

NIIN

ANTERO  
PUHAKKA

PITKÄ

ON

TIETEEN TEKIJÖIDEN  
LIITON JÄSENKYSELY  
2019

MATKA...





NIIN  
PITKÄ  
ON  
MATKA...



ANTERO PUHAKKA

NIIN  
PITKÄ  
ON  
MATKA...

TIETEENTEKIJÖIDEN LIITON JÄSENKYSELY

2 0 1 9



# SISÄLLYS

---

ESIPUHE .....	13
SUMMARY .....	15
SAMMANDRAG .....	19
1 JOHDANTO .....	23
1.1 Aineiston keruu ja vastausaktiivisuus .....	24
2 PERUSTIETOJA VASTANNEISTA .....	26
2.1 Sukupuoli, maantieteellinen alkuperä, ikä ja perhetilanne .....	26
2.2 Koulutus .....	29
2.3 Läheisin viiteryhmä .....	34
2.4 Jatko-opintojen suorittaminen ja niiden rahoitus .....	38
3 TIETEENTEKIJÄT PALKKATYÖSSÄ .....	45
3.1 Työnantajasektorit .....	45
3.2 Ammattiryhmät .....	48
3.3 Palvelussuhteen laji .....	51
3.4 Palvelussuhteiden lukumäärät ja pituudet .....	55
3.5 Palkkatyön ulkopuolella olevat .....	58
4 PALKKAUS .....	63
4.1 Säännöllisen työajan ansio .....	63
4.2 Työmatkakustannusten korvaukset .....	69
4.3 Palkkauksen ja palkkausjärjestelmien arviointia .....	71
5 TYÖSKENTELY .....	74
5.1 Viikoittainen työaika .....	74

5.2 Kotona iltaisin tehtävä työ.....	77
5.3 Viikonloppu- ja etätöyt.....	81
5.4 Opetukseen osallistuminen .....	84
5.5 Palkaton ja palkallinen ylityö .....	87
5.6 Lomat, vapaat ja palautuminen .....	89
<b>6 TYÖPAHOINVOINTI.....</b>	<b>92</b>
6.1 Työuupumuksen ja yleisen stressin kokemukset.....	92
6.2 Haitallisen työstressin aiheuttajat .....	98
6.3 Työhyvinvoinnin parannuskeinot .....	104
<b>7 TIETEENTEKIJÄT TYÖYHTEISÖSSÄ.....</b>	<b>108</b>
7.1 Kuuluminen työyhteisöön .....	109
7.2 Kansainvälistäustaiset Suomen tiedemaailmassa .....	113
7.3 Työsuhteen uhkatekijät .....	116
7.4 Uranvaihdot ja uranvaihtosuunnitelmat .....	118
7.5 Tyytyväisyys työpaikkaan ja työpaikan ilmapiiri.....	121
<b>8 KANSAINVÄLISYYS.....</b>	<b>125</b>
8.1 Ulkomailla työskentely työuran aikana.....	125
8.2 Kansainvälinen liikkuvuus.....	128
8.3 Yliopistolaisten liikkuvuustyytit .....	130
8.4 Kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät .....	133
<b>9 APURAHAT TIETEENTEKIJÄN URALLA .....</b>	<b>139</b>
9.1 Apurahat työuran aikana .....	139
9.2 Apurahatutkijat syksyllä 2019.....	141
9.3 Apurahatutkijat akateemisen yhteisön jäseninä.....	144
<b>10 TUTKIJANURA? .....</b>	<b>150</b>
10.1 Yleistä urajärjestelmistä .....	150
10.2 Perustietoja ja lähtökohtia tutkijanuralle .....	153
10.3 Tutkijanuravaiheet tarkastelussa.....	158
10.4 Uranvaihtopohdinnat tutkijanuran kannalta .....	163



# KUVIOLUETTELO

---

<b>KUVIO 1.</b> Kotona asuvien huollettavien lasten ikäjakauma .....	28
<b>KUVIO 2.</b> Tieteentekijöiden, akavalaisten ja koko väestön koulutusasteet .....	29
<b>KUVIO 3.</b> Tohtorin tutkinnon suorittaneet sukupuolittain 1998–2019 .....	31
<b>KUVIO 4.</b> Vastaaajien läheisin viiteryhmä .....	35
<b>KUVIO 5.</b> Yleisimmät viiteryhmät iän mukaan .....	37
<b>KUVIO 6.</b> Jatko-opintojen rahoituslähteet 2013–19 .....	40
<b>KUVIO 7.</b> Jatko-opintojen pääasiallinen rahoituslähde kyselyhetkellä .....	41
<b>KUVIO 8.</b> Jatko-opintojen pääasialliset rahoituslähteet ikäluokittain .....	42
<b>KUVIO 9.</b> Vastaaajien työnantajasektorit sukupuolittain .....	46
<b>KUVIO 10.</b> Tohtorin tutkinnon suorittaneet työnantajasektoreittain .....	47
<b>KUVIO 11.</b> Nimikkeet lokakuussa 2019 .....	48
<b>KUVIO 12.</b> Naisten osuus tutkijoista ja opettajista 1998–2019 .....	50
<b>KUVIO 13.</b> Määräaikaisuudet työnantajasektoreittain 2001–19 .....	52
<b>KUVIO 14.</b> Tohtoreiden vakinaisuus ammattiryhmittäin 2001–19 .....	54
<b>KUVIO 15.</b> Palvelussuhteiden lukumäärät työuran aikana .....	56
<b>KUVIO 16.</b> Palvelussuhteiden lukumäärä nykyisellä työnantajalla .....	57
<b>KUVIO 17.</b> Kahden edellisen vuoden aikana työttömänä olleet tohtorit maantieteellisen taustan ja väittelyvuoden mukaan .....	61
<b>KUVIO 18.</b> Työttömänä olo sekä yli 3 vuotta työttömänä olleet 1998–2019 .....	62
<b>KUVIO 19.</b> Kaikkien työttömyysjaksojen yhteenlaskettu kesto .....	62
<b>KUVIO 20.</b> Naisten keskipalkat ja ero miesten keskipalkkoihin .....	65
<b>KUVIO 21.</b> Tohtoreiden keskipalkat sukupuolittain eri työnantajilla .....	67
<b>KUVIO 22.</b> Yliopistolaisten keskipalkat koulutustasoittain, sukupuolittain ja maantieteellinen tausta huomioiden .....	68
<b>KUVIO 23.</b> Ammattiryhmien keskipalkat yliopistosektorilla koulutustasoittain ja sukupuolittain .....	69
<b>KUVIO 24.</b> Palkkausjärjestelmän vääräksi koettu soveltaminen yliopistoissa sukupuolittain, 2007–19 .....	73
<b>KUVIO 25.</b> Viikkotuntimäärien jakauma 2004–19 .....	75
<b>KUVIO 26.</b> Kotona iltaisin tehtävien töiden yleisyys sukupuolittain .....	77
<b>KUVIO 27.</b> Vähintään kahtena iltana viikossa kotonaan työskentelevät työnantajittain 2007–19 .....	79
<b>KUVIO 28.</b> Viikonlopputöiden yleisyys työnantajittain .....	82

<b>KUVIO 29.</b> Etätöiden tekeminen sukupuolittain .....	83
<b>KUVIO 30.</b> Riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen ammattiryhmittäin .....	90
<b>KUVIO 31.</b> Riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen työtunneittain .....	90
<b>KUVIO 32.</b> Työuupumuksen kokeminen 2001–19 .....	92
<b>KUVIO 33.</b> Stressin tuntemukset 2004–19 .....	93
<b>KUVIO 34.</b> Paljon stressiä kokeneet ammattiryhmittäin 2004–19 .....	94
<b>KUVIO 35.</b> Paljon stressiä kokeneet työnantajittain 2004–19 .....	95
<b>KUVIO 36.</b> Viikkotuntityömäärä ja työuupumuksen ja stressin kokeminen .....	97
<b>KUVIO 37.</b> Haitallista työstressiä aiheuttavat tekijät .....	99
<b>KUVIO 38.</b> Tärkeimmät haitallisen työstressin aiheuttajat 2004–19 .....	100
<b>KUVIO 39.</b> Rahoituksen hankkiminen haitallisen työstressin lähteenä tutkijoilla ja opettajilla 2004–19 .....	102
<b>KUVIO 40.</b> Yliopistoissa tutkijoina työskentelevien haitallisen työstressin lähteet maantieteellisen taustan ja sukupuolen mukaan .....	103
<b>KUVIO 41.</b> Työhyvinvoinnin lisäämisen keinojen arviointi .....	104
<b>KUVIO 42.</b> Tärkeimmät työhyvinvoinnin lisäämisen keinot 2004–19 .....	106
<b>KUVIO 43.</b> Työyhteisöväittämät .....	110
<b>KUVIO 44.</b> Työyhteisöväittämät ja maantieteellinen tausta .....	111
<b>KUVIO 45.</b> Työyhteisöväittämät työnantajittain .....	111
<b>KUVIO 46.</b> Suomeen muuttamisen syyt .....	113
<b>KUVIO 47.</b> Suomessa kohdatut ongelmat .....	114
<b>KUVIO 48.</b> Epävarmuus työsuhteesta sekä työsuhteen uhkatekijät .....	117
<b>KUVIO 49.</b> Tyytyväisyys omaan työpaikkaan vastaushetkellä .....	122
<b>KUVIO 50.</b> Tyytyväisyys yliopistoon työpaikkana 2010–19 .....	123
<b>KUVIO 51.</b> Yliopiston työilmapiirin paraneminen 2010–19 .....	124
<b>KUVIO 52.</b> Perustutkinnon jälkeisen ulkomailla työskentelyn yhteys korkeimman tutkinnon jälkeiseen ulkomailla työskentelyyn .....	127
<b>KUVIO 53.</b> 3 edellisen vuoden aikainen kansainvälinen liikkuvuus työnantajittain .....	130
<b>KUVIO 54.</b> Yliopistolaisten kansainvälisen liikkuvuuden lajit .....	131
<b>KUVIO 55.</b> Yliopistolaisten liikkuvuustyypit ammattiryhmittäin .....	133
<b>KUVIO 56.</b> Kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät .....	134
<b>KUVIO 57.</b> Kansainvälisen liikkuvuuden suurimmat esteet 2013–19 .....	135
<b>KUVIO 58.</b> Kansainvälisen liikkuvuuden esteet jatko-opiskelijoilla ja tohtoreilla .....	136
<b>KUVIO 59.</b> Yliopistolaisten kv. liikkuvuuden esteet ammattiryhmittäin .....	137
<b>KUVIO 60.</b> Apurahalla työskentelyn yhteenlaskettu kesto 2001–19 .....	140
<b>KUVIO 61.</b> Työyhteisöväittämät apurahan saajien osalta .....	145
<b>KUVIO 62.</b> Viikkotuntimäärät sukupuolittain ja apuraharyhmittäin .....	146
<b>KUVIO 63.</b> Riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen sukupuolittain ja apuraharyhmittäin .....	147

<b>KUVIO 64.</b> Yliopistossa opettajina tai tutkijoiden työskentelevien tohtoreiden palvelussuhteiden vakinaisuus sukupuolittain 2004–19.....	154
<b>KUVIO 65.</b> Kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät tutkijanuraportaittain .....	158
<b>KUVIO 66.</b> Opetukseen osallistuvien osuudet eri tutkijanuraportailta.....	160
<b>KUVIO 67.</b> Yleisimmät haitallisen työstressin lähteet .....	161
<b>KUVIO 68.</b> Haitallisen työstressin lähteet uraportaittain.....	162
<b>KUVIO 69.</b> Uranvaihtopohdinnat tutkijanuraportaittain.....	163
<b>KUVIO 70.</b> III uraportaalla olevien uranvaihtopohdinnat palvelussuhteen lajin ja sukupuolen mukaan.....	164

## TAULUKKOLUETTELO

---

<b>TAULUKKO 1.</b> Vastaajien ikäjakauma sukupuolittain .....	27
<b>TAULUKKO 2.</b> Vastaajien ikäjakauma maantieteellisen taustan mukaan.....	28
<b>TAULUKKO 3.</b> Jäsenistön tutkintotasojakauma .....	30
<b>TAULUKKO 4.</b> Tohtorin tutkinnon suoritusvuosi ja maantieteellinen tausta .....	32
<b>TAULUKKO 5.</b> Maisterin tutkinnon suoritusvuosi ja maantieteellinen tausta .....	32
<b>TAULUKKO 6.</b> Koulutusalat sukupuolen ja maantieteellisen taustan mukaan.....	33
<b>TAULUKKO 7.</b> Korkein tutkinto koulutusaloittain .....	33
<b>TAULUKKO 8.</b> Viiteryhmäjakauma koulutusaloittain .....	36
<b>TAULUKKO 9.</b> Viiteryhmäjakauma koulutustason mukaan.....	38
<b>TAULUKKO 10.</b> Nykyisen työsuhteen pituus yliopistojen opetus- tai tutkimustehtävissä työskentelevillä ja jatko-opintoja suorittavilla .....	43
<b>TAULUKKO 11.</b> Ammattiryhmien kuvailevia tunnuslukukuja .....	49
<b>TAULUKKO 12.</b> Ammattiryhmät maantieteellisen taustan mukaan.....	49
<b>TAULUKKO 13.</b> Ammattiryhmät 2001–19 .....	50
<b>TAULUKKO 14.</b> Vakinaisuus tutkinnon suoritusvuoden mukaan.....	52
<b>TAULUKKO 15.</b> Vakinaisuus ammattiryhmittäin 2001–19 .....	53
<b>TAULUKKO 16.</b> Ei-ammattissa toimivat .....	59
<b>TAULUKKO 17.</b> Ammattiryhmittäiset keskipalkat sukupuolittain ja maantieteellisen taustan mukaan.....	65
<b>TAULUKKO 18.</b> Työmatkojen asianmukainen korvaaminen työnantajittain .....	70
<b>TAULUKKO 19.</b> Palkkausta liian pienenä pitävien osuus 1998–2016 .....	72
<b>TAULUKKO 20.</b> Ammattiryhmittäiset viikkotuntimäärät .....	75
<b>TAULUKKO 21.</b> Koulutustasoiset viikkotuntimäärät.....	76

<b>TAULUKKO 22.</b> Työnantajittaiset viikkotuntimäärät .....	76
<b>TAULUKKO 23.</b> Ei koskaan kotona iltatöitä työnantajittain 2004–19 .....	78
<b>TAULUKKO 24.</b> Kotona iltaisin tehtävä työ ammattiryhmittäin .....	80
<b>TAULUKKO 25.</b> Vähintään kahtena iltana viikossa kotonaan työskentelevät opettajat sukupuolittain 2004–19 .....	80
<b>TAULUKKO 26.</b> Etätöiden tekeminen työnantajittain .....	83
<b>TAULUKKO 27.</b> Opetustehtävien kehitys edellisen kahden vuoden aikana .....	84
<b>TAULUKKO 28.</b> Opetustehtävät ammattiryhmittäin .....	85
<b>TAULUKKO 29.</b> Ylitöiden tekeminen ammattiryhmittäin .....	88
<b>TAULUKKO 30.</b> Iltatyöt ja työuupumuksen ja stressin kokeminen .....	96
<b>TAULUKKO 31.</b> Viikonlopputyöt ja työuupumuksen ja stressin kokeminen .....	97
<b>TAULUKKO 32.</b> Yli 48 tuntia viikossa tekevien työuupumus ja stressi 2004–19 .....	98
<b>TAULUKKO 33.</b> Haitallista työstressiä aiheuttavat tekijät ammattiryhmittäin .....	101
<b>TAULUKKO 34.</b> Työhyvinvoinnin parantamisen keinot ammattiryhmittäin .....	105
<b>TAULUKKO 35.</b> Uranvaihtoharkinnat kahden vuoden aikana työnantajittain .....	119
<b>TAULUKKO 36.</b> Yliopistosektorilla työskentelevien pohdinnat toiselle työnantajasektorille hakeutumisesta lasten iän mukaan luokiteltuna .....	120
<b>TAULUKKO 37.</b> Palkkatyössä ulkomailla .....	125
<b>TAULUKKO 38.</b> Apurahalla ulkomailla .....	126
<b>TAULUKKO 39.</b> Ulkomailla työskentelyn tyypit .....	126
<b>TAULUKKO 40.</b> Kansainvälisen liikkuvuuden lajit maantieteellisen taustan mukaan .....	129
<b>TAULUKKO 41.</b> Yliopistolaisten kansainvälinen liikkuvuus 2016–19 .....	132
<b>TAULUKKO 42.</b> Kansainvälisen liikkuvuuden esteet ikäluokittain .....	136
<b>TAULUKKO 43.</b> Yli 3 vuotta apurahalla toimineet koulutustasoittain .....	141
<b>TAULUKKO 44.</b> Perustietoja apurahatutkijoista .....	142
<b>TAULUKKO 45.</b> Apurahan kesto ja laskennallinen suuruus .....	143
<b>TAULUKKO 46.</b> Tuloni riittävät asumiseen ja elämiseen, ryhmien keskiansiot .....	144
<b>TAULUKKO 47.</b> Haitallista työstressiä usein tai lähes koko ajan kokevat .....	148
<b>TAULUKKO 48.</b> Urajärjestelmätyyppien yleisyys .....	151
<b>TAULUKKO 49.</b> Yliopistossa tutkijoina tai opettajina työskentelevät vakinaiset .....	155
<b>TAULUKKO 50.</b> Keskeisiä tietoja tutkijanuraportaittain .....	156

# ESIPUHE

---

**P**itkittyneet etätyöt: työn ja vapaa-ajan rajan lopullinen hämärtyminen, sähköisten järjestelmien opettelu, kotitoimiston ergonomiahaasteet, irrallisuuden tunne, stressi. Tilanne on muuttunut radikaalisti jäsenkyselyn materiaalin keruusta, mutta monet ilmiöt myös pysyvät ja ovat jopa vahvistuneet korona-aikana.

Työssäjaksamisen haasteet ovat edelleen läsnä, nyt ehkä jopa korostuneemmin, sillä yhteisön kanssa jakaminen on kaventunut etäpalavereiksi ja aito jokapäiväinen keskustelu on korvautunut aikataulutetuilla täsmäzooimeilla. Paljon on myös opittu, sillä monet asiat hoituvat etänä jopa tehokkaammin kuin kasvotusten. Toimintatapoihin jää varmasti koronatapoja. Kansainvälistymiselle tämä on ollut myrkyä, osittain. Uusien tuttavuuksien luomisen, lähentymisen ja monipuolisen ajatustenvaihdon välittäjänä verkko ei ole parhaimmillaan.

Toisaalta ehkä nyt vihdoinkin oivalletaan, ettei aina ole pakko mennä jonnekin voidakseen tehdä jotakin. Kansainvälistymisen määritelmä on ollut kapea, se on perustunut siihen, että fyysisesti pitää siirtyä paikasta toisen ja se meritoi ja pätevöittää. Montako kuukautta riittää, jotta voi ruksittaa kansainvälistymislaatikon? Entäpä jos kansainvälistymistä ajateltaisiinkin kokonaisuutena, jossa mukana ovat toki vierailut, myös meille, mutta lisäksi kansainvälistymiseksi katsottaisiin vaikkapa kansainvälinen tutkimusyhteistyö, materiaalin jakaminen, ajatusten vaihtaminen etäpalavereissa.

Jäsenkyselyiden perusteella on selvää, että kansainvälistyminen ulkomailta vietettynä aikana mitattuna on jatkuvasti lisääntynyt. Ei ole suurta uhkaa, etteivät tukijat haluaisi kansainvälistyä tai jopa vierailia rajojen ulkopuolella,

tiede on luonteeltaan kansainvälistä ja yhteisömmme on maailmanlaajuinen. Nykyisessä maailmassamme ideoiden välittäminen ja uusien luominen ei voi olla enää sidottua paikkaan, ennemmin meitä sitoo aika. Nyt on juuri sopiva aika luoda yhdessä uutta, etsiä keinoja, joilla nousemme kriisistä.

Tieteentekijät ovat avainasemassa, kun rakennamme tulevaisuutta entistä ja uutta yhdistellen.

*Liedossa, 18.5.2020*

MAIJA S. PELTOLA

professori

Tieteentekijöiden puheenjohtaja

# SUMMARY

---

The eighth member survey of the Finnish Union of University Researchers and Teachers was conducted in November 2019. A total of 1,591 members (25%) responded to the online survey that was conducted in Finnish, Swedish and English. Nearly two thirds (62.5%) of the respondents were female, 36.6% were male and 0.9% identified themselves as non-binary (the response option “Other”). The strong internationalisation of the Finnish scientific community is indicated by the fact that the member survey respondents came from 70 different countries. The majority of the respondents were originally from Finland (81%; 2016: 88%), while EU/EEA countries were provided as the country of origin by 8.1% (2016: 5.8%) and other countries by 10.7% (2016: 6.1%). It can be seen that the share of international members among the respondents has clearly grown.

The average age of the survey respondents was 44.2 years. The most common marital status was married/domestic partnership/registered partnership (73%), nearly one fifth (19%) were single and the share of divorced/widowed was 8%. Slightly more than half (55%) had own children or children under their guardianship living in their household. Among the members who responded to the survey, nearly one in four (23%) had the title of docent. Altogether 65% of men and 59% of women have a doctoral degree. At the moment of replying, 19% of the respondents were carrying out full-time postgraduate studies and 8% part-time postgraduate studies.

Almost four fifths (78%) of the academics responding to the survey were salaried employees. A total of 11% of the respondents were researchers working on a grant and 6.7% were unemployed at the moment of replying.

The main employer sector was universities: 84% of employed respondents worked at a university. The share of employed respondents working in research institutions was 4%, while 7% worked in the public sector and 4% in other sectors. The majority (75%) of academics worked for major organisations with more than 2,500 employees. These major employers were universities (87%) or large public-sector employers (17%), such as cities or hospital districts. Only 4% of the respondents worked for organisations with fewer than 50 employees. Of the employed respondents, 50% were researchers, 25% teachers and 24% specialists. The researchers' key role could also be seen in the closest reference groups indicated by the respondents: 60% identified themselves as researchers, 14% as teachers, 8% as information specialists and 7% as grant recipients.

Slightly more than half (51%) of the employed academics who responded to the 2019 member survey worked in fixed-term employment. More than half (51%) of the doctors were in fixed-term employment, too. The average duration of the fixed-term work contracts was 28 months, but for nearly one third (30%) of the fixed-term employees, the duration of the employment contract was a maximum of one year. Nearly half (45%) of the respondents had had at least 10 different employment contracts during their career. Almost one third (30%) had worked continuously for the same employer for more than 10 years.

In October 2019, the average salary for people in full-time salaried employment was EUR 3,821 per month (median EUR 3,700, standard deviation EUR 998). The average salary for men was EUR 3,916 (median EUR 3,766, s.d. EUR 1,100). Women earned considerably less than men: their average salary was EUR 3,777 (median EUR 3,700, s.d. EUR 928). For doctors, the average salary was EUR 4,176 (median EUR 4,084, s.d. EUR 882) and for people with a master's degree, the average salary was EUR 3,148 (median EUR 3,000, s.d. EUR 846). More than one third (39%) considered that their salary was too small compared to their duties. A little less than one third (29%) of the respondents reported that they do not always receive daily allowances for work-related travel. A total of 63% of fixed-term employees stated that they have always been appropriately compensated for expenses resulting from work-related travel. Among permanent employees, the corresponding figure was 71%.

Those with full-time work contracts in October 2019 estimated their weekly working hours at 42.9 hours (median 40 hours, standard deviation



7.5 hours). A quarter of the respondents estimated their working hours to be at a minimum of 45 hours (with the maximum being 86 hours). More than half (51%) of the respondents reported that they work overtime without compensation.

Clearly more than half (60%) of academics carry out duties related to their full-time job at home at least once a week. Nearly two in three (59%) stated that they carry out duties related to their full-time job at the weekend at least once a month. Almost one third (30%) of the respondents carried them out every weekend and only one in twelve (8%) reported that they never carry out duties related to their full-time job at the weekend.

Some or many symptoms of burnout had been experienced by 47% of the employed respondents. In the 2019 survey, already more than half (52%) of the employed respondents reported that they were experiencing a great deal or extreme stress. Of all researchers and teachers, clearly more than half (56%) stated they were under a great deal or extreme stress at the moment of replying. Among specialists, the corresponding figure was 40%.

There is a clear connection between working at home in the evenings and the increase in experiencing burnout and stress. Clearly more than half of those who worked at home on at least two evenings per week had experienced some or many symptoms of burnout. With regard to stress, the share was even higher. Among those who work nearly every weekend, two thirds (65%) are under a great deal or extreme stress and clearly more than half (58%) experience some or many symptoms of burnout.

As earlier member surveys have shown, fixed-term employment contracts (61%), uncertainty of continuation of employment (56%) and obtaining of funding (56%) form the core of detrimental work stress. More than half of those in whose duties these factors are relevant state that these factors cause detrimental work stress often or almost all the time. The respondents reported "Increasing staff" as the most important measure that would improve their well-being at work.

Two respondents in three (66%) felt like a part of their work community. Altogether 74% of permanent employees felt like a part of their work community. Among fixed-term employees, the share was considerably lower, 65%. A total of 64% of fixed-term employees and 47% permanent employees had considered moving to another employer sector. Furthermore, 60% of fixed-term employees and more than half (52%) of permanent employees had considered moving to another employer within the same sector.

Of all respondents, 60% had considered finding a completely different job (62% of women and 56% of men). There were no differences between employer sectors when it came to considering finding a completely different job. The type of employment is a significant factor also in this consideration. Nearly two thirds (63%) of fixed-term employees and almost half (49%) of permanent employees had considered finding a completely different job. In terms of professional groups, researchers clearly stood out from other groups in this respect: 63% had considered finding a completely different job while the corresponding figure was 50% among specialists and 48% among teachers. Within the professional groups, there was no difference between men and women in this respect.

Working supported by a grant is characteristic of an academic's career. Three fourths (75%) had worked with the support of a grant. Especially the share of those who have worked as scholarship researchers for more than five years has increased significantly. At the moment of replying, nearly one in four (24%) researchers working on a grant felt that their income was not sufficient for housing and other basic needs. The income level had made nearly half (47%) consider a change of career. The fact that more than a third (36%) of grant recipients do not feel like a part of their academic work community is alarming.

# SAMMANDRAG

---

**F**orskarförbundets åttonde medlemsenkät genomfördes i november 2019. Enkäten, som genomfördes elektroniskt på finska, svenska och engelska, besvarades av 1591 medlemmar (25 %). Nästan två tredjedelar (62,5 %) av de som svarade på enkäten var kvinnor, 36,6 % var män och 0,9 % angav sig vara icke-binära. Den starka internationaliseringen av det finländska forskarsamfundet framgår av det faktum att bland de som svarade på medlemsenkäten finns medlemmar från totalt 70 olika länder. Ändå kommer de flesta av de som deltagit ursprungligen från Finland (81 %; 2016: 88 %), medan 8,1 % (2016: 5,8 %) ursprungligen kommer från EU/EES-länder och 10,7 % (2016: 6,1 %) ursprungligen kommer från andra länder. Andelen internationella medlemmar har alltså ökat betydligt bland deltagarna.

Respondenternas medelålder var 44,2 år. Det vanligaste civilståndet var äktenskap, samboförhållande eller registrerat partnerskap (73 %) medan nästan var femte (19 %) var ogifta och 8 % var skilda eller änkor/änklingar. Drygt hälften (55 %) av deltagarna hade egna barn eller barn som står under vårdnad hemma. Av deltagarna är nästan var fjärde (23 %) docent. Av männen har 65 % en doktorexamen och av kvinnorna är andelen 59 %. Vid tidpunkten för enkäten bedrev 19 % av deltagarna postgraduala studier på heltid medan 8 % bedrev sina studier som bisyssla.

Nästan fyra av fem (78 %) av förbundets medlemmar som besvarade enkäten var sysselsatta som löntagare. Av respondenterna arbetade 11 % som stipendieforskare medan 6,7 % var arbetslösa vid tidpunkten för enkäten. Universiteten är den viktigaste arbetsgivarsektorn då 84 % av

de som arbetade var anställda vid universiteten. Av de tillfrågade arbetade 4 % vid forskningsinstitutioner, 7 % inom den offentliga sektorn och 4 % på annat håll. Majoriteten (75 %) av medlemmarnas arbetsplatser är stora arbetsplatser med över 2 500 anställda. De största arbetsplatserna är främst universitet (87 %) eller stora arbetsplatser inom offentliga sektorn (17 %), såsom städer eller sjukvårdsdistrikt. Endast 4 % av de tillfrågade arbetade på arbetsplatser med färre än 50 anställda. Av de som arbetade var 50 % forskare, 25 % lärare, 24 % experter. Forskarnas betydelse återspeglas också i de referensgrupper som deltagarna upplever sig stå närmast. Av alla deltagare ser sig 60 % som forskare, 14 % som lärare, 8 % som informationsexperter och 7 % som stipendiater.

Drygt hälften (51 %) av de som svarade på medlemsenkäten 2019 hade en tidsbegränsad anställning. Mer än hälften (51 %) av doktorerna var även de visstidsanställda. Den genomsnittliga varaktigheten för en visstidsanställning var 28 månader men nästan var tredje (30 %) visstidsanställning varade högst ett år. Nästan hälften (45 %) av deltagarna hade haft minst tio separata anställningsförhållanden under sin karriär. Nästan var tredje (30 %) hade arbetat kontinuerligt för samma arbetsgivare i mer än 10 år.

I oktober 2019 var medellönen för förvärvsarbetande heltidsanställda 3 821 euro per månad (median 3 700 euro, standardavvikelse (=SD) 998 euro). På nivån för hela materialet var medellönen för män 3 916 euro (median 3 766 euro, SD 1 100 euro). Kvinnor tjänade betydligt mindre än män med en medellön på 3 777 euro (median 3 700 euro, SD 928 euro). Doktorernas medellön var 4 176 euro (median 4 084 euro, SD 882 euro) och för de som avlagt en högre högskoleexamen var medellönen 3 148 euro (median 3 000 euro, SD 846 euro). Drygt en tredjedel (39 %) ansåg att deras lön var för låg i förhållande till deras arbetsuppgifter. Nästan en tredjedel (29 %) av deltagarna berättade att de inte alltid får dagtraktamente för deras arbetsresor. Av visstidsanställda uppgav 63 % att de alltid hade fått adekvata ersättningar för sina arbetsresor, motsvarande siffra för fast anställda var 71 %.

I oktober 2019 uppskattade heltidsanställda att deras veckoarbetstid var 42,9 timmar (median 40 och SD 7,5 timmar). En fjärdedel av deltagarna uppskattar att deras arbetstid är minst 45 timmar (medan maximitiden är 86 timmar). Faktum är att mer än hälften av deltagarna (51 %) rapporterade att de arbetade övertid utan ersättning.

Tydligt fler än hälften (60 %) av medlemmarna arbetar hemma minst en gång i veckan på grund av uppgifter relaterade till deras huvudsyssla. Nästan

två av tre deltagare (59 %) berättade att de gör arbetsuppgifter relaterade till deras huvudsyssla under veckosluten minst en gång i månaden. Nästan var tredje (30 %) deltagare arbetade varje veckoslut och bara var tolfte deltagare (8 %) rapporterade att de aldrig gjorde arbetsuppgifter relaterade till deras huvudsyssla under veckosluten.

Av deltagarna hade 47 procent av de som arbetade upplevt utbrändhet en aning eller i hög grad. I enkäten 2019 rapporterade redan mer än hälften (52 %) av de som arbetade att de upplevde mycket eller väldigt mycket stress. Av forskarna och lärarna angav klart fler än hälften (56 %), och även 40 % av experterna, att de vid tidpunkten för enkäten upplevde mycket eller väldigt mycket stress.

Att arbeta hemma på kvällarna är tydligt förknippat med ökade känslor av både utbrändhet och stress. Klart fler än hälften av de som arbetar hemma minst två kvällar har upplevt symptom på utbrändhet en aning eller i hög grad. För stressupplevelser är andelarna ännu större. Av de som arbetar nästan varje veckoslut upplever två av tre (65 %) stress antingen mycket eller väldigt mycket och klart fler än hälften (58 %) av de som arbetar nästan varje veckoslut upplever symptom på utbrändhet en aning eller i hög grad.

Liksom i tidigare medlemsenkäter utgör visstidsanställningar (61 %), osäkerhet över om anställningen fortsätter (56 %) samt hur man får finansiering (56 %) den absoluta kärnan i skadlig arbetsrelaterad stress. Mer än hälften av dem som har arbetsuppgifter där dessa faktorer är relevanta rapporterar att dessa faktorer ofta eller nästan ständigt orsakar arbetsrelaterad stress som upplevs som skadlig. Det viktigaste sättet som nämndes för att förbättra den egna arbetshälsan var att öka antalet anställda, vilket upplevdes förbättra den egna arbetshälsan märkbart.

Två av tre (66 %) ansåg att de kände samhörighet med sin egen arbetsgemenskap. Av de fast anställda ansåg 74 % att de tillhörde arbetsgemenskapen medan klart färre, 65 %, av de visstidsanställda kände denna samhörighet. Av de visstidsanställda hade 64 % och av de fast anställda hade 47 % övervägt att byta till en helt annan arbetsgivarsektor. Av de som är visstidsanställda hade 60 % och av de som var fast anställda hade mer än hälften (52 %) övervägt att byta till en annan arbetsgivare inom samma arbetsgivarsektor.

Av deltagarna hade 60 % (62 % av kvinnorna och 56 % av männen) övervägt att byta till helt andra arbetsuppgifter. Det fanns inga skillnader mellan arbetsgivarsektorerna när det gällde vem som övervägde att byta till andra uppgifter. Kvaliteten på anställningsförhållandet verkar också relevant när

det gäller övervägandet. Nästan två av tre (63 %) av de visstidsanställda och även nästan hälften (49 %) av de fast anställda hade övervägt att byta till helt andra uppgifter. Undersökt enligt yrkesgrupper skiljer sig forskarna klart från andra grupper eftersom 63 % har övervägt att sadla om från forskaruppgifterna, medan samma andel var 50 % bland experter och 48 % bland lärare. Inom yrkesgrupperna fanns inga skillnader mellan mäns och kvinnors överväganden.

Forskarens karriär kännetecknas av att man arbetar med hjälp av stipendier. Tre av fyra (75 %) har arbetat med hjälp av ett stipendium. Särskilt andelen av dem som har beviljats stipendium i mer än fem år har ökat avsevärt. I enkäten utreddes också hur väl mottagarna klarar sig på de mottagna stipendierna. Nästan var fjärde (24 %) stipendieforskare ansåg vid tidpunkten för enkäten att deras inkomst inte är tillräcklig för boende- och levnadskostnader. Inkomstnivån hade lett till att något mindre än hälften (47 %) hade övervägt ett karriärbyte. Det faktum att mer än var tredje (36 %) stipendiat inte känner samhörighet med sin egen akademiska arbetsgemenskap är oroväckande.

# 1

## JOHDANTO

---

**T**ieteentekijöiden liitto on vuonna 1967 perustettu yliopistojen ja tutkimuslaitosten opettajien, tutkijoiden, tietopalveluhenkilöstön ja muiden akateemisten asiantuntijoiden ammattijärjestö. Jäsenistön kokonaismäärä vuoden 2019 lopussa oli 7178. Akavan suurimpana yliopistosektorin järjestönä liitto on merkittävä vaikuttaja suomalaisen tiedepolitiikan, yliopistokoulutuksen sekä tietohuollon kehittämisessä.

Tieteentekijöiden liiton kahdeksas koko jäsenistön kattava jäsenkysely toteutettiin marraskuussa 2019. Kolmen vuoden välein toteutettavissa jäsenkyselyissä selvitetään muun muassa jäsenistön koulutusta, palvelussuhteita, palkkausta, apurahalla työskentelyä ja työoloja. Suurin osa kyselyn kysymyksistä pidetään samoina, jolloin voidaan aikasarjanomaisesti valottaa niitä muutoksia, joita tiedekentällä Suomessa vuosien mittaan tapahtuu. Jokaiseen kyselyyn on kuitenkin lisätty osioita, joilla on katsottu olevan erityistä kiinnostavuutta. Erilaisten urajärjestelmien lisääntymisen vuoksi vuoden 2019 kyselyyn lisättiin tenure track -järjestelmiä koskevia kysymyksiä. Tämän lisäksi (akateemiseen) työyhteisöön liittyvien kysymysten määrää lisättiin. Tutkimuksen tekijänä on YTT Antero Puhakka Itä-Suomen yliopistosta.

Raportissa kyselyn tietoja verrataan edellisiin vuosina 1998, 2001, 2004, 2007, 2010, 2013 ja 2016 toteutettuihin jäsenkyselyihin, liiton kyselyyn nuorille tutkijoille, liiton jäsenrekisterin tietoihin sekä muuhun tilastomateriaaliin. Tieteentekijöiden liiton toimintaan liittyviä järjestöllisiä kysymyksiä,

kuten työtaisteluun suhtautumista koskevia kysymyksiä tai liiton toimiston ja jäsenyhdistysten palveluun liittyviä kysymyksiä, ei raportoida tässä yhteydessä. Jäsenkyselyn tuloksia hyödynnetään näiltäkin osin liiton toiminnan kehittämässä.

Aineiston analysoinnissa käytetään pääasiassa kuvailevia tilastollisia menetelmiä, kuten prosenttiosuuksia, graafisia esityksiä sekä keski- ja hajontalukuja (keskiarvo, mediaani, keskihajonta ja kvartiilit). Tutkittavien ominaisuuksien keskinäisiä riippuvuuksia on tarkasteltu ristiintaulukoinneilla ja niihin liittyvillä khiin-neliötestillä ja residuaalitarkasteluilla. Ryhmien väliset keskiarvovertailut on suoritettu kahden ryhmän (esimerkiksi dosentin arvo) vertailussa t-testin avulla. Useamman ryhmän vertailussa (esimerkiksi ammattiryhmät) on käytetty yksisuuntaista varianssianalyysia. Tilastollisesti merkitsevät ryhmäerot ja riippuvuudet tarkoittavat tässä raportissa alle 5 % merkitsevyystasoa ( $p < 0,05$ ). Tilastollisia merkitsevyyksiä ei kuitenkaan merkitä p-arvoina raporttiin. Pääsääntöisesti raportissa käytetään lukijaystävällisyyden vuoksi myös kokonaisprosenttilukuja, mistä syystä kaikki taulukot ja kuviot eivät välttämättä summaudu sataan.

## 1.1 Aineiston keruu ja vastausaktiivisuus

Jäsenkysely toteutettiin marraskuussa 2019. Poikkileikkaustutkimuksen tarkasteluajankohtana toimii vuoden 2019 lokakuu. Kysely toteutettiin ensimmäisen kerran pelkästään sähköisenä. Sähköinen kysely toteutettiin suomen-, ruotsin- ja englanninkielisenä. Englanninkielinen versio erosi muista siten, että siinä kysyttiin Suomeen tuloon liittyviä kysymyksiä sekä niitä ongelmia, joita kansainväliset tieteen tekijät olivat Suomessa kokeneet. Kansainvälistä liikkuvuutta estäviä tekijöitä selvitettiin puolestaan ainoastaan suomen- ja ruotsinkielisissä kyselyissä.

Kysely lähetettiin niille, joiden sähköpostiosoite oli tiedossa. Yhteensä henkilökohtaisia linkkejä lähetettiin 6314 kpl. Jos liiton jäsenet eivät olleet päivittäneet muuttuneita sähköpostiosoitteitaan liiton jäsenrekisteriin, ei heille kyselyä siten lähetetty. Käytännössä puuttuvat sähköpostiosoitteet tarkoittavat sitä, että noin kahdeksasosalle liiton jäseniä ei kyselyä lähetetty. Puuttuneiden tietojen vuoksi linkkejä kyselyyn lähetettiin selvästi vähemmän edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna. Kolme vuotta aiemmin kyselylomakkeita oli postitettu 6755 kpl.



Vastauksia saatiin 1591 jäseneltä, eli kyselyn saaneista joka neljäs (25 %) vastasi kyselyyn. Vastausprosentti on jonkin verran pienempi kuin edellisissä kyselyissä. Aiemmin vastausaktiivisuus on ollut parempaa. Vuonna 2004 vastanneita oli 38 % ja 2007 vielä 33 %, vuosina 2010, 2013 ja 2016 puolestaan 28 %. Jäsenyhdistysten jäsenmääriin suhteutetut vastausprosentit vaihtelivat 12 %:sta 33 %:iin. Näyttää varsin selvältä, että kyselyn toteuttaminen pelkääntään sähköisenä pienensi entisestään vastausaktiivisuutta.

Jäsenkyselyssä lähetettiin jäsenille muistutus vastaamisesta. Kysely toteutettiin nimettömänä. Nimettömyydestä johtuen vastaamattomista ei ole käytettävissä sellaisia tietoja, että katoanalyysi voitaisiin luotettavasti suorittaa. Kyselyn perusteella ei siten tiedetä poikkeavatko vastaamattomat merkittävästi vastaajista. Koska katoanalyysia ei voida luotettavasti suorittaa, kuvaavat raportissa myöhemmin esitettävät tulokset kyselyyn vastanneita eivätkä ole välttämättä täysin yleistettävissä koko jäsenistöön. Myöhemmin raportissa vastaajien tietoja verrataan kuitenkin koko jäsenistöstä saatavilla oleviin tietoihin.

*Thank you for this thought-provoking survey.*

*Tämä kysely oli tosi tarpeellinen ja toivottavasti saatte siitä osviittaa tulevaan toimintaan ja viestiä hallintoon ja yliopiston johdolle.*

# 2

## PERUSTIETOJA VASTANNEISTA

---

### 2.1 Sukupuoli, maantieteellinen alkuperä, ikä ja perhetilanne

**K**yselyyn vastanneista hieman alle kaksi kolmasosaa (62,5 %) oli naisia, 36,6 % miehiä ja muun sukupuolisiksi itsensä ilmoitti 0,9 % jäsenistöstä. Muun sukupuolisten mukaan ei jatkossa pääsääntöisesti tehdä ryhmien välisiä vertailuja ryhmän pienuuden vuoksi, mutta heidän vastauksensa ovat mukana kaikkia vastaajia tarkasteltaessa. Koko jäsenistöstä naisia on 58 %, joten naiset ovat hieman yliedustettuina vastaajien joukossa.

Suomalaisen tiedeyhteisön voimakasta kansainvälistymistä osoittaa se, että jäsenkyselyyn vastanneissa on jäseniä kaikkiaan 70 eri maasta. Toki suurin osa vastanneista on alun perin kotoisin Suomesta (81 %; 2016: 88 %), Eu/Eta-maista on alun perin kotoisin 8,1 % (2016: 5,8 %) ja muista maista 10,7 % (2016: 6,1 %). Kansainvälisten jäsenten osuus on siis selvästi lisääntynyt vastanneiden keskuudessa. Jatkossa tässä raportissa tuodaan esiin Eu/Eta-maiden ja muiden maiden väliset erot pääasiassa silloin, kun niissä on tilastollisesti merkitseviä eroja. Jos tilastollisesti merkitseviä eroja ei ole, silloin kansainvälisen taustan omaavia tieteentekijöitä tarkastellaan yhtenä

ryhmänä. Suurimmassa osassa ryhmävertailussa verrataan siten suomalais-taustaisia ja kansainvälistäustaisia tieteentekijöitä toisiinsa.

Kyselyyn vastanneiden keski-ikä oli 44,2 vuotta (mediaani 43 v, keskihajonta 10,4 v). Maantieteellisen taustan suhteen keski-ikäet eroavat merkitsevästi. Suomalaistaustaiset ovat iältään keskimäärin 45,5 v (keskihajonta 10,3). Kansainvälisen taustan omaavat tieteentekijät ovat selvästi nuorempia (38,9 v, keskihajonta 8,6). Miesten ja naisten keski-ikäet eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan koko aineistossa tai maantieteellisen alkuperän mukaan tarkasteltuna. Muun sukupuoliset olivat keski-iältään nuorempia kuin muut vastaajat 36,9 v (mediaani 34 v, keskihajonta 8,5 v).

**TAULUKKO 1.** Vastaajien ikäjakauma sukupuolittain, %

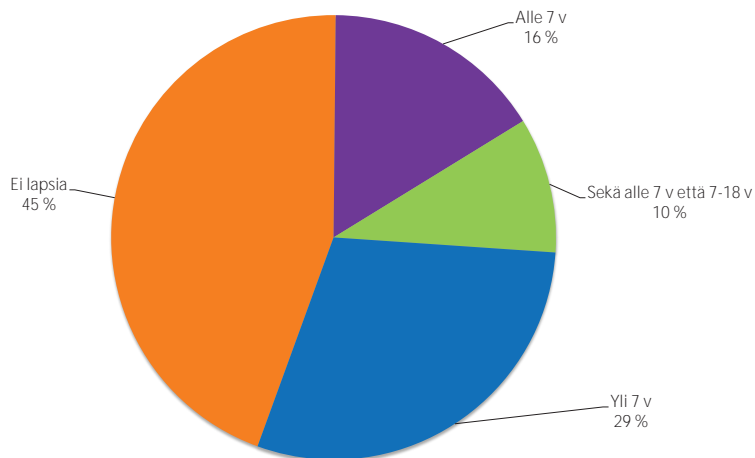
IKÄRYHMÄ	NAISET	MIEHET	KAIKKI	JÄSENREKISTERI
Alle 30	6	5	6	4
30-39	32	35	33	30
40-49	33	29	31	30
50-59	22	20	22	22
60 ja yli	8	11	9	14

Vastanneiden ikäjakauma (taulukko 1) vastaa varsin hyvin liiton jäsenrekisterin ikäjakaumaa, tosin yli 60-vuotiaat ovat vastanneet kyselyyn jäsenrekisteriosuuttaan hieman harvemmin. Jo keski-ikää tarkasteltaessa huomattiin kansainvälistäustaisten tieteentekijöiden olevan selvästi suomalaistaustaisia nuorempia. Seuraavassa taulukossa tarkastellaan ikäryhmittäistä jakaumaa ja huomataan, että erot ovat suuret etenkin alle 40-vuotiaiden ikäryhmissä. Edellisen jäsenkyselyn tavoin tämä viitanee siihen, että tutkijan uraportaille rekrytoitaessa on maantieteellisiä eroja.

**TAULUKKO 2.** Vastaajien ikäjakauma maantieteellisen taustan mukaan, %

IKÄRYHMÄ	SUOMI	EU/ETA	MUUT	KAIKKI
Alle 30	5	12	9	6
30-39	29	46	54	33
40-49	32	30	25	31
50-59	24	10	9	22
60 ja yli	10	2	4	9

Yleisin siviilisäätö vastanneiden joukossa oli edellisten jäsenkyselyjen tavoin avio-, avoliitto tai rekisteröity parisuhde (73 %), naimattomia oli lähes joka viides (19 %) ja eronneiden tai leskien osuus oli 8 %. Siviilisäätöjakauma on pysynyt hyvin tasaisena kaikissa toteutetuissa jäsenkyselyissä. Sukupuolten välillä ei ollut eroja siviilisäädystä. Siviilisäädyn suhteen ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja myöskään vastanneiden maantieteellisen taustan suhteen. Vastanneista hieman yli puolella (55 %) oli omia tai huollettavana olevia lapsia kotonaan (kuvio 1). Jos tieteen tekijöillä oli huollettavia lapsia, oli alle 7-vuotiaita lapsia keskimäärin 1,3 (keskihajonta 0,6) ja yli 7-vuotiaita lapsia keskimäärin 1,6 (keskihajonta 0,9).

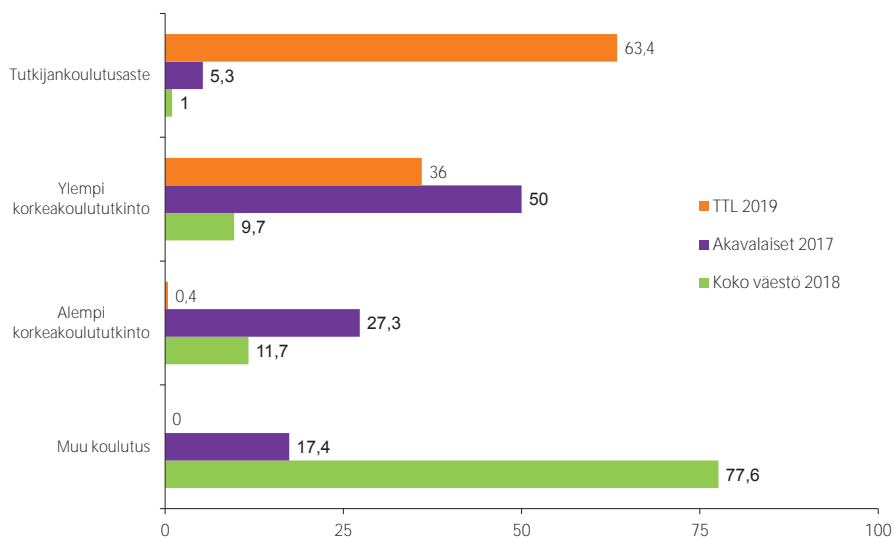


**KUVIO 1.** Kotona asuvien huollettavien lasten ikäjakauma

Sukupuolten välillä ei ollut koko aineiston osalta eroja, mutta kuva muuttuu, kun otetaan huomioon vastaajien maantieteellinen tausta. Suomalaisten tieteentekijöiden osalta sukupuolten välillä ei ollut eroja. Eu/Eta-maista kotoisin olleilla miehillä oli lapsia yli puolella (55 %), kun naisista vain kolmasosalla (36 %) oli lapsia. Erot olivat vieläkin suuremmat muualta alun perin tulleilla tieteentekijöillä, joista lähes kolmella miehellä neljästä (74 %) oli lapsia, kun naisista hieman yli puolella (53 %) oli lapsia.

## 2.2 Koulutus

Liiton jäsenistö on erittäin korkeasti koulutettua. Kaikista akavalaisista työvoimaan kuuluvista joka kahdeskymmenes on suorittanut tieteellisen jatkokutkinnon. Koko työvoimasta puolestaan vain joka sadas on suorittanut joko lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon. Tieteentekijöiden liiton jäsenistä tieteellisen jatkokutkinnon on suorittanut lähes kaksi kolmesta (63 %), kuten kuvio 2 voidaan havaita.



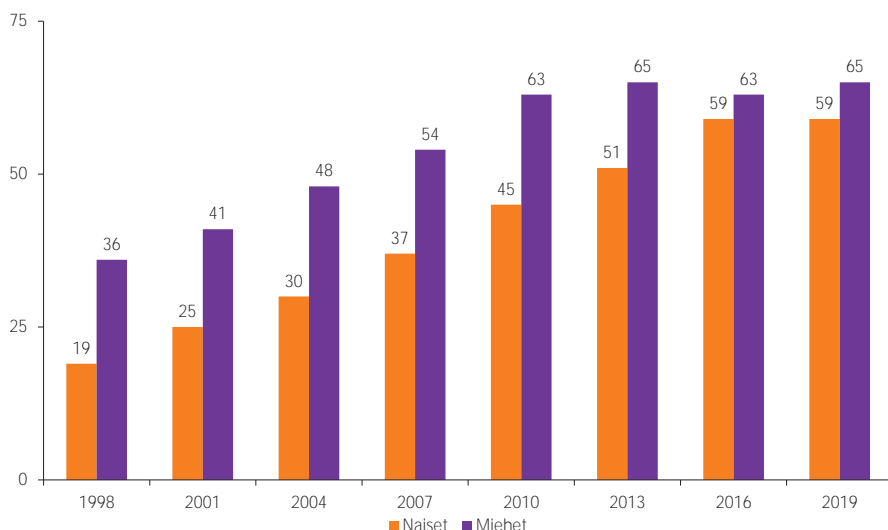
**KUVIO 2.** Tieteentekijöiden, akavalaisien ja koko väestön koulutusasteet, %

Seuraavassa taulukossa esitetään jäsenistön tutkintojakauma myös tohtorin tutkinto eriyttäen. Tieteellisen jatkotutkinnon on suorittanut jo lähes kaksi kolmasosaa (63 %) jäsenistöstä ja tohtorin tutkintokin on peräti 61 %:lla.

**TAULUKKO 3.** Jäsenistön tutkintotasojakauma

TUTKINTO	LUKU- MÄÄRÄ	PROSENTTI- OSUUS	KUMULATIIVINEN PROSENTTIOSUUS
Jatkotutkinnot			
Tohtori	969	60,9	60,9
Lisensiaatti	36	2,3	63,4
Ylempi korkeakoulututkinto	574	36,2	99,6
Alempi korkeakoulututkinto	7	0,4	100
YHTEENSÄ	1586	100	

Sukupuolten väliset erot suoritetuissa tutkinnoissa ovat olleet varhemmissa kyselyissä erittäin selvät. Nyt tilanne on kuitenkin muuttunut. Edelleenkin miehillä on useammin suoritettuna tohtorintutkinto, mutta väitelleidenkin naisten osuus on erittäin korkea. Miehistä useammalla kuin kahdella kolmasosalla (69 %) on tieteellinen jatkotutkinto. Tohtorin tutkintokin on suoritettu lähes kahdella miehellä kolmesta (65 %). Tieteellisen jatkotutkinnon on suorittanut 61 % naisista ja kuten edellisessäkin kyselyssä väitelleiden naisten osuus oli 59 % (kuvio 3). Koulutustason nousu on ollut hurja liiton jäsenistön keskuudessa. Tohtoreiden osuus liiton jäsenistössä on yli kaksinkertaistunut vuoteen 1998 verrattuna (27 % > 61 %). Naisten osalta koulutustason nousu on ollut vieläkin suurempaa, tohtoreiden osuus on samalla ajanjaksolla kolminkertaistunut.



**KUVIO 3.** Tohtorin tutkinnon suorittaneet sukupuolittain 1998–2019, %

Koulutustaso eroaa Tieteentekijöiden liiton kansainvälistäjäjäsenillä siten, että EU/Eta-maista tulevilla tohtorin tutkinto on suoritettuna useammalla kuin kahdella kolmesta (66 %), kun muista maista tulevilla tohtorin tutkinto on hieman yli puolella (52 %). Kansainvälistäjäjäsenien osalta ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolten välillä koulutustason suhteen.

Suurin osa (42 %) liiton jäsenistä on suorittanut korkeimman tutkintonsa vuosien 2005–2014 välisenä aikana. Seuraavissa taulukoissa eriytetään vastaajien koulutustaso ja maantieteellinen alkuperä suhteessa korkeimman tutkinnon suorittamisvuoteen. Sitä, missä maassa korkein tutkinto on suoritettu, ei kyselyn perusteella tiedetä. Tiedemaailman kansainvälisestä luonteesta johtuen on kuitenkin oletettavaa, että osa suomalaistaustaisista on väitellyt ulkomaisissa yliopistoissa ja vastaavasti osa kansainvälisen taustan omaavista on väitellyt suomalaisissa yliopistoissa. Sama pätee tietenkin myös ylempään korkeakoulututkinnon suorittamiseen. Ylemmästä korkeakoulututkinnosta käytetään raportissa jatkossa pääasiassa nimitystä maisterin tutkinto.

**TAULUKKO 4.** Tohtorin tutkinnon suoritusvuosi ja maantieteellinen tausta, %

SUORITUSVUOSI	KAIKKI, N= 969	SUOMALAISET, N= 795	KANSAINVÄLISET, N=174
2004 tai aikaisemmin	25	27	16
2005–2014	45	46	41
2015 tai myöhemmin	30	28	43

**TAULUKKO 5.** Maisterin tutkinnon suoritusvuosi ja maantieteellinen tausta, %

SUORITUSVUOSI	KAIKKI, N= 574	SUOMALAISET, N= 454	KANSAINVÄLISET, N=120
2004 tai aikaisemmin	32	38	9
2005–2014	39	37	48
2015 tai myöhemmin	29	25	43

Taulukot osoittavat selvästi sen, että kansainvälisen taustan omaaville tietentekijöillä korkeimman tutkinnon suorittamisesta on kulunut selvästi vähemmän aikaa kuin suomalaistaustaisilla. Tämä näkyy sekä tohtorin että maisterin tutkinnon suorittaneiden osalta. Tämä viittaa vahvasti siihen, että maantieteellisellä alkuperällä on yhteys siihen, missä ammattiryhmissä toimitaan sekä mille tutkijan uran tasolle rekrytoidaan.

Naisista hieman alle kolmannes (32 %) oli suorittanut humanistisen alan tutkinnon, miehistä lähes joka neljäs (22 %). Miesten osalta yleisin koulutusala on luonnontieteellinen, jolta ylimmän tutkintonsa on suorittanut joka kolmas (33 %). Naisista luonnontieteilijöitä on viidennes (19 %). Vastanneiden koulutusaloissa on siten selviä eroja sukupuolten mukaan. Seuraavassa taulukossa asiaan tarkastellaan maantieteellisen alkuperän mukaan sukupuoli eriyttäen.



**TAULUKKO 6.** Koulutusalat sukupuolen ja maantieteellisen taustan mukaan, %

KOULUTUSALA	NAISET,	NAISET,	MIEHET,	MIEHET,	KAIKKI
	SUOMI	KV	SUOMI	KV	
Humanistinen	35	13	27	7	28
Luonnontieteellinen	19	22	32	36	24
Yhteiskuntatieteellinen	20	22	17	13	18
Kasvatustieteellinen	8	6	5	1	7
Muut	19	37	19	43	23

Taulukosta huomataan selvästi, että humanistiselta koulutusosalta korkeimman tutkintonsa suorittaneissa on selvästi vähemmän kansainvälisen taustan omaavia tieteentekijöitä. Kansainvälinen tausta näkyy selvänä yliedustuksena Muut-koulutusalaan luokitelluissa. Muut -luokittelun sisällä kansainvälistä taustaa omaavien tieteentekijöiden yleisimmät koulutusalat olivat teknistieteellinen 8 %, maatalous-metsätieteellinen 6 % sekä terveystieteet 4 %.

Kuten taulukosta 7 havaitaan, on tohtorintutkinnon suorittaminen yleisintä luonnontieteellisellä koulutusosalalla. Tohtorintutkintojen suorittamisessa ei ole koulutusalojen sisällä tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolten välillä. Koulutusalojen sisällä tarkasteltuna maataustalla ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa.

**TAULUKKO 7.** Korkein tutkinto koulutusaloittain, %

KOULUTUSALA	DOSENTTI	TOHTORI	MAISTERI
Humanistinen (n= 445)	23	54	42
Luonnontieteellinen (n= 382)	30	70	27
Yhteiskuntatieteellinen (n= 290)	19	55	44
Kasvatustieteellinen (n= 107)	15	55	42
Muut koulutusalat (n= 363)	20	67	31

Tieteentekijöiden liiton jäsenistä lähes joka neljäs (23 %) on dosentti. Sukupuolten välillä on eroa, sillä miehistä hieman runsaalla neljänneksellä (28 %) ja naisista joka viidennellä (20 %) oli dosentin arvo. Kyselyä edeltäneiden viiden edellisen vuoden aikana dosentuurin oli saanut 40 % dosenteista. Keskimäärin dosenttina oltiin oltu 7,7 vuotta (mediaani 6 v ja keskihajonta 6,9 v) ja joka neljännellä oli ollut ainakin yksi dosenttuuri vähintään 12 vuoden ajan. Tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolten välillä ei ollut dosentin arvon suhteen koulutusala huomioon ottaen.

Dosentuurilla on merkityksensä suomalaisessa tiedemaailmassa. Eri yliopistoissa on erilaisia käytäntöjä esimerkiksi akateemisiin tehtäviin osallistumisen suhteen siinä, edellytetäänkö tietyissä tehtävissä dosenttuuria vai ei: vastaväitökset, esitarkastukset, kustoksen rooli jne. Myös rahoitushauissa dosenttuurista ei ainakaan ole haittaa. Vaikka dosenttuurista saattaa olla hyötyä omalle uralle, dosenttuurin hakuprosessiin liittyy aina harkintaa, eivätkä kaikki halukkaat saa prosessia edes käynnistymään. Avovastauksissa nostettiin esiin kansainvälisten tieteentekijöiden ongelmia dosentin arvon hakemiseen liittyen.

*With lots of publications, teaching experience, international experience and excellent social skills, many internationals with PhDs are still told they can't apply for docentship or even be affiliated if they are not already collaborating with somebody in the department where they send their applications and requests. Their Finnish colleagues on the other hand have it so much easier.*

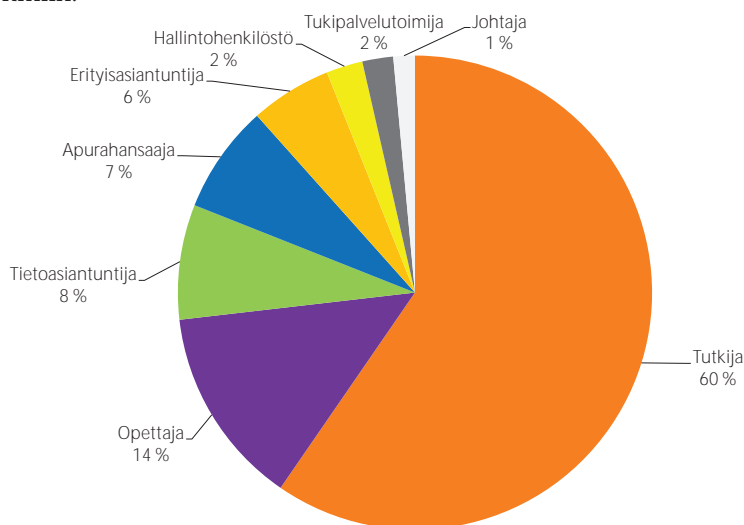
## 2.3 Läheisin viiteryhmä

*Työtilanteeni on muuttunut viimeisen kahden vuoden aikana palkkasuhteisesta työttömäksi, työttömästä apurahatutkijaksi, apurahatutkijasta palkkasuhteiseksi, palkkasuhteisesta apurahatutkijaksi, apurahatutkijasta palkkasuhteiseksi ja palkkasuhteisesta jälleen apurahatutkijaksi. Kuvakauden päästä odottaa todennäköinen työttömyys.*

Tieteentekijöiden liiton aiempien jäsenkyselyjen perusteella tiedetään tieteentekijän uran olevan hyvin pirstaleisen. Pirstaleisuuteen liittyy osaltaan myös se, että tieteentekijöillä erilaiset positiot vaihtelevat, välillä ollaan

tutkimustehtävissä, välillä opetustehtävissä ja välillä suunnitellaan, hallinnoidaan ja johdetaan – toisinaan tehtävistä saadaan palkkaa ja toisinaan samoja tehtäviä rahoitetaan apurahoilla. Tieteentekijän aseman määrittäminen pelkän nimikkeen kannalta onkin haastavaa.

Kyselyssä haluttiin saada tietoa siitä, mitä vastaajat pitävät itse tärkeimpänä viiteryhmänään. Kuviossa 4 esitetään jäsenistön jakautuminen eri viiteryhmisiin.



**KUVIO 4.** Vastaajien läheisin viiteryhmä

Tutkija määrittyy selvästi tärkeimmäksi vastaajien viiteryhmäksi. Sukupuolten välillä ei ollut eroja viiteryhmäjakaumassa. On tärkeää huomata, että viiteryhmä ei määrity suoraan vastaushetken työmarkkinatilanteen perusteella, vaan kyse on laajemmasta asiasta, siitä mihin ryhmään vastaaja kokee kuuluvansa. Tätä osoittaa hyvin se, että tutkijan läheisimmäksi viiteryhmäkseen ilmoittaneista (n=935) joka kymmenes (10 %) oli vastaushetkellä apurahalla. He eivät kuitenkaan pitäneet omana viiteryhmänään apurahansaajia, vaan tutkijoita. Tämä osoittaa osaltaan sitä, kuinka uran pirstaleisuuteen kuuluu positioiden vaihtuminen eri aikoina. Toisaalta apurahansaajaksi itsensä tuntevista (n=116) lähes joka viides (18 %) oli vastaushetkellä palkkatyössä. Tästä huolimatta he kokivat apurahansaajan itselleen läheisimmäksi viiteryhmäkseen. Toki apurahatutkijan omaksi viiteryhmäkseen ilmoittaneista kaksi vastaajaa kolmesta (68 %) oli apurahansaajia.

Aiemmissa jäsenkyselyissä vastaajien ammattiryhmät on muodostettu nimikkeiden perusteella. Näin myös tässä kyselyssä toimittiin. Näin pystytään tekemään vertailuja eri vuosien välillä. Töissä olleista vastaajista nimikkeen perusteella tutkijoiksi tunnistetuista 91 % oli myös merkinnyt itselleen läheisimmäksi viiteryhmäkseen tutkijan. Asiantuntijoiksi nimikkeen perusteella luokitelluista 85 % koki asiantuntijat itselleen läheisimmäksi viiteryhmäksi, mutta opettajiksi luokitelluista vain hieman yli puolet (55 %) piti opettajia itselleen läheisimpänä viiteryhmänä. Suurimmat erot olivat yliopistonlehtoreilla, joista 42 % koki itselleen läheisimmäksi viiteryhmäksi tutkijat. Tämän taustana on todennäköisesti se, että yliopistonlehtoraatteja on perustettu sekä entisten assistenttien ja yliassistenttien että myös lehtorien tehtävien tilalle.

Maantieteellisellä alkuperällä on merkitystä viiteryhmiiin kuulumiseen. Siinä missä suomalaistaustaisista hieman yli puolet (54 %) koki tutkijat itselleen läheisimmäksi viiteryhmäksi, siinä kansainvälisen taustan omaavista tieteentekijöistä peräti 83 % koki itsensä tutkijoiksi. Suomalaistaustaisista opettajiksi itsensä koki 15 %, kansainvälisen taustan omaavista 7 %. Tämä viittaa siihen, että suomalaisen tiedemaailman kansainvälistämisessä on kyse nimenomaan tutkimuksesta, ei opetuksesta. Apurahansaajien osalta ero oli pienempi, suomalaistaustaisista 8 % ja kansainvälisen taustan omaavista 6 %.

Koulutusalan mukainen tarkastelu paljastaa myös jotain suomalaisen tiedemaailman urien mahdollisuuksista. Seuraavassa taulukossa esitetään koulutusaloittainen jakauma neljän yleisimmän viiteryhmän mukaan. Sukupuolten välillä ei ollut eroja koulutusalojen sisällä.

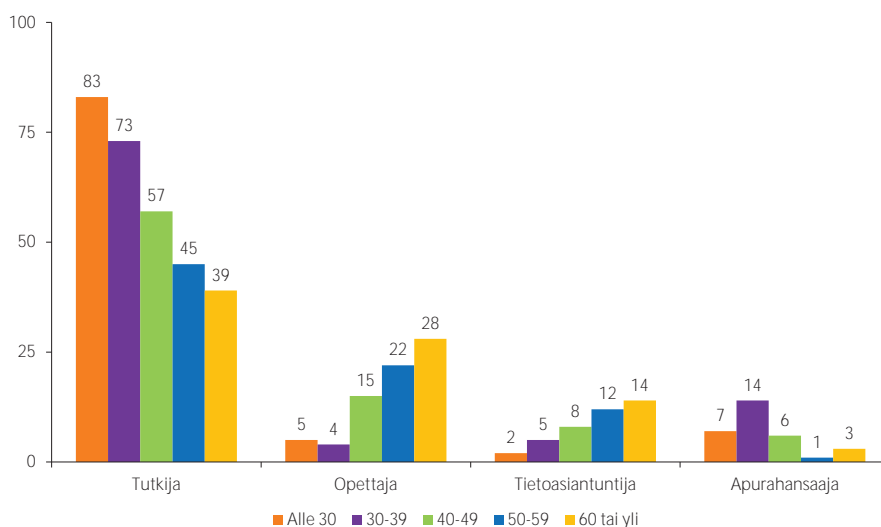
**TAULUKKO 8.** Viiteryhmäjakauma koulutusaloittain, %

KOULUTUSALA	TUTKIJA	OPETTAJA	TIETOASIAN-	
			TUNTIJA	APURAHAN- SAAJA
Humanistinen (n= 443)	49	14	13	13
Luonnontieteellinen (n= 374)	63	13	5	4
Yhteiskuntatieteellinen (n= 286)	58	10	11	7
Kasvatustieteellinen (n= 107)	60	21	4	6
Muut koulutusalat (n= 356)	70	14	3	5

Humanistinen koulutusala eroaa selvästi muista sekä tutkijoiden että apurahansaajien osalta. Etenkin apurahansaajan viiteryhmään kuuluvien osuuden suuruus kertonee humanistien haasteista tiedeuralla. Tätä osoittaa myös se, että lähes joka viides (19 %) humanisti, joka koki itsensä apurahansaajaksi oli palkkatyössä vastaushetkellä. Apurahalla vastaushetkellä oli ainoastaan 62 % niistä humanisteista, jotka mielsivät itsensä apurahansaajiksi.

*Olen päättänyt jättää apurahaperustaisen tutkijanuran humanistisella alalla, koska työ on pätkittäistä, apurahat pieniä ja apurahatutkijan sosiaaliturva olematon.*

Myös ikäluokalla on suuri merkitys viiteryhmiin, kuten seuraavasta kuviosta hyvin helposti on havaittavissa. Tutkijoiksi itsensä pääasiassa kokevien osuus pienenee hyvin selvästi iän myötä.



**KUVIO 5.** Yleisimmät viiteryhmät iän mukaan, %

Vaikka tutkijat lähimmäksi viiteryhmäkseen kokevien osuus on suurin kaikissa ikäluokissa, kertonee osuuden selvä väheneminen iän myötä siitä, että

tutkijanuralla on ongelmia. Tai ainakin siitä, että pysyvä ja vakaa tutkijanura on vain haavekuva ja vakiintuneempaa positiota haluavien on hakeuduttava pois tutkijan tehtävistä. Seuraavassa taulukossa esitetään viiteryhmiin kuuluminen korkeimman suoritettun tutkinnon mukaan.

**TAULUKKO 9.** Viiteryhmäjakauma koulutustason mukaan, %

KOULUTUSTASO	TUTKIJA	OPETTAJA	TIETOASIAN-TUNTIJA	APURAHAN-SAAJA
Dosentti, n=346	68	19	1	1
Tohtori, n=958	68	16	2	4
Maisteri, n=564	48	8	17	14

Kyselyhetken tilanne ei suoraan määritä vastaajan läheisintä viiteryhmää. Tätä osoittaa hyvin se, että tohtorin tutkinnon suorittaneista joka kahdestoista (8 %) oli vastaushetkellä apurahalla, mutta apurahansaajaksi itsenä sijoitti puolet vähemmän (4 %). Samankaltainen oli myös dosenttien tilanne. Dosenteista 5 % oli apurahalla kyselyn vastaushetkellä, mutta vain 1 % mielsi apurahansaajan itselleen läheisimmäksi viiteryhmäksi. Tämä osoittaa sitä, että korkeammilla koulutustasoilla apurahakaudet saattavat mahdollistaa keskittymisen tutkimuksen tekemiseen ilman muita tutkijanposition liittyviä vaatimuksia, jotka liittyvät lähinnä opettamiseen ja ohjaamiseen.

## 2.4 Jatko-opintojen suorittaminen ja niiden rahoitus

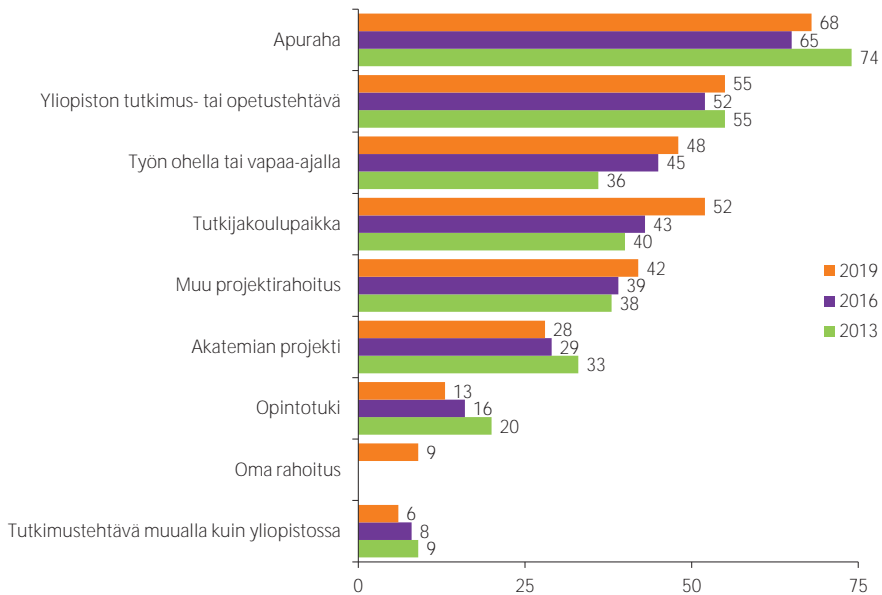
Vastanneista useampi kuin joka neljäs (28 %) suoritti kyselyhetkellä jatko-opintoja. Päätoimisesti jatko-opintoja suoritti vastaushetkellä 19 % ja sivutoimisesti 8 %. Sukupuolten välillä ei ollut eroja jatko-opintojen suorittamisessa. Kun entistä suurempi osa liiton jäsenistöstä on suorittanut jo tohtorintutkinnon, ei olekaan ihme, että jatko-opintoja suorittavien suhteellinen osuus laskee. Lasku on kuitenkin ollut huomattava, sillä vuoden 2007 jäsenkyselyssä jatko-opintoja suoritti yli kolmannes vastaajista (39 %).

Maistereista lähes puolet (48 %) suoritti jatko-opintoja päätoimisesti ja 18 % sivutoimisesti. Näin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista useampi kuin kaksi kolmesta (66 %) suoritti tieteellistä jatkotutkintoa. Lisensiaateista selvästi alle puolet (39 %) jatko-opiskelee ja tohtoreistakin joka kahdeskymmenesviides (4 %) suorittaa jonkin toisen alan jatko-opintoja. Koulutus-tasoinnain tarkasteltuna ei miesten ja naisten välillä ollut eroja jatko-opintojen suorittamisessa.

Sen sijaan kansainvälinen tausta vaikuttaa merkittävästi jatko-opintojen suorittamiseen. Maisterin tutkinnon suorittaneista suomalaisista 60 % suoritti vastaushetkellä jatko-opintoja (42 % päätoimisesti ja 18 % sivutoimisesti), kansainvälistäustaisista peräti 87 % (73 % päätoimisesti ja 14 % sivutoimisesti). Myös tohtorin tutkinnon suorittaneiden osalta ero on selvä. Suomalaisista tohtoreista joka viideskymmenes (2 %) suoritti jatkotutkintoja, kun ulkomaalaistaustaisista tohtorin tutkinnon jo suorittaneista joka seitsemäs (14 %) ilmoitti suorittavansa jatko-opintoja.

Se, että joka seitsemäs tohtorin tutkinnon suorittanut kansainvälisen taustan omaava tieteenekijä ilmoittaa suorittavansa jatko-opintoja, saattaa kertoa suomalaisen tiedemaailman ongelmista tunnustaa muualla hankitun koulutuksen osaamisperustaa. On myös mahdollista, että kyse on siitä, että kansainvälisen taustan omaavat tieteenekijät mieltävät post doc -vaiheen olevan ”jatko-opiskelua” ja ilmoittavat siten suorittavansa jatko-opintoja. Tätä tulkittaa tukee se, että osa heistä työskentelee tutkijatohtoreina. Kaikki eivät kuitenkaan työskennelleet tutkijatohtoreina, vaan olivat suurella todennäköisyydellä suorittamassa toista tohtorin tutkintoaan.

Seuraavassa kuviossa esitetään se millä keinoilla jatko-opintoja on rahoitettu vuosien 2013–2019 kyselyissä. Koska henkilö on voinut eri aikoina rahoittaa jatko-opintojaan eri tavoin, eivät luvut summaudu sataan. Tarkastelussa ovat ainoastaan ne vastaajat, jotka ilmoittivat suorittavansa kyselyhetkellä jatko-opintoja. Hieman useampi kuin kaksi kolmesta (68 %) on jossain vaiheessa rahoittanut jatko-opintojaan apurahalla. Lähes puolet (48 %) on puolestaan suorittanut jatko-opintojaan ilman rahoitusta, muualla olevan työssä ohessa. Suurin osa jatko-opintoja suorittavista on rahoittanut opintojaan useammalla kuin yhdellä tavalla.



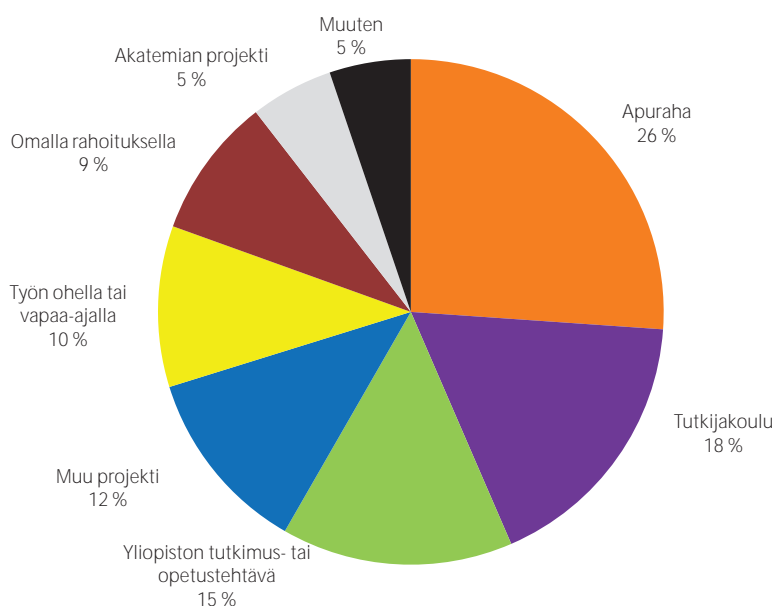
**KUVIO 6.** Jatko-opintojen rahoituslähteet 2013–19, %

Kovinkaan yhtenäisestä tutkijanurasta jatko-opintojen rahoituskanavat eivät siten kerro. Tätä tulkintaa tukee se kuviosta havaittavissa oleva asia, että muun työn ohella tai omalla vapaa-ajallaan jatko-opintojaan ainakin jossain vaiheessa rahoittaneiden osuus on kasvanut vuosien myötä. Toisaalta samaan aikaan myös tutkijakoulupaikalla jatko-opintojaan rahoittavien osuus on kasvanut. Opintotuella jatko-opintojen rahoitus on puolestaan selvästi ollut vähenemässä. Omalla rahoituksella vaihtoehtoa ei aiemmissa kyselyissä ollut.

Kyselyssä haluttiin selvittää myös sitä, mikä oli vastaushetkellä pääasiallinen keino rahoittaa omia jatko-opintoja (kuvio 7). Kyselyyn vastanneiden pääasiallinen rahoituslähde jatko-opinnoille vastaushetkellä oli apuraha (26 %). Liiton nuorempia tutkijoita koskevassa kyselyssä 24 % rahoitti jatko-opintojaan apurahan turvin. Vuoden 2016 jäsenkyselyssä tutkijakoulupaikalla rahoitti jatko-opintojaan vastaushetkellä 22 %. Vuoden 2019 kyselyssä tutkijakoulupaikkarahoitus oli tippunut 18 %:iin. Suurin muutos edelliseen kertaan verrattuna näyttäisi olevan siinä, että kun vuonna 2016 työn ohella tai vapaa-ajalla jatko-opintojaan rahoitti 18 % vastaajista, niin uusimmassa



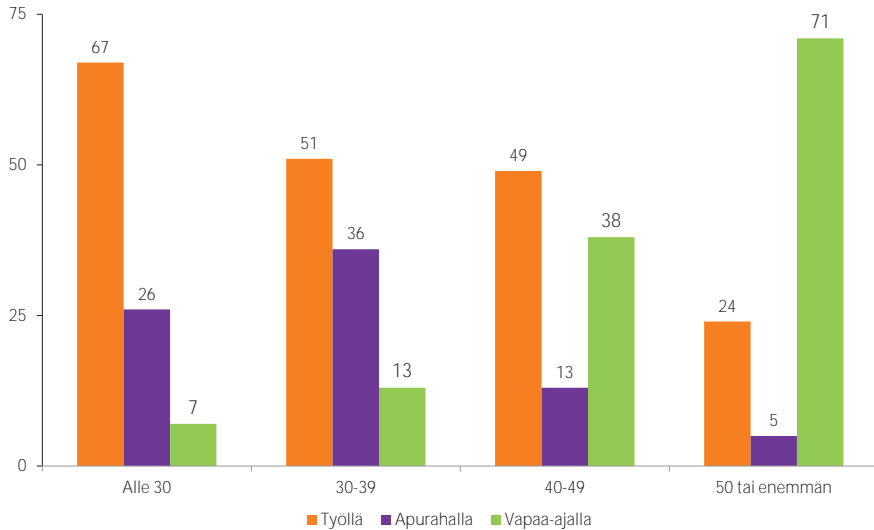
jäsenkyselyssä osuus näyttäisi tippuneen 10 %:iin. Kyse on kuitenkin vain näennäisestä muutoksesta, sillä omalla rahoituksella rahoitti omia opintojaan nyt 9 % vastaajista. Tätä vaihtoehtoa ei edellisellä kerralla ollut tarjolla, jolloin osuuksissa ei välttämättä olekaan tapahtunut merkittäviä muutoksia. Sukupuolten välillä ei ollut eroja vastaushetken pääasiallisen rahoituslähteen suhteen. Myöskään koulutuslalla tai vastaajan maantieteellisellä alkuperällä ei ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta jatko-opintojen pääasialliseen rahoituslähteeseen vastaushetkellä.



**KUVIO 7.** Jatko-opintojen pääasiallinen rahoituslähde kyselyhetkellä

ällä on suuri merkitys pääasialliseen jatko-opintojen rahoituslähteeseen (kuviot 8). Alle 40-vuotiaat tekevät jatko-opintojaan palkattuina, kun vanhemmat ikäryhmät rahoittavat jatko-opintonsa muusta työstä saatavalla palkalla tai muulla omalla rahoituksella ja tekevät jatkotutkimustaan siten omalla vapaa-ajallaan. Apurahalla jatko-opintojaan vastaushetkellä rahoittaneiden osuus on noussut 30–39-vuotiailla edellisen kyselyn neljänneksestä (26 %) kolmannekseen (36 %). Sukupuolten välillä ei ole iän suhteen eroja tieteellisen jatkotutkimuksen rahoittamisessa. Kiinnostavaa on se, että

palkkatyössä vastaushetkellä olevista tutkijoista joka kymmenes teki jatko-opintojaan vapaa-ajallaan. Heidän työtehtäviinsä ei siis kuulu oman jatkotutkimuksen tekeminen, vaan he suorittivat jatko-opintoja omien tehtäviensä lisäksi ilman palkkaa.



**KUVIO 8.** Jatko-opintojen pääasialliset rahoituslähteet ikäluokittain, %

Tutkijoiden eurooppalaisessa peruskirjassa Euroopan komissio on kehottanut jäsenmaitaan kohtelemaan kaikkia tutkijoita ammattilaisina ja korostanut tutkijoiden työolojen vakauden parantamista. Kymmenellä suomalaisella yliopistolla on oikeus käyttää HR Excellence in Research -laatuleimaa, mikä kertoo tutkijoiden peruskirjan periaatteisiin sitoutumisesta.

Jatko-opintoja yliopiston palveluksessa suorittavien työsuhteiden kautta voidaan selvittää, miten tutkijoiden työolojen vakaus näkyy työsuhteiden pituuksissa. Yli puolella päätoimisesti jatko-opintoja suorittavilla nykyisen määräyksen pituus on korkeintaan 2 vuotta (keskiarvo 27 kk, mediaani 24 kk, keskiahajonta 16 kk). Edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna keskiarvo on pysynyt samana. Sukupuolten välillä ei ollut eroja määräyksen pituuden suhteen. Myöskään maantieteellisellä taustalla ei ollut merkittävää vaikutusta määräraysten pituuteen jatko-opintoja suorittavilla.

**TAULUKKO 10.** Nykyisen työsuhteen pituus yliopistojen opetus- tai tutkimustehtävissä työskentelevillä ja päätoimisesti jatko-opintoja suorittavilla

TYÖSOPIMUKSEN KESTO	LUKU- MÄÄRÄ	PROSENTTI- OSUUS	KUMULATIIVINEN PROSENTTIOSUUS
Korkeintaan 6 kk	14	9	9
7–12 kk	28	19	28
13–24 kk	35	24	52
25–36 kk	31	21	73
37 kk tai enemmän	41	27	100

Kun yli puolella (52 %) määräyksen pituus on korkeintaan 2 vuotta, voidaan hyvin kyseenalaistaa se, että yliopistot noudattaisivat tutkijoiden peruskirjan suosituksia vakaasta tutkijanurasta.

*Haluaisin tehdä väitöskirjan ja luoda akateemisen uran, mutta tähän yliopisto-opettajan tehtävään ei kuulu ollenkaan tutkimuksen tekemistä. Minua on ohjattu hakeutumaan jatko-opiskelijaksi ja tekemään väitöskirjaani vapaa-ajallani... Olen harkinnut jättäväni työni vain siksi, että voisin keskittyä väitöskirjaani. Se tarkoittaisi taloudellista epävarmuutta ja ansioideni pienentymistä.*

Suomalaiset yliopistot ovat rekrytoineet kansainvälisiä osaajia tohtorin tutkintoa suorittamaan. Kovinkaan varmoja omasta rekrytointiosaamisestaan yliopistot eivät näytä olevan, sillä väitöskirjaa päätyönään yliopistossa työskentelevillä kansainvälistäustaisilla henkilöillä ainoastaan joka kymmenellä (10 %) on nelivuotinen työ sopimus. Yliopistojen menettely, jossa väitöskirjaa tekevien työ sopimukset pilkkotaan lyhyiksi pätkiksi on selväsi laitonta. Työsopimuslakia muutettaessa (HE 239/2010) todetaan yksiselitteisesti: ”Työsopimuslain lähtökohtana on, että työ sopimus voidaan tehdä määräaikaikaisena, jos sopimuksentekohetkellä arvioidaan, että sopimuksessa määriteltyä työtä ei ole määräaikaikaisen sopimuksen päätyttyä enää tarjolla.” Väitöskirjaa tekevien osalta lyhyemmät työ sopimukset olisivat siten mahdollisia ainoastaan, jos työnantaja työ sopimusta allekirjoittaessaan on rekrytoimassa tutkijaa sillä oletuksella, että väitöskirja valmistuu esimerkiksi

24 kuukaudessa, joka on kansainvälistäustaisilla tutkijoilla nykyisen työsopimuksen mediaani.

Tieteentekijän kannalta oman ongelmansa näihin pätkittyihin työsopimuksiin tuovat sitten oleskelulupiin liittyvät käytänteet Eu/Eta-maiden ulkopuolelta tulevilla. Oleskeluluvat ovat voimassa työsopimuksen keston ajan, ja kun työsopimuksia päätetään oleskeluluvat täytyy hakea aina uudestaan, ja jokainen hakukerta maksaa. Kun tarkastellaan Eu/Eta-maiden ulkopuolelta tulevia, jotka ovat olleet korkeintaan kaksi vuotta töissä nykyisessä yliopistossaan, huomataan että tälläkin ryhmällä on ollut jo keskimäärin 2,3 työsopimusta ja nykyisen sopimuksen kesto keskimäärin 26 kuukautta. Tämä viittaa siihen, että yliopistot käyttävät määräaikaista työsopimuksia laittomana koeaikana. Tämäkin kertoo yliopistojen rekrytointeihin liittyvästä osamattomuudesta, mutta se voi kertoa myös siitä, että pätkimällä määräykset lyhyiksi halutaan pitää työntekijät hiljaisina.

*As a doctoral candidate at the end of her path I want to say that the situation is acceptable but still a lot should be done to improve the employment conditions of doctoral students.*

# 3

## TIETEENTEKIJÄT PALKKATYÖSSÄ

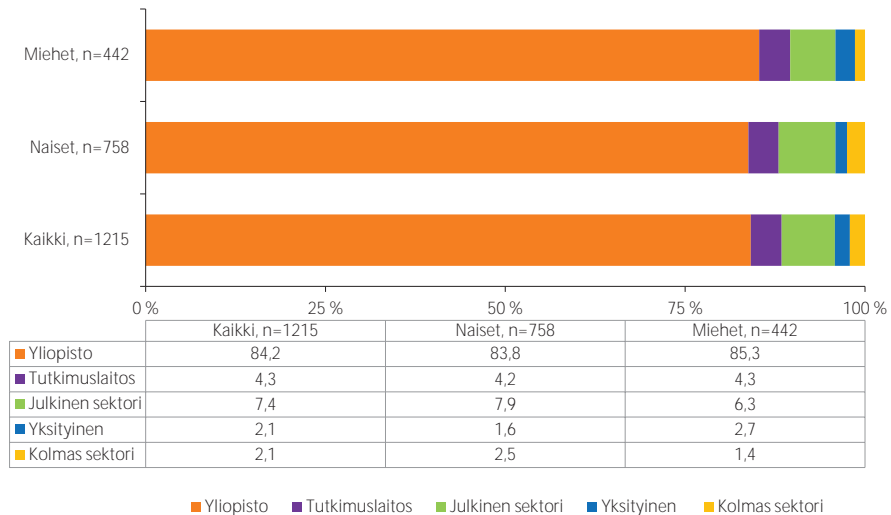
### 3.1 Työnantajasektorit

**K**yselyyn vastanneista tieteentekijöistä lähes neljä viidestä (78 %) oli palkkatyössä. Ei-ammatissa toimivia oli yli viidennes (22 %) ja yrittäjinä vastaushetkellä työskenteli 0,7 % vastaajista. Kokoaikatyo on vastaajien tyypillisin työaikatyyppi, sillä ainoastaan joka kuudestaista (6 %) työskenteli osa-aikaisessa työsuhteessa. Palkkatyön ulkopuolella olevien osuus on vuosien mittaan ollut hienoisessa kasvussa, sillä vuoden 2010 kyselyssä 18 % vastaajista oli työelämän ulkopuolella, vuonna 2013 vastaavassa tilanteessa oli joka viides (20 %) vastaaja ja vuonna 2016 sekä 2019 hieman yli viidennes 22 %.

Suurin osa (75 %) tieteentekijöiden työpaikoista on suuria yli 2500 hengen työpaikkoja. Nämä suurimmat työpaikat ovat pääasiassa yliopistoja (87 %) tai suuria julkisen sektorin työpaikkoja (17 %), kuten kaupunkeja tai sairaanhoitopiirejä. Ainoastaan 4 % vastaajista työskenteli työpaikoissa, joissa oli töissä alle 50 henkeä. Sukupuolella, koulutustasolla tai maantieteellisellä alkuperällä ei ollut tilastollisesti merkitsevää asiayhteyttä vastaajan työpaikan kokoon.

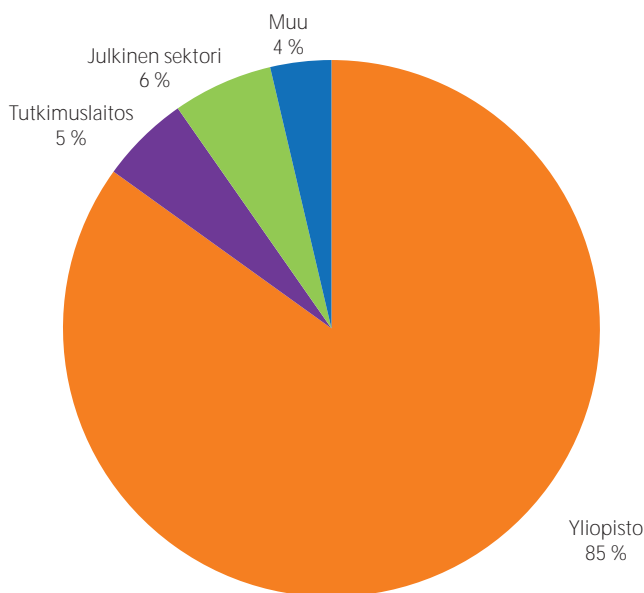
Yliopistosektori on selvästi tärkein tieteentekijöiden työllistäjä (84 %), kuten seuraavasta kuviosta huomataan. Yliopistosektorilla työskentelevien

osuus on kasvanut edelliseen kyselyyn verrattuna. Miehistä 85 % työskentelee yliopistoissa ja naisista 84 %.



**KUVIO 9.** Vastaajien työnantajasektorit sukupuolittain, %

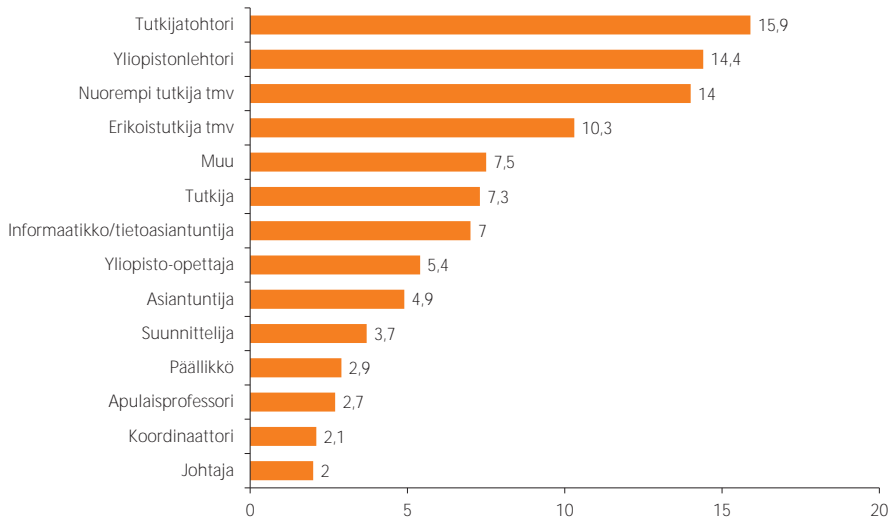
Kyselyyn vastanneista naisista 8 % ja miehistä 6 % työskenteli muulla julkisella sektorilla kuin tutkimuslaitoksissa (kuvio 9). Kuviossa yksityisen sektorin ja kolmannen sektorin työpaikat on eriytetty, mutta jatkossa nämä sektorit on yhdistetty Muut-sektorin alle. Kansainvälistäustaiset tieteenekijät sijoittuvat, ei niinkään yllättävästi, vielä selvästi useammin yliopistosektorille (91 %). Koulutusaloittain tarkasteltuna ei eri työnantajasektoreille sijoittumisessa ollut eroja. Tohtoreiden osalta yliopistosektori on edelleen selvästi tärkein työllistäjä (kuvio 10). Joka seitsemäs (15 %) tohtori työskenteli muualla kuin yliopistosektorilla.



**KUVIO 10.** Tohtorin tutkinnon suorittaneet työnantajasektoreittain

Koulutusalan, sukupuolen tai maantieteellisen alkuperän mukaan ei myöskään jatkotutkinnon suorittaneiden osalta ollut eroja työnantajasektoreille sijoittumisessa. Tohtorin tutkinnon suorittaneiden mahdollisuudet sijoittua muihin tehtäviin näyttävät siten edelleen rajoittuneilta. Toki tohtoreita on töissä tutkimuslaitosten lisäksi myös ministeriöissä, suurissa kaupungeissa ja yksityisissä työpaikoissa, mutta määrät näyttävät vaatimattomilta.

Yliopistosektorilla työskentelevien suuri osuus näkyy myös yleisimmissä nimikkeissä. Kuviossa 11 esitetään työssä vastaushetkellä olleiden jäsenten nimikkeet suuruusjärjestyksessä. Kuviossa esitetään yli 2 % osuuden saaneet, loput nimikkeet on yhdistetty luokkaan Muu. Jäsenistön koko kuva esitetään liitteessä 1. Yleisimmät nimikkeet olivat tutkijatohtori, yliopistonlehtori sekä tutkijakoulutettava/tutkijaopiskelija/nuorempi tutkija. Kaikkiaan nämä kolme yleisintä nimikettä muodostavat jo 40 % vastaajista. Edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna tutkijatohtoreiden osuus on noussut selvästi. Yliopistojen tekemien erilaisten tutkijanuramallien muutokset heijastuvat selvästi myös jäsenistön nimikkeistöön. Tämä näkyy ainakin jossain määrin apulaisprofessori-nimikkeen pienenisessä yleistymisessä.



**KUVIO 11.** Nimikkeet lokakuussa 2019, %

Yliopisto-opettaja nimikkeellä työskentelevien asema vaihtelee eri yliopistoissa, ja keskustelua käydään siitä, milloin käytetään nimikettä yliopistonlehtori ja milloin yliopisto-opettaja. Vastaushetkellä yliopisto-opettajana toimivista lähes puolet (48 %) oli suorittanut tohtorin tutkinnon ja tohtorin tutkinnon suorittaneista selvästi yli puolet (58 %) oli tohtoroitunut jo yli 5 vuotta aiemmin.

### 3.2 Ammattiryhmät

Jatkoanalyysija varten nimikkeistä muodostettiin neliportainen luokittelu, jonka kolme pääryhmää ovat Tutkijat, Opettajat sekä Asiantuntijat. Taulukossa 11 esitetään näiden ryhmien keskeisiä tunnuslukuja.



**TAULUKKO 11.** Ammattiryhmien kuvailevia tunnuslukukuja

AMMATTIRYHMÄ	KESKI-ikä, V	NAISIA, %	JATKO- TUTKINTO, %	PYSYVÄ TYÖSUHDE, %
Tutkijat (n= 599)	39,8	62	65	23
Opettajat (n=307)	48,5	61	88	67
Asiantuntijat (n= 288)	49,3	68	53	83
Muut (n= 13)	46,3	54	31	69

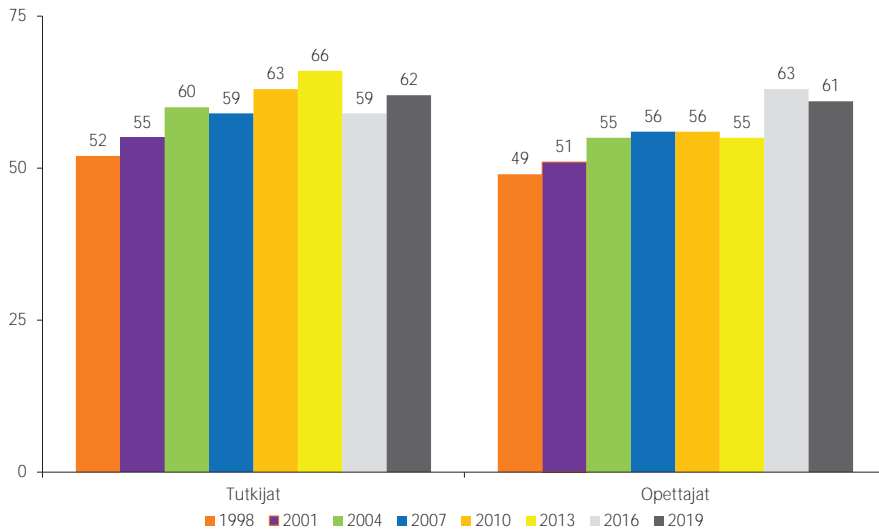
Ammattiryhmät eroavat merkitsevästi toisistaan. Tutkijat ovat selvästi nuorempia, Opettajat koulutetumpia ja ryhmä Asiantuntijat on muita pääryhmiä naisvaltaisempi, vakinaisempi ja koulutustasoltaan matalampi. Asiantuntijoiden koulutustaso on tosin ”matala” ainoastaan näihin poikkeuksellisen korkeasti koulutettuihin ammattiryhmiin verrattuna. Koska ammattiryhmä Muut on niin pieni muihin verrattuna, sitä ei käytetä ryhmävertailuissa. Vastanneet on kuitenkin mukana kaikkia vastanneita koskevissa kohdissa.

Maantieteellinen alkuperä huomioiden ammattiryhmien erot ovat erittäin suuret (taulukko 12). Eu/Eta-maista kotoisin olevista tieteenekijöistä kolme neljästä (74 %) ja muista maista tulleista peräti 79 % työskentelee tutkijana, kun suomalaisista osuus on vain 44 %. Tutkijoiden osuus myös suomalais-taustaisilla on kasvanut selvästi, sillä kolme vuotta aiemmin heidän osuutensa oli 40 %.

**TAULUKKO 12.** Ammattiryhmät maantieteellisen taustan mukaan, %

TAUSTA	TUTKIJAT	OPETTAJAT	ASIAANTUNTIJAT
Suomi (n=1004)	44	27	27
EU/Eta-maa (n= 87)	74	18	8
Muut maat (n=116)	79	16	5

Seuraavasta kuviosta huomataan naisten osuuden merkittävä lisääntyminen sekä opettaja- että tutkijanimikkeistössä.



**KUVIO 12.** Naisten osuus tutkijoista ja opettajista 1998–2019, %

Ammattiasemien keskinäisissä suhteissa on tapahtunut selviä muutoksia edellisiin kyselyihin verrattuina, kuten seuraava taulukko osoittaa. Tutkijoiden osuus on kasvanut ja opettajien ja asiantuntijoiden osuus jäsenistöstä on vähenemässä.

**TAULUKKO 13.** Ammattiryhmät 2001–19, %

AMMATTI -RYHMÄ	2001 (1679)	2004 (1893)	2007 (1679)	2010 (1563)	2013 (1354)	2016 (1476)	2019 (1207)
Tutkijat	40	39	40	46	44	44	50
Opettajat	31	33	29	26	25	26	25
Asiantuntijat	25	25	26	27	30	28	24
Muut	4	3	5	2	1	1	1

Kuten aiemmin esitetyssä viiteryhmäluokittelussa tuotiin esiin, tutkijoiksi itsensä mieltävien osuus on vieläkin suurempi. Nimiketarkastelun perusteella työelämässä olleista 50 % on tutkijoita, mutta kaikista vastanneista 60 % koki tutkijan läheisimmäksi viiteryhmäkseen.

### 3.3 Palvelussuhteen laji

*Johdan tutkimushanketta ja työskentelen kolmessa muussa hankkeessa. Minulla on 4 alaista ja hurja määrä työtä tutkimuksen ohella. Tästä huolimatta työskentelen lyhyessä määräaikaisuudessa (reilu vuosi) ilman mitään varmuutta tulevaisuudesta, mikä ei tietysti ole perheelliselle lainkaan miellyttävä tilanne. ... Elämä on päivästä toiseen pinnistämistä ja tulipalojen sammuttelua. Jos edes yhden uuvuttavan tekijän saisi poistettua, tässä tapauksessa työsuhteen vakinaistettua, tutkimuskin luistaisi ihan eri kierroksilla. Tiedän olevani hyvä työntekijä ja tutkija, miksi sitä ei tämän enempää arvosteta työnantajan näkökulmasta? Ei tätä montaa vuotta ole mitään mieltä jatkaa, uranvaihto on viikoittain mielessä.*

Jäsenkyselyyn 2019 vastanneista ammatissa toimivista tieteentekijöistä hieman vajaa puolet (49 %) työskenteli pysyvässä ja 51 % määräaikaisessa työsuhteessa. Edelliseen kyselyyn verrattuna tilanne on hieman parempi, sillä vuonna 2016 määräaikaisina työskenteli 55 % vastanneista. Lokakuussa 2019 vakinaisessa kokopäivätyössä työskenteli 47 %, vakinaisessa osa-aikatyössä 2 %, määräaikaisessa kokopäivätyössä 46 % ja määräaikaisessa osa-aikatyössä 4 %. Epätypillisiä työsuhteita oli 0,4 %:lla vastaajia (esim. free lancer, kirjoittajakorvaus). Sukupuolten välillä ei ollut eroa palvelussuhteen lajin mukaan. Kansainvälistäustaiset tieteentekijät työskentelevät selvästi useammin määräaikaisissa palvelussuhteissa kuin suomalaistaustaiset: Eu/Eta: 72 %, Muualta 85 %, Suomesta 45 %.

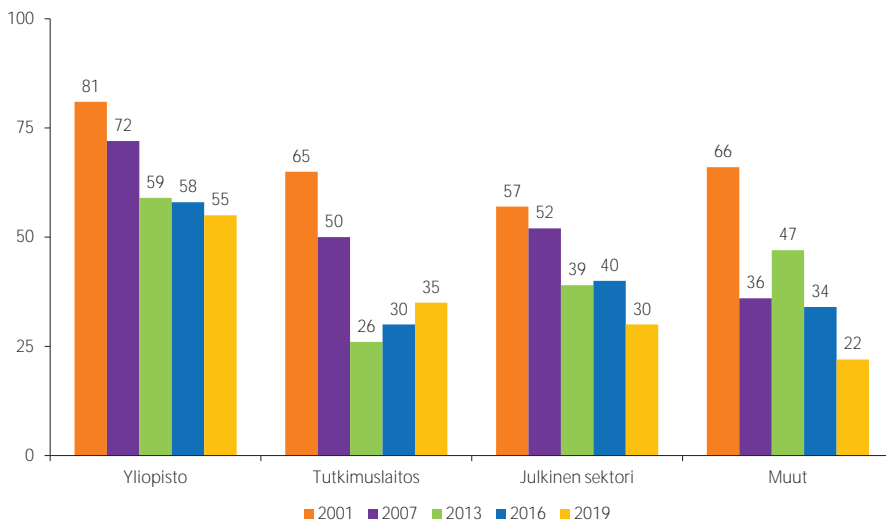
Jatkotutkinnon suorittamisella ei ole vaikutusta pysyvässä palvelussuhteessa työskentelyyn, sillä 51 % tohtoreistakin oli määräaikaisissa työsuhteissa, kun maistereilla vastaava osuus oli 53 %. Sukupuolella ei ollut merkitystä tohtoreiden määräaikaisuuteen, sen sijaan maantieteellisen alkuperän merkitys nähdään myös tohtoreilla. Suomalaistaustaisista 46 %, Eu/Eta-maista lähtöisin olevista 72 % ja muista maista lähtöisin olevista tohtoreista 78 % työskenteli määräaikaisessa palvelussuhteessa.

Seuraavassa taulukossa tarkastellaan palvelussuhteen vakinaisuutta tutkinnon suoritusvuosien mukaan. Taulukosta huomataan se, kuinka tohtorin tutkinnon suorittaneilla on selvästi ollut enemmän vaikeuksia vakinaisen palvelussuhteen saavuttamisessa kuin niillä maisterin tutkinnon suorittaneilla, jotka eivät suorita jatko-opintoja.

**TAULUKKO 14.** Vakinaisuus tutkinnon suoritusvuoden mukaan, %

TUTKINTO	2004 TAI	2005–2014	2015 TAI
	ENNEN		MYÖHEMMIN
Tohtori	74	49	26
Maisteri (jatko-opiskelija)	51	24	12
Maisteri (ei jatko-opiskelija)	89	81	25

Työntajasektoreittain erot palvelussuhteen lajin mukaan ovat suuria. Kuten kuviosta 13 havaitaan, määräaikaisuudet ovat edelleen yleisimpiä yliopistosektorilla (55 %), vaikka muutosta parempaan onkin hieman tapahtunut. Tosin muutos vuoden 2016 tilanteeseen on varsin pieni. Tutkimuslaitoksissa puolestaan vuonna 2013 alkanut käänne huonompaan näyttää jatkuvan edelleen.



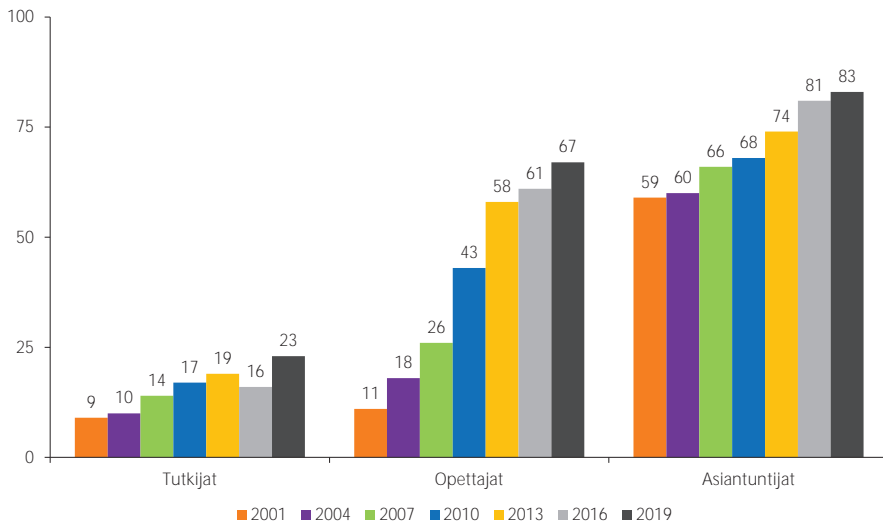
**KUVIO 13.** Määräaikaisuudet työnantajasektoreittain 2001–19, %

Taulukossa 15 esitetään pysyvien palvelussuhteiden osuudet ammattiryhmittäin. Taulukosta voidaan helposti havaita, että pysyvien palvelussuhteiden osuus on kasvanut erityisesti opettajilla ja asiantuntijoilla. Vakinaisten (n= 593) yleisimmät nimikkeet olivatkin yliopistonlehtori (23 %) sekä kirjastonhoitaja/tietoasian-tuntija/informaattikko (13 %).

**TAULUKKO 15.** Vakinaisuus ammattiryhmittäin 2001–19, %

AMMATTIRYHMÄ	2001	2004	2007	2010	2013	2016	2019
Tutkijat	9	10	14	17	19	16	23
Opettajat	11	18	26	43	58	61	67
Asiantuntijat	59	60	66	68	74	81	83
Muut	47	39	48	42	43	65	69
KAIKKI	24	26	33	38	46	46	49

Kuva ammattiryhmien vakinaisuudesta muuttuu kuitenkin merkittävästi, kun tarkastelu keskitetään pelkästään tohtorin tutkinnon suorittaneisiin ja selvitetään kuinka suuri osa väitelleistä työskentelee vakinaisissa palvelussuhteissa eri ammattiryhmissä. Seuraava kuvio osoittaa surullisen selvästi sen, kuinka puhe vakiintuneista tutkijanurista on vain sanahelelinää. Kuten aiemmin jo todettiin, ammattiryhmät on rakennettu nimikkeiden pohjalta. Opettajien ja tutkijoiden osalta alkuvuosien samankaltaisuus selittyy sillä, että asetustasolla määräaikaikaisiksi määritellyt assistenttin ja yliassistentin virat luokiteltiin opettajiksi. Syynä tähän oli alun perin se, että tutkijoihin verrattuna näissä nimikkeissä noudatettiin erilaista työaikamuotoa. Vuoden 2010 yliopistouudistuksen myötä myös kaikki tutkijat siirrettiin samaan kokonaistyöaikamuotoon, jossa perinteiset opettajanimikkeet jo olivat.



**KUVIO 14.** Tohtoreiden vakinaisuus ammattiryhmittäin 2001–19, %

Yliopistouudistuksen yhteydessä tutkijanurasta piti tehdä entistä houkuttelevampaa. Eduskunnan sivistysvaliokunta asetti tavoitteeksi määräaikaisten palvelussuhteiden osuuden vähenemisen todetessaan tutkijanuran ongelmana olevan sen ennakoimattomuuden sekä katkonaisuuden. Kuten kuviosta hyvin käy ilmi, tämä ei ole toteutunut, ja vaikka yliopistoissa ”kaikki tutkivat ja opettavat” näyttää selvältä, että vakinaisuus on tutkijanimikkeissä toimiville vain haavekuvaa.

*Kaikkien kilpailuttaminen kollegoitaan vastaan stressaa. Palkankorotukset olisivat minulle haitallisia, koska sitten tiedekunnalla ei olisi varaa palkata töihin. Jatkuvuus sen sijaan olisi toimeentulon kohennus, vaikka palkka olisi sama.*

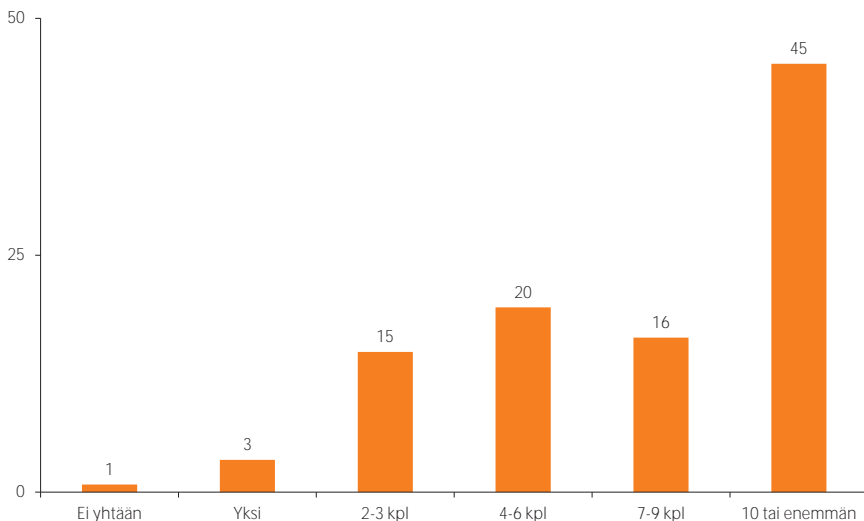
Vähintäänkin kyseenalaisesta henkilöstöpolitiikasta kertoo se, että kun töissä kyselyhetkellä olleilta vastaajilta kysyttiin syitä määräaikaaisuudelle yleisimmät syyt olivat projekti (35 %), jatko-opiskelu (18 %), ulkopuolinen rahoitus (11 %) ja sijaisuus (10 %). Joka kahdeskymmenes (6 %) ei tiennyt määräaikaisten sopimuksensa perustella. Ainoastaan yksi vastaaja perusteli omaa määräaikaista palvelussuhdettaan omalla pyynnöllään.

### 3.4 Palvelussuhteiden lukumäärät ja pituudet

*Vuodesta 2004 samassa paikassa määräaikaisissa työsuhteissa sivutoimisena tuntiopettajana 5000 opetustunnin työkokemus ... Kesät ja joulut työttömänä ja palkkatyössä noin puolet lehtorin kuukausipalkasta, vaikka opetusmäärä on tunneissa moninkertainen per viikko. Nyt esim. 17 tuntia viikossa.*

Neljällä vastaajalla kymmenestä (39 %) työura oli yli 20 vuoden mittainen. Kyselyyn vastanneiden työura oli kestänyt keskimäärin 18,7 vuotta (mediaani 17 vuotta). Sukupuolten välillä ei ollut eroja. Kansainvälistäustaisten tieteentekijöiden työura oli selvästi suomalaistaustaisia lyhyempi (12,6 vs. 20,1 vuotta).

Työura on pirstaleinen lukuisista työsopimuksista johtuen (kuvio 15). Kyselyyn vastanneista hieman alle puolella (45 %) oli ollut työuransa aikana vähintään kymmenen palvelussuhdetta. Korkeintaan kolme palvelussuhdetta oli ollut 18 %:lla vastaajista. Pysyvässä palvelussuhteessa vastaushetkellä työskentelevillä oli ollut jonkin verran useammin yli 10 erillistä palvelussuhdetta omalla työurallaan kuin määräaikaisilla työntekijöillä (50 vs. 41 %). Naisilla oli hieman miehiä useammin ollut vähintään 10 työsuhdetta työurallaan (47 vs. 42 %). Ammattiryhmien osalta erot olivat selkeät. Tutkijoina työskentelevillä oli ollut selvästi harvemmin yli 10 palvelussuhdetta (40 %). Asiantuntijoilla lähes puolella (49 %) ja opettajilla selvästi yli puolella (55 %) oli ollut yli 10 palvelussuhdetta. Ero selittyy ainakin osaltaan sillä, että tutkijat olivat ryhmänä selvästi muita ammattiryhmiä nuorempia. Kansainvälistäustaisilla tieteentekijöillä oli kaikissa ammattiryhmissä ollut selvästi vähemmän erillisiä palvelussuhteita omalla työurallaan, mikä oli myös odotettavissa, sillä heidän työuransa oli selvästi suomalaistaustaisia tieteentekijöitä lyhyempi.



**KUVIO 15.** Palvelussuhteiden lukumäärät työuran aikana, %

Vastaajat olivat työskennelleet yhtäjaksoisesti nykyisen työnantajan palveluksessa keskimäärin 8,2 vuotta (mediaani 5 vuotta). Sukupuolten välillä ei ollut eroja. Kansainvälistäustaiset tieteenekijät olivat olleet samalla työnantajalla yhtäjaksoisesti keskimäärin 4,7 vuotta ja suomalaistaustaiset 8,9 vuotta.

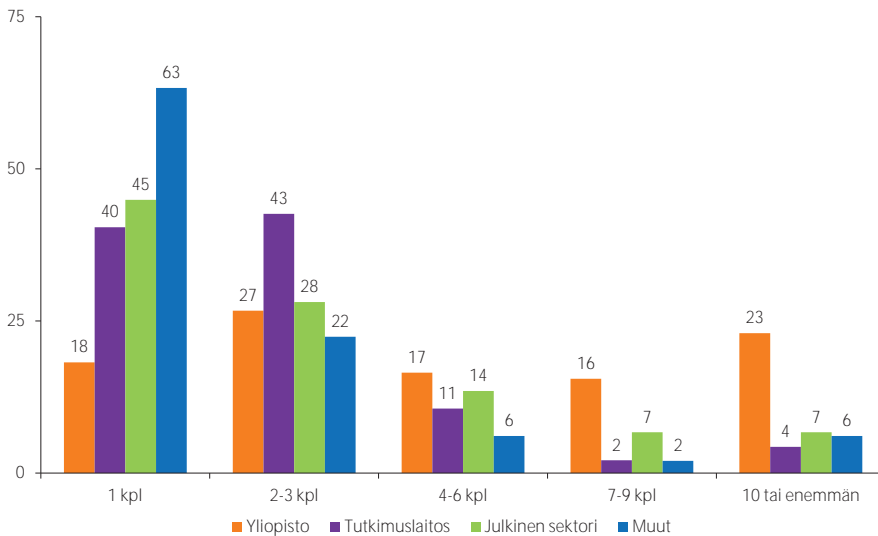
Lähes joka kolmas (30 %) oli työskennellyt yhtäjaksoisesti saman työnantajan palveluksessa yli 10 vuotta ja joka yhdeksäs (11 %) vähintään 20 vuotta. Ammattiryhmittäin erot ovat erittäin suuret. Opettajat olivat olleet keskimäärin yhtäjaksoisesti saman työnantajan palveluksessa 11,2 vuotta (mediaani 10 v), asiantuntijat 10,7 vuotta (mediaani 9 v) ja tutkijat 5,5 vuotta (mediaani 3 v). Ammattiryhmien välillä ei ollut eroja sukupuolen mukaan. Ainoastaan tutkijoiden osalta maantieteellinen alkuperä osoittautui merkitykselliseksi, suomalaistaustaisilla tutkijoilla yhdenjaksoinen työskentely samalla työnantajalla oli kestänyt 6,2 vuotta ja kansainvälistäustaisilla tutkijoilla 3,5 vuotta.

Hieman alle joka neljännellä (23 %) vastaajalla oli ollut vain yksi työsuhteus nykyisen työnantajan palveluksessa, puolella vastaajista (50 %) työsuhteita oli ollut vähintään neljä. Joka kahdeksannella vastaajalla (13 %) oli ollut vähintään yksitoista erillistä työsuhteusta nykyisen työnantajansa



palveluksessa. Sukupuolten välillä ei ollut eroja nykyisen työnantajan palvelussuhteiden lukumäärässä. Yliopistot eroavat muista työnantajista valtavasti työsuhteiden lukumäärän suhteen kuten kuviosta 16 hyvin havaitaan.

Yliopistoja koskee kuitenkin sama lainsäädäntö kuin muitakin yksityisen sektorin työpaikkoja. On myös hyvä muistaa, että yhtenä perusteena yliopistoustouudistuksen yhteydessä tehtyyn palvelussuhdetyyppin muutokseen virka-suhteisista työsopimussuhteisiksi oli helpompi vakinaistaminen. Tätä ei kuitenkaan ole tapahtunut.



**KUVIO 16.** Palvelussuhteiden lukumäärä nykyisellä työnantajalla, %

Ammattiryhmittäiset erot ovat myös olemassa. Opettajilla työsopimuksia oli keskimäärin 8 (keskihajonta 9, mediaani 5), tutkijoilla 5 (keskihajonta 7, mediaani 3) ja asiantuntijoilla 5 (keskihajonta 6, mediaani 3). Sukupuolten välillä ei ollut eroja ammattiryhmien sisällä työsopimusten määrissä saman työnantajan palveluksessa. Kansainvälistäustaisilla tutkijoilla oli keskimäärin 3 työsopimusta nykyisen työnantajan palveluksessa, kun suomalaistaustaisilla työsopimuksia oli keskimäärin 6. Myös opettajilla huomataan samankaltainen ero: suomalaistaustaisilla opettajilla on ollut saman työnantajan palveluksessa keskimäärin 8 työsuhdetta, ja ulkomaalaistaustaisilla 3 työsuhdetta.

Määräaikaisten palvelussuhteiden keston keskiarvo oli hieman yli 28 kuukautta (keskihajonta 18 kk, mediaani 24 kk). Keskimääräisessä pituudessa ei ollut eroja sukupuolen tai maantieteellisen alkuperän mukaan. Kolmen vuoden takaiseen jäsenkyselyyn verrattuna määräaikaisen palvelussuhteen kesto oli lisääntynyt yhdellä kuukaudella, joten kovin suuresta lisäyksestä ei ole kyse. Lähes joka kolmannella (30 %) määräaikaisella määräyksen pituus oli korkeintaan 12 kuukautta.

Kyselyyn vastanneiden määräaikaisuuksien keskimääräinen pituus yliopistosektorilla oli 29 kuukautta (2016: 28 kk, 2013: 26 kk, 2010: 27 kk, 2007: 27 kk), tutkimuslaitoksissa 31 kuukautta (2016: 31 kk, 2013: 22 kk, 2010: 24 kk, 2007: 21 kk), julkisella sektorilla 18 kuukautta (2016: 15 kk, 2013: 21 kk, 2010: 15 kk, 2007: 23 kk) ja sektorilla ”muut” 21 kuukautta. Työntajasektoreiden sisällä ei ollut eroja sukupuolen tai maantieteellisen alkuperän mukaan. Tutkijoiden ja opettajien määräaikaisuuksien keskiarvo oli noin kaksi ja puoli vuotta (29 kuukautta) ja asiantuntijoilla noin kaksi vuotta (24 kk). Ammattiryhmien sisällä ei ollut eroja sukupuolen tai maantieteellisen alkuperän mukaan.

Tohtorin tutkinnon suorittaneilla keskimääräinen määräyksen kokonaispituus on 30 kuukautta. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden määräykset olivat puolestaan keskimäärin 25 kuukautta. Tutkintotason sisällä ei ollut eroja sukupuolen tai maantieteellisen alkuperän mukaan. Kuten aiemmin jo todettiin, yliopistoissa työskentelevillä ja jatko-opintoja päätöimisesti suorittavilla palvelussuhteen keskipituus oli 27 kk.

### 3.5 Palkkatyön ulkopuolella olevat

Lokakuussa 2019 useampi kuin joka viides tieteen tekijä (22 %, 345 kpl) ei ollut minkään työnantajan palveluksessa. Sukupuolten välillä ei ollut eroja palkkatyöstä poissaolon suhteen. Palkkatyöstä poissaolleista puolet (50 %) työskenteli vastaushetkellä apurahalla. Toiseksi suurimpana ryhmänä olivat työttömät (32 %), kuten taulukosta 16 on havaittavissa. Kaikkiin vastaajiin suhteutettuna työttömien osuus (6,7 %) on pienentynyt edelliseen vuoden 2016 kyselyyn verrattuna, jolloin työttömien osuus oli (9,6 %). Sukupuolten välillä ei ollut eroja työttömyyden osalta. Kun suomalaista tiedemaailmaa halutaan voimakkaasti kansainvälistää, on kyselyn huomio kansainvälisen taustan omaavien työttömyyksistä huolestuttavaa. Suomalaistaustaisista

vastaajista lokakuussa 2019 oli työttömänä 5,3 %, mutta kansainvälisen taustan omaavista tieteentekijöistä yli kaksinkertainen määrä (12,4 %) oli työttömänä. Sukupuolten välillä ei ollut eroja maantieteellinen tausta huomioiden.

#### TAULUKKO 16. Ei-ammattissa toimivat

ASEMA	LUKUMÄÄRÄ	% KAIKISTA	% EI-AMMATISSA TOIMIVISTA
Apurahatutkija	171	10,9	49,6
Työtön	109	6,7	31,6
Äitiys-, isyys- tms, vapaa	13	0,9	3,7
Muut	52	3,3	15,1
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>345</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

Tieteentekijöiden liittoon kuuluvat miehet eivät ainakaan kyselyhetkellä olleet käyttäneet perhevapaita hyväkseen, sillä ainoastaan yksi mies oli lokakuussa 2019 isyys- tai vanhempainlomalla tai hoitovapaalla. Lukumäärä on täsmälleen sama kuin kahdessa aiemmassa kyselyssä. Ei-ammattissa toimivista naisista joka kahdeskymmenes (5 %) oli perhevapaalla vastaushetkellä. Vaikka vastaushetkellä perhevapailla olevien osuus onkin pieni, on perhevapailla oltu huomattavasti useammin kun tarkastelu siirretään tieteentekijän uraan. Naisista 46 % ja miehistä 35 % oli ollut joko äitiys- tai vanhempainvapailla. Miehet ovat selvästi useammin hyödyntäneet perhevapaamahdollisuuksia, sillä vuonna 2010 joka viides (19 %), vuonna 2013 joka neljäs (26 %) ja vuoden 2016 kyselyssä joka kolmas (34 %) oli ollut perhevapaalla perustutkinnon suorittamisen jälkeen.

Työttömänä jäsenkyselyyn vastanneista oli vastaushetkellä 6,7 %, joten vähennystä edelliseen kyselyyn on kolme prosenttiyksikköä. Työttömänä vastaushetkellä olleiden yhtäjaksoinen työttömyys oli keskimäärin kestänyt 13 kuukautta (mediaani 7 kk), vuoden 2016 jäsenkyselyssä keskimäärin 15 kk (mediaani 10 kk).

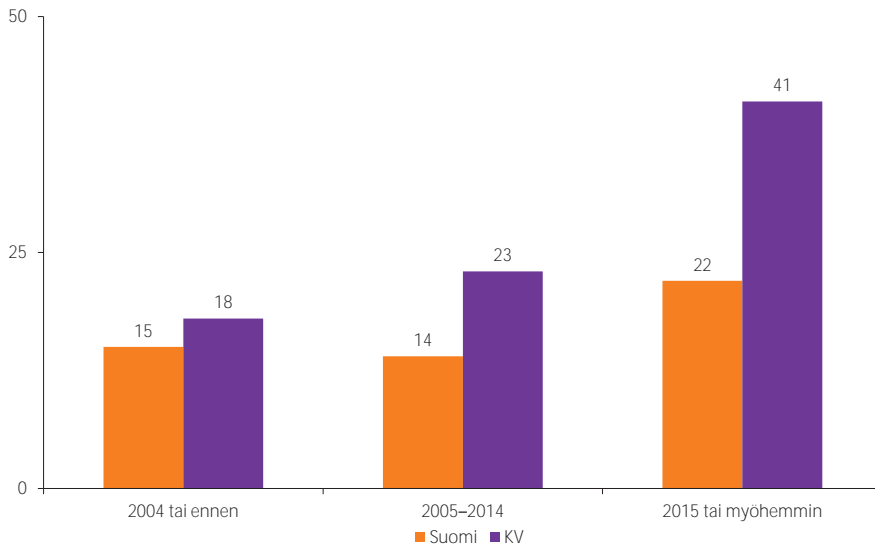
Kyselyyn vastanneista ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 7,7 % oli työttömänä lokakuussa 2019. Lisensiaatin tutkinnon suorittaneiden työttömyysprosentti oli 5,6 % ja tohtoreiden 6,2 %. Kansainvälistäustaisista tieteentekijöistä työttömänä oli tohtoreista 13,8 % ja maistereista 10,8 %.

Vastaushetkellä työttömänä olleiden tohtoreiden keskimääräinen yhdenjaksoinen työttömyys oli selvästi pidempi kuin maistereilla (15 vs. 10 kk). Kansainvälistäustaisilla tohtoreilla työttömyys on kestänyt selvästi pidempään kuin suomalaistaustaisilla (18 kk vs. 13 kk). Maisterin tutkinnon suorittaneilla suhde on toisinpäin, ulkomaalaistaustaisilla maistereilla työttömyys on kestänyt lyhyemmän aikaa kuin suomalaistaustaisilla (7 kk vs. 12 kk).

Joka viides (21 %) jäsenkyselyyn vastannut oli ollut työttömänä tai lomautettuna kahden edellisen vuoden aikana. Tilanne on jonkin verran parantunut, sillä vuoden 2016 jäsenkyselyssä joka neljäs (25 %) ilmoitti olleensa työttömänä tai lomautettuna kahden edellisen vuoden aikana. Vuoden 2013 kyselyssä lähes joka viides (19 %) ja vuoden 2010 kyselyssä joka kuudes (16 %) oli kokenut työttömyyttä kahden edeltävän vuoden aikana. Kansainvälisistä tieteentekijöistä joka kolmas (33 %) Eu/Eta-maista lähtöisin ollut ja joka neljäs (25 %) muista maista lähtöisin ollut oli ollut työttömänä tai lomautettuna kahden edellisen vuoden aikana.

Kyselyä edeltäneiden kahden vuoden aikana työttömänä olleiden työttömyyden keskimääräinen kesto-aika oli 9,4 kuukautta (mediaani 7 kuukautta ja keskihajonta 7,2 kuukautta). Vuoden 2016 jäsenkyselyssä työttömyyden keskiarvo oli 10,5 kuukautta (mediaani 10 kk) ja vuoden 2013 kyselyssä 9 kuukautta (mediaani 6 kk.) Sukupuolella, maantieteellisellä alkuperällä, koulutustasolla tai koulutusosalalla ei ollut yhteyttä työttömyyden keskimääräiseen kestoan.

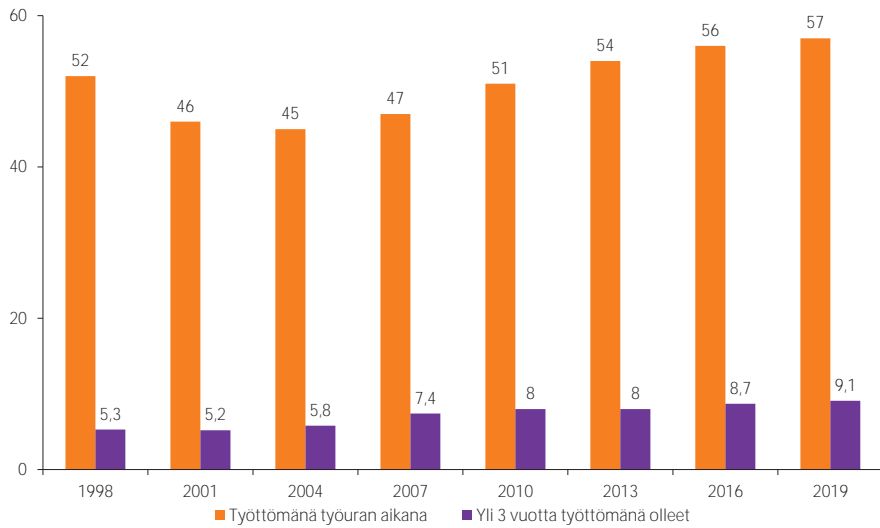
Tohtorin tutkinnon suorittaneista vastanneista lähes joka viides (19 %) oli ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisen kahden vuoden aikana. Lisensiaattien osalta vastaava osuus oli 17 % ja ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneiden osalta 24 %. Sukupuolten välillä ei ollut eroja koulutustason mukaan. Sen sijaan maantieteellisen taustan mukaan selviä eroja oli tohtorin tutkinnon suorittaneiden osalta. Joka kuudes (17 %) suomalaistaustainen tohtori oli ollut työttömänä tai lomautettuna, mutta kansainvälisen taustan omaavista lähes joka kolmas (30 %) oli ollut työttömänä kahden edellisen vuoden aikana. Kansainvälisen taustan omaavien tohtoreiden suurempi työttömyysprosentti sekä pitempään kestänyt työttömyysaika suomalaistaustaisiin tohtoreihin verrattuna kertoo omalta osaltaan suomalaisen tiedemaailman ja laajemmin koko yhteiskunnan haasteista kansainvälisten osaajien hyödyntämisessä. Seuraavassa kuviossa tarkastellaan tohtorin tutkinnon suoritusvuosia ja vastaajan maantieteellistä taustaa ja huomataan suuret ero suomalaistaustaisten ja kansainvälistäustaisten tohtoreiden osalta etenkin viimeisinä vuosina suoritettujen tohtorin tutkintojen osalta.



**KUVIO 17.** Kahden edellisen vuoden aikana työttömänä olleet tohtorit maantieteellisen taustan ja väittelyvuoden mukaan, %

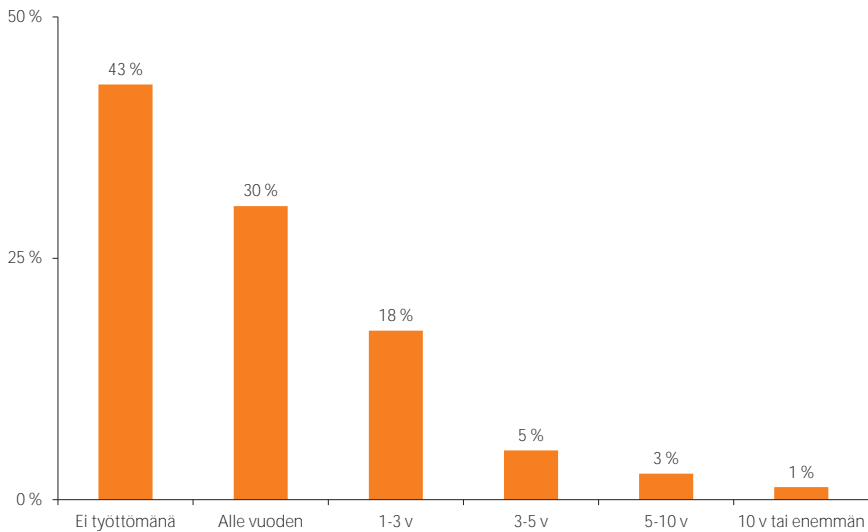
Nämä tiedot viittaavat siihen, että yliopistojen rahoitusmalleissa mukana olevat kansainvälisten henkilöstön määrän lisäämiseen liittyvät rahalliset kannustimet ovat saaneet yliopistot rekrytoimaan kansainvälisiä osajia sekä jatko-opiskelijoiksi, mutta myös post doc -tehtäviin. (Aiemmissä rahoitusmalleissahan yliopistoja palkittiin rahallisesti siitä, että ulkomaalaiset suorittivat tohtorin tutkinnon. Nytemmin rahaa saa maisterin tutkinnoista sekä ulkomaalaisesta opetus- ja tutkimushenkilöstöstä.) Yliopistot ovat siten onnistuneet houkuttelemaan kansainvälisiä osajia, mutta ne näyttävät olevan kiinnostuneita ainoastaan yksittäisistä tulospisteistä, eivät tieteentekijöiden urista ja niiden kehittämistä.

Suomalaisessa tiedemaailmassa työskentelevien työurien vakaudesta, tai ennemminkin vakauden puutteesta kertoo valitettavan hyvin se, kuinka suuri osa tieteentekijöistä on jossain vaiheessa uraansa ollut työttömänä samoin kuin se, kuinka kauan työttömyysjaksot ovat kaikkiaan kestäneet. Kuviossa 18 esitetään työuranaikaisten työttömyyskokemusten muutokset liiton jäsenkyselyissä vuodesta 1998 lähtien. Työttömyyskokemukset lisääntyvät vuosi vuodelta. Kuvioista huomataan myös se, että niiden osuus, jotka ovat olleet yli 3 vuotta työttömänä työuransa aikana lisääntyy kaiken aikaa.



**KUVIO 18.** Työttömänä olo sekä yli 3 vuotta työttömänä olleet 1998–2019, %

Kuviossa 19 esitetään vuoden 2019 jäsenkyselyn osalta tarkemmin kaikkien työttömyysjaksojen keston jakauma.



**KUVIO 19.** Kaikkien työttömyysjaksojen yhteenlaskettu kesto

# 4

## PALKKAUS

---

### 4.1 Säännöllisen työajan ansio

**L**okakuussa 2019 ansiotyössä kokoaikaisesti työskentelevien keskipalkka oli 3821 euroa kuukaudessa (keskihajonta 998 €, mediaani 3700 €). Neljännes vastaajista ansaitsi korkeintaan 3165 € ja parhaiten ansaitseva neljännes vähintään 4391 euroa kuukaudessa. Vähiten ansaitsevalla desiilillä (10 %) kuukausipalkka oli korkeintaan 2500 € ja suurinta palkkaa nauttivan desiilin palkkaus oli vähintään 5106 €. Vuoden 2016 kyselyyn verrattuna vastaajien keskimääräinen brutto- ja mediaanipalkka olivat selvästi nousseet (3649 € ja 3570 €). Osaltaan nousu selittyy sillä, että vuoden 2019 kyselyssä tarkasteltiin palkkauksen osalta vain kokoaikatyössä olevia. Aiempien vuosien kyselyissä ei työaikatyyppejä ole erikseen kysytty. (Palkat ovat kuitenkin myös nousseet, sillä kun myös osa-aikaiset otetaan tarkasteluun mukaan, on vuoden 2019 keskipalkka 3724 € ja mediaani 3650 €). Jatkossa palkkatarkastelussa ovat ainoastaan kokoaikatyötä tekevät.

Tieteentekijät eivät yllä lähellekään Akavan ”normaalialla” palkkatasoa, sillä akavalaisten päätoimen säännöllisen työajan ansio vuonna 2018 oli keskimäärin 4370 €/kk (mediaani 3960 €). Kaikkien palkansaajien vuoden 2018 ansioihin (keskiarvo 3470 €, mediaani 3080 €) verrattuna tieteentekijöiden ansiot ovat jonkin verran yleistä tasoa korkeampia. Korkeasta koulutuksesta ei kuitenkaan näytetä ainakaan palkkauksellisesti kovin

hyvin palkittavan. Keskipalkkojen ero kuukausitasolla kaikkiin suomalaisiin palkansaajiin verrattuna vuonna 2013 oli 435 €, 2016 puolestaan 316 € ja nyt eroa oli 351 €.

Koulutuksen vaikutus palkkaukseen on selvä ja tilastollisesti merkitsevä: tohtoreiden keskipalkka oli 4176 € (mediaani 4084 €, hajonta 882 €), lisensiaattien 3654 € (mediaani 3604 €, hajonta 1157 €) ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden 3148 € (mediaani 3000 €, hajonta 846 €). Edelliseen kyselyyn verrattuna tohtoreiden palkat ovat nousseet keskimäärin 137 €/kk ja maistereiden 187 €/kk. Kokoaikaisessa töissä olleiden lisensiaattien määrä on niin pieni (16 henkilöä), ettei vertailu edellisiin vuosiin ole mielekäästä.

Suurin syy tieteentekijöiden keskimääräistä akavalaista matalampaan palkkaukseen on siinä, että suurin osa jäsenistöstä työskentelee yliopistosektorilla. Yliopistosektorilla työskentelevien tohtoreiden keskipalkka (4169 €) on noin 205 €/kk matalampi kuin tutkimuslaitoksissa työskentelevien ja noin 83 € pienempi kuin julkisella sektorilla työskentelevien tohtoreiden palkkaukset. Yliopistoissa työskentelevien ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden keskimääräiset kuukausipalkat olivat 110 € pienempiä kuin tutkimuslaitoksissa ja peräti 762 € pienempiä kuin julkisella sektorilla työskentelevillä.

Sukupuolten välinen ero palkkauksessa on erittäin merkittävä. Koko aineiston tasolla miesten keskipalkka oli 3916 € (mediaani 3766 €, hajonta 1100 €). Naisten ansiot olivat huomattavasti miehiä pienemmät, sillä heidän keskipalkkansa oli 3777 € (mediaani 3700 €, hajonta 928 €). Kansainvälis-taustaisilla vastaajilla sukupuolten keskipalkan ero oli selvästi suurempi kuin suomalaistaustaisilla (360 € vs. 191 €). Miesten ja naisten palkkaero on kuitenkin selvästi kaventunut aiempiin kyselyihin verrattuna, kuten kuviosta 20 voidaan havaita.





**KUVIO 20.** Naisten keskipalkat ja ero miesten keskipalkkoihin, €/kk

Palkkaeron kaventuminen on perustunut etenkin naisten keskipalkan nousuun. Kun palkkausta tarkastellaan ammattiryhmittäin, ovat sukupuolittaiset erot edelleen selkeät erityisesti opettajilla ja asiantuntijoilla (taulukko 17).

**TAULUKKO 17.** Ammattiryhmittäiset keskipalkat sukupuolittain ja maantieteellisen taustan mukaan, €/kk (- alle 5 henkilöä)

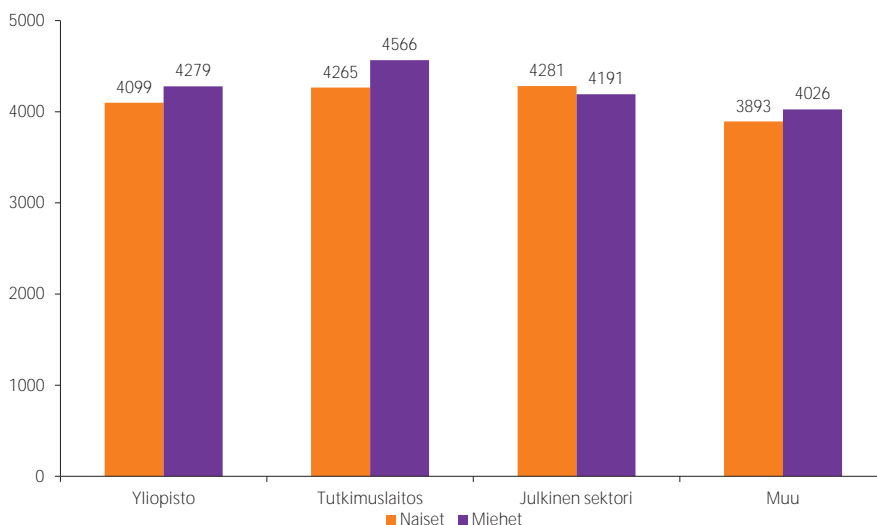
AMMATTIRYHMÄ	SUOMALAISTAUSTAISET			KANSAINVÄLISTAUSTAISET		
	NAISET	MIEHET	KAIKKI	NAISET	MIEHET	KAIKKI
Tutkijat	3561	3504	3543	2961	3228	3109
(keskihajonta)	(850)	(825)	(841)	(626)	(751)	(708)
Opettajat	4362	4691	4484	4087	4762	4390
	(859)	(1041)	(942)	(901)	(915)	(954)
Asiantuntijat	3851	4180	3962	3425	-	3639
	(839)	(1080)	(938)	(877)		(1003)

Kuten taulukosta havaitaan, ovat suomalaistaustaisten vastaajien keskipalkat ulkomaalaistaustaisia korkeampia. Poikkeuksen muodostavat miespuoliset opettajat, joiden osalta kansainvälistaustaisten keskipalkat ovat suomalaistaustaisia korkeampia. On kiinnostavaa havaita, että suomalaisestaustaisten naistutkijoiden keskipalkat ovat ensimmäisen kerran ylittäneet miestutkijoiden palkkatason, vaikkakaan ero ei ole tilastollisesti merkitsevä. Kun tarkastellaan tohtorin tutkinnon suorittaneiden opettajien keskipalkkoja sukupuoli ja maantieteellinen alkuperä huomioon ottaen, huomataan kansainvälistaustaisten miesopettajien olevan parhaiten palkattujen: 4990 €, suomalaistaustaisilla miesopettajilla palkka oli 4832 €, suomalaisestaustaisilla naisopettajilla 4447 € ja muualta tulleilla naisopettajilla 4268 €. Erot ovat erittäin suuret, kyselyn perusteella emme kuitenkaan tiedä, mihin havaitut erot perustuvat.

Tohtorin tutkinnon suorittaneiden tutkijoiden osalta palkkajohtajana ovat suomalaistaustaiset naiset (3888 €/kk). Suomalaistaustaisten miesten keskipalkka on 47 €/kk pienempi (ero ei ole tilastollisesti merkitsevä). Kansainvälistaustaisten miesten keskipalkka on 228 € ja naisten keskipalkka peräti 573 € pienempi kuin suomalaistaustaisilla väitelleillä naistutkijoilla. Erot ovat siten erittäin suuret myös tutkijoiden osalta, kun koulutus-taso vakioidaan.

Julkisella sektorilla työskentelevien maistereiden väliset erot ovat sukupuolten välillä myös suuret: miesmaistereiden palkkaus on 4063 € ja naisilla lähes 400 € pienempi ollen 3672 €. Yliopistoissa työskentelevien naismaistereiden keskimääräinen kuukausipalkka oli puolestaan hieman yli 200 € miehiä korkeampi (3121 € vs. 2918 €). Ero selittyy pitkälti ammattiryhmien välisillä eroilla

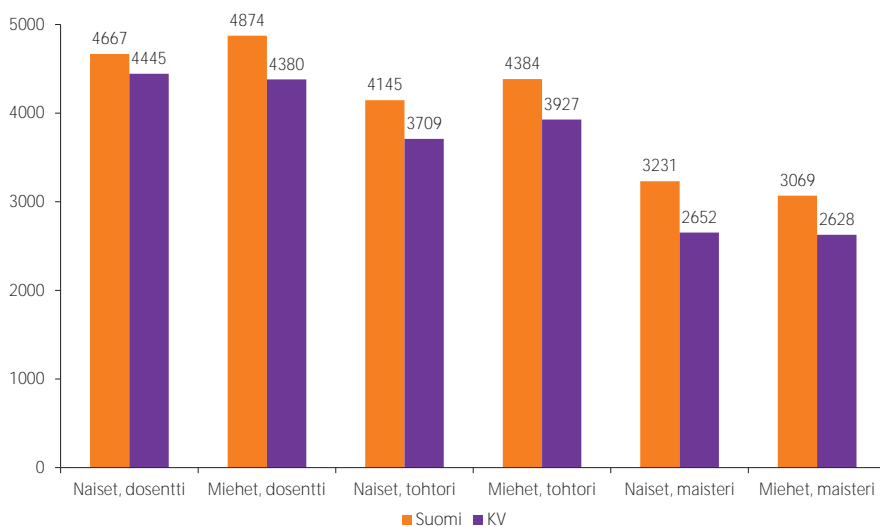
Kun koulutustaso vakioidaan tohtorintutkintoon, huomattavat palkkaerot sukupuolittain säilyvät myös eri työnantajasektoreilla (kuvio 21).



**KUVIO 21.** Tohtoreiden keskipalkat sukupuolittain eri työnantajilla, €/kk

Kuviossa on esitetty tohtorintutkinnon suorittaneiden keskimääräinen palkkaus sukupuolittain eri työnantajasektoreilla. Julkista sektoria lukuun ottamatta ovat tohtorintutkinnon suorittaneiden naisten keskipalkat miesten palkkoja alhaisempia, erojen ollessa suurimmat tutkimuslaitoksissa. Yliopistosektorilla työskennelleiden kansainvälistäustaisten tohtoreiden keskimääräinen palkkaero miesten ja naisten välillä oli 218 €/kk miesten eduksi, suomalaistaustaisilla vastaava ero oli hieman suurempi 239 €/kk. Muilla työnantajasektoreilla ulkomaalaistaustaisten osuus on varsin pieni, joten vertailua ei suoriteta.

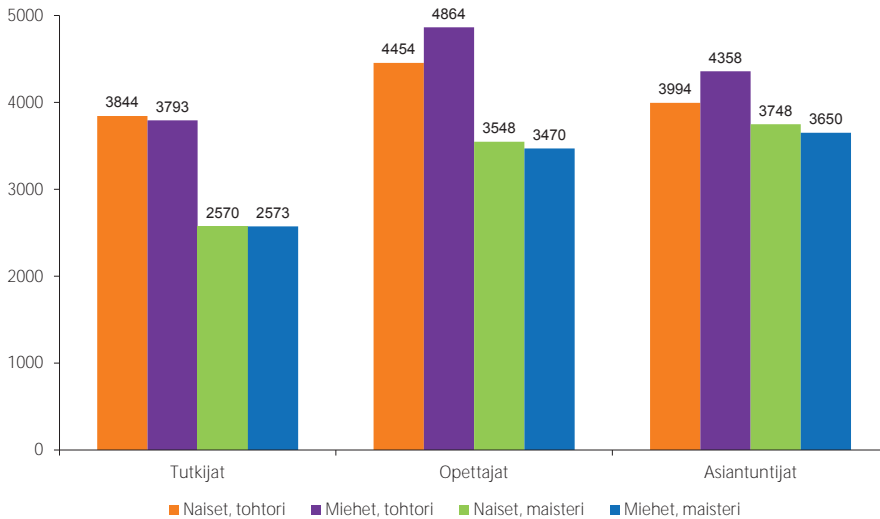
Yliopistoissa työskentelevien keskimääräiset kuukausipalkat koulutusta-soittain sukupuolittain ja maantieteellinen tausta huomioiden on esitetty kuviossa 22.



**KUVIO 22.** Yliopistolaisten keskipalkat koulutustasoittain, sukupuolittain ja maantieteellinen tausta huomioiden, €/kk

Yliopistoissa työskentelevien kansainvälistäustaisten tohtoreiden keskimääräinen palkka oli suomalaistaustaisiin verrattuna noin 450 € matalampi niin naisten kuin miestenkin keskuudessa. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osalta suomalaistaustaisten palkkaus oli 440–580 €/kk korkeampi kuin ulkomaalaistaustaisten.

Seuraavassa kuviossa esitetään yliopistossa työskentelevien ammattiryhmien keskipalkat sukupuolittain eriytettyinä sekä tohtorin tutkinnon suorittaneiden että maistereiden osalta.



**KUVIO 23.** Ammattiryhmien keskipalkat yliopistosektorilla koulutustasoittain ja sukupuolittain, €/kk

Kuten kuvioista 23 havaitaan suurimmat erot löytyvät asiantuntijoina sekä opetustehtävissä toimivien tohtoreiden välillä. Opetustehtävissä toimivat miestohtorit ansaitsivat keskimäärin 410 €/kk enemmän kuin vastaavatasoisen koulutuksen hankkineet naiskollegat. Asiantuntijatehtävien osalta ero oli miesten eduksi 364 €/kk. Erot ovat tilastollisesti merkitseviä ja myös käytännössä merkittäviä. On kuitenkin kiinnostava havaita, että tutkijatehtävissä työskentelevien naistohtoreiden keskimääräinen palkkaus on korkeampi kuin samantasoisen koulutuksen suorittaneilla miehillä. Aiemmissa jäsenkyselyissä näin ei ole ollut. Selkeää selitystä erolla ei löydy sen paremmin väittelystä kuluneesta ajasta kuin vastaajan iästäkään. Toki ero ei ole tilastollisesti merkitsevä.

## 4.2 Työmatkakustannusten korvaukset

*Rahaan liittyvä erittäin epäselkeä käytäntö on tämä: Kun lähdetään kongressiin/tutkimusryhmän tapaamiseen jne. PÄIVÄRAHAT KUULUVAT ASI-AAN. Tämä nykyisen TESin mukainen käytäntö pitää saada toimivaksi.*

Työmatkoihin kuuluvien päivärahojen ja majoituskorvausten maksaminen työntekijöille on tämänkin kyselyn tulosten perusteella varsin kirjavaa. Hieman alle kolmannes vastaajista (29 %) kertoi, että ei ollut saanut aina päivärahaa työmatkoistaan. Majoitus- tai hotellikorvaus sen sijaan oli maksettu aina suurimmalle osalle (89 %). Noin kolme vastaajaa neljästä (77 %) veloitti aina työmatkoistaan. Valtaosa (78 %) myös ilmoitti, että ulkomaan työmatkoja käsitellään samoin kuin kotimaan työmatkoja.

Työmatkakorvausten maksaminen vaihtelee kuitenkin työnantajasektoreittain. Seuraavassa taulukossa esitetään työmatkakustannusten korvaaminen työnantajittain. Kaikkien työnantajasektoreiden osalta tilanne on kohentunut kolmen vuoden takaiseen verrattuna. Yliopistot näyttävät kuitenkin selvästi suhtautuvan muita leväperäisemmin työehtosopimuksissa sovittujen korvausten maksamiseen.

**TAULUKKO 18.** Työmatkojen asianmukainen korvaaminen työnantajittain, %

<b>TYÖNANTAJA</b>	<b>EI KOSKAAN</b>	<b>HARVOIN</b>	<b>USEIMMITEN</b>	<b>AINA</b>
Yliopisto	1	4	30	65
Tutkimuslaitos	0	6	4	90
Julkinen sektori	1	0	16	84
Muu	0	0	12	88
Kaikki	1	3	28	68

Matkakustannusten korvaamisessa palvelussuhteen laji osoittaa jälleen keran merkityksensä. Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevista 63 % on aina saanut asianmukaiset korvaukset, pysyvässä palvelussuhteessa olevista selvästi useampi (71 %). Osa-aikatyötä tekevien osalta tilanne on huono, sillä alle puolet (48 %) ilmoitti saavansa aina työmatkoista aiheutuneet kustannukset asianmukaisesti korvatuiksi.

Heikoimmassa asemassa ovat yliopistosektorilla määräaikaisina työskentelevät, joista kolmannes (33 %) ei ollut saanut aina päivärahaa työmatkoista, ilman majoituskorvausta oli jäänyt 14 %, ja reilu neljännes (27 %) ei aina edes veloittanut työmatkoistaan. Koska suurin osa kyselyyn vastanneista työskenteli yliopistosektorilla, niin korvausten maksaminen näkyy luonnollisesti

myös ammattiryhmien ja koulutustasojen vertailussa. Tutkijoista useampi kuin joka kolmas (34 %) ja opettajista lähes joka kolmas (31 %) ei ole aina saanut päivärahaa työmatkoistaan. Opettajista ja tutkijoista joka neljäs (27 % vs. 25 %) ei laskuttanut aina työmatkoistaan. Määräaikaisina työskentelevistä tutkijoista 28 % ei aina veloittanut työmatkoista, kun vakinaisista tutkijoista joka seitsemäs (15 %) jätti veloittamatta työmatkoistaan.

Maantieteellinen alkuperä näkyy myös siinä veloitetaanko työmatkoista aina vai ei. Suomalaistaustaisista tutkijoista työmatkoja jätti veloittamatta 21 %, EU/Eta-maista tulevista tutkijoista samoin teki 35 % ja muista maista alun perin tulleista peräti 42 % ei veloittanut aina työmatkoistaan. Tämä viittaa siihen, että kansainvälisen taustan omaaville ei ole riittävästi kerrottu työsuhteen ehdoista, tai vaihtoehtoisesti siitä, että kustannuksia ei uskalleta hakea korvattavaksi.

Asiantuntijoiden kohdalla päivärahat maksettiin aina 85 %:lle ja majoituskorvaukset 93 %:lle. Suurimmalle osalle asiantuntijoista (86 %) myös ulkomaan työmatkoja oli käsitelty kuten kotimaan työmatkoja

### 4.3 Palkkauksen ja palkkausjärjestelmien arviointia

*Palkkani on sellainen ettei sillä eläisi, jos olisin yksinhuoltaja. Sektorimme palkkatason laahaamisesta puhuminen tärkeää – se ei ole vaan (karkeasti ja karikatyyrisesti sanottuna) lähihoitajat ja postin työntekijät, joiden palkka ei riitä elämiseen.*

*Oma yliopistoni polkee palkkoja mm. siten, että sijaisuudet laitetaan aina astetta alemmalle tehtävänimikkeelle. Siksi esim. minä hoidan yliopistonlehtorin sijaisuutta yliopisto-opettajana. Sain kuitenkin pidettyä aieman yliopistonlehtorin palkkani, koska se sopi yliopisto-opettajan palkan raameihin.*

Kyselyyn vastanneista vuoden 2019 lokakuussa ammatissa toimineista hie-  
man vähemmän kuin kaksi kolmesta (60 %) katsoi, että heidän palkkauksensa oli sopusoinnussa työtehtäviin nähden. Rungas kolmannes (39 %) piti palkkaansa liian pienenä ja noin yksi kahdestasadasta vastanneesta (0,5 %) oli sitä mieltä, että heidän palkkansa oli liian suuri työtehtäviin nähden. Tyytyväisyys palkkaukseen on aiemmin ollut tasaisessa nousussa liiton

aiemmissa kyselyissä, mutta vuonna 2016 muuttunut trendi näyttää jatkuneen. Kovin tyytyväinen ei voi olla tilanteeseen, jossa selkeästi yli kolmannes vastaajista kokee palkkansa olevan liian pieni omiin tehtäviinsä nähden (taulukko 19). Palkkaansa liian suurena pitäviä on ollut eri jäsenkyselyissä 0,2 % – 0,9 %. Ylipalkkaus ei siten edelleenkaan näytä olevan Tieteentekijöiden jäsenistön kannalta ongelma.

**TAULUKKO 19.** Palkkausta liian pienenä pitävien osuus 1998–2016

1998	2001	2004	2007	2010	2013	2016	2019
59 %	59 %	54 %	49 %	43 %	36 %	39 %	39 %

Naisista 40 % koki palkkansa liian pieneksi, miehistä puolestaan 38 %. Ero ei ole tilastollisesti merkitsevä, vaikka aiemmin tässä raportissa onkin esitetty merkitseviä eroja miesten ja naisten palkkauksessa. Koulutusasteittain ei havaittu eroja tyytyväisyydessä palkkaukseen. Ammattiryhmittäin tai työnantajasektoreittain eroja ei myöskään ollut. Tosin opettajista palkkaustaan liian pienenä piti 46 %. Ero tutkijoihin (37 %) ja asiantuntijoihin (39 %) oli lähes tilastollisesti merkitsevä.

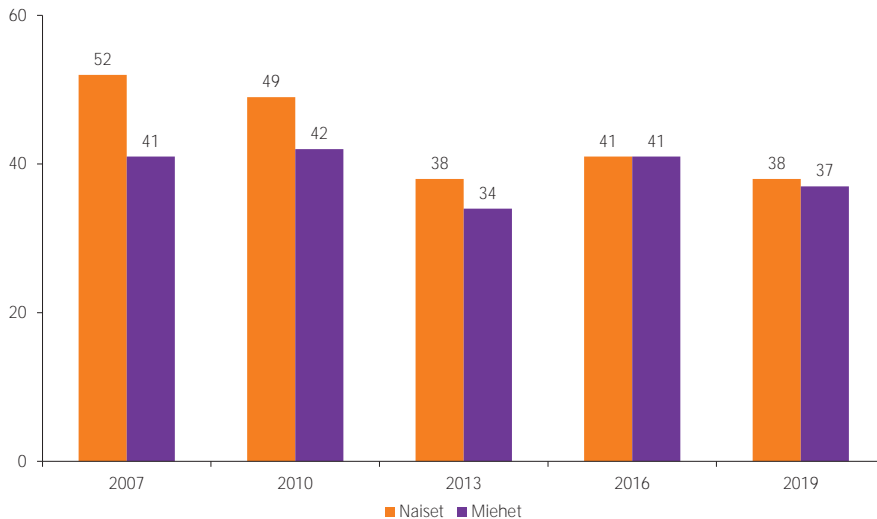
Useampi kuin kolme palkkatyössä ollutta neljästä (78 %) ilmoitti tulojensa riittävän asumiseen ja elämiseen, joka kahdeksas (12 %) oli asiasta eri mieltä. Lähes joka neljäs (24 %) töissä olleista vastaajista ilmoitti harkinneensa tulo-  
tasonsa vuoksi uran vaihtoa. Näiden väitteiden osalta ei ollut eroja sukupuolen tai työnantajasektorin mukaan.

Suurimmalla osalla (91 %) vastaajien työpaikalla oli käytössä tehtävien vaativuuteen perustuva palkkausjärjestelmä. Tehtävien vaativuuteen pohjautuvien järjestelmien käyttäjistä palkkausjärjestelmää koki omalla kohdallaan sovelletun oikein 63 %. Niistä vastaajista, jotka katsoivat, että palkkausjärjestelmää ei ollut sovellettu oikein, yli puolet (57 %) piti vaativuustasoaan ja lähes kaksi kolmesta (64 %) henkitasoaan liian alhaisena.

*Tohtorikoulutettavien henkilökohtaisen suorituksen palkkaus ei toteudu (sillä vaativuustaso nousee pari kertaa ajan kuluessa, ja silloin yliopisto tiputtaa aina suoritumisen pohjille).*



Seuraavassa kuviossa esitetään yliopistojen osalta se kuinka suuri osa naisista ja miehistä on kokenut työpaikallaan olevaa palkkausjärjestelmää sovelletun väärin omalla kohdallaan ja millaisia muutoksia vuodesta 2007 alkaen on tapahtunut.



**KUVIO 24.** Palkkausjärjestelmän vääräksi koettu soveltaminen yliopistoissa sukupuolittain, 2007–19, %

Yliopistossa työskentelevien vastaajien osalta erikoinen havainto on se, että joka kuudestoista (7 %) vastaajista väitti, ettei heidän työpaikallaan ole käytössä tehtävien vaativuuteen perustuvaa palkkausjärjestelmää. Näin asia toki onkin esimerkiksi ulkomaisessa yliopistossa vastaushetkellä työskennelleiden vastaajien osalta. Mutta kun suomalaisissa yliopistoissa työskentelevät vastaajat sanovat, ettei heidän työpaikallaan ole käytössä tehtävien vaativuuteen perustuvia järjestelmiä, kertoo se suurista ongelmista ja perehdytyksen epäkohdista. Tätä viestii myös se, että maantieteellisen alkuperän mukaiset erot ovat suuret.

Suomalaistaustaisista yliopistoissa työskentelevistä 5 %, EU/Eta-maista kotoisin olevista 11 % ja muista maista alun perin lähtöisin olleista peräti 15 % totesi, ettei heidän yliopistossaan ole käytössä palkkauksen vaativuuteen perustuvia järjestelmiä. Kovin hyvin kansainvälistäustaisten tieteen tekijöiden integrointi yliopistoihin ei siten ole tapahtunut, kun keskeisiin palvelusuhteen ehtoihin liittyvä tietämättömyys on näin suuri.

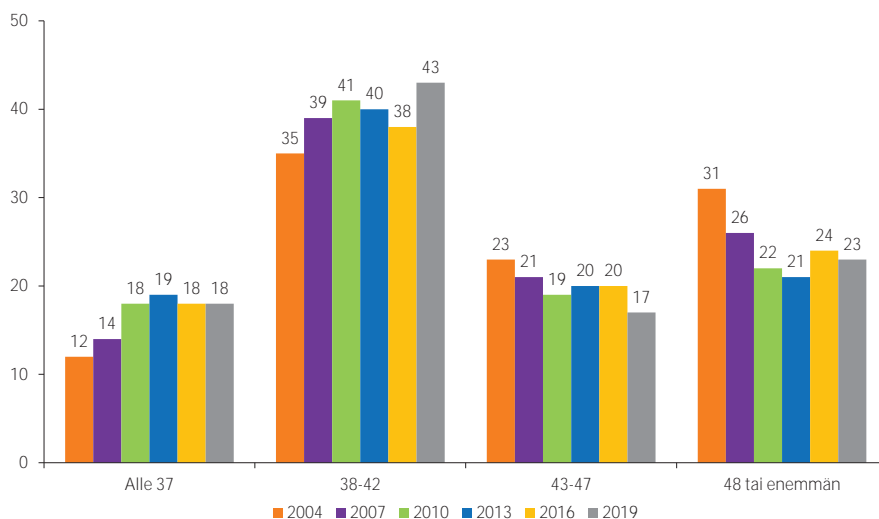
# 5

## TYÖSKENTELY

---

### 5.1 Viikoittainen työaika

**T**yöehtosopimusten mukaiset normaalit työajat olivat tieteen-tekijöille kyselyhetkellä useimmiten joko ”virkatyöaika” mukaillen 36,75 tuntia viikossa tai kokonaistyöajan mukaisesti kikytnnit sisältäen 1624 tuntia vuodessa. Nämä sitovissa säädöksissä sovitut työajat ovat kuitenkin fiktiivisiä vastaushetkellä töissä olleille tieteen-tekijöille. Vuoden 2019 lokakuussa kokoaikaisessa palvelusuhteessa olleet arvioivat viikoittaiseksi työajakseen 42,9 tuntia (mediaani 40 ja keskihajonta 7,5 tuntia). Neljännes vastaajista arvioi työajakseen vähintään 45 tuntia (maksimin ollessa 86 tuntia). Viikoittaiset työajat olivat olleet laskusuunnassa vuodesta 2004 lähtien, kunnes kääntyivät nousun vuoden 2016 kyselyssä, ja suunta näyttää jatkuneen (2004: 44,2 t; 2007: 43,1 t; 2010: 42,4 t; 2013: 41,7 t; 2016: 42,7 t). Kovinkaan kevyt ei näytä myöskään osa-aikatyötä tekevien taakka olevan, sillä heidän keskimääräinen viikkotyömääränsä oli 38,1 tuntia (mediaani 38 ja keskihajonta 11,4 t). Jatkossa tarkastellaan kuitenkin ainoastaan kokoaikaisessa työssä olevia. Keskimääräisessä tarkastelussa miehet tekevät pitempää työviikkoa kuin naiset. Miesten työaika oli 43,8 tuntia (keskihajonta 8,4 tuntia) ja naisten 42,4 tuntia (keskihajonta 6,8 tuntia).



**KUVIO 25.** Viikkotuntimäärien jakauma 2004–19, %

Ammattiryhmien väliset työaikaerot ovat tilastollisesti merkitseviä (taulukko 20). Opettajien keskimääräinen työaika on merkitsevästi pidempi kuin muissa ammattiryhmissä. Asiantuntijoiden keskimääräinen työaika on selvästi muita ammattiryhmiä lyhempi.

**TAULUKKO 20.** Ammattiryhmittäiset viikkotuntimäärät

AMMATTIRYHMÄ	LUKUMÄÄRÄ	KESKIARVO	KESKIHAJONTA	MEDIAANI
Tutkijat	521	42,7	7,1	40
Opettajat	280	45,8	8,3	45
Asiantuntijat	265	40,4	3,4	40

Ammattiryhmien sisällä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolten välillä. Maantieteellisellä alkuperällä oli eroja ainoastaan opettajien osalta siten, että suomalaisilla opettajilla keskimääräinen viikoittainen työaika oli 45,4 tuntia ja kansainvälisen taustan omaavilla tieteentekijöillä yli 3 tuntia

pidempi (48,8 t). Tutkijoista joka viides (21 %) ja opettajista peräti 41 % työskenteli vähintään 48 tuntia viikossa. Keskimääräinen työaika lisääntyy päte-  
vöitymisen myötä (taulukko 21).

**TAULUKKO 21.** Koulutustasoittaiset viikkotuntimäärät

KOULUTUSTASO	LUKUMÄÄRÄ	KESKIARVO	KESKIHAJONTA	MEDIAANI
Dosentti	281	45,7	7,5	45
Tohtori	703	44,0	7,4	42
Maisteri	358	41,2	7,1	40

Dosentin arvon omaavat miehet tekevät tunnin pidempää työviikkoa kuin naiset (46,3 vs. 45,3 t). Tohtorin tutkinnon suorittaneet miehet tekevät tunnin pitempää työviikkoa kuin naiset (44,6 vs. 43,5 t). Lähes puolitoista tunnin ero on puolestaan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla (miehet 42,3 vs. 40,7 t).

Maantieteellinen alkuperä näkyy ainoastaan tohtorin tutkinnon suorittaneilla naisilla. Suomalaistaustaisten keskimääräinen työaika on 43,3 t, Eu/Eta-maista tulevilla 44 t ja muista maista alunperin kotoisin olevilla 46,8 tuntia. Muista maista lähtöisin olevat naistohtorit tekevät myös 2,8 tuntia pidempää työviikkoa kuin samaan ryhmittymään kuuluvat miestohtorit.

Myös työnantajittain keskimääräiset työajat vaihtelevat (taulukko 22).

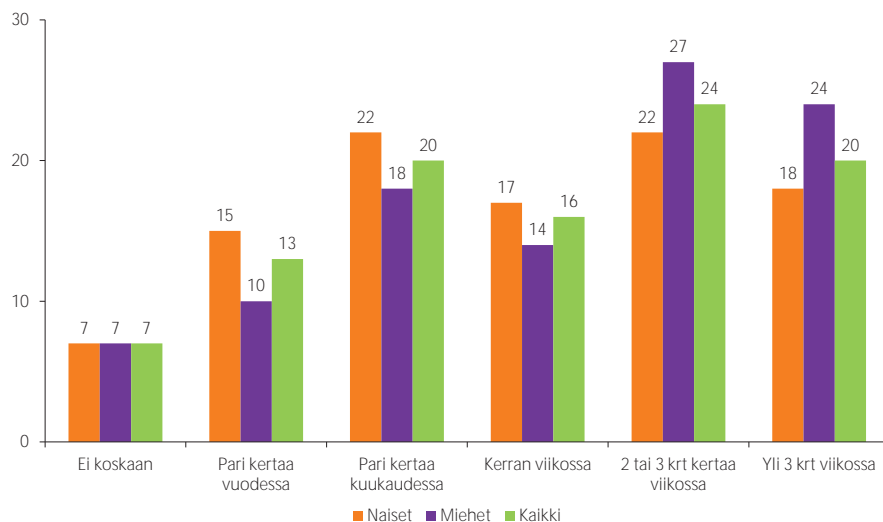
**TAULUKKO 22.** Työnantajittaiset viikkotuntimäärät

TYÖNANTAJA	LUKUMÄÄRÄ	KESKIARVO	KESKIHAJONTA	MEDIAANI
Yliopisto	920	43,2	7,5	40
Tutkimuslaitos	44	43,0	8,4	40
Julkinen sektori	83	40,1	6,3	40
Muut	36	41,7	7,2	40

Edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna yliopistosektorilla työskentelevien työaika on keskimäärin vähentynyt 0,2 tuntia, kun työaika on puolestaan lisääntynyt tutkimuslaitoksissa (1,7 t) ja julkisella sektorilla (1,1 t). Yliopistosektorilla miehet (44 t) tekevät keskimäärin hieman yli tunnin pitempää työviikkoa kuin naiset (42,8 t). Yliopistosektorin sisällä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolten välillä, kun myös ammattiryhmä otettiin huomioon. Ammattiryhmien väliset erot ovat kuitenkin erittäin suuret. Yliopistossa työskentelevien opettajien keskimääräinen viikkotuntimäärä on 45,8 tuntia. Tutkijat tekevät 3 tuntia lyhyempää työviikkoa (42,8) ja asiantuntijat 5,5 tuntia lyhyempää työviikkoa (40,3). Myöskään kansainvälisellä taustalla ei ollut merkitystä ammattiryhmien sisäisiin eroihin.

## 5.2 Kotona iltaisin tehtävä työ

Selvästi yli puolet (60 %) tieteentekijöistä työskentelee kotonaan päätoimeensa liittyvien tehtävien vuoksi vähintään kerran viikossa (kuvio 26). Ainoastaan joka neljästoista vastaaja ei tee koskaan töitä iltaisin kotonaan. Miehistä lähes joka neljäs (24 %) ja naisista useampi kuin joka kuudes (18 %) työskentelee kotonaan iltaisin vähintään neljänä päivänä viikossa. Edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna osuudet ovat laskeneet muutaman prosenttiyksikön.



**KUVIO 26.** Kotona iltaisin tehtävien töiden yleisyys sukupuolittain, %

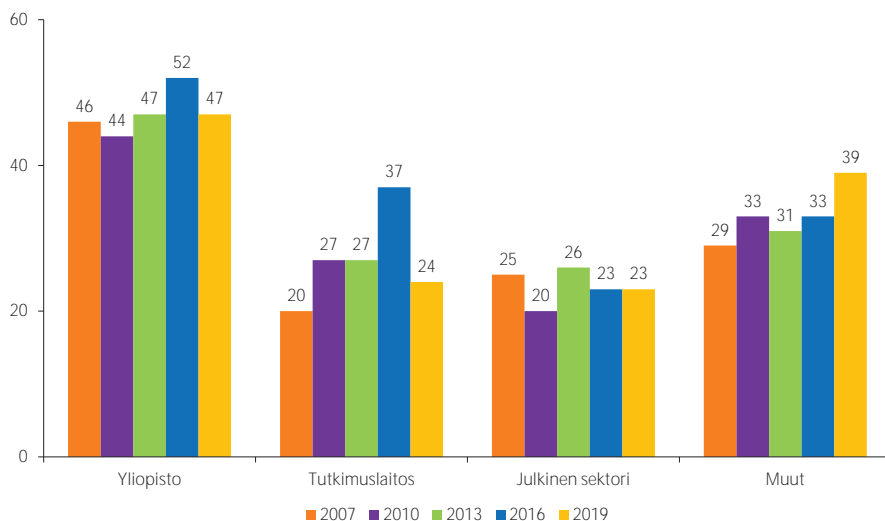
Työnantajasektoreiden väliset erot kotona iltaisin tehtävissä töissä ovat suuret, tarkasteltiinpa asiaa sitten niiden osalta, jotka eivät koskaan vie töitään kotiin iltaisin (taulukko 23) tai niitä, jotka työskentelevät vähintään kahtena iltana viikossa kotonaan (kuvio 27).

Yliopistosektori erottuu tutkimuslaitosten kanssa kyseenalaisella tavalla muista työnantajista, kun tarkastellaan niitä, jotka pystyvät tekemään kaikki työnsä työpaikalla.

**TAULUKKO 23.** Ei koskaan kotona iltatöitä työnantajittain 2004–19, %

<b>TYÖNANTAJA</b>	<b>2004</b>	<b>2007</b>	<b>2010</b>	<b>2013</b>	<b>2016</b>	<b>2019</b>
Yliopisto	6	7	5	6	4	6
Tutkimuslaitos	10	11	11	10	4	4
Julkinen sektori	7	19	21	18	28	21
Muut	17	21	6	12	17	16

Toisaalta tutkimuslaitosten osalta havaitaan se, että vähintään 2 iltana viikossa kotona työskentelevien osuus on edelliseen kyselyyn verrattuna merkittävästi laskenut (kuvio 27).



**KUVIO 27.** Vähintään kahtena iltana viikossa kotonaan työskentelevät työnantajittain 2007–19, %

Yliopistojen osalta taulukon ja kuvion tiedot kertovat kuitenkin suomalaisen tiedemaailman resurssien ja vaatimusten epätasapainosta. Yliopistosektorilla työskentelevät miehet työskentelevät huomattavasti useammin iltaisin kotonaan kuin naiset. Miehistä yli puolet (54 %) työskentelee vähintään kahtena iltana viikossa kotonaan. Yliopistoissa työskentelevät naisetkin tekevät liikaa töitä kotonaan, sillä 42 % naisista työskentelee kotonaan vähintään kahtena iltana viikossa. Muilla työnantajasektoreilla ei sukupuolten välisiä eroja ollut havaittavissa. Maantieteellisellä alkuperällä ei ollut merkitystä kotona iltaisin työskentelyyn.

Ammattiryhmittäiset erot kotona iltaisin tehtävien töiden osalta ovat suuret (taulukko 24). Opettajista 67 % (2016: 70 %; 2013: 67 %; 2010: 66 %; 2007: 64 % ja 2004: 58 %) työskentelee kotona vähintään kahtena iltana viikossa ja useampi kuin joka kolmas (38 %) opettaja tekee päätoimeensa liittyviä tehtäviä vähintään neljänä iltana viikossa kotonaan.

**TAULUKKO 24.** Kotona iltaisin tehtävä työ ammattiryhmittäin, %

ILTATÖITÄ KOTONA	TUTKIJAT	OPETTAJAT	ASiantuntijat
Ei koskaan	3	2	21
Pari kertaa vuodessa	11	6	24
Pari kertaa kuukaudessa	23	13	22
Kerran viikossa	19	13	14
2 tai 3 krt viikossa	27	29	13
Yli 3 krt/vko	18	38	7

Myös tutkijoista useampi kuin neljä kymmenestä (45 %) (2016: 49 %; 2013: 44 %; 2010: 39 %; 2007: 42 % ja 2004: 39 %) työskentelee kotona useammin kuin kahtena iltana viikossa. Miestutkijoista 52 % ja naistutkijoista 39 % (2016: 53 % ja 46 %; 2013: 49 % ja 42 %; 2010: 45 % ja 35 %; 2007: 42 % ja 42 % ja 2004: miehistä 45 % ja naisista 36 %) työskentelee vähintään kahtena iltana viikossa kotonaan. Muissa ammattiryhmissä ei ollut sukupuolten välillä eroja havaittavissa. Maantieteellisen alkuperän mukaan ei eroja ollut havaittavissa ammattiryhmien sisällä.

Seuraavasta taulukosta havaitaan miten opettajina työskentelevillä kotona iltaisin tehtävä päätoimeen liittyvä työ on selvästi lisääntynyt yli kymmenen vuotta käsittelevän ajanjakson aikana, joskin edelliseen kyselyyn verrattuna käänne hieman parempaan suuntaan on tapahtunut.

**TAULUKKO 25.** Vähintään kahtena iltana viikossa kotonaan työskentelevät opettajat sukupuolittain 2004–19, %

SUKUPUOLI	2004	2007	2010	2013	2016	2019
Naiset	58	61	66	69	68	65
Miehet	59	68	66	63	73	69
Kaikki	58	64	66	67	70	67

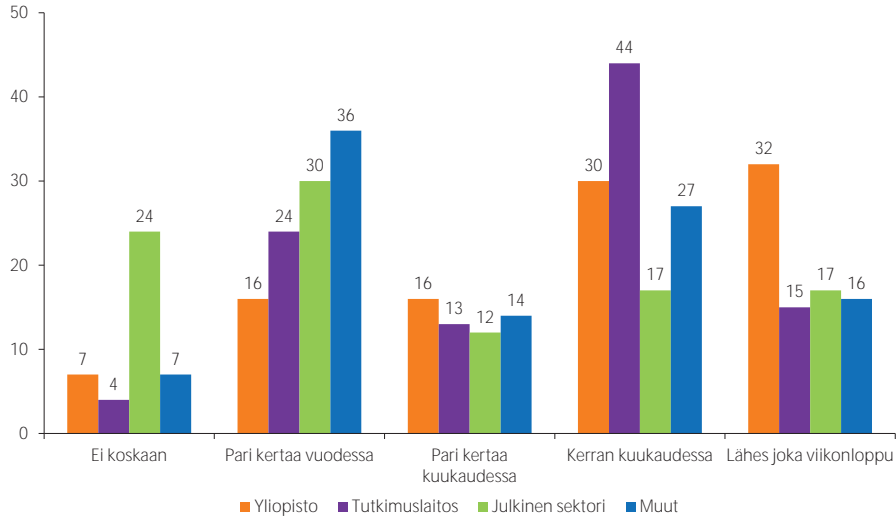


Koulutustason nousu on yhteydessä iltaisin kotona tehtävien töiden lisääntymiseen. Tohtoreista yli puolet (52 %) työskentelee kotonaan vähintään kahtena iltana viikossa, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista lähes joka kolmas (30 %). Sukupuolten välillä oli ero ainoastaan tohtoreilla siten, että vähintään kahtena iltana viikossa työskenteli miehistä 58 % ja naisista 48 %. Maantieteellisen alkuperän suhteen ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja.

### 5.3 Viikonloppu- ja etätyöt

Lähes kaksi vastaajaa kolmesta (59 %) kertoi tekevänsä päätoimeensa liittyviä työtehtäviä viikonloppuisin vähintään kerran kuukaudessa. Joka viikonloppu työskenteli lähes joka kolmas (30 %) vastaaja, ja ainoastaan joka kahdestoista vastaaja (8 %) ilmoitti, ettei koskaan tee päätoimeensa liittyviä töitä viikonloppuisin. Sukupuolten välillä ei ollut eroja viikonlopputyöskentelyn yleisyydessä. Maantieteellisellä alkuperällä oli sen sijaan selvä yhteys viikonlopputöihin, sillä kansainvälistäustaisista tieteentekijöistä useampi kuin joka kolmas (36 %) työskenteli lähes joka viikonloppu, kun suomalaistaustaisista vastaava osuus oli 28 %.

Yliopistosektorilla työskentelevät tieteentekijät tekivät viikonloppuisin päätoimeensa liittyviä tehtäviä lähes kaksi kertaa useammin lähes joka viikonloppu kuin muilla työnantajasektoreilla työskentelevät (kuvio 28). Sukupuoli tai maantieteellinen alkuperä huomioonottaen työnantajasektoreiden sisällä ei ollut eroja.

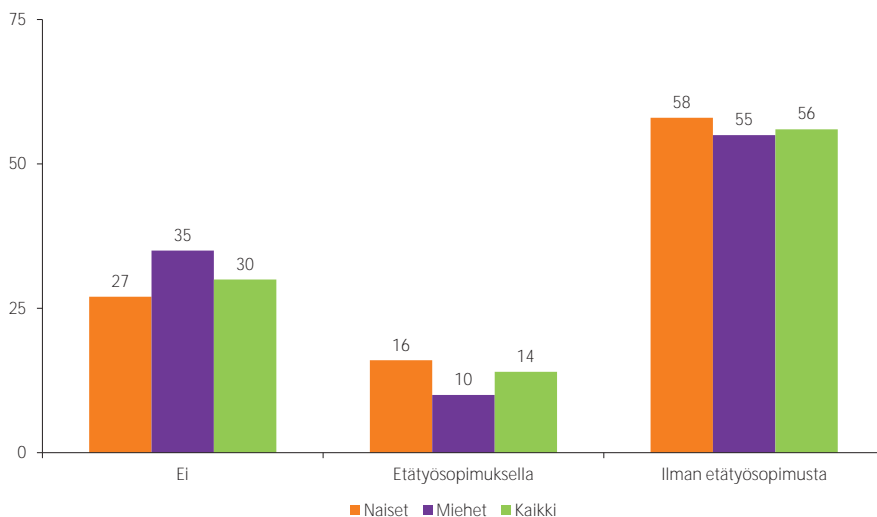


**KUVIO 28.** Viikonlopputöiden yleisyys työnantajittain, %

Koulutustason noustessa lisääntyy myös viikonloppuisin työskentely, sillä tohtoreista 35 % ja maistereista 20 % työskentelee kotonaan tai työpaikallaan päätoimeensa liittyvien tehtävien parissa lähes joka viikonloppu. Sukupuolten välillä ei ollut eroja koulutustaso huomioiden. Kansainvälistäustaiset maisterit työskentelevät selvästi useammin lähes joka viikonloppu (30 % vs. 17 %) kuin suomalaistaustaiset.

Ammattiryhmien väliset erot ovat myös joko kotona tai työpaikalla tehtävien viikonlopputöiden osalta erittäin suuret. Opettajista yli puolet (52 %) työskentelee lähes joka viikonloppu, kun tutkijoista hieman useampi kuin joka neljäs (27 %) ja asiantuntijoista joka yhdeksäs (11 %) toimii samoin. Tilastollisesti merkitseviä eroja ei sukupuolten tai maantieteellisen alkuperän välillä ollut.

Uutena tekijänä kyselyssä selvitettiin myös etätöiden tekemistä. Peräti 70 % vastaajista ilmoitti tekevänsä etätöitä, mutta ainoastaan joka seitsemäs (14 %) oli tehnyt asiasta työnantajan kanssa virallisen sopimuksen (kuvio 29). Mielenkiintoinen on havainto siitä, että selvästi suurempi osa miehistä kuin naisista (35 % vs. 27 %) ilmoitti ettei tee etätöitä.



**KUVIO 29.** Etätöiden tekeminen sukupuolittain, %

Kun tarkastellaan etätöiden tekemistä suhteessa työnantajasektoreihin, huomataan yliopistojen eroavan selvästi kaikista muista sektoreista.

**TAULUKKO 26.** Etätöiden tekeminen työnantajittain, %

TYÖNANTAJA	EI OLLENKAAN	ETÄTYÖSOPIMUS	EI ETÄTYÖSOPIMUSTA
Yliopisto	29	10	61
Tutkimuslaitos	24	46	30
Julkinen sektori	40	30	30
Muut	32	30	38

Työnantajasektoreiden ero selittyy pitkälti erilaisilla työehtosopimusten työaikaa koskevilla säännöksillä. Tätä tulkintaa vahvistaa se, että yliopistossa työskentelevistä tutkijoista 67 % ja opettajista 74 % tekee etätöitä ilman sopimusta, kun yliopistojen asiantuntijoista vain alle neljännes (24 %) tekee etätöitä ilman sopimusta. Yliopistojen asiantuntijoista puolestaan 32 %:lla

on erillinen sopimus työnantajan kanssa etätöiden tekemisestä. Muilla sektoreilla ei eroja ammattiryhmien välillä ollut. Yliopistosektorilla ei ammattiryhmien sisällä ollut eroja sukupuolen mukaan etätöiden tekemisessä. Sen sijaan maantieteellinen tausta näkyy sekä opettajien että tutkijoiden osalta. Suomalaistaustaisista opettajista joka viides (20 %) ei tee ollenkaan etätöitä, kun kansainvälisen taustan omaavilla osuus on yli kaksinkertainen (42 %). Vieläkin suurempi ero on tutkijoilla: suomalaistaustaisista tutkijoista 19 % ei tee etätöitä ollenkaan, kansainvälisen taustan omaavista puolestaan lähes puolet (49 %) ei tee etätöitä.

## 5.4 Opetukseen osallistuminen

*Olen viimeisen kolmen vuoden aikana istunut kotona kv-kollegojen kanssa Skypessä useita tunteja suunnittelemassa opetusta ja tutkimusprojekteja sekä Skypen välityksellä "vierailut" heidän opetuksessaan.*

Vastaushetkellä töissä olleista joka viides (20 %) ilmoitti kontaktiopetuksen määrän lisääntyneen viimeisen kahden vuoden aikana. Verkko-opetuksen määrä oli lisääntynyt lähes joka neljännellä (23 %). Suurin kasvu oli kohdistunut kuitenkin opiskelijoiden ohjauksen määrään, jonka yli kolmasosa vastaajista (34 %) ilmaisi lisääntyneen kahden edeltäneen vuoden aikana (taulukko 27).

**TAULUKKO 27.** Opetustehtävien kehitys edellisen kahden vuoden aikana, %

OPETUSTYYPPI	EI KUULU	VÄHENTYNYT	ENNALLAAN	LISÄÄNTYNYT
Kontaktiopetus	35	12	34	20
Verkko-opetus	55	2	20	23
Opiskelijoiden ohjaus	35	5	27	34

Kansainvälisen taustan omaavat tieteentekijät erosivat suomalaisista siinä, että kun 53 %:lla suomalaistaustaisia tehtäviin ei kuulunut verkko-opetusta, ulkomaalaistaustaisilla osuus oli suurempi 65 %. Kontaktiopetusta ja opiskelijoiden ohjausta antaa selvästi yli puolet vastaajista. Kontaktiopetuksen

osalta maantieteelliset erot tulevat näkyviin hieman yllättävällä tavalla – suomalaistaustaisilla hieman yli kolmanneksella (36 %) kontaktiopetus ei kuulunut tehtäviin, kun kansainvälisen taustan omaavilla opettamattomien osuus oli selvästi pienempi (29 %). Tämä selittyy työnantajasektoreilla.

Kovin suurena yllätyksenä ei voi pitää sitä, että yliopistosektori eroaa muista työnantajista siinä, että opetukseen liittyvät tehtävät kuuluvat selvästi useammin yliopistoissa työskentelevien tehtäviin. Yliopistoissa kontaktiopetusta antaa 72 % (tutkimuslaitos 26 %, julkinen sektori 28 %), verkko-opetusta 50 % (tutkimuslaitos 18 %, julkinen sektori 23 %) ja opiskelijoiden ohjausta 71 % (tutkimuslaitos 35 %, julkinen sektori 28 %) vastaajista.

Erot ovat suuret ammattiryhmien välillä, kuten seuraavasta taulukosta voidaan havaita. Se, että suurimmalle osalle tutkijoista kuuluu sekä kontaktiopetusta että opiskelijoiden ohjausta osoittaa osaltaan yliopistomaailmassa tapahtuneita muutoksia ”kaikki tutkii ja kaikki opettaa” -iskulauseen mukaisesti. Opettajien osalta verkko-opetuksen osuus jatkaa kasvuaan. Edellisessä jäsenkyselyssä opettajista 77 % antoi verkko-opetusta, kun nyt osuus on noussut jo 85 %:iin. Opetus muuttaa siten selvästi muotoaan. Tältä kannalta katsoen on ongelmallista, että yliopistojen työehtosopimuksissa opettajien suojaksi sovitut opetuksen enimmäismäärät koskevat ainoastaan kontaktiopetustunteja.

**TAULUKKO 28.** Opetustehtävät ammattiryhmittäin, %

OPETUSTYYPPI	KAIKKI	TUTKIJAT	OPETTAJAT	ASiantuntijat
Kontaktiopetus	65	65	98	31
Verkko-opetus	45	34	85	24
Opiskelijoiden ohjaus	65	72	99	35

Vaikka ammattiryhmät eroavatkin toisistaan, on tärkeää huomata se, kuinka suuri osa asiantuntijoistakin osallistuu opetukseen ja ohjaukseen. Yliopistoissa työskentelevien asiantuntijoiden osalta opetukseen osallistuneiden määrä on vielä taulukossa ilmaistua suurempi. Yliopiston asiantuntijoista 43 % osallistuu opiskelijoiden ohjaukseen, 36 % kontaktiopetukseen

ja 30 % verkko-opetukseen. Asiantuntijoilla ei kuitenkaan ole mitään työehtosopimuksen mukanaan tuomaa turvaa maksimiovetusmäärien suhteen.

Edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna on tapahtunut vain pieniä muutoksia tutkijoiden opetukseen osallistumisen osalta. Maantieteellisen alkuperällä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä annettuun opetukseen kun ammattiryhmät otetaan huomioon. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna opetustehtävien määrissä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja ammattiryhmät huomioon ottaen.

*Kysymys opettamisesta ei ole tieteenekijän uran kannalta yksiselitteinen. Olen tehnyt tutkimusta apurahalla ja Suomen Akatemian myöntämällä projektirahoituksella, eli työllistymiseni ei ole kiinni yliopiston resurssista vaan ulkopuolisten rahoittajien resurssista. Koko tänä aikana minulla on vain vähän mahdollisuuksia opettaa ja hoitaa hallintotehtäviä, koska apurahalla tutkimusta tekevillä ei ole niihin eikä henkilöstökoulutukseen mahdollisuutta, ja Suomen Akatemian rahoituksella olevilla on vain 5 % opetusvelvollisuus. Miten tällaisilla opetusansioilla voi hakea töitä?*

*Vastikkeeton opetustyö apurahatutkijoilta, adjunkti-tilanne jossa varhaisen vaiheen tutkija sinnittelee yhden tai kahden kurssin palkkioilla, jotka puolessa vuodessa eivät kata edes yhden kuun elämistä.*

Määräaikaiselle tutkijalle opetuskokemuksen puute saattaa olla este seuraavalle uraportaalille siirryttäessä. Toisaalta opetukseen käytetty aika on helpposti poissa julkaisujen tekemisestä, jota seuraaville uraportaille siirryttäessä edelleen painotetaan. Tämä ristiriita on otettu huomioon yliopistojen työehtosopimuksissa, joissa korostetaan väitöskirjaa päätyönään tekevien osalta opetuksen liittymistä omaan tutkimusalaan, sekä sitä, että opetukseen käytettyä aikaa rajoitetaan merkittävästi korkeintaan 5 % vuosityöajasta.

Kun tarkasteluun otetaan yliopistoissa työskentelevät maisterin tutkinnon suorittaneet tutkijat ja tarkastellaan voimassaolevan työehtosopimuksen pituutta ja opettamista huomataan, että kontaktiopetusta antaa alle 6 kk määräyksissä työskentelevistä 46 %, 7–12 kk määräyksissä olevista 70 % ja 13–24 kk työehtosopimuksella työskentelevistä 64 %. Vaikka emme tiedekään kontaktiopetustuntien määriä, voidaan kysyä, miten hyvin keskittyminen oman väitöskirjatyon tekemiseen onnistuu näissä tilanteissa.

## 5.5 Palkaton ja palkallinen ylityö

Selvästi suurin osa tieteentekijöistä ei tee työaikalain tarkoittamia ylitöitä, sillä heiltä puuttuu esimiehen aloite lisä- ja ylitöiden tekemiseen. Tässä raportissa työehtosopimuksessa sitovasti sovittujen tuntimäärien ylityksiä kutsutaan kuitenkin ylitöiksi. Vaihtoehtoisesti tätä työehtosopimuksissa sovittujen työaikojen ylittämistä voitaisiin kutsua myös palkattomaksi talkootyöksi, tai muuksi työnantajan tukemiseksi.

Ylityöt kuitenkin kuvaavat ilmiötä paremmin, ja ennen kaikkea sitä kuinka työaika ei riitä työtehtävien suorittamiseen. Vastaajilta kysyttiin tekevätkö he säännöllisen työnsä lisäksi ylitöitä, jolloin he saivat itse arvioida tekemänsä ylimääräisen työn tyyppiä. Selvästi yli puolet (54 %) ilmoitti tekevänsä ylitöitä, mutta ainoastaan joka kolmaskymmeneskolmas (3 %) kertoi saavansa siitä korvauksen. Yli puolet (51 %) kertoi siten tekevänsä ylitöitä ilman lisäkorvausta. Sukupuolten välillä ei ollut eroja ylitöiden tekemisessä. EU/Eta-maista lähtöisin olevista tieteentekijöistä 71 %, muista maista lähtöisin olevista 53 % ja suomalaistaustaisista tieteentekijöistä 49 % ilmoitti tekevänsä ylitöitä ilman erillistä korvausta.

Yliopistoissa työskentelevien ilman korvausta ylitöitä tekevien osuus oli 54 % ja tutkimuslaitoksissa 47 %. Julkisella sektorilla hieman useampi kuin joka neljäs (29 %) ja muilla työpaikoilla lähes joka neljäs (23 %) ei saa korvausta harmaan työn tekemisestään. Sukupuolella ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja työnantajasektoreittain. Maantieteellinen alkuperä näyttäytyi erottelavana tekijänä ainoastaan yliopistosektorilla, jossa EU/Eta-maista tulevista 74 %, muista maista tulevista 54 % ja suomalaistaustaisista 52 % teki palkattomia talkootunteja työnantajansa hyväksi.

*We work almost the double of hours per week that our contracts say and we receive no compensation. We often work weekends and holidays and still, no compensation.*

Koulutustaso on yhteydessä palkattoman ylityön tekemiseen, sillä tohtorin tutkinnon suorittaneista lähes kaksi kolmesta (61 %) tekee palkatonta ylityötä. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista joka kolmas (33 %) kertoi tekevänsä palkatonta ylityötä. Sukupuolten välillä ei ole eroja koulutustaso huomioiden ottaen. Tohtorin tutkinnon suorittaneet EU/Eta-maista lähtöisin olevat tieteentekijät tekevät palkattomia ylitöitä selvästi muista

maista lähtöisin olevia tai suomalaistaustaisia useammin (81 %; 61 %; 59 %). Samanlainen havainto tehdään myös ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osalta. Yli puolet (54 %) Eu/Eta-maista tulevista, 44 % muista maista ja 29 % suomalaistaustaisista tieteentekijöistä tekee palkatonta talkootyötä.

Ammattiryhmittäiset erot ovat suuret (taulukko 29). Opettajat tekevät edelleen tilastollisesti merkitsevästi useammin palkatonta ylityötä kuin muut ammattiryhmät. Sukupuolten välillä ei ollut eroja. Tutkijoidenkin osalta maantieteellinen alkuperä näyttäytyy merkitykselliseltä, sillä Eu/Eta-maista alun perin lähtöisin olevista tutkijoista palkattomia ylityötä tekee 72 %, suomalaistaustaisista tutkijoista 50 % ja muista maista alun perin lähtöisin olevista tutkijoista 49 %.

**TAULUKKO 29.** Ylitöiden tekeminen ammattiryhmittäin, %

AMMATTIRYHMÄ	EI YLITÖITÄ	YLITYÖKORVAUKSELLA	YLITÖITÄ EI KORVAUSTA
Tutkijat	46	2	52
Opettajat	25	2	73
Asiantuntijat	69	5	26

Vuonna 2004 opettajista 60 % teki palkatonta ylityötä, vuonna 2013 palkattomia ylityötä tekevien määrä oli 67 %, vuonna 2016 ja 2019 palkattomia talkootöitä tekevien osuus oli jo 73 %. Tämä kertoo osaltaan siitä, että työtahti on kiristynyt ja palkkaa vastaan tehtävällä työajalla ei enää ennätä tekemään kaikkia vaadittua. Toisaalta sarkastisesti voitaisiin väittää, että yliopistoissa palkattoman työn tekemisen määrä on itse asiassa vähentynyt. Yliopistoissahan keskimääräiset viikkotuntimäärät olivat vähentyneet 0,2 tuntia ja toisaalta kiky-tunnit olivat nostanut vuosityötuntien määrää. Keskimääräisesti laskettuna yliopistojen opettajat ja tutkijat tekevät enää 398 tuntia palkatonta ylityötä vuodessa, kun vielä 2016 palkattomia ylityötä tehtiin 428 tuntia. Vaikka suunta on siis hyvä, ollaan vielä kaukana työehtosopimuksessa sovituista työmääristä.



## 5.6 Lomat, vapaat ja palautuminen

*We feel that we cannot take time off because it is directly told to us that we need to consider what is important to us, vacation or employment, while Finnish colleagues in the exactly the same position take 4 to 5 holidays a year, including a whole month off during the summer.*

Kyselyssä tiedusteltiin oliko vastaaja pystynyt pitämään lomaa edellisen vuoden aikana, ja selvästi suurin osa (93 %) ilmoitti kysyneensä sen pitämään. Joka neljästoista (7 %) ilmoitti, ettei ollut pitänyt lomaa. Osalla syy oli apurahausi, uusi työsuhte, josta ei ollut vielä kertynyt lomaa, mutta osalla syyinä olivat kiireet:

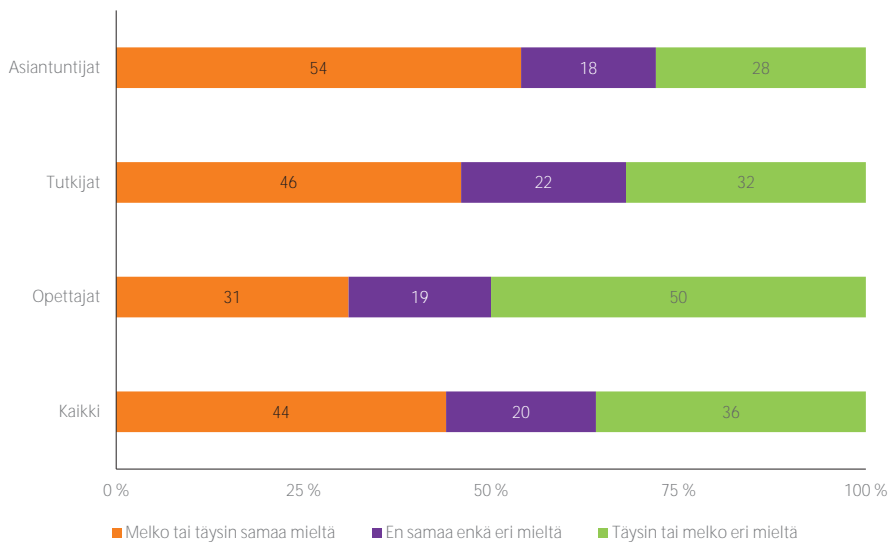
*Jouduin hakemaan rahoitusta eikä työaikani riittänyt siihen, tein hakemuksen lomalla*

*No money for vacation. With fixed term contracts one better safe the money for later as one does not know if one will find a new job.*

*I had to spend my holidays here to get work done for another project that does not pay a salary.*

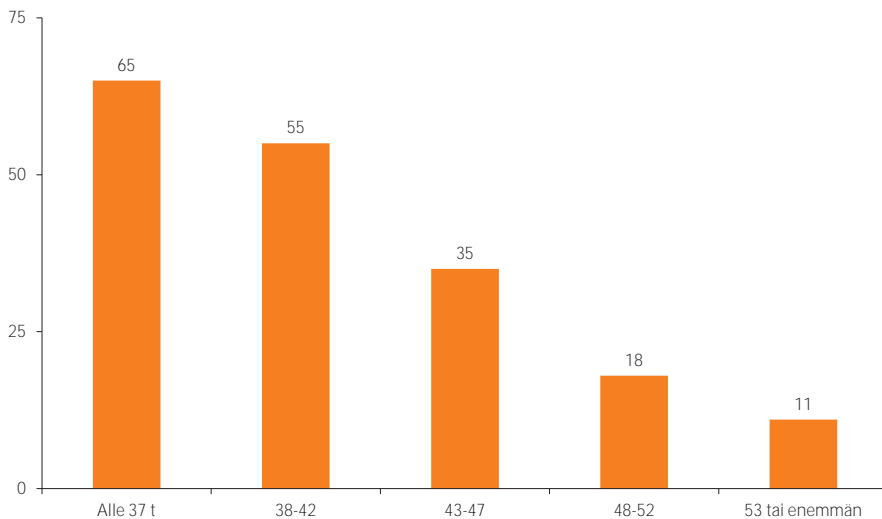
Loman pitämättömyydessä ei ollut eroja sukupuolten, työnantajasektoreiden tai ammattiryhmien välillä. Sen sijaan maantieteellinen alkuperä näkyy eroina. Suomalaistaustaisista 96 % ja kansainvälistäustaisista 89 % oli pitänyt lomaa.

Loman pitäminen näyttää siten olevan suurimmalle osalle mahdollista, mutta riittääkö loma riittävään palautumiseen työrasitteista. Vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa väitteeseen onko heillä riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen. Väitteen suhteen ei ollut eroja sukupuolen, työnantajasektorin, maantieteellisen alkuperän tai palvelussuhteen lajin mukaan. Sen sijaan ammattiryhmien välillä eroja oli (kuvio 30). Opettajista puolet (50 %) ilmoittaa ettei heillä ole riittävästi aikaa palautumiseen. Asiantuntijoista yli puolet (54 %) puolestaan katsoi itsellään olevan riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen.



**KUVIO 30.** Riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen ammattiryhmittäin

Kun viikoittainen työaika otetaan huomioon, häviävät ammattiryhmien väliset erot. Niinpä viikoittainen työaika on tärkeämpi määrittäjä riittävälle palautumiselle. Seuraavasta kuviosta huomataankin selvästi kuinka työtuntien lisääntyminen vähentää vapaaseen ja palautumiseen liittyvää aikaa.



**KUVIO 31.** Riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen työtuntien mukaan, %

Edellä esitettyjen perusteella on selvää, että tieteentekijät tekevät selvästi enemmän töitä, kuin mihin työehtosopimukset heitä velvoittavat. Työaika valuu myös iltoihin ja viikonloppuihin, ja vaikka kokonaistyöajan hyvä puoli on siinä, että henkilöt voivat itse päättää milloin ja missä he työtään tekevät, näyttävät työtehtäviin liittyvät paineet kuitenkin kuormittavan tieteentekijöitä. Kokonaistyöaikaan kuuluu toisaalta myös se, että kokonaistyöajassa olevilla tieteentekijöillä ei ole virallisesti määriteltyjä vuosilomia, vaan he ovat itse vastuussa siitä, että pitävät riittävästi vapaata, jotta työtehtävistä toipuminen ja palautuminen on mahdollista. Kuten yllä olevasta lainauksesta käy ilmi, aina kyse ei kuitenkaan ole siitä, että mahdollisuuksia vapaaseen ja palautumiseen tosiasiallisesti olisi olemassa.

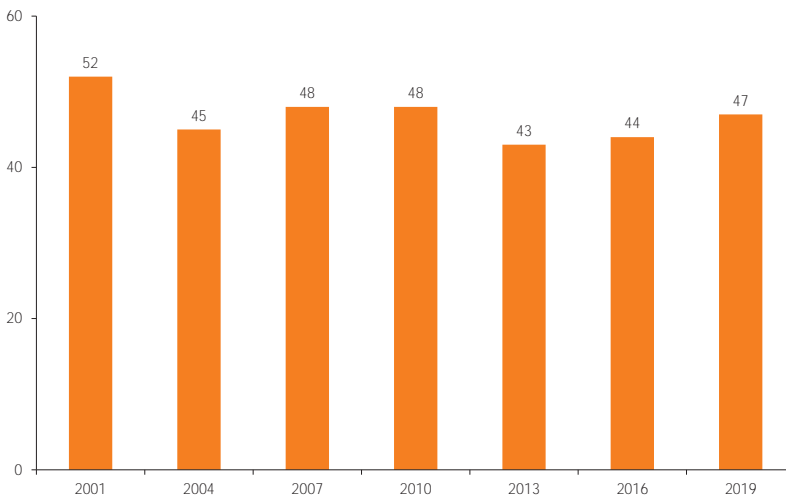
Varsin lohduton kuva suomalaisesta tiedemaailmasta jäsenkyselyn perusteella siten rakentuu. Työaikatarkastelu viestii voimakkaasti resurssien ja vaatimusten epäsuhdasta. Kokonaistyöaikaan liittyvä vapaus näyttää olevan vapautta tehdä liikaa töitä ja kuormittaa itseään. Voidaan kuitenkin kysyä onko kyse todellakin omasta halusta pitkien työpäivien tekemiseen, vai onko kyse tiedemaailman rakenteista, jotka ”pakottavat” järjestelmän sisällä olevat tieteentekijät ylipitkien päivien tekemiseen.

# 6

## TYÖPAHOINVOINTI

### 6.1 Työuupumuksen ja yleisen stressin kokemukset

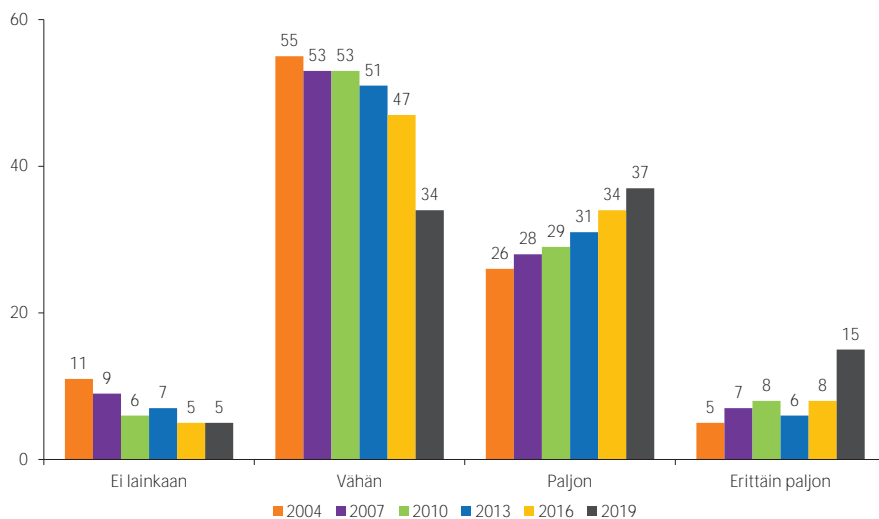
**T**yöuupumusta oli kokenut jonkin verran tai paljon 47 prosenttia työssäolleista vastanneista (kuvio 32). Selvää nousua työuupumuksen kokemuksessa oli havaittavissa edelliseen kyselyyn verrattuna. Vuodesta 2004 lähtien joka kuudes vastaaja (17 %) oli eri vuosien kyselyissä ilmoittanut, ettei koe ollenkaan työuupumuksen oireita, nyt oireita ollenkaan kokemattomien osuus oli laskenut, ollen 15 %.



**KUVIO 32.** Työuupumuksen kokeminen 2001–19, % (Jonkin verran tai paljon)

Sukupuolten välillä ei ollut eroja työuupumuksen kokemuksissa, ei myöskään työnantajasektoreiden välillä. Myöskään koulutustasolla ei ollut yhteyttä työuupumuksen kokemuksiin. Ammattiryhmittäin työuupumuksen kokemuksissa oli pieniä eroja, sillä opettajista yli puolet (51 %), tutkijoista 48 % ja asiantuntijoista 42 % ilmoitti kokevansa vastaushetkellä jonkin verran tai paljon työuupumuksen oireita. Ammattiryhmien sisällä ei ollut eroja naisten ja miesten kokemuksissa. Myöskään maantieteellinen tausta ei tuonut eroja ammattiryhmien sisälle.

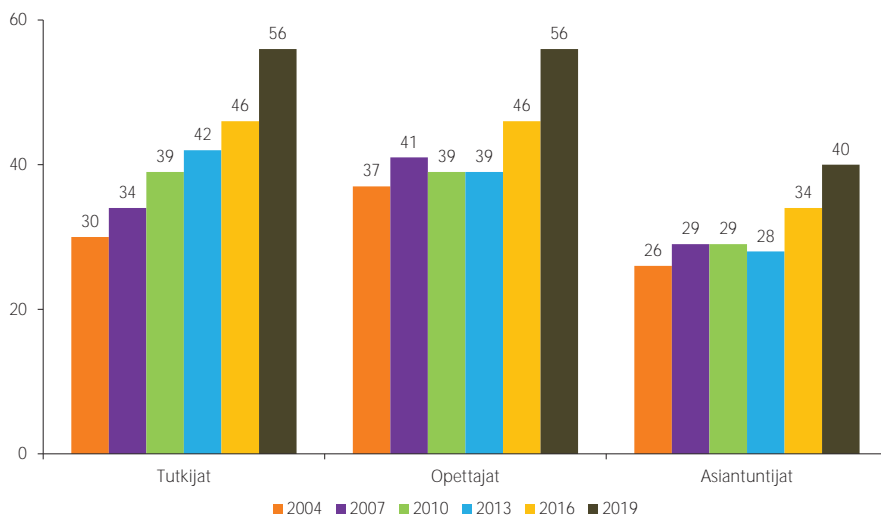
Stressi määriteltiin kyselyssä tilanteeksi, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Kuten kuviosta 33 huomataan, ovat stressin tuntemukset kasvaneet erittäin merkittävästi edellisiin kyselyihin verrattuna. Vuoden 2019 kyselyssä jo yli puolet (52 %) työssäolleista vastaajista ilmoitti kokevansa paljon tai erittäin paljon stressiä. Seuraavasta kuviosta on jätetty pois en osaa sanoa -vastanneet, joiden osuus kyselyyn vastanneista on eri vuosina ollut 3-9 %. Sukupuolten välillä ei ollut eroja stressin kokemisessa. Koulutustasoilla, työnantajasektoreilla tai palvelussuhteen vakinaisuudella ei myöskään ollut tilastollisesti merkitsevää eroa stressin tuntemusten suhteen. Kansainvälistäustaiset tieteentekijät kokivat kuitenkin selvästi useammin stressin oireita kuin suomalaistaustaiset (64 % vs. 49 %).



**KUVIO 33.** Stressin tuntemukset 2004–19, %

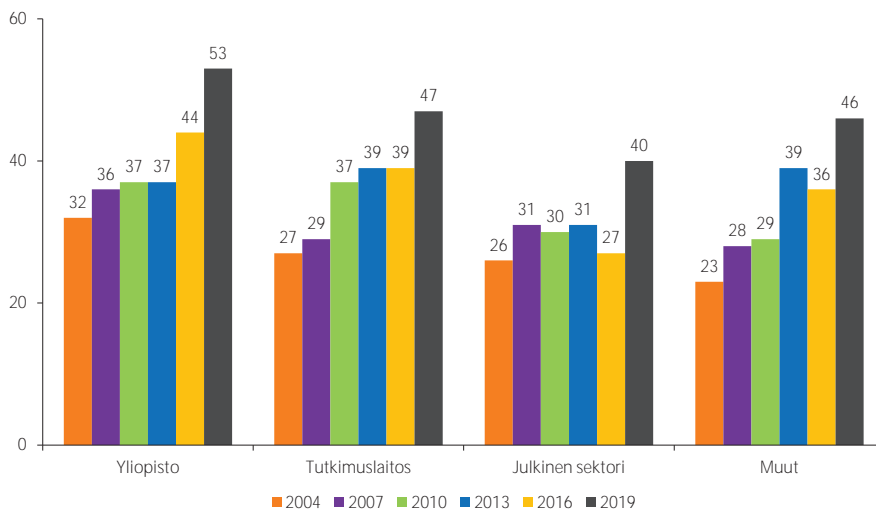
Ammattiryhmittäin erot stressin tuntemuksissa olivat merkittävät. Tutkijoista ja opettajista selvästi yli puolet (56 %) ja asiantuntijoistakin 40 % ilmoitti kokeneensa vastaushetkellä stressiä joko paljon tai erittäin paljon. Kuvio 34 osoittaa huolestuttavan kehityskulun, sillä stressin kokemukset ovat selvästi lisääntyneet kaikissa ammattiryhmissä edelliseen kyselyyn verrattuna. Tutkijoiden osalta pitkä aikasarja osoittaa selvää tutkijanammatin kuormittavuuden lisääntymistä. Ammattiryhmien sisällä ei eroja sukupuolten tai maantieteellisen alkuperän välillä ollut.

*I feel that there is a general unhealthy stress for all temporary researcher position that need to work more and more to secure their place for the next 1-2 year, without guaranty that it will work. It seems that the system is supporting this by putting more work on temporary employed persons that do not have other choice than to work much more than possible.*



**KUVIO 34.** Paljon stressiä kokeneet ammattiryhmittäin 2004–19, %

Työnantajittaiset muutokset edelliseen kyselyyn verrattuna ovat suuria (kuvio 35). Yliopistot johtavat kuitenkin kyseenalaisella tavalla stressituntemuksissa, vaikkakin tuntemukset ovat lisääntyneet merkittävästi kaikilla sektoreilla.



**KUVIO 35.** Paljon stressiä kokeneet työnantajittain 2004–19, %

Työnantajien sisällä ei ole eroja sukupuolten tai maantieteellisten alkuperien mukaan. Ainoastaan yliopistosektorilla ammattiryhmät eroavat merkittävästi toisistaan siten, että tutkijoista 57 %, opettajista 56 % ja asiantuntijoista 41 % ilmoitti kokeneensa paljon tai erittäin paljon stressiä vastaushetkellä. Työuupumuksen ja stressin kokemisen osalta kotona iltainen tehtävien töiden sekä viikonloppuisin joko kotona tai työpaikalla tehtävien töiden yleisyydellä on selkeä yhteys (taulukot 30 ja 31). Työskentely kotona iltainen on selvässä yhteydessä sekä työuupumuksen että stressin tuntemusten lisääntymiseen. Selvästi yli puolet vähintään kahtena iltana kotona työskentelevistä on kokenut jonkin verran tai paljon työuupumuksen oireita. Stressikokemusten osalta osuudet ovat vieläkin suuremmat.

**TAULUKKO 30.** Iltatyöt ja työuupumuksen ja stressin kokeminen, % (Jonkin verran tai paljon työuupumusta, paljon tai erittäin paljon stressiä kokeneet)

<b>ILTATÖITÄ KOTONA</b>	<b>TYÖUUPUMUS</b>	<b>STRESSI</b>
Ei koskaan	33	29
Pari kertaa vuodessa	39	39
Pari kertaa kuukaudessa	36	43
Kerran viikossa	48	48
2 tai 3 krt viikossa	56	63
Yli 3 krt/vko	60	67

Työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta sekä kotona iltaisin että viikonloppuisin työskentely on ongelmallista.

*Vuosi sitten vastaukseni esim. jaksamiseen ja stressitasoon olisivat olleet varsin erilaisia, sillä koin tuolloin todellista riittämättömyyden tunnetta, tein tai ajattelin kaikki illat ja viikonloput työtä. Nyt olen tietoisesti lopettanut työn tekemisen vapaa-ajallani, vaikka välillä sitä on mahdollonta olla ajattelematta.*

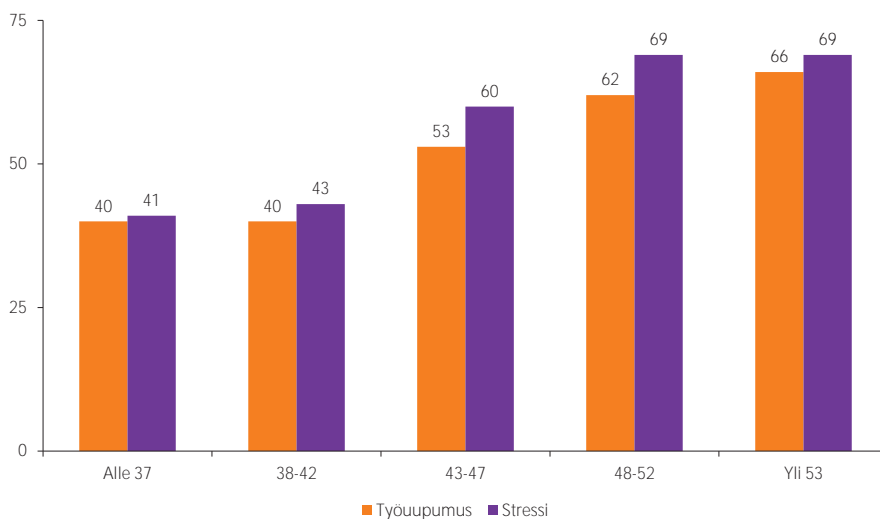
Lähes joka viikonloppu päätoimeensa liittyviä töitä tekevät kokevat huomattavasti useammin työuupumuksen oireita kuin muut ryhmät. Lähes joka viikonloppu työskentelevistä kaksi vastaajaa kolmesta (65 %) kokee stressiä joko paljon tai erittäin paljon ja selvästi yli puolet (58 %) lähes joka viikonloppu töitä tekevästä kokee jonkin verran tai paljon työuupumuksen oireita. Sukupuolten tai maantieteellisen alkuperän välillä ei ollut eroja stressin tai työuupumuksen tuntemuksissa kun kotona iltaisin tehtävät työt sekä viikonlopputyöt otettiin huomioon.



**TAULUKKO 31.** Viikonlopputyöt ja työuupumuksen ja stressin kokeminen, % (Jonkin verran tai paljon työuupumusta, paljon tai erittäin paljon stressiä kokeneet)

VIIKONLOPPUTÖITÄ	TYÖUUPUMUS	STRESSI
Ei koskaan	33	34
Pari kertaa vuodessa	40	39
Pari kertaa lukukaudessa	41	42
Kerran kuukaudessa	48	56
Joka viikonloppu	58	65

Tehdyillä viikkotyötunneilla on tilastollisesti merkitsevä asiayhteys työuupumuksen ja stressin kokemiseen, kuten seuraavasta kuviosta (kuvio 36) havaitaan. Viikoittaisen työtaakan kasvu lisää työuupumusta ja stressiä.



**KUVIO 36.** Viikkotuntityömäärä ja työuupumuksen ja stressin kokeminen, % (Jonkin verran tai paljon työuupumusta, paljon tai erittäin paljon stressiä kokeneet)

EU:n työaikadirektiivissä 48 tuntia on merkityksellinen raja. Seuraavassa kuviossa esitetään eri jäsenkyselyissä vähintään 48 tuntia viikoittaiseksi työajakseen ilmoittaneiden vastaajien työuupumuksen ja stressin kokeminen. Ylipitkät työajat ovat selvästi haitallisia työntekijöille.

Ylipitkien työpäivien kulttuuri asettuu uuteen valoon, kun tarkastellaan ”vapaaehtoisesti” palkattomia ylitöitä tekevien ja stressin ja työuupumuksen kokemusten yhteyttä. Ilman korvausta palkattomia ylitunteja tekevästä lähes kaksi kolmesta (63 %) koki paljon tai erittäin paljon stressiä, kun korvauksen saavista alle puolet (47 %) koki samoin.

**TAULUKKO 32.** Yli 48 tuntia viikossa tekevien työuupumus ja stressi 2004–19, % (Jonkin verran tai paljon työuupumusta, paljon tai erittäin paljon stressiä kokeneet)

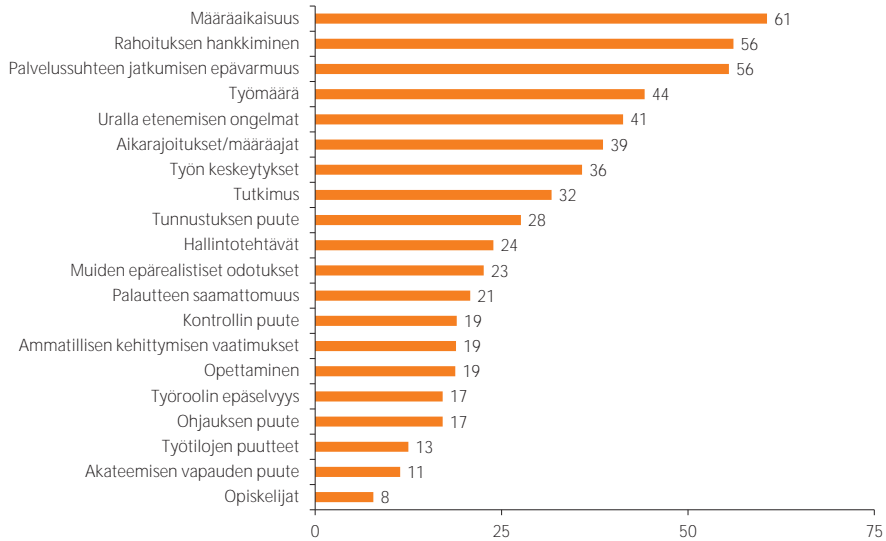
<b>VUOSI</b>	<b>TYÖUUPUMUS</b>	<b>STRESSI</b>
2004	58	45
2007	60	48
2010	61	54
2013	56	50
2016	58	58
2019	63	69

## 6.2 Haitallisen työstressin aiheuttajat

Työhyvinvoinnin parantaminen edellyttää työhön liittyvien epäkohtien tunnistamista. Tätä on haluttu kartoittaa selvittämällä mitkä ovat haitalliseksi koetun työstressin lähteet sekä myös kuinka toistuvaa yksittäisen haitallisen työstressitekijän ilmeneminen on. Syy haitallisen työstressin kartoittamiseen on siinä, että näihin työnantaja voi omilla toimillaan vaikuttaa. Yleisiin stressituntemuksiin voivat vaikuttaa muutkin kuin työyhteisöön ja työhön liittyvät tekijät.

Kuviossa 37 esitetään yleisimmät työstressin aiheuttajat. Kuviossa esitetään ainoastaan niiden vastaukset, jotka ovat ilmoittaneet asian sisältyvän omaan työhönsä. Näin esimerkiksi haitallisen työstressin lähteenä olevan opetuksen osalta tarkastelusta on rajattu pois ne, jotka ovat ilmoittaneet, ettei heidän

työhönsä sisälly opetusta. Kuten aiemmissakin jäsenkyselyissä määräaikaisuus, palvelussuhteen jatkumisen epävarmuus sekä rahoituksen hankkiminen muodostavat haitallisen työstressin kovan ytimen. Yli puolet niistä, joiden työtehtävissä nämä ovat relevantteja, ilmoittaa näiden tekijöiden aiheuttavan usein tai lähes koko ajan haitalliseksi koettua työstressiä.

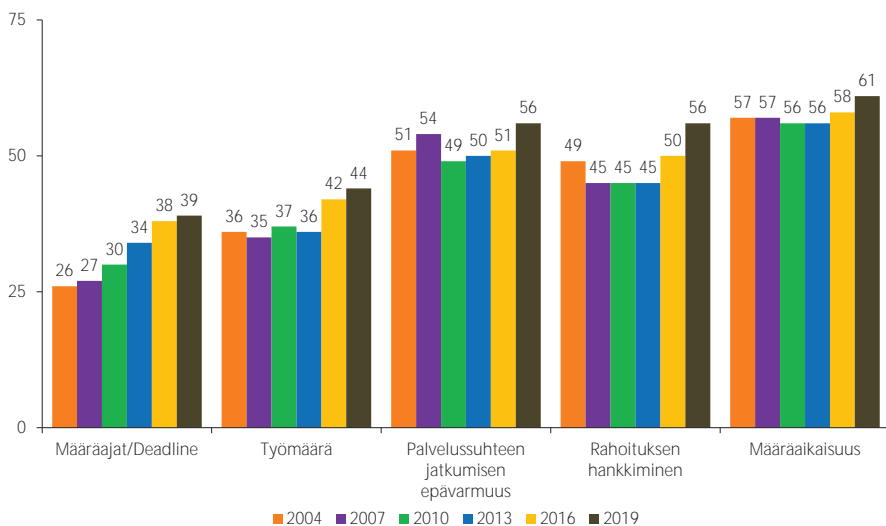


**KUVIO 37.** Haitallista työstressiä aiheuttavat tekijät, % (Usein tai lähes koko ajan stressiä aiheuttavat tekijät)

Kuviossa 38 esitetään yleisimmät haitallisen työstressin aiheuttajat kuudessa viimeisessä jäsenkyselyssä. Samanlaisilta haitallisen työstressin aiheuttajat näyttävät olevan. Tämä osoittaa sen, että ongelmat ovat olleet tiedossa jo pitkään, mutta työnantajat ovat olleet haluttomia niiden ratkaisemiseen. Konkreettisenä osoituksena tästä on se, että yliopistojen saatua yliopistouudistuksen myötä itselleen työehtosopimusten neuvotteluvoimikkeudet, ne heti ensimmäisenä halusivat poistaa aiemmin valtiolla olleen veloitteen tarkastella määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita yhdessä luottamusmiesten kanssa. Menettely asettuu vieläkin vastenmielisempään valoon, kun muistetaan, että yliopistot olivat valtion hallinnon sisällä häpeätahra määräaikaisten palvelussuhteiden suurten osuuksien vuoksi, ja työehtosopimusten määräaikaisten työsuhteiden tarkastelupakko perustui osittain tähän.

Haitallisen työstressin ytimen pysyminen samankaltaisena osoittaa myös kiistattoman selvästi sen, että yliopistouudistuksen tavoite yliopistojen henkilöstöpolitiikan parantamisesta ja tutkijanuran houkuttelevammaksi tekemisestä on todellakin ollut pelkkää sanahelinää. Aikasarjatarkastelu osoittaa määräaikoihin liittyvän haitallisen työstressin lisääntyneen kyselystä toiseen. Tämä viittaa työtahdin kiristymiseen. Toisaalta tiedemaailman rahoitusratkaisuihin liittyvä projektiluonteisuus myös lisää erilaisia raportointitarpeita.

*Aikamoinen raportointi-, strategia- ja järjestelmähimmeli on yliopistosta rakentunut. Harvalla omaan yhteisöön kuuluvalle on enää tarpeeksi aikaa keskittyä oikeisiin töihin eli tutkimukseen, opetukseen ja yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen ja monen työstä on tullut sekavaa sillisalaattia.*



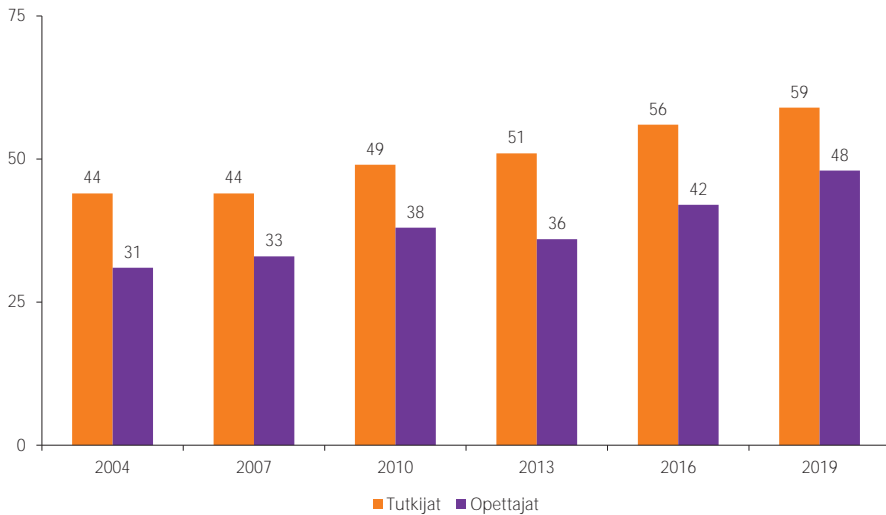
**KUVIO 38.** Tärkeimmät haitallisen työstressin aiheuttajat 2004–19, %

Seuraavassa taulukossa esitetään kunkin ammattiryhmän sisällä 5 eniten haitallista työstressiä aiheuttavaa tekijää sekä se, kuinka suuri osa ammattiryhmästä kokee yksittäisen tekijän aiheuttavan usein tai lähes aina haitallista työstressiä. Taulukossa on tarkasteltu koko ammattiryhmää, joten se eroaa aiemmin esitetystä kuviosta, joissa mukana olivat ainoastaan ne, joiden osalta yksittäinen tekijä sisältyy omaan työhön tai oli muuten merkityksellinen. Yhteisenä tekijänä esiin nousevat määräaikoihin liittyvä paine sekä uralla etenemiseen liittyvä stressi.

**TAULUKKO 33.** Haitallista työstressiä aiheuttavat tekijät ammattiryhmittäin

TUTKIJAT	OPETTAJAT	ASIAANTUNTIJAT
Jatkumisen epävarmuus 59 %	Liiallinen työmäärä 54 %	Liiallinen työmäärä 39 %
Rahoituksen hankkiminen 59 %	Rahoituksen hankkiminen 48 %	Työn keskeytykset 38 %
Määräaikaisuus 56 %	Määräajat/deadline 41 %	Uralla eteneminen 30 %
Määräajat/deadline 43 %	Työn keskeytykset 40 %	Määräajat/deadline 25 %
Uralla eteneminen 43 %	Uralla eteneminen 38 %	Tunnustuksen puute 23 %

Kaikista tutkijoista yli puolet kokee määräaikaisuuden, palvelussuhteen jatkumisen sekä rahoituksen hankkimisen aiheuttavan usein haitallista työstressiä.



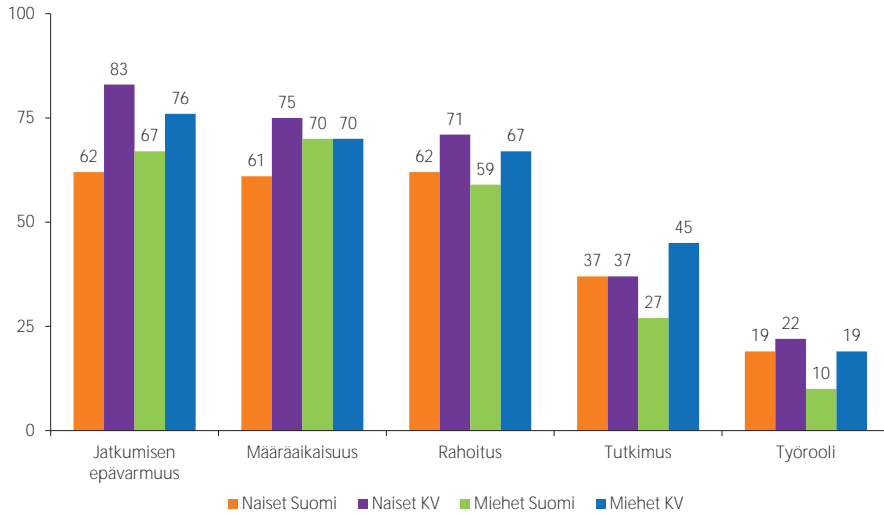
**KUVIO 39.** Rahoituksen hankkiminen haitallisen työstressin lähteenä tutkijoilla ja opettajilla 2004–19, %

Rahoituksen hankkiminen haitallista työstressiä aiheuttavana tekijänä on ollut jatkuvassa kasvussa jäsenkyselystä toiseen. Kuviossa 39 esitettiin opettajien ja tutkijoiden osalta rahoituksen hankkimiseen liittyvän haitallisen työstressin muutokset vuosien mittaan. Kuvion paljastama rahoituksen hankkimisstressin jatkuva lisääntyminen kuvastaa hyvin suomalaisen tiedemaailman ongelmia, ja pakottaa kysymään onko suomalaisen tutkimusmaailman rahoittamisen tapa onnistunut.

*Kuitenkin koko projektihenkilöstön määräaikaisuus rasittaa projektia sitä kautta, että ihmiset eivät tee tutkimusta, joka pitää esittää rahoittajalle, vaan hakevat seuraavaa rahoitusta.*

*Haluaisin enemmän huomiota tutkimusrahoitus-rumba. Ei ole mitenkään mielekästä, että tutkijat tekevät useita päällekkäisiä hakemuksia eri säätiöille joka vuosi. Keskittämällä hakuja saataisiin varmasti säästöjä, tässä tarvittaisiin yhteistyötä säätiöiden kanssa.*

Koska suurin osa kansainvälistäustaisista tieteentekijöitä työskentelee tutkimustehtävissä, päätettiin selvittää miten maantieteellinen alkuperä näkyy tutkijoiden osalta haitallisen työstressin kokemuksissa.



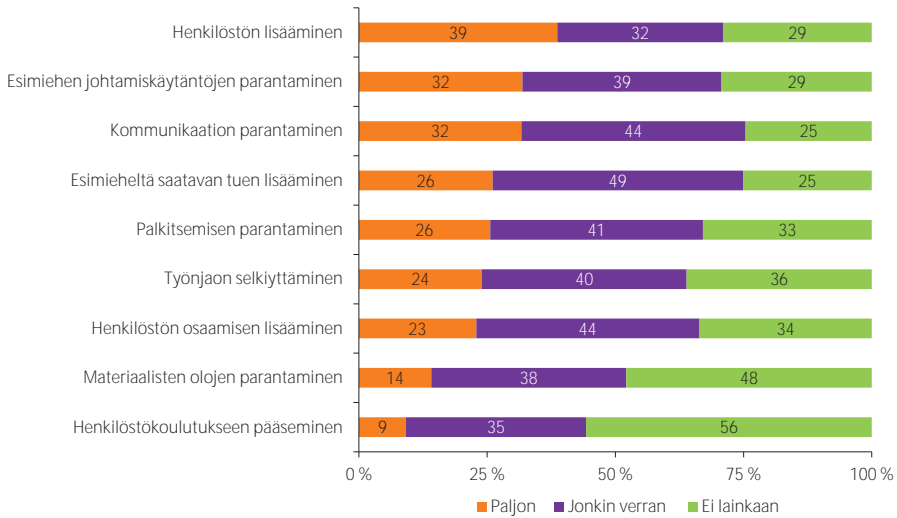
**KUVIO 40.** Yliopistoissa tutkijoina työskentelevien haitallisen työstressin lähteet maantieteellisen taustan ja sukupuolen mukaan, %

Ulkomaalaistaustaisista tutkijoista selvästi suurempi osa kokee määräaikaisuuden aiheuttavan usein tai lähes koko ajan heidän haitalliseksi kokemaansa työstressiä suomalaistaustaisiin verrattuna (73 % vs. 61 %). Samansuuntainen havainto on myös palvelussuhteen jatkuvuuden epävarmuuden osalta (79 vs. 60 %). Kuviossa 40 tarkasteltiin yliopistoissa työskentelevien tutkijoiden osalta haitallisten työstressitekijöiden ilmenevyyttä maantieteellinen alkuperä ja sukupuoli eriyttäen. Yliopistojen osalta huomataan eroja olevan sekä maantieteellisen taustan että sukupuolen mukaan.

Suomalainen tiedemaailma on siten rekrytoinut kansainvälisiä osaajia, joille työsuhteet ja niihin liittyvät ongelmat aiheuttavat haitallista työstressiä selvästi useammin ja enemmän kuin suomalaistaustaisille. Kun julkilausuttuna tavoitteena on lisätä kansainvälisten osaajien määrää suomalaisessa yhteiskunnassa laajemminkin, on näihin epäkohtiin etsittävä ratkaisuja.

## 6.3 Työhyvinvoinnin parannuskeinot

Työpaikan hyvinvoinnin parantamiskeinoja esitetään kuviossa 41. Kuten kuviosta havaitaan henkilöstön lisääminen koetaan selvästi tärkeimmäksi hyvinvointia parantavaksi keinoksi. Kovinkaan suurena yllätyksenä tätä ei voida pitää, kun muistetaan aiemmin esiin nostetut palkattomat ylityötä sekä töiden valuminen iltaisiin kotiin ja viikonloppuihin. Työnantajasektoreiden välillä ei ollut eroja työhyvinvoinnin keinoissa. Sukupuolten välillä ei ollut eroja keinoissa.



**KUVIO 41.** Työhyvinvoinnin lisäämisen keinojen arviointi

Maantieteellisen alkuperän mukaan tarkasteltuna keinoissa huomataan muutamia eroja. Suomalaistaustaiset kokivat kansainvälisen taustan omaavia useammin henkilöstön lisäämisen parantavan paljon omaa työhyvinvointia (40 % vs. 29 %). Henkilöstön osaamisen lisääminen puolestaan parantaisi kansainvälisen taustan omaavien tieteentekijöiden omaa työhyvinvointia enemmän kuin suomalaistaustaisten (31 % vs. 21 %). Kansainvälisen taustan omaavista tieteentekijöistä lähes joka neljäs (23 %) ilmoitti henkilöstökoulutukseen pääsyn parantavan omaa työhyvinvointia paljon, kun suomalaistaustaisista vain joka seitsemästoista (6 %) koki samoin. Kansainvälistäustaisilla



oli myös palkitsemisen parantamiseen liittyviä toiveita, joka kolmas (35 %) koki sen parantavan paljon omaa työhyvinvointia, kun suomalaistaustaisista joka neljäs (24 %) ilmoitti samoin.

Kun tarkastellaan työhyvinvointia koskevia parannusehdotuksia ammattiryhmittäin, huomataan tärkeimpien tekijöiden olevan samoja kaikissa ammattiryhmissä, joskin niiden keskinäisessä järjestyksessä on pieniä eroja (taulukko 34).

**TAULUKKO 34.** Työhyvinvoinnin parantamisen keinot ammattiryhmittäin

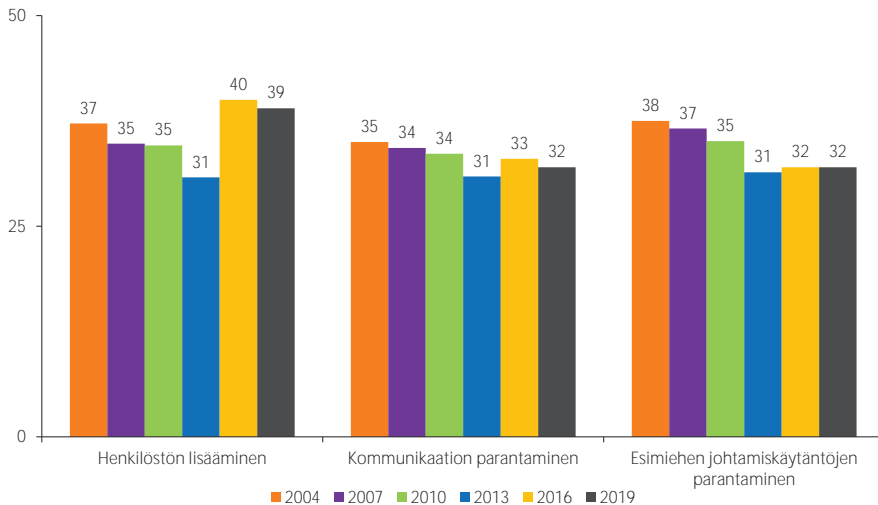
TUTKIJAT	OPETTAJAT	ASiantuntijat
Esimiehen johtamiskäytännöt 31 %	Henkilöstön lisääminen 54 %	Henkilöstön lisääminen 41 %
Kommunikaation parantaminen 30 %	Kommunikaation parantaminen 33 %	Esimiehen johtamiskäytännöt 35 %
Henkilöstön lisääminen 29 %	Esimiehen johtamiskäytännöt 31 %	Kommunikaation parantaminen 32 %

Ammattiryhmien sisällä on sukupuolittaisia eroja. Opettajien osalta esimieheltä saatavan tuen lisääminen parantaisi lähes joka kolmannen naisen (29 %) ja joka kuudennen miehen (17 %) omaa työhyvinvointia paljon. Myös esimiehen johtamiskäytäntöjen parantamisen naisopettajat kokivat selvästi miehiä tärkeämmäksi (35 % vs. 24 %). Asiantuntijoiden osalta työnjaon selkeyttäminen parantaisi selvästi enemmän naisten kuin miesten työhyvinvointia (35 % vs. 19 %).

Maantieteellisellä alkuperällä on ammattiryhmien sisällä muutamia eroavaisuuksia. Työnjaon selkeyttäminen parantaisi kansainvälisen taustan omaavien tutkijoiden työhyvinvointia selvästi useammin kuin suomalaistaustaisilla (27 % vs. 17 %). Kansainvälisen taustan omaavat opettajat kokivat henkilöstön osaamisen lisäämisen parantavan paljon omaa työhyvinvointia yli kaksi kertaa useammin kuin suomalaistaustaiset (48 % vs. 19 %). Myös tutkijoilla suunta oli samankaltainen, mutta erot eivät olleet näin suuret (25 % vs. 17 %). Palkitsemisen parantamisen katsoivat kansainvälisen taustan omaavat tutkijat parantavan omaa

työhyvinvointia suomalaistaustaisiin verrattuna useammin (35 % vs. 22 %). Henkilöstökoulutukseen pääsyyn merkityksessä eroja on sekä opettajien että tutkijoiden osalta. Kansainvälisen taustan omaavista tutkijoista 23 % ja opettajista 21 % koki henkilöstökoulutukseen pääsyn parantavan omaa työhyvinvointia paljon. Suomalaistaustaisilla osuudet ovat selvästi pienemmät; tutkijoista ja opettajista joka kahdeskymmenes (5 %) koki henkilöstökoulutuksen yhtä suurena tekijänä.

Vuosien varrella työhyvinvoinnin keinojen arvioinnissa on tapahtunut muutoksia. Seuraavassa kuviossa esitetään vuosien 2004 ja 2019 välisen ajan kolme tärkeintä omaa hyvinvointia lisäävää tekijää ja niiden ajalliset muutokset.



**KUVIO 42.** Tärkeimmät työhyvinvoinnin lisäämisen keinot 2004–19, % (Paljon omaa työhyvinvointia parantaisi)

Työhyvinvoinnin ongelmien pysyminen hyvin samankaltaisena osoittaa sitä, että ongelmien ratkaisu edellyttää rakenteisiin puuttumista. Suomalaisen tiedemaailman rakenteet tuottavat ja ylläpitävät ainakin määräaikaikaiselle henkilöstölle vihamielistä ympäristöä, jossa jatkuva rahoituksen hakeminen aiheuttaa suurta kuormitusta. Samalla tämä jatkuva rahoituksen hakeminen estää keskittymistä siihen, jota varten rahoitus on myönnetty – näin tutkimuksen teko vaarantuu, kun rahoituksen saatua

on jo heti ryhdyttävä hakemaan uutta rahoitusta. Tämä johtaa tilanteeseen, jossa tutkijat yksityisyrityksinä myyvät ideansa ensin yliopistolle, jotta saavat luvan hakea rahoitusta, ja luvan saatuaan myyvät ideansa sitten rahoittajille, jotka useimmiten rahoitusta myöntäessään leikkaavat rahoitusta. Kun rahoitus sitten leikattuna saadaan, on kohta jo ryhdyttävä hakemaan uutta rahoitusta, ja näin tutkijat ovat aina yhtä hyviä kuin heidän saamansa viimeinen rahoitus. Jos rahoitusta ei sitten tule, yliopistot pesevät kätensä, eivätkä kannata mitään vastuuta tutkijoistaan.

# 7

## TIETEENTEKIJÄT TYÖYHTEISÖSSÄ

---

*The community (in private sector) I work is a lot better and there is clear goals and clear opportunities. I feel less burned out and over-worked. It is inspiring. And because I keep applying for academy funding I started to fear the day when I receive it and I will have to return to university.*

*Apurahansaajien sitouttaminen työyhteisöön paikoitellen olematonta. Väitöskirjaa apurahalla tekevänä toivoisin parempaa viestintää myös suuntaani. Yksikössäni apurahantekijät eivät ole mukana esimerkiksi henkilökunnan sähköpostilistoilla, eivät pääse osallistumaan koulutuksiin, eivät saa tukea tutkimusedellytysten ylläpitoon tai pääse osallistumaan henkilökunnalle suunnattuihin tapahtumiin.*

## 7.1 Kuuluminen työyhteisöön

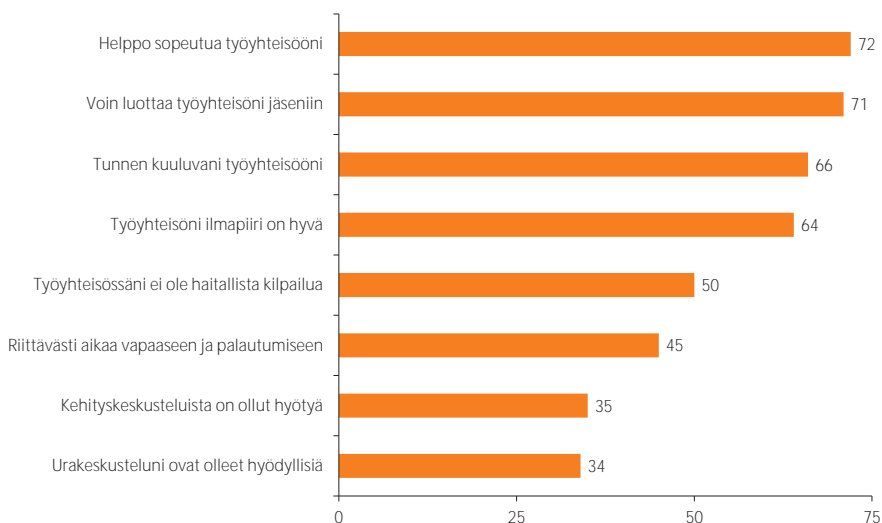
Tieteentekijän työura on aiemmin kuvatun kaltaisesti päätetty. Pitkälläkin työuralla ollaan välillä apurahoilla, välillä palkkatyösuhteessa, välillä poissa työelämästä. Vaikka suurin osa tieteentekijöistä tekee kaiken aikaa samankaltaisia tehtäviä – tutkii, opettajaa ja kasvattaa – ei tehtävistä aina saa palkkaa. Mikä on tällöin se työyhteisö, johon tieteentekijä kuuluu? Varsinkin yliopistoissa samoilla käytävillä työskentelee tieteentekijöitä hyvin erilaisilla työmarkkinastatuksilla, mutta tästä huolimatta he kuuluvat, tai ainakin heidän pitäisi kuulua, samaan työyhteisöön. Tämän vuoksi kyselyssä haluttiin kartoittaa työyhteisöön kuulumista ja sitä millaisia eroja eri ryhmien välillä mahdollisesti on.

Kaksi vastaajaa kolmesta (66 %) tunsi kuuluvansa omaan työyhteisöönsä. Mutta kuten seuraavasta lainauksesta hyvin käy ilmi, erot määräaikaisten ja vakinaisten välillä ovat olemassa. Vakinaisessa palvelussuhteessa työskentelevistä 74 % koki kuuluvansa työyhteisöön, määräaikaisista selvästi harvempi 65 %.

*Koska olen aina työskennellyt yliopistossa projekteissa määräaikaisin työsuhtein, kiinnittyminen työyhteisöön on ollut vähäistä.*

Useampi kuin joka kuudes (17 %) oli eri mieltä väitteen kanssa. Seuraavassa kuviossa esitetään kaikkien vastanneiden osalta näkemyksiä työyhteisöstä. Lähes kolme vastaajaa neljästä oli sitä mieltä, että he voivat luottaa oman työyhteisönsä jäseniin (71 %) ja että heidän oli helppo sopeutua työyhteisöönsä (72 %) (kuvio 43). Sukupuolten välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja minkään väitteen osalta.

Koska myös apurahatutkijat ovat kiinteä osa akateemista tiedeyhteisöä, on huolestuttavaa, että erot palkkatyössä olevien ja apurahatutkijoiden välillä ovat niinkin suuret. Palkkatyössä olijoista 70 % mutta apurahatutkijoista alle puolet (46 %) tunsi kuuluvansa työyhteisöönsä. Samankaltainen ero havaitaan myös siinä miten helposti sopeutuminen työyhteisöön koetaan: työssä olijoista 75 % ja apurahatutkijoista 60 % oli melko tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Apurahatutkijan koulutustasolla tai apurahakausien kestolla ei ollut merkitystä väitteiden osalta.

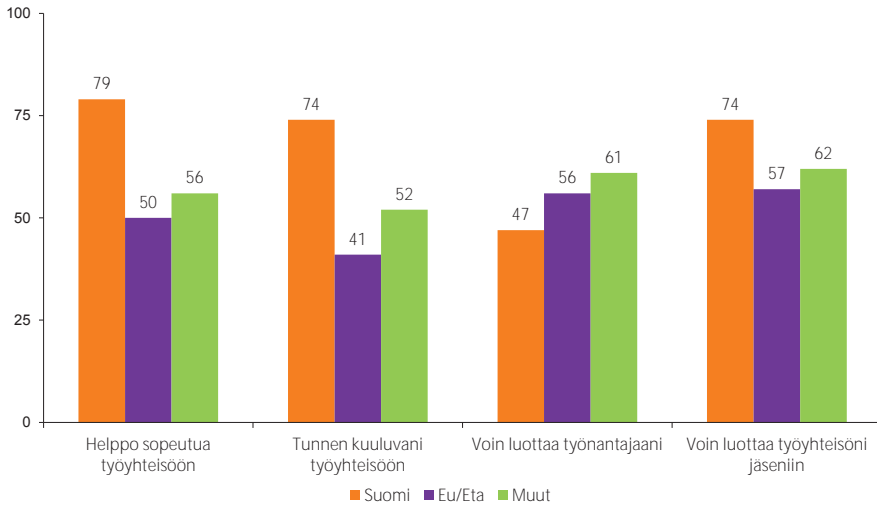


**KUVIO 43.** Työyhteisövaihtämät, % (Melko tai täysin samaa mieltä olleet)

Kuviossa esitettyjen lisäksi kyselyssä kysyttiin myös työnantajaan luottamisesta – palkkatyössä olevista noin puolet 49 % oli täysin tai melko samaa mieltä väitteen kanssa. Työyhteisön jäseniin luotti selvästi suurempi osa 71 % vastaaneista. Työssä vastaushetkellä olleista tieteentekijöistä hieman yli puolet (54 %) ilmaisi, ettei ole kokenut ongelmia työsuhteessaan, ja hieman suurempi osa (58 %) ilmoitti saaneensa riittävästi tietoa työsuhteensa ehdoista. Työsuhteessa kohdattujen ongelmien esiintymisen suhteen ei ollut eroja työnantajittain, ammattiryhmittäin, sukupuolittain tai maantieteellisen alkuperän suhteen.

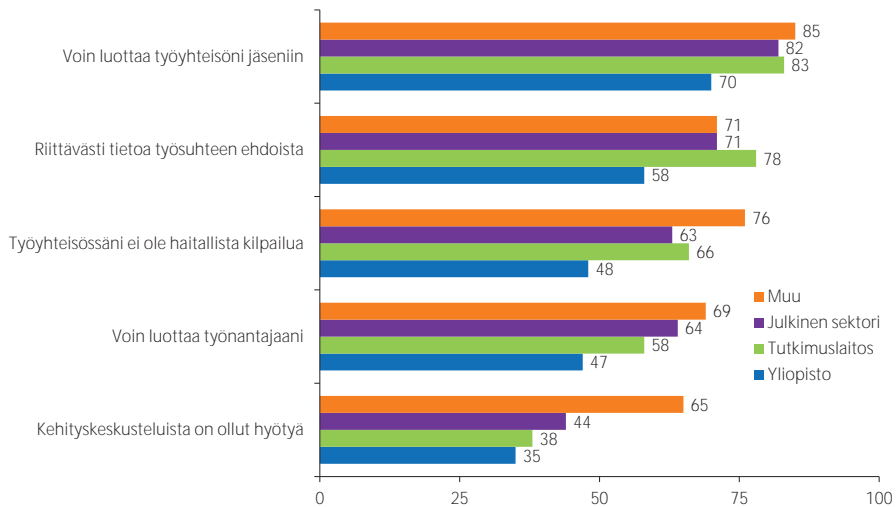
Tieteentekijän maantieteellisellä alkuperällä on kuitenkin selvä yhteys työyhteisövaihtamiin. Tilastollisesti merkitsevät erot esitetään seuraavassa kuviossa. Työyhteisöön kuulumisen tunteessa sekä työyhteisöön sopeutumisessa erot suomalaistaustaisiin tieteentekijöihin verrattuna ovat suuret, ja osoittavat että työpaikoilla on vielä tehtävää. Erittäin kiinnostava havainto on puolestaan se, että suomalaistaustaisista alle puolet (47 %) ilmoitti luottavansa työnantajaan, kun Eu/Eta-maista tulleista 56 % ja muualta alun perin kotoisin olleista 61 % ilmoitti luottavansa työnantajaan. Kyselyssä ei tarkemmin määritelty sitä, mitä luottamus tarkoittaa, mutta on oletettavaa tiedemaailmassa käytettyjen lukuisten irtisanomisiin ja henkilöstön vähentämiseen liittyneiden yhteistoimintaneuvottelujen vaikuttaneen siihen, että luottamus työnantajaan

on alhainen. Luottamuksen osalta kontrasti oman työyhteisön jäseniin luottamisen ja työnantajaan luottamisen välillä on huomattava suomalaistaustaisilla tieteenekijöillä.



**KUVIO 44.** Työyhteisövaihtämät ja maantieteellinen tausta, % (Samaa mieltä olleet)

Seuraavassa kuviossa esitetään työyhteisövaihtämien osalta tilastollisesti merkitsevät eroavuudet työnantajasektoreittain.



**KUVIO 45.** Työyhteisövaihtämät työnantajittain, % (Samaa mieltä olleet)

Muihin työnantajiin verrattaessa näkymä yliopistoihin on lohduton: vain kolmannes (35 %) ilmoittaa hyötyneensä käymistään kehityskeskusteluista, alle puolet voi luottaa työnantajaansa (47 %), haitallista kilpailua on selvästi muita enemmän (48 %). Työsuhteen ehdoista on saatu selvästi muita vähemmän tietoa (58 %) ja myös työyhteisön jäseniin luottamus on alemmalla tasolla, vaikkakin 70 % koki voivansa luottaa työyhteisönsä muihin jäseniin. Työnantajasektoreiden sisällä ei ollut eroja työyhteisöväittämissä sukupuolittain. Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen vision 2030 mukaan korkeakouluista on tarkoitus tehdä Suomen parhaita työpaikkoja. Kyselyn perusteella matkaa on vielä reippaasti taivallettavana, ennen kuin tavoite on saavutettu.

*Kanssani ei ole koskaan käyty minkäänlaisia keskusteluja eikä minulle ole koskaan annettu juuri mitään perehdytystä eikä tietoa mistään uramahdollisuuksista tai minulle kuuluvista eduista kuten matkavakuutuksista, työpuhelimesta ... En koe että minulla olisi mitään varsinaista keskustelukanavaa työnantajan suuntaan. Yliopiston ulkopuolella sekä Suomessa että ulkomailla vuosia työskenneltyäni täytyy sanoa, etten ole missään törmännyt näin olemattomaan HR-puoleen ja totaalisen surkeaan työyhteisöön. Haluaisin todella työskennellä tutkijana ja opettajana, mutta tulevaisuus tuntuu aivan totaalisen toivottomalta, eikä mistään myöskään saa tietoa mahdollisuuksista.*

Yliopistossa työskentelevät määräaikaiset ilmoittavat saaneensa vakinaisia harvemmin riittävästi tietoa palvelussuhteensa ehdoista (53 % vs. 67 %). Myös työsuhteen kuulumisessa sekä sopeutumisessa samansuuntaiset erot ovat olemassa. Määräaikaisista 65 % ja vakinaisista 72 % tuntee kuuluvansa työyhteisöön ja 69 % ja 78 % totesi työyhteisöön sopeutumisen olleen helppoa. Joka kolmas (32 %) yliopistolainen koki työyhteisössään olevan haitallista kilpailua, määräaikaisien ja vakinaisten välillä ei ollut eroja. Haitallisen kilpailun osalta erot paikantuvat tohtoreihin, sillä useampi kuin joka kolmas (36 %) tohtori koki työyhteisössään olevan haitallista kilpailua, maistereista samoin koki joka neljäs (26 %).

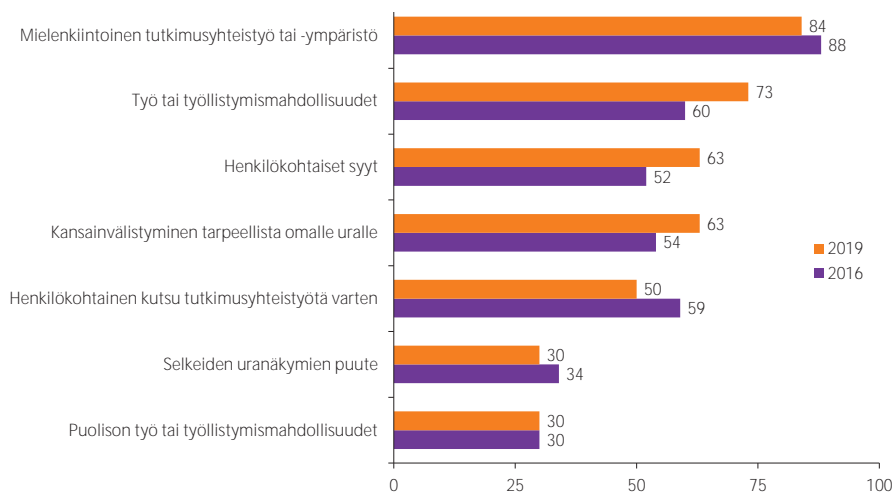
*Rahapula yliopistoilla ja sairas kilpailu vähäisistä varoista ovat tappamassa Suomen tieteen. En voi enää puhua tieteestäni kollegoilleni, koska pelkään että menetän kilpailuetuni tai autan heitä heidän tutkimuksessaan.*



## 7.2 Kansainvälistäustaiset Suomen tiedemaailmassa

Vuoden 2016 jäsenkyselyssä selvitettiin ensimmäisen kerran kansainvälistäustaisten jäsenten kokemuksia suomalaisesta tiedemaailmasta. Aiemminkin kyselyt oli lähetetty kaikille jäsenille, mutta kyselyjen taustatiedoissa ei ollut maantieteellistä alkuperää saatavilla, minkä vuoksi eroja ja yhtäläisyyksiä ei pystytty havaitsemaan. Ulkomaalaistaustaisille tieteentekijöille räätälöitiin myös muutama erillinen kysymys, ja kaikkia kysymyksiä ei ollut järkevää kysyä heiltä. Esimerkiksi kansainvälisen liikkuvuuden esteisiin liittyvät kysymykset eivät välttämättä olleet relevantteja, kun vastaajat olivat jo liikkuneet kansainvälisesti tullessaan Suomeen.

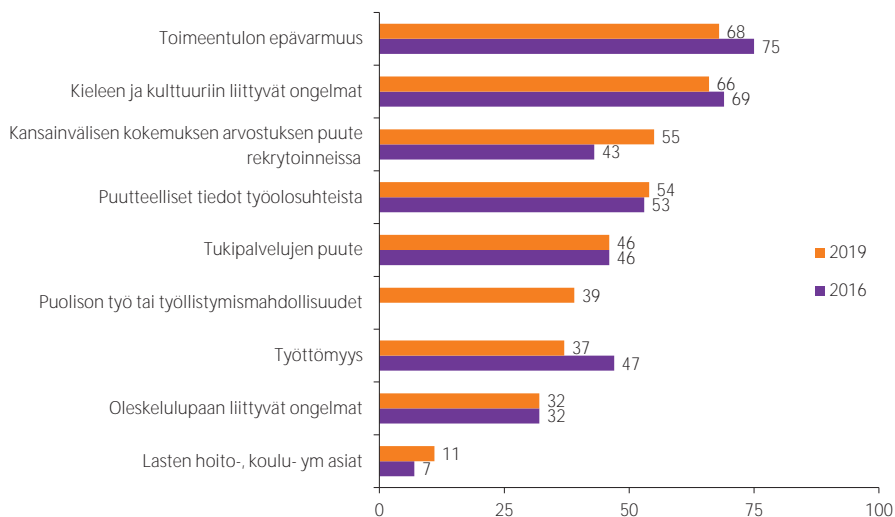
Seuraavassa kuviossa verrataan kahden viimeisimmän jäsenkyselyn vastauksia. Kuviossa kartoitetaan niitä tekijöitä, jotka olivat saaneet heidät hakeutumaan suomalaisen tiedeyhteisön palvelukseen. Sukupuolten välillä ei ollut eroja muuttoon johtaneissa tekijöissä. Selvä muutos on havaittavissa työ- tai työllistymismahdollisuuksien kohdalla (kuvio 46). Kun samaan aikaan henkilökohtaisen kutsun osuus on pienentynyt, saattaa tämä kertoa siitä, että rekrytoinnissa olisi tapahtunut muutoksia, jolloin oltaisiin siirrytty kutsuista aiempaa avoimemman rekrytoinnin suuntaan.



**KUVIO 46.** Suomeen muuttamisen syyt, %

Eu/Eta-maista alun perin lähtöisin olleista 91 % ilmoitti mielenkiintoisen tutkimusyhteistyön tai -ympäristön vaikuttaneen Suomeen tuloon, kun muista maista kotoisin olleista 80 % oli samaa mieltä. Toinen ero nähdään selkeiden uranäkymien puutteen osalta siten, että Eu/Eta-maista lähtöisin oleville tällä oli ollut merkitystä 39 %:lla vastaajista, ja muista maista tulleilla 23 %:lla. Ero paikantuu vieläkin selvemmin tohtorin tutkinnon suorittaneisiin sillä Eu/Eta-maista tulleista tohtoreista peräti 46 % ilmoitti selkeiden uranäkymien puutteen vaikuttaneen Suomeen tuloon, kun muista maista peräisin olevista tohtoreista joka kuudes (16 %) oli samaa mieltä. Osaltaan tämä kertoo selvästi siitä Eurooppalaisen tutkimusalueen rakentamiseen liittyvistä haluista lisätä liikkuvuutta. Tämä näkyy vieläkin selvemmin siinä, että tohtorin tutkinnon suorittaneista 60 % ilmoittaa kansainvälistymisen olevan tarpeellista oman uransa kannalta. Tässä eroja ei eri maiden välillä ollut.

Kyselyssä tiedusteltiin myös niitä ongelmia, joita jäsenet olivat Suomessa työskennellessään kohdanneet (kuvio 47). Suurin osa vastaajista (68 %) oli kokenut omaan toimeentuloonsa liittyvää epävarmuutta Suomessa ollessaan. Myös kieleen ja kulttuuriin liittyvät ongelmat ovat olleet todellisia kahdelle vastaajalle kolmesta (66 %). Edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna kansainvälisen kokemuksen arvostuksen puutetta rekrytoinneissa kokeneiden osa on merkittävästi kasvanut.



**KUVIO 47.** Suomessa kohdatut ongelmat, %

Suomalaisen tiedemaailman kannalta on huolestuttavaa, että yli puolet (54 %) on kokenut saaneensa puutteellisesti tietoja työolosuhteista. Korkeakoulu- ja tiedepolitiikassa on selvästi linjattu halu kansainvälisten korkeasti koulutettujen osaajien määrän lisäämiseen suomalaisessa yhteiskunnassa. Jotta tämä voisi toteutua, on kiinnitettävä erityistä huomiota työpaikkojen toimintaan kansainvälisten osaajien integroimiseksi työyhteisöön. Ja tässä työsuhteen ehtojen selvittäminen ja kunnollinen perehdytys ovat keskeisiä.

*I am extremely dissatisfied with their lack of on boarding and guidance what comes to navigating all the bureaucracy, rules and regulations. I have received zero information or guidance on quite important topics such as: prolonged or permanent sick leaves, maternity leave, working hours. Am I forced to work a 9-5 shift? Can I work remotely? Do I have to be at the office all the time? or can I be somewhere else in the campus? Like the library. I have had to figure it all out on my own, by reading the links sent to me by HR (ridiculous). I feel lost, vulnerable, I don't feel that I have adapted at all to the working environment and frankly I have lost a lot of my interest and motivation to do my job. Being enclosed in an office whole day, with having no one to talk with, is frustrating.*

Sukupuolten välillä oli eroja siten, että naiset olivat selvästi miehiä useammin kohdanneet ongelmia tukipalveluiden puutteessa (naisista 55 % ja miehistä 38 %). Miehet olivat puolestaan selvästi enemmän kohdanneet ongelmia puolison työn tai työllistymismahdollisuuksien suhteen. Parisuhteessa elävistä miehistä yli puolet (51 %) oli kokenut puolison työhön tai työllistymismahdollisuuksiin liittyviä ongelmia, parisuhteessa elävistä naisista 39 %.

Muualta alun perin kotoisin olevista selvästi suurempi osa oli kokenut kansainvälisen kokemuksen arvostuksen puutetta rekrytoinnissa kuin Eu/Eta-maista tulleet (63 % vs. 45 %). Yli puolet (52 %) muista kuin Eu/Eta-maista tulleista oli kokenut ongelmia oleskelulupiin liittyen.

*International students always need to be afraid about residence permit. If I don't have a job/grant for a couple of months, my residence permit will not be renewed. I sometimes feel that Finland does not welcome international researchers.*

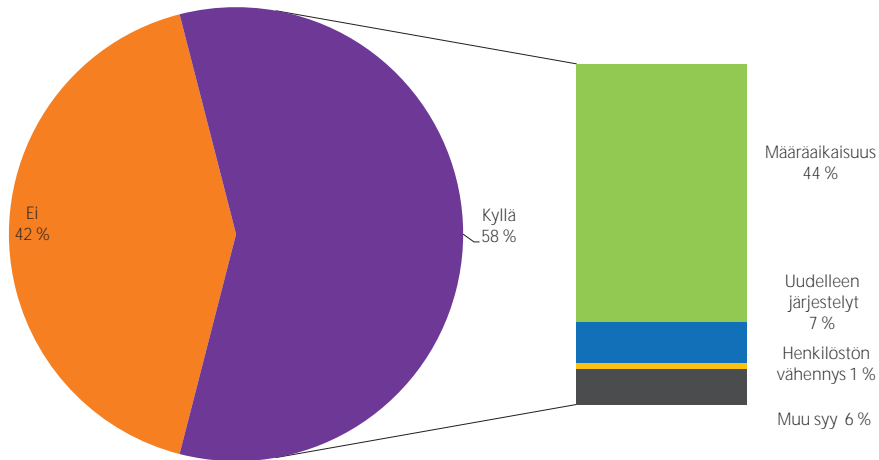
Jatkossa on syytä seurata, miten oleskelulupiin syksyllä 2019 tehdyt muutokset näkyvät jäsenistön parissa. Tutkijoiden oleskeluluvat sekä mahdollisuus tietyn edellytyksin jatko-oleskelulupaan työnhakua tai yrityksen käynnistämistä varten, olivat positiivisia kehityskulkuja, mutta vielä on liian aikaista arvioida niiden vaikutuksia. Toki työnhakulupaan liittyy ongelmana se, että hakemusta ei voida käynnistää sähköisten palveluiden kautta. Myös maahanmuuttoviraston edellyttämä tunnistautuminen, joka tehdään viraston palvelupisteissä on hankalaa ja edellyttää matkustamista. Tunnistautumisessa olisi syytä miettiä toisten viranomaisten kuten esimerkiksi poliisin palveluiden hyödyntämistä.

### 7.3 Työsuhteen uhkatekijät

*Olen itse määräaikainen ja teen kovaa tulosta eli julkaisuja ja hankin rahaa ilman mitään lupasta jatkosta.*

*Olen määräaikaisten työsuhteiden vuoksi joutunut miltei koko ajan hakemaan työni ohella töitä.*

Yli puolet vastaajista (58 %) kokee työpaikkansa olevan uhattuna, kuten seuraavasta kuviosta huomataan. Määräaikaisuus on selvästi yleisin työsuhdetta uhkaava tekijä. Sukupuolten välillä ei ollut eroja työpaikan uhkakokemuksissa. Pysyvässä palvelussuhteessa olevistakin lähes joka kolmas (32 %) koki työpaikkansa olevan uhattuna. Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelevistä puolestaan joka kuudes (16 %) ei kokenut uhkaa omaan työpaikkaansa liittyen. Työyksiköiden uudelleen järjestelyt oli suurin syy pysyvässä palvelussuhteessa olevien uhkakokemuksiin (13 %). Sukupuolten välillä ei ollut eroja palvelussuhteen lajin ja työpaikan uhkakokemusten suhteen. Myöskään maantieteellisellä alkuperällä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä kokemuksiin, kun palvelussuhteen laji otettiin huomioon.



**KUVIO 48.** Epävarmuus työsuhteesta sekä työsuhteen uhkatekijät

Vakinaiset tutkijat kokivat oman työpaikkansa olevan uhattuna selvästi muita vakinaisia ammattiryhmiä enemmän. Vakinaisten tutkijoiden työpaikan uhkakokemukset ovat selvästi lisääntyneet edelliseen kyselyyn verrattuna, jolloin 44 % koki oman työpaikkansa olevan uhattuna. Nyt yli puolet (53 %) pysyvässä palvelussuhteessa työskentelevistä tutkijoista koki oman työpaikkansa olevan jatkossa uhattuna. Osaltaan kyse on varmaankin tutkimushankkeiden rahoitusten epävarmuudesta. Peräti 59 % vakinaisistakin tutkijoista ilmoitti, että rahoituksen hankkiminen aiheutti usein tai lähes koko ajan haitallista työstressiä.

*Yliopistossa on paljon tutkimustyötä tekeviä ihmisiä, joiden rahoitus tulee ulkopuolisilta rahoittajilta, ja jotka ovat käytännössä yksityisyrittäjiä yliopiston sisällä myyden palveluksiaan sekä rahoittajille että yliopistolle ja joiden mahdollisuudet kehittää osaamistaan ovat heikot.*

Asiantuntijoista ja opettajista joka neljäs (25 %) koki työpaikkansa olevan uhattuna palvelussuhteen vakinaisuudesta huolimatta.

Työnantajasektoreittain tarkasteltuna erot ovat suuret. Yliopistoissa 60 %, tutkimuslaitoksissa 42 % ja julkisella sektorilla 44 % koki oman työpaikkansa olevan uhattuna. Kaikilla sektoreilla määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentely on tärkein tekijä uhkakokemukselle. Kuitenkin myös vakinaisessa

palvelussuhteessa työskentelevistä merkittävä osa kokee oman työpaikkansa olevan uhattuna, työyksiköiden uudelleen järjestelyjen vuoksi. Yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa joka kolmas (33 %) ja julkisella sektorilla joka neljäs (24 %) koki oman työpaikkansa olleen uhattuna vakinaisuudesta huolimatta.

## 7.4 Uranvaihdot ja uranvaihtosuunnitelmat

Suuri osa tieteentekijöistä on vaihtanut työuraansa jossain vaiheessa työelämässä oloaan. Neljä kymmenestä (44 %) tieteentekijästä oli vaihtanut työhistoriansa aikana työuraa. Kuten aiemmassakin jäsenkyselyssä naiset olivat selvästi miehiä useammin vaihtaneet uraansa jossain vaiheessa työhistoriansa aikana (47 vs. 39 %). Kaikkiaan 679 vastaajaa ilmoitti avovastauksissaan syitä työuransa vaihtoon. Tärkeimmät syyt uranvaihtoon olivat töitä tullut tarjolle tai työttömyys pakottanut (24 %), kiinnostuksen muutos (22 %) ja entisen työtehtävän huonot puolet (18 %).

*Yliopistotyön järjettömät vaatimukset*

*Oli pakko perheen toimeentulon varmistamiseksi siirtyä pois yliopistolta.*

*Yliopiston pätkätöiden johdosta olen ottanut määräaikaisen asiantuntijapestin (jossa saan täysin palkein toteuttaa asiantuntijuuttani) kolmannelta sektorilta.*

Kun yli puolella tieteentekijöistä työura oli kestänyt yli 17 vuotta, ei varhemman työhistorian aikana tapahtuneista muutoksista voi suoraan vetää linkkejä viime aikaisiin tapahtumiin. Kyselyssä haluttiin selvittää myös kahden edeltänyttä vuotta, ja tiedusteltiin millaisia muutoksia vastaajat olivat harkinneet, sekä olivatko he kahden edellisen vuoden aikana toteuttaneet jonkun muutoksen. Seuraavassa taulukossa esitetään uranvaihtoharkintojen suunnat eri työnantajasektoreiden välillä. Näennäisen epälooginen vaihtoehto, jossa yliopistossa vastaushetkellä työskentelevät ovat harkinneet siirtymistä yliopistosektorille, eivätkä saman sektorin sisällä siirtymistä, selittyy sillä, että henkilöt ovat kahden edellisen vuoden aikana tulleet yliopistoon työskentelemään joltain muulta työnantajasektorilta.

**TAULUKKO 35.** Uranvaihtoharkinnat kahden vuoden aikana työnantajittain, %

<b>TYÖNANTAJA- SEKTORI</b>	<b>POIS OMALTA SEKTORILTA</b>	<b>YLIOPISTO- SEKTORILLE</b>	<b>SAMAN SEKTORIN SISÄLLÄ</b>	<b>TOISIIN TEHTÄVIIN</b>
Yliopisto	55	19	56	55
Tutkimuslaitos	57	38	51	60
Julkinen sektori	56	34	58	57
Muut	69	36	57	69

Työuran aikana tapahtuneisiin työuran vaihtoihin olivat merkittävästi vaikuttaneet edellisen työtehtävän huonot puolet. Kovin suurena yllätyksenä ei siten voine pitää sitä, että palvelussuhteen lajilla onkin merkitys työpaikan vaihtosuunnitelmiin. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista 64 % ja vakinaisessa palvelussuhteessa olevista 47 % oli pohtinut siirtymistä kokonaan toiselle työntajasektorille. Sukupuolella, koulutustasolla tai maantieteellisellä alkuperällä ei ollut vaikutusta pois omalta työntajasektorilta siirtymispohdintoihin.

Yliopistoon siirtymistä oli harkinnut lähes joka neljäs vastaaja (24 %). Sukupuolella tai tutkintotasolla ei ollut merkitystä kun työntajasektori otettiin huomioon. Saman työntajasektorin sisällä siirtymistä harkinneita oli yli puolet (56 %) vastaajista. Dosentin arvon omaavista 64 %, tohtorin tutkinnon suorittaneista 62 % ja maistereistakin lähes puolet (48 %) oli harkinnut työpaikan vaihtoa saman työntajasektorin sisällä. Suomalaistaustaisista tieteentekijöistä saman työntajasektorin sisällä siirtymistä oli harkinnut 54 %, muista EU/Eta-maista tulevista peräti 70 % ja muualta alun perin kotoina olevista 59 % vastanneista. Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevistä 60 % ja vakinaisessa palvelussuhteessa olevistakin yli puolet (52 %) oli harkinnut siirtymistä toisen työntajan palvelukseen samalla työntajasektorilla.

Kokonaan toisiin tehtäviin siirtymistä oli harkinnut 60 % vastaajista, naisista 62 % ja miehistä 56 %. Työntajasektoreiden välillä ei ollut eroja toisiin tehtäviin siirtymisen harkitsemisessa. Palvelussuhteen laatu näyttäyty merkitykselliseltä myös tässä pohdinnassa. Määräaikaisista lähes kaksi vastaajaa kolmesta (63 %) ja vakinaisistakin lähes puolet (49 %) oli harkinnut siirtymistä täysin toisiin tehtäviin. Ammattiryhmittäin tarkasteltaessa tutkijat

erottuvat selvästi muista ryhmistä siten, että 63 % on harkinnut tutkijan-tehtävistä pois siirtymistä, asiantuntijoilla osuus oli 50 % ja opettajilla 48 %. Ammattiryhmien sisällä ei ollut eroja miesten ja naisten harkintojen välillä.

Vastaajat ovat harkinneet myös muita siirtymiä. Joka kahdeksas vastaaja (13 %) oli kirjannut muita harkinnan alla olleita siirtymiä. Kaikkiin vastaajiin suhteutettuna 3 % oli pohtinut opiskelua, joka oli joko jatko-opiskelua tai kokonaan uudelle alalle kouluttautumista (kouluttautumista uuteen ammattiin yliopistosektorin ulkopuolelle). 2 % vastaajista oli pohtinut yrittäjyyttä ja 2,6 % vastaajista oli pohtinut ulkomaille muuttoa.

## YLIOPISTOSEKTORILTA POIS HAKEUTUMINEN

*XX yliopistossa voidaan huonosti! Olen 56-vuotias, työkeskeinen ja hyvä työssäni. Ensimmäistä kertaa elämässäni olen pohtinut, miten vois in jää- dä eläkkeelle tai muuten pois töistä mahdollisimman aikaisin.*

Huollettavien lasten olemassaolo lisää pohdintaa yliopistolta pois hakeu- tumisesta. Se, että myös yliopiston vakinaisessa palvelussuhteessa olevien osalta toiselle työnantajasektorille siirtymistä koskevat pohdinnat lisäänty- vät huollettavien lasten mukaan, osoittaa sitä, että työ- ja perhe-elämän yh- distämisessä on ongelmia.

**TAULUKKO 36.** Yliopistosektorilla työskentelevien pohdinnat toiselle työnanta- jasektorille hakeutumisesta lasten iän mukaan luokiteltuna, %

HUOLLETTAVAT LAPSET	KAIKKI	NAINEN	MIES	MÄÄRÄ- AIKAINEN	VAKINAINEN
Ei lapsia	51	50	54	60	38
Alle 7 v	60	65	54	63	46
7-18 v	57	66	43	63	53
Alle 7 ja 7-18 v	73	76	71	74	71



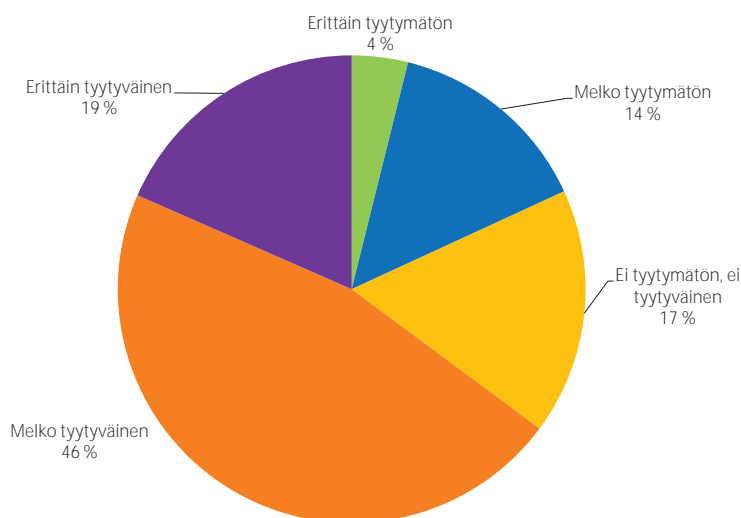
Ammattiryhmittäisessä tarkastelussa tutkijat erottuvat selvästi muista yliopistolaisista. Tutkijoista 62 % oli harkinnut siirtymistä pois yliopistosektorilta, 62 % siirtymistä kokonaan pois tutkimustehtävistä ja 57 % toiseen yliopistoon siirtymistä.

*No guidance on teaching, how to start teaching, how to get involved. I have only graded some assignments that my supervisor asked me to and that's it. No extra information whatsoever. I am seriously considering quitting and doing something else.*

Opettajista toiselle työnantajasektorille siirtymistä oli harkinnut 45 %, opetustehtävistä pois siirtymistä 48 % ja toiseen yliopistoon siirtymistä 51 %. Asiantuntijatehtävissä toimivista puolet (50 %) oli harkinnut siirtymistä pois yliopistolta, 47 % täysin toisiin tehtäviin siirtymistä, mutta peräti 61 % toiseen yliopistoon vaihtamista. Tämä saattaa osaltaan kieliä siitä, että asiantuntijatehtävissä toimivien osalta mahdollisuudet urakehitykseen omassa yliopistossa ovat rajalliset. Tätä tulkintaa vahvistaa huomio siitä, että tohtorin tutkinnon suorittaneista asiantuntijoista 75 % oli pohtinut toiseen yliopistoon siirtymistä, kun väitelleistä tutkijoista 63 % ja väitelleistä opettajista 53 % oli pohtinut toiseen yliopistoon siirtymistä edellisen kahden vuoden aikana. Myös se, että tohtorin tutkinnon suorittaneet asiantuntijat ovat maisterin tutkinnon suorittaneita asiantuntijoita useammin pohtineet kokonaan toisiin tehtäviin siirtymistä (63 % vs. 38 %) viittaa siihen, ettei korkeampaa koulutusta välttämättä pysty hyödyntämään omassa yliopistossa.

## 7.5 Tyytyväisyys työpaikkaan ja työpaikan ilmapiiri

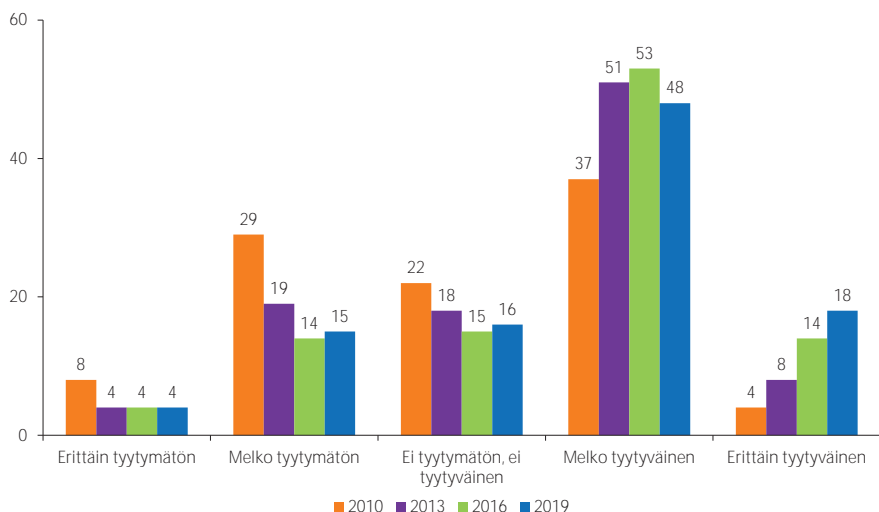
Kyselyssä haluttiin selvittää miten tyytyväisiä vastaajat ovat omaan työpaikkaansa.



**KUVIO 49.** Tyytyväisyys omaan työpaikkaan vastaushetkellä

Kuviosta 49 huomataan, että kaksi kolmesta (65 %) vastaajasta on joko melko tai erittäin tyytyväinen työpaikkaansa. Työnantajasektoreiden välillä ei ollut eroja. Sukupuolella, koulutustasolla, ammattiryhmällä tai edes palvelussuhteen lajilla ei ollut merkitystä tyytyväisyyden kokemuksiin. Ainoa ero löydetään yliopistosektorilla, kun tarkasteluun otetaan mukaan maantieteellinen alkuperä. Kansainvälistäustaisista tietentekijöistä 26 % oli melko tai erittäin tyytymättömiä työpaikkaansa, kun suomalaistaustaisista tyytymättömien osuus oli 17 %.

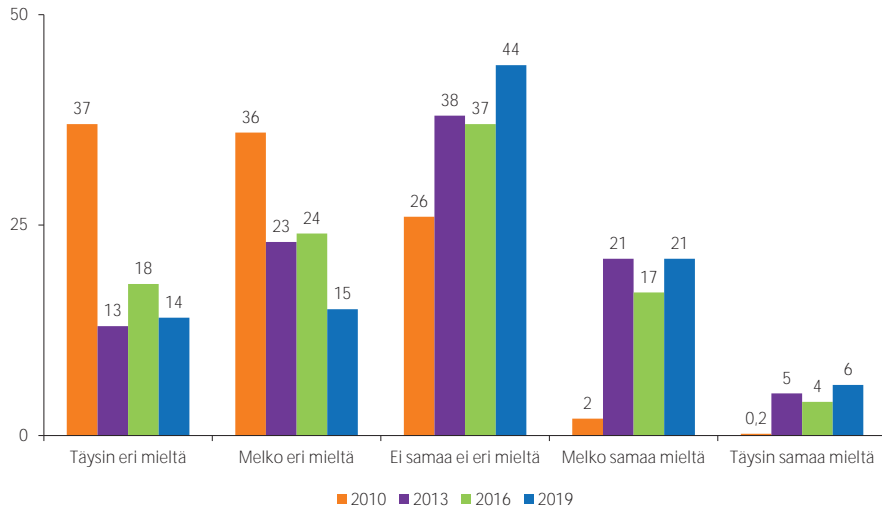
Seuraavassa kuviossa esitetään tyytyväisyys yliopistoon työpaikkana. Tarkastelussa ovat siten mukana ainoastaan ne, jotka ovat eri jäsenkyselyjen vastaushetkellä olleet töissä yliopistosektorilla. Tyytyväisyys yliopistoon näyttää lisääntyvän. Tyytyväisyydessä omaan yliopistoon työpaikkana ei ollut eroja, sukupuolen, ammattiryhmän, palvelussuhteen lajin tai ylimmän suoritetun tutkinnon mukaan.



**KUVIO 50.** Tyytyväisyys yliopistoon työpaikkana 2010–19, %

Työilmapiirin ei yleisesti juurikaan arvioitu parantuneen kyselyä edeltäneenä kahtena vuotena. Ainoastaan 26 % vastaajista arvioi ilmapiirin parantuneen ja hieman suurempi osa 28 % oli eri mieltä väitteen kanssa. Lähes puolet (46 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä väitteen kanssa. Toisin kuin aiemmissa jäsenkyselyissä työnantajasektoreiden välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja työilmapiirin paranemisen suhteen. Koska suurin osa tieteentekijöistä työskentelee yliopistoissa ja yliopistot ovat koko 2010-luvun olleet suurten myllerrysten kohteena seuraavassa kuviossa tarkastellaan työpaikan ilmapiirin paranemista vuosien 2010–19 välisenä aikana.

Vuoden 2010 kyselyssä ilmapiirin paraneminen kytkettiin suoraan yliopistouudistukseen ja sen jälkeen ilmapiirin paraneminen on kytketty kahteen edelliseen vuoteen. Kun vuoden 2010 lähes kolme neljästä (73 %) totesi, ettei yliopistouudistus ollut parantanut työilmapiiriä, näyttäisi työilmapiiri kehittyneen parempaan suuntaan, sillä vuoden 2019 vastaajista 29 % totesi ettei työilmapiiri ollut parantunut. Työilmapiiri näyttäisi siten parantuneen yliopistoissa merkittävästi myös edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna.



**KUVIO 51.** Yliopiston työilmapiirin paraneminen 2010–19, %

Kyselyn perusteella emme tiedä, mihin näkemys yliopistojen työilmapiirin paranemisesta perustuu. Toisaalta uuden yliopistolain myötä yliopistolaitokseen pesiytyneiden irtisanomisiin johtaneiden yhteistoimintaneuvottelujen määrät olivat kyselyä edeltäneiden kahden vuoden aikana olleet aiempaa vähäisempien. Näin irtisanomispelkojen hälveneminen saattaisi olla yksi selitys tapahtuneelle muutokselle.

# 8

## KANSAINVÄLISYYS

### 8.1 Ulkomailla työskentely työuran aikana

**A**iempiin Tieteentekijöiden liiton kyselyihin verrattuna suomalaistaustaisten jäsenten kansainvälinen liikkuvuus näyttäisi olevan edelleen kasvussa. Perustutkinnon suorittamisen jälkeen hieman yli viidennes vastaajista (21 %) ilmoitti työskennelleensä ulkomailla. Osuus on ollut tasaisessa kasvussa vuodesta 2010 lähtien (2010: 13 %, 2013: 16 % ja 2016: 19 %). Apurahalla työskentely ulkomailla on hieman ulkomailla työskentelyä yleisempää, sillä joka neljäs suomalaistaustainen jäsen (25 %) oli ollut apurahalla ulkomailla. Sukupuolten välillä ei ollut eroja palkkatyössä tai apurahatyöskentelyn osalta.

Seuraavissa taulukoissa esitetään vastaajien ilmaisemat ulkomailla työskentelyn pituudet. Ensimmäisessä taulukossa tarkastellaan kuinka monta kuukautta on oltu palkkatyössä ulkomailla perustutkinnon sekä korkeimman tutkinnon suorittamisen jälkeen. Sukupuolten välillä ei ollut eroja työskentelyajoissa.

**TAULUKKO 37.** Palkkatyössä ulkomailla, kuukausina

KOULUTUSTASO	LUKUMÄÄRÄ	KESKIARVO	KESKIHAJONTA	MEDIAANI
Perustutkinto	154	25,3	34	12
Korkein tutkinto	194	21,5	28	12

Myöskään apurahalla työskentelyn keston suhteen eivät sukupuolet eronneet toisistaan. Apurahalla työskentelyn kesto on selvästi lyhyempi kuin palkkatyössä oloaika.

**TAULUKKO 38.** Apurahalla ulkomailla, kuukausina

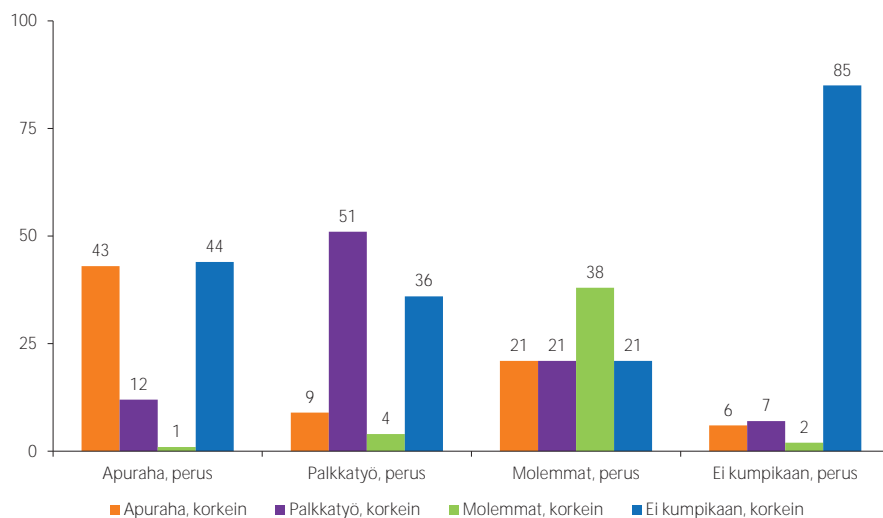
KOULUTUSTASO	LUKUMÄÄRÄ	KESKIVARVO	KESKIHAJONTA	MEDIAANI
Perustutkinto	235	12,8	14	8
Korkein tutkinto	193	11	10,5	8

Vuoden 2019 jäsenkyselyssä ulkomailla työskentelyä koskevaa kysymyspatteristoa hieman muokattiin, jotta pystytään paremmin selvittämään mihin vaiheeseen omaa uraa ulkomailla joko palkattuna tai apurahanturvin tapahtunut työllistyminen sijoittuu. Aiemmin asiaa selvitettiin vain perustutkinnon suorittamisen jälkeen. Seuraavassa taulukossa esitetään ulkomailla työskentelyn tyyppien jakauma sekä perustutkinnon että korkeimman tutkinnon suorittamisen jälkeen. Taulukon sisältämät tiedot ovat jossain määrin ristiriitaisia, sillä loogisesti ajateltuna, jos olet ollut korkeimman tutkinnon suorittamisen jälkeen esimerkiksi palkkatyössä ulkomailla, olet samalla toki ollut ulkomailla töissä myös perustutkinnon suorittamisen jälkeen.

**TAULUKKO 39.** Ulkomailla työskentelyn tyypit, %

ULKOMAILLA TYÖSKENTELY	PERUSTUTKINNON	KORKEIMMAN TUTKINNON
	JÄLKEEN	JÄLKEEN
Pelkästään apurahalla	15	12
Pelkästään palkkatyössä	8	12
Sekä apurahalla että palkkatyössä	4	3
Ei ulkomaan työskentelyä	73	73

Perustutkinnon jälkeisellä ulkomailla työskentelyllä on selvä vaikutus myös korkeimman tutkinnon suorittamisen jälkeen tapahtuvaan ulkomaan työskentelyyn, kuten seuraavasta kuviosta huomataan. Yli puolet (56 %) perustutkinnon jälkeen ulkomailla apurahan turvin työskennelleistä on myös korkeimman tutkintonsa jälkeen työskennellyt joko apurahalla (43 %), palkattuna (12 %) tai sekä palkkatyössä että apurahalla (1 %). Kuviosta huomataan kuitenkin myös se, että niistä jotka eivät olleet perustutkinnon jälkeen työskennelleet ulkomailla joka seitsemäs (15 %) oli korkeimman tutkintonsa jälkeen näin tehnyt. Sukupuolten välillä ei ollut eroja.



**KUVIO 52.** Perustutkinnon jälkeisen ulkomailla työskentelyn yhteys korkeimman tutkinnon jälkeiseen ulkomailla työskentelyyn, %

Kovin suurena yllätyksenä ei voine pitää sitä, että tarkasteltaessa pelkäs-tään korkeimman tutkinnon suorittamisen jälkeistä ulkomailla työskentelyä tohtorin tutkinnon suorittaneet ovat selvästi maisterin tutkinnon suoritta-neita useammin olleet ulkomailla. Tohtoreista 35 % ja maistereista 15 % oli työskennellyt korkeimman tutkintonsa suorittamisen jälkeen ulkomailla. Tutkintotarkastelussa huomataan kuitenkin selvä ero siinä, että tohtoreista 22 % oli työskennellyt palkkatyössä ulkomailla, kun maistereista palkattu-na oli työskennellyt vain 5 %. Sukupuolten välillä ei ollut eroja. Tohtorin tutkinnon suorittaneiden osalta havaitaan myös se, kuinka tutkinnon

suorittamisesta kulunut aika näkyy ulkomailla työskentelyssä. Ennen vuotta 2004 väitelleistä 39 %, vuosina 2005–14 väitelleistä 38 % ja vuoden 2015 jälkeen väitelleistä 27 % oli ollut ulkomailla väittelemisen jälkeen joko palkkatyössä tai apurahalla.

## 8.2 Kansainvälinen liikkuvuus

Kansainvälisyys on arkipäivää nykypäivän tieteentekijöille. Kaikista vastaajista 70 % ilmoitti tehneensä kansainvälistä yhteistyötä kolmen edellisen vuoden aikana. Sukupuolten välillä ei ollut eroja. Myöskään tieteentekijän maantieteellisellä alkuperällä ei ollut merkitystä kansainvälisen yhteistyön yleisyyteen. Kovinkaan yllätyksellisenä ei voi pitää sitä, että tohtoreilla kansainvälistä yhteistyötä oli ollut 81 %:lla ja siten selvästi enemmän kuin maistereilla, joista kuitenkin yli puolella 54 % oli ollut yhteistyötä kansainvälisten kumppanien kanssa. Sukupuolella tai maantieteellisellä alkuperällä ei ollut tilastollista merkitystä koulutustaso huomioiden yhteistyön yleisyyteen.

Seuraavassa taulukossa esitetään kansainväliseen yhteistyöhön osallistuneiden kansainvälisen liikkuvuuden lajit. Taulukko kertoo siten sen, miten kansainväliseen yhteistyöhön osallistuneiden kesken osallistuminen erilaisiin kansainvälisen liikkuvuuden muotoihin jakautuu, kun vastaajan maantieteellinen alkuperä otetaan huomioon. Sukupuolten välillä ainoa tilastollisesti merkitsevä ero oli siinä, että miehistä 11 % ilmoitti osallistuneensa Suomessa tapahtuvaan koulutusvientiin, kun naisista 6 % oli osallistunut samaan toimintaan. Koulutustasotarkastelussa havaitaan yli kahden viikon, mutta alle 3 kuukauden välisessä liikkuvuudessa se, että tohtoreista 40 % ja maistereista 28 % oli osallistunut tämänkaltaiseen liikkuvuuteen.



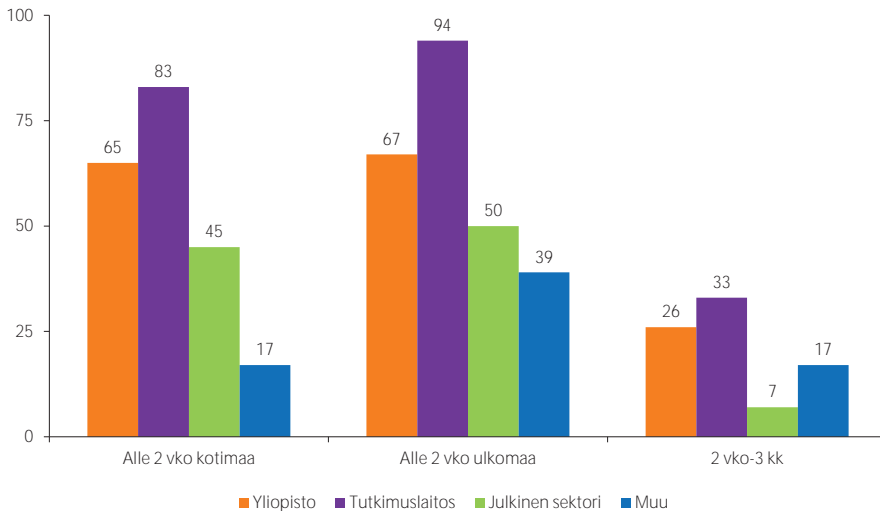
**TAULUKKO 40.** Kansainvälisen liikkuvuuden lajit maantieteellisen taustan mukaan, % (\* tilastollisesti merkitsevä ero)

LIKKUVUUDEN LAJIT	KAIKKI	SUOMI	EU/ETA	MUU
Alle 2 vko, Suomi	88	88	86	85
Alle 2 vko, ulkomaa	90	91	91	88
Henkilökuntavaihto *	15	14	15	23
Kenttätyö tai aineiston keruu *	35	32	54	42
Koulutusvienti Suomessa	7	7	8	11
Koulutusvienti ulkomailla *	8	7	17	16
2 vko – 3 kk vierailu ulkomaille *	36	33	50	50
3 kk – 1 v vierailu ulkomaille	12	12	13	11
Yli 1 vuoden kestävä liikkuvuus	4	4	5	2

Kansainvälistäustaiset tieteentekijät ovat suomalaistaustaisia selvästi useammin osallistuneet sekä kenttätyöhön tai aineiston keruuseen ulkomailla. Myös ulkomailla tapahtuvaan koulutusvientiin osallistumisen osalta nähdään selvät erot. Syitä havaittuihin eroihin ei kyselyn perusteella kuitenkin tiedetä.

Edellisen kolmen vuoden aikana oli osallistuttu keskimäärin 4,9 kansainväliseen konferenssiin tai projektitapaamiseen Suomessa ja 5,4 konferenssiin ulkomailla. Sukupuolten välillä ei ollut eroja osallistumismäärissä. Myöskään maantieteellinen alkuperä ei tuottanut eroja konferenssiosallistumisiin. Tohtorit osallistuvat useammin sekä kotimaassa (5,2 vs. 4,2) että ulkomailla järjestettäviin konferensseihin tai projektitapaamisiin (5,8 vs. 4,4) kuin maisterit.

Edellisen kolmen vuoden aikaisen kansainvälisen liikkuvuuden selvittämiseksi seuraavassa tarkastellaan niitä vastaajia, jotka olivat vastaushetkellä töissä ja jotka olivat olleet vähintään kolme vuotta saman työnantajan palveluksessa. Näin voimme verrata työnantajasektoreita toisiinsa. Kansainvälistä yhteistyötä edellisen kolmen vuoden aikana oli tehnyt yliopistolaisista 76 %, tutkimuslaitoksissa työskentelevistä 97 %, julkisen sektorin työntekijöistä 61 % ja muualla työskentelevistä 43 %. Seuraavassa kuviossa tarkastellaan kuinka suuri osuus kunkin työnantajasektorin työntekijöistä oli osallistunut eri tyyppisiin kansainvälisen liikkuvuuden lajeihin. Työnantajasektoreittain on suuria eroja kansainvälisessä liikkuvuudessa.



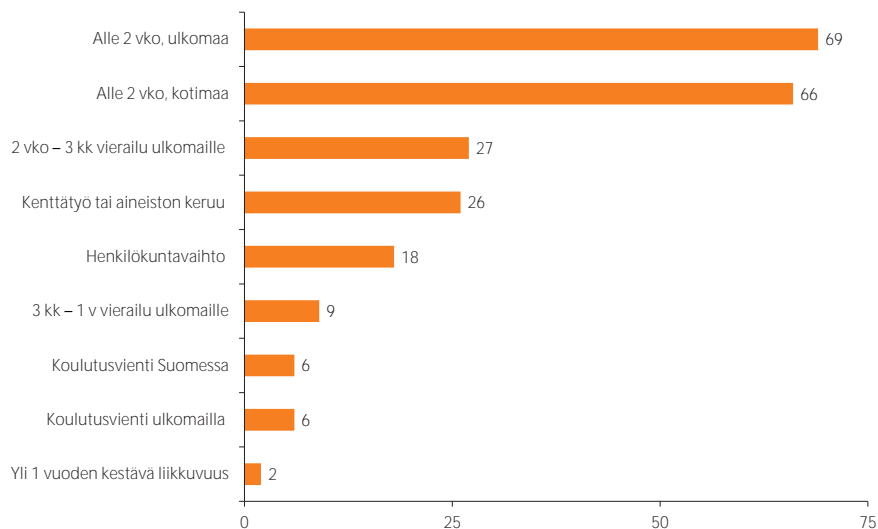
**KUVIO 53.** 3 edellisen vuoden aikainen kansainvälinen liikkuvuus työnantajittain, %

### 8.3 Yliopistolaisten liikkuvuustyypit

Yliopistoissa työssä olleista tieteentekijöistä 76 % ilmoitti osallistuneensa kansainväliseen yhteistyöhön kolmen edellisen vuoden aikana. Kansainvälisyys on siten arkipäivää nyky-Suomen yliopistoissa. Kyselyssä ei määritely mitään kansainvälinen yhteistyö pitää sisällään. Kyse voi olla vaikkapa sähköpostikirjeenvaihdosta tai projektiyhteistyöhön osallistumisesta. Sukupuolen tai maantieteellisen alkuperän mukaan ei eroja ollut havaittavissa. Opettajista 82 %, tutkijoista 82 % ja asiantuntijoista 52 % oli osallistunut kansainväliseen yhteistyöhön kolmen edellisen vuoden aikana. Tohtoreista 86 % ja maistereista 58 % oli osallistunut kansainväliseen yhteistyöhön kolmen edellisen vuoden aikana jollakin tavalla.

Seuraavassa kuviossa esitetään kaikkiin yliopistolaisiin suhteutettuna eri kansainvälisen liikkuvuuden lajien yleisyys. Kaksi vastaajaa kolmesta (66 %) oli osallistunut edellisen kolmen vuoden aikana Suomessa järjestettyyn korkeintaan kaksi viikkoa kestävään kansainväliseen konferenssiin tai projektitapaamiseen. Hieman useampi (69 %) oli osallistunut lyhytkestoiseen konferenssiin tai projektitapaamiseen ulkomailla edellisen kolmen vuoden aikana. Useampi kuin joka neljäs (27 %) oli ollut ulkomaan vierailulla, joka oli kestoltaan

2 viikon ja 3 kuukauden välillä. Yli 3 kuukautta mutta alle vuoden kestävä vierailuun oli puolestaan osallistunut 9 % vastaajista. Yli vuoden verran ulkomailla oli edellisen kolmen vuoden aikana ollut 2,4 % vastaajista.



**KUVIO 54.** Yliopistolaisten kansainvälisen liikkuvuuden lajit, %

Liikkuvuutta haluttiin selvittää yliopistoissa vastaushetkellä töissä olleiden osalta myös tarkemmin rakentamalla neliportainen luokittelu, joka kuvaa vastaajan tilannetta kolmen edellisen vuoden aikana jatkumolla liikkumaton-pitkäkestoisesti liikkuva. Ne, jotka ovat ilmaisseet kyselyssä, ettei heillä ole ollut ollenkaan kansainvälistä yhteistyötä edellisen kolmen vuoden aikana muodostavat ensimmäisen luokan. Liikkuvuusluokittelussa kotimaassa ja ulkomailla tapahtuneet konferenssi- ja projektitapaamiset on laskettu yhteen ja käytetty luokittelijana tapahtumien määrää. Alhaiseksi kansainväliseksi liikkuvuudeksi määriteltiin ne vastaajat, joilla oli ollut korkeintaan kuusi kansainvälistä projektitapahtumaa tai konferenssia kolmen vuoden aikana. Jos tapahtumia oli vähintään 7 kertaa 3 vuoden aikana, oli kyseessä suuri liikkuvuus. Pitkäkestoista liikkuvuutta on puolestaan yli 2 viikkoa kestänyt liikkuvuus. Ylempi kategoria määrittää luokan. Kun 6 kertaa lyhyeen kansainväliseen yhteistyöhön osallistunut on ollut myös yli 2 viikkoa ulkomailla, määrittyy hän pitkäkestoiseen liikkuvuuteen. Edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna kansainvälistä yhteistyötä tekemättömien osuus hieman kasvanut.

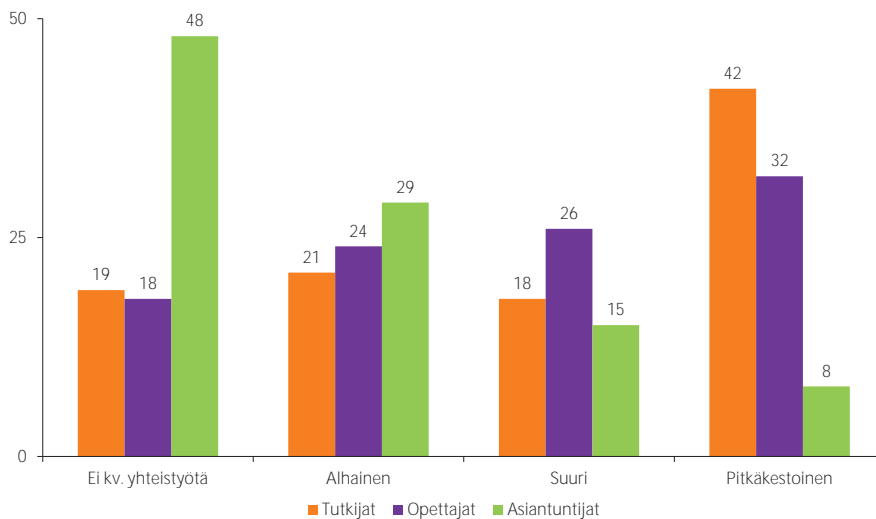
**TAULUKKO 41.** Yliopistolaisten kansainvälinen liikkuvuus 2016–19, %

LIKKUVUUSTYYPIT	2016	2019
Liikkumaton	18	24
Alhainen liikkuja	30	24
Suuri liikkuja	22	20
Pitkäkestoinen liikkuja	30	32

Tässä liikkuvuustarkastelussa ei ole tilastollisesti havaittavia ryhmäeroja sukupuolen mukaan. Maantieteellinen alkuperä näyttäytyy ainoastaan pitkäkestoisessa liikkuvuudessa siten, että EU/Eta-maista olevista 47 %, muista maista alun perin kotoisin olevista 38 % ja suomalaistaustaisista tieteen-tekijöistä 30 % on edellisen kolmen vuoden aikana ollut yhdenjakoisesti yli 2 viikkoa ulkomailla työn vuoksi.

Ammattiryhmien välillä on muutamia eroja, joista selkein on se, että asiantuntijoista hieman alle puolella ei ole ollut kansainvälistä yhteistyötä edellisen kolmen vuoden aikana (kuvio 55). Osuus on merkittävästi suurempi kuin kolme vuotta aiemmin, jolloin asiantuntijoista 63 % oli tehnyt kansainvälistä yhteistyötä, toki nytkin yli puolet asiantuntijoista (52 %) on kansainvälisesti aktiivisia.

Opettajien ja tutkijoiden välillä on eroja siten, että tutkijat ovat opettajia useammin pitkäkestoisesti liikkuvia ja opettajat puolestaan käyvät useammissa kansainvälisissä konferensseissa. Ammattiryhmien sisällä ei sukupuolten välillä ollut tilastollisesti merkitseviä eroja. Myös maantieteellisen alkuperän merkitys häviää, kun tarkastelu siirretään ammattiryhmätasolle. Näin työtehtävä yliopistolla määrittää enemmän kansainvälisen yhteistyön tyyppiä kuin maantieteellinen alkuperä. Kovin suuri yllätys ei sen sijaan ole se, että koulutustaso näyttäytyy kaikissa ammattiryhmissä merkityksellisenä tekijänä kansainväliselle liikkuvuudelle. Maisterin tutkinnon suorittaneista opettajista 52 %:lla ei ollut ollut kansainvälistä yhteistyötä edellisen kolmen vuoden aikana, kun tohtorin tutkinnon suorittaneista opettajista liikkumattomia oli vain 12 %. Tutkijoiden osalta vastaavat tiedot kansainvälisen yhteistyön oleamattomuudesta olivat maistereilla 32 % ja tohtoreilla 10 %. Asiantuntijoilla asetelma on samankaltainen maistereista 57 % ja tohtoreista 33 % ei ollut tehnyt kansainvälistä yhteistyötä edellisen kolmen vuoden aikana.



**KUVIO 55.** Yliopistolaisten liikkuvuustyytit ammattiryhmittäin, %

Palvelussuhteen lajilla on suuri merkitys liikkumattomuudelle. Määräaikaissa työsuhteissa liikkumattomia oli 19 %, kun vakinaisista liikkumattomia oli lähes joka kolmas (31 %). Määräaikaaiset eroavat myös pitkäkestoiseen liikkumiseen osallistumisessa vakinaisista (41 % vs. 21 %). Havaittu ero palvelussuhteen lajin merkityksestä liikkuvuuteen selittyy kuitenkin ammattiryhmillä, sillä ammattiryhmien sisällä ei eroja liikkuvuuden suhteen havaita määräaikailla ja vakinaisilla.

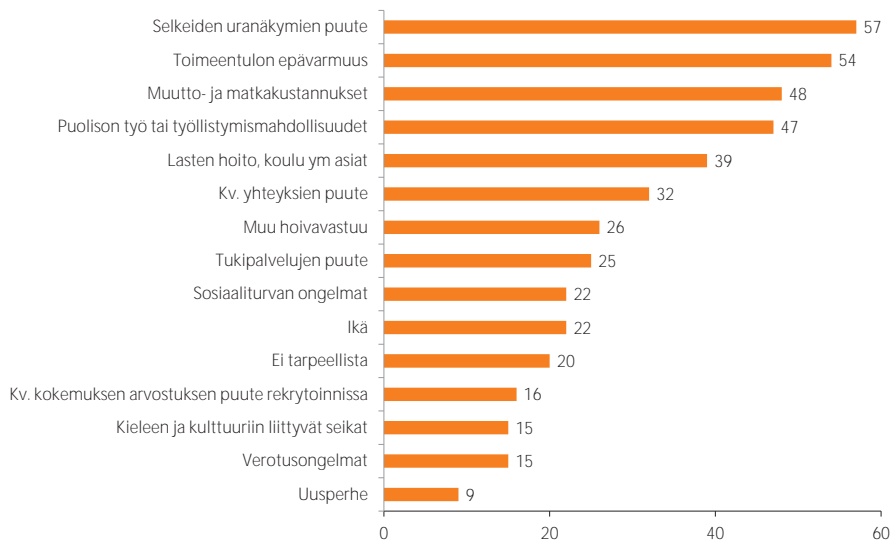
## 8.4 Kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät

*Kansainväliselle liikkuvuudelle on erilaisia esteitä riippuen siitä tarkoitetaanko lyhyt- vai pitkäkestoista liikkuvuutta. Lyhytkestoista liikkuvuutta voi lisätä tarjoamalla taloudellista tukea, pitkäaikainen on enemmän henkilökohtainen valinta ja yleensä sisältää ulkomaiselle työnantajalle työskentelemistä.*

Kansainvälistä liikkuvuutta on siis paljon. Kyselyssä selvittiin myös kansainvälisen liikkuvuuden esteitä suomalaistaustaisten tieteentekijöiden osalta.

Kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät eroavat merkittävästi toisistaan niiden yleisyyden suhteen kuten seuraavasta kuviosta voidaan havaita. Tieteentekijät eivät kuitenkaan jätä kansainvälistymättä sen vuoksi, että sitä ei koettaisi tarpeelliseksi.

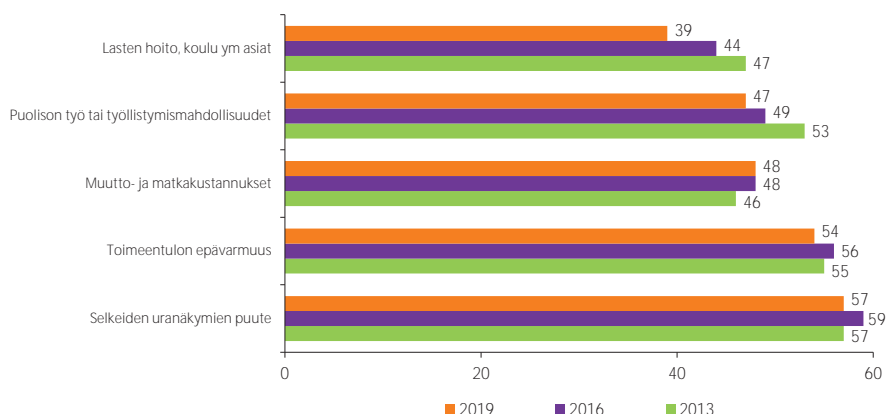
Epävarmuutta aiheuttivat enemmänkin sekä toimeentuloon, tulevaisuuden epävarmuuteen että perheeseen liittyvät tekijät. Uutena kysymyksenä vuoden 2019 kyselyssä selvitettiin muuta kuin lapsiin sisältyvää hoivavastuuta ja joka neljäs vastaaja (26 %) ilmoitti sen estävän omalta kohdaltaan kansainvälistä liikkuvuutta.



**KUVIO 56.** Kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät, %

Varsin samankaltaisilta kansainvälistymiseen liittyvät esteet koetaan jäsenkyselystä toiseen. Kaikesta kansainvälistymispuheesta huolimatta konkreettiset keinot kansainvälistymisen tukemiseen ovat jääneet puuttumaan. Kansainvälistä liikkuvuutta vaaditaan tieteentekijältä, ja usein sen ajatellaan edellyttävän fyysistä liikkumista toiseen maahan. Yksittäiselle tieteentekijälle tämä liikkuvuuden pakko tarkoittaa kuitenkin epävarmuutta, kustannuksia ja ennen kaikkea sitä, että riskit liikkuvuudesta kantaa yksittäinen tieteentekijä. Euroopan unionin tasolla keskustelu tutkijapulasta ja sille

ratkaisuksi ehdotetut toimenpiteet tutkijanuran vakauden turvaamisesta ja liikkuvuuden (myös muun kuin kansainvälisen liikkuvuuden) tunnustamisesta, eivät ainakaan liiton jäsenkyselyjen mukaan näytä realisoituvan. Uranäkymät ovat epäselvät, toimeentulo on epävarmaa, ja lasten irrottaminen omasta sosiaalisesta ympäristöstään ovat asioita, joita tieteentekijät joutuvat pohtimaan. Yksittäisen tieteentekijän ratkaisuilla on vaikutusta laajemminkin kuin vain pelkästään häneen, ja tätä ei näytetä työpaikoilla, sen paremminkin kuin tiedepolitiikkaa linjaavienkaan osalta, useinkaan hahmotettavan.



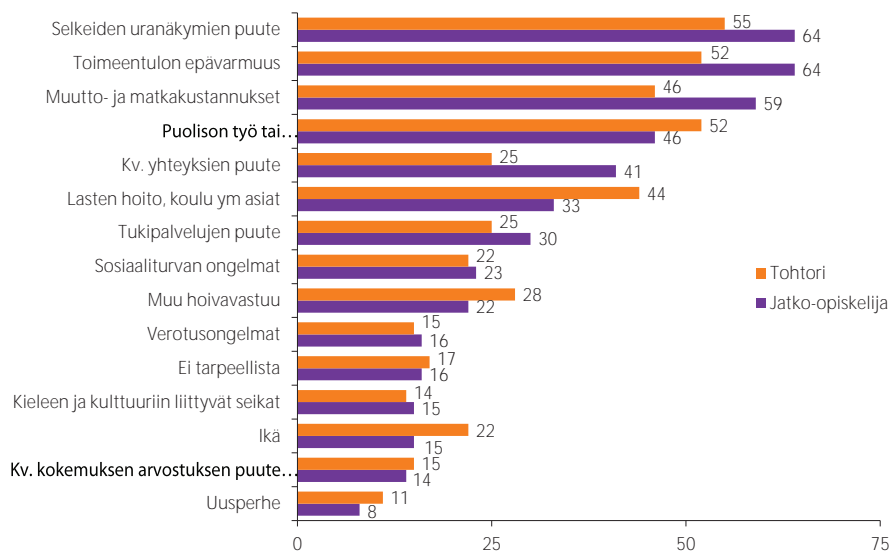
**KUVIO 57.** Kansainvälisen liikkuvuuden suurimmat esteet 2013–19, %

Sukupuolten välillä on muutamia tilastollisesti ja tosiasiallisesti merkitseviä eroja kansainvälisen liikkuvuuden esteiden suhteen ainoastaan muussa hoivavastuussa, jonka koki estävän omaa kansainvälistä liikkuvuutta 29 % naisista ja 21 % miehistä. Myös iällä on suuri merkitys koettuihin esteisiin liittyen. Seuraavassa taulukossa esitetään ikäryhmittäin kolme useimmiten koettua kansainvälisen liikkuvuuden estettä sekä myös ne asiat, jotka kussakin ikäluokassa yli puolet oli kokenut omaa liikkumistaan estävänä tekijänä.

**TAULUKKO 42.** Kansainvälisen liikkuvuuden esteet ikäluokittain

ALLE 30	30–39	40–49	50–59	60 TAI YLI
Uranäkymät 68 %	Toimeentulo 61 %	Lasten asiat 60 %	Uranäkymät 57 %	Ikä 58 %
Toimeentulo 60 %	Uranäkymät 60 %	Uranäkymät 59 %	Toimeentulo 47 %	Uranäkymät 47 %
Puolison työllis- tyminen 54 %	Muuttokustan- nukset 56 %	Puolison työllis- tyminen 59 %	Muuttokustan- nukset 42 %	Toimeentulo 33 %
	Puolison työllis- tyminen 53 %	Toimeentulo 57 %		
		Muuttokustan- nukset 51 %		

Selkeiden urankäyminen puute on kaikissa ikäluokissa esiin tuleva tekijä kuten edellisessäkin jäsenkyselyssä. Edellisten kyselyiden tapaan myös toimeentuloon liittyvät ongelmat saavat epäilemään kansainvälistymisen järjestyttä.



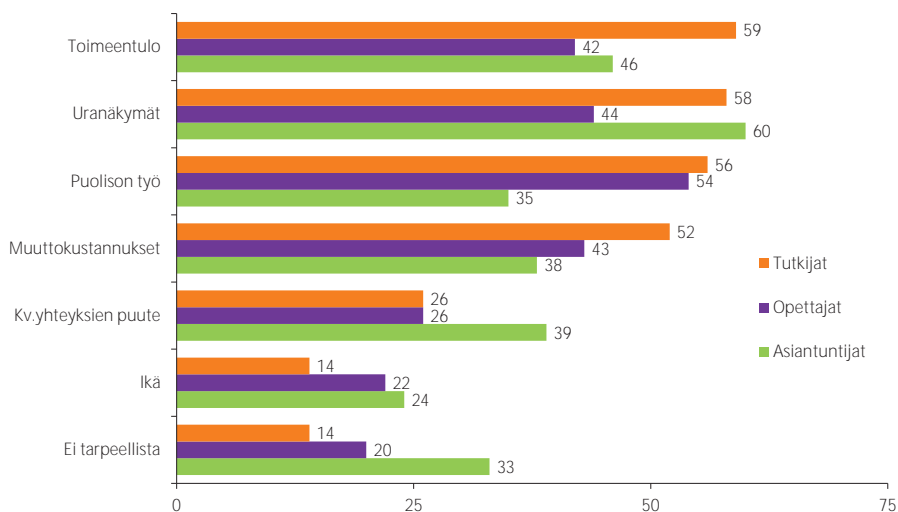
**KUVIO 58.** Kansainvälisen liikkuvuuden esteet jatko-opiskelijoilla ja tohtoreilla, %



Kuviossa 58 verrataan jatko-opintoja parhaillaan suorittavien sekä tohtorin tutkinnon suorittaneiden näkemyksiä heidän omaa kansainvälistä liikkuvuuttaan estävistä tekijöistä. Erot ovat selkeitä, vaikkakin esteiden tärkeysjärjestys on samankaltainen. Puheet tutkijan, opettajan tai asiantuntijan urasta näyttävät selvästi olevan pelkkää sanahelinää. Yli puolet tohtoreista koki toimeentulon epävarmuuden sekä selkeiden uranäkymien puutteen estävän omaa kansainvälistä liikkuvuuttaan, ja osuudet ovat vieläkin suuremmat jatko-opintoja suorittavilla. Suurin ero jatko-opintoja suorittavien ja tohtorin tutkinnon suorittaneiden välillä on kansainvälisten yhteyksien puutteessa, jota vain neljäsosa tohtoreista (25 %) piti esteenä omalle liikkuvuudelle, kun jatko-opiskelijoista 41 % koki samoin.

Sukupuolten välillä on jatko-opintoja suorittavilla eroja muussa hoivavastuussa, joka oli estämässä omaa kansainvälistymistä joka neljännellä naisella (25 %) ja joka seitsemännellä miehellä (14 %). Toinen tilastollisesti merkitsevä ero liittyy tukipalvelujen puutteeseen. Joka kolmas nainen (35 %) ja joka viides mies (21 %) koki näiden estävän omaa kansainvälistä liikkuvuutta. Toisin kuin aiemmissa kyselyissä tohtorin tutkinnon suorittaneiden osalta ei sukupuolten välillä ollut tilastollisesti merkitseviä eroja.

Seuraavaksi tarkastellaan yliopistoissa vastaushetkellä työskentelevien ammattiryhmien välisiä eroja kansainvälisen liikkuvuuden esteissä.



**KUVIO 59.** Yliopistolaisten kv. liikkuvuuden esteet ammattiryhmittäin, %

Tutkijoiden osalta toimeentulon epävarmuus, selkeiden uranäkymien puute, puolison nykyinen työ tai puolison mahdollisuus löytää työtä toisessa maassa sekä muuttokustannukset ovat tekijöitä, jotka yli puolella yliopistoissa vastaushetkellä työskenteleville tutkijoilla ovat estämässä heidän kansainvälistä liikkuvuuttaan. Asiantuntijoilla puolestaan uranäkymien puute on tekijä, joka on selvästi yli puolelle (60 %) estämässä omaa kansainvälistä liikkuvuutta. Opettajien osalta ainoastaan puolison työ tai työllistymismahdollisuudet on yli puolelle estämässä omaa liikkuvuutta.

Yhä lisääntyvät vaatimukset kansainvälisestä liikkumisesta ovat johtamassa siihen, että varsinkin pitempikestoisen liikkuvuuden riskit kantaa yksittäinen tieteentekijä ja hänen perheensä. Tieteentekijän urasuunnittelu kansainvälisine liikkuvuusperiodeineen kaatuu hänen omalle vastuulleen, eivätkä yliopistot ota tästä mitään vastuuta. Varsinkin määräaikaikaisille tieteentekijöille vaatimukset ovat lähes kohtuuttomia, jos ne samalla tarkoittavat sitä, että puoliso joutuu luopumaan omasta työstään tai asettamaan oman uransa vaaraan sen vuoksi, että tieteentekijä ”pakotetaan” omalla urallaan etenemisen vuoksi liikkumaan.

# 9

## APURAHAT TIETEENTEKIJÄN URALLA

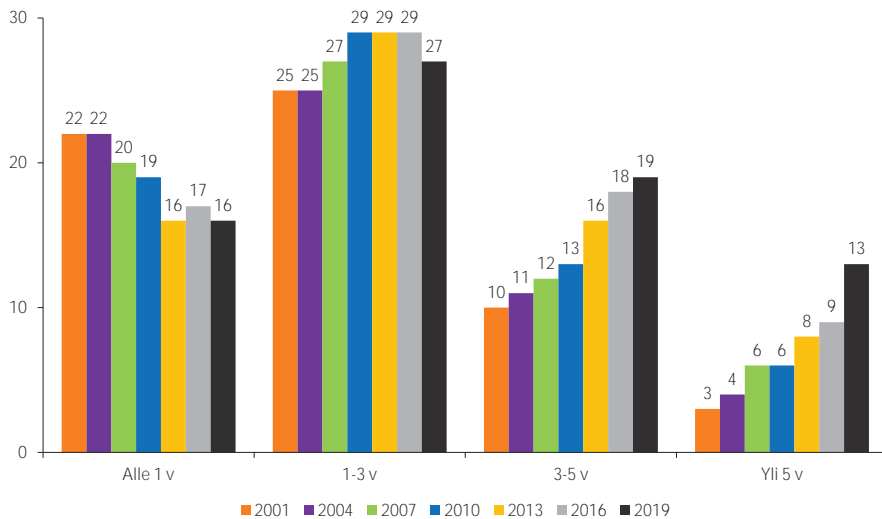
---

*Olen työskennellyt yliopistossa sekä palkkatyössä että apurahalla. En näe työnkuvassani tapahtuneen juurikaan muutoksia apurahalle siirtymisen jälkeen. Sitä vastoin, olen ollut yllättynyt siitä, miten heikko asema apurahatutkijoilla on yliopistoyhteisössä.*

### 9.1 Apurahat työuran aikana

Apurahalla työskentely on leimaa antavaa tieteenekijän uralle. Kolme neljästä vastaajasta (75 %) on työskennellyt apurahan turvin. Ulkomailla apurahan turvin oli työskennellyt useampi kuin joka neljäs vastaaja (26 %). Kolmen vuoden takaiseen jäsenkyselyyn verrattuna apurahalla työskentely on jälleen selvästi lisääntynyt (1998: 48 %; 2001: 60 %; 2004: 62 %; 2007: 65 %; 2010: 69 %; 2013 70 %; 2016 72 %). Tyypillisimmin apurahalla on

työskennelly vähintään yksi, mutta alle kolme vuotta (27 %). Apurahalla työskentelyaika on selvästi pidentynyt, kuten kuviosta 60 havaitaan. Etenkin niiden osuus, jotka ovat olleet apurahalla yli 5 vuotta, on noussut merkittävästi. Kuviossa ei esitetä apurahalla työskentelemättömien osuutta, minkä vuoksi kuvion tiedot eivät summaudu sataan. Sukupuolten tai maantieteellisen alkuperän mukaan ei ollut eroja apurahalla työskentelyn keston suhteen.



**KUVIO 60.** Apurahalla työskentelyn yhteenlaskettu kesto 2001–19, %

Työuran aikaisessa apurahalla työskentelyssä on selvät erot koulutustasoittain. Tieteellisen jatkotutkimnon suorittaneista yksi seitsemästä (15 %) ei ollut työskennellyt lainkaan apurahalla. Ylemmän korkeakoulututkimnon suorittaneilla vastaava osuus oli 49 %. Jatkotutkimnon suorittaneista noin kolmannes (35 %) oli työskennellyt apurahalla vähintään kolme vuotta ja ylemmän korkeakoulututkimnon suorittaneista joka yhdeksäs (11 %). Sukupuolten välillä ei ollut eroja.

Pitkään apurahalla (yli 3 vuotta) toimineiden osuus on esitelty taulukossa 43 Dosenteista ja tohtoreista useampi kuin neljä kymmenestä on toiminut pitkään apurahalla. Pitkään apurahalla toimineiden osuuden merkittävä kasvu kertoo osaltaan siitä, että apurajojen merkitys suomalaiselle tieteelle lisääntyy kaiken aikaa. Samalla tämä tietenkin osoittaa muun tutkimusrahoituksen riittämättömyyttä ja sitä kuinka säätiöt ja rahastot paikkaavat omilla toimillaan tätä puutetta.

**TAULUKKO 43.** Yli 3 vuotta apurahalla toimineet koulutustasoittain, %

KOULUTUSTASO	2004	2007	2010	2013	2016	2019
Dosentti	29	25	28	35	36	43
Tohtori	27	28	27	33	36	43
Lisensiaatti	18	16	17	29	27	36
Maisteri	7	8	10	12	11	14
KAIKKI	16	17	19	24	26	32

Pitkään apurahalla toimiminen vaihtelee merkitsevästi ammattiryhmittäin. Opettajista lähes joka kolmas (32 %) ja tutkijoista hieman harvempi (30 %) oli toiminut apurahalla yli 3 vuotta. Asiantuntijoista useampi kuin joka viides (21 %) oli toiminut apurahalla yhtä kauan. Sukupuolten välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja ammattiryhmittäin.

## 9.2 Apurahatutkijat syksyllä 2019

*Apurahatutkijat eivät ole mitään "vierailijoita" yliopistolla vaan he kuuluvat tutkimushenkilöstöön. ... Tutkijoiden jakaminen palkkatyösuhteessa oleviin ja apurahalla oleviin monissa käytännön asioissa aiheuttaa suunnatonta epätasa-arvoa tutkijoiden välillä. Kumpaankin ryhmään kuuluvat ovat motivoituneita kehittämään osaamistaan, mutta jos vain työsuhteessa olevilla on mahdollisuus osallistua henkilöstökoulutuksiin ja kehittää opettamistaan, niin rekrytointitilanteessa heidän cv:t ovat erilaiset ilman että he itse ovat voineet asiaan vaikuttaa. Myös yliopiston kannalta on älytöntä, että se ei tarjoa kehitysmahdollisuuksia koko henkilöstölleen.*

Kuten aiemmin on todettu, joka yhdeksäs vastaaja (11 %) oli apurahalla jäsenkyselyn vastaushetkellä. Hieman yli puolet (55 %) vastaushetkellä apurahalla olevista ilmoitti suorittavansa jatko-opintoja (53 % päätoimisesti ja 2 % sivutoimisesti). Näin apurahalla olijat jakautuvat selvästi kahteen erilaiseen ryhmään – jatko-opintoja suorittaviin ja muihin. Apurahatutkijoiden välisiä

eroja selvitetään näiden ryhmien kesken. Seuraavassa taulukossa on koottu yhteen keskeisiä tietoja apurahatutkijoista.

**TAULUKKO 44.** Perustietoja apurahatutkijoista

	JATKO-OPINTOJA SUORITTAVAT, N=96	MUUT APURAHALLA OLEVAT, N=77	KAIKKI VASTAAJAT, N=1591
Naisia	67 %	64 %	63 %
Koulutustaso			
Dosentin arvo	1 %	20 %	23 %
Tohtori	7 %	95 %	61 %
Maisteri	90 %	4 %	36 %
Koulutusala			
Humanistinen	38 %	33 %	28 %
Luonnontieteellinen	17 %	24 %	24 %
Yhteiskuntatieteellinen	20 %	20 %	18 %
Kasvatustieteellinen	5 %	4 %	7 %
Muut	21 %	20 %	23 %
Ikä			
Alle 30	16 %	0	6 %
30–39	70 %	40 %	33 %
40–49	12 %	44 %	31 %
50–59	3 %	13 %	22 %
60 ja yli	0	3 %	9 %
Keski-ikä	34,5 v	41,7 v	44,2 v
Apurahakausien kesto			
Ei lainkaan	0 %	0 %	25 %
Alle 1 v	21 %	4 %	16 %
1–3 v	43 %	21 %	27 %
3–5 v	29 %	25 %	19 %
5–10 v	5 %	36 %	11 %
Yli 10 v	2 %	14 %	2 %

Kuten taulukosta selvästi huomataan, ryhmät eroavat merkittävästi sekä toisistaan että kaikista vastaajista. Taulukon tiedot apurahakausien kestosta osoittavat selvästi sen, että apurahat muodostavat erittäin merkittävän osan joidenkin tieteenekijöiden urasta.

Apurahansaajat ovat hyvin noudattaneet määräyksiä ja hankkineet lakisääteisen eläkevakuutuksen Melan kautta. Apurahansaajista 86 % oli hankkinut eläkevakuutuksen. Osa myönnettyistä apurahoista oli kestoaltaan niin lyhyitä, ettei velvollisuutta hankkia lakisääteistä vakuutusta ollut. Apuraha on voitu saada myös muualta kuin Suomesta, jolloin vakuutusta ei voi edes hankkia, vaikka niin haluaisikin tehdä. Oman apurahakauden aikana 4 % tieteenekijöistä oli saanut Mela-sairauspäivärahaa.

Apurahankestossa sekä apurahan suuruudessa on suuret erot eri apurahansaajatyyppien välillä. Naisten ja miesten välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien sisällä sen paremmin apurahan keston kuin sen suuruudenkaan mukaan.

**TAULUKKO 45.** Apurahan kesto ja laskennallinen suuruus apurahatyypeittäin

	KESKI- ARVO	KESKI- HAJONTA	MEDIAANI	MINIMI	MAKSIMI
Kesto, kk					
Jatko-opiskeleva	18,4	13,9	12	2	60
Muu apurahatutkija	25,8	15,5	24	3	78
Suuruus, €/kk					
Jatko-opiskeleva	1925	587	2000	1000	3500
Muu apurahatutkija	2664	855	2800	1667	5000

Jatko-opiskelevilla apurahatutkijoilla on muita tuloja keskimäärin 192 € kuukaudessa, jolloin kokonaistulot ovat 2117 €/kk. Sen sijaan muilla apurahansaajilla muita tuloja on keskimäärin vain 34 € kuukaudessa, jolloin kokonaistulot ovat 2697 €/kk. Kyselyn perusteella ei tiedetä, mistä nämä muut tulot koostuvat.

Kyselyssä selvitettiin myös kuinka hyvin saaduilla apurahoilla tulee toimeen. Lähes joka neljäs (24 %) apurahatutkija oli vastaushetkellä sitä mieltä,

että tulot eivät riitä asumiseen ja elämiseen. Tieteentekijöiden liiton nuorten tutkijoiden kyselyssä vastaava osuus oli selvästi pienempi ollen 18 %. Vuoden 2019 kyselyssä ei ollut eroja siinä suorittiko vastaaja apurahan turvin jatko-opintoja, vai oliko hän jo väitellyt. Sukupuolten välillä ei ollut eroja väitteen suhteen. Tulotaso oli saanut hieman alle puolet (47 %) harkitsemaan uran vaihtoa. Tässäkään suhteessa ei ollut eroja eri apurahansaajaryhmien välillä.

Seuraavassa taulukossa asiaa on tarkasteltu hieman toisella tavalla siten, että on selvitetty miten käytettävissä olevien tulojen keskiarvot muuttuvat eri ryhmissä samalla tavalla vastanneiden kesken.

**TAULUKKO 46.** Tuloni riittävät asumiseen ja elämiseen, ryhmien keskiansiot, €/kk

	JATKO-OPINTO APURAHA	MUU APURAHA	PALKKATYÖ	KAIKKI
Täysin tai melko eri mieltä	1989	2112	2815	2140
En samaa enkä eri mieltä	2221	2561	3348	3097
Melko tai täysin samaa mieltä	2176	2910	3877	3733

Taulukko osoittaa sen, ettei ole ”absoluuttista” arvoa, joka vaikuttaisi omaan arvioon tulojen riittävydestä. Palkkatyössä olevien tulojen keskiarvo täysin tai eri mieltä tulojen riittämisestä asumiseen ja elämiseen olevien osalta on 826 € suurempi kuin jatko-opintoja apurahalla suorittavilla. Kiinnostavaa on myös se, että apurahansaajien sisällä tulojen keskiarvot eroavat merkittävästi. Sitä, että tulojen lisääntyminen ei automaattisesti lisää arviota tulojen riittävydestä osoittaa hyvin se, että jatko-opintoja apurahalla suorittavilla tulojen riittävyden parhaiksi arvioivien keskitulon suuruus on pienempi kuin niillä, jotka eivät ole olleet väitteen kanssa samaa eikä eri mieltä.

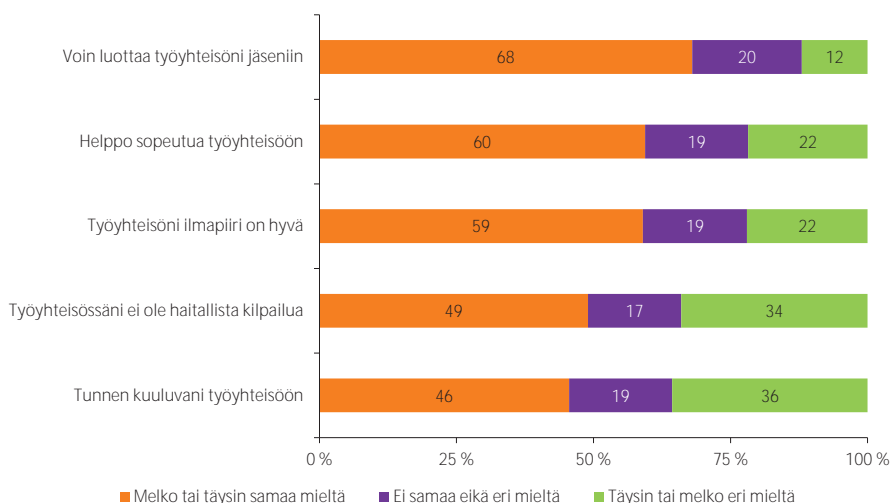
### 9.3 Apurahatutkijat akateemisen yhteisön jäseninä

*Haluaako yliopisto, että liikun maailmalla yliopiston vai säätiön tutkijana? Miksi esittelisin itseni yliopiston tutkijana, jos yliopiston näkökulmasta tuon vain hiekkaa käytävälle.*



Suurimmalla osalla apurahatutkijoista (87 %) on työtilat työyhteisössä. Kaikilla kansainvälisen taustan omaavilla apurahatutkijoilla oli työhuone työyhteisössä, kun suomalaistaustaisista sama piti paikkansa 83 % osalta. Oma työhuone oli 11 %:lla, avokonttorissa työskenteli 11 % ja 65 % vastaajista jakoi työhuoneen muiden kanssa. Jaetussa työhuoneessa työskenteli apurahatutkijan lisäksi keskimäärin 3,3 henkilöä ja avokonttorissa 11,6 henkilöä. Tohtoreilla on selvästi useammin oma työhuone työyhteisössä kuin maistereilla (17 % vs. 6 %). Tämä näkyy myös siinä, että maisterin tutkinnon suorittaneista 73 % jakaa työhuoneen muiden kanssa, kun tohtoreista jaettu työhuone on hieman yli puolella (55 %).

Seuraavassa kuviossa tarkastellaan jo aiemmin esiteltyjä työyhteisöön liittyviä väittämiä apurahansaajien vastausten perusteella. Väitteisiin vastaamisessa ei ollut eroja sukupuolen, koulutustason tai maantieteellisen alkuperän mukaan.



**KUVIO 61.** Työyhteisöväittämät apurahan saajien osalta

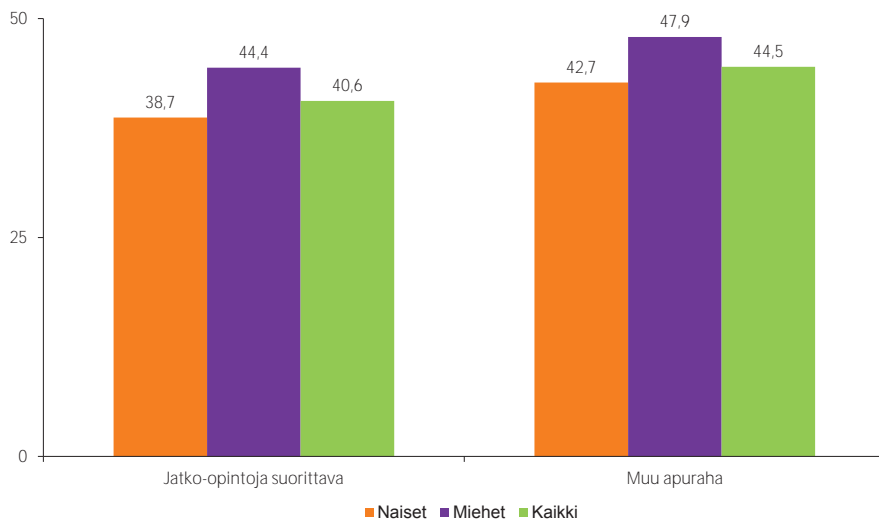
Se, että useampi kuin joka kolmas (36 %) ei koe kuuluvansa omaan akateemiseen työyhteisöönsä on hälyttävää. Apurahat ovat erittäin merkittävä rahoituslähde suomalaiselle tieteelle ja tutkimukselle, ja apurahoja myöntävät tahot ovat omalta osaltaan olleet tukemassa apurahansaajien työyhteisöön integroimista mm. osallistumalla tutkimuksen kuluihin.

Jos apurahansaajalla ei ollut työhuonetta työyhteisössä, ainoastaan joka neljäs (25 %) ilmoitti kuuluvansa työyhteisöön. Toisaalta työhuoneen omaavista joka kolmas (33 %) ilmoitti, ettei tunne kuuluvansa työyhteisöön. Työyhteisö on siten paljon muutakin kuin vain työhuone tai sen puute. Apurahansaajien työyhteisöön kuulumista estävät tekijät käyvät hyvin selvästi ilmi avovastauksista.

*Suurimpana heikkoutena näen työterveyspalvelujen puuttumisen (maksat samasta palvelusta, minkä samaa työtä tekevä kollega saa ilmaiseksi). Vaikka apurahatutkijat työskentelevät monesti samalla työnkuvalla, samoissa tiloissa ja samassa työyhteisössä kuin muutkin tutkijat, heillä ei ole oikeutta osallistua esim. työyhteisön hyvinvointia koskeviin keskusteluihin/kyselyihin. Monesti myös työtilat ja käyttäjätunnukset eivät ole itsestäänselviä apurahatutkijoille.*

*Tiedotuksen lisääminen sekä ottamalla halukkaat apurahatutkijat tavalla tai toisella mukaan oman laitoksen / yksikön / tiedekunnan arkeen, vahvistaisi tuntemusta siitä, että myös me olemme arvokkaita työyhteisön jäseniä. Monet meistä tekevät kuitenkin yliopistolle tuntiopetusta ja siten tarjoamme oman panoksemme esim. opiskelijoiden kouluttamisessa.*

Millainen apurahatutkijan akateeminen työ sitten on?

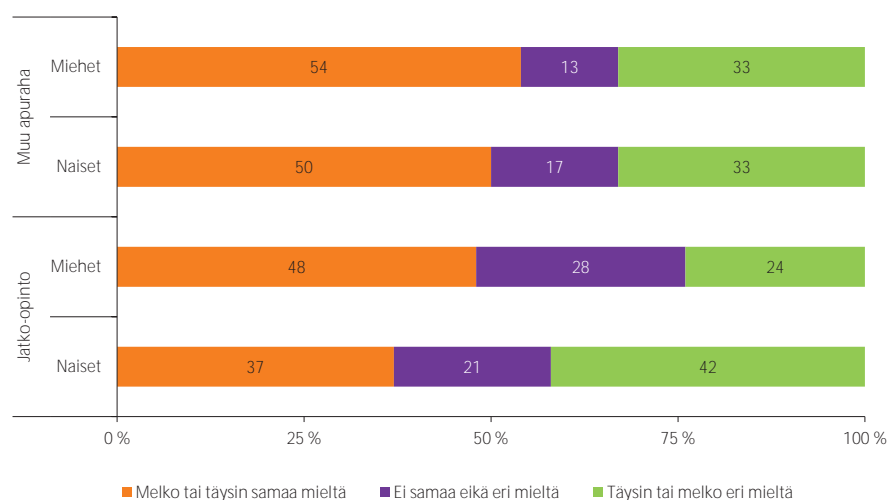


**KUVIO 62.** Viikkotuntimäärät sukupuolittain ja apuraharyhmittäin

Viikoittainen keskimääräinen työtuntimäärä on 42,3 tuntia (keskihajonta 9,4). Apuraha ei siten tarkoita leppoisaa oleskelua, vaan rankkaa työntekoa. Neljännes apurahansaajista tekee korkeintaan 38-tuntista työviikkoa ja neljännes vastaavasti vähintään 47-tuntista työviikkoa. EU:n työaikadirektiivin mukaisen 48 tuntia viikossa ylittää 22 % vastaajista. Työaikadirektiivi koskee toki vain palkkatyötä, mutta siinä asetetut aikarajat on asetettu työntekijän turvaksi. Kun apurahansaajilta puuttuvat työnantajat, jää velvollisuus työaikojen järkevänä pitämiseen heille itselleen. Sukupuolten ja koulutustasojen väliset erot ovat tilastollisesti ja tosiasiallisesti erittäin merkitsevät.

Miehet tekevät selvästi pidempää työviikkoa kuin naiset niin koko aineisto kuin apurahatyypin huomioiden. Tästä huolimatta miehet ilmoittavat selvästi naisia useammin, että heillä on riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen. Lyhyintä työviikkoa tekevät jatko-opintoja apurahalla suorittavat naiset arvioivat selvästi muita useammin, ettei heillä ole riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen. Sama jossain määrin ristiriitainen viesti välittyy myös lomien pitämisestä tiedusteltaessa.

Vaikka naisten viikkotuntimäärät ovat lyhyemmät ja he ovat pitäneet lomia tai vapaita miehiä useammin, he eivät kuitenkaan koe itsellään olleen riittävästi aikaa palautumiseen. Joka kymmenes nainen (10 %) ja joka viides mies (21 %) ilmoitti ettei ole voinut pitää lomaa viimeisen vuoden aikana. Syitä lomien pitämättömyydelle oli mm. *En koe, että apurahalla minulla on oikeutta lomaan. ... I did not have time to take holiday.*



**KUVIO 63.** Riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen sukupuolittain ja apuraharyhmittäin

Sukupuolten välillä ei ollut eroja stressi- tai työuupumustuntemuksissa. On huolestuttavaa, että kaksi apurahansaajaa kolmesta (66 %) ilmoitti tuntevansa paljon tai erittäin paljon stressiä. Työuupumuksen oireita jonkin verran tai paljon ilmoitti kokevansa 53 % apurahansaajista. Kyselyssä oli viitteitä siitä, että apuraharyhmytyypillä oli vaikutusta stressituntemuksiin, sillä jatko-opintoja suorittavista 73 % ilmoitti kokevansa paljon tai erittäin paljon stressiä, kun muista apurahantutkijoista 57 % koki samoin.

Kun näitä työpahoinvoinnista kertovia asioita verrataan palkkatöissä olleisiin tieteen tekijöihin, huomataan apurahansaajien tilanteen olevan selvästi huonomman. Töissä olijoista hieman yli puolet 52 % ilmoitti kokevansa paljon tai erittäin paljon stressiä ja samankaltainen tilanne on myös työuupumuksen oireiden osalta: töissä olijoista 47 % koki jonkin verran tai paljon työuupumuksen oireita. Apurahansaajilla osuudet ovat selvästi korkeammat, ja kertovat siten huonommasta tilanteesta. Myös työkykynumeroarviointi on samankaltainen: apurahansaajien työkykynumero 7,3 ja töissä olijoilla 7,8. Lähes neljännes (22 %) apurahansaajista arvioi oman työkykynumeronsa korkeintaan 6, työssäolijoista 14 % vastaajista.

Haitallisen työstressin esiintyvyyden osalta apurahatutkijoiden ongelmat tulevat selvästi näkyviin. Seuraavassa taulukossa verrataan apurahatutkijoiden viittä yleisintä haitallista työstressiä aiheuttavaa tekijää kaikkiin vastaneisiin.

**TAULUKKO 47.** Haitallista työstressiä usein tai lähes koko ajan kokevat, %

TYÖSTRESSITEKIJÄT	APURAHATUTKIJAT	KAIKKI
Jatkumisen epävarmuus	80	56
Rahoituksen hankkiminen	73	56
Määräaikaisuus	69	61
Uralla eteneminen	52	41
Määräajat/deadlinet	40	39

Taulukko puhuu karua kieltään siitä, kuinka apuraha ei näytäkään tarjoavan mahdollisuutta keskittyä tutkimuksen tekemiseen ilman huolia ja murheitä. Ainoastaan joka kahdeksas (12 %) apurahatutkijoista ei ollut huolissaan

jatkumisesta. Tämä viittaa siihen, että heillä olisi taustallaan pysyvä palvelussuhde. Pysyvässä palvelussuhteessa oleville apurahakausi tarjoaakin hyvän mahdollisuuden keskittyä tutkimuksen tekemiseen, ilman siihen liittyviä muita oheistoimintoja. Se, että suurimmalle osalle apurahatutkijoista jatkumisen epävarmuus aiheuttaa lähes koko ajan haitallista työstressiä, on huolestuttavaa, ja kertoo suomalaisen tutkimusmaailman ongelmista. Samaan viittaa myös rahoituksen hankkimiseen liittyvät paineet. Kun näköpiirissä ei ole mitään varmaa, vaatii apurahalle heittäytyminen (uhka)rohkeutta.

*Lisäksi poistyöntävä tekijä on yliopistojen haluttomuus sitoutua apurahatyöntekijöihin ja epätasa-arvoinen (ts. olematon) asema yliopistolla verrattuna muihin. Näillä ehdoilla mieluummin jätän tutkimuksen tekemisen ja siirryn muihin tehtäviin, vaikka ne eivät vastaisi koulutustani.*

# 10

## PERUSTIETOJA VASTANNEISTA

---

*Life in the university can be extremely tough if you are on a temporary contract in a unit with poor leadership or in one that is experiencing financial pressures. I personally have experienced extreme inequities in the past, and know countless others who have experienced the same. For many Finnish workers at the university, there are really no other career options. This leads to a situation ripe for exploitation.*

### 10.1 Yleistä urajärjestelmistä

Uutena elementtinä jäsenkyselyssä oli urajärjestelmien esiintymisen kartoitus. Vastanneista 70 % sanoi työpaikallaan olevan käytössä tenure track -järjestelmän. Yliopistoissa työskentelevistä 82 % ja tutkimuslaitoksissa työskentelevistä 19 % ilmaisi tenure track -järjestelmän olevan olemassa työpaikallaan. Tenure track -järjestelmän epämääräistä luonnetta osoittaa hyvin se, että kun kyselyssä tiedusteltiin omalla työpaikalla olevista urajärjestelmistä, huomattiin niitä olevan käytössä selvästi vähemmän. Niinpä yliopistoissa

työskentelevistäkin vain 41 % sanoi työpaikallaan olevan urajärjestelmiä, vaikka kaksinkertainen määrä oli tunnistanut tenure track -järjestelmien olemassaolon omassa yliopistossaan.

Hieman useammalla kuin joka kolmannella työpaikalla (38 %) oli käytössä urajärjestelmiä. Työpaikat erosivat selvästi toisistaan siten, että yliopistossa työskentelevistä 41 %, tutkimuslaitoksella työskentelevistä 13 % ja julkisella sektorilla työskentelevistä 19 % ilmoitti erilaisten urajärjestelmien olemassaolosta. Seuraavassa taulukossa esitetään erilaisten uramallien yleisyydet.

**TAULUKKO 48.** Urajärjestelmätyyppien yleisyys

URAJÄRJESTELMÄTYPPI	OSUUS, % (N=404)	TYÖSSÄ OLLEET, % (N=1231)
Vain tutkijoille	56	18
Sekä opettajille että tutkijoille	24	8
Opettajille, tutkijoille ja asiantuntijoille	8	3
Vain asiantuntijoille	5	2
Tutkijoille ja asiantuntijoille	4	1
Vain opettajille	3	1

Kovin yleistä erilaisten uramallien olemassaolo ei siten näytä olevan, tai ainakaan tietämys niiden olemassaolosta ei ole kovin suurta. Todennäköisemmin tämä kuitenkin kertoo siitä, että henkilöstöpolitiikka on kovin kehittymätöntä, ja että etenkin yliopistoissa ei ole kyetty vastaamaan yliopistolain muutoksen vaatimuksiin tutkijanuran parantamisesta ja sen tekemisestä houkuttelevammaksi.

## TENURE TRACK

Varsinaisesti tenure track -järjestelmässä ilmoitti työskentelevänsä 3 % (37 henkilöä) töissä olleista vastaajista, joten kovin yleinen järjestelmä ei vielä ole. Tenuressa työskentelevistä selvästi yli puolet (60 %) oli apulaisprofessori-tasolla ja 22 % yliopistotutkija-tasolla. Koska tenure track -järjestelmissä

työskentelevien määrä oli sen verran vähäinen, ovat seuraavassa esitettävät huomiot suuntaa antavia. Noin kolmasosassa (30 %) tenure -sopimuksen kesto oli korkeintaan 3 vuotta. Järjestelmässä toimijoista 39 %:lla oli työso-  
pimuksessa liite, jossa oli määritelty erilaisia asioita, kuten julkaisujen mää-  
riä, jotka vaihtelivat yhdestä vuodesta 25 julkaisuun kauden aikana. Tenure  
track -sopimuksissa on myös määritelty julkaisujen tasoja siten, että tulisi  
pyrkä julkaisemaan Jufo 3-tasolla, tai korkean impact factorin -omaavissa  
lehdissä. Rahoituksen hakemista edellytetään myös osassa sopimuksia, ja  
joihinkin on kirjattu myös selkeät rahalliset tavoitteet (esim. 400 000 €), tai  
sitten se, että tulee hakea rahoitusta joka vuosi kansallisista lähteistä. Myös  
hakemusten määrille on saatettu asettaa tavoitteita: lähettävä kauden aikana  
vähintään 9, joista osa kotimaisiin ja osa kansainvälisiin rahoituslähteisiin.  
Työsopimuksen liitteenä on ”sovittu” myös merkittävistä opetusvastuista:  
120 tuntia kontaktiopetusta tai 4 kurssia lukuvuodessa. Myös ohjausvastuut  
vaihtelevat paljon eri sopimuksissa: 1 kandiseminaari, 2 graduseminaaria, 5  
väitöskirjaohjattavaa. Käytännöt tasolta toiselle etenemisestä näyttäivät vaih-  
televan paljonkin:

*En tiedä tarkalleen (miten eteneminen tapahtuu)*

*Laskevat varmaan nature/science paperit yhteen, ohjattujen tohtoreiden  
lkm., kokonaisrahoitus, Erc, Akatemia. Osallistuminen spin-off yritysten  
perustamiseen, patentit, ja lopulta arvioivat olenko opettanut riittävä-  
sti. Lisäksi rehtorimme tuore asetus pedagogisista opinnoista saattaa tul-  
la kysymykseen, vaikka sitä ei sopimuksessani mainitakaan. En ole suo-  
rittanut, kun pitää työtkin tehdä.*

Lähes joka neljäs (22 %) järjestelmässä ollut oli edennyt tasolta toiselle.  
Tasolta toiselle etenemisen käynnistämisen ajankohta näyttää vaihtelevan  
6 kuukaudesta 12 kuukauteen ennen kauden päättämistä. Osassa käytetään  
ulkoisia arviointia, osassa asiantuntijaryhmä arvioi.

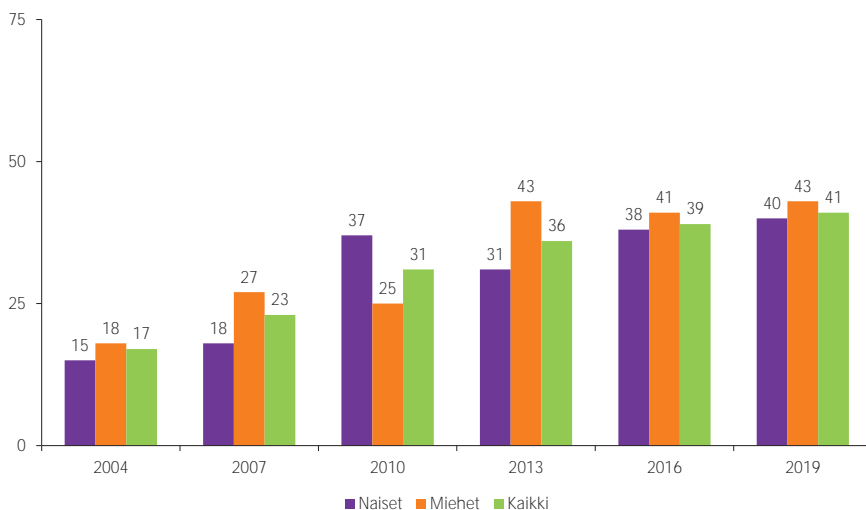
Kaiken kaikkiaan urajärjestelmät ovat siten hyvin kehittymättömiä, ja jopa  
järjestelmän piirissä oleville hyvin epämääräisiä. Selvää on se, että tällä het-  
kellä yliopistojen urajärjestelmät, käytännössä siis erilaiset tenure track -jär-  
jestelmät, koskevat vain pientä osaa tieteentekijöistä.



## 10.2 Perustietoja ja lähtökohtia tutkijanuralle

Euroopan yhteisöjen Komissio antoi suosituksensa Eurooppalaisesta tutkijoiden peruskirjasta jo vuonna 2005. Peruskirjan lähtökohtana olivat havainnot siitä, että Euroopan unionia on kohtaamassa tarkemmin määrittämättömässä lähitulevaisuudessa tutkijapula. Tutkijapulana torjumiseksi peruskirjan suositusten tarkoituksena oli lisätä Euroopan houkuttelevuutta tutkijoiden näkökulmasta ja keinona oli luoda tutkijoille edellytyksiä *”kestävämmälle ja houkuttelevammalle uralle tutkimuksen ja kehityksen parissa.”* Komissio suositti edelleen, että *”kaikki tutkimusuralla olevat tutkijat olisi tunnustettava ammattilaisiksi ja heitä olisi kohdeltava sen mukaisesti. Tämä koskee koko uraa.”* Suomalaisen tiedemaailman kannalta keskeistä ovat työsuhteen vakauteen ja pysyvyyteen liittyvät vaatimet: *”Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmistettava, että tutkijoiden työtä eivät hankaloita epävakaa työsopimukset, sekä sitouduttava sen vuoksi parhaansa mukaan parantamaan tutkijoiden työolojen vakautta ja soveltamaan ja noudattamaan määräaikaisista työsuhteista annettua EU-direktiivia”.*

Tutkijanuran houkuttelevuutta on siten syytä lähteä selvittämään. Suomi ei valtiona ole sinänsä ratifioinut Eurooppalaista tutkijoiden peruskirjaa, mutta kymmenen suomalaista yliopistoa sekä VTT ovat saaneet oikeuden käyttää HR Excellence in Research -laatuleimaa, jonka saamisen edellytyksenä on sitoutuminen tutkijoiden peruskirjan suositusten noudattamiseen. Miten tämä peruskirjan noudattaminen sitten tieteentekijän arjessa näkyy? Koska suurin osa yliopistoista on sitoutunut noudattamaan peruskirjaa, rajataan tarkastelu seuraavassa yliopistoissa työskenteleviin opettajiin ja tutkijoihin. Ensin tarkastellaan miten tilanne on muuttunut yliopistoissa tutkijana tai opettajana työskentelevien tohtoreiden vakinaisuuksien suhteen. Tätä selvitetään tarkastelemalla vakinaisuuksien lisääntymistä näissä tehtävryhmissä sukupuolittain (kuvio 64).



**KUVIO 64.** Yliopistossa opettajina tai tutkijoiden työskentelevien tohtoreiden palvelussuhteiden vakinaisuus sukupuolittain 2004–19, %

Kuten kuviosta havaitaan vakinaisten tohtorin tutkinnon suorittaneiden määrä on kasvanut, joskin yhäkin valtaosa tohtoreista työskentelee määräaikaissa palvelussuhteissa. Toinen tapa tarkastella asiaa on selvittää asiaa näiden vakinaisten tohtoreiden kautta. Tällöin selvitetään tohtorin tutkinnon suorittaneiden yliopistoissa vakinaisena työskentelevien ikää, väittelystä kulunutta aikaa sekä työsopimusten määriä ja samassa yliopistossa työskentelemisen kestoa. Jos työurat ovat vakaat ja tutkijoita kohdellaan ammattilaisina, meidän tulisi nähdä, että entistä useampi saisi vakinaisen palvelussuhteen sekä aiempaa nuorempana, mutta myös siten että väittelystä olisi kulunut entistä lyhyempi aika.

Huolestuttava on kuitenkin seuraavan taulukon välittämä tieto siitä, että vakinaisten keski-ikä on ollut kasvussa, samoin kuin se, että väittelystä kulunut aika näyttää lisääntyvän. Koska tiedossa ei ole, milloin henkilö on saanut vakinaisen palvelussuhteensa, ei voida suoraan arvioida kuinka kauan kuluu keskimääräisesti väittelystä siihen, että saa yliopistossa pysyvän palvelussuhteen joko opettajana tai tutkijana.

**TAULUKKO 49.** Yliopistossa tutkijoina tai opettajina työskentelevät vakinaiset

	2004	2007	2010	2013	2016	2019
Keski-ikä, v	47,3	47,2	49,5	49,8	50,6	49,5
Naisten keski-ikä	45,3	46,6	48	49	50,4	49,1
Miesten keski-ikä	48,8	47,6	50,8	50,5	50,8	50,2
Väittelystä aikaa, v	9,7	9,4	11	12,2	13,3	12,5
Naiset	8,1	9,1	9,4	11,2	12,2	11,9
Miehet	11	11,3	12,4	13,3	14,8	13,4
Samassa yliopistossa, v			14,8	14	15	12,6
Naiset	Ei	kysytty	13,1	12,7	14,2	12,1
Miehet			16,2	15,2	16,2	13,4
Työsopimuksia samassa yliopistossa			8,7	7,2	8,7	8,1
Naiset	Ei	kysytty	8,2	7,1	8,5	8,4
Miehet			9,1	7,4	9,2	7,7

Yllä olevien aikasarjojen perusteella ei voida ainakaan tehdä tulkintaa siitä, että tukijanura olisi merkittäväällä tavalla vakiintunut. Vakinaisten tutkija-opettajien keski-ikä ei ole laskenut ja väittelystä kulunut aika näyttää merkittävästi nousseen. Naiset ovat hieman miehiä nuorempia ja heidän väittelystään kulunut keskimääräinen aika on selvästi lyhyempi. Väittelystä kuluneen ajan lisääntyminen kertoo kuitenkin suurista ongelmista. Tohtorin tutkintojen määrää on haluttu kasvattaa, mutta pohdinta siitä minne tohtorit sijoittuisivat työelämässä on ollut puutteellista. Tohtoreiden sijoittuminen yliopiston ulkopuolelle on ollut vähintäänkin haasteellista, ja tämä on johtanut siihen, että yliopistoissa kilpailu harvoista vakinaisista tehtävistä on entisestään kiristynyt.

Asiaa haluttiin kuitenkin lähteä selvittämään vielä tarkemmin viimeisen jäsenkyselyn osalta siten, että tarkastelu siirretään eri tutkijanuravaiheisiin. Tarkastelussa ovat mukana yliopistoissa työskentelevät tutkijat ja opettajat sekä ne, jotka yliopistoissa työskennellessään ilmoittivat läheisimmäksi viiteryhmäkseen tutkijat. Tarkastelusta rajattiin pois ne henkilöt, jotka ilmoittivat ettei heidän työtehtäviinsä kuulu ollenkaan tutkimusta. Tämän lisäksi mukana ovat kaikki apurahansaajat, sillä kuten aiemmin on jo tullut ilmi, apurahakaudet ovat leimallisesti yksi piirre tutkijanurissa. Avovastauksissa tutkijanura-puhetta kohtaan esitettiin myös epäilyjä.

*Tutkijan uraporrasmallit eivät edistä tutkijoiden asemaa, mutta niiden avulla luodaan vääristynyt mielikuva "urasta", joka ei sisällä apurahan työsken­ telyä. Tämä vääristää kuvaa tutkijan toimesta.*

Koska tarkastelussa oltiin kiinnostuneita tutkijanurasta, luokiteltiin vastaajat kolmeen kategoriaan seuraavin periaattein: I vaiheen tutkijoita ovat kaikki ne, jotka tekevät väitöskirjaa joko palkkatyösuhteessa tai apurahan turvin. II vaiheen tutkijoita ovat ne, joiden väittelystä on kulunut alle 5 vuotta. III vaiheen tutkijoita ovat ne, joiden väittelystä on yli 5 vuotta, sekä ne, joilla on dosentin arvo, vaikka väittelystä olisikin alle 5 vuotta. II ja III vaiheen tutkijat voivat olla joko palkkatyösuhteessa tai apurahatutkijoina. Sukupuolta lukuun ottamatta muissa tekijöissä erot ovat tilastollisesti merkitseviä.

**TAULUKKO 50.** Keskeisiä tietoja tutkijanuraportaittain

	I (N=313)	II (N=214)	III (N=432)
Naisia, %	64	64	60
Keski-ikä, vuotta	35,7	38,1	47,6
Maantieteellinen alkuperä, %			
Suomi	70	75	86
Eu/Eta	9	11	7
Muut maat	21	14	7
Palkkatyössä ulkomailla, %	19	32	38
Apurahoilla ulkomailla, %	20	30	35
Apurahalla yli 3 vuotta, %	16	39	42
Työmarkkinatilanne, %			
Palkkatyö	73	79	96
Apuraha	27	19	4
Samassa yliopistossa olo (vuosia)	4,4	4,2	10,3
Vakinaisia (työssä olevista), %	18	20	52
Määräaikaisen sopimuksen kesto, kk	25	25,6	34,9
Palkkatulojen keskiansio (€/kk)	2639	3404	4370
Tulot riittävät hyvin (palkkatyö), %	63	83	84
Apurahan keskiarvo (€/kk)	1956	2760	2870
Tulot riittävät hyvin (apuraha), %	55	59	69

Kuten taulukosta hyvin selvästi nähdään tutkijanuraportaat eroavat selvästi toisistaan useissa suhteissa. Voimakas poliittinen halu kansainvälistyttää suomalaisia yliopistoja näkyy hyvin selvästi eri uraportailta olevien maantieteellisessä taustassa. Samalla taulukosta kuitenkin huomataan, että kansainvälisen taustan omaavien tieteentekijöiden eteneminen yliopistojen ylemmille uraportaille on ollut selvästi vaikeampaa. Kun tarkastellaan samassa yliopistossa työskentelyä huomataan, että II vaiheella olevat ovat itse asiassa olleet vähemmän aikaa saman työnantajan palveluksessa kuin ensimmäisellä tasolla olevat. Tämä viestii selvästi sitä, että väittelyn jälkeen ollaan vaihdettu yliopistoa, oltu apurahoilla, toisen työnantajan palveluksessa tai työttömänä. II vaiheen tutkijoista yli puolet (52 %) oli ollut saman työnantajan palveluksessa yhtäjaksoisesti korkeintaan 2 vuotta. II vaiheen tutkijoista 25 % olikin edellisen kahden vuoden aikana vaihtanut toiseen yliopistoon, tullut yliopistoon muualta tai siirtynyt täysin muista tehtävistä nykyiseen tutkija-positioon.

Kun tarkastellaan määräaikaista työsopimuksia, huomataan keskimääräisen pituuden olevan I vaiheen tutkija-opettajilla 25 kk, II vaiheessa 26 kk ja III vaiheessa 35 kk. Kovinkaan vakailta urat eivät siten näytä. Kahdessa vuodessa ei väitöskirja edes laskennallisesti valmistu.

*In Sweden and many other EU countries most of the doctoral funding are for minimum 3-4 years, whereas in Finland very few provide funding for 3-4 years. I believe this increases the productivity of the lab as overall and students can focus more on conducting research, otherwise most of the time goes in searching and writing for grants.*

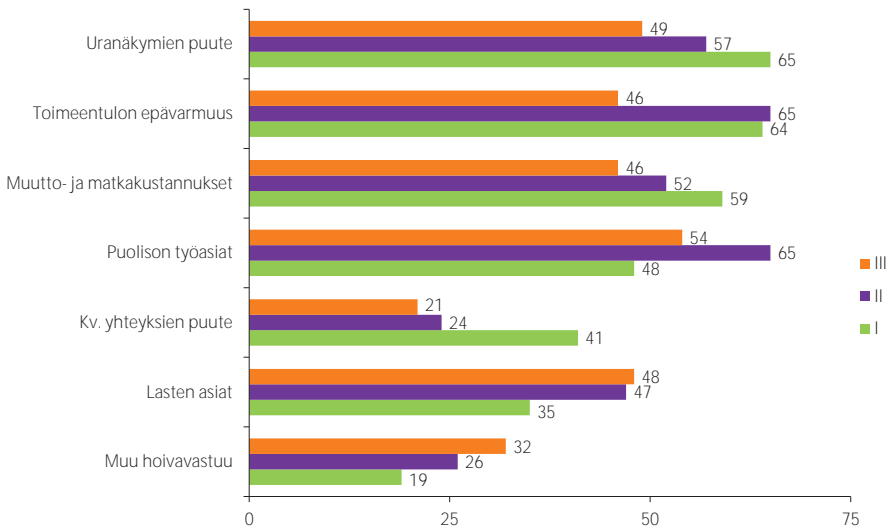
On myös syytä kysyä mahdollistaako väittelyn jälkeen keskimääräinen kahden vuoden mittainen työsopimus esimerkiksi tutkimusalueen vaihtamista. Onko nykyinen järjestelmä siten pakottamassa tieteentekijät keskittymään ja syventämään omaa osaamistaan hyvin kapealla alueella.

*My biggest challenge is burnout of trying to get a career going: So many voluntary and unpaid tasks for "networking" and "publishing" just for the hope of being "out there". I hate the "publish or perish" attitude that I'm supposed to be successfully "producing" even while unemployed!*

### 10.3 Tutkijanuravaiheet tarkastelussa

Kun kansainvälistä liikkuvuutta kovasti painotetaan on kiinnostavaa huomata, että I vaiheen tieteen tekijöistä kolmanneksella (34 %) ei ole ollut kansainvälistä yhteistyötä edellisen kolmen vuoden aikana. II vaiheen tutkijoista joka viides (19 %) ja III vaiheen tutkijoista joka yhdestoista (9 %) ei ollut tehnyt ollenkaan kansainvälistä yhteistyötä kolmen edellisen vuoden aikana. Kun tutkijakoulutukseen ainakin puheentasolla asetetaan suuria toiveita ja paineita kansainvälistymisen suuntaan, kertoo kansainvälisen yhteistyön puuttumattomuus peräti kolmasosalla väitöskirjaa tekevistä siitä, että tutkijoiden peruskirjan liikkuvuutta koskevan tavoitteen saavuttamisessa on vielä tehtävää. Sukupuolten välillä ei ollut eroja.

Seuraavassa kuviossa esitetään kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät tutkijanuraportaittain. Tutkijoiden peruskirjassa korostetaan kaikenlaisen liikkuvuuden edistämistä, liikkuvuuden tunnistamista urakehityksessä sekä liikkuvuuden merkitystä tutkijoiden ammatillisessa kehittämisessä tutkijanuran kaikissa vaiheissa. Samalla työnantajille asetetaan velvoitteita varmistaa, että kaikilla tutkijoilla on uran kaikissa vaiheissa ammatilliseen kehittämiseen.



**KUVIO 65.** Kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät tutkijanuraportaittain, %

Kuten edellä olevasta kuviosta on havaittavissa, etenkin alemmilla uraportailta yliopistoilla olisi vielä paljon parannettavaa. Tutkijanuran kehittymisen kannalta selkeiden uranäkymien puute osoittaa kaikilla tasoilla hyvin selvästi sitä, että kansainvälistymisvaatimuksesta huolimatta tutkijoiden tulevaisuuden näkymät ovat hyvin epävarmoja. Väitöskirjatutkijoiden osalta kansainvälisten yhteyksien puute on selvästi useammin este kansainväliselle liikkuvuudelle kuin ylemmillä uraportailta (41 %, 24 % ja 21 %). Liikkuvuuden edistäminen edellyttää yliopistojen taholta selkeitä toimia näiden yhteyksien luomiseksi. Kansainvälisen yhteyksien puute oli vieläkin selkeämmin estämässä liikkuvuutta niiden nuorempien tutkijoiden osalta, jotka eivät olleet tehneet kansainvälistä yhteistyötä edellisen kolmen vuoden aikana ollenkaan. Heistä kaksi kolmesta (65 %) koki yhteyksien puutteen estävän omaa kansainvälistymistään.

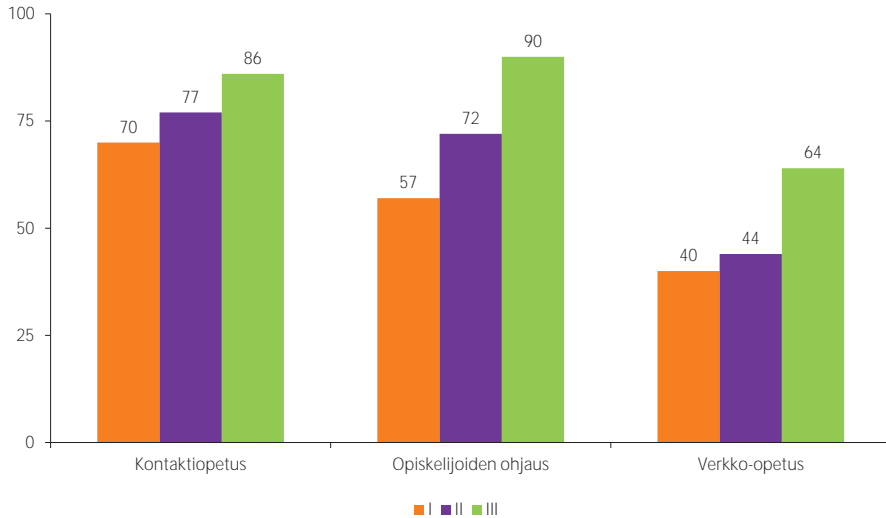
Toimeentulon epävarmuus sekä muutto- ja matkakustannukset olivat selvästi useammin estämässä kansainvälistä liikkuvuutta I ja II vaiheen tutkijoilla kuin III vaiheessa olevilla. Kovin suurena yllätyksenä tätä ei välttämättä voi pitää, sillä ainoastaan 61 % tieteentekijöistä ilmoitti että työmatkoista aiheutuneet kustannukset on korvattu aina asianmukaisesti. Uravaiheiden välillä ei ollut eroja tässä suhteessa. I vaiheen tutkijoista 71 %, II vaiheen tutkijoista 75 % ja III vaiheen tutkijoista 80 % ilmoitti ulkomaan työmatkoja käsitellyn samoin kuin kotimaan työmatkojakin. On siten viitteitä, että työsuhteen voimassa ollessa tutkijanuravaiheella olisi vaikutusta siihen, kuinka työehtosopimuksen mukaisia kustannuksia korvataan. Tämä viestii osaltaan siitä arvostuksesta, jota yliopistot tuntevat tutkijan uran eri portailta olevia kohtaan.

Myös palkkaus on osa arvostusta. Taulukossa 50 esitettiin keskipalkat tutkijanuraportaittain sekä arvio tulojen riittävydestä elämiseen ja asumiseen. Erothan olivat erittäin suuret. Kun palkkatyössä olevan I portaalla olevan keskimääräinen palkkataso oli 2639 €/kk, sai II tutkijanuraportaalla oleva 765 € ja III portaalla oleva 1731 € enemmän. Apurahalla olevien osalta erot olivat seuraavat: I porras 1956 €/kk, II portaalla 804 € ja III portaalla 914 € enemmän. Taulukossa arvioitiin myös tulojen riittävyttä elämiseen ja asumiseen ja arviot vaihtelivat palkkatyössä olleilla 63–84 % ja apurahalla olevilla 55–69 %.

Tulotasoa pyydettiin arvioimaan myös hieman toisella tavalla kiinnittämällä se uranvaihtoharkintoihin. Tällöin huomattiin, että I portaalla olevista 44 %, II portaalla olevista 29 % ja III portaalla olevista 16 % ilmoitti nykyisen

tulotasonsa vuoksi harkinneensa uran vaihtoa. Sukupuolten välillä ei ollut eroja uraportaiden sisällä. Kovinkaan ammattimaista arvostusta palkkataso ei siten osoita.

Näyttää varsin selvältä, että mitä ylemmäs tutkijanuraportaita kiivetään sitä useammin opetukseen osallistutaan (kuvio 66).



**KUVIO 66.** Opetukseen osallistuvien osuudet eri tutkijanuraportailta, %

Uraportaiden sisällä ei ollut eroja sukupuolten tai maantieteellisen alkuperän mukaan opetukseen osallistumisessa. Opetuksen koetaan kuitenkin pahimmillaan estävän koko tutkijanuran kehittymisen.

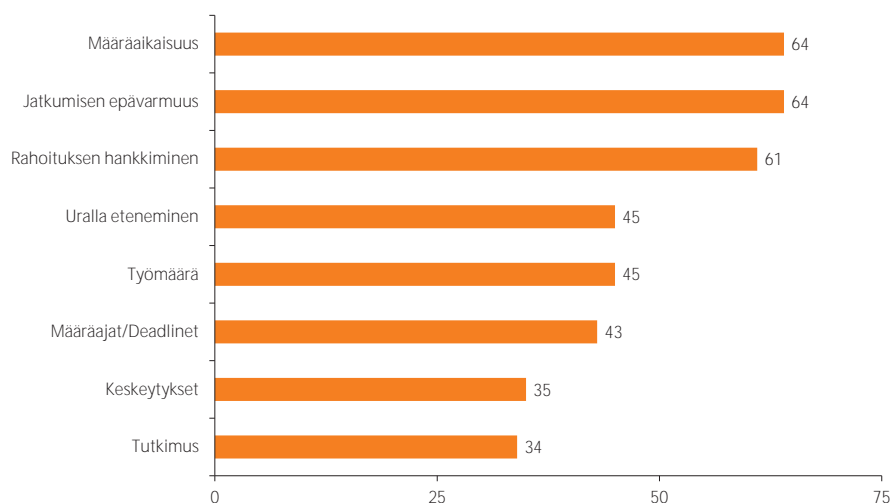
*Being obliged in a teaching-only career type was not my choice, and when I took it I did not know it would have ruined my research career. This should be said clearly to international applicants! I was not aware.*

Uraportaalta toisella noustessa myös hallintotehtäviin osallistuvien osuus lisääntyy. I portaalla olevista 40 % ilmoitti, ettei tehtävään kuulu hallintotehtäviä ollenkaan, II portaalla olevista hallintotehtäviin osallistumattomia oli 22 % ja III portaalla olevista 14 %.

Kuviossa 67 ovat yleisimmät haitallisen työstressin lähteet. Palvelussuhteen määräaikaisuus, jatkumisen epävarmuus ja rahoituksen hankkiminen

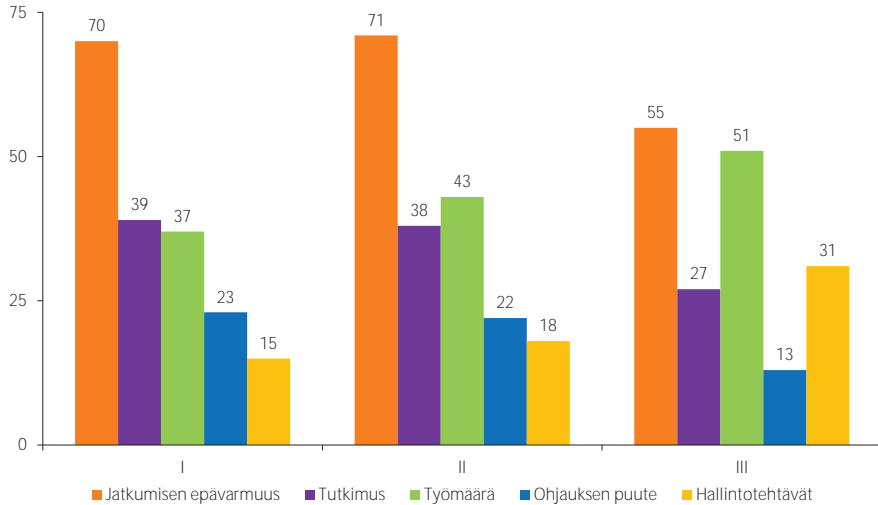


aiheuttavat usein tai lähes koko ajan haitallista työstressiä yliopistojen tutkija-opettajille. Kovin vakaasta tutkijanurasta nämä eivät kerro. Pikemminkin kuvio osoittaa kuinka tutkija-opettajat pakotetaan ”yrittäjiksi”, jotka ovat itse vastuussa omasta jatkostaan. Tätä kautta tieteenekijöistä tulee toimijoita, jotka pakotetaan olemaan itse vastuusta omasta urastaan. Normaaleissa työpaikoissa työnantaja pyrkii edesauttamaan ja hallitsemaan työntekijöidensä uran kehittymistä, ja tähän uralla etenemiseen, ammattitaidon kehittymiseen myös tutkijoiden eurooppalainen peruskirja työnantajia kannustaa. Kovin pieniltä teot kuitenkin vaikuttavat.



**KUVIO 67.** Yleisimmät haitallisen työstressin lähteet, % (Usein tai lähes koko ajan aiheuttavat)

Uraportaiden kesken on myös eroja haitallisen työstressin lähteissä (kuvio 68). Kuviossa esitetään ainoastaan tilastollisesti merkitsevät erot ryhmien välillä.



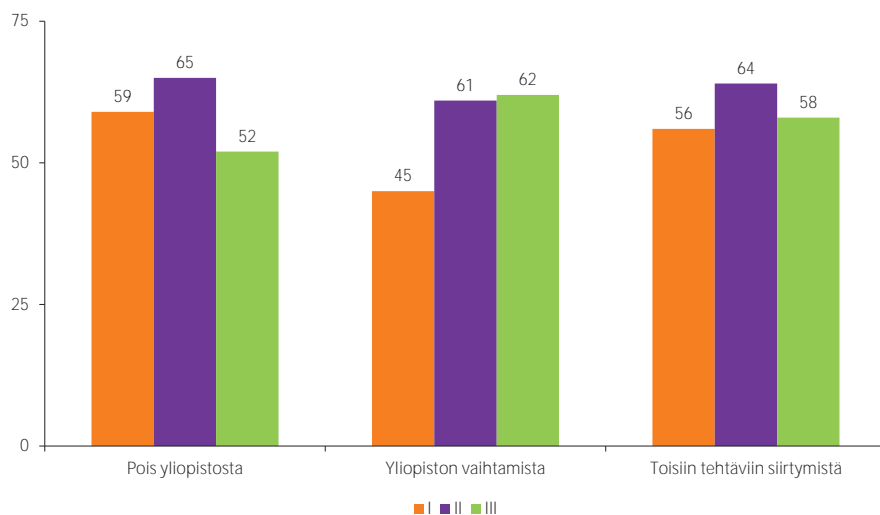
**KUVIO 68.** Haitallisen työstressin lähteet uraportaittain (Usein tai lähes koko ajan aiheuttavat), %

Se, että palvelussuhteen jatkumisen epävarmuus aiheuttaa I ja II uraportilla usein tai lähes koko ajan haitalliseksi koettua työstressiä yli 70 %:lle vastaajista, osoittaa selvästi kuinka kaukana vakaista tutkijanurista ollaan. On kiinnostavaa, että haitallisen työstressin lähteiden osalta sukupuolten välillä ei ole eroja. Sen sijaan kansainvälinen tausta tuottaa muutamia eroja työstressilähteissä. Palvelussuhteen jatkumisen epävarmuus tuottaa selvästi useammin haitallista työstressiä kansainvälisen taustan omaaville tietentekijöille kuin suomalaisille kaikilla uraportilla: I: 85 % vs. 64 %; II: 77 % vs. 70 % ja III: 62 % vs. 53 %. Myös rahoituksen hankinnan osalta erot ovat samankaltaisia: I: 74 % vs. 55 %; II 63,5 % vs. 61 % ja III: 66 % vs. 60 %.

Suomalaista tiedemaailmaa on haluttu kovasti puheentaa kansainvälistää ja lopputulema on sitten se, että akateemisissa työyhteisöissä työskentelevät tietentekijät kuormittavat haitallisen työstressin takia, kun tulevaisuus näyttää riippuvan rahoitushauissa menestymisestä ja palvelussuhteen jatkumisen epävarmuus on lähes kaiken aikaa aiheuttamassa kuormittavaa painetta.

## 10.4 Uranvaihtopohdinnat tutkijanuran kannalta

Komission tavoitteena oli pyrkiä luomaan tutkijoille edellytykset kestävämmälle ja houkuttelevammalle uralle tutkimuksen ja kehityksen parissa. Tutkijoihin piti suhtautua ammattilaisina ja olennaisena osana työyhteisöjä. Tässä menestymistä voidaan arvioida selvittämällä millaisia uranvaihtosuunnitelmia tutkijoilla on edellisen kahden vuoden aikana ollut. Seuraavassa kuviossa esitetään kuinka suuri osa eri uraportailta olleista on pohtinut hakeutumista toiselle työnantajasektorille, yliopistosta toiseen siirtymistä sekä kokonaan pois tutkijan tehtävistä siirtymistä.



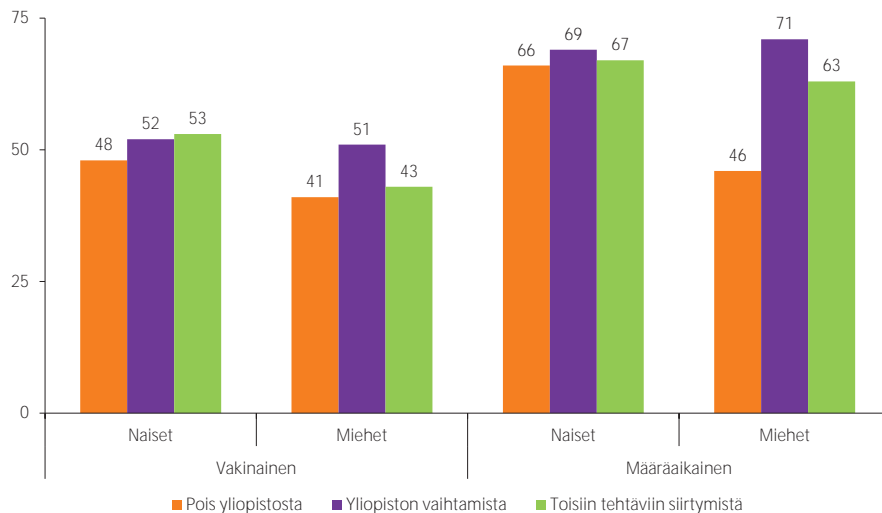
**KUVIO 69.** Uranvaihtopohdinnat tutkijanuraportaittain, %

Näistä yliopiston vaihtamista koskevat pohdinnat voisivat viestiä siitä, että tutkijanuralla etenemiseksi on vaihdettava työnantajaa. Toki tämä on yksittäisen yliopiston kannalta ongelmallista, jos tutkijat kokevat urakehityksen olevan tukossa omassa yliopistossaan, ja ainoa keino edetä on vaihtaa toiseen yliopistoon. Toisaalta yliopiston vaihtamiseenhan lähes pakotetaan, kun erilaiset rahoitusinstrumentit korostavat sitä, että tutkijan täytyy lähteä pois omasta yliopistostaan, jossa on väitellyt. Jos ei hae uutta tutkimusympäristöä, silloin rahoitusta ei heru. Tämä ei ota huomioon niitä hoivavastuita, joita tieteentekijöillä on, ja vaatimus suhtautuu tieteentekijään henkilönä,

jolla ei ole perhettä tai lähiomaisia. Sen sijaan kokonaan pois yliopistolta ha-  
keutumista koskevat pohdinnat suurella varmuudella tarkoittavat sitä, että  
urakehityksessä on ongelmia. Samoin pohdinnat siirtymisestä pois tutki-  
muksen parista kokonaan toisiin tehtäviin kertovat suurista ongelmista.

*Koska olen aina työskennellyt yliopistossa projekteissa määräaikaisin  
työsuhtein, kiinnittyminen työyhteisöön on ollut vähäistä. Tämän vuoksi  
esim. opetuksen kehittäminen ei itseäni juurikaan myöskään kiinnosta.  
Toisaalta olen koko ajan tiennyt oman työsuhteeni epävarmuuden, eikä  
mitään illuusiota työurasta tutkimuksen tekijänä yliopistolla ole.*

Seuraavassa kuviossa tarkastellaan kokoneimpien tutkijoiden uranvaihtosuun-  
nitelmia. Kyse oli siis kokoneista tutkija-opettajista, joiden väittelystä oli kulu-  
nut vähintään viisi vuotta. Kuviosta huomataan selvästi kuinka palvelussuhteen  
vakinaisuus pienentää poishakeutumista koskevia pohdintoja. Toki pienuus on  
suhteellista, kun vakinaisessa palvelussuhteessa olevistakin useampi kuin nel-  
jä kymmenestä oli pohtinut kaikkia uranvaihtosuunnitelmia. Mutta kuviosta  
nähdään selvästi myös sukupuolten erilaiset pohdinnat. Tutkijoiden euroop-  
palaisessa peruskirjassa haluttiin myös vahvistaa naistutkijoiden osuutta. Yh-  
tenä keinona tähän nähtiin kestävämpien ja houkuttelevempien urien luomi-  
nen. Kuvion perusteella ainakin suomalaiset yliopistot eivät tähän ole kyenneet.

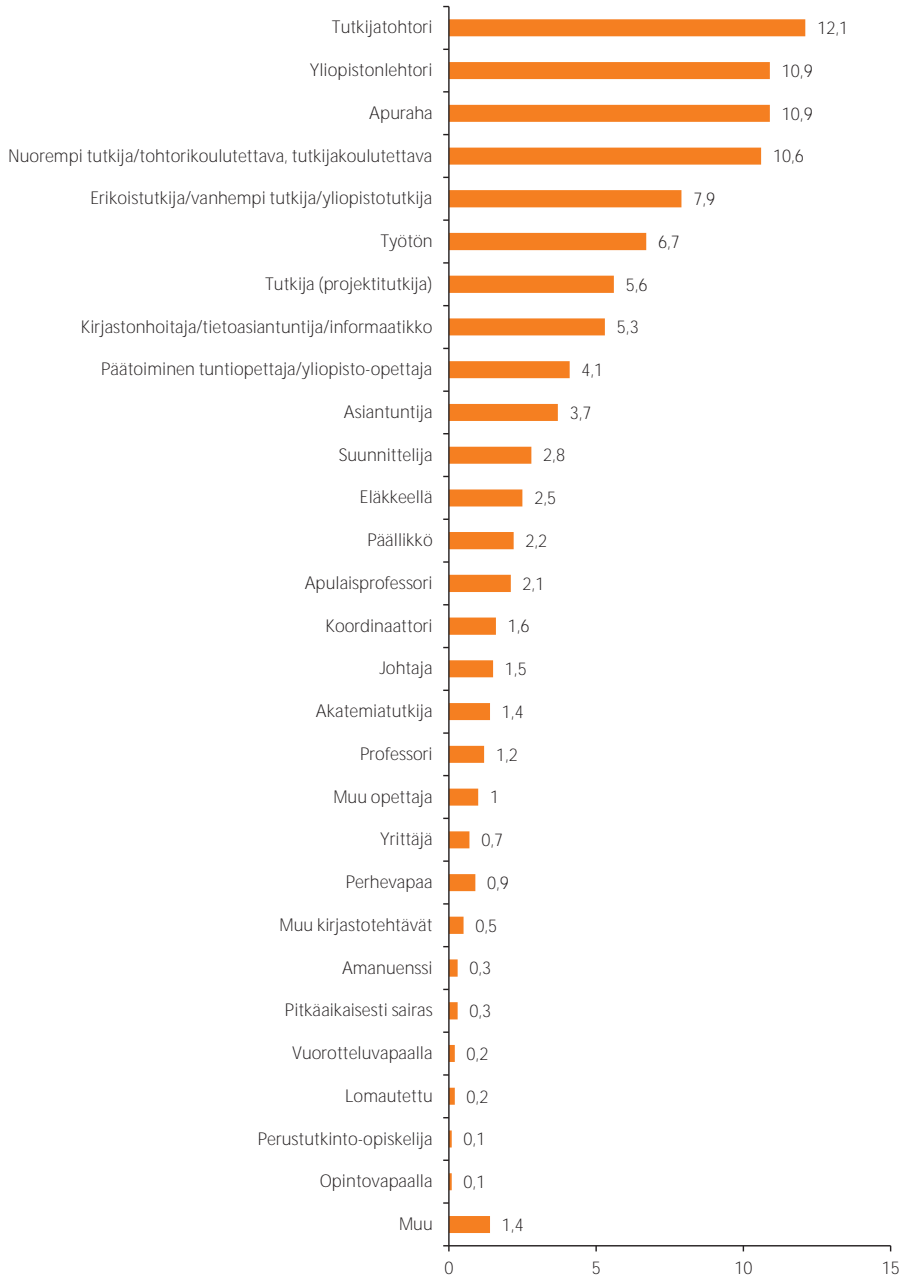


**KUVIO 70.** III uraportaalla olevien uranvaihtopohdinnat palvelussuhteen lajin  
ja sukupuolen mukaan, %

*Nähdäkseni ei ole kenellekään hyväksi, että energia kuluu rahoituksen ja/ tai työsuhteen jatkon murehtimiseen, vaikka tutkijana haluaisi keskittyä pitkäjänteiseen tutkimukseen.*

*Erityisesti vakityöpaikkojen puute on iso ongelma tutkijoille, jatkuva rahoitushaku ei palvele ketään ja vie suhteettomasti resursseja itse tutkimustyöltä sekä yksilötasolla että kollektiivisesti.*

## LIITE 1. Jäsenistön koko kuva







**TIETEENTEKIJÄT**