

## **TIETEEN TEKIJÖIDEN SUOSITUKSET TIETEEN TEKIJÖIDEN TYÖURIEN KEHITTÄMISEKSI YLIOPISTOISSA JA MÄÄRÄAIKAISUUKSIEN VÄHENTÄMISEKSI**

*Tieteentekijöiden tutkijanuratyöryhmä käsitteli syksyn 2020 ja kevään 2021 aikana tutkijanuraan ja määräaikaisuuksiin liittyviä keskeisiä ongelmakohtia suomalaisella korkeakoulu- ja tiedesektorilla. Työryhmän esitys on toiminut pohjana näille liiton hallituksen päättämille suosituksille. Hallitus on hyväksynyt suositukset kokouksessaan 11.6.2021.*

### **Tieteentekijöiden tutkijanuratyöryhmän kokoonpano**

Puheenjohtaja: VTT Maria Pietilä

Jäsenet: YTT, dosentti Mikko Jakonen, YTT Hanna Rautajoki, FT Taru Siekinen

Sihteeri: edunvalvontajohtaja Mia Weckman

### **Tausta**

Määräaikaisiin työsuhteisiin nojautuva suomalainen tiedejärjestelmä on työntekijän näkökulmasta epävarma ja työhyvinvointia alentava (Tieteentekijöiden jäsenkysely 2019). Määräaikaisten työsuhteiden suuri osuus on ongelmallinen myös työnantajan näkökulmasta, koska se vähentää merkittävästi akateemisen uran houkuttelevuutta.

Sivistystyönantajien yliopistojen tilastojulkaisun mukaan syyskuussa 2020 yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstöstä vain 30 prosenttia oli vakinaisessa työsuhteessa. Suuri tohtorikoulutettavien joukko näkyy opetus- ja tutkimushenkilöstön osalla määräaikaisia työsuhteita nostavana – ilman tätä ryhmää vakinaisten osuus olisi 40 prosenttia. Sukupuolten välillä ei ole merkittävää eroa työsuhteen muodossa kummassakaan henkilöstöryhmässä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuus ei ole vähentynyt eikä noussut lähivuosina opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta. Tutkijan uria ajatellen on

mielenkiintoista, että 54 prosenttia vaativuustasoilla 5–11 työskentelevistä tutkijoista työskenteli määräaikaissa työsuhteissa (Sivista, Tilastojulkaisu, Yliopistot 2020).

Määräaikaaisuudet ovat usein ongelmallisia myös työlainsäädännön näkökulmasta. Määräaikaiset työsuhteet eivät myöskään paranna tutkimuksen ja opetuksen laatua. Yliopistoissa tehtävä tutkimus ja opetus ovat pitkäjänteistä, vuosia ja jopa vuosikymmeniä kestävää toimintaa. Myös kansallisesta näkökulmasta katsottuna on tärkeää, että akateeminen työ suomalaisissa yliopistoissa näyttäytyy houkuttelevana uravaihtoehtona, jotta kansallinen kilpailukyky ja huippuosaaminen voitaisiin maksimoida.

Tieteentekijöiden liiton tavoitteena on vähentää määräaikaisten työsuhteiden osuutta tutkimus- ja opetushenkilöstöstä. Tieteentekijöiden toimintastrategian (2020) mukaan neuvottelutoimintamme päätavoite on, että korkeakouluista tulee Suomen parhaita työpaikkoja (vrt. OKM:n Korkeakouluvisio 2030). Olemme mukana uudistamassa työn tekemisen muotoja, koska meillä on paras asiantuntemus tutkimustyön luonteesta ja sen edellytyksistä. Pyrimme siihen, että työn murros, työn tekemisen uudet muodot, tieteen kansainvälisyys ja uramallit palvelevat tieteen tekemisen ja tutkimustyön erityispiirteitä mutta eivät aseta työntekijää haavoittuvaan asemaan. Tavoitteemme on, että vuonna 2025 olemme määrätietoisesti matkalla kohti tilannetta, jossa enemmistö yliopistolaisista ja tieteentekijöistä työskentelee pysyvissä työsuhteissa. Tieteentekijöiden mielestä tutkijan urien vetovoiman turvaamiseksi yliopistoissa on otettava suunta kohti tavoitetta, että 30 % vakinaisia ja 70 % määräaikaista -suhde käännetään toisinpäin. Kolmenkymmenen prosentin osuuteen mahtuvat väitöskirjatutkijat, sijaisuudet sekä muut lain mahdollistamat määräaikaaisuudet, ja määräaikaisten työntekijöiden määrä säilyy yliopistoissa edelleen suurempana kuin työelämässä yleensä (keskimäärin 20 % muilla sektoreilla). Liitto edistää määräaikaisuusongelman ratkaisua yliopistoissa neuvottelutoiminnalla, vaikuttamalla päättäjiin ja rahoittajiin sekä tukee jäseniä laittomien määräaikaaisuuksien riitauttamisessa.

Opetus- ja kulttuuriministeriön raportissa “Neliportainen tutkijanura” (opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:15) linjataan, että kolmannen ja neljännen uraportaan tehtävien tulee lähtökohtaisesti olla pysyviä. Tämä kattaa myös näillä uraportilla työskentelevät apulaisprofessorit.

Yliopisto-opettajista (tutkijanuraportaan taso 2) ja kolmannen ja neljännen uraportaan tehtävissä työskentelevistä suuri osa työskentelee kuitenkin nykyisin määräaikaisissa työsuhteissa. Tämä johtuu suurelta osin projektiluonteisesta ja määräaikaisesta ulkopuolisesta tutkimusrahoituksesta. Kun esimerkiksi vakituudessa työsuhteessa ulkopuolista rahoitusta saanut tutkija-opettaja (esimerkiksi yliopistonlehtori) siirtyy 1– 5 vuoden määräaikaiseen positioon, hänelle tarvitaan sijainen opetustehtävän hoitoon. Puhtaasti tutkimusperusteisissa tehtävissä projektimuotoinen työ on niin ikään merkittävä syy määräaikaisiin työsuhteisiin. Käytäntönä on ollut, että tutkijat palkataan projekteihin vain sille ajalle, jolle ulkopuolinen rahoittaja on rahoitusta myöntänyt. Rahoitusmuoto sinänsä ei ole oikeuskäytännön mukaan määräaikaisuuden peruste. Yliopistolaisen työnantaja on yliopisto, ei projekti.

## **TIETEENTEKIJÖIDEN SUOSITUKSET TIETEENTEKIJÖIDEN TYÖURIEN KEHITTÄMISEKSI YLIOPISTOISSA JA MÄÄRÄAIKAISUUKSIEN VÄHENTÄMISEKSI**

### **Määräaikaisuusongelma**

1. Yliopistoissa otetaan suunta kohti tavoitetta, että 30 % vakinaisia ja 70 % määräaikaisia -suhde käännetään toisinpäin.
2. Määräaikaisten työsuhteiden määrään tulee kiinnittää systemaattisesti huomiota työpaikoilla osana henkilöstösuunnittelua. Yliopistojen henkilöstösuunnittelu ei tällä hetkellä huomioi riittävästi määräaikaisissa tehtävissä työskenteleviä tutkijoita, eikä tue suunnitelmallisesti heidän urallaan etenemistään. Suosittelemme, että yksiköissä on selkeät henkilöstösuunnitelmat, jotka kattavat myös määräaikaiset työntekijät. Tehtävän luonteen vuoksi yliopisto-opettajan tehtävän tulee lähtökohtaisesti olla pysyvä.
3. Kannustamme yliopistoja kehittämään osana pitkäjänteistä henkilöstöpolitiikkaa sisäisiä työmarkkinoita ja rekrytointikäytäntöjä, rahoitusmekanismeja ja puskurirahoitusta, joiden avulla voitaisiin pidentää työsuhteiden kestoa ja tilkitä ulkopuolisen rahoituksen aiheuttamia työsuhdekatkoja.
4. Työnantajan vastuuta määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä tutkijoista lisätään. Ennen työsuhteen päättymistä esimiehen ja työntekijän on hyvissä ajoin käytävä keskustelu jatkotyöllistymisestä joko yliopistoon tai sen ulkopuolelle. Esimies vie tarvittaessa asian ylemmälle tasolle, jotta voidaan etsiä vaihtoehtoja rahoituksen ja työsuhteen jatkolle.

## Urapolut

5. Yliopiston tulee tarjota tutkimus- ja opetustehtävissä toimiville erilaisia ura- ja vakinaistamispolkuja. Tieteentekijät kannustaa selvittämään mahdollisuudet uusille yliopiston sisäisille urapoluille (mahdollistaen esim. meritoituneen yliopisto-opettajan etenemisen yliopistonlehtoriksi tai yliopistonlehtorin etenemisen professoriksi ilman avointa hakua), ml. tähän sisältyvien arviointikriteerien ja -prosessien kehittäminen.

6. Akateemisessa työssä kehittyminen on kuitenkin mahdollistettava kaikille, ml. samassa tehtävässä pitkään työskenteleville tutkijoille ja opettajille. Huolellisella henkilöstösuunnittelulla tutkimus- ja opetusvastuita voitaisiin horisontaalisesti jakaa ja vuorotella eri työntekijöiden kesken. Horisontaalisesti liikkuvat usean henkilön synkronoidut rekrytoinnit (esim. vuorottelu pääasiallisten opetus- ja tutkimustehtävien hoitamisessa) mahdollistaisivat tutkimusvapaat ja monialaisen osaamisen kartuttamisen, toisivat yksittäisten työntekijöiden työuriin pitkäjänteisyyttä sekä rytmittäisivät yliopiston ydintehtävien toteuttamista tehokkaalla tavalla.

7. Kaikilla urapoluilla on huomioitava riittävästi niin opetus, tutkimus, hallinto kuin yhteiskunnallisessa vuorovaikutuksessa meritoituminen. Yliopiston tulee mahdollistaa, että opetuspainotteisista tehtävistä (esim. yliopisto-opettajat, yliopistonlehtorit) voi siirtyä tutkimuspainotteisiin tehtäviin (mm. yliopistotutkijat, apulaisprofessorit ja professorit) tarjoamalla mahdollisuuden keskittyä tutkimukseen tutkimusvapaajärjestelyin. Vastaavasti tutkimuspainotteisissa tehtävissä työskentelevillä on oikeus kerryttää opetus- ja ohjauskokemusta sekä mahdollisuus siirtyä opetuspainotteisiin tehtäviin.

8. Yliopisto tarjoaa affilioituneille apurahatutkijoille systemaattisesti mahdollisuuksia osallistua opetukseen ja integroitua osaksi työyhteisöä. Apurahat ovat merkittävä tutkimusrahoituksen muoto, ja niiden merkitys on otettava yliopistoissa huomioon osana tutkijoiden työurien suunnittelua.

9. Tutkijat tarvitsevat tuekseen toimivat ja osaavat eri rahoitushakuihin erikoistuneet tutkimuksen tukipalvelut, koska yhä merkittävämpi osa tutkimusrahoituksesta täytyy hankkia yliopiston ulkopuolelta kilpailtuna ulkopuolisena rahoituksena.

10. Avoimet rekrytoinnit tulee säilyttää professorien tehtävänäytössä professorien vakinaistamispolun rinnalla.

11. Palkkauksen tulee heijastaa palkkausjärjestelmän mukaisesti työtehtävien vaativuutta ja työtehtävistä suoriutumista. Mikäli esimerkiksi apulaisprofessorin tai yliopistonlehtorin työnkuva muuttuu vastaamaan professorin työnkuva, hänen nimikettään ja vaativuustasoaan tulee muuttaa. Sijaisuudet tulisi täyttää niillä nimikkeillä, joilla tehtävää on ennen sijaisuutta hoidettu. Esimiestyöhön liittyvien tehtävien tulee näkyä palkkauksessa vaativuustason korotuksena.

## Yhdenvertaisuus

12. Rekrytoinneissa ja ylentämisprosesseissa huomioidaan kansainvälisyyden meriitteinä myös lyhytaikaiset kansainväliset vierailut sekä toteutunut kansainvälinen tutkimus- ja opetusyhteistyö. Kansainvälisen liikkuvuuden vaatimuksissa huomioidaan eri elämäntilanteissa olevien mahdollisuudet liikkuvuuteen. Mikäli vaatimuksia kansainvälisestä liikkuvuudesta on, yliopisto tarjoaa tähän kattavat tukipalvelut rahoituksineen (mm. lastenhoidon järjestäminen ulkomailla).

13. Yliopisto arvioi säännöllisesti tasa-arvon toteutumista ja mahdollisia syrjiviä rakenteita rekrytoinneissa ja uralla etenemisessä sukupuolten tasa-arvon, ulkomaisen/etnisen taustan ja iän näkökulmasta mm. analysoimalla, ketkä ovat hakeneet ja keitä on valittu akateemisiin tehtäviin. Havaittuaan ongelmakohtia se ryhtyy kehittämistoimenpiteisiin.

14. Arviointiin osallistuvia henkilöitä koulutetaan akateemisen työn eettiseen arviointiin, esimerkiksi osana johtamiskoulutusta (tutkijanarvioinnin hyvät käytännöt: <https://avointiede.fi/sites/default/files/2020-03/tutkijanarviointi.pdf>).

## Johtaminen

15. Johtamisosaaminen ja -käytännöt vaikuttavat merkittävästi mm. meritoitumiseen, työnsuunnitteluun, sijaisuuskäytäntöihin ja nimike- ja palkkapolitiikkaan. Urakehityksen tuen kannalta yliopistojen esimiestyöllä on suuri merkitys. Tieteentekijät kannustaa tarjoamaan eri tasoilla toimiville esimiehille riittävät resurssit johtamistyöhön sekä johtamisosaamisen kehittämiseen, jotta johdolla on edellytykset toimia näiden suositusten mukaisesti.