsä osaksi yliopiston tuloksia. Muissa tapauksissa apurahatutkijoiden työterveyshuolto on saatettava samalle tasolle kuin yrittäjien ja maatalousyrittäjien terveydenhuolto, eli tulevan sote-ratkaisun mukaisesti osaksi maakuntien järjestämisvastuuta. Jälkimmäisessä vaihtoehdossa apurahalla työskentelevät on lisättävä mukaan työterveyshuoltolaikiin yrittäjien sekä muiden omaa työtä tekevien rinnalle.

Verottoman apurahan suuruus vuonna 2018 on 20.461,72 euroa vuodessa (1705,14 e/kk). Apurahatutkijan kuukausiansiot ovat keskimäärin noin 2000 e/kk. Tästä vähennetään MYEL-maksu (14 %) sekä mahdollisia muita työkuluja kuten työhuone-, laite- ja matkakuluja. Jäljelle jäävä kuukausiansio on todella pieni, eikä siihen merkittävästi vaikuta tutkijan koulutustaso, eli tekeekö tutkija väitöskirjaansa vai onko hän jo väitellyt. Verottoman apurahan määrää voitaisiin nostaa 30.000 euroon, mikä takaisi paremman toimeentulon apurahatutkijoille (ja heidän perheilleen).

Korkeakoulutettujen keskimääräiset kuukausiansiot (liiton jäsen- ja nuorten tutkijoiden kyselyjen perusteella):

	kk-ansio € (mediaani)
Tohtorintutkinnon suorittaneet	4900
Ylempi kk-tutkinto yliopiston ulkopuolella	4000 (alle 40 v. 3600)
Väitellyt tutkija (post doc) yliopiston työsuhteessa	3400
Väitöskirjatutkija yliopiston työsuhteessa	2400
Apurahatutkija	2000

Vuoden 2009 lakiuudistus, joka takasi apurahatutkijoille lakisääteisen eläke- ja tapaturmavakuutuksen (MYEL), oli tervetullut. Suomessa on kuitenkin edelleen työelämässä tutkijoita, jotka ovat työskennelleet apurahalla ennen MYEL-vakuutusjärjestelmän voimaantuloa ja siksi heillä on todella pieni eläkekertymä. Olisi kohtuullista, että heille myönnettäisiin taiteilijaeläkettä vastaava tutkijaeläke.

10. Laaditaan kansallinen toimintaohjelma apurahatutkijoiden aseman parantamiseksi.
11. Työvoimahallinnon ohjeistusta akateemisten työttömyyspalveluiden osalta on selkeytettävä ja apurahalla työskentelevien sosiaaliturvaa on parannettava.
12. Apurahatutkijoille on järjestettävä työterveyshuolto osana yliopistojen tarjoamaa työterveyshuoltoa tai tulevan sote-ratkaisun mukaisesti maakuntien toimesta.
13. Verottoman apurahan määrä nostetaan 30.000 euroon.
14. Yleisen tutkijaeläkejärjestelmän valmisteleminen aloitetaan vuonna 2019.



KORKEAKOULUT JA TUTKIMUSYMPÄRISTÖT HYVIKSI TYÖPAIKOIKSI

Ongelma: Ei voi olla oikein, että 70 prosenttia yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstöstä on määräaikaisissa työsuhteissa, kun yliopistolain 2 § mukaan yliopistojen tehtävänä on antaa tutkimukseen perustuvaa ylintä opetusta.

Työsopimuslaissa sanotaan: TSL 1.3 § ”Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.”

Sipilän hallitus linjasi kehysriihessä keväällä 2018, että hallitus helpottaa nuorten työttömien työllistämistä valmistelemalla työsopimuslain muutoksen. Sen myötä työnantaja saisi tehdä vähintään kolme kuukautta yhtäjaksoisesti työttömänä työnhakijana olleen, alle 30-vuotiaan nuoren kanssa määräaikaisen työsopimuksen ilman laissa muutoin säädettyä perusteltua syytä. Tämä on erittäin ongelmallista. Tieteentekijöiden näkökulmasta perusteluiden antaminen ei ole tähänkään asti juuri estänyt määräaikaisia

työsopimuksia ainakaan yliopistosektorilla. Me näemme, että pikemminkin ko. pykälää pitäisi täsmentää työsopimuslaissa: perusteita tulee olla lainsäädännössä nykyistä tarkemmin.

Monissa tutkimuksissa on todettu naisten saavan yliopistoilla systemaattisesti miehiä huonompaa palkkaa. Asiaa voisi korjata palkka-avoimuus eli se, että esimerkiksi luottamusmiehet saisivat aiempaa enemmän tietoa henkilöstön palkoista.

15. Työsopimuslakia on täsmennettävä. Määräaikaisen työsopimuksen peruste on kaikissa tapauksissa merkittävä selkeästi työsopimukseen.

16. Seurataan valtakunnallisella tasolla ja vertailukelpoisella aineistolla korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten henkilöstön hyvinvointia säännöllisesti.



ME OLEMME
YLIOPISTO
2.0





Työhyvinvoinnin edistäminen

Ongelma: Vertailukelpoista tietoa työhyvinvoinnista korkeakouluissa ja tutkimuslaitoksissa on niukasti saatavilla. Organisaatiot järjestävät työhyvinvointikyselyitä, mutta hyödyntäminen on puutteellista. Akateemisissa organisaatioissa johtaminen keskittyy helposti joko hallinnointiin tai tieteelliseen asiantuntijuuteen, jolloin henkilöstöjohtaminen saattaa jäädä puutteelliseksi.

Työhyvinvointikyselyitä on hyödynnettävä korkeakouluissa ja tutkimuslaitoksissa kattavasti johtamisessa sekä seuran välineenä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämiseksi. Erityisesti muutostilanteissa on huolehdittava, ettei henkilöstön ja yhteisön hyvinvointi heikkene, vaan työkuultuuria kehitetään terveellisellä ja avoimella pohjalla, millä tuetaan henkilöstön jaksamista ja pidennetään työuria. Parhaat käytänteet henkilöstöjohtamisessa on nostettava esiin ja huonoista käytänteistä luovuttava. Asiantuntijaorganisaatioissa johtamisen tulee olla avointa ja osallistavaa, ja henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet on varmistettava.

Psyykkiseen kuormitukseen pitää kiinnittää enemmän huomiota: lisääntyvä työ määrä, rahoituksen epävarmuus, työn pirstaloituminen ja jatkuvat muutokset luovat epävarmuutta. Kiristynyt kilpailu ja epävarmuus lisäävät työyhteisöjen sisäisiä ristiriitoja eikä oman osaamisen kehittämiseen riitä resursseja.

Tieteentekijöiden liiton jäsenkyselyn (2016) perusteella jäsenistöstämme 40 prosenttia ylemmän korkeakoulututkinnon omaavista ja jopa 66 prosenttia tohtorintutkinnon omaavista tekee palkatonta ylityötä. Jäsenkyselyn vastaajista 64 prosenttia kertoi työskentelevänsä kotonaan päätoimisten tehtäviensä parissa vähintään kerran viikossa. Kotona iltaisin ja viikonloppuisin työskentely on tyypillistä erityisesti yliopistosektorilla ja opetustehtävissä, kun tavoitteet ja resurssit eivät kohtaa. Esimiesten on puututtava työajan ulkopuolella tehtävän työn tekemiseen, koska palautuminen on työssä jaksamisen kannalta välttämätöntä. Häirintäohjeistukset on laadittava selkeästi ja saatettava korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten yhteisöjen tietoisuuteen.

SUOMALAINEN TIEDEYHTEISÖ ON KANSAINVÄLINEN

Ongelma: Kansainvälisyys on tärkeä meriitti korkeakouluille ja tutkimuslaitoksille, mutta kansainväliset tieteentekijät kohtaavat edelleen ongelmia kotoutumisessaan, ja liikkuvuuden riskit lankeavat liaksi työntekijän omalle vastuulle.

Suomalaisten yliopistojen kansainvälistyminen näkyy konkreettisesti Tieteentekijöiden liitossa. Jo kolmasosa uusista jäsenistä on Suomen ulkopuolelta tulevia tutkijoita ja opettajia. Yliopistojen kansainvälisen henkilöstön arjen sujumisessa on kuitenkin yhä ongelmia. Yliopistoyhteisöjen on jatkossakin kehitettävä kansainvälisen henkilöstön tukipalveluita, ja vastaanottopalveluiden kehittämisessä yhdessä muiden paikallisten toimijoiden kanssa on tehtävää.

Kansainvälisistä osaajista on pidettävä kiinni. Kansainvälisen nuoren tutkijan koulutus ja perehdyttäminen on huomattava investointi suomalaiselta yhteiskunnalta, siksi heidän

integroitumiseensa tulisi entisestään panostaa. On pyrittävä siihen, että Suomessa tohtorintutkinnon suorittanut kansainvälinen osaaja työllistyy Suomeen. PoDoCo (Post Docs in Companies) -ohjelman rinnalle tarvitaan uusi valtakunnallinen toimintaohjelma, jossa nuoremmille tutkijoille tarjotaan kattavasti mahdollisuuksia työskennellä yrityksissä, julkishallinnon tai kolmannen sektorin työpaikoissa jo väitöskirjatutkimuksen aikana. Ohjelman toteuttamisessa on kiinnitettävä erityistä huomiota kansainvälisten tutkijoiden mahdollisuuksiin luoda kontakteja suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään.

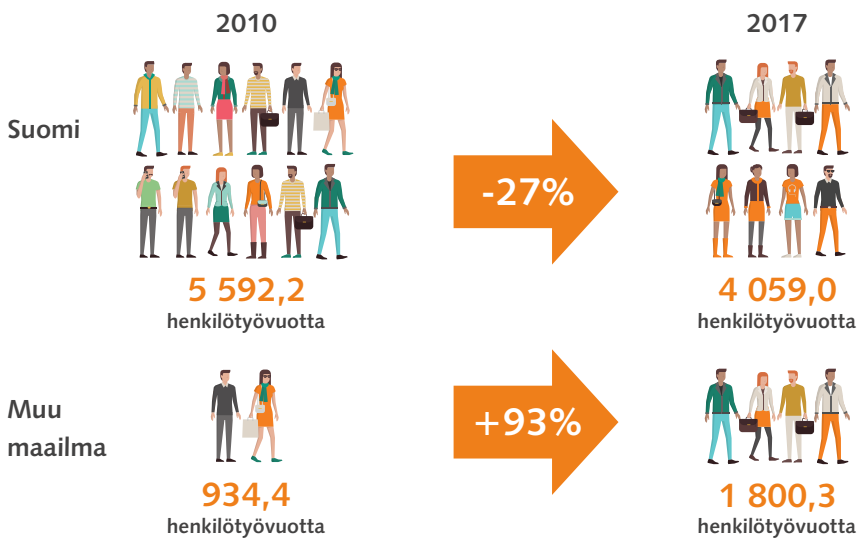
Toisaalta suomalaistaustaiset tutkijat ja opettajat liikkuvat myös kansainvälisesti ja tämän pitäisi olla kaikin tavoin sujuvaa. Valitettavasti näin ei ole. Osa ongelmista realisoituu vasta, kun työntekijä palaa kotimaahansa. Suomeen palaavan työntekijän työttömyysturva sisältää monia erilaisia ja epäselviä ehtoja, jotka korostavat liikkuvan työntekijän omaa vastuuta ja riskiä työssään. EU/ETA-alueen ja Sveitsin ulkopuolella tehty työ ei kerrytä ollenkaan suomalaista työssäoloa, paitsi jos henkilö on ollut lähetettynä työntekijänä. Toisaalta EU/ETA-alueella ja Sveitsissä tehdyn työn sisällyttäminen suomalaiseen työssäoloahtoon edellyttää muun muassa, että työntekijä on välittömästi Suomeen palattuaan työskennellyt vähintään neljän viikon ajan (tai toiminut yrittäjänä vähintään neljä

17. Luodaan valtakunnallinen ohjelma, jolla taataan kansainvälisten tutkijoiden laaja-alaiset kontaktit suomalaiseen työelämään.

18. Tutkijoiden kansainvälisen liikkuvuuden mahdollisuuksia tulee selkeyttää: ulkomailta työskentelyä tulisi aina pitää hyväksyttävänä syynä Suomen työmarkkinoilta poissaolemiseen.

kuukautta). Liikkuvuutta korostetaan yhä enemmän tieteentekijän urakehityksen mittarina, mutta liikkuvuuden riskit kohdistuvat nykyjärjestelmässä kohtuuttomasti työntekijän omalle vastuulle.

Tutkijakoulutettavat / Nuoremmat tutkijat Suomessa (lähde: Vipunen)



Tiesitkö?

Aasiasta tulee nykyisin enemmän tutkijoita Suomeen kuin Euroopasta.



1 henkilö =
500 henkilötyövuotta



AVOINTA TIEDETTÄ REILUSTI

Ongelma: Avointa tiedettä käytetään oikeuttamaan erilaisia asioita, mutta avoimen tieteen määritelmät vaihtelevat. Avoimuutta ei voida edistää pakottamalla, eikä avoimen julkaisemisen vaatimusten tule eriarvoistaa tutkijoita tai tieteenaloja.

Tiedeyhteisö haluaa, että yhteisin verovaroin tuotetut tutkimustulokset ovat laajasti käytössä maksutta. Avoimen tieteen periaatteita laadittaessa tulee kuitenkin varmistaa tutkimustoiminnan reilu peli sekä tutkijoiden tasavertainen kohtelu.

Muun muassa eurooppalainen tutkimusrahoitusohjelma Horisontti 2020 edellyttää avointa julkaisemista. Euroopan komissio ja Euroopan tiedoneuvosto (European Research Council ERC) julkaisivat syyskuussa 2018 Plan S ohjelman, joka pyrkii saamaan kaikki julkisella tutkimusrahoituksella tuotetut julkaisut avoimiksi ja maksuttomiksi 2020 alkaen. Opetus- ja kulttuuriministeriö on asettanut avoimen tieteen tavoitteeksi eurooppalaisten linjausten mukaan ja Suomen Akatemia on liittynyt mukaan Plan S ohjelmaan.

Opetus- ja kulttuuriministeriö seuraa organisaatioiden avointen julkaisujen määriä. Tutkijat eivät usein näe artikkeleiden käsikirjoitusversioiden rinnakkaistallentamista oman organisaationsa tutkimustietojärjestelmään kovin tärkeänä ja tästä seuraa, että osa avoimista julkaisuista jää vaikeaksi tavoittaa.

Työnantaja on esittänyt, että tutkijat luopuisivat tekijänoikeuksistaan organisaatioiden hyväksi saadakseen oikeudet tutkijoiden tuottamiin aineistoihin kuten opetusmateriaaleihin ja tutkimusaineistoihin. Tällä tavalla tutkijoiden materiaalit saataisiin avoimiksi. Avoin tiede ei kuitenkaan missään vaiheessa edellytä tekijänoikeuksista luopumista. Tätä korostaa myös eurooppalainen Plan S.

Avoimen tieteen kannustimien tulisi kohdistua tutkijoihin, eikä pelkästään yliopistoihin. Tutkijoiden kannustimien tulisi olla konkreettisia, kuten rahoitusta tai meritoitumista, ei pelkästään hyvää mainetta. Organisaatioiden tulee tarjota tukea ja konkreettisia palveluita, jotka tekevät aineistojen avaamisen mahdollisimman helpoksi. Monissa yliopistoissa kirjastot ovat vastuussa avoimen tieteen palveluiden kehittämisestä. Tutkijoita ei pidä kuormittaa uusilla velvoitteilla, jolloin korkeakoulujen kirjastot tarvitsevat lisäresursseja avoimeen tieteeseen liittyvien palvelutehtävien toteuttamiseksi.

19. Avoimen tieteen periaatteita tulee kehittää yhteistoiminnassa tutkijoiden, yliopistojen ja tutkimuslaitosten, rahoittajien sekä julkaisijoiden kesken.

20. Avoimen tieteen edistämisessä on huolehdittava, että uudet vaatimukset ja periaatteet eivät aseta tutkijoita eriarvoiseen asemaan tutkimusrahoituksesta tai tieteenalasta johtuen.