

PERÄKKÄIN, RINNAN JA



PÄÄLLEKKÄIN

TIETEENTEKIJÖIDEN LIITON JÄSENKYSELY 2022

ANTERO PUHAKKA

PERÄKKÄIN,
RINNAN
JA
PÄÄLLEKKÄIN

ANTERO PUHAKKA

PERÄKKÄIN,
RINNAN
JA
PÄÄLLEKKÄIN

TIETEENTEKIJÖIDEN LIITON JÄSENKYSELY

2 0 2 2

SISÄLLYS

KUVIOLUETTELO	10
TAULUKKOLUETTELO	13
ESIPUHE	15
TIIVISTELMÄ	17
SAMMANDRAG	21
SUMMARY	26
1 JOHDANTO	31
1.1 Aineiston keruu ja vastausaktiivisuus	32
2 PERUSTIETOJA TIETEENTEKIJÖISTÄ	34
2.1 Sukupuoli, maantieteellinen alkuperä, ikä ja perhetilanne	34
2.2 Koulutustaso ja -ala	38
2.3 Tutkinnon suoritusmaa	42
2.4 Jatko-opinnot ja niiden rahoitus	45
2.5 Läheisin viiteryhmä	51
3 TYÖMARKKINATILANNE	56
3.1 Työnantajat	57
3.2 Ammattiryhmät	60
3.3 Palvelussuhteen laji	63
3.4 Pirstaleinen työura	68
3.5 Palkkatyön ulkopuolella olevat	72

4 PALKKAUS	77
4.1 Säännöllisen työajan ansio	77
4.2 Työmatkojen korvaukset	83
4.3 Palkkauksen ja palkkausjärjestelmien arviointia	85
5 TYÖ JA TYÖSKENTELYOLOSUHTEET	88
5.1 Viikoittainen työaika	88
5.2 Työtilat	91
5.3 Etätyö ja työntekemispaidat	94
5.4 Palkaton ja palkallinen ylityö	101
5.5 Sivutyöt	103
5.6 Opetus ja ohjaus	106
5.7 Uudet tietojärjestelmät	108
6 TYÖPAHOINVOINTI JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	112
6.1 Työuupumus ja stressi	112
6.2 Haitallinen työstressi	119
6.3 Rahoitus ja sen hakeminen	123
6.4 Vapaat ja palautuminen	129
6.5 Työhyvinvoinnin parantaminen	131
7 TIETEENTEKIJÄT TYÖYHTEISÖSSÄ	135
7.1 Kuuluminen työyhteisöön	135
7.2 Kansainvälistäustaiset suomalaisessa tiedemaailmassa	141
7.3 Oleskeluluvat ja lupaprosessin toimivuus	143
7.4 Epäasiallinen kohtelu, syrjintä ja rasismi	148
7.5 Työsuhteen uhkatekijät	154
7.6 Uranvaihdot ja uranvaihtosuunnitelmat	156
7.7 Tyytyväisyys työyhteisöön	160
8 KANSAINVÄLISYYS	162
8.1 Ulkomailla työskentely akateemisen uran aikana	162
8.2 Kansainvälinen liikkuvuus ja yhteistyö	164

8.3 Yliopistolaisten liikkuvuustyypit	166
8.4 Kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät	170

9 APURAHAT

9.1 Apurahat työskentelyn rahoittajana	177
9.2 Apurahatutkijat syksyllä 2022	179
9.3 Apurahatutkijat akateemisen yhteisön jäseninä	182

10 HAAVEKUVA TUTKIJANURASTA

10.1 Lähtökohtia tutkijanuralle	185
10.2 Tutkijanuraporaat	190
10.3 Uranvaihtopohdinnat	194

LIITE 1. Jäsenistön koko kuva	198
-------------------------------------	-----

KUVIOLUETTELO

KUVIO 1. Kotona asuvat lapset	37
KUVIO 2. Tieteentekijöiden, akavalaisten ja koko väestön koulutusasteet	38
KUVIO 3. Tohtorintutkinnot sukupuolittain 1998–2022	39
KUVIO 4. Tutkinnon suoritusmaa maantieteellinen tausta sekä koulutustaso huomioiden	43
KUVIO 5. Jatko-opintojen rahoituslähteet 2013–2022	47
KUVIO 6. Jatko-opintojen pääasiallinen rahoituslähde	48
KUVIO 7. Jatko-opintojen pääasiallinen rahoituslähde ikäluokittain	49
KUVIO 8. Yliopistossa työskentelevien väitöskirjatutkijoiden työsopimuksen kesto 2010–2022	50
KUVIO 9. Läheisin viiteryhmä	51
KUVIO 10. Yleisimmät viiteryhvät ikäluokittain	54
KUVIO 11. Työmarkkinatilanne lokakuussa 2022	57
KUVIO 12. Työnantajasektorit sukupuolittain	58
KUVIO 13. Tohtoreiden työnantajat	59
KUVIO 14. Nimikkeet lokakuussa 2022	60
KUVIO 15. Naisten osuus tutkijoista ja opettajista 1998–2022	62
KUVIO 16. Määräaikaaisuudet työnantajittain 2001–2022	64
KUVIO 17. Tohtoreiden vakinaisuus työnantajittain samalla työnantajalla työssäoloaika huomioiden	65
KUVIO 18. Tohtoreiden vakinaisuus sukupuolittain samassa yliopistossa työssäoloaika huomioiden	66
KUVIO 19. Tohtoreiden vakinaisuus ammattiryhmittäin 2001–2022	67
KUVIO 20. palvelussuhteiden lukumäärät työuran aikana	69
KUVIO 21. palvelussuhteiden lukumäärä nykyisellä työnantajalla työnantajittain	70
KUVIO 22. Määräaikaisten työsopimusten keskimääräiset pituudet työnantajittain 2007–2022	72
KUVIO 23. Kahden edellisen vuoden aikana työttömänä olleet tohtorit maantieteellisen taustan ja väittelyvuoden mukaan	75
KUVIO 24. Työttömänä olo sekä yli 3 vuotta työttömänä olleet 1998–2022	76
KUVIO 25. Työttömyysjaksojen yhteenlaskettu kesto	76
KUVIO 26. Naisten keskipalkat ja ero miesten keskipalkkoihin	78
KUVIO 27. Tohtoreiden keskipalkat sukupuolittain eri työnantajilla	79

KUVIO 28. Yliopistoissa työskentelevien tohtoreiden keskipalkat sukupuolittain 2010–2022	80
KUVIO 29. Yliopistolaisten keskipalkat koulutustaso, sukupuoli ja maantieteellinen tausta huomioiden	81
KUVIO 30. Ammattiryhmien keskipalkat yliopistoissa koulutustasoittain ja sukupuolittain	82
KUVIO 31. Palkkausjärjestelmän vääräksi koettu soveltaminen yliopistoissa sukupuolittain 2007–2022	86
KUVIO 32. Viikkotuntimäärien jakauma 2004–2022	89
KUVIO 33. Työtilat työnantajittain	92
KUVIO 34. Työtilat ammattiryhmittäin	93
KUVIO 35. Työtilat ikäluokittain	93
KUVIO 36. Etätyöt sukupuolittain 2019–2022	95
KUVIO 37. Etätöissä tarvittavien työvälineiden ja ohjelmistojen olemassaolo etätyösopimusten luonteen mukaan	97
KUVIO 38. Etätöissä tarvittavien työvälineiden ja ohjelmistojen olemassaolo ammattiryhmittäin	97
KUVIO 39. Etätöissä tarvittavien työvälineiden ja ohjelmistojen olemassaolo yliopistoissa työskentelevillä maantieteellisen taustan mukaan	99
KUVIO 40. Työnsuorituspaikat työajan jakautumisen suhteen	100
KUVIO 41. Yliopistolaisten työpaikalla ja kotona tehdyn työajan jakauma työtilan mukaan ...	101
KUVIO 42. Sivutoimisesta opetuksesta saatavat korvaukset tohtoreilla maantieteellisen taustan mukaan	105
KUVIO 43. Uusien tietojärjestelmien käyttöönoton vaikutus omiin työtehtäviin	109
KUVIO 44. Yliopistossa työskentelevien ammattiryhmien näkemykset tietojärjestelmien käyttöönoton vaikutuksista	110
KUVIO 45. Työuupumuksen kokeminen 2001–2022	113
KUVIO 46. Stressin tuntemukset 2004–2022	114
KUVIO 47. Paljon stressiä kokeneet ammattiryhmittäin 2004–2022	115
KUVIO 48. Paljon stressiä kokeneet työnantajittain 2004–2022	116
KUVIO 49. Viikkotuntityömäärä ja työuupumuksen ja stressin kokeminen	117
KUVIO 50. Yli 48 tuntia viikossa tekevien työuupumus ja stressi 2004–2022	118
KUVIO 51. Haitallista työstressiä aiheuttavat tekijät	120
KUVIO 52. Tärkeimmät haitallisen työstressin aiheuttajat 2004–2022	120
KUVIO 53. Yliopistoissa tutkijoina työskentelevien haitallisen työstressin lähteet maantieteellisen taustan ja sukupuolen mukaan	122
KUVIO 54. Rahoitushakujen lukumäärä työmarkkinatilanteen mukaan	124
KUVIO 55. Rahoitushakujen lukumäärä ammattiryhmittäin	125
KUVIO 56. Rahoitushakujen lukumäärä työnantajittain	125

KUVIO 57. Rahoitushakujen lukumäärä yliopistojen tutkijoilla ja opettajilla koulutustason mukaan	126
KUVIO 58. Rahoitushakuihin viikoittain käytetty aika	127
KUVIO 59. Rahoitushakuihin viikoittain käytetty aika ammattiryhmittäin	128
KUVIO 60. Rahoitushakuihin viikoittain käytetty aika työnantajittain	129
KUVIO 61. Riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen ammattiryhmittäin	130
KUVIO 62. Riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen työtuntien mukaan	130
KUVIO 63. Työhyvinvoinnin lisäämisen keinot	131
KUVIO 64. Tärkeimmät työhyvinvoinnin lisäämisen keinot 2004–2022	134
KUVIO 65. Työyhteisöväittämät 2019–2022	137
KUVIO 66. Työyhteisöväittämät työmarkkinatilanteen mukaan	138
KUVIO 67. Työyhteisöväittämät ja maantieteellinen tausta 2019–2022	139
KUVIO 68. Työyhteisöväittämät työnantajittain	140
KUVIO 69. Suomeen muuttamisen syyt 2016–2022	141
KUVIO 70. Suomessa kohdatut ongelmat 2016–2022	142
KUVIO 71. Oleskelulupatyypit	144
KUVIO 72. Oleskelulupaprosessin arviointi	146
KUVIO 73. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun havaitseminen nykyisessä työpaikassa sukupuolittain	149
KUVIO 74. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun havaitseminen nykyisessä työpaikassa työnantajittain	150
KUVIO 75. Rasismin havaitseminen nykyisessä työyhteisössä maantieteellinen tausta ja sukupuoli huomioiden	151
KUVIO 76. Epäasiallisen toiminnan ja rasismin havaitseminen ja toiminnan kohdistuminen sukupuolen mukaan	153
KUVIO 77. Työyhteisöväittämät nykyisessä työyhteisössä havaitun syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun mukaan	154
KUVIO 78. Epävarmuus työsuhteesta sekä työsuhteen uhkatekijät	155
KUVIO 79. Tyytyväisyys omaan työyhteisöön	160
KUVIO 80. Tyytyväisyys yliopistoon työyhteisönä 2010–2022	161
KUVIO 81. Yliopistolaisten kansainvälinen yhteistyö	167
KUVIO 82. Yliopistolaisten liikkuvuustyypit maantieteellisen taustan mukaan	168
KUVIO 83. Yliopistolaisten liikkuvuustyypit ammattiryhmittäin	169
KUVIO 84. Kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät	171
KUVIO 85. Kansainvälisen liikkuvuuden suurimmat esteet 2013–2022	172
KUVIO 86. Kansainvälisen liikkuvuuden esteet jatko-opiskelijoilla ja tohtoreilla	174
KUVIO 87. Yliopistolaisten kansainvälisen liikkuvuuden esteet ammattiryhmittäin	175
KUVIO 88. Apurahakausien yhteenlaskettu kesto 2001–2022	178
KUVIO 89. Työyhteisöväittämät apurahatutkijoiden osalta	183

KUVIO 90. Yliopistossa opettajina tai tutkijoina työskentelevien tohtoreiden vakinaisuus sukupuolittain 2004–2022	186
KUVIO 91. Kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät uraportaittain	191
KUVIO 92. Opetukseen ja ohjaukseen osallistuminen uraportaittain	192
KUVIO 93. Yleisimmät haitallisen työstressin lähteet uraportaittain	193
KUVIO 94. Uranvaihtopohdinnat uraportaittain	194
KUVIO 95. III uraportaalla olevien uranvaihtopohdinnat palvelussuhteen lajin ja sukupuolen mukaan	195

TAULUKKOLUETTELO

TAULUKKO 1. Kansainvälistäustaisten tieteentekijöiden Suomessa asumisaika	35
TAULUKKO 2. Ikäluokat sukupuolittain	36
TAULUKKO 3. Ikäluokat maantieteellisen taustan mukaan	36
TAULUKKO 4. Koulutustasojakauma	39
TAULUKKO 5. Koulutusalat sukupuolen ja maantieteellisen taustan mukaan	41
TAULUKKO 6. Korkein tutkinto koulutusaloittain	41
TAULUKKO 7. Korkeimman tutkinnon suoritusmaa koulutustason mukaan	42
TAULUKKO 8. Tohtorintutkinnon suoritusvuosi ja maantieteellinen tausta	44
TAULUKKO 9. Maisterintutkinnon suoritusvuosi ja maantieteellinen tausta	44
TAULUKKO 10. Viiteryhvät koulutusaloittain	53
TAULUKKO 11. Viiteryhvät koulutustasoittain	54
TAULUKKO 12. Ammattiryhmien kuvailevia tunnuslukuja	61
TAULUKKO 13. Ammattiryhmät maantieteellisen taustan mukaan	61
TAULUKKO 14. Ammattiryhmät 2001–2022	62
TAULUKKO 15. Vakinaisuus koulutustasoittain tutkinnon suoritusvuoden mukaan	64
TAULUKKO 16. Vakinaisuus ammattiryhmittäin 2001–2022	66
TAULUKKO 17. Ei-ammattissa toimivat	73
TAULUKKO 18. Ammattiryhmittäiset keskipalkat sukupuolen ja maantieteellisen taustan mukaan	82
TAULUKKO 19. Työmatkojen asianmukainen korvaaminen työnantajittain	84
TAULUKKO 20. Palkkausta liian pienenä pitävien osuus 1998–2022	85
TAULUKKO 21. Ammattiryhmittäiset viikkotuntimäärät	90
TAULUKKO 22. Koulutustasoittaiset viikkotuntimäärät	90
TAULUKKO 23. Työnantajittaiset viikkotuntimäärät	90

TAULUKKO 24. Etätöiden tekeminen työnantajittain	95
TAULUKKO 25. Etätöiden tekemisessä tarvittavien työvälineiden ja ohjelmistojen olemassaolo työnantajittain	98
TAULUKKO 26. Ylitöiden tekeminen ammattiryhmittäin	103
TAULUKKO 27. Opetustehtävien kehitys kahden edellisen vuoden aikana	106
TAULUKKO 28. Opetustehtävät ammattiryhmittäin	107
TAULUKKO 29. Haitallista työstressiä aiheuttavat tekijät ammattiryhmittäin	121
TAULUKKO 30. Työhyvinvoinnin parantamisen keinot ammattiryhmittäin	132
TAULUKKO 31. Kohdannut ongelmia oleskelulupiin liittyen	144
TAULUKKO 32. Oleskelulupiin liittyviä tietoja	145
TAULUKKO 33. Epäasiallisen kohtelun ja rasismien havaitseminen työyhteisössä	149
TAULUKKO 34. Epäasiallisen kohtelun ja rasismien kohdistuminen omassa työyhteisössä	152
TAULUKKO 35. Uranvaihtoharkinnat kahden edellisen vuoden aikana työnantajittain	157
TAULUKKO 36. Yliopistoissa työskentelevien pohdinnat toiselle työnantajasektorille hakeutumisesta lasten iän mukaan	159
TAULUKKO 37. Työskentely muussa kuin tutkinnon suoritusmassa	163
TAULUKKO 38. Palkkatyössä ulkomailla	163
TAULUKKO 39. Apurahalla ulkomailla	163
TAULUKKO 40. Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön lajit maantieteellisen taustan mukaan	165
TAULUKKO 41. Yliopistolaisten kansainvälinen liikkuvuus 2016–2022	168
TAULUKKO 42. Kansainvälisen liikkuvuuden esteet ikäluokittain	173
TAULUKKO 43. Yli 3 vuotta apurahalla työskennelleet koulutustasoittain	179
TAULUKKO 44. Perustietoja apurahatutkijoista	180
TAULUKKO 45. Apurahan kesto ja laskennallinen suuruus	181
TAULUKKO 46. Haitallista työstressiä usein tai lähes koko ajan aiheuttavat tekijät	184
TAULUKKO 47. Yliopistossa tutkijoina tai opettajina työskentelevät vakinaiset tohtorit tunnuslukujen valossa	187
TAULUKKO 48. Keskeisiä tietoja tutkijanuraportaittain	189

ESIPUHE

Tieteentekijöiden liiton viimeisen jäsenkyselyn tulokset osoittavat, että tutkijoiden työaika kuluu huomattavasti liikaa rahoituksen hakemiseen ja raportointiin.

Tutkimuksen tekeminen on keskeinen osa tieteentekijöiden työtä ja sen tulisi olla prioriteetti, joka vie suurimman osan heidän työajastaan. Valitettavasti kyselyn mukaan monilla tutkijoilla on vaikeuksia käyttää riittävästi aikaa varsinaiseen tutkimustyöhön, koska he joutuvat käyttämään liikaa resursseja rahoituksen hakemiseen ja raportointiin.

Rahoituksen hakeminen on tärkeä osa tutkijoiden työtä, mutta byrokratiin ja hakuprosessin monimutkaisuuteen kuluvat tunnit vievät arvokasta aikaa tutkimuksen suunnittelulta ja toteutukselta. Tämä vaikuttaa haitallisesti tutkijoiden luovaan prosessiin ja tutkimuksen laatuun.

Lisäksi raportointivaatimukset ja niiden täyttäminen vievät tutkijoilta aikaa ja energiaa, jotka voitaisiin paremmin käyttää tutkimuksen edistämiseen ja uusien löydösten tekemiseen. Tämä jatkuva hallinnollinen taakka kuormittaa tutkijoita ja voi aiheuttaa stressiä ja motivaation laskua.

On tärkeää, että tutkimuksen tekemiseen tarjotaan riittävästi resursseja ja tukitoimia, jotta tutkijat voivat keskittyä olennaiseen. Rahoituksen hakemisen ja raportoinnin prosesseja on virtaviivaistettava ja yksinkertaistettava, jotta tutkijat voivat käyttää enemmän aikaa luovaan tutkimustyöhön. Lisäksi on tärkeää tunnistaa ja arvostaa tutkijoiden panosta tiedeyhteisöön ja yhteiskuntaan.

Tieteentekijöiden liitto aikoo käyttää näitä tuloksia perustana vaikuttamistyölle ja pyrkii yhteistyössä muiden sidosryhmien kanssa edistämään

tutkijoiden työskentelyolosuhteita. Tavoitteenamme on luoda tutkijoille suotuisa ympäristö, jossa he voivat paremmin keskittyä tutkimukseen ja innovaatioihin.

Kiitos kaikille jäsenille, jotka osallistuivat kyselyyn. Yhdessä voimme pyrkiä parantamaan tutkijoiden työoloja ja edistämään tieteellistä tutkimusta.

Tero Karjalainen (yhteistyössä chatGPT)

Tieteentekijöiden puheenjohtaja

TIIVISTELMÄ

Tieteentekijöiden liiton yhdeksäs jäsenkysely toteutettiin marraskuussa 2022. Sähköisesti suomen-, ruotsin- ja englanninkielisenä toteutettuun kyselyyn vastasi 1076 jäsentä (16 %). Kyselyyn vastanneista lähes kaksi kolmasosaa (62,6 %) oli naisia, 34,7 % miehiä ja muun sukupuolisiksi itsensä ilmoitti 2,6 % jäsenistöstä. Suomalaisen tiedeyhteisön kansainvälistä luonnetta osoittaa se, että jäsenkyselyyn vastanneissa on jäseniä kaikkiaan 60 eri maasta. Toki suurin osa vastanneista on alun perin kotoisin Suomesta (84 %), Eu/Eta-maista on alun perin kotoisin 6,5 % ja muista maista 9,2 % %. Kansainväliset jäsenet olivat asuneet Suomessa keskimäärin 10,3 vuotta.

Kyselyyn vastanneiden keski-ikä oli 45,9 vuotta. Yleisin siviilisääty oli avio-, avioliitto tai rekisteröity parisuhde (71 %), naimattomia oli useampi kuin joka viides (21 %) ja eronneiden tai leskien osuus oli 8 %. Vastanneista hieman useammalla kuin joka kolmannella (38 %) oli omia tai huollettavana olevia lapsia kotonaan. Miehistä tohtorintutkinto on 71 %:lla ja naisista 65 %:lla. Liiton jäsenistä useampi kuin joka neljäs (26 %) on dosentti. Joka seitsemäs (14 %) oli suorittanut korkeimman tutkintonsa oman syntymävaltionsa ulkopuolella, suomalaistaustaisista 4,3 %, Eu/Eta-maista tulleista 63 % ja muista maista tulleista 71 % oli näin tehnyt. Vastanneista hieman useampi kuin joka viides (21 %) suoritti kyselyhetkellä jatko-opintoja: päätoimisesti 14 % ja sivutoimisesti 7 %.

Apurahojen merkitys rahoituslähteenä on erittäin suuri, sillä lähes kaksi kolmesta (60 %) on jossain vaiheessa rahoittanut jatko-opintojaan apurahalla. Jatko-opintoja suorittavista useampi kuin kaksi kolmesta (68 %) oli rahoitta-

nut tutkimustaan vähintään kahdella erilaisella rahoituslähteellä. Jatko-opintoja suorittavilla naisilla oli ollut käytössään enemmän rahoituslähteitä kuin miehillä (2,5 ja 2,1). Tämä saattaa viitata suurempiin ongelmiin naisten tutkijanuraan liittyen. Kyselyn vastaushetkellä yleisin jatko-opintojen rahoituslähde oli apuraha (27 %) ja toiseksi yleisin yliopiston tutkijakoulupaikka (23 %). Omia jatko-opintojaan suoritti muun työn ohella tai vapaa-ajallaan joka kuudes (17 %) tieteentekijä.

Kyselyyn vastanneista tieteentekijöistä hieman useampi kuin kolme neljästä (77 %) oli palkkatyössä. Tämän lisäksi 4 % vastaajista oli apurahalla ja palkkatyössä samanaikaisesti. Apurahatutkijoita ilman palkkasuhdetta oli 9,5 % ja työttömiä 5,2 % vastaajista. Yliopistot ovat tärkein työnantajasektori, sillä 81 % työskenteli yliopistoissa. Tutkimuslaitoksissa työskenteli 4 %, julkisella sektorilla 7 % ja muualla 8 % vastaajista. Työssä olevista 42 % oli tutkijoita, 29 % opettajia ja 29 % asiantuntijoita. Tutkijoiden merkitys näkyy myös vastaajien läheisimmiksi kokemissa viiteryhmissä. Kaikista vastaajista 56 % asemoi itsensä tutkijoiksi, 13 % opettajaksi, 7 % tietoasiantuntijaksi, 7 % erityisasiantuntijoiksi ja 5 % apurahansaajaksi.

Jäsenkyselyyn 2022 vastanneista ammatissa toimivista tieteentekijöistä hieman yli puolet (54 %) työskenteli vakinaisessa työsuhteessa. Määräaikaisten palvelussuhteiden keston keskiarvo oli 31 kk. Kyselyyn vastanneista lähes puolella (48 %) oli ollut vähintään 10 erillistä palvelussuhdetta koko työuransa aikana. Lähes joka viidennellä vastaajalla (19 %) oli ollut vähintään kymmenen erillistä työsopimusta nykyisen työnantajansa palveluksessa. Useampi kuin joka kolmas (35 %) oli työskennellyt yhtäjaksoisesti saman työnantajan palveluksessa yli 10 vuotta ja joka seitsemäs (14 %) vähintään 20 vuotta.

Lokakuussa 2022 ansiotyössä kokoaikaisesti työskentelevien keskipalkka oli 4130 euroa kuukaudessa (keskihajonta 1032 €, mediaani 4100 €). Naisten ja miesten palkoissa ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa. Tohtoreiden keskipalkka oli 4461 € (mediaani 4300 €, keskihajonta 920 €) ja maistereiden 3334 € (mediaani 3257 €, keskihajonta 865 €). Edelliseen kyselyyn verrattuna tohtoreiden palkat ovat nousseet keskimäärin 285 €/kk ja maistereiden 186 €/kk. Useampi kuin neljä kymmenestä (43 %) piti palkkaansa liian pieninä työtehtäviinsä nähden. Useampi kuin joka kolmas (38 %) ilmoitti, että vastaajan työpaikalla ollutta tehtävän vaativuuteen pohjautuvaa palkkausjärjestelmää oli sovellettu väärin. Kolmannes (33 %) vastaajista kertoi, ettei saa aina päivärahoja työmatkoistaan. Lähes joka kolmas (32 %) ilmoitti, ettei ulkomaan työmatkoja käsitellä samoin kuin Suomessa tapahtuvia työmatkoja.

Vuoden 2022 lokakuussa kokoaikaisessa palvelussuhteessa olleet arvioivat viikoittaiseksi työajakseen 41,8 tuntia (mediaani 40 ja keskihajonta 6,5 tuntia). Neljännes vastaajista arvioi työajakseen vähintään 45 tuntia (maksimin ollessa 84 tuntia). Puolet vastaajista (50 %) ilmoitti tekevänsä ylitöitä ilman korvausta. Vastaajista 82 % ilmoitti tekevänsä etätöitä, joskin virallisen etätyösopimuksen oli tehnyt ainoastaan joka viides (22 %). Työnantaja oli järjestänyt etätöissä tarvittavat työvälineet ja ohjelmistot ainoastaan joka kolmannelle (34 %). Lähes puolet (45 %) oli saanut työnantajaltaan osan tarvittavista välineistä, ja ostanut osan itse. Hieman yli puolet (51 %) työajasta tehtiin työnantajan tiloissa, 45 % vastaajan kotona, 3 % matkustaessa ja 1 % itse hankitussa työtilassa.

Työuupumusta oli kokenut jonkin verran tai paljon 48 prosenttia työssä olleista vastanneista. Vuoden 2022 kyselyssä hieman alle puolet (45 %) työssä olleista vastaajista ilmoitti kokevansa paljon tai erittäin paljon yleistä stressiä. Opettajista 52 %, tutkijoista 49 % ja asiantuntijoista 31 % ilmoitti kokeneensa vastaushetkellä stressiä joko paljon tai erittäin paljon.

Kuten aiemmissakin jäsenkyselyissä määräaikaisuus (57 %), palvelussuhteen jatkumisen epävarmuus (48 %) sekä rahoituksen hankkiminen (45 %) muodostavat haitallisen työstressin kovan ytimen. Myös se, että on liian vähän aikaa tutkimukselle aiheutti useammalle kuin neljälle kymmenestä (43 %) usein tai lähes koko ajan haitalliseksi koettua työstressiä. Rahoituksen hankkimisen merkittävyys haitallisen työstressin lähteenä tulee ymmärrettäväksi huomattaessa, että useampi kuin kaksi kolmesta (68 %) oli osallistunut edellisen vuoden aikana vähintään yhteen rahoitushakuun. Palkkatyössä olleista 27 %, työttömänä vastaushetkellä olleista 34 % ja apurahalla olleista peräti 52 % oli osallistunut vähintään neljään erilliseen rahoitushakuun edellisen vuoden aikana. Joka kolmas (33 %) vastaaja ilmoitti käyttäneensä keskimäärin vähintään neljä tuntia viikossa erilaisiin rahoitushakuihin edellisen vuoden aikana. Tärkeimmäksi omaa työhyvinvointia parantavaksi keinoksi mainittiin henkilöstön lisääminen, jonka koettiin parantavan paljon omaa työhyvinvointia.

Kolme vastaajaa neljästä (75 %) tunsu kuuluvansa työyhteisöönsä. Palkkatyössä olevista työyhteisöönsä koki kuuluvansa 78 %, mutta apurahatutkijoista vain hieman yli puolet (52 %). Neljä vastaajaa kymmenestä (83 %) ilmoitti voivansa luottaa oman työyhteisönsä jäseniin, mutta vain 63 % ilmoitti luottavansa työnantajaansa. Useampi kuin joka kolmas (35 %) nainen ja useampi kuin joka neljäs (27 %) mies oli havainnut omalla työpaikallaan erilaisiin henkilöperustaisiin syihin pohjautuvaa syrjintää tai epäasiallista kohtelua.

Joka kahdeksas vastaaja (13 %) oli havainnut nykyisessä työpaikassaan rasis-
mia, kansainvälistäustaisista naisista 29 %, kansainvälistäustaisista miehistä
18 %, suomalaisista naisista 12 % ja suomalaisista miehistä 10 % oli havainnut
rasismia omassa työyhteisössään.

Kyselyssä selvitettiin kokemuksia oleskeluluvista ja niiden hakemisesta.
Oleskelulupien käsittelyä piti kalliina 70 % vastaajista, järjestelmää ei pidetty
selkeänä (67 %) ja yli puolet (52 %) piti käsittelyaikoja liian pitkinä. Keskimää-
rin Eu/Eta-maiden ulkopuolelta tuleville tieteen tekijöille oli myönnetty oles-
kelulupa 4 kertaa. Vähintään 6 oleskelulupaa oli myönnetty joka kuudennelle
(17 %) vastaajalle. Joka kolmannella (35 %) oli tutkijan oleskelulupa, yhtä mo-
nella (35 %) oli pysyvä oleskelulupa ja joka kuudes (17 %) alun perin Eu/Eta-
maiden ulkopuolelta tullut oli saanut Suomen kansalaisuuden.

Apurahalla työskentely on leimaa antavaa tieteen tekijän uralle. Kolme nel-
jästä vastaajasta (76 %) on työskennellyt apurahan turvin. Joka kuudes (16 %)
vastaaja on työskennellyt apurahatutkijana yli viiden vuoden ajan. Opettajis-
ta lähes neljä kymmenestä (38 %), tutkijoista lähes joka kolmas (32 %) ja asi-
antuntijoista joka neljäs (25 %) oli toiminut apurahalla yli kolme vuotta. Apu-
rahansaajista selvästi yli puolet (57 %) ilmoitti tuntevansa paljon tai erittäin
paljon stressiä vastaushetkellä.

Saman työnantajasektorin sisällä toiseen työpaikkaan siirtymistä oli har-
kinnut yli puolet (52 %) vastaajista. Dosenteista 51 %, tohtoreista 57 % ja mais-
tereistakin 44 % oli harkinnut työpaikan vaihtoa saman työnantajasektorin si-
sällä. Kokonaan toisiin tehtäviin siirtymistä oli edellisen kahden vuoden aika-
na harkinnut 55 % vastaajista, naisista 57 % ja miehistä 49 %. Määräaikaisista
kuusi vastaajaa kymmenestä (61 %) ja vakinaisistakin 44 % oli harkinnut siir-
tymistä täysin toisiin tehtäviin. Joka viides tieteen tekijä (20 %) oli myös teh-
nyt omaa uraansa koskevan siirron edellisen kahden vuoden aikana. Uran-
vaihtajat olivat useimmiten vaihtaneet saman työnantajasektorin sisällä toi-
sen työnantajan palvelukseen (39 %). Saman sektorin sisällä tohtorit olivat
maistereita useammin vaihtaneet työnantajaa, uraa vaihtaneista tohtoreista
45 % ja maistereista 29 % oli hakeutunut samalla sektorilla toisen työnanta-
jan palvelukseen. Toiselle työnantajasektorille oli siirtynyt useampi kuin vii-
des (23 %). Toisiin tehtäviin siirtymisen oli uranvaihtajista toteuttanut 16 %.

SAMMANDRAG

Forskarförbundets nionde medlemsenkät genomfördes i november 2022. Enkäten, som genomfördes elektroniskt på finska, svenska och engelska, besvarades av 1076 medlemmar (16 %). Av enkätens respondenter var enkäten nästan två tredjedelar (62,6 %) kvinnor, 34,7 % var män och 2,6 % uppgav sig vara icke-binära. Medlemmarna som svarade på enkäten kom från sammanlagt 60 olika länder, vilket visar hur internationellt det finländska forskarsamfundet är. Givetvis kom största delen av dem som svarade ursprungligen från Finland (84 %), medan 6,5 % ursprungligen kom från EU/EES-länder och 9,2 % från andra länder. De internationella medlemmarna hade bott i Finland i genomsnitt 10,3 år.

Respondenternas medelålder var 45,9 år. Deras vanligaste civilstånd var äktenskap, samboförhållande eller registrerat partnerskap (71 %). Fler än var femte (21 %) var ogifta och 8 % var skilda eller änkor/änklingar. Något fler än var tredje (38 %) av deltagarna hade hemmaboende egna barn eller barn att försörja. 71 % av männen hade en doktorsexamen och av kvinnorna 65 %. Fler än var fjärde (26 %) av förbundets medlemmar har docenttitel. Var sjunde (14 %) hade avlagt sin högsta examen utanför sin födelsestat. Av dem med finsk bakgrund var andelen 4,3 %, av dem från EU/EES-länder 63 % och av dem från andra länder 71 %. Vid tidpunkten för enkäten bedrev något fler än var femte (21 %) av deltagarna påbyggnadsstudier: 14 % som huvudsyssla och 7 % som bisyssla.

Stipendier är en mycket viktig finansieringskälla, då nästan två tredjedelar (60 %) i något skede hade finansierat sina påbyggnadsstudier med stipendier. Fler än två tredjedelar (68 %) av dem som bedrev påbyggnadsstudier hade

finansierat sin forskning med medel från minst två olika finansieringskällor. Kvinnorna som bedrev påbyggnadsstudier hade haft fler finansieringskällor än männen (2,5 och 2,1). Det här kan tyda på större problem när det gäller kvinnors forskarkarriär. Vid tidpunkten för enkäten var den vanligaste finansieringskällan för påbyggnadsstudier stipendium (27 %) och den näst vanligaste anställning vid en forskarskola vid ett universitet (23 %). Var sjätte medlem (17 %) bedrev sina påbyggnadsstudier vid sidan av annat arbete eller under fritiden.

Av medlemmarna som svarade förvärvsarbetade drygt tre av fyra (77 %). Dessutom erhöll 4 % stipendium samtidigt som de förvärvsarbetade. Av respondenterna var 9,5 % stipendieforskare utan löneförhållande medan 5,2 % var arbetslösa. Den viktigaste arbetsgivarsektorn var universiteten där 81 % arbetade. Vid forskningsanstalter arbetade 4 %, inom den offentliga sektorn 7 % och på annat håll 8 %. Av dem som arbetade var 42 % forskare, 29 % lärare och 29 % experter. Forskarnas betydelse återspeglas också som den referensgrupp som deltagarna upplevde sig stå närmast. Av alla deltagare såg sig 56 % som forskare, 13 % som lärare, 7 % som informationsexperter, 7 % som specialeexperter och 5 % stipendiater.

Drygt hälften (54 %) av de yrkesverksamma medlemmarna som svarade på medlemsenkäten 2022 hade ett stadigvarande anställningsförhållande. Den genomsnittliga längden för tidsbegränsade anställningar var 31 månader. Nästan hälften (48 %) av deltagarna hade haft minst tio separata anställningsförhållanden under sin karriär. Nästan var femte (19 %) hade haft minst tio separata arbetsavtal med sin nuvarande arbetsgivare. Fler än var tredje (35 %) hade arbetat kontinuerligt för samma arbetsgivare i mer än tio år och var sjunde (14 %) i minst 20 år.

I oktober 2022 var medellönen för förvärvsarbetande heltidsanställda 4130 euro per månad (standardavvikelse 1032 euro, median 4100 euro). Det fanns ingen statistiskt signifikant skillnad mellan kvinnors och mäns löner. Doktorernas medellön var 4461 euro (median 4300 euro, standardavvikelse 920 euro) och magistrarnas 3334 euro (median 3257 euro, standardavvikelse 865 euro). I jämförelse med den föregående enkäten har doktorernas löner stigit med i genomsnitt 285 euro per månad och magistrarnas lön med 186 euro per månad. Fler än fyra av tio (43 %) ansåg att deras lön var för låg i förhållande till arbetsuppgifterna. Fler än var tredje (38 %) uppgav att arbetsplatsens lönesystem som baserar sig på uppgiftens svårighetsgrad hade tillämpats felaktigt. En tredjedel (33 %) av respondenterna meddelade att de inte alltid

fick dagtraktamente för sina arbetsresor. Nästan var tredje (32 %) uppgav att arbetsresor utomlands inte jämfördes med arbetsresor i Finland.

I oktober 2022 uppskattade de heltidsanställda att deras arbetstid per vecka var 41,8 timmar (median 40 och standardavvikelse 6,5 timmar). En fjärdedel av deltagarna uppskattade att deras arbetstid var minst 45 timmar (medan maximitiden är 84 timmar). Hälften av deltagarna (50 %) rapporterade att de arbetade övertid utan ersättning. Av respondenterna uppgav 82 % att de distansarbetade, även om endast var femte (22 %) hade ingått ett officiellt avtal om distansarbete. Arbetsgivaren hade ordnat behövliga redskap och program för distansarbetet endast för var tredje person (34 %). Nästan hälften (45 %) hade fått en del av de nödvändiga redskapen av arbetsgivaren, och köpt en del själv. Drygt hälften (51 %) av arbetstiden utfördes i arbetsgivarens lokaler, 45 % hemma, 3 % under resor och 1 % i arbetslokaler man skaffat själv.

Av respondenterna i arbetsförhållande hade 48 % upplevt sig lida av utbrändhet i någon mån eller hög mån. I enkäten 2022 uppgav strax under hälften (45 %) av dem som arbetade att de upplevde mycket eller väldigt mycket allmän stress. Av lärarna uppgav 52 %, av forskarna 49 % och av experterna 31 % att de vid tidpunkten för enkäten upplevde antingen mycket eller väldigt mycket stress.

Liksom i tidigare medlemsenkäter utgjorde visstidsanställningar (57 %), osäkerhet över om anställningen fortsätter (48 %) samt hur man får finansiering (45 %) kärnan i skadlig arbetsrelaterad stress. Även alltför knappt med tid för forskning orsakade för fler än fyra av tio (43 %) ofta eller nästan ständigt skadlig arbetsrelaterad stress. Betydelsen av själva eftersträvan att få finansiering som en källa till skadlig arbetsrelaterad stress blir förstaelig i ljuset av att fler än två tredjedelar (68 %) hade deltagit i åtminstone en finansieringsansökan under det föregående året. Bland deltagarna hade 27 % av dem som förvärvsarbetade, 34 % av dem som var arbetslösa vid tidpunkten för enkäten och hela 52 % av dem som erhöll stipendium deltagit i åtminstone fyra separata finansieringsansökningar under det föregående året. Var tredje (33 %) person som svarade hade ägnat i genomsnitt minst fyra timmar per vecka åt olika finansieringsansökningar under det föregående året. Det viktigaste sättet att förbättra den egna arbetshälsan uppgavs vara att öka antalet anställda, något som upplevdes förbättra den egna arbetshälsan märkbart.

Tre av fyra (75 %) kände samhörighet med sin arbetsgemenskap. Av dem som förvärvsarbetade ansåg 78 % att de tillhörde arbetsgemenskapen, medan endast drygt hälften (52 %) av stipendieforskarna upplevde sig tillhöra gemen-

skapen. Fyra av tio (38 %) rapporterade att de kunde lita på medlemmarna i sin arbetsgemenskap, men endast 63 % uppgav att de litade på sin arbetsgivare. Fler än var tredje (35 %) kvinna och fler än var fjärde (27 %) man hade lagt märke till diskriminering eller osakligt bemötande på grund av olika personrelaterade orsaker på sin arbetsplats. Var åttonde (13 %) respondent hade lagt märke till att det förekom rasism på deras nuvarande arbetsplats. Rasism i arbetsgemenskapen hade observerats av 29 % av kvinnorna med internationell bakgrund, 18 % av männen med internationell bakgrund, 12 % av de finska kvinnorna och 10 % av de finska männen.

I enkäten utreddes erfarenheter av uppehållstillstånd och av ansökningsprocessen. Av dem som svarade bedömde 70 % att behandlingen av uppehållstillstånd var dyr, systemet ansågs vara oklart (67 %) och över hälften (52 %) ansåg att behandlingstiderna var för långa. I genomsnitt hade medlemmar från länder utanför EU/EES beviljats uppehållstillstånd fyra gånger. Åtminstone sex uppehållstillstånd hade beviljats var sjätte (17 %) person. Var tredje (35 %) hade uppehållstillstånd för forskare, lika många (35 %) hade permanent uppehållstillstånd och var sjätte (17 %) som ursprungligen kom från länder utanför EU/EES hade fått finskt medborgarskap.

Kännetecknande för forskarkarriären är att man arbetar med hjälp av stipendier. Tre av fyra (76 %) hade arbetat med stöd av ett stipendium. Var sjätte (16 %) hade arbetat som stipendieforskare i mer än fem år. Av lärarna hade nästan fyra av tio (38 %), av forskarna nästan var tredje (32 %) och av experterna var fjärde (25 %) arbetat med hjälp av stipendium i över tre år. Klart över hälften (57 %) av stipendiaterna uppgav att de kände mycket eller väldigt mycket stress vid tidpunkten för enkäten.

Över hälften (52 %) hade övervägt att byta till arbetsplats inom samma arbetsgivar sektor. Av docenterna hade 51 % övervägt att byta arbetsplats inom samma arbetsgivar sektor, medan andelen av doktorerna som hade övervägt detta var 57 % och av magistrarna 44 %. Av dem som svarade hade 55 % övervägt att övergå till helt andra uppgifter under de två föregående åren; 57 % av kvinnorna och 49 % av männen hade övervägt andra uppgifter. Sex av tio (61 %) visstidsanställda och även 44 % av de fast anställda hade övervägt att övergå till helt andra uppgifter. Var femte person (20 %) hade även gjort en karriärförändring under de två föregående åren. De som bytte karriär hade oftast bytt inom samma arbetsgivar sektor till en annan arbetsgivare (39 %). Doktorerna hade oftare än magistrarna bytt arbetsgivare inom samma sektor, 45 % av doktorerna som bytte karriär och 29 % av magistrarna som byt-

te karriär hade sökt sig till en annan arbetsgivare inom samma sektor. Fler än var femte (23 %) hade övergått till en annan arbetsgivarsektor. Av dem som gjort ett karriärbyte hade 16 % övergått till andra uppgifter.

SUMMARY

The Finnish Union of University Researchers and Teachers conducted its ninth membership survey in November 2022. The electronic survey was offered in Finnish, Swedish and English and responses were provided by 1,076 members (16%). Of the survey respondents, nearly two thirds (62.6%) identified themselves as female, 34.7% as male and 2.6% as another gender. The international nature of the Finnish scientific community is demonstrated by the fact that the responding members represented 60 different countries. The majority of the respondents were natives of Finland (84%), but many also originate from EU/EEA countries (6.5%) and other countries (9.2%). International members have been living in Finland for an average of 10.3 years.

The average age of the respondents was 45.9 years. The most common marital status was married, domestic partnership or registered partnership (71%), every fifth respondent was single (21%) and the share of divorced or widowed respondents was 8%. Of the respondents, slightly more than one third (38%) had their own children or children under their guardianship living in their household. Doctorates were held by 71% of the men and 65% of the women. Slightly more than one fourth (26%) of Union members who responded stated that they were docents. Every seventh (14%) had completed their highest degree outside of their birth country. For Finns, the figure was 4.3%, for those from EU/EEA countries 63% and from other countries 71%. Slightly more than every fifth (21%) of the respondents were, at the time of the survey, carrying out postgraduate studies; 14% as a full-time occupation and 7% as a part-time occupation.

The significance of grants as a source of funding was especially high, since nearly two thirds (60%) have received grant funding at some point of their postgraduate studies. More than two thirds (68%) of those carrying out postgraduate studies have financed their research with at least two different sources of funding. Women carrying out postgraduate studies have had more sources of funding than men (2.5 and 2.1, respectively). This may indicate larger problems related to the research careers of women. At the time of the survey, the most common source of funding for postgraduate studies was a grant (27%) and the second most common was a graduate school position at a university (23%). Every sixth (17%) respondent was carrying out their postgraduate studies alongside other work or during free time.

Of the respondents, slightly more than three fourths (77%) were salaried employees. A further 4% of the respondents were simultaneously a salaried employee and supported by a grant. Of the respondents, 9.5% were grant-funded researchers without an employment relationship and 5.2% were unemployed. Universities were the most important employer sector, since 81% of the employed respondents stated that they work at a university. Altogether 4% of the employed respondents work in research institutes, 7% in the public sector and 8% elsewhere. Of those who are employed, 42% are researchers, 29% teachers and 29% experts. The significance of researchers can also be seen in the reference groups that respondents chose for themselves. Of all respondents, 56% stated their own reference group as researchers, 13% as teachers, 7% as information specialists, 7% as senior advisers and 5% as grant recipients.

Of those respondents to the 2022 survey who were in an employment relationship, slightly more than half (54%) worked in a permanent full-time employment. The average duration of fixed-term employment relationships was 31 months. Of the survey respondents, nearly half (48%) had had at least ten different employment relationships throughout their career. Nearly every fifth respondent (19%) had had at least ten different employment contracts with their current employer. More than every third (35%) had worked continuously in the service of their current employer for more than ten years, and every seventh (14%) for at least 20 years.

In October 2022, the average monthly pay for those working full-time was €4,130 (standard deviation €1,032, median €4,100). There was no statistically significant deviation between the pay of men and women. The average pay for those with doctorates was €4,461 (median €4,300, standard deviation €920)

and for those with master's degrees €3,334 (median €3,257, standard deviation €865). In comparison to the previous survey, the salaries of those with doctorates have increased by an average of €285/month and with a master's degree €186/month. More than four in ten (43%) considered their salary to be too small compared to their duties at work. More than every third (38%) stated that their workplace salary system, which is based on job requirement levels, has not been correctly applied. One third (33%) of respondents stated that they have not always received a daily allowance for work-related travel. Nearly one third (32%) reported that their work-related travel abroad is not dealt with in the same manner as work-related travel in Finland.

Those who were in full-time employment relationships in October 2022 estimated their weekly working hours to be 41.8 hours (median 40 and standard deviation 6.5 hours). One fourth of the respondents estimated that their weekly working hours are at least 45 hours (with a maximum of 84 hours). Half of the respondents (50%) stated that they work overtime without compensation. Of the respondents, 82% reported working remotely, although only every fifth (22%) had signed a remote work contract with their employer. Only one in three (34%) had been provided by their employer with the necessary equipment and software to work remotely. Nearly half (45%) had received some of the necessary equipment from their employer and purchased some on their own. Slightly more than half (51%) of working hours were carried out at the employer's workplace, 45% at the respondent's home, 3% while travelling and 1% at an office that the respondent acquired on their own.

Of the employed respondents, 48% felt symptoms of burnout somewhat or a great deal. In the 2022 survey, slightly less than half (45%) of the employed respondents reported experiencing stress a great deal or to an extreme extent. At the time of the survey, 52% of teachers, 49% of researchers and 31% of experts reported that they experienced stress a great deal or to an extreme extent.

As in earlier membership surveys, the key factors causing detrimental work stress included the fixed-term nature of the employment relationship (57%), the uncertainty of continued employment (48%) and the need to obtain funding (45%). Insufficient time to conduct research also caused detrimental work stress for more than four out of ten (43%) often or nearly all the time. The significance of obtaining funding as a source of detrimental work stress is understandable when we consider that more than two thirds (68%) had participated in at least one funding application process during the past year. Alto-

gether 27% of salaried employees, 34% of those who were unemployed at the time of the survey and as much as 52% of those working on a grant had participated in at least four separate applications for funding during the previous year. Every third (33%) respondent reported using an average of four hours per week on funding application processes during the past year. The most important means of improving well-being at work was by increasing staff, and this was perceived as greatly improving well-being.

Three respondents out of four (75%) felt that they are part of their work community. A total of 78% of salaried employees felt they belonged to their work community, but only slightly more than half (52%) of grant-funded researchers. Four respondents out of ten (83%) reported that they can trust the members of their work community, but only 63% reported trusting their employer. More than every third (35%) woman and more than every fourth (27%) man had observed within their own work community inappropriate treatment or discrimination based on some personal trait. Every eighth (13%) had observed racism in their current workplace. Altogether 29% of women with a foreign background, 18% of men with a foreign background, 12% of Finnish women and 10% of Finnish men had observed racism in their own work community.

The survey also clarified experiences with residence permits and related application processes. A total of 70% of the respondents felt that the residence permit process was expensive, 67% felt that the system was not clear and more than half (52%) expressed that the processing times for residence permits were too long. Respondents from outside of the EU/EEA had been granted a residence permit 4 times on average. Every sixth (17%) respondent had been granted at least 6 residence permits. Every third (35%) had a residence permit for a researcher, just as many (35%) had a permanent residence permit and every sixth (17%) of those from outside of EU/EEA countries had since acquired Finnish citizenship.

Working on grant funding is a hallmark of an academic's career. Three fourths (76%) of the respondents had worked supported by grant funding. Every sixth (16%) respondent had worked as a grant-funded researcher for more than five years. Nearly four out of ten (38%) teachers, nearly every third (32%) researcher and as much as one fourth (25%) of experts had worked supported by grant funding for more than three years. Of the grant recipients, clearly more than half (57%) reported experiencing stress a great deal or to an extreme extent.

More than half (52%) of the respondents had considered switching jobs within the same sector. A total of 51% of doctors, 57% of those with a doctorate and 44% of those with a master's degree had considered switching jobs within the same employer sector. Altogether 55% of the respondents, 57% of women and 49% of men, had considered finding a completely different job over the past two years. Six out of ten (61%) fixed-term employees and 44% of permanent employees had considered finding a completely different job. Every fifth (20%) respondent had made some type of career change during the previous two years. Those who made a career change more often switched to different employers within the same sector (39%). Those with a doctoral degree changed employers within the same sector more often than those with a master's degree. Altogether 45% of those with a doctoral degree and 29% of those with a master's degree had applied to work for another employer within the same sector. More than every fifth (23%) had moved to another employer sector. Those who had completely switched their job represented 16% of respondents.

1

JOHDANTO

Vuonna 1967 perustettu Tieteentekijöiden liitto on kaikkien tieteen, tutkimuksen ja korkeakouluopetuksen parissa työskentelevien akateemisten asiantuntijoiden ammattijärjestö. Jäsenistön kokonaismäärä vuoden 2022 lopussa oli 6719. Akavan suurimpana yliopistosektorin järjestönä liitto on merkittävä vaikuttaja suomalaisen tiedepolitiikan, yliopistokoulutuksen sekä tietohuollon kehittämisessä.

Tieteentekijöiden liiton yhdeksäs koko jäsenistön kattava jäsenkysely toteutettiin marraskuussa 2022. 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 suomalaisessa tiedemaailmassa vuosien mittaan tapahtuvia muutoksia. Pysyvien kysymysten lisäksi kyselyissä on vaihtelevia teemoja, joilla selvitetään kyselyn toteuttamishetken ajankohtaisia asioita. Vuoden 2022 kyselyssä näitä olivat mm. oleskelulupiin, työyhteisössä tapahtuvaan epäasialliseen kohteluun ja syrjintään sekä työskentelypaikkaan liittyvät kysymykset.

Tutkimuksen tekijänä on YTT Antero Puhakka Itä-Suomen yliopistosta. Raportissa kyselyn tietoja verrataan edellisiin vuosina 1998–2019 toteutettuihin jäsenkyselyihin, liiton muihin julkaisuihin, 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 kehittämisessä.

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 kokonaisprosenttilukuja, mistä syystä kaikki taulukot ja kuviot eivät välttämättä summaudu sataan.

1.1 Aineiston keruu ja vastausaktiivisuus

Jäsenkysely toteutettiin marraskuussa 2022. Poikkileikkaustutkimuksen tarkasteluajankohtana toimii vuoden 2022 lokakuu. Kysely toteutettiin toisen 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 tieteentekijät olivat Suomessa kokeneet.

Kysely lähetettiin kaikille jäsenille, joiden sähköpostiosoite oli tiedossa. Yhteensä henkilökohtaisia linkkejä lähetettiin 6562. Jos liiton jäsenet eivät olleet päivittäneet muuttuneita sähköpostiosoitteitaan liiton jäsenrekisteriin, ei linkkiä lähetetty heille. Käytännössä kyselyn linkkiä ei lähetetty noin 3 %:lle jäsenistöä puuttuvien tietojen vuoksi. Kolme vuotta aiemmin kysely lähetettiin 6314 sähköpostiosoitteeseen.

Vastauksia saatiin 1076 jäseneltä, eli kyselyn saaneista vain joka kuudes (16 %) vastasi kyselyyn. Vastausprosentti on selvästi alhaisempi kuin edellisissä kyselyissä. Vuonna 2004 vastanneita oli 38 % ja 2007 vielä 33 %, vuosina 2010, 2013, 2016 puolestaan 28 % ja vuonna 2019 vielä 25 %. Jäsenyhdistysten jä-

senmääriin suhteutetut vastausprosentit vaihtelivat 11 %:sta 23 %:iin. Näyttää varsin selvältä, että kyselyn toteuttaminen pelkästään sähköisenä pienensivät vastausaktiivisuutta. Myös se, että kyselyssä ei ollut palkintomahdollisuutta vaikutti todennäköisesti alentavasti vastausprosenttiin.

Jäsenkyselyssä lähetettiin jäsenille kaksi muistutusta 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.

2

PERUSTIETOJA TIETEENTEKIJÖISTÄ

2.1 Sukupuoli, maantieteellinen alkuperä, ikä ja perhetilanne

Kyselyyn vastanneista hieman alle kaksi kolmasosaa (62,6 %) oli naisia, kolmasosa (34,7 %) miehiä ja muun sukupuolisiksi itsensä ilmoitti 2,7 % vastanneista. 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 59,6 %, joten naiset ovat hieman ylliedustettuina vastaajien joukossa.

Suomalainen tiedeyhteisö on hyvin kansainvälinen. Tätä osoittaa se, että jäsenkyselyyn vastanneissa on jäseniä kaikkiaan 60 eri maasta. Toki suurin osa vastanneista on alun perin kotoisin Suomesta (84 %; 2019: 81 %; 2016: 88 %), Eu/Eta-maista on alun perin kotoisin 6,5 % (2019: 8,1 %; 2016: 5,8 %) ja muista maista 9,2 % (2019: 9,2 %; 2016: 6,1 %). 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 ryhmävertailuja verrataan siten suomalaistaustaisia ja kansainvälistäustaisia tieteentekijöitä toisiinsa.

Kansainvälisen taustan omaavat jäsenet olivat asuneet Suomessa keskimäärin 10,3 vuotta (keskihajonta 8,1 v). Kansainvälistäustaiset miehet olivat asuneet jonkin verran naisia pidempään Suomessa: miehet 11,1 v (keskihajonta 8,3 v) naiset 9,7 v (keskihajonta 7,3 v). Suomalaiseen tiedeyhteisöön ei siis tulla vain piipahtamaan. Kaksi kolmesta (67 %) oli asunut Suomessa vähintään 5 vuotta ja useampi kuin joka kahdeksas oli asunut Suomessa yli 20 vuotta (taulukko 1). Alun perin muualta kuin Eu/Eta-maista Suomeen tulleista pysyvä oleskelulupa oli useammalla kuin joka kolmannella (35 %) ja Suomen kansalaisuuden oli saanut joka kuudes (17 %). Näiden vastaajien osalta julkilausuttu yhteiskunnan tavoite saada kansainvälistäustaiset tieteentekijät jäämään Suomeen oli siten toteutunut.

TAULUKKO 1. Kansainvälistäustaisten tieteentekijöiden Suomessa asumisaika, %

ASUMISAIKA	NAISET	MIEHET	KAIKKI
Korkeintaan 2 v	11	8	10
Yli 2 alle 5 v	22	21	22
Yli 5 alle 10 v	28	26	27
Yli 10 alle 20 v	28	30	28
Yli 20 v	11	15	13

Kyselyyn vastanneiden keski-ikä oli 45,9 vuotta (mediaani 45 v, keskihajonta 10,5 v). Miesten ja naisten keski-ikä eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan. Muun sukupuoliset olivat keski-ikältään nuorempia kuin muut vastaajat 40,8 v (mediaani 40 v, keskihajonta 9,2 v). Vastanneiden ikäjakauma (taulukko 2) vastaa varsin hyvin liiton jäsenrekisterin ikäjakaumaa, tosin 30–39-vuotiaat ovat vastanneet kyselyyn jäsenrekisteriosuuttaan hie-
man harvemmin.

TAULUKKO 2. Ikäluokat sukupuolittain, %

IKÄRYHMÄ	NAISET	MIEHET	KAIKKI	JÄSENREKISTERI
Alle 30	4	4	5	5
30–39	24	27	25	29
40–49	36	30	34	32
50–59	24	25	24	22
60 ja yli	12	14	12	12

Maantieteellisen taustan suhteen keski-ikä eroavat merkitsevästi. Suomalaistaustaiset ovat iältään keskimäärin 47,1 v (keskihajonta 10,3). Kansainvälisen taustan omaavat tieteen tekijät ovat selvästi nuorempia (39,6 v, keskihajonta 9,0). Kansainvälistäustaiset naiset olivat miehiä nuorempia (38,1 v vs. 41,6 v). Seuraavassa taulukossa tarkastellaan ikäryhmittäistä jakaumaa ja huomataan, että maantieteellisen alkuperän mukaiset erot ovat suuret etenkin alle 40-vuotiaiden ikäryhmissä. Edellisen jäsenkyselyn tavoin tämä viitannee siihen, että eri tutkijan uraportaille rekrytoimisessa on maantieteellisiä eroja.

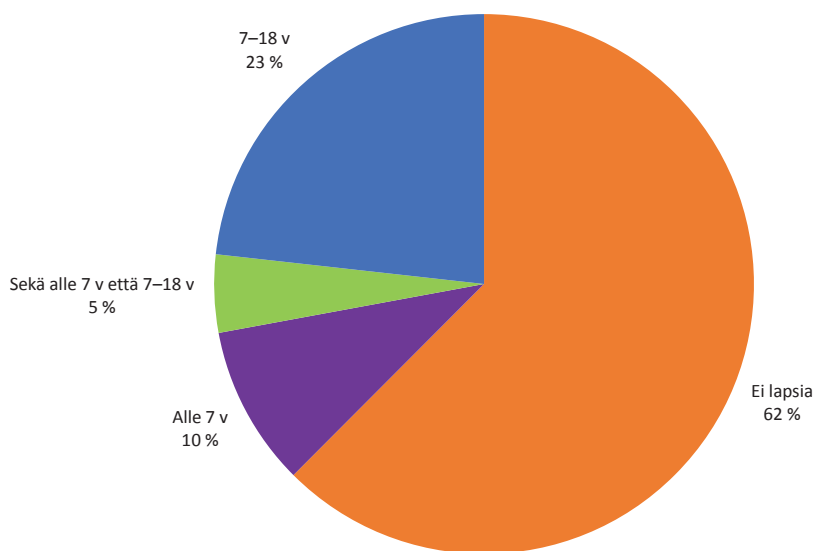
TAULUKKO 3. Ikäluokat maantieteellisen taustan mukaan, %

IKÄRYHMÄ	SUOMI	EU/ETA	MUUT	KAIKKI
Alle 30	3	12	11	5
30–39	21	47	44	25
40–49	35	27	30	34
50–59	27	13	10	24
60 ja yli	14	1	5	12

Yleisin siviilisäätty vastanneiden joukossa oli edellisten jäsenkyselyjen tavoin avio-, avoliitto tai rekisteröity parisuhde (71 %), naimattomia oli useampi kuin joka viides (21 %) ja eronneiden tai leskien osuus oli 8 %. Siviilisäätty-jakauma 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 useammalla kuin joka kolmannella (38 %) oli omia tai huollettavana olevia lapsia kotonaan (kuvio 1). Jos tieteen tekijöillä oli huollettavia lapsia, oli alle 7-vuotiaita lapsia keskimäärin 1,2 (keskihajonta 0,4) ja yli 7-vuotiaita lapsia keskimäärin 1,7 (keskihajonta 1,1).

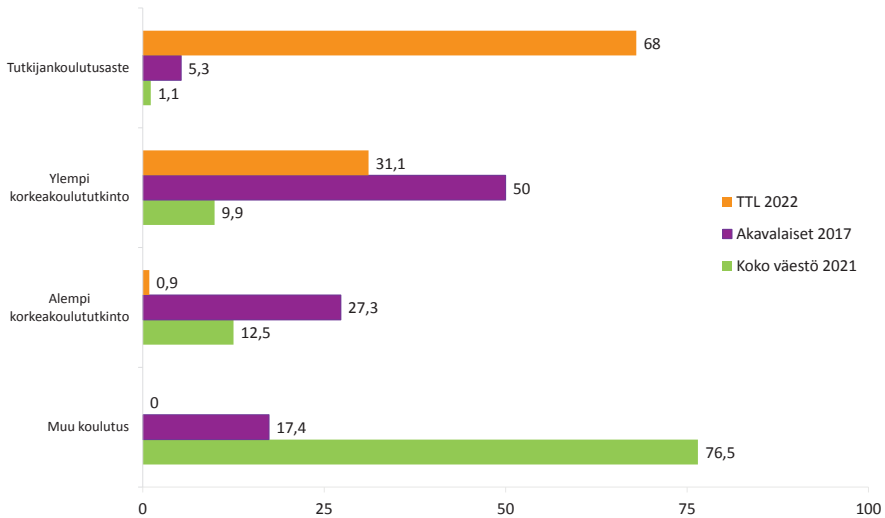


KUVIO 1. Kotona asuvat lapset

Sukupuolten välillä ei ollut koko aineiston osalta eroja, mutta kuva muuttuu, kun otetaan huomioon vastaajien maantieteellinen tausta. Suomalaisien tieteen tekijöiden osalta sukupuolten välillä ei ollut eroja. Eu/Eta-maista kotoisin olleilla miehillä oli lapsia yli puolella (54 %), kun naisista vain joka kuudennella (16 %) oli lapsia. Muualta alun perin kotoisin olevien osalta erot olivat toisen suuntaiset, sillä miehistä joka kolmannella (33 %) ja naisista 42 %:lla oli lapsia.

2.2 Koulutustaso ja -ala

Liiton jäsenistö on erittäin korkeasti koulutettua. Viimeisten saatavilla olevien tietojen perusteella kaikista akavalaisista työvoimaan kuuluvista joka kahdeskymmenes on suorittanut tieteellisen jatkotutkinnon. Suomessa asuvista 15 vuotta täyttäneistä vain joka sadannella on tutkijankoulutusaste (joko lissensiaatin tai tohtorintutkinto) suoritettuna. Tieteentekijöiden liiton jäsenistä tieteellisen jatkotutkinnon on puolestaan suorittanut useampi kuin kaksi kolmesta (68 %), kuten kuviosta 2 voidaan havaita.



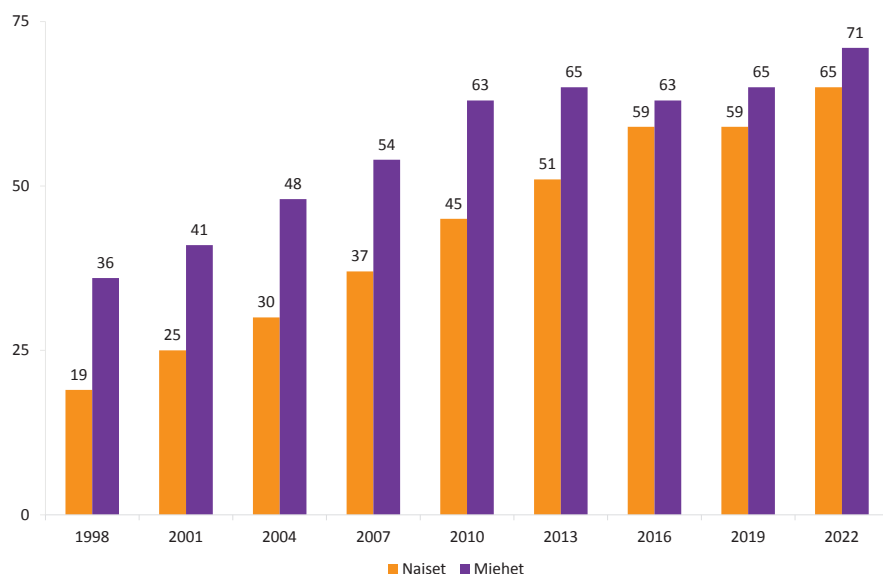
KUVIO 2. Tieteentekijöiden, akavalaisien ja koko väestön koulutusasteet, %

Seuraavassa taulukossa esitetään jäsenistön tutkintojakauma myös tohtorintutkinto eriyttäen. Lissensiaatin tutkinnon suorittaneiden osuus jäsenistöstä pienenee koko ajan. Lissensiaatin tutkinnon suoritti vuonna 2000 vielä 744 henkilöä, jonka jälkeen tutkinnon suorittaneiden määrät ovat laskeneet vuosi vuodelta siten, että vuonna 2022 lissensiaatin tutkinnon suoritti suomalaisissa yliopistoissa enää 30 henkilöä. Tieteentekijöiden liiton jäsenistä tohtorintutkinto on suoritettuna jo kahdella kolmasosalla (67 %) vastaajia.

TAULUKKO 4. Koulutustasojakauma

TUTKINTO	LUKU- MÄÄRÄ	PROSENTTI- OSUUS	KUMULATIIVINEN PROSENTTIOSUUS
Jatkotutkinnot			
Tohtori	715	66,5	66,5
Lisensiaatti	17	1,6	68,1
Ylempi korkeakoulututkinto	333	31	99,1
Alempi korkeakoulututkinto	10	0,9	100
YHTEENSÄ	1075	100	

Lähes kolmella miehellä neljästä (74 %) on tieteellinen jatkotutkinto. Tohtorintutkinnon oli miehistä suorittanut 71 %. Naisistakin kahdella kolmasosalla oli tieteellinen jatkotutkinto (66 %). Muun sukupuolisista tohtorintutkinnon suorittaneita oli 43 %. Koulutustason nousu on ollut hurja liiton jäsenistön keskuudessa. Tohtoreiden osuus liiton jäsenistössä on yli kaksinkertaistunut vuoteen 1998 verrattuna (27 % > 66 %). Naisten osalta koulutustason nousu on ollut vieläkin suurempaa, tohtoreiden osuus on samalla ajanjaksolla yli kolminkertaistunut. Koulutustasossa ei ole eroja jäsenten maantieteellisen alkuperän suhteen.



KUVIO 3. Tohtorintutkinnot sukupuolittain 1998–2022, %

Tieteentekijöiden liiton jäsenistä useampi kuin joka neljäs (26 %) on dosentti. Sukupuolten välillä ei ollut eroja dosentuurin suhteen. Suomalaistaustaisilla tieteentekijöillä on dosenttuuri selvästi kansainvälistäustaisia useammin 28 % vs. 17 %. Vaikka dosentuurin olemassaolossa ei ollutkaan sukupuolten välillä eroja, dosenttuurin omaavilla miehillä dosenttuuri oli ollut olemassa keskimäärin 10,1 vuotta ja naisilla 7,7 vuotta. Kyselyä edeltäneiden viiden edellisen vuoden aikana dosenttuurin oli saanut 43 % dosenteista. Keskimäärin dosenttina oltiin oltu 8,7 vuotta (mediaani 7 v ja keskihajonta 7,4 v) ja joka neljänellä oli ollut ainakin yksi dosenttuuri vähintään 12 vuoden ajan.

Dosenttuurilla 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 rahoitusahjoissa dosenttuurista ei ole ainakaan haittaa. Vaikka dosenttuurista saattaa olla hyötyä omalle uralle, dosenttuurin hakuprosessiin liittyy aina harkintaa, eivätkä kaikki halukkaat saa prosessia edes käynnistymään. Avovastauksissa tuotiin esiin myös sitä, että dosenttien arvostusta pitäisi nostaa tiedeyhteisössä.

Räikeimmillään tämä näkyy yliopistoissa dosenttien aliarvostuksena ja suora-
naisena syrjintänä. Arvostus perustuu yliopistolliseen asemaan ei tieteellisiin
ansioihin. Dosenttien arvostusta ylittääntään pitäisi nostaa.

Naisista hieman alle kolmannes (32 %) oli suorittanut humanistisen alan tutkinnon, miehistä joka neljäs (26 %). Miesten osalta yleisin koulutusala on luonnontieteellinen, jolta ylimmän tutkintonsa on suorittanut 28 % vastaajista. Naisista luonnontieteilijöitä on lähes joka viides (19 %). Vastaneiden koulutusaloissa on siten selviä eroja sukupuolten mukaan. Seuraavassa taulukossa asiaa tarkastellaan maantieteellisen alkuperän mukaan sukupuoli eriyttäen.

TAULUKKO 5. Koulutusalat sukupuolen ja maantieteellisen taustan mukaan, %

KOULUTUSALA	NAISET,	NAISET,	MIEHET,	MIEHET,	KAIKKI
	SUOMI	KV	SUOMI	KV	
Humanistinen	34	19	30	12	30
Luonnontieteellinen	18	28	29	26	22
Yhteiskuntatieteellinen	22	20	21	11	21
Kasvatustieteellinen	7	4	4	1	6
Muut	19	30	17	50	22

Taulukosta huomataan humanistiselta koulutusosalta korkeimman tutkintonsa suorittaneissa olevan selvästi vähemmän kansainvälisen taustan omaavia tieteentekijöitä. Kansainvälinen tausta näkyy selvänä ylliedustuksena *Muut*-koulutusalaan luokitelluissa. Muut -luokittelun sisällä kansainvälistäustaisten tieteentekijöiden yleisimmät koulutusalat olivat teknistieteellinen 14 %, maatalous-metsätieteellinen 4 %, terveystieteet 4 % sekä kauppatieteellinen 4 %.

Kuten taulukosta 6 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 6. Korkein tutkinto koulutusaloittain, %

KOULUTUSALA	DOSENTTI	TOHTORI	MAISTERI
Humanistinen (n= 318)	30	63	33
Luonnontieteellinen (n= 234)	28	72	26
Yhteiskuntatieteellinen (n= 229)	24	61	37
Kasvatustieteellinen (n= 60)	18	68	32
Muut (n= 234)	25	71	28

Se, että humanistisella alalla on suhteellisesti ottaen eniten dosentteja, on kiinnostava havainto, sillä tohtorintutkinnon suorittaneiden osuuksissa alalla on toiseksi vähiten tohtorintutkinnon suorittaneita. Käytännössä lähes joka toinen humanistitohtori on hankkinut dosentin arvon, kun esimerkiksi luonnontieteellisellä alalla dosenttuuri on hieman useammalla kuin joka kolmannella tohtorilla.

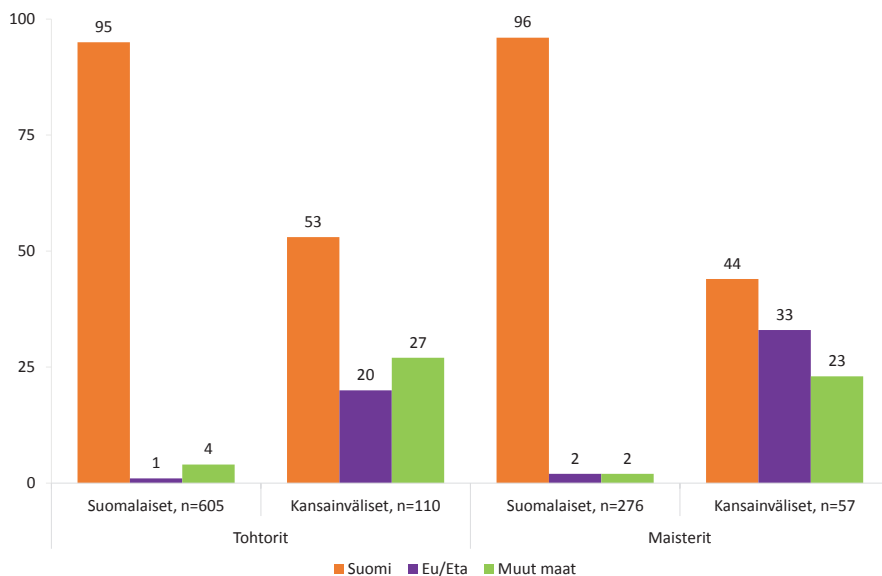
2.3 Tutkinnon suoritusmaa

Selvästi suurin osa vastaajista on suorittanut korkeimman tutkintonsa Suomessa, onpa kyse sitten tohtorin- tai maisterintutkinnosta. Tutkinnon suoritusmaata luokiteltaessa on käytetty nykyisen Eu/Eta-alueen luokittelua. Näin korkeimman tutkinnon Iso-Britanniassa suorittaneiden suoritusmaa on luokiteltu Muihin maihin, vaikka tutkinnon suorittamisaikana maa kuului Euroopan unioniin. Sama luokitteluongelma olisi kuitenkin olemassa niiden maiden osalta, jotka ovat liittyneet Euroopan unioniin myöhemmissä aalloissa, ja joissa olisi suoritettu korkein tutkinto ennen kuin maat olivat Eu:n jäseniä.

TAULUKKO 7. Korkeimman tutkinnon suoritusmaa koulutustason mukaan, %

	TOHTORI	MAISTERI,
SUORITUSMAA	N=715	N=333
Suomi	89	87
Eu/Eta	4	8
Muut maat	7	5

Seuraavassa kuviossa esitetään korkeimman tutkinnon suoritusmaa tohtorintutkinnon ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla maantieteellinen alkuperä huomioiden. Tiedemaailman kansainvälistä luonnetta osoittaa se, että 4 % suomalaistaustaisista on väitellyt ulkomaisissa yliopistoissa ja vastaavasti 53 % kansainvälisen taustan omaavista on väitellyt suomalaisissa yliopistoissa. Sama pätee tietenkin myös ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamiseen. Ylemmästä korkeakoulututkinnosta käytetään raportissa jatkossa pääasiassa nimitystä maisterintutkinto.



KUVIO 4. Tutkinnon suoritusmaa maantieteellinen tausta sekä koulutustaso huomioiden, %

Joka seitsemäs (14 %) on suorittanut korkeimman tutkintonsa muussa kuin omassa syntymämaassaan. Kun tarkastellaan korkeimman tutkinnon suoritusmaata suhteessa vastaajan syntymävaltioon yksittäisten valtioiden tasolla, huomataan suuria eroja eri maaryhmittymien välillä. Suomalaista 4,3 % on suorittanut korkeimman tutkintonsa (joko maisteri tai tohtori) muualla kuin Suomessa. Alun perin Eu/Eta-maista lähtöisin olleista peräti 63 % ja muista maista kotoisin olleista vieläkin suurempi osa 71 % on suorittanut korkeimman tutkintonsa muussa kuin syntymävaltiossaan. Tämä osoittaa hyvin tieteen tekemisen kansainvälistä luonnetta sekä sitä kuinka liikkuvia tieteentekijät ovat.

Miehet ovat hieman naisia useammin väitelleet toisessa maassa kuin missä ovat syntyneet: miehistä 18 % ja naisista 12 % oli näin tehnyt. Kovin suurena yllätyksenä ei voi pitää sitä, että tohtoreilla muussa kuin syntymävaltiossa väittely lisääntyy mitä nuorempiin ikäluokkiin tullaan tai mitä vähemmän aikaa suoritetusta tutkinnosta on kulunut. Vuonna 2007 tai sitä aiemmin väitelleistä joka kymmenes (10 %), vuosien 2008–2017 välisenä aikana väitelleistä jo joka seitsemäs (17 %) ja vuonna 2018 tai myöhemmin väitelleistä jo lähes joka neljäs (23 %) oli väitellyt muussa kuin syntymävaltiossaan. Tutkintovuos tarkastelussa erot maistereiden välillä ovat vieläkin suuremmat: 2007 tai ai-

emmin: 4 %, 2008–2017: 11 % ja vuonna 2018 tai myöhemmin: 25 % on suorittanut tutkintonsa jossain muussa kuin syntymämaassaan.

Lähes puolet (45 %) liiton jäsenistä on suorittanut korkeimman tutkintonsa vuosien 2008–2017 välisenä aikana. Seuraavissa taulukoissa eriytetään vastaajien koulutustaso ja maantieteellinen alkuperä suhteessa korkeimman tutkinnon suorittamisvuoteen.

TAULUKKO 8. Tohtorintutkinnon suoritusvuosi ja maantieteellinen tausta, %

SUORITUSVUOSI	KAIKKI, N= 692	SUOMALAISET, N= 586	KANSAINVÄLISET, N=106
2007 tai aikaisemmin	29	31	15
2008–2017	50	50	47
2018 tai myöhemmin	22	19	38

Taulukot osoittavat selvästi sen, että kansainvälisen taustan omaavilla tieteen tekijöillä korkeimman tutkinnon suorittamisesta on kulunut selvästi vähemmän aikaa kuin suomalaistaustaisilla. Kun maisterintutkinnon suorittamisesta ylimpänä tutkintona on kulunut yli 15 vuotta, kertoo tämä osaltaan siitä, että henkilöt eivät todennäköisesti työskentele tutkimus/opetustehtävissä, vaan ennemminkin muissa asiantuntijatehtävissä ja ovat siten luomas-
sa edellytyksiä tutkimukselle ja opetukselle.

TAULUKKO 9. Maisterintutkinnon suoritusvuosi ja maantieteellinen tausta, %

SUORITUSVUOSI	KAIKKI, N= 322	SUOMALAISET, N= 267	KANSAINVÄLISET, N=55
2007 tai aikaisemmin	35	40	11
2008–2017	37	36	46
2018 tai myöhemmin	28	24	44

2.4 Jatko-opinnot ja niiden rahoitus

Yliopistojen virallisessa puheessa väitöskirjan kirjoitusajaksi on määritelty 4 v. Koskaan ei kysymättä sanota sitä, että tuo 4 v. raja tarkoittaa neljää vuotta täysipainoista, täysipainoisesti rahoitettua ajanjaksoa, johon ei kuulu apurahojen haku. Tätä ajattelua on myös professorikunnassa: jos väitöskirja on viivästynyt suunnitellusta, harvoin kysytään rahoituksesta. Oletetaan, että apurahoilla työtään tekevä (ja siten jatkuvasti apurahoja paitsi tutkimukseen myös kansainväliseen liikkuvuuteen, eli konferensseihin ja aineistonhankintamatkoihin hakeva) edistyy työssään yhtä ripeästi kuin nelivuotisen ”palkkapaikan” saanut. Ja silti tästä huolimatta apurahatutkija on apurahakaudellaan paremmassa asemassa kuin silloin, kun apurahaa ei ole. Hyvin moni (liian moni) kitkuttelee säästöillään, puolison ja jopa sukulaisten tuella, rahaa elämiseen lainaten, koska ei halua joutua työttömyystoimenpiteiden kohteeksi.

Vastanneista hieman useampi kuin joka viides (21 %) suoritti kyselyhetkellä jatko-opintoja: päätoimisesti 14 % ja sivutoimisesti 7 %. Sukupuolten välillä ei ollut eroja. Kun entistä suurempi osa liiton jäsenistöstä on suorittanut tohtorintutkinnon, ei olekaan ihme, että jatko-opintoja suorittavien suhteellinen osuus laskee. Lasku on kuitenkin ollut huomattava, sillä vuoden 2007 jäsenkyselyssä jatko-opintoja suoritti vielä yli kolmannes vastaajista (39 %).

Edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna jatko-opintojen suorittamiskysymystä muokattiin selkeämmäksi ja kysyttiin lisensiaatin tai tohtorintutkintoon johtavien jatko-opintojen suorittamisesta. Näin saadaan paremmin selville toista jatkotutkintoa suorittavat. Kyselyn perusteella ei tiedetä, miksi toista tutkintoa suoritetaan. Se saattaa kuitenkin kertoa ongelmista tunnustaa muualla hankitun koulutuksen osaamisperustaa.

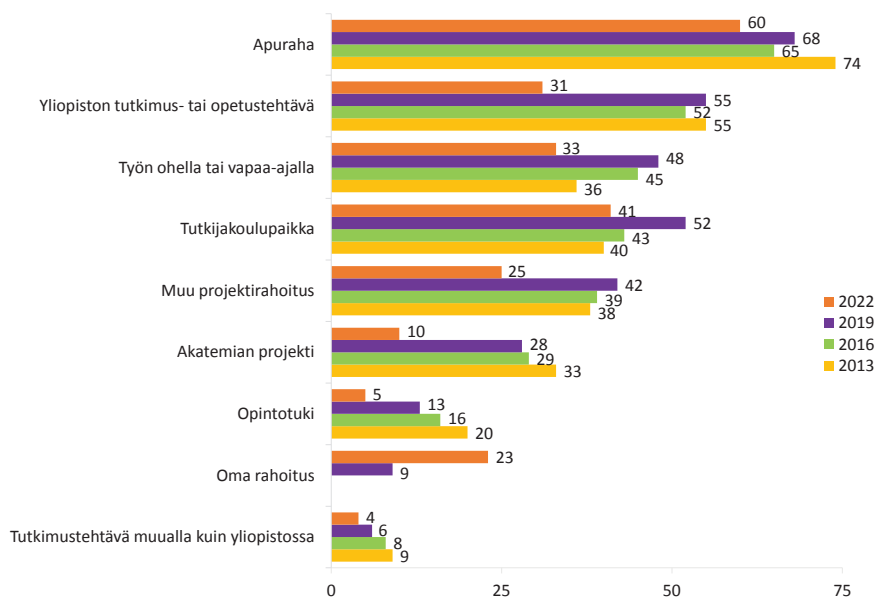
Maistereista 42 % suoritti jatko-opintoja päätoimisesti ja 19 % sivutoimisesti. Näin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista lähes kaksi kolmesta (61 %) suoritti tieteellistä jatkotutkintoa. Tohtorintutkinnon suorittaneistakin joka viideskymmenes (2 %) ilmoitti vastaushetkellä suorittavansa joko lisensiaatin tai tohtorintutkintoon johtavia jatko-opintoja joko sivutoimisesti tai päätoimisesti. Koulutustasoltaan tarkasteltuna ei miesten ja naisten välillä ollut eroja jatko-opintojen suorittamisessa.

Sen sijaan kansainvälinen tausta vaikuttaa merkittävästi jatko-opintojen suorittamiseen. Maisterintutkinnon suorittaneista suomalaisista 56 %

(35 % päätoimisesti ja 21 % sivutoimisesti) ja kansainvälistäustaisista peräti 86 % (77 % päätoimisesti ja 9 % sivutoimisesti) suoritti vastaushetkellä jatko-opintoja.

Seuraavassa kuviossa esitetään se, millä eri keinoilla jatko-opintoja on rahoitettu vuosien 2013–2022 kyselyissä. Koska henkilö on voinut rahoittaa jatko-opintojaan useilla eri tavoilla, eivät luvut summaudu sataan. Tarkastelussa ovat ainoastaan ne vastaajat, jotka kyselyhetkellä ilmoittivat suorittavansa jatko-opintoja. Suurin osa jatko-opintoja suorittavista on turvautunut useampaan eri rahoituslähteeseen tieteellisen jatko-opiskelunsa rahoittamiseksi. Useampi kuin kaksi kolmesta (68 %) on joutunut käyttämään vähintään kahta erilaista rahoituslähdettä omien jatko-opintojensa rahoittamiseen. Jatko-opintoja suorittavilla naisilla oli ollut käytössään enemmän eri rahoituslähteitä kuin miehillä (2,5 vs. 2,1). Tämä saattaa viitata suurempiin ongelmiin vakaaseen tutkijanuraan liittyen. Tieteentekijöiden liiton nuorempien tutkijoiden vuoden 2021 kyselyssä lähes joka kolmas (31 %) ilmoitti rahoittaneensa väitöskirjaansa vähintään neljällä eri rahoituslähteellä. Kyselyjen muotoilu on ollut hieman erilainen, minkä vuoksi suoraa vertailua ei voida tehdä. Molemmat kyselyt kuitenkin paljastavat tutkijanuran ongelmallisuuden pirstaleisista rahoituslähteistä johtuen.

Apurahojen merkitys rahoituslähteenä on erittäin suuri, sillä lähes kaksi kolmesta (60 %) on jossain vaiheessa rahoittanut jatko-opintojaan apurahalla. Omalla rahoituksella jatko-opintoja rahoittaneiden osuus on selvästi lisääntynyt edelliseen kyselyyn verrattuna, ja opintotuella rahoittavien osuus on selvästi pienentynyt.



KUVIO 5. Jatko-opintojen rahoituslähteet 2013–2022, %

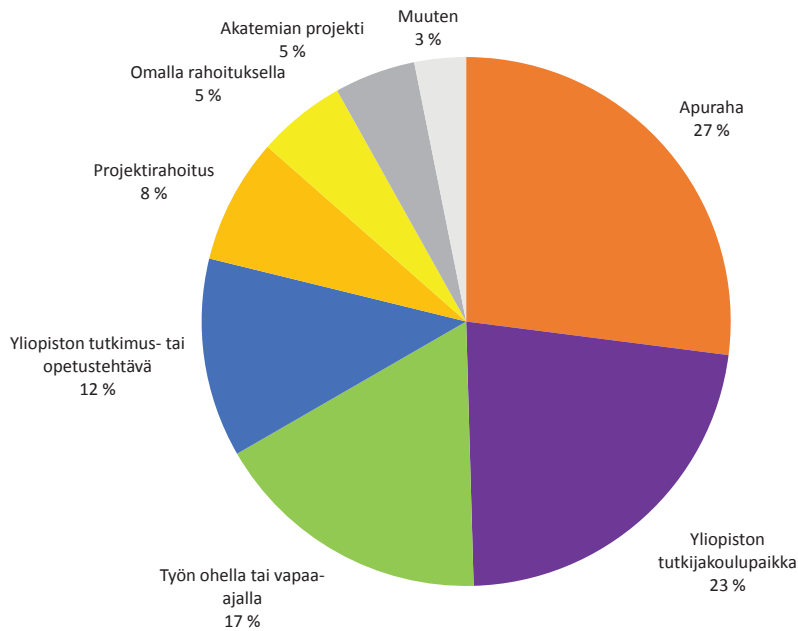
Kovinkaan yhtenäisestä tutkijanurasta jatko-opintojen rahoituskanavat eivät siten kerro.

Väitöskirjatutkijan tulot voivat olla jopa perusopiskelijaa pienemmät. Kaikkiin liian vähän keskustelua tutkimustyön rahoittamisesta. Tohtorikouluun on kyllä paikkoja, mutta pahimmillaan jatko-opintojen tekeminen uuvuttaa, stressaa ja jopa sairastuttaa vakavasti. Laitokselta ei löydy ketään, jonka kanssa asiasta keskustelisi. Yksinäisyys ja ulkopuolelle jääminen aiheuttaa jopa masennusta ja unettomuutta.

Kyselyssä selvitettiin myös pääasiallista keinoa rahoittaa omia jatko-opintoja (kuvio 6). Kyselyyn vastanneiden pääasiallinen rahoituslähde jatko-opinnoille vastaushetkellä oli apuraha (27 %). Apurahojen merkitys pääasiallisena rahoituslähteenä on nähty myös edellisissä kyselyissä: 2019: 26 %; 2016: 22 %; 2013: 25 %, 2010: 24 %. Tieteentekijöiden liiton nuoremmille tutkijoille suunnatussa kyselyssä apuraha oli pääasiallinen tulojen lähde 23 %:lle vastaajista.

Sukupuolella tai koulutusallalla ei ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta jatko-opintojen pääasialliseen rahoituslähteeseen vastaushetkellä. Maan-

tieteellisen alkuperän suhteen eroja oli kuitenkin havaittavissa. Kansainvälisen taustan omaavat olivat selvästi suomalaistaustaisia useammin tutkijakoulupaikalla työskenteleviä (32 % vs. 19 %) tai työskentelivät muun projektirahoituksen turvin (16 % vs. 5 %). Suomalaistaustaiset rahoittivat puolestaan omia jatko-opintojaan selvästi useammin muun työn ohella tai vapaaajalla (21 % vs. 7 %).



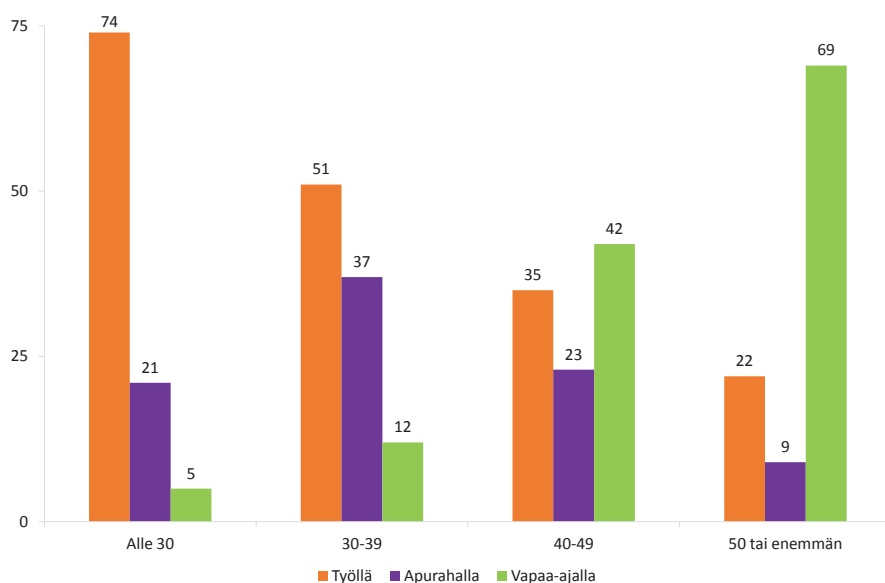
KUVIO 6. Jatko-opintojen pääasiallinen rahoituslähde

Jatko-opintojen pääasiallinen rahoituslähde vaihtelee selvästi iän mukaan (kuvio 7). Alle 40-vuotiaat tekevät jatko-opintojaan palkattuina, kun vanhemmat ikäryhmät rahoittavat jatko-opintonsa muusta työstä saatavalla palkalla tai muulla omalla rahoituksella tehden jatkotutkimustaan siten omalla vapaaajallaan. Apurahalla jatko-opintojaan vastaushetkellä rahoittaneiden osuus on noussut 30–39-vuotiailla edelleen ollen nyt 37 % (2016: 26 %; 2019: 36 %). Sukupuolten välillä ei ole iän suhteen eroja tieteellisen jatkotutkimuksen rahoittamisessa. Myöhemmällä iällä jatko-opintojen suorittamisessa voi osaltaan olla kyse siitä, että halutaan lisätä omia pätevyys- ja kvalifikaatioita mahdollisen suunnitellun uravaihdon takia.

Siirryin muulta alalta yliopistotyöhön saatuani jatko-opintorahoituksen.

Vaihdoin museoalan pätkätöistä jatko-opintoihin, koska tutkijanura kiinnosti enemmän.

Joka tapauksessa tieteellisen jatkotutkimuksen suorittamiseen tähtääminen kertoo elinikäisen, tai nykyään käytössä olevan termin, jatkuvan oppimisen, olevan todellisuutta suomalaisessa tiedemaailmassa. Kansainvälisissä tilastoissa tämä toki tarkoittaa sitä, että tohtoriksi valmistuvien keski-ikä nousee, mikä näyttää ilmeisesti pahalta.

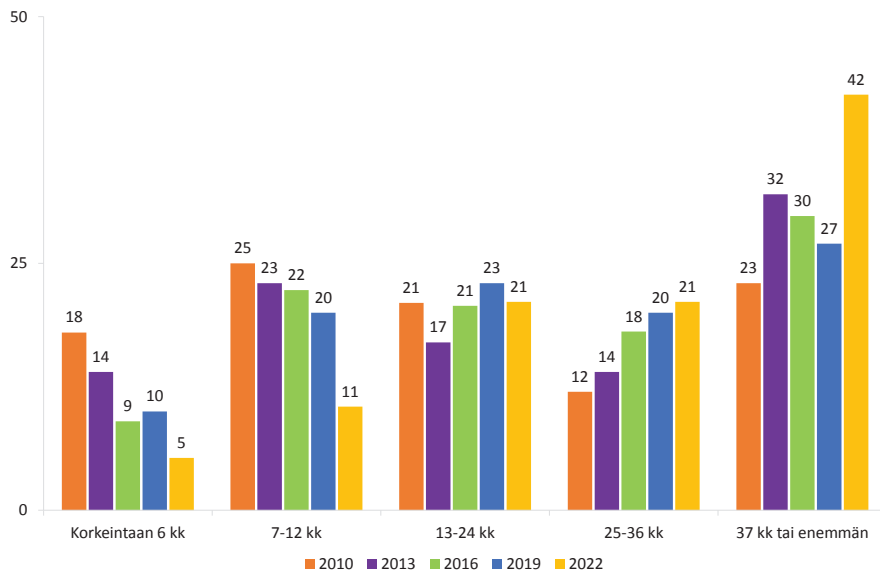


KUVIO 7. Jatko-opintojen pääasiallinen rahoituslähde ikäluokittain, %

Tutkijoiden eurooppalaisessa peruskirjassa Euroopan komissio on kehottanut jäsenmaitaan kohtelevaan 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. Päätoimisesti jatko-opintoja palkattuna yliopistoissa tekevien osal-

ta huomataan positiivinen kehitys edellisiin jäsenkyselyihin verrattuna nykyisen työsuhteen pituuden osalta. Vuonna 2022 keskimääräinen pituus oli 34 kuukautta (mediaani 36 k, keskihajonta 15 kk). Edellisissä kyselyissä keskimääräinen pituus oli 27 kk vuonna 2019, 27 kk vuonna 2016 ja 23 kk vuonna 2013. Sukupuolten välillä ei ollut eroja työsuhteen pituuden suhteen. Myöskään maantieteellisellä taustalla ei ollut merkitsevää vaikutusta työsopimuksen kestoon jatko-opintoja suorittavilla.



KUVIO 8. Yliopistossa työskentelevien väitöskirjatutkijoiden työsopimuksen kesto 2010–2022, %

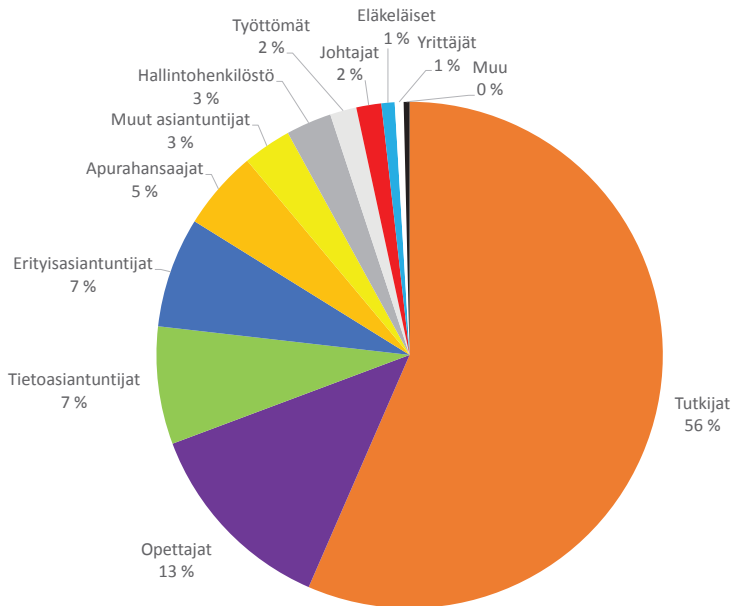
Kehityskulku on myönteinen. Tähän on ollut myötävaikuttamassa Tieteentekijöiden liiton toiminta ja kamppailu määräaikaistusmattiikkaan liittyen.

2.5 Läheisin viiteryhmä

Apurahatutkija, sitten kahden eri organisaation palveluksessa monen rahoituslähteen hankkeessa, ... tutkijana ja sitten tki-projektipäällikkönä.

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 haluttiinkin saada tietoja siitä, mitä vastaajat pitävät itse tärkeimpänä viiteryhmänään. Kuviossa 9 esitetään jäsenistön ilmoittamat itselleen läheisimmät viiteryhmät.



KUVIO 9. Läheisin viiteryhmä

Tutkija määrittäyty selvästi tärkeimmäksi vastaajien viiteryhmäksi. Sukupuolten välillä ei ollut eroja viiteryhmäjakaumassa. Vastaajan läheisimmäksi koke- ma viiteryhmä on eri asia kuin pelkkä vastaushetken työtilanne. Kyse on ni- menomaan siitä, mihin ryhmään vastaaja kokee kuuluvansa. Tutkijan omak- si viiteryhmäkseen määrittelevistä (n=602) 15 % sai apurahaa vastaushetkellä ja 6 % oli kyselyhetkellä työttömänä. Siitä huolimatta he määrittivät itsensä tutkijoiksi. Tämä kuvaa hyvin sitä uran pirstaleisuutta, jota Tieteentekijöiden liitto on omilla toimillaan yrittänyt ratkaista.

Aiemmissa jäsenkyselyissä vastaajien ammattiryhmät on muodostettu nimikkeiden perusteella. Näin myös tässä kyselyssä tehtiin. Näin pystytään tekemään vertailuja eri vuosien välillä. Töissä olleista vastaajista nimikkeen perusteella tutkijoiksi tunnistetuista 93 % koki itselleen läheisimmäksi vii- teryhmäkseen tutkijan. Asiantuntijoiksi nimikkeen perusteella luokitelluista 82 % koki asiantuntijat itselleen läheisimmäksi viiteryhmäksi, mutta opet- tajiksi luokitelluista alle puolet (48 %) piti opettajia itselleen läheisimpänä viiteryhmänä. Itse asiassa opettajiksi nimikkeen perusteella luokitelluista 49 % koki tutkijat itselleen lähimmäksi viiteryhmäksi. Nimiketarkastelus- sa huomataan, että apulaisprofessoreista 92 %, professoreista 67 % ja yli- opistonlehtoreista 49 % koki tutkijat itselleen läheisimmäksi viiteryhmäksi. Nimikepohjaisen ammattiryhmäluokittelun tausta on kuitenkin vanhoissa virkaehtosopimuksissa, jossa yliopiston opettajille oli määritetty kokonais- työaika, kun samaan aikaan yliopistoissa työskentelevät tutkijat olivat nor- maalissa virkatyöajassa. Koska vastaajien omaa luokittelua viiteryhmiin ei voida tehdä niiden kyselyiden osalta, jolloin sitä ei ole kysytty, käytetään tässä kyselyssä edelleen nimikkeisiin pohjaavaa ammattiryhmäluokittelua. Näin voidaan tehdä vertailuja eri vuosien välillä ja samalla hahmottaa ta- pahtuneita muutoksia.

Maantieteellisellä alkuperällä on merkitystä viiteryhmiin kuulumiseen. Siinä missä suomalaistaustaisista hieman yli puolet (53 %) koki tutkijat itselleen läheisimmäksi viiteryhmäksi, siinä kansainvälisen taustan omaavista tieteen- tekijöistä peräti 78 % koki itsensä tutkijoiksi. Suomalaistaustaisista opettajiksi itsensä koki 14 %, kansainvälisen taustan omaavista 9 %. Tämä viittaa siihen, että suomalaisen tiedemaailman kansainvälistämisessä ulkomaalaisten rekry- tointien osalta on kyse nimenomaan tutkimukseen palkkaamisesta. Asia käy hyvin selvästi ilmi, kun tarkastellaan tutkijaksi itsensä kokevien osuutta suh- teessa Suomessa asumisaikaan. Alle 2 vuotta Suomessa asuneista kaikki ko- kivat tutkijan läheisemmäksi viiteryhmäkseen. Tutkijoiksi itsensä kokevien

osuus vähenee tasaisesti Suomessa asumisen keston noustessa siten, että yli 20 vuotta Suomessa asuneista tutkijoiksi itsensä koki 67 %. Vastaavasti opettajiksi itsensä mieltävien osuus nousee samankaltaisesti ollen 14 % yli 20 vuotta asuneiden joukossa.

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

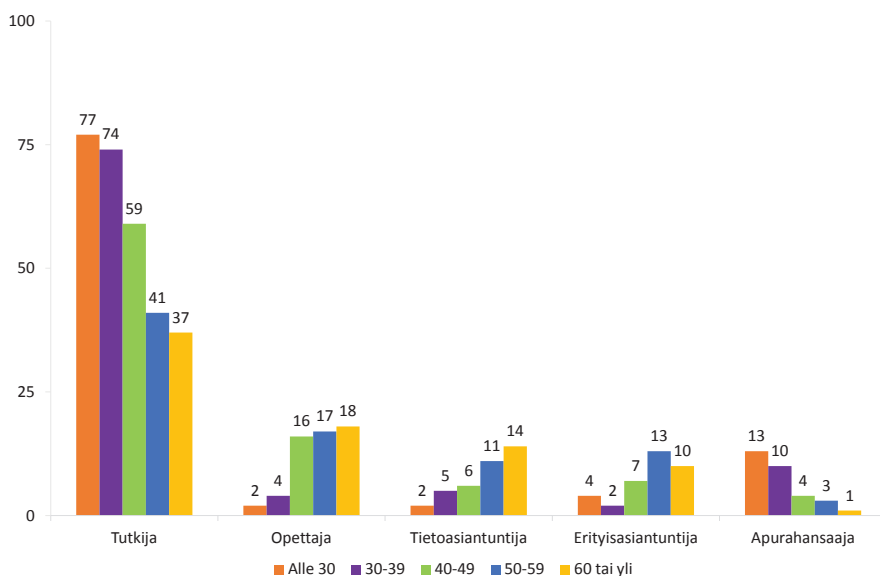
TAULUKKO 10. Viiteryhmät koulutusaloittain, %

KOULUTUSALA	TUTKIJA	OPETTAJA	TIETO- ASIAN- TUNTIJA	ERITYIS- ASIAN- TUNTIJA	APU- RAHAN- SAAJA
Humanistinen (n= 317)	52	15	10	3	9
Luonnontieteellinen (n= 232)	57	11	6	12	2
Yhteiskuntatieteellinen (n= 226)	53	10	12	9	4
Kasvatustieteellinen (n= 60)	60	17	2	8	5
Muut (n= 230)	65	14	4	5	4

Humanistinen koulutusala eroaa selvästi muista etenkin apurahansaajien osalta. Tämä kertonee humanistien haasteista tiedeuralla.

Työskentelen päätoimisesti aivan muualla kuin koulutukseni mukaisella alalla eli tieteentekijänä, ja ainoat kosketukseni akateemiseen maailmaan ovat tätä nykyä sivutoiminen tuntiopetus sekä apurahojen ja työn haku.

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



KUVIO 10. Yleisimmät viiteryhmät ikäluokittain, %

Tutkijat säilyvät yleisimpänä viiteryhmänä vastaajan iän noustessa, mutta osuus laskee selvästi. Tämä saattaa osaltaan kertoa siitä, että iän karttuessa ja ajan kuluessa väittelystä tehtävät kuormittuvat muilla vastuilla, jolloin on vaikea mieltää itseään enää tutkijaksi. Osaltaan kyse voi olla myös siitä, että vakaamman aseman saaminen edellyttää etenkin yliopistoissa siirtymistä enemmän muihin tehtäviin. Seuraavassa taulukossa esitetään viiteryhmiin kuulumisen korkeimman suoritettun tutkinnon mukaan.

TAULUKKO 11. Viiteryhmät koulutustasoittain, %

KOULUTUSTASO	TUTKIJA	OPETTAJA	TIETO- ASIAN- TUNTIJA	ERITYIS- ASIAN- TUNTIJA	APU- RAHAN- SAAJA
Dosentti (n=284)	62	22	1	6	2
Tohtori (n=710)	62	17	2	7	4
Maisteri (n=329)	47	5	19	6	9

Maistereiden osalta tutkijoiden lisäksi erottuvat selvästi tietoasiantuntijoiden sekä apurahansaajien viiteryhvät. Tämä kertoo osaltaan liiton maisterijäsenistön eroista. Kaikki apurahansaajiksi itsensä kokevat maisterit suorittivat vastaushetkellä lisensiaatin tai tohtorintutkintoon johtavia jatko-opintoja, kun tietoasiantuntijoista tieteellisiä jatko-opintoja suoritti sivutoimisesti 6 % vastaajista. Osa maistereista on siten selvästi erottuvalla asiantuntijauralla, kun osa tavoittelee tutkijanuralla etenemistä.

Kuten jo aiemmin todettiin, kyselyhetken työmarkkinatilanne ei suoraan määritä vastaajan läheisintä viiteryhmää. Tätä osoittaa se, että tohtoreista joka kymmenes (10 %) oli vastaushetkellä apurahalla, mutta apurahansaajaksi itsensä mielsi vain 4 %. Samankaltainen oli myös dosenttien tilanne. Dosenteista 8 % oli apurahalla kyselyn vastaushetkellä, mutta vain 2 % mielsi apurahansaajan itselleen läheisimmäksi viiteryhmäksi. Onko kyse siitä, että näillä korkeammilla koulutustasoilla apurahakaudet mahdollistavat keskittymisen pelkästään tutkimuksen tekoon ilman ohjaamiseen ja opettamiseen liittyviä vastuita ja velvoitteita?

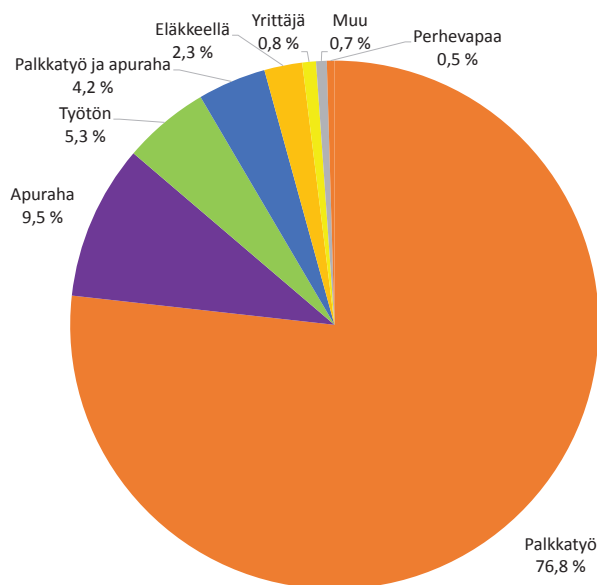
Viiteryhmätarkastelu osoittaa jo hyvin sen, että suomalaisen tieteen, tutkimuksen ja korkeimman opetuksen parissa työskentelee paljon muitakin kuin tutkijoita ja opettajia. Suomalainen tiede- ja korkeakoulupolitiikkaa koskeva keskustelu typistyy usein kuitenkin vain TKI-keskusteluksi. Siihen, että tulisi saada selvästi enemmän tohtoreita työskentelemään tutkimuksen ja tuotekehityksen parissa. Tavoite on toki hyvä, mutta opetushallinnon tietopalvelu Vipusen ja Tilastokeskuksen tutkimus- ja kehittämistoiminnan tietoja tarkemmin tarkastelemalla huomataan, että esimerkiksi vuonna 2019 yrityksissä työskenteli 7593 tohtorintutkinnon suorittanutta, mutta ainoastaan 2624 tohtoria työskenteli tutkimuksen tai tuotekehityksen parissa. Yksityiset yritykset siten työllistivät lähes 5000 tohtoria muihin kuin tutkimuksen tai tuotekehityksen tehtäviin.

Myös korkeimman opetuksen opinahjoissa työskentelee paljon muitakin kuin vain tutkijoita ja opettajia. Nämä muissa tehtävissä työskentelevät asiantuntijat luovat edellytyksiä tutkimuksen tekemiselle, mutta missä ovat toimet muiden uramallien kehittämiseksi tai sille, että omassa organisaatiossa voisi kehittyä ja siirtyä vaativampiin tehtäviin.

3

TYÖMARKKINA- TILANNE

Kyselyyn vastanneista tieteentekijöistä hieman useampi kuin kolme neljästä (77 %) oli palkkatyössä. Tämän lisäksi 4 % vastaajista oli apurahalla ja palkkatyössä samanaikaisesti. Yrittäjinä vastaajista työskenteli 0,8 % ja ei-ammattissa toimivia oli hieman alle viidennes (18 %). Kokoaikatyö on vastaajien tyypillisin työaikatyyppi, sillä ainoastaan joka kuudestaista (7 %) työskenteli osa-aikaisessa työsuhteessa. Seuraavassa kuviossa esitetään vastaajien työmarkkinatilanne lokakuussa 2022.

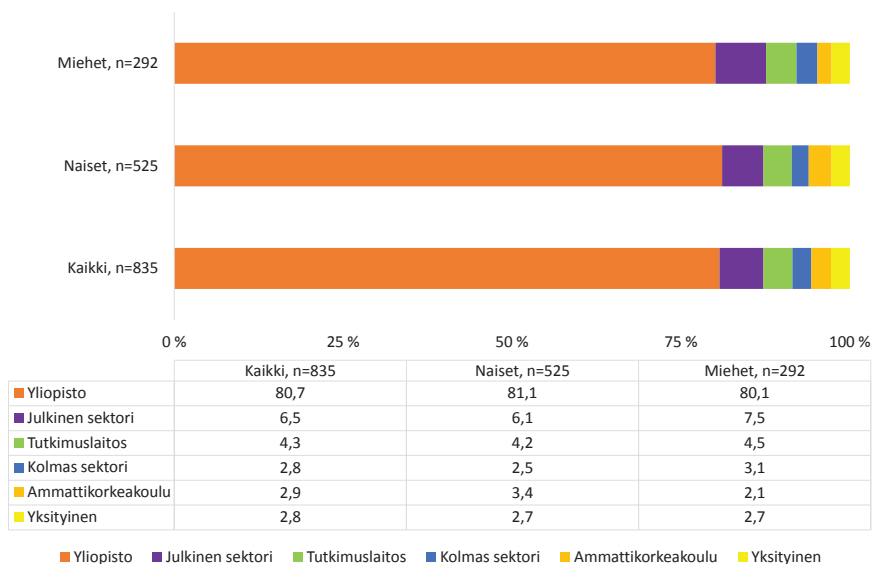


KUVIO 11. Työmarkkinatilanne lokakuussa 2022

Palkkatyön ulkopuolella olevien osuus on vuosien mittaan vaihdellut jonkin verran 18–22 % välillä. Vuonna 2022 osuus oli pienin sitten vuoden 2010, jolloin palkkatyön ulkopuolella olevia oli myös 18 %.

3.1 Työnantajat

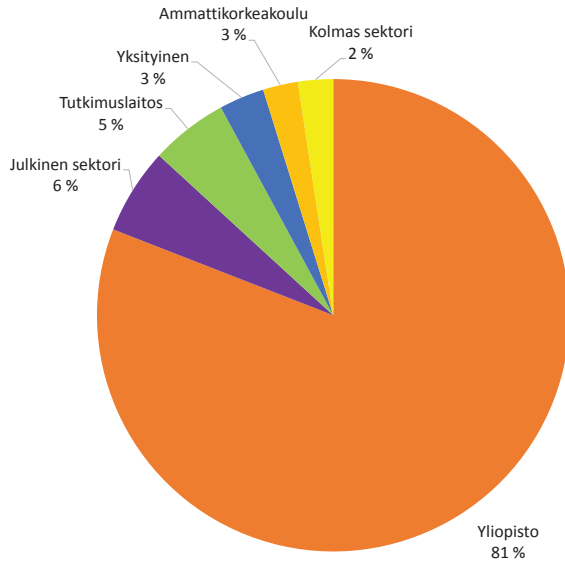
Yliopistot ovat selvästi tärkeimpiä tieteentekijöiden työllistäjiä (81 %), kuten seuraavasta kuviosta huomataan. Yliopistoissa työskentelevien osuus on pienentynyt jonkin verran edelliseen kyselyyn verrattuna, jolloin yliopistoissa työskenteli 85 % vastaajista. Miehistä 80 %, naisista 81 % ja muun sukupuolisista 78 % työskenteli yliopistoissa.



KUVIO 12. Työnantajasektorit sukupuolittain, %

Kyselyyn vastanneista naisista 6 % ja miehistä 8 % työskenteli muulla julkisella sektorilla kuin tutkimuslaitoksissa (kuvio 12). Uutena työnantajasektorina mukaan tuotiin vuoden 2022 kyselyssä ammattikorkeakoulut, joissa työskenteli joka kolmaskymmenes nainen (3 %) ja joka viideskymmenes (2 %) mies. Yllä olevassa kuviossa myös yksityisen sektorin ja kolmannen sektorin työpaikat on eriytetty, mutta jatkossa nämä sektorit on yhdistetty ammattikorkeakoulujen kanssa *Muut*-sektorin alle.

Kansainvälistä tieteentekijät sijoittuvat, ei niinkään yllättävästi, vielä selvästi useammin yliopistoihin (90 %). Koulutusaloittain tarkasteltuna ei eri työnantajasektoreille sijoittumisessa ollut eroja. Tohtoreiden osalta yliopistot ovat edelleen selkeästi tärkein työllistäjä (kuvio 13). Lähes joka viides (19 %) tohtori työskenteli kuitenkin muualla kuin yliopistoissa.

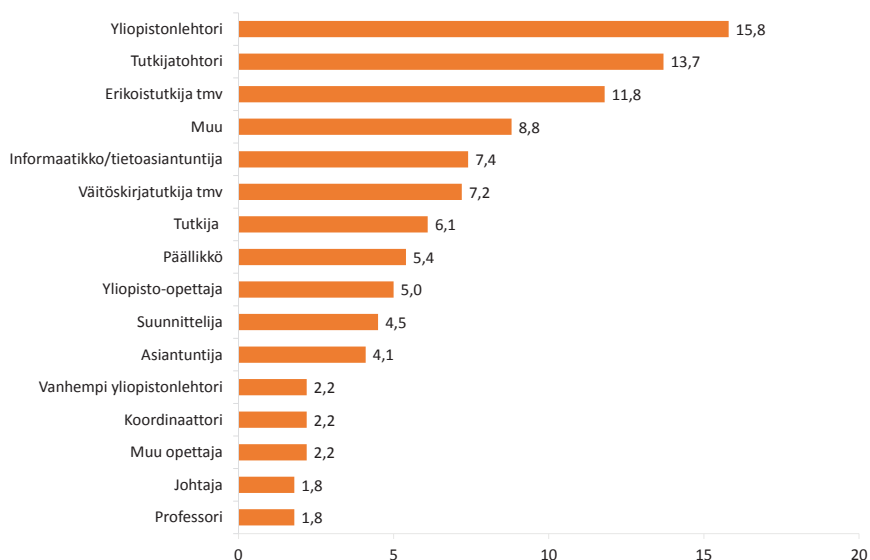


KUVIO 13. Tohtoreiden työnantajat

Koulutusalan tai sukupuolen mukaan ei myöskään jatkotutkinnon suorittaneiden osalta ollut eroja eri työnantajasektoreille sijoittumisessa. Kansainvälistäustaiset tohtorit olivat selvästi suomalaistaustaisia useammin työllistyneet yliopistoihin 92 % vs. 79 %. Tämä saattaa viitata kansainvälistäustaisten osalta vaikeuksiin työllistyä muualle kuin yliopistojen palvelukseen.

Yliopistoissa työskentelevien suuri osuus näkyy myös yleisimmissä nimikkeissä. Kuviossa 14 esitetään työssä vastaushetkellä olleiden jäsenten nimikkeet suuruusjärjestyksessä. Kuviossa esitetään yli 1,8 % osuuden saaneet, loput nimikkeet on yhdistetty luokkaan *Muu*. Jäsenistön koko kuva esitetään liitteessä 1. Yleisimmät nimikkeet olivat yliopistonlehtori, tutkijatohtori, erikoistutkija/vanhempi tutkija/yliopistotutkija. Kaikkiaan nämä kolme yleisintä nimikettä muodostavat jo 41 % työssäolevista vastaajista. Edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna huomataan selviä muutoksia. Merkittävin muutos on siinä, että väitöskirjaa palkattuna tekevien määrä on selvästi pienentynyt. Toki tähän on vaikuttanut se, että jäsenistön koulutustaso oli merkittävästi noussut.

Eri yliopistoissa on osana opettajaurien kehittämistä otettu käyttöön vanhemman yliopistonlehtorin nimikkeitä. Kriteeristöt kuitenkin vaihtelevat sen suhteen, mitä vanhemmalta yliopistonlehtorilta edellytetään. On kuitenkin selviä viitteitä siitä, että nimike on tulossa entistä suurempaan käyttöön yliopistoissa tulevaisuudessa.



KUVIO 14. Nimikkeet lokakuussa 2022, %

Yliopisto-opettaja nimikkeellä työskentelevien asema vaihtelee eri yliopistoissa, ja keskustelua käydään siitä, milloin käytetään nimikettä yliopistonlehtori ja milloin yliopisto-opettaja. Vastaushetkellä yliopisto-opettaja -nimikkeellä toimivista kahdella kolmesta (67 %) oli tohtorintutkinto ja heistä selvästi yli puolet (54 %) oli tohtoroitunut jo yli 5 vuotta aiemmin. Koska yliopisto-opettajana toimii sekä maistereita että jo useita vuosia aiemmin väitelleitä, ei nimike suoraan kerro siitä, miten henkilö sijoittuisi tutkijanuraportaina käytettävään tilastolliseen luokitteluun.

3.2 Ammattiryhmät

Jatkoanalyysija varten nimikkeistä muodostettiin edellisten kyselyiden tavoin kolmiportainen luokittelu: *Tutkijat*, *Opettajat* sekä *Asiantuntijat*. Taulukossa 12 esitetään näiden ryhmien keskeisiä tunnuslukuja.

TAULUKKO 12. Ammattiryhmien kuvailevia tunnuslukukuja

AMMATTIRYHMÄ	KESKI- IKÄ, V	NAISIA, %	JATKO- TUTKINTO, %	PYSYVÄ TYÖSUHDE, %
Tutkijat (n= 358)	41,6	60	72	24
Opettajat (n= 240)	48,7	60	93	75
Asiantuntijat (n= 241)	49,3	71	49	79

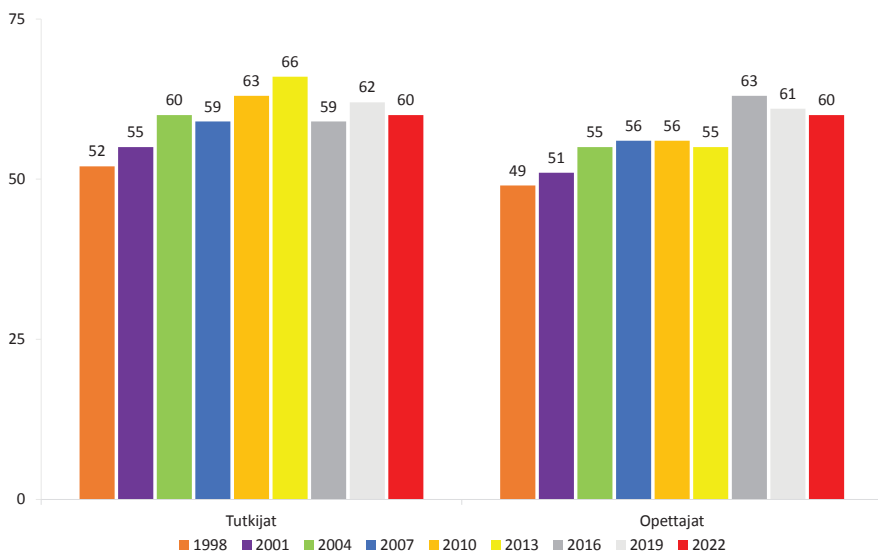
Ammattiryhmät eroavat merkitsevästi toisistaan. *Tutkijat* ovat selvästi nuorempia, *Opettajat* koulutetumpia ja ryhmä *Asiantuntijat* muita pääryhmiä naisvaltaisempi, vakainaisempi ja koulutustasoltaan hivenen matalampi. Asiantuntijoiden koulutustaso on tosin ”matala” ainoastaan näihin poikkeuksellisen korkeasti koulutettuihin ammattiryhmiin verrattuna. On muistettava, että suomalaisesta väestöstä vain joka sadas on suorittanut tieteellisen jatkotutkinnon.

Maantieteellinen alkuperä huomioiden ammattiryhmien erot ovat erittäin suuret (taulukko 13). Eu/Eta-maista kotoisin olevista tieteentekijöistä yli puolet (57 %) ja muista maista tulleista kolme neljästä (75 %) työskentelee tutkijana, kun suomalaisilla tutkijoiden osuus on selvästi matalampi 38 %. Tähän eroon vaikuttaa se, että kansainvälistäustaiset näytetään rekrytoitavan tutkijoiksi. Kun nimittäin tarkastellaan Suomessa asumisaikaa, huomataan opettajien määrän kasvavan Suomessa asutun ajan lisääntyessä. Samaan aikaan tutkijoiden osuus pienenee ja asiantuntijoina työskentelevien osuus kasvaa. Yli 20 vuotta Suomessa asuneista kansainvälistäustaisista tieteentekijöistä nimikkeen perusteella *Opettajia* oli 47 %, *Tutkijoita* 37 % ja *Asiantuntijoita* 16 %.

TAULUKKO 13. Ammattiryhmät maantieteellisen taustan mukaan, %

TAUSTA	TUTKIJAT	OPETTAJAT	ASIAANTUNTIJAT
Suomi (n= 722)	38	30	32
Eu/Eta-maa (n= 56)	57	30	13
Muut maat (n= 68)	75	16	9

Seuraavasta kuviosta huomataan sekä tutkija- että opettajakunnan naisistumisen vuosien saatossa (kuvio 15).



KUVIO 15. Naisten osuus tutkijoista ja opettajista 1998–2022, %

Ammattiryhmien keskinäisissä suhteissa on tapahtunut muutoksia edellisiin kyselyihin verrattuina, kuten seuraava taulukko osoittaa. Opettajien ja asiantuntijoiden osuus on noussut ja vastaavasti tutkijoiden osuus on laskenut edelliseen kyselyyn verrattuna.

TAULUKKO 14. Ammattiryhmät 2001–2022, %

AMMATTI -RYHMÄ	2001 (1679)	2004 (1893)	2007 (1679)	2010 (1563)	2013 (1354)	2016 (1476)	2019 (1207)	2022 (846)
Tutkijat	40	39	40	46	44	44	50	42
Opettajat	31	33	29	26	25	26	25	29
Asiantuntijat	25	25	26	27	30	28	24	29

Kuten aiemmin esitetystä viiteryhmäluokittelusta tuotiin esiin, tutkijoiksi itsensä mieltävien osuus on vieläkin suurempi. Nimiketarkastelun perusteella työelämässä olleista 42 % on tutkijoita, mutta kaikista vastanneista 57 % koki tutkijan läheisimmäksi viiteryhmäkseen.

3.3 Palvelussuhteen laji

Vuoden 2022 jäsenkyselyä analysoitaessa huomattiin, että vuonna 2019 kyselylomakkeeseen tehty muutos palvelussuhteesta kysymiseen ei ollut toimiva.¹ Tämän vuoksi palvelussuhteiden vakinaisuutta on tarkasteltu myös muita kysymyksiä hyödyntäen.

Jäsenkyselyyn 2022 vastanneista ammatissa toimivista tieteentekijöistä hieman yli puolet (54 %) työskenteli pysyvässä ja 46 % määräaikaisessa työsuhteessa. Edelliseen kyselyyn verrattuna tilanne on selvästi parempi, sillä vuonna 2019 vakinaisia oli 44 % vastaajista ja vuonna 2016 puolestaan 45 % vastaajista. Lokakuussa 2022 vakinaisessa kokopäivätyössä työskenteli 52 %, vakinaisessa osa-aikatyössä 2 %, määräaikaisessa kokopäivätyössä 40 % ja määräaikaisessa osa-aikatyössä 5 %. Epätäyppillisiä työsuhteita oli 0,1 %:lla vastaajia.

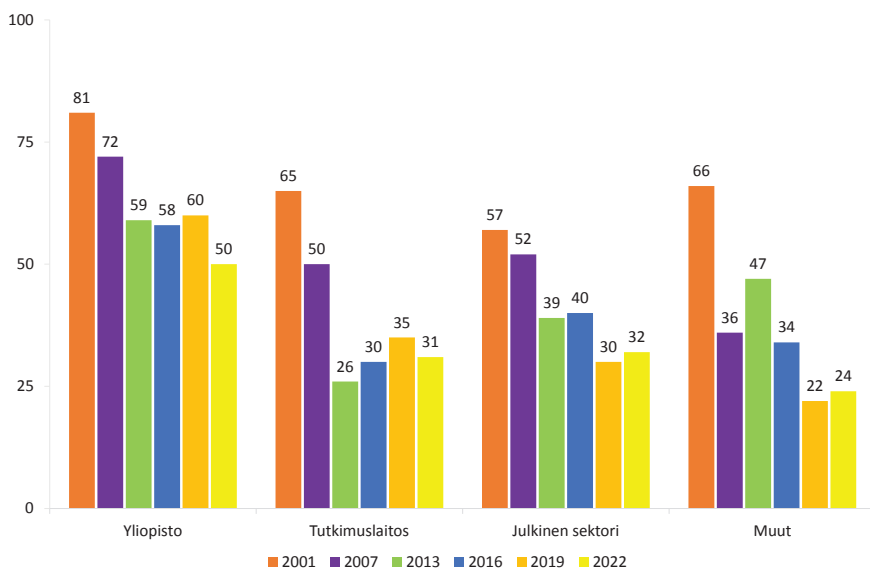
Sukupuolten välillä ei ollut eroa palvelussuhteen lajin mukaan. Kansainvälistäustaiset tieteentekijät työskentelevät selvästi useammin määräaikaisissa palvelussuhteissa kuin suomalaistaustaiset: 77 % vs. 40 %. Jatkotutkimuksen suorittamisella ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta pysyvässä palvelussuhteessa työskentelyyn, sillä 44 % tohtoreistakin oli määräaikaisissa työsuhteissa, kun maistereilla vastaava osuus oli 52 %. Sukupuolella ei ollut merkitystä tohtoreiden määräaikaisuuteen, sen sijaan maantieteellisen alkuperän merkitys nähdään myös tohtoreilla. Suomalaistaustaisista 39 % ja kansainvälistäustaisista tohtoreista 71 % työskenteli määräaikaisessa palvelussuhteessa.

¹ Aiemmin palvelussuhteen lajia kysyttäessä vastausvaihtoehdot olivat pysyvä tai määräaikainen. Vuonna 2019 kysymystä muutettiin siten, että pysyvän palvelussuhteen sijasta käytettiin sanaa vakainainen. Tämä muutos osoittautui ongelmalliseksi. Asia kävi ilmi, kun vuoden 2022 kyselyä analysoitaessa tarkasteltiin sitä, kuinka uhattuna omaa työsuhdettaan vastaajat pitivät. Tällöin 9 % vakinaisessa palvelussuhteessa olleista ilmoitti työpaikkansa olevan uhattuna, koska ovat määräaikaisessa palvelussuhteessa. Kun asiaa selvitettiin tarkemmin, huomattiin näiden vastaajien nimikkeiden olevan mm. väitöskirjatutkija, tutkijatohtori, akatemiatutkija. Havainnon vuoksi päätettiin tarkastella myös vuoden 2019 jäsenkyselyä samojen periaatteiden mukaisesti ja myös sinne tehtiin muutokset. Nämä muutokset otetaan huomioon tässä raportissa esitettävissä aikasarjoissa, minkä vuoksi palvelussuhteiden määräaikaisuutta koskevat tiedot eroavat hieman edellisessä jäsenkyselyssä raportoidusta. Vuoden 2016 jäsenkyselyssä ei ristiriitaisuuksia ollut, joten sitä koskevia muutoksia ei tarvinnut lähteä tekemään.

Seuraavassa taulukossa tarkastellaan palvelussuhteen vakinaisuutta tutkinnon suoritusvuosien mukaan. Taulukon tieto siitä, että peräti 63 % ennen vuotta 2007 maisteriksi valmistuneista ja kyselyhetkellä jatko-opintoja suorittavista työskentelee vakinaisessa palvelussuhteessa vaikuttaa hämmäntävältä, varsinkin kun sitä verrataan niihin jatko-opintoja suorittaviin, jotka ovat valmistuneet myöhemmin. Selvästi poikkeava osuus selittyy kuitenkin sillä, että ennen vuotta 2007 valmistuneet suorittavat jatko-opintojaan sivutoimisesti varsinaisen työnsä ohella.

TAULUKKO 15. Vakinaisuus koulutustasoittain tutkinnon suoritusvuoden mukaan, %

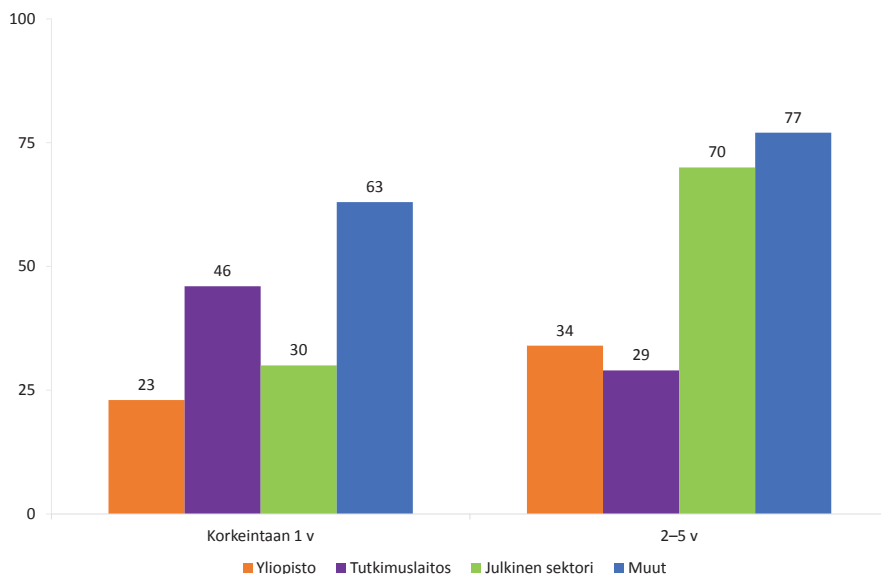
TUTKINTO	2007	2008–2017	2018 TAI
	TAI ENNEN		MYÖHEMMIN
Tohtori	80	53	29
Maisteri (jatko-opiskelija)	63	14	4
Maisteri (ei jatko-opiskelija)	87	84	38



KUVIO 16. Määräaikaaisuudet työnantajittain 2001–2022, %

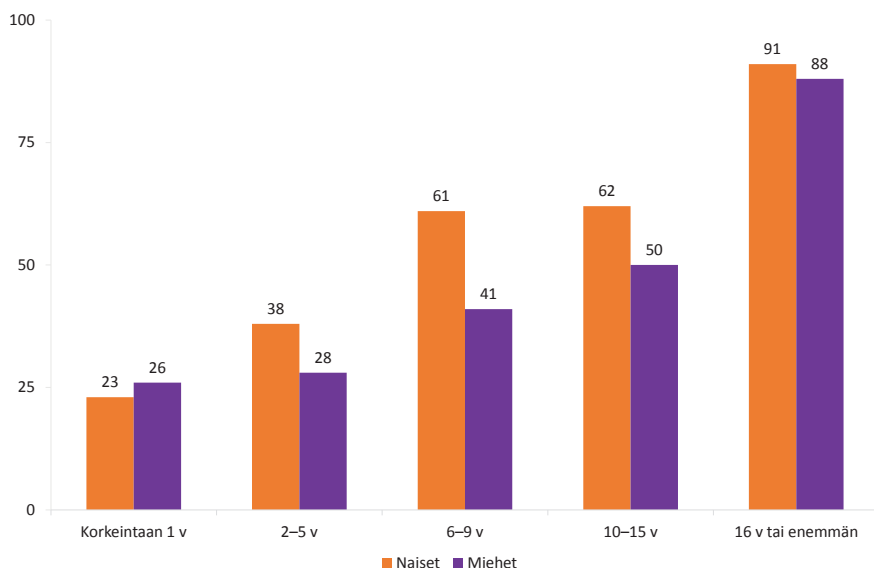
Työnantajien erot palvelussuhteiden määräaikaissuhteissa ovat suuria. Kuten kuviosta 16 havaitaan, määräaikaissuhteet ovat edelleen yleisimpiä yliopistoissa (50 %), vaikka muutosta parempaan onkin tapahtunut.

Seuraavassa kuviossa tarkastellaan tohtoreiden työsuhteiden pysyvyyttä ottamalla huomioon samalla työnantajalla oloaika eri työnantajasektoreilla. Kuviosta huomataan, että yliopistot eivät juurikaan näytä rekrytoivan väitelleitä työntekijöitä pysyviin palvelussuhteisiin.



KUVIO 17. Tohtoreiden vakinaisuus työnantajittain samalla työnantajalla työssäoloaika huomioiden, %

Tulkinta vahvistuu tarkasteltaessa pidemmällä aikajaksolla tohtorintutkinnon suorittaneiden vakinaisuuden kehitystä samassa yliopistossa työskentelyaika huomioiden. Seuraavassa kuviossa asiaa tarkastellaan pelkästään vastaushetkellä yliopistoissa työskentelevien tohtoreiden kautta sukupuollittain eriyttäen. Kuvio osoittaa, että naistohtorit ovat miehiä useammin vakinaisessa palvelussuhteessa, kun samassa yliopistossa työskentelyaika otetaan huomioon.



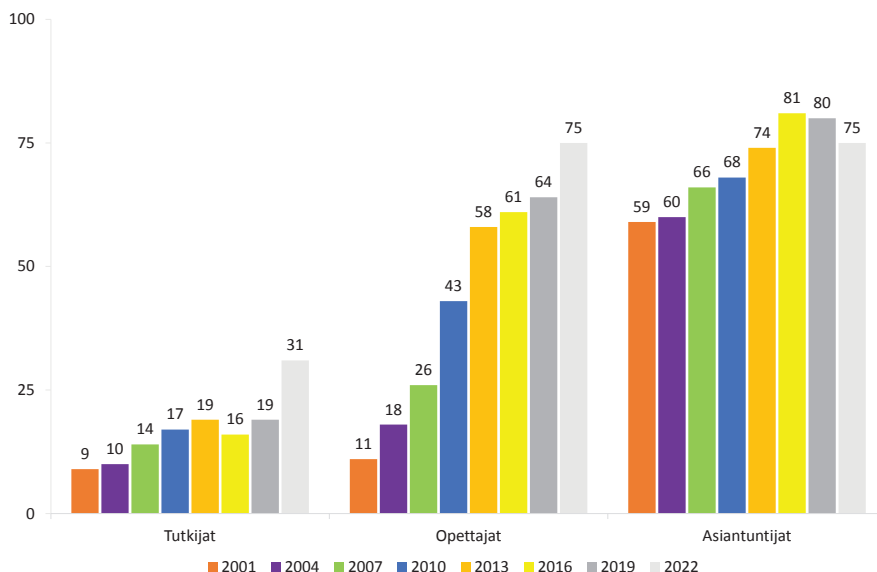
KUVIO 18. Tohtoreiden vakinaisuus sukupuolittain samassa yliopistossa työssäoloaika huomioiden, %

Taulukossa 16 esitetään pysyvien palvelussuhteiden osuudet ammattiryhmittäin. Taulukosta voidaan helposti havaita, että pysyvien palvelussuhteiden osuus on kasvanut erityisesti opettajilla ja asiantuntijoilla. Vakinaisten (n=459) yleisimmät nimikkeet olivatkin yliopistonlehtori (23 %), kirjastonhoitaja/tietoasiantuntija/informaattikko (13 %) sekä erikoistutkija/vanhempi tutkija/yliopistotutkija (13 %).

TAULUKKO 16. Vakinaisuus ammattiryhmittäin 2001–2022, %

AMMATTIRYHMÄ	2001	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2022
Tutkijat	9	10	14	17	19	16	15	24
Opettajat	11	18	26	43	58	61	64	75
Asiantuntijat	59	60	66	68	74	81	83	79
KAIKKI	24	26	33	38	46	46	44	54

Kuva ammattiryhmien vakinaisuudesta muuttuu jonkin verran, kun tarkastelu keskitetään pelkästään tohtoreihin ja selvitetään kuinka suuri osa väitelleistä työskentelee vakinaisissa palvelussuhteissa eri ammattiryhmissä.



KUVIO 19. Tohtoreiden vakinaisuus ammattiryhmittäin 2001–2022, %

Kuten aiemmin jo todettiin, ammattiryhmät on rakennettu nimikkeiden pohjalta. Opettajien ja tutkijoiden osalta alkuvuosien samankaltaisuus selittyy sillä, että määräaikaiksi määritellyt assistentin 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.

Vuoden 2022 jäsenkyselyssä nähtiin positiivinen muutos tutkijoiden vakinaisuuden osalta, minkä vuoksi asiaa selvitettiin tarkemmin. Tutkijanimikkeillä toimivien väitelleiden tieteentekijöiden osalta on merkittäviä eroja työnantajasektoreittain. Yliopistossa työskentelevistä väitelleistä tutkijoista 22 % oli vakinaisia, kun muilla sektoreille väitelleet tutkijat olivat vakinaisessa palvelussuhteessa 71 % tapauksista. Suomalaistaustaisista väitelleistä tutkijoista vakinaisia oli 36 %, mutta kansainvälistäustaisista ainoastaan 14 %. Dosentuurin saaminen parantaa tutkijoiden mahdollisuuksia vakinaiseen työsuhteeseen.

seen, sillä dosenteista 53 % toimi vakinaisessa palvelussuhteessa, kun muista tohtoreista ainoastaan 18 % oli vakinaisia. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olleet väitelleet tutkijat olivat olleet saman työnantajan palveluksessa keskimäärin 12 vuotta, kun määräaikaiset olivat olleet saman työnantajan palveluksessa keskimäärin 4,8 vuotta. Vakinaiset ovat selvästi vanhempia kuin määräaikaisessa palvelussuhteessa toimivat (50,3 v vs. 41,7 v). Tämän vuoksi ei olekaan yllätys, että vakinaisilla on kulunut pidempi aika väittelystä kuin määräaikaisilla (13,8 v vs. 6,3 v).

Yliopistouudistuksen yhteydessä tutkijanurasta piti tehdä entistä houkuttelevampaa. Tutkijanuran houkuttelevuuden lisäämiseen oli kiinnitetty huomiota Eu:n tasolla jo aiemmin. Komission tiedonannossa *Tutkimusinvestoinnit: toimintasuunnitelma Euroopalle* (KOM(2003) 226) kaavailtiin tutkijoiden määrän lisäämistä 700 000 hengellä vuoteen 2010 mennessä. Tavoitteen saavuttamiseksi komissio antoi suosituksensa Tutkijoiden eurooppalaisesta peruskirjasta, jota useat suomalaiset yliopistot ovat ilmoittaneet sitoutuvan sa noudattamaan. Suomessa tutkijanurat eivät kuitenkaan näytä merkittävästi parantuneen, vaikkakin vakinaisten tutkijoiden määrän lisääntyminen on positiivinen asia.

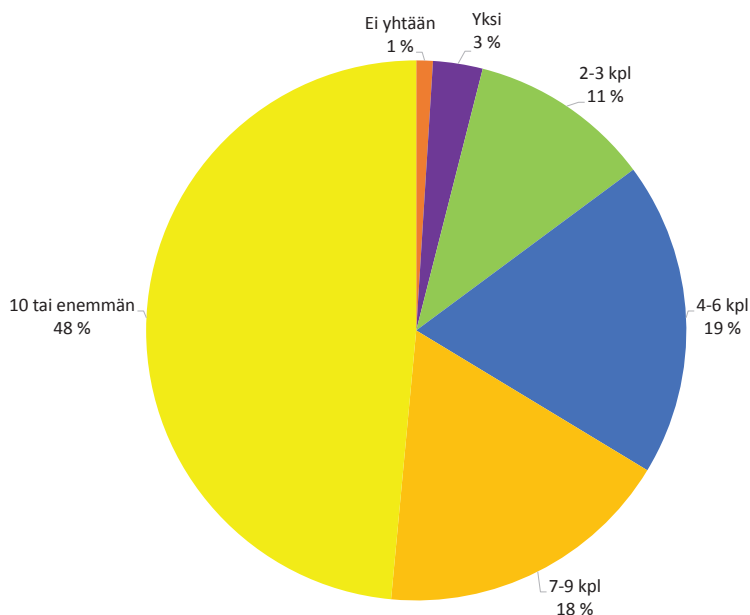
3.4 Pirstaleinen työura

Itse olen tehnyt töitä ainakin palkalla (sekä määräaikaisissa että vakinaisissa työsuhteissa), palkkiolla, toimeksiantoina ja apurahalla ja kaikkia näitä joko koko tai osa-aikaisena ja myös koko työurani ajan. Ja vieläpä olen ollut MYEL-vakuutettuna sekä maataloustyöstä että apurahatyöstä, joskaan en samaan vaan eri aikaan.

Yli puolella vastanneista (51 %) työura oli yli 20 vuoden mittainen. Kyselyyn vastanneiden työura oli kestänyt keskimäärin 20,5 vuotta (mediaani 20 vuotta, keskihajonta 10,8 v). Sukupuolten välillä ei ollut eroja. Kansainvälistä tieteentekijöiden työura oli selvästi suomalaistaustaisia lyhyempi (13,6 vs. 21,8 vuotta).

Työura on pirstaleinen lukuisista työsopimuksista johtuen (kuvio 20). Kyselyyn vastanneista lähes puolella (49 %) oli ollut työuransa aikana vähintään kymmenen palvelussuhdetta. Korkeintaan kolme palvelussuhdetta oli ollut 14 %:lla vastaajista. Naisilla oli hieman miehiä useammin ollut vähintään

10 työsuhdetta työurallaan (51 vs. 43 %). Ammattiryhmien osalta erot olivat selkeät. Tutkijoina työskentelevillä oli ollut jonkin verran harvemmin yli 10 palvelussuhdetta työurallaan (46 %). Asiantuntijoilla lähes puolella (49 %) ja opettajilla selvästi yli puolella (60 %) oli ollut yli 10 palvelussuhdetta. Ero selittynee 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.



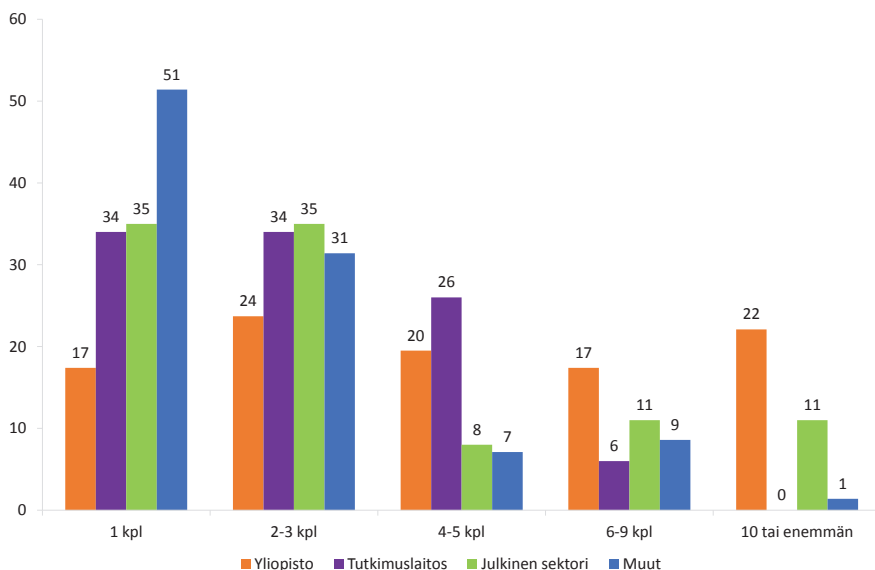
KUVIO 20. Palvelussuhteiden lukumäärät työuran aikana

Vastaajat olivat työskennelleet yhtäjaksoisesti nykyisen työnantajan palveluksessa keskimäärin 8,7 vuotta (mediaani 5 vuotta, keskihajonta 9 v). Naiset olivat vastaushetkellä olleet miehiä lyhyemmän ajan saman työnantajan palveluksessa (8,3 v vs. 9,8 v). Kansainvälistäustaiset tieteentekijät olivat olleet samalla työnantajalla yhtäjaksoisesti keskimäärin 5,1 vuotta ja suomalaistaustaiset 9,3 vuotta.

Useampi kuin joka kolmas (35 %) oli työskennellyt yhtäjaksoisesti saman työnantajan palveluksessa yli 10 vuotta ja joka seitsemäs (14 %) vähintään 20

vuotta. Ammattiryhmittäin erot ovat erittäin suuret. Opettajat olivat olleet samalla työnantajalla 11,2 vuotta (mediaani 8,5 v, keskihajonta 9,5 v), asiantuntijat 10,5 vuotta (mediaani 6 v, keskihajonta 9,9 v) ja tutkijat 5,9 vuotta (mediaani 3 v, keskihajonta 6,9 v). Ammattiryhmien sisällä miesopettajat olivat olleet samalla työnantajalla yli kaksi ja puoli vuotta pidempään kuin naiset (13 v vs. 10,3 v). Ammattiryhmien sisällä kansainvälistäustaiset tieteen tekijät olivat olleet saman työnantajan palveluksessa selvästi suomalaistaustaisia lyhyemmän aikaa: opettajat: 7,8 v vs. 11,6 v; tutkijat: 4,3 v vs. 6,4 v ja asiantuntijat: 3,8 v vs. 10,9 v.

Hieman alle joka neljännellä (22 %) vastaajalla oli ollut vain yksi työsopimus nykyisen työnantajan palveluksessa, yli puolella vastaajista (53 %) työsopimuksia oli ollut vähintään neljä. Lähes joka viidennellä vastaajalla (19 %) oli ollut vähintään kymmenen erillistä työsopimusta nykyisen työnantajan kanssa. Sukupuolten välillä ei ollut eroja nykyisen työnantajan palvelussuhteiden lukumäärässä. Yliopistot eroavat muista työnantajista valtavasti työsuhteiden lukumäärän suhteen kuten kuviosta 21 valitettavan hyvin havaitaan.



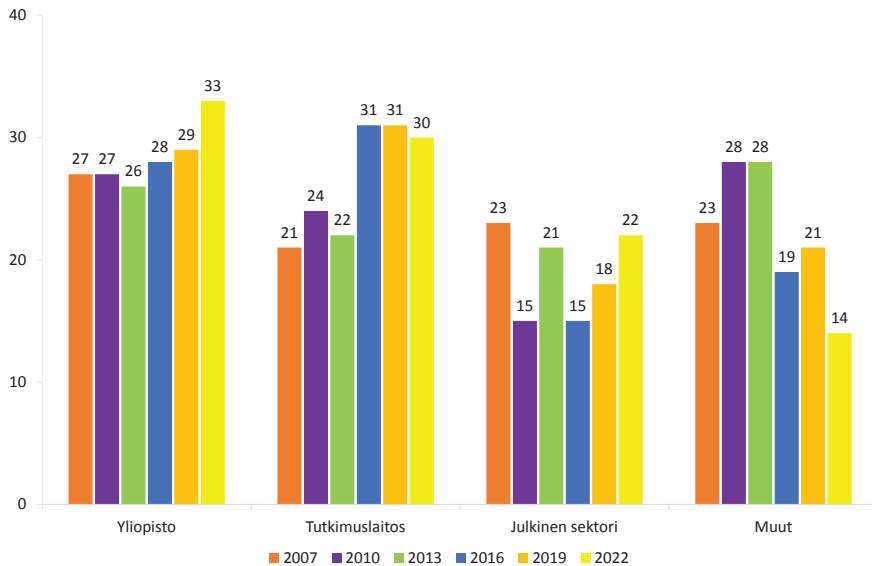
KUVIO 21. Palvelussuhteiden lukumäärä nykyisellä työnantajalla työnantajittain, %

Työlainsäädännöllisesti yliopistot eivät kuitenkaan eroa muista työpaikoista. Yliopistouudistuksen yhteydessä yhtenä perusteena yliopistolaisten aseman muuttamisessa virkamiehistä työntekijöiksi oli se, että työsopimussuhteisia on helpompi vakinaistaa. Näin ei näytä kuitenkaan tapahtuneen, ei aiemman vakinaisuustarkastelun pohjalta, eikä myöskään tarkasteltaessa työsuhteiden lukumääriä. Se, että yliopistossa työskentelevistä useammalla kuin joka viidennellä (22 %) on ollut vähintään 10 erillistä työsopimusta saman yliopiston kanssa, kertoo yksinkertaisesti vain huonosta henkilöstöpolitiikasta.

Ammattiryhmittäiset erot ovat myös olemassa työsopimusten määrissä. Opettajilla työsopimuksia oli keskimäärin 7,5 (keskihajonta 7,7, mediaani 5), tutkijoilla 5,2 (keskihajonta 5,9, mediaani 3) ja asiantuntijoilla 5,2 (keskihajonta 6,5 mediaani 3). Sukupuolten välillä ei ollut eroja ammattiryhmien sisällä työsopimusten määrissä saman työnantajan palveluksessa. Kansainvälistäustaisilla tutkijoilla oli keskimäärin 2,6 työsopimusta nykyisellä työnantajalla, kun suomalaistaustaisilla työsopimuksia oli keskimäärin 6. Myös opettajilla huomataan samankaltainen ero: suomalaistaustaisilla opettajilla on ollut samalla työnantajalla keskimäärin 7,8 työsuhdetta, ja ulkomaalaistaustaisilla 4,5 työsuhdetta. Myös asiantuntijoilla erot ovat samansuuntaiset suomalaistaustaisilla 5,4 työsuhdetta ja kansainvälistäustaisilla 1,9 työsuhdetta.

Määräaikaisten palvelussuhteiden keston keskiarvo oli hieman yli 31 kuukautta (keskihajonta 17 kk, mediaani 30 kk). Keskimääräisessä pituudessa ei ollut eroja sukupuolen mukaan. Kansainvälisillä tieteen tekijöillä määräaikainen palvelusuhde oli pidempi kuin suomalaistaustaisilla 35,3 kk vs. 30 kk.

Kyselyyn vastanneiden määräaikaaisuuksien keskimääräinen pituus työnantajasektoreittain esitetään seuraavassa kuviossa. Yliopistojen osalta nähdään positiivisena piirteenä määräaikaisten työsuhteiden keston piteneminen. Jos kaikilla määräaikaaisuuksilla yliopistoissa olisi työsopimuslain mukaiset perusteet, osoittaisi keskimääräinen työsuhteen pituuden kasvu asian tilan paranemista.



KUVIO 22. Määräaikaisten työsopimusten keskimääräiset pituudet työnantajittain 2007–2022, kk

Tutkijoiden määräaikaistuuksien keskiarvo oli 32 kk, opettajilla 34 kk ja asiantuntijoilla noin kaksi vuotta (25 kk). Kansainvälistäustaisilla opettajilla määräaikaistuuksien keskimääräinen pituus oli 51 kk, ja suomalaistaustaisilla 32 kk. Muissa ammattiryhmissä eroja ei ollut. Sukupuolten välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa ammattiryhmien sisällä määräaikaistuuksien keston mukaan.

Koulutustasolla ei ollut merkitystä määräaikaistuuksien pituuteen. Tutkintotason sisällä ei ollut eroja sukupuolen mukaan. Maantieteellinen alkuperä näkyy ainoastaan tohtoreilla siten, että kansainvälistäustaisilla työsopimus oli pidempi 38 kk vs. 31 kk. Toisaalta on muistettava se, että suomalaistaustaisista 34 % ja kansainvälistäustaisista tohtoreista 69 % työskenteli määräaikaistuuksissa palvelussuhteessa.

3.5 Palkkatyön ulkopuolella olevat

Lokakuussa 2022 hieman alle viidennes (18 %, 193 hlöä) ei ollut minkään työnantajan palveluksessa. Sukupuolten välillä ei ollut eroja palkkatyöstä poissaolon suhteen. Palkkatyöstä poissaolleista hieman yli puolet (53 %) työskente-

li vastaushetkellä apurahalla. Toiseksi suurimpana ryhmänä olivat työttömät (29 %), kuten taulukosta 17 on havaittavissa. Kaikkiin vastaajiin suhteutettuna työttömien osuus (5,2 %) on pienentynyt edellisiin kyselyihin verrattuna (2019: 6,7 %; 2016: 9,6 %). Sukupuolten välillä ei ollut eroja työttömyyden osalta. Kun suomalaista tiedemaailmaa halutaan voimakkaasti kansainvälistää, on kyselyn huomio kansainvälisen taustan omaavien työttömyyksistä huolestuttava. Suomalaistaustaisista vastaajista lokakuussa 2022 oli työttömänä 4,3 %, mutta kansainvälisen taustan omaavista tieteentekijöistä yli kaksinkertainen määrä (10,7 %) oli työttömänä. Sukupuolten välillä ei ollut eroja maantieteellinen tausta huomioiden.

TAULUKKO 17. Ei-ammatissa toimivat

ASEMA	LUKUMÄÄRÄ	% KAIKISTA	% EI-AMMATISSA TOIMIVISTA
Apurahatutkija	102	9,5	53
Työtön	56	5,2	29
Eläkkeellä	25	2,3	13
Äitiys-, isyys- tms. vapaa	3	0,3	1,6
Muut	7	0,7	3,4

Vaikka vastaushetkellä perhevapailla olevien osuus onkin pieni, on perhevapailla oltu huomattavasti useammin, kun tarkastelu siirretään tieteentekijän koko uraan. Naisista 48 % ja miehistä 40 % oli ollut perhevapailla. Miehet ovat selvästi entistä useammin hyödyntäneet perhevapaamahdollisuuksia, sillä vuonna 2010 joka viides (19 %), vuonna 2013 joka neljäs (26 %), vuonna 2016 joka kolmas (34 %) ja vuoden 2019 kyselyssä 35 % oli ollut perhevapaalla perustutkintonsa suorittamisen jälkeen.

Työttömänä oli vastaushetkellä 5,2 %, jossa vähennystä edelliseen kyselyyn on 1,5 prosenttiyksikköä. Yhtäjaksoinen työttömyys oli keskimäärin kestänyt 18 kk (mediaani 10 kk), edellisissä jäsenkyselyissä 2019: 13 kuukautta (mediaani 7 kk) ja vuoden 2016 jäsenkyselyssä keskimäärin 15 kk (mediaani 10 kk).

Maistereista 5,1 % ja tohtoreista 5,4 % oli työttömänä lokakuussa 2022. Kansainvälistaustaisista tieteentekijöistä työttömänä oli tohtoreista 12,8 % (suomalaistaustaisista 4,1 %) ja maistereista 7 % (suomalaistaustaisista 4,7 %).

Vastaushetkellä työttömänä olleiden tohtoreiden yhdenjaksoinen työttömyys oli kestänyt hieman lyhyemmän aikaa kuin maistereilla, vaikkakaan ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä (16 vs. 19 kk).

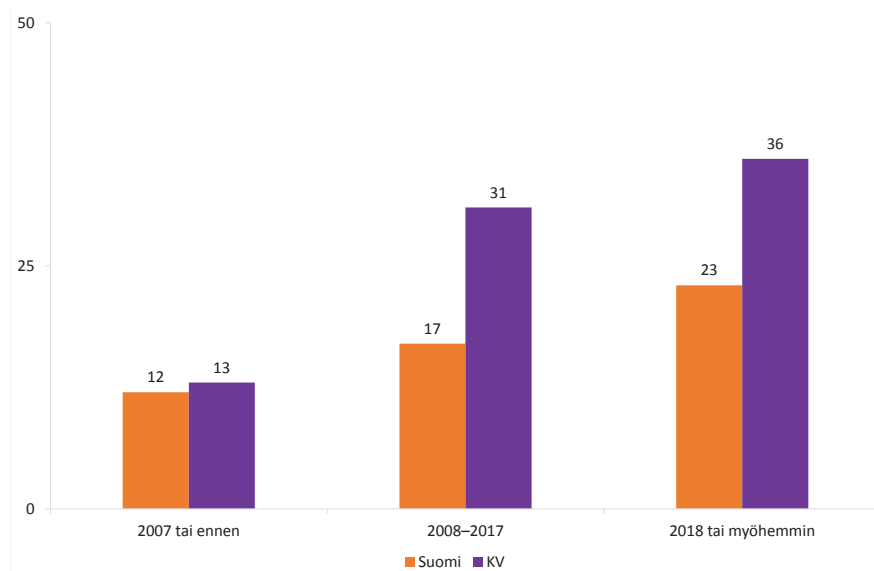
Joka viides (20 %) jäsenkyselyyn vastannut oli ollut työttömänä tai lomautettuna kahden edellisen vuoden aikana. Tilanne on jonkin verran parantunut, sillä vuonna 2019 työttömyyttä oli kohdannut 21 % vastaajista ja vuoden 2016 jäsenkyselyssä joka neljäs (25 %) ilmoitti olleensa työttömänä tai lomautettuna 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.

Kansainvälistäustaisista tieteentekijöistä lähes joka kolmas (30 %) oli ollut työttömänä tai lomautettuna kahden edellisen vuoden aikana, suomalaistaustaisista 18 %. Kyselyä edeltäneiden kahden vuoden aikana työttömänä olleiden työttömyyden keskimääräinen kesto-aika oli 8,6 kk (mediaani 6 kk ja keskihajonta 7,1 kk). Vuonna 2019 työttömyyden keston keskiarvo oli 9,4 kuukautta, vuonna 2016 puolestaan 10,5 kuukautta ja vuoden 2013 kyselyssä 9 kuukautta. Sukupuolella, maantieteellisellä alkuperällä, koulutustasolla tai koulutus-alalla ei ollut yhteyttä työttömyyden keskimääräiseen keston.

Tohtoreista lähes joka viides (18 %) ja maistereista joka neljäs (24 %) oli ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisen kahden vuoden aikana. Sukupuolten välillä ei ollut eroja koulutustason mukaan. Sen sijaan maantieteellisen taustan mukaan oli selviä eroja tohtoreilla. Joka kuudes (16 %) suomalaistaustainen, Eu/Eta-maista olevista joka neljäs (24 %) ja muista maista alun perin kotoisin olleista tohtoreista joka kolmas (33 %) oli ollut työttömänä kahden edellisen vuoden aikana. Kansainvälisen taustan omaavien tohtoreiden suurempi työttömyyskokemusprosentti kertoo omalta osaltaan suomalaisen tiedemaailman ja laajemminkin koko yhteiskunnan haasteista kansainvälisten osaajien hyödyntämisessä. On myös viitteitä siitä, että tutkinnon suoritusmaalla on vaikutusta työttömyyskokemuksiin. Muualla kuin Suomessa väitelleistä lähes joka neljäs (24 %) oli ollut työttömänä kahden edellisen vuoden aikana, kun Suomessa väitelleistä lähes joka viides (17,5 %) oli ollut työttömänä.

Erot Eu/Eta-maista ja muista maista alun perin kotoisin olleiden tohtoreiden kokemissa työllisyysvaikeuksissa viittaavat siihen, että työmarkkinoiden suhtautumisessa on myös selviä maantieteellisiä eroja eri maista tulevien tohtoreiden suhteen. Seuraavassa kuviossa tarkastellaan tohtorintutkinnon suoritusvuosia ja vastaajan maantieteellistä taustaa, ja huomataan suuret erot työttömyyskokemusten suhteen suomalaistaustaisten ja kansainvä-

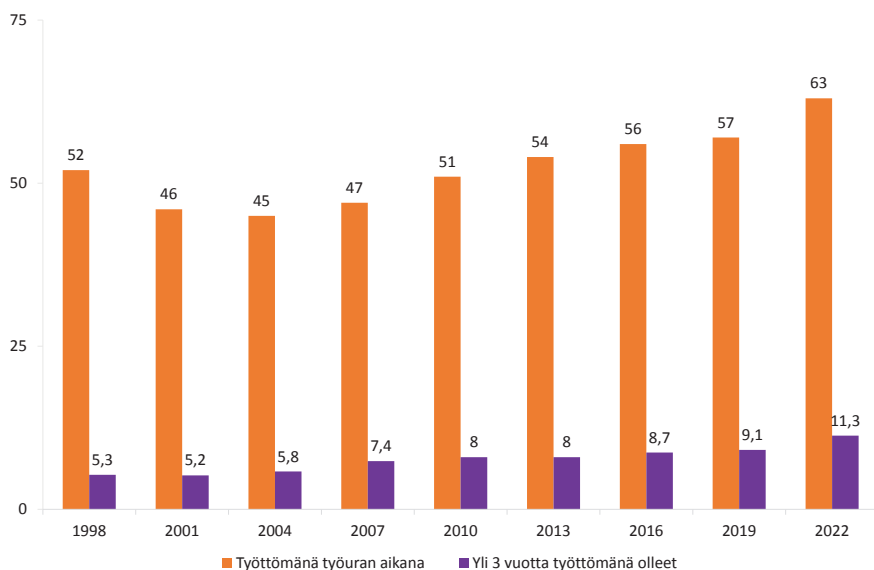
listaustaisten tohtoreiden osalta etenkin viimeisimpinä vuosina suoritettujen tohtorintutkintojen osalta.



KUVIO 23. Kahden edellisen vuoden aikana työttömänä olleet tohtorit maantieteellisen taustan ja väittelyvuoden mukaan, %

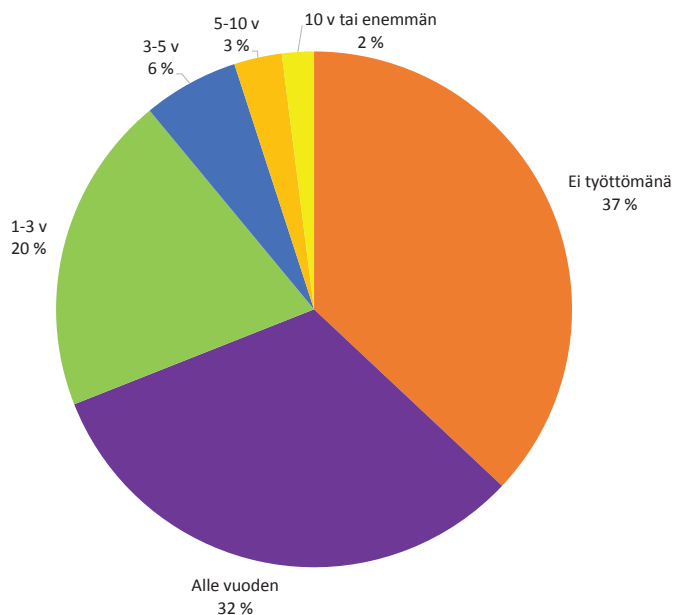
Yliopistot ovat kyllä rekrytoineet entistä enemmän kansainvälistäustaisia tieteen tekijöitä palvelukseensa, ja tähän on ollut Suomessa myös julkilausuttu tavoite. Voidaan kuitenkin kysyä, miten hyvin yliopistot ovat panostaneet tutkijanuriin myös väittelyn jälkeinen aika huomioiden. Työttömyyskokemusten erot maantieteellisen alkuperän mukaan osoittavat sen, että suomalaisilla työmarkkinoilla kansainvälistäustaisilla on selvästi enemmän vaikeuksia työllistyä kuin suomalaistaustaisilla.

Suomalaisessa tiedemaailmassa työskentelevien työurien vakaudesta – tai ennemminkin vakauden puutteesta – kertoo valitettavan hyvin se, kuinka suuri osa tieteen tekijöistä on jossain vaiheessa uraansa ollut työttömänä samoin kuin se, kuinka kauan työttömyysjaksot ovat kaikkiaan kestäneet. Kuviossa 24 esitetään työuranaikaisten työttömyyskokemusten muutokset liiton jäsenkyselyissä vuodesta 1998 lähtien. Työttömyyskokemukset lisääntyvät vuosi vuodelta. Kuviosta huomataan myös yli 3 vuotta työttömänä työuransa aikana olleiden osuuden lisääntyminen kaiken aikaa.



KUVIO 24. Työttömänä olo sekä yli 3 vuotta työttömänä olleet 1998–2022, %

Kuviossa 25 esitetään vuoden 2022 jäsenkyselyn osalta tarkemmin kaikkien työttömyysjaksojen keston jakauma.



KUVIO 25. Työttömyysjaksojen yhteenlaskettu kesto

4

PALKKAUS

4.1 Säännöllisen työajan ansio

Lokakuussa 2022 ansiotyössä kokoaikaisesti työskentelevien keskipalkka oli 4130 euroa kuukaudessa (keskihajonta 1032 €, mediaani 4100 €). Neljännes vastaajista ansaitsi korkeintaan 3380 € ja parhaiten ansaitseva neljännes vähintään 4700 €. Vähiten ansaitsevalla desiilillä (10 %) kuukausipalkka oli korkeintaan 2800 €, kun suurinta palkkaa nauttivan desiilin palkka oli vähintään 5351 €. Vuoden 2019 kyselyyn verrattuna keskimääräinen brutto- ja mediaanipalkka ovat nousseet selvästi (3821 € ja 3700 €).

Tieteentekijät eivät yllä Akavan ”normaaliin” palkkatasoon, sillä akavalaisten päätoimen säännöllisen työajan mediaaniansio vuonna 2021 oli 4200 €/kk. Kaikkien kokoaikaisten palkansaajien vuoden 2021 ansioihin (keskiarvo 3734 €, mediaani 3314 €) 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 €, 2019 351 € ja nyt 396 €.

Koulutuksen vaikutus palkkaukseen on selvä ja tilastollisesti merkitsevä: tohtoreiden keskipalkka oli 4461 € (mediaani 4300 €, keskihajonta 920 €) ja maistereiden 3334 € (mediaani 3257 €, keskihajonta 865 €). Edelliseen kyselyyn verrattuna tohtoreiden palkat ovat nousseet keskimäärin 285 €/kk ja maistereiden 186 €/kk.

Suurin syy tieteentekijöiden keskimääräistä akavalaista matalampaan palkkaukseen on siinä, että suurin osa jäsenistöstä työskentelee yliopistoissa. Yliopistoissa työskentelevien tohtoreiden keskipalkka (4429 €) on noin 280 €/kk matalampi kuin tutkimuslaitoksissa työskentelevillä ja noin 349 € eroa pienempi kuin sektorilla Muut työskentelevillä tohtoreilla. Sen sijaan julkisella sektorilla työskentelevien tohtoreiden keskimääräiset palkat olivat 181 € pienempiä kuin yliopistoissa.

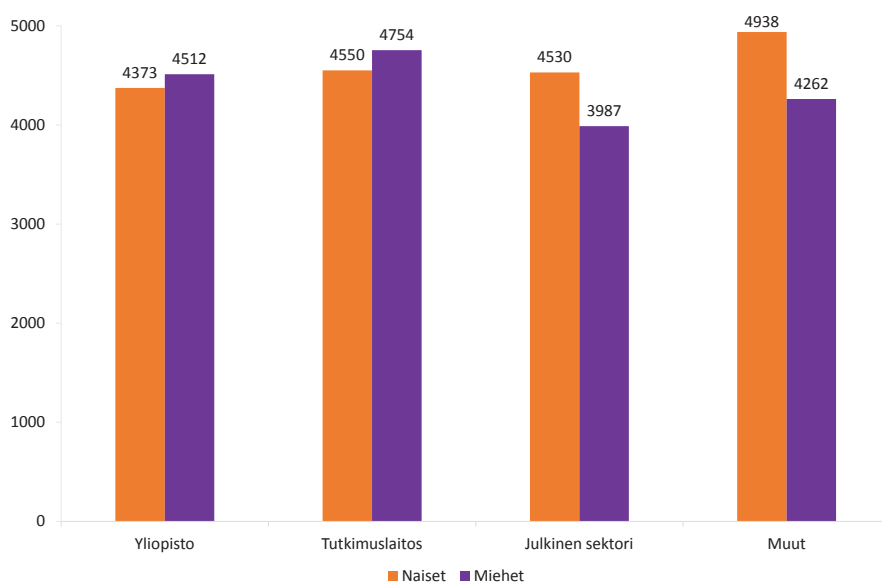
Yliopistoissa työskentelevien maistereiden keskimääräiset kuukausipalkat olivat peräti 834 € pienempiä kuin julkisella sektorilla työskentelevillä ja 478 € pienempiä sektorilla Muut työskentelevillä. Tutkimuslaitoksissa työskenteli niin vähän maistereita, että vertailu ei olisi mielekäästä.

Kokoaikaisesti työskentelevien palkkoja tarkasteltaessa huomataan miesten ja naisten palkkaerojen hävinneen. Aiemmissa kyselyissä naisten ja miesten keskipalkkojen välillä on ollut tilastollisesti merkitseviä eroja, mutta vuoden 2022 jäsenkyselyssä eroja ei ole olemassa. Miesten ja naisten palkkaerojen kaventuminen nähdään seuraavasta kuviosta.



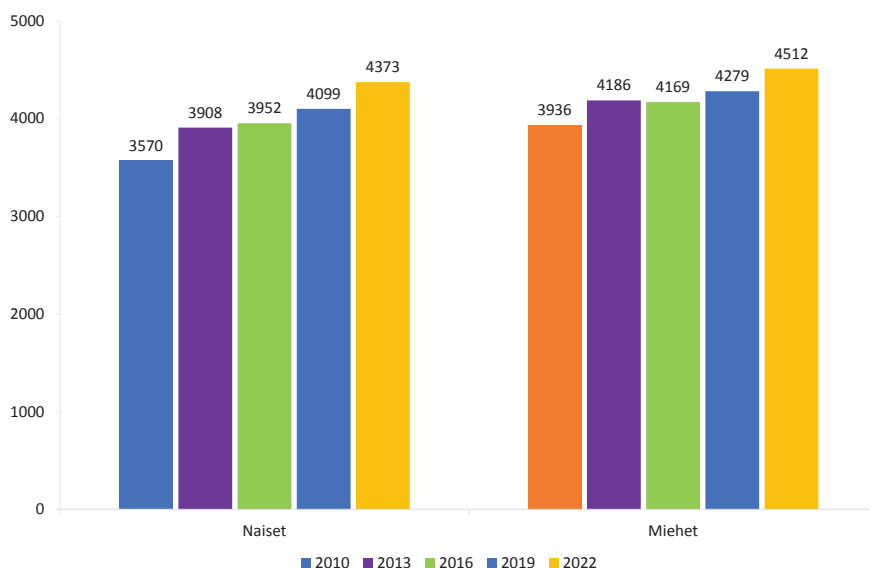
KUVIO 26. Naisten keskipalkat ja ero miesten keskipalkkoihin, €/kk

Palkkaeron kaventuminen koko jäsenistön osalta on perustunut etenkin naisten keskipalkan merkittävään nousuun. On muistettava, että tohtorintutkinnon suorittaneiden naisten osuus on selvästi lisääntynyt jäsenkyselystä toiseen. Kun koulutustaso vakioidaan tohtorintutkintoon, huomataan sukupuolten välisten palkkaerojen tulevan näkyviin työnantajatarkastelussa (kuvio 27).



KUVIO 27. Tohtoreiden keskipalkat sukupuolittain eri työnantajilla, €/kk

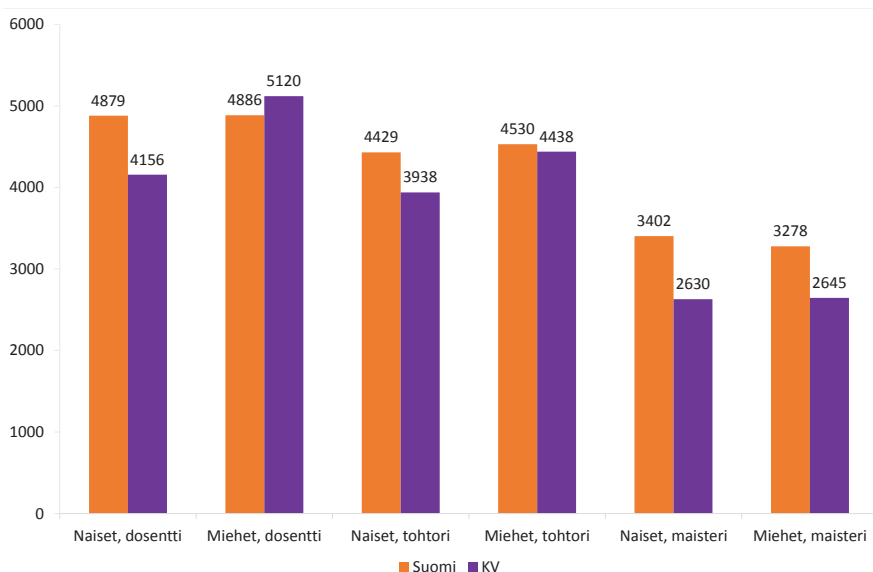
Yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa miestohtoreiden palkat ovat suuremmat ja vastaavasti julkisella sektorilla ja sektorilla Muut pienemmät kuin naistohtoreilla. Koska suurin osa vastaajista oli töissä yliopistoissa, seuraavassa kuviossa esitetään yliopistoissa työskentelevien tohtoreiden keskimääräinen palkkakehitys uuden uljaan yliopistomaailman aikana.



KUVIO 28. Yliopistoissa työskentelevien tohtoreiden keskipalkat sukupuolittain 2010–2022, €/kk

Yllä oleva kuvio kertoo karua kieltään palkkakehityksen osalta tohtorintutkimuksen suorittaneiden arvostuksesta yliopistossa. Kun tarkastellaan kaikkien kokoaikaisten suomalaisten palkansaajien keskiansioiden kehitystä, huomataan ettei korkeasta koulutuksesta ainakaan yliopistoissa palkita. Kaikkien suomalaisten palkansaajien keskiansiot ovat vuosien 2009–2021 välisenä aikana nousseet 24 %, yliopistoissa työskentelevien naistohtoreiden palkat ovat nousseet 12 vuoden tarkastelujaksolla 23 % ja miestohtoreiden vain 15 %. Yliopistolakiuudistuksen mahdollistama hyvällä henkilöstöpolitiikalla kilpailu ei siten näytä toteutuneen.

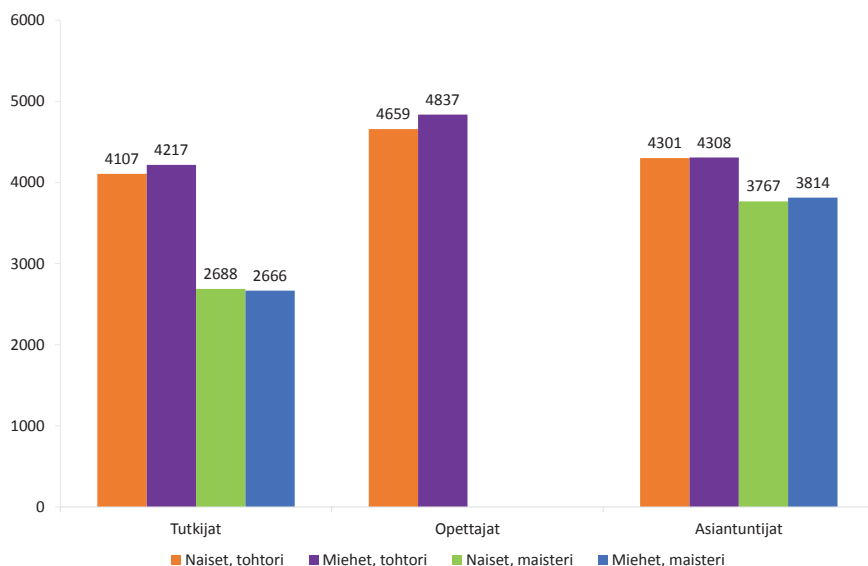
Pidemmän ajanjakson tarkastelussa palkkakehitystä on toki tapahtunut, mutta sen riittävydestä voidaan olla monta mieltä. Seuraavaksi katse käännetään taas vuoden 2022 jäsenkyselyyn ja seuraavassa kuviossa esitetään yliopistoissa työskentelevien keskimääräiset kuukausipalkat koulutustasoittain ja sukupuolittain maantieteellinen tausta huomioiden.



KUVIO 29. Yliopistolaisten keskipalkat koulutustaso, sukupuoli ja maantieteellinen tausta huomioiden, €/kk

Kansainvälistäustaisilla yliopistoissa kokoaikaisesti työskentelevillä palkat ovat vastaavantasaisen koulutuksen suorittaneita suomalaisia pienemmät miesdosentteja lukuun ottamatta, joilla keskimääräinen palkka oli 234 € suurempi kuin suomalaisilla. Kaikissa muissa parivertailuissa kansainvälistäustaisten keskipalkat olivat selvästi suomalaistaustaisia matalampia erojen vaihdella miestohtoreiden 92 € naismaistereiden 772 €. Kyselyn perusteella ei tiedetä syytä näin suurin keskipalkkaeroihin.

Seuraavassa kuviossa esitetään yliopistossa kokoaikaisesti työskentelevien ammattiryhmien keskipalkat sukupuolittain eriytettynä sekä tohtoreiden että maistereiden osalta.



KUVIO 30. Ammattiryhmien keskipalkat yliopistoissa koulutustasoittain ja sukupuoliolittain, €/kk (maisteriopettajien määrä niin pieni, ettei vertailu ole mielekästä)

Kun palkkausta tarkastellaan koko jäsenistön osalta ammattiryhmittäin sukupuoli ja maantieteellinen tausta huomioiden keskipalkkojen erot paljastuvat (taulukko 18).

TAULUKKO 18. Ammattiryhmittäiset keskipalkat sukupuolen ja maantieteellisen taustan mukaan, €/kk (- alle 5 henkilöä)

AMMATTIRYHMÄ	SUOMALAISTAUSTAISET			KANSAINVÄLISTAUSTAISET		
	NAISET	MIEHET	KAIKKI	NAISET	MIEHET	KAIKKI
Tutkijat	3846	3975	3885	3344	3415	3418
(keskihajonta)	(996)	(1064)	(1031)	(811)	(908)	(864)
Opettajat	4519	4615	4554	4359	4742	4599
(keskihajonta)	(878)	(1028)	(939)	(1085)	(1139)	(1112)
Asiantuntijat	3957	3975	3949	3757	---	3914
(keskihajonta)	(1176)	(965)	(1124)	(961)		(822)

Kuten taulukosta havaitaan, ovat suomalaistaustaisten vastaajien keskipalkat ulkomaalaistaustaisia korkeampia. Poikkeuksen muodostavat miespuoliset opettajat, joiden osalta kansainvälistäustaisten keskipalkat ovat suomalaisistaustaisia korkeampia. Kun tarkastellaan tohtorintutkinnon suorittaneiden opettajien keskipalkkoja sukupuoli ja maantieteellinen alkuperä huomioon ottaen, huomataan kansainvälistäustaisten miesopettajien olevan parhaiten palkattuja: 5079 €, suomalaistaustaisilla miesopettajilla palkka oli 4756 €, kansainvälistäustaisilla naisopettajilla 4654 € ja suomalaistaustaisilla naisopettajilla 4646 €. Erot ovat erittäin suuret, mutta kyselyn perusteella ei tiedetä, mihin havaitut erot perustuvat.

Tohtorintutkinnon suorittaneiden tutkijoiden osalta palkkajohtajana ovat suomalaistaustaiset miehet (4420 €/kk). Suomalaistaustaisten naisten keskipalkka on 118 €/kk pienempi. Kansainvälistäustaisten miesten keskipalkka on 409 € ja naisten keskipalkka peräti 622 € pienempi kuin suomalaistaustaisilla väitelleillä miestutkijoilla. Erot ovat siten erittäin suuret myös tutkijoiden osalta, kun tarkastelu kiinnitetään tohtoreihin.

Julkisella sektorilla työskentelevien maistereiden väliset erot ovat sukupuolten välillä myös suuret: miesmaistereiden palkkaus on 4508 € ja naisilla lähes 700 € pienempi ollen 3817 €. Yliopistoissa työskentelevien naismaistereiden keskimääräinen kuukausipalkka oli puolestaan 173 € miehiä korkeampi (3284 € vs. 3111 €). Ero selittyy pitkälti ammattiryhmien välisillä eroilla.

4.2 Työmatkojen korvaukset

Työmatkoihin kuuluvien päivärahojen ja majoituskorvausten maksaminen työntekijöille on tämänkin kyselyn tulosten perusteella varsin kirjavaa. Lähes kolme neljästä (71 %) vastaajista ilmoitti veloittavansa aina työmatkoistaan. Osuus oli pienentynyt kolmen vuoden takaisesta kuusi prosenttiyksikköä. Syitä veloittamattomuuteen ei kyselyn perusteella tiedetä. Käytännössä tämä tarkoittaa kuitenkin sitä, että työntekijä vastaa osaltaan itse työnantajansa hyväksi tekemistään työhön liittyvistä matkoista. Kolmannes vastaajista (33 %) kertoi, että ei ollut saanut aina päivärahaa työmatkoistaan. Lähes joka viides (19 %) heistä, jotka ilmoittivat veloittavansa aina työmatkoista raportoi, ettei kuitenkaan ole saanut päivärahoja työmatkoistaan. Ulkomaan työmatkojen suhteen tilanne näyttää heikentyneen edelliseen kyselyyn verrattuna. Nyt jo lähes kolmannes (32 %) ilmoitti, ettei ulkomaan työmatkoja käsitel-

lä samoin kuin kotimaan työmatkoja. Vuonna 2019 vain hieman yli viidennes (22 %) ilmoitti yhtä ongelmallisesta kohtelusta.

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

TAULUKKO 19. Työmatkojen asianmukainen korvaaminen työnantajittain, %

TYÖNANTAJA	EI KOSKAAN	HARVOIN	USEIMMITEN	AINA
Yliopisto	3	6	33	59
Tutkimuslaitos	0	3	23	74
Julkinen sektori	8	4	29	60
Muut	0	3	35	62
Kaikki	3	5	32	60

Osa-aikatyötä tekevien osalta tilanne on huono, sillä alle puolet (49 %) ilmoitti saavansa aina työmatkoista aiheutuneet kustannukset asianmukaisesti korvatuiksi. Kokoaikatyössä olevista korvaukset saa aina 61 %. Asiantuntijat eroavat merkittävästi sekä tutkijoista että opettajista kaikkien tarkasteltavien kysymysten suhteen. Asiantuntijat veloittavat työmatkansa selvästi muita useammin: asiantuntijat 80 %, tutkijat 69 %, opettajat 65 %. Työmatkat on aina korvattu asianmukaisesti asiantuntijoille 72 %, tutkijoille 58 % ja opettajille 51 %. Samansuuntainen tilanne on myös päivärahan saamisessa asiantuntijoista 78 %, tutkijoista 66 % ja opettajista 57 % oli saanut päivärahan aina työmatkoistaan. Sama näkyy myös ulkomaan työmatkojen käsittelyssä: asiantuntijat 75 %, tutkijat 68 % ja opettajat 64 %.

Maantieteellinen alkuperä näkyy siinä, veloitetaanko työmatkoista aina vai ei. Suomalaistaustaisista tutkijoista työmatkoja jätti veloittamatta 26 %, Eu/Eta-maista tulevista tutkijoista samoin teki 33 % ja muista maista alun perin tulleista peräti 58 % 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.

4.3 Palkkauksen ja palkkausjärjestelmien arviointia

Minulla on ollut sama suoritusprosentti 14 vuotta. Olen keväästä 2019 lähtien pyytännyt esimiestäni esittämään konkreettiset toimet, joilla voisin parantaa sitä. Esimies ei ole kyennyt tähän. Suoritusprosenttini ei kuulemma nouse, vaikka tekisin mitä.

Kyselyyn vastanneista vuoden 2022 lokakuussa ammatissa toimineista hie-
man yli puolet (56 %) katsoi, että heidän palkkauksensa oli sopusoinnussa
työtehtäviin nähden. Useampi kuin neljä kymmenestä (43 %) piti palkkaansa
liian pienenä ja noin yksi kahdestasadasta vastanneesta (0,8 %) oli sitä miel-
tä, että palkka oli liian suuri työtehtäviin nähden. Tyytyväisyys palkkaukseen
on ollut tasaisessa nousussa liiton aiemmissa kyselyissä, mutta vuonna 2016
kääntynyt trendi näyttää jatkuneen. Kovin tyytyväinen ei voi olla tilanteeseen,
jossa selkeästi yli neljä vastaajaa kymmenestä kokee palkkansa olevan liian
pieni omiin tehtäviinsä nähden (taulukko 20). Palkkaansa liian suurena pitä-
viä on ollut eri jäsenkyselyissä 0,2–0,9 %. Ylipalkkaus ei siten edelleenkään
näytä olevan Tieteentekijöiden jäsenistön kannalta ongelma.

TAULUKKO 20. Palkkausta liian pienenä pitävien osuus 1998–2022

1998	2001	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2022
59 %	59 %	54 %	49 %	43 %	36 %	39 %	39 %	43 %

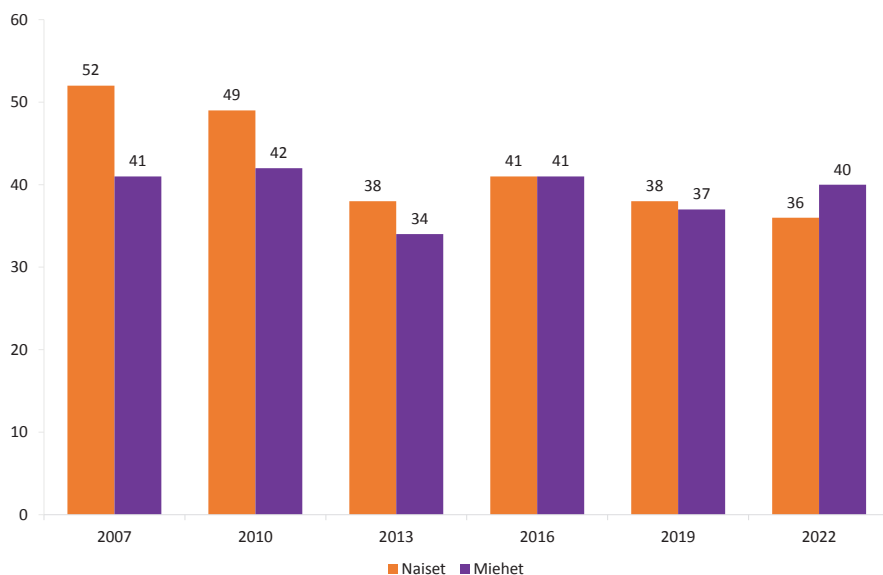
Päätoimen tehtävistä saadun palkan riittävyyden arvioinnissa ei ollut ero-
ja sukupuolittain, ammattiryhmittäin, työnantajasektoreittain tai koulutus-
tasoittain.

Suurimmalla osalla (90 %) vastaajien työpaikalla oli käytössä tehtävien vaa-
tivuuteen perustuva palkkausjärjestelmä. Tehtävien vaativuuteen pohjautu-
vien järjestelmien käyttäjistä palkkausjärjestelmää koki omalla kohdallaan
sovelletun oikein 62 %. Niistä vastaajista, jotka katsoivat, että palkkausjär-
jestelmää ei ollut sovellettu oikein, lähes kaksi kolmesta (62 %) piti vaativuus-
tasoaan ja lähes kolme neljästä (78 %) henkitasoaan liian alhaisena.

Kuulin viimeisimmässä suorituksen arvioinnin keskustelussa, että työsuorituksessani ei ole mitään vikaa mutta ei myöskään ole mitään konkreettisia toimia, jotka tekemällä suoritusprosenttini voisi parantua nykyisestään. ...Etenemismahdollisuuksia uralla ei myöskään ole eli ei ole mahdollisuutta hakeutua vaativampiin tehtäviin. Oikeustajuuni ei mahdu se, että taulukkojen mukaan matkaa huippusuorituksiin on vielä, mutta työnantajapuolen näkemyksen mukaan en sinne millään keinoilla tule koskaan mitenkään pääsemään. Eikö työnantajan edustajan nimenomaan tulisi kertoa, miten työntekijä voi parantaa suoritustaan, ja sitten palkita siitä, jos parantaminen onnistuu?

My performance has very clearly improved since my performance level was set more than 12 years ago, but my request to have this taken into account have been all rejected.

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



KUVIO 31. Palkkausjärjestelmän vääräksi koettu soveltaminen yliopistoissa sukupuolittain 2007–2022, %

Miesten osalta kokemus järjestelmän väärästä soveltamisesta on pysynyt suhteellisen vakaana kyselystä toiseen. Sen sijaan naisilla on havaittavissa pieni positiivinen kehityskulku siinä, että väärin kohdelluiksi kokevien määrä on pienentynyt. Toki osuus on edelleenkin liian suuri, ja osoittaa sitä, että palkkausjärjestelmän tavoitteeksi asetetussa palkkauksen oikeudenmukaisuuden edistämisessä on vielä paljon tehtävää.

Jos työnantajapuoli on kykenevä arvioimaan henkilön suoritusta, silloin pitää myös kyetä kertomaan, millä konkreettisilla toimilla suoritusprosenttia voi nostaa. Nykykäytäntö on se, että ylemmille suoritustasoille ja -prosentteille on tavallisen työntekijän mahdollon päästä.

Joka kahdeskymmenesviides (4 %) yliopistossa työskentelevistä väitti, ettei heidän työpaikallaan ole käytössä tehtävien vaativuuteen perustuvaa palkkausjärjestelmää. Ulkomaisissa yliopistoissa työskentelevien osalta tämä toki voi pitää paikkansa, mutta suurin osa heistä, jotka sanoivat, ettei heidän yliopistossaan ole käytössä tehtävän vaativuuteen perustuvia palkkausjärjestelmiä, työskenteli suomalaisissa yliopistoissa. Se, että yli puolet (54 %) niistä, joiden mukaan heidän yliopistossaan ei ole tehtävän vaativuuteen perustuvaa palkkausjärjestelmää, oli ollut nykyisessä yliopistossaan työssä korkeintaan yhden vuoden ajan, kuvastaa perehdytyksen epäonnistumista. Yliopistoja koskevan työehtosopimuksen mukaan tehtävän vaativuutta on tarkasteltava kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Tätä työehtosopimuksen sitovaa määräystä ei siten näytetä noudatettavan.

On myös viitteitä siitä, että kansainvälistäustaisille ei ole välitetty tietoa tehtävän vaativuuteen pohjautuvan palkkausjärjestelmän olemassaolosta, sillä suomalaisissa yliopistoissa työskentelevistä kansainvälistäustaisista tieteen-tekijöistä joka kahdestoista (8 %) ilmoitti, ettei työpaikalla ole käytössä tämänkaltaisia palkkausjärjestelmiä.

5

TYÖ JA TYÖSKENTELY- OLOSUHTEET

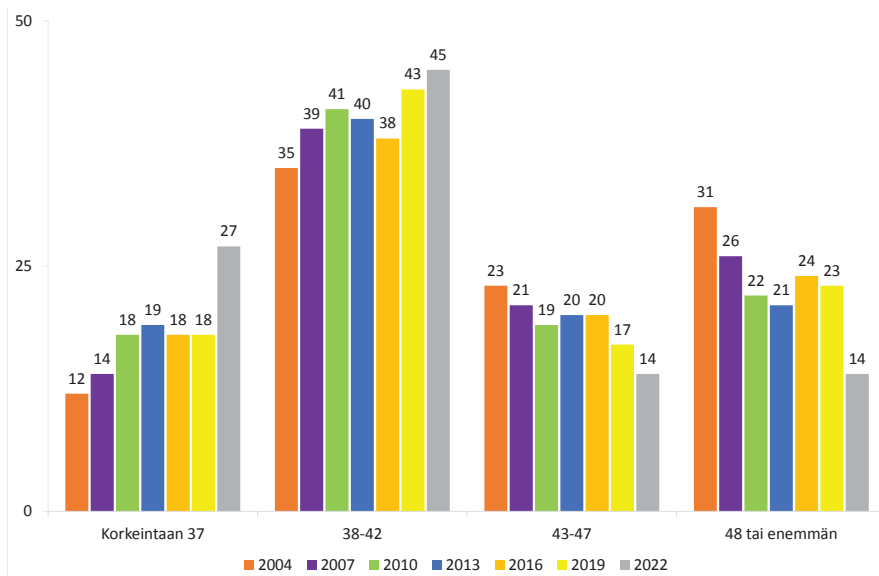
5.1 Viikoittainen työaika

T Työehtosopimusten mukaiset normaalit työajat olivat tieteentekijöille kyselyhetkellä useimmiten joko ”virkatyöaikaa” mukaillen 36,25 tuntia viikossa tai kokonaistyöajan mukaisesti puolitetut kikyttunnit sisältäen 1612 tuntia vuodessa. Nämä sitovissa säädöksissä sovitut työajat ovat kuitenkin fiktiivisiä vastaushetkellä töissä olleille tieteentekijöille. Syksyllä 2022 kokoaikaisessa palvelussuhteessa olleet arvioivat viikoittaiseksi työajakseen 41,8 tuntia (mediaani 40 ja keskihajonta 6,5 tuntia. Neljännes vastaajista arvioi työajakseen vähintään 45 tuntia (maksimin ollessa 84 tuntia). Keskimääräinen viikkotuntimäärä oli yli tunnin lyhyempi kuin edellisessä jäsenkyselyssä, mitä on pidettävä tervetulleena kehityskulkuna, vaikkakin se toki edelleenkin ylittää työehtosopimusten määritykset (2004: 44,2 t; 2007: 43,1 t; 2010: 42,4 t; 2013: 41,7 t; 2016: 42,7 t; 2019: 42,9 t).

Kovinkaan kevyt ei näytä myöskään osa-aikatyötä tekevien taakka olevan, sillä heidän keskimääräinen viikkotyömääränsä oli 36 tuntia (mediaani 38 ja

keskihajonta 12,1 t). Jatkossa tarkastellaan kuitenkin ainoastaan kokoaikaisessa työssä olevia. Keskimääräisessä tarkastelussa kokoaikaisesti työskentelevät miehet tekevät jonkin verran pitempää työviikkoa kuin naiset, vaikkakaan ero ei ole tilastollisesti merkitsevä. Miesten työaika oli 42,2 tuntia (keskihajonta 6,6 tuntia) ja naisten 41,7 tuntia (keskihajonta 6,4 tuntia).

Seuraavassa kuviossa esitetään työtuntijakauman muutokset eri jäsenkyselyissä. Vaikka edelleenkin työehtosopimusten mukaiset tunnit eivät näytä riittävän omien töiden suorittamiseen, on kehityskulku kuitenkin ollut myönteinen. Tämä näkyy siinä, että keskimäärin yli 43 tuntia viikossa tekevien suhteelliset osuudet ovat pienentyneet merkittävästi vuoden 2004 yli puolesta (53 %) vuoden 2022 kyselyn runsaaseen neljännekseen (28 %).



KUVIO 32. Viikkotuntimäärien jakauma 2004–2022, %

Ammattiryhmien väliset työaikaerot ovat tilastollisesti merkitseviä (taulukko 21). Opettajien keskimääräinen työaika on merkitsevästi pidempi kuin muissa ammattiryhmissä. Asiantuntijoiden keskimääräinen työaika on selvästi muita lyhempi. Kaikkien ryhmien osalta työtuntimäärät ovat laskeneet edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna siten, että tutkijat tekevät nyt 1,9 tuntia, opettajat 1,6 tuntia ja asiantuntijat 2,3 tuntia lyhyempää työviikkoa.

TAULUKKO 21. Ammattiryhmittäiset viikkotuntimäärät

AMMATTIRYHMÄ	LUKUMÄÄRÄ	KESKIARVO	KESKIAJONTO	MEDIAANI
Tutkijat	332	40,8	7,8	40
Opettajat	235	44,2	8,4	42
Asiantuntijat	232	38,1	6,6	38

Ammattiryhmien sisällä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolten välillä. Myöskään maantieteellinen alkuperä ei ammattiryhmien sisällä erottellut ryhmiä toisistaan keskimääräisen viikkotuntimäärän suhteen. Keskimääräinen työaika lisääntyy kuitenkin selvästi pätevoitymisen myötä (taulukko 22).

TAULUKKO 22. Koulutustasoittaiset viikkotuntimäärät

KOULUTUSTASO	LUKUMÄÄRÄ	KESKIARVO	KESKIAJONTO	MEDIAANI
Dosentti	238	44,1	8	42
Tohtori	565	42,2	8,1	40
Maisteri	235	38	7,6	38

Sukupuolten välillä ei ollut eroja koulutustasojen sisällä. Dosentin arvon omaavat kansainvälistäustaiset tieteentekijät tekevät selvästi pidempää työviikkoa kuin suomalaistaustaiset (48 t vs. 44,4 t). Tarkemmassa tarkastelussa ero paikantuu dosenttien osalta miehiin siten, että kansainvälistäustaiset miehet tekevät yli 7 tuntia pidempää työviikkoa (51,4 t vs. 44,3 t). Muita eroja koulutustasot huomioiden ei ollut sukupuoli ja maantieteellinen alkuperä huomioon ottaen. Myös työnantajittain keskimääräiset työajat vaihtelevat (taulukko 23).

TAULUKKO 23. Työnantajittaiset viikkotuntimäärät

TYÖNANTAJA	LUKUMÄÄRÄ	KESKIARVO	KESKIAJONTO	MEDIAANI
Yliopisto	650	41,4	7,9	40
Tutkimuslaitos	34	39,2	9,0	38
Julkinen sektori	53	39,9	6,4	39
Muut	70	38,4	8,8	40

Edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna keskimääräinen viikoittainen työaika on selvästi vähentynyt kaikilla työnantajasektoreilla siten, että yliopistoissa vähennys on ollut 1,8 t, tutkimuslaitoksissa 3,7 t, julkisella sektorilla 0,3 tuntia ja muualla 3,3 t. Sukupuolten välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja viikkotuntimäärän suhteen työnantajasektoreiden sisällä.

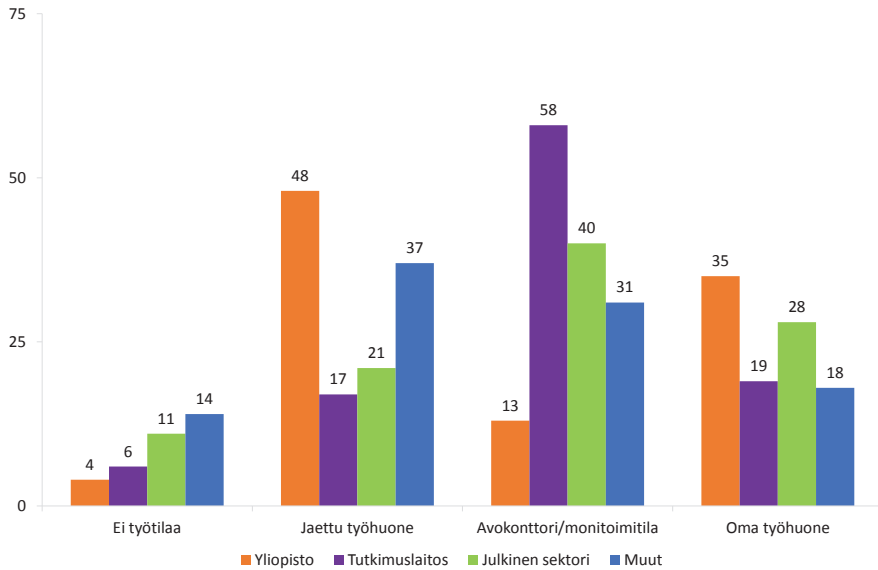
Ammattiryhmien väliset erot ovat yliopistoissa erittäin suuret. Yliopistos-
sa työskentelevien opettajien keskimääräinen viikkotuntimäärä on 44,7 tun-
tia. Tutkijat tekevät 3 tuntia lyhyempää työviikkoa (41,7) ja asiantuntijat 5,5
tuntia lyhyempää työviikkoa (39,2). Sukupuolella tai kansainvälisellä taustal-
la ei ollut merkitystä ammattiryhmien sisäisiin eroihin. Opettajien selvästi
muuta pidemmissä työajoissa näkyvät epäilemättä yliopistojen lisääntyneet
vaatimukset samoin kuin muut yliopistojen toimintaan yhteiskunnan tahol-
ta kohdistetut vaatimukset.

Yliopistoissa työskentelevien osalta on pieniä viitteitä siitä, että nuorem-
mat tieteenekijät osaavat paremmin pitää kiinni omista oikeuksistaan. Toht-
oreilla huomataan selvästi, kuinka työtunnit lisääntyvät iän myötä lähes li-
neaaraisesti siten, että korkeintaan 39-vuotiaat tohtorit työskentelevät kes-
kimäärin 40,9 tuntia viikossa ja 60-vuotiaat tai sitä vanhemmat 44,3 tuntia
viikossa. Sama ero ikäluokkien välillä säilyy, vaikka otetaan huomioon väitte-
lystä kulunut aika tai vastaajan asema tässä kyselyssä käytetyssä tutkijanura-
porras-määrittelyssä. Viittaako tämä siihen, että nuoremmilla tieteenekijöillä
on terveempi suhtautuminen yliopistotyöhön siten, että se on vain yksi mah-
dollinen työ muiden joukossa ja he osaavat siten asettaa itse paremmin rajo-
ja omalle työskentelylleen. Toki hekin tekevät edelleen paljon enemmän työ-
tä kuin mistä työehtosopimuksessa on sovittu, mutta kuitenkin selvästi vä-
hemmän kuin iäkkäämmät tieteenekijät.

5.2 Työtilat

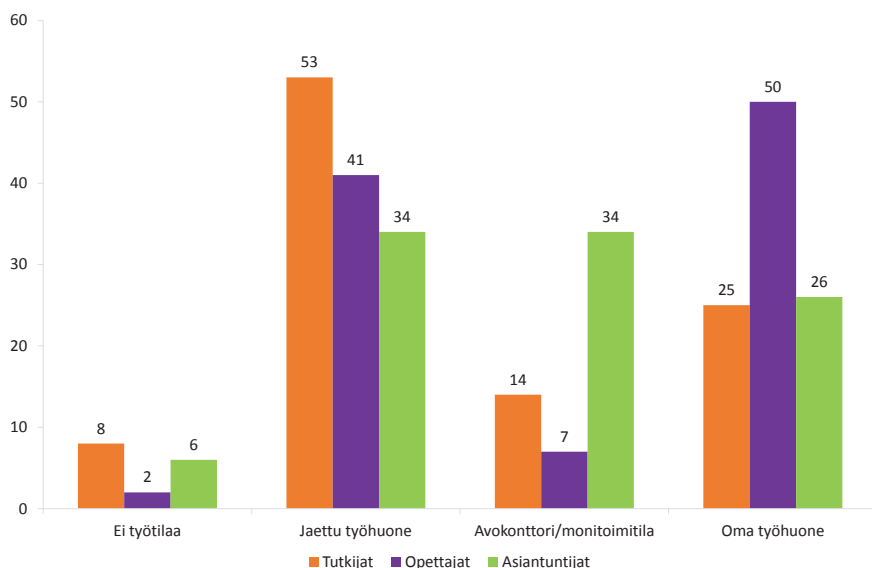
Suomalaisessa tiedemaailmassakin työnantajan vastuulla on huolehtia sii-
tä, että työnteon edellytykset ovat kunnossa. Syksyllä 2022 palkkatyössä ol-
leilla joka kuudennellatoista (6 %) ei ollut työtilaa työnantajan taholta. Suu-
rin osa tieteenekijöistä (44 %) jakoi työhuoneen muiden kanssa, oma työ-
huone oli 32 %:lla ja monitoimitilassa tai avokonttorissa työskenteli 18 %.
Kolme vuotta aiemmin oma työhuone oli 37 %:lla vastaajista, 48 % jakoi
työhuoneensa jonkun muun kanssa ja monitoimitiloissa tai avokonttoreis-

sa työskenteli 13 % vastaajista. On siten viitteitä siitä, että ollaan siirtymässä pois omista työhuoneista. Koska kysymys on kysytty vain kahdessa viimeisimmässä jäsenkyselyssä, ei tiedetä, onko kyse pidemmän aikavälin muutoksesta. Mutta ainakin yliopistoja koskevat keskustelut rahojen käyttämisestä toimintaan seinien sijasta, ovat luomassa entistä enemmän painetta työtilojen yhdistämisiin ja vähentämisiin. Yliopistot eroavat selvästi muista työpaikoista työntekijöiden työtilojen suhteen.



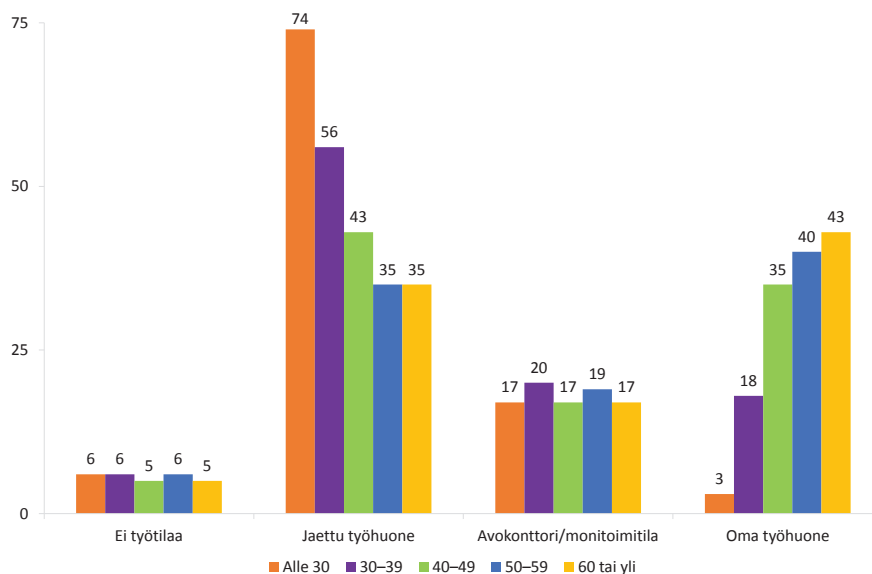
KUVIO 33. Työtilat työnantajittain, %

Ammattiryhmät eroavat toisistaan sen mukaan, millaisia työtiloja työnantaja tarjoaa työntekijöidensä käyttöön. Opettajilla on selvästi tutkijoita ja asiantuntijoita useammin oma työhuone käytössään.



KUVIO 34. Työtilat ammattiryhmittäin, %

Kuten seuraava kuvio osoittaa, työntekijän iällä on suuri merkitys siihen, millaisia työskentelytiloja työnantaja tarjoaa. Nuoremmat ikäluokat työskentelevät jaetuissa työhuoneissa ja iän lisääntyessä mahdollisuus omaan työhuoneeseen näyttää kasvavan.

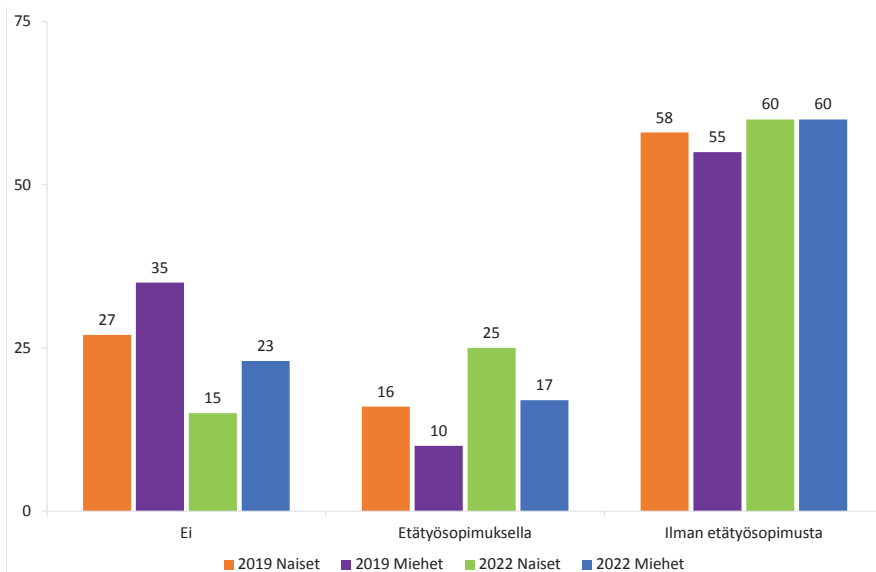


KUVIO 35. Työtilat ikäluokittain, %

Maantieteellisellä alkuperällä näyttää olevan merkitystä siihen, millaisia työtiloja työnantaja tarjoaa. Useammalla kuin joka kolmannella suomalaistautaisella (34 %) on oma työhuone, kun vain joka viidennellä (21 %) kansainvälistautaisella tieteenekijällä on oma työnantajan kustantama työhuone. Kaksi kolmesta (65 %) kansainvälistautaisesta tieteenekijästä jakaa työhuoneensa muiden kanssa, kun suomalaisista vastaava tilanne on 40 %:lla. Suomalautaisautaiset työskentelevät puolestaan useammin monitoimitilassa tai avokonttorissa 19 % vs. 11 %.

5.3 Etätö ja työntekemispaikat

Vuoden 2019 kyselyssä kysyttiin ensimmäisen kerran etätöiden tekemisestä. Edellisen kyselyn jälkeen koronapanepidemin myötä yliopistot käytännössä suljettiin ja lähes kaikki työntekijät siirtyivät etätöihin. Mutta ovatko etätöt jääneet pysyväksi tavaksi suomalaisessa tiedemaailmassa? Vuonna 2019 lähes kolmannes (30 %) ilmoitti ettei tee ollenkaan etätöitä, ja ainoastaan joka seitsemäs (14 %) oli tehnyt etätöösopimuksen työnantajansa kanssa. Etätöiden tekeminen on lisääntynyt, sillä nyt ainoastaan joka kuudes (18 %) ilmoitti, ettei tee ollenkaan etätöitä, ja etätöösopimustenkin tekeminen on hieman lisääntynyt. Vuonna 2022 hieman useampi kuin joka viides (22 %) oli tehnyt etätöösopimuksen työnantajansa kanssa. Edelleenkin selvästi suurin osa tekee siten etätöitä ilman virallista etätöösopimusta. Toki osaltaan tähän vaikuttaa se, että yliopistoissa kokonaistyöajassa olevilla opettajilla ja tutkijoilla on vapaus valita missä he työnsä tekevät, eikä heillä aina edes ole mahdollista tehdä etätöösopimusta Suomen sisällä työskennellessään. Mielenkiintoinen on havainto siitä, että edelleen selvästi suurempi osa miehistä kuin naisista (23 % vs. 15 %) ilmoitti, ettei tee etätöitä.



KUVIO 36. Etätyöt sukupuolittain 2019–2022, %

Kun tarkastellaan etätöiden tekemistä suhteessa työnantajasektoreihin, huomataan yliopistojen eroavan kaikista muista sektoreista siinä, että selvästi suuremmalla osalla ei ole etätyösopimusta etätöiden tekemisestä. Edelliseen kyselyyn verrattuna niiden osuus, joka eivät tee etätöitä ollenkaan on pienentynyt kaikilla työnantajilla: yliopistoissa 10 prosenttiyksikköä, tutkimuslaitoksissa 11 prosenttiyksikköä, julkisella sektorilla peräti 26 prosenttiyksikköä ja muilla sektoreilla 14 prosenttiyksikköä. Muutos on siten suuri ja viestii siitä, että etätöiden tai monipaikkatyön tekeminen on tullut jäädäkseen.

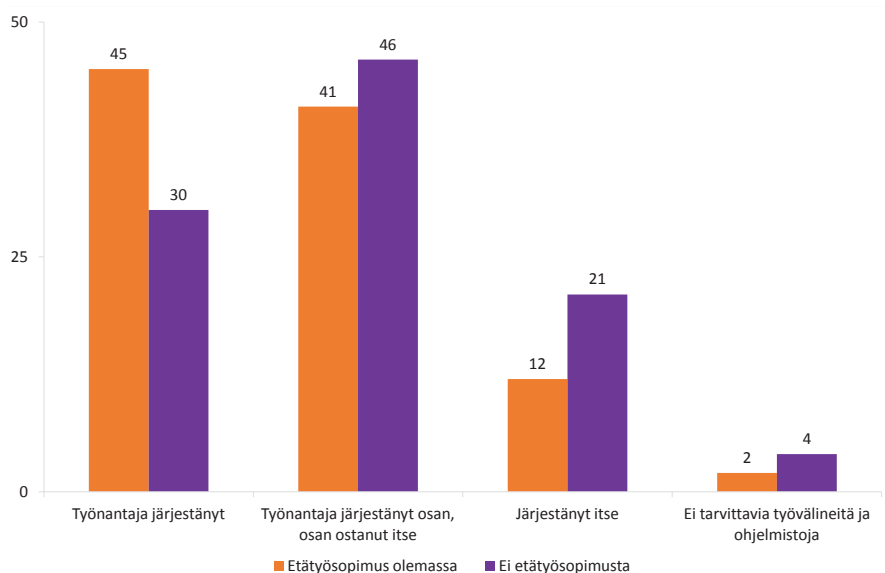
TAULUKKO 24. Etätöiden tekeminen työnantajittain, %

TYÖNANTAJA	EI OLLENKAAN	ETÄTYÖSOPIMUS	EI ETÄTYÖSOPIMUSTA
Yliopisto	19	18	63
Tutkimuslaitos	11	42	47
Julkinen sektori	15	45	40
Muut	18	38	44

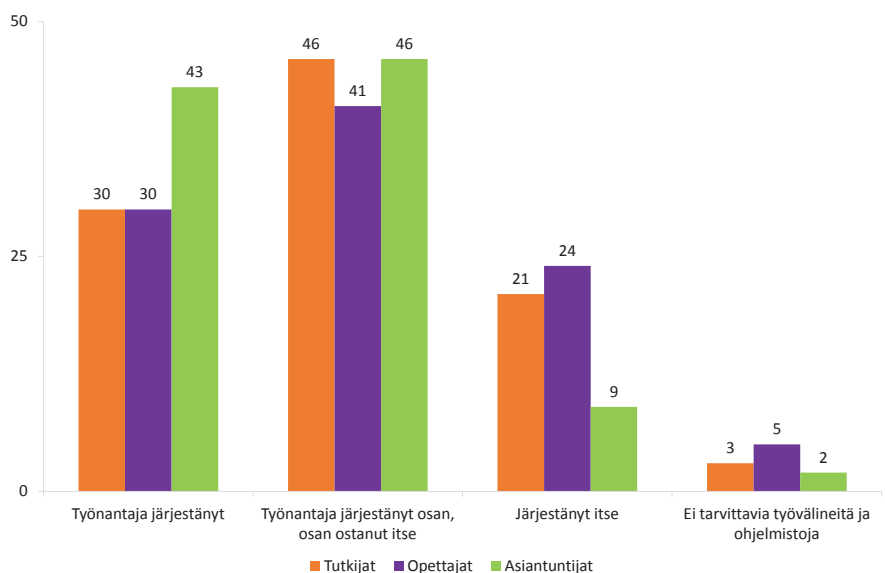
Työnantajien välinen ero selittyyneen pitkälti erilaisilla työehtosopimusten työ-aikaa koskevilla säännöksillä. Tätä tulkintaa vahvistaa se, että yliopistoissa työskentelevistä tutkijoista 66 % ja opettajista 74 % tekee etätöitä ilman sopimusta, kun yliopistojen asiantuntijoista puolestaan 41 % tekee etätöitä ilman sopimusta. Yliopistojen asiantuntijoista puolestaan 47 %:lla on erillinen sopimus työnantajan kanssa etätöiden tekemisestä. Muilla sektoreilla ei eroja ammattiryhmien välillä ollut. Yliopistoissa ei ammattiryhmien sisällä ollut eroja sukupuolen mukaan etätöiden tekemisessä. Sen sijaan maantieteellinen tausta näkyy kaikkien ammattiryhmien osalta. Suomalaistaustaisista opettajista joka seitsemäs (15 %) ei tee ollenkaan etätöitä, kun kansainvälisen taustan omaavilla osuus on yli kaksinkertainen (39 %). Samankaltainen ero on myös tutkijoilla: suomalaistaustaisista 18 % ja kansainvälisen taustan omaavista puolestaan 40 % ei tee etätöitä.

Vaikka etä- tai monipaikkatöitä tehdään paljon ja niiden määrä on lisääntynyt edelliseen kyselyyn verrattuna, vuoden 2022 jäsenkysely paljastaa ongelmia työnantajan toiminnassa. Tämä näkyy siinä, miten työnantaja on huolehtinut työntekoon tarvittavien työvälineiden ja ohjelmien tarjoamisessa työntekijöidensä käyttöön näiden tehdessä etä- tai monipaikkatyötä. Kuten seuraavasta kuviosta nähdään, työskentely ilman etätyösopimusta asettaa työntekijät selvästi huonompaan asemaan, kuin ne henkilöt, jotka ovat solmineet etätyösopimuksen työnantajansa kanssa. Toki heidänkin osaltaan työnantaja näyttää selvästi vetäytyvän vastuustaan asianmukaisten työvälineiden ja -ohjelmistojen hankkimisen suhteen.

Kansainvälisen taustan omaavat tieteentekijät ovat selvästi suomalaistaustaisia useammin järjestäneet etätöissään tarvittavat ohjelmistot ja välineet itse (32 % vs. 17 %). Ammattiryhmät eroavat merkitsevästi toisistaan siinä, miten työnantaja on antanut työssä tarvittavia työvälineitä ja ohjelmistoja käyttöön. Tiedot piirtävät huolestuttavaa kuvaa suomalaisesta tiedemaailmasta, jossa työntekijät joutuvat itse osallistumaan joko kokonaan tai osittain tekemässään työssä tarvittavien työvälineiden ja -ohjelmistojen hankkimiseen. Ammattiryhmien sisällä ainoa sukupuolittain havaittava ero on siinä, että asiantuntijoina työskenteleville miehille työnantaja on selvästi naisia useammin järjestänyt tarvittavat työvälineet (58 % vs. 38 %).



KUVIO 37. Etätöissä tarvittavien työvälineiden ja ohjelmistojen olemassaolo etätyösopimusten luonteen mukaan, %



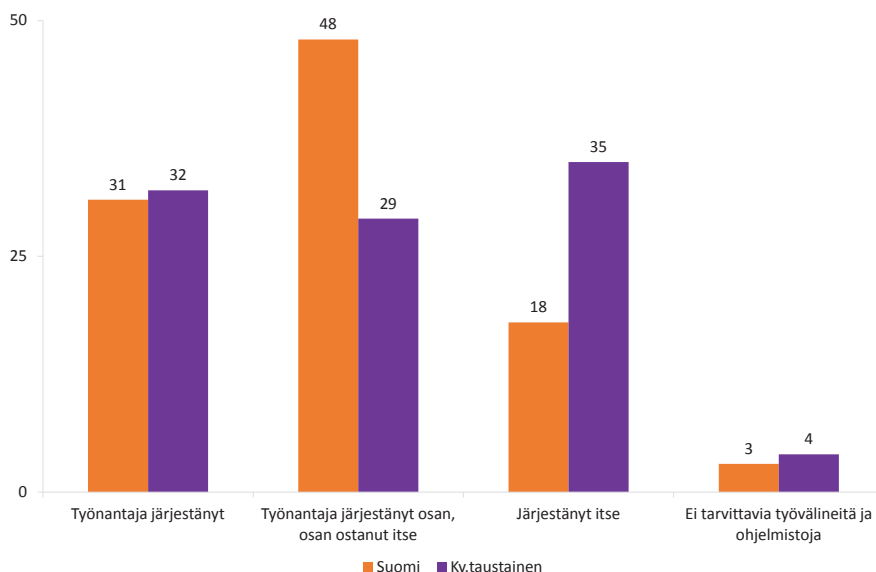
KUVIO 38. Etätöissä tarvittavien työvälineiden ja ohjelmistojen olemassaolo ammattiryhmittäin, %

Seuraavassa taulukossa selvitetään työssä tarvittavien ohjelmistojen ja työvälineiden olemassaoloa työnantajittain, ja huomataan yliopistojen eroavan kyseenalaisella tavalla muista.

TAULUKKO 25. Etätöiden tekemisessä tarvittavien työvälineiden ja ohjelmistojen olemassaolo työnantajittain, %

TYÖN- ANTAJA	TYÖNANTAJA JÄRJESTÄNYT	TYÖNANTAJALTA OSA, OSA ITSE OSTETTU	ITSE JÄRJESTÄNYT	EI TARVITTAVIA TYÖVÄLINEITÄ
Yliopisto	32	46	20	3
Tutkimuslaitos	31	59	9	0
Julkinen sektori	60	27	13	0
Muut	38	41	14	7
Kaikki	34	45	18	3

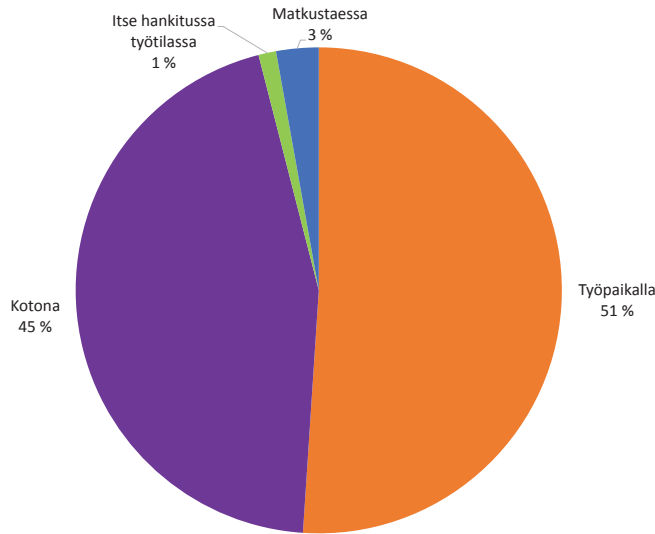
Kun työnantajia tarkastellaan sukupuoli huomioiden, huomataan ainoastaan yliopistoissa sukupuolten kohtelun eroavan toisistaan. Yliopistoissa työskentelevistä miehistä työnantaja on järjestänyt kaikki etätöissä tarvittavat työvälineet hieman useammin miehille kuin naisille (35 % vs. 30 %), mutta miehissä on myös enemmän heitä, jotka ovat järjestäneet työvälineet kokonaan itse (25 % vs. 17 %). Kuten jo aiemmin todettiin koko jäsenistön osalta, kansainvälistäustaiset ovat selvästi suomalaisia useammin joutuneet itse järjestämään työssään tarvittavat työvälineet ja ohjelmistot. Seuraavassa kuviossa esitetään yliopistoissa työskentelevien osalta etätyövälineiden olemassaolo niiden hankintatahon mukaan maantieteellinen alkuperä eriyttäen. Kansainvälistäustaiset joutuvat selvästi useammin hankkimaan itse tarvitsemansa välineet. Tilanne on hyvin ongelmallinen, ja viittaa siihen, että yliopistot ovat laiminlyöneet vastuunsa huolehtia työnantajina työntekijöiden työssään tarvitsemien välineiden ja ohjelmistojen olemassaolosta.



KUVIO 39. Etätöissä tarvittavien työvälineiden ja ohjelmistojen olemassaolo yliopistoissa työskentelevillä maantieteellisen taustan mukaan, %

Missä töitä sitten tehdään? Edellä on tarkasteltu etätöitä ja näyttää siltä, että etä- ja monipaikkatyön käsite ei ole täysin selkeä. Kun vastaajia pyydettiin arvioimaan sitä, miten heidän työaikansa jakautuu erilaisten työn suorituspaikkojen kesken, huomataan, että peräti 79 % heistä jotka ilmoittivat, etteivät tee ollenkaan etä- tai monipaikkatöitä, kuitenkin ilmoitti tekevänsä tietyn osuuden töistään kotona.

Seuraavassa kuviossa tarkastellaan palkkatyössä olevien osalta sitä, miten työn suorituspaikka jakautuu vastaajien kesken prosentuaalisen työajan suhteen. Yli puolet työstä tehdään työpaikalla työnantajan tiloissa, mutta myös kotona tehdään paljon töitä. Tieteentekijät tekevät työtä myös matkustaessaan, mutta tätä työaikaahan työnantaja ei suostu katsomaan työajaksi, mikä näkyy etenkin työmatkoihin liittyvissä korvauksissa.

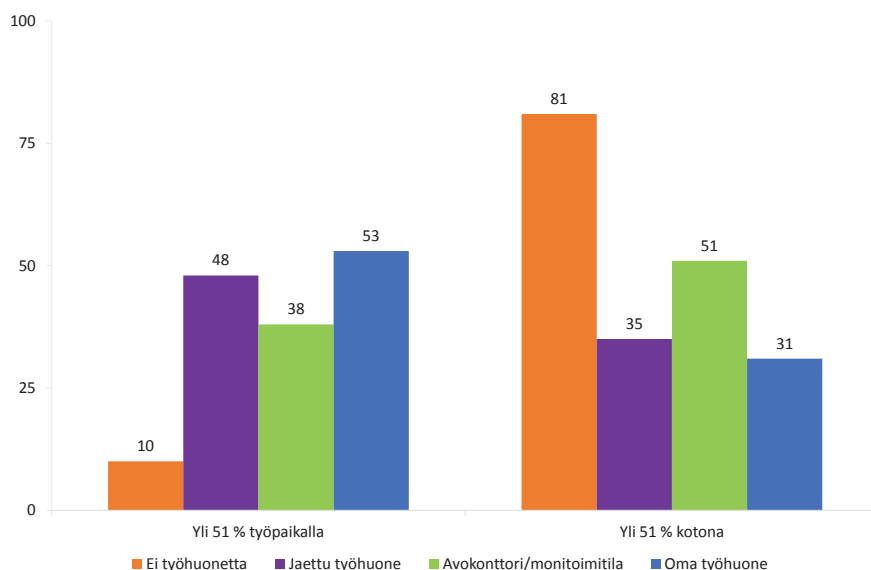


KUVIO 40. Työnsuorituspaikat työajan jakautumisen suhteen, %

Yliopistoissa miehet työskentelevät useammin yli puolet työajastaan yliopistolla kuin naiset (54 % vs. 46 %). Kansainvälistäustaiset tieteen tekijät työskentelevät suomalaistaustaisia selvästi useammin yli puolet työajastaan yliopistolla: 61 % vs. 44 %. Tähän viittasi jo aiemmin esitetty huomio etätöiden pienemmästä tekemisestä kansainvälistäustaisten osalta. Koulutusalaalla on selvä vaikutus yliopistolla työskentelyyn. Yli puolet työajastaan yliopistolla työskentelee luonnontieteilijöistä 61 %, humanisteista 44 %, kasvatustieteilijöistä 42 %, yhteiskuntatieteilijöistä 38 % ja muilla koulutusaloilla 52 %. Luonnontieteilijät erottuvat selvästi muista, mikä johtunee osaltaan siitä, että tieteenalalla tarvitaan usein erilaisia yliopistolla sijaitsevia laitteita, jotta kokeellisen tutkimuksen teko onnistuu. Osansa voi olla myös sillä, että luonnontieteellisellä alalla tehdään tutkimusta enemmän ryhmissä ja myös julkaistaan enemmän yhteisartikkeleita.

Kun tarkastellaan yliopistolaisten työskentelyä ottaen huomioon millaisen työtilan yliopisto on tarjonnut tieteen tekijälle, huomataan selvästi se, kuinka monitoimitilassa tai avokonttorissa työskentelevät siirtävät pääpainon tekemästään työstä omaan kotiinsa. Seuraavassa kuviossa esitetään työhuonetilanteen mukaan eriyttäen se, kuinka suuri osa työskentelee vähintään 51 % tekemästään työajasta yliopistolla ja kuinka suuri osa työskentelee vähintään 51 %

työajastaan kotona. Oman työhuoneen omaavista yli puolet (53 %) työskentelee yli puolet työajastaan yliopistolla. Kyselyn perusteella ei tiedetä, miksi avokonttorissa tai monitoimitilassa yliopistolla työskentelevät siirtävät pääpainon työskentelystään omaan kotiinsa. Todennäköisesti tieteen tekijät etsivät rauhaa keskittyä työhönsä, ja tätä mahdollisuutta avokonttorit ja monitoimitilat eivät useinkaan tarjoa.



KUVIO 41. Yliopistolaisten työpaikalla ja kotona tehdyn työajan jakauma työtilan mukaan, %

5.4 Palkaton ja palkallinen ylityö

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

Ylityöt kuitenkin kuvaavat ilmiötä paremmin, ja ennen kaikkea sitä, kuinka työaika ei riitä työtehtävien suorittamiseen. Vastaajilta kysyttiin, tekevät-

kö he säännöllisen työnsä lisäksi ylitöitä, jolloin he saivat itse arvioida tekemänsä ylimääräisen työn tyyppiä. Selvästi yli puolet (54 %) ilmoitti tekevänsä ylitöitä, mutta ainoastaan joka kahdeskymmenesviides (4 %) kertoi saavansa siitä korvauksen. Puolet (50 %) kertoi siten tekevänsä ylitöitä ilman lisäkorvausta. Sukupuolten välillä ei ollut eroja ylitöiden tekemisessä. Kansainvälinen tausta sen sijaan näkyy selvästi ylitöiden tekemisessä. Suomalaistaustaisista tieteentekijöistä 51 % ja kansainvälisen taustan omaavista tieteentekijöistä peräti 70 % ilmoitti tekevänsä ylitöitä.

Yliopistoissa työskentelevien ilman korvausta ylitöitä tekevien osuus oli 53 % ja tutkimuslaitoksissa 50 %. Julkisella sektorilla hieman useampi kuin joka neljäs (26 %) ja muilla työpaikoilla joka kolmas (33 %) ei saa korvausta harmaan työn tekemisestä. Ymmärrettävästi kuva muuttuu, kun tarkastellaan sitä, millä työnantajasektoreilla maksetaan erillinen korvaus ylitöistä: joka kuudes (15 %) muilla työpaikoilla, joka yhdeksäs (11 %) tutkimuslaitoksissa, joka yhdestoista (9 %) julkisella sektorilla ja joka neljäskymmenes (2,5 %) yliopistoissa työskentelevistä saa erillisen korvauksen ylitöistään.

Sukupuolella ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja työnantajasektoreittain. Maantieteellinen alkuperä näyttäytyi erottelvana tekijänä ainoastaan yliopistoissa, joissa kansainvälistaustaiset tieteentekijät tekivät selvästi suomalaistaustaisia useammin (69 % vs. 51 %) palkattomia talkootunteja työnantajansa hyväksi.

Koulutustaso on yhteydessä palkattoman ylityön tekemiseen, sillä tohtoreista selvästi yli puolet (58 %) ja maistereista joka kolmas (33 %) kertoi tekevänsä palkatonta ylityötä. Sukupuolten välillä ei ole eroja koulutustaso huomioiden. Tohtorintutkinnon suorittaneet kansainvälistaustaiset tieteentekijät tekevät selvästi suomalaistaustaisia useammin palkattomia ylitöitä (70 % vs. 56 %). Samansuuntainen havainto tehdään myös maistereiden osalta, joskin erot ovat vielä paljon suuremmat. Lähes kaksi kolmesta (62 %) kansainvälistaustaisista ja 28 % suomalaistaustaisista maisterintutkinnon suorittaneista tieteentekijöistä tekee palkatonta talkootyötä.

Ammattiryhmittäiset erot ovat suuret (taulukko 26). Opettajat tekevät edelleen tilastollisesti merkitsevästi useammin palkatonta ylityötä kuin muut ammattiryhmät. Sukupuolten välillä ei ollut eroja. Tutkijoiden osalta maantieteellinen alkuperä näyttäytyy merkitykselliseltä, sillä Eu/Eta-maista alun perin lähtöisin olevista tutkijoista palkattomia ylitöitä tekee 72 %, suomalaistaustaisista tutkijoista 50 % ja muista maista alun perin lähtöisin olevista tutkijoista 49 %.

TAULUKKO 26. Ylitöiden tekeminen ammattiryhmittäin, %

AMMATTIRYHMÄ	EI YLITÖITÄ	YLITYÖ- KORVAUKSELLA	YLITÖITÄ EI KORVAUSTA
Tutkijat	44	4	53
Opettajat	30	4	66
Asiantuntijat	64	6	29

Vuonna 2013 palkattomia ylitöitä tekevien määrä oli 67 %, vuonna 2016 ja 2019 palkattomia talkootöitä tekevien osuus oli jo 73 %. Nyt osuus oli hieman pienentynyt ollen 70 %. Ylitöiden tekeminen kertoo osaltaan siitä, että palkkaa vastaan tehtävällä työajalla ei enää ennätä tekemään kaikkea vaadittua. Toisaalta sarkastisesti voitaisiin väittää, että yliopistoissa palkattoman työn tekemisen määrä on vähentynyt. Yliopistoissahan keskimääräiset viikkotuntimäärät olivat vähentyneet 0,2 tuntia ja toisaalta puolitetutkin kiky-tunnit olivat nostaneet vuosityötuntien määrää. Keskimääräisesti laskettuna yliopistojen opettajat ja tutkijat tekevät enää 343 tuntia palkatonta ylityötä vuodessa, kun vuonna 2019 palkattomia ylitöitä tehtiin 398 tuntia ja vuonna 2016 vieläkin enemmän 428 tuntia. Suuntaus on toki hyvä, mutta vielä ollaan hyvin kaukana työehtosopimuksessa sovituista työmääristä.

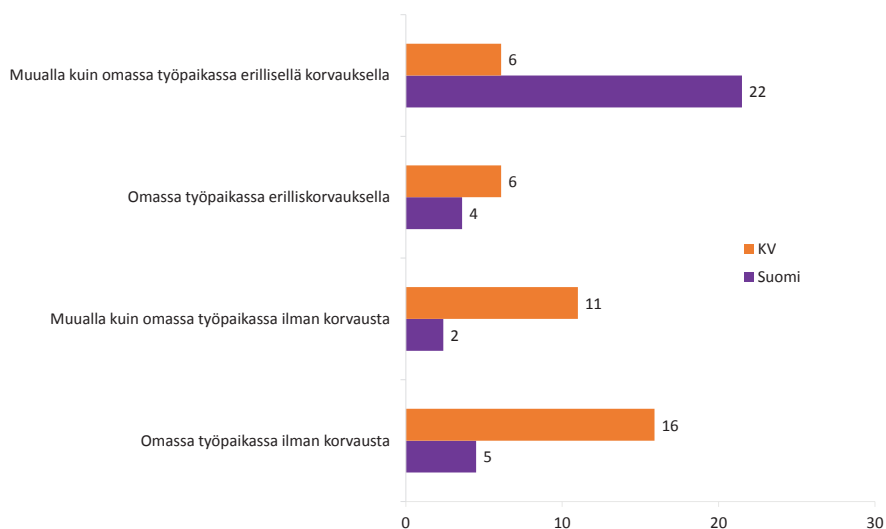
5.5 Sivutyöt

Expertise positions: visiting professor, recruitment committees, editorial board advisor for commercial academic publishers, grant application reader

Palkkatyössä vastaushetkellä olleista tieteen tekijöistä 27 % ilmoitti luennoivansa tai opettavansa sivutoimisesti säännöllisen työn lisäksi. Lähes joka seitsemäs palkkatyössä ollut vastaaja (16 %) opetti sivutoimisesti jossain muussa työpaikassa erillistä korvausta vastaan. Muualla opettamisesta ei korvausta puolestaan saanut 3 % tieteen tekijöistä. Omassa työpaikassa erillisellä korvauksella opetti 5 % ja ilman korvausta 4 % vastaajista. Palkkatyössä ja apurahalla samanaikaisesti olevat saivat selvästi pelkästään palkkatyössä olleita useammin korvauksen omassa työpaikassa opettamisesta (13 % vs. 3 %) sekä myös muualla opettamisesta (22 % vs. 16 %). Sukupuolet eivät eronneet toi-

sistaan sivutoiden tekemisen tai niistä korvauksen saamisen suhteen. Opettajista joka neljäs (25 %), tutkijoista joka kuudes (16 %) ja asiantuntijoista joka kahdestoista (8 %) luennoi tai opetti jossain toisessa työpaikassa erillistä korvausta vastaan. Tutkijoista joka kahdestoista (8 %) opetti tai luennoi omassa työpaikassaan saamatta siitä korvausta.

Tohtoreilla näyttää olevan enemmän mahdollisuuksia saada erillistä korvausta opettamisestaan ja luennoimisestaan kuin maistereilla. Lähes joka viides (19 %) tohtori ja lähes joka kymmenes (9 %) maisteri opetti muualla kuin omassa työpaikassaan erillistä korvausta vastaan. Seuraavassa kuviossa tarkastellaan sivutoimista luennointia ja opetusta ja siitä saatavaa korvausta tietentekijän maantieteellinen alkuperä ja koulutustaso huomioiden. Suomalaistaustaisista tohtoreista 33 % ja kansainvälistaustaisista 39 % antaa sivutoimista opetusta tai luennoi joko omassa työpaikassa tai muissa työpaikoissa. Kuvio osoittaa kuitenkin erittäin suuret erot siinä, miten omaan työhön kuulumattomasta ylimääräisestä työstä maksetaan. Suomalaistaustaisista tohtoreista 24 % luennoi muussa kuin omassa työpaikassaan ja ainoastaan 2 % tekee näin ilman erillistä korvausta. Kansainvälistaustaisista tohtoreista muualla luennoi 17 %, mutta vain 6 % saa korvauksen. Omassa työpaikassa luennoivien osalta erot ovat vieläkin selvemmät. Kansainvälistaustaisista omassa työpaikassa omaan työhönsä kuulumattomana asiana luennoi lähes joka neljäs (22 %), mutta korvauksen tästä saa vain 6 %. Suomalaistaustaisista tohtoreista omassa työpaikassa sivutoimisesti luennoi 9 % ja korvauksen saa 4 %. Se, että kansainvälistaustaisista tohtoreista 16 % luennoi omassa työpaikassaan omaan työhönsä sisältymättömänä asiana ilman korvausta, viittaa ongelmiin työsuhteeseen liittyvässä perehdytyksessä.



KUVIO 42. Sivutoimisesta opetuksesta saatavat korvaukset tohtoreilla maan-
tieteellisen taustan mukaan, %

Muita sivutoita kuin opetusta teki 28 % töissä olleista tieteentekijöistä. Joka viides (20 %) ilmoitti saavansa siitä erillisen korvauksen, sen sijaan joka kahdestoista (8 %) ilmoitti tekevänsä sivutoita ilman erillistä korvausta. Avovastauksissa esiin tuotuja sivutoimia olivat mm. ylioppilastutkintoon liittyvät työt, tieteelliseen työhön liittyvät tehtävät kuten esitarkastukset, vastaväitökset, dosentuurilausunnot, väitöskirjojen ohjaukset, vertaisarvioinnit, tieteellisten yhdistysten luottamustehtävät, tieteellisten lehtien toimittamiset, tieteiden popularisoinnit, yhteiskunnalliset asiantuntijatehtävät ja vanhojen projektien hännät:

Osallistun vanhoihin tutkimusprojekteihin, jotka eivät kuulu nykyisen työsuhteeni tehtäväkuvaan.

Lainauksesta käy hyvin selvästi ilmi ulkopuolisen rahoituksen mukanaan tuomat haasteet. Usein saatuja rahoituksia leikataan haetusta, jolloin kaikkea ei ennätetä tekemään työpöydässä ajassa. Tämän vuoksi vanhoja projekteja hoidetaan loppuun jollakin muulla ajalla, ja rahoituksella. Sama koskee tietenkin myös uusien rahoitushakujen valmistelua. Kuka maksaa ja kenen rahoilla tieteentekijät valmisteleivat seuraavat rahoitushakemukset?

5.6 Opetus ja ohjaus

Joka neljäs (25 %) vastaushetkellä töissä olleista ilmoitti, ettei hänen työhönsä kuulu ollenkaan opetusta, ohjausta tai koulutusta. Kovin suurena yllätyksenä ei voine pitää sitä, että työnantajasektorit vaihtelevat opetuksen, ohjauksen ja koulutuksen suhteen erittäin paljon. Yliopistoissa 82 %:lle nämä kuuluivat omaan työhön. Vaikka osuudet ovat muilla työnantajasektoreilla pienemmät julkisella sektorilla työskentelevistä 42 %, tutkimuslaitoksessa työskentelevistä 47 % ja muualla työskentelevistä yli puolet (54 %) ilmoitti työhönsä kuuluvan opetusta, ohjausta tai koulutusta. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna asiantuntijoista 48 %, tutkijoista 78 % ja opettajista 100 % opetti, ohjasi tai koulutti osana työtehtäviään. Sukupuolten tai maantieteellisen alkuperän mukaan ei ollut eroja siinä, kuuluivatko opetustehtävät omiin työtehtäviin.

Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan niitä, jotka ilmoittivat työtehtäviinsä kuuluvan opetusta, ohjausta tai koulutusta ja keskittyään niihin muutoksiin, joita kahden edellisen vuoden aikana on tapahtunut. Vastaushetkellä töissä olleista joka viides (20 %) ilmoitti kontaktiopetuksen määrän vähentyneen viimeisen kahden vuoden aikana. Toki lähes yhtä suuri osa (18 %) ilmoitti kontaktiopetusmäärien kasvaneen, mutta havainto on kiinnostava, sillä nyt hieman suurempi osa ilmoitti kontaktiopetuksen vähentyneen. Korona-aika on todennäköisesti suurin selittävä tekijä havainnolle. Pakko siirtää opetus pois lähiopetuksesta verkkoon tai sitten työpaikalle paluun jälkeen erilaiseen hybridiopetustilaan, jossa osaa opiskelijoita saatetaan opettaa lähiopetuksena ja osa saattaa seurata opetusta verkon välityksellä, on selvästi lisääntynyt. Aiemmissa kyselyissä ei hybridiopetusta ole erikseen kysytty, joten kyselyn perusteella ei tiedetä mitä ajalliset muutokset pidemmällä tarkastelujaksolla olisivat.

TAULUKKO 27. Opetustehtävien kehitys kahden edellisen vuoden aikana, %

OPETUSTYYPPI	EI KUULU	VÄHENTYNYT	ENNALLAAN	LISÄÄNTYNYT
Kontaktiopetus	36	20	26	18
Verkko-opetus	39	10	14	37
Opiskelijoiden ohjaus	37	6	27	30
Hybridiopetus	52	6	13	29

Sukupuolen tai maantieteellisen alkuperän mukaan ei ollut eroja opetustehtävien kehityksessä kahden edeltävän vuoden aikana.

Yliopistot eroavat muista työnantajista siinä, että opetus ja ohjaus kuuluvat selvästi useammin tieteentekijöiden tehtäviin. Yliopistoissa kontaktiopetusta antaa 91 % (tutkimuslaitos 41 %, julkinen sektori 57 %), verkko-opetusta 84 % (tutkimuslaitos 47 %, julkinen sektori 50 %) ja opiskelijoiden ohjausta 87 % (tutkimuslaitos 53 %, julkinen sektori 80 %) vastaajista. Hybridiopetuksessa erot ovat samankaltaiset: yliopistoissa 67 %, tutkimuslaitoksissa 41 % ja julkisella sektorilla 33 % työskentelevistä on edellisen kahden vuoden aikana antanut hybridiopetusta.

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. Monimuotoistuvat opetustavat tulisi huomioida opetustuntien ylärajoja määriteltäessä.

TAULUKKO 28. Opetustehtävät ammattiryhmittäin, %

OPETUSTYYPPI	KAIKKI	TUTKIJAT	OPETTAJAT	ASIAANTUNTIJAT
Kontaktiopetus	65	65	98	31
Verkko-opetus	61	57	96	31
Opiskelijoiden ohjaus	63	63	94	30
Hybridiopetus	48	43	82	22

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 puolet (50 %) ilmoitti, että omaan työhön kuuluu opetusta, ohjausta tai koulutusta.

Kaikista yliopiston asiantuntijoista 36 % osallistuu kontaktiopetukseen, 35 % antaa verkko-opetusta ja yhtä suuri osa (35 %) myös ohjaa opiskelijoita. Joka neljäs (25 %) asiantuntijoista on myös antanut hybridiopetusta.

Maantieteellisellä 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.

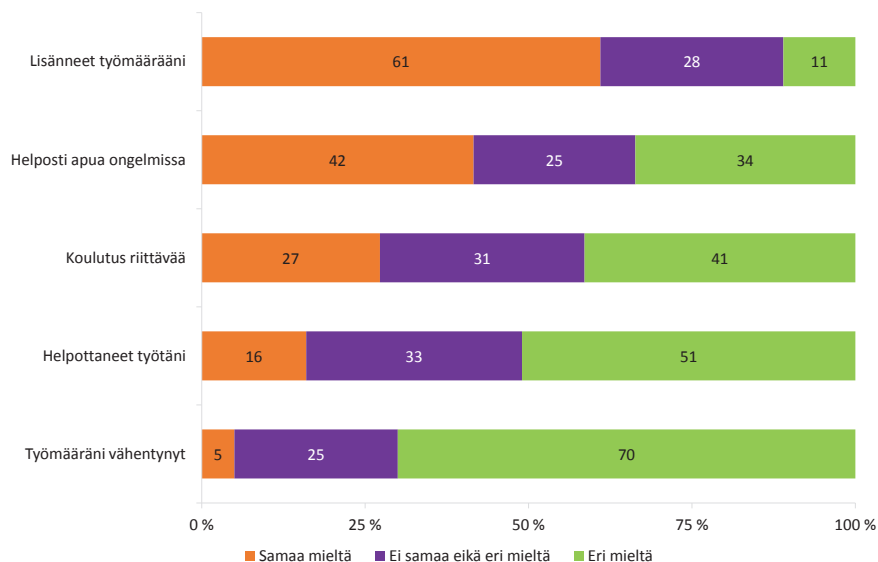
Tutkijalle opetus- ja ohjauskokemuksen puute saattaa estää seuraavalle uraportaalille siirtymistä, minkä vuoksi asia on tärkeä. Toisaalta opetukseen ja ohjaukseen käytetty aika syö aikaa tutkimuksen tekemiseltä ja julkaisemiselta, jota seuraaville uraportaille siirryttäessä edelleen painotetaan. Työehtosopimuksessahan tämä ristiriita on pyritty ratkaisemaan siten, että väitöskirjaa päätyönään tekevien osalta suositellaan opetuksen liittymistä omaan tutkimusalaan, sekä sitä, että opetukseen saisi käyttää korkeintaan 5 % vuosityöajasta. Kun tarkasteluun otetaan yliopistoissa työskentelevät maisterintutkinnon suorittaneet tutkijat, huomataan, että kolme neljästä (77 %) osallistuu opetukseen, ohjaukseen tai koulutukseen.

5.7 Uudet tietojärjestelmät

Jatkuvaa tietojärjestelmien vaihtamista ja muutosta tulisi välttää. Pitäisi päästä irti kokoaikaisesta riippuvuudesta tietojärjestelmiin.

Liiton aktiivitoimijat viestittivät etenkin yliopistoissa tehtyjen erilaisten tietojärjestelmämuutosten olleen hyvin kuormittavia, minkä vuoksi asiaa haluttiin selvittää myös jäsenkyselyssä. Palkkatyössä olleilla yli kahdella työpaikalla kolmesta (67 %) oli otettu edellisen kolmen vuoden aikaan uusia tietojärjestelmiä, siten että ne ovat vaikuttaneet omiin työtehtäviin. Yliopistoissa työskentelevistä tieteentekijöistä uudet tietojärjestelmät olivat vaikuttaneet lähes kolmeen neljästä (73 %), julkisella sektorilla lähes puoleen (48 %), tutkimuslaitoksissa useampaan kuin neljään kymmenestä (44 %) ja muilla sektoreilla lähes neljään kymmenestä (38 %). Tietojärjestelmiä siis uudistetaan hyvin laajasti suomalaisessa tiedemaailmassa. Kaikki tietojärjestelmä uudistukset eivät kuitenkaan kosketa kaikkia samassakaan työpaikassa työskenteleviä. Esimerkiksi opintohallintojärjestelmien uudistaminen ei vaikuta niihin työntekijöihin, jotka eivät opeta tai tee muita opintohallinnollisia töitä. Uusia tietojär-

jestelmiä otetaan käyttöön, jotta työpaikan toiminta tehostuisi. Parhaimmillaan uudet järjestelmät helpottavat tieteentekijän töitä poistamalla rutiineja ja automatisoimalla toimintoja. Näiden tavoitteiden vuoksi onkin mielenkiintoista selvittää, miten tietojärjestelmien käyttöönotto on sujunut, ja miten ne ovat helpottaneet tieteentekijän omien työtehtävien hoitamista (kuvio 43).



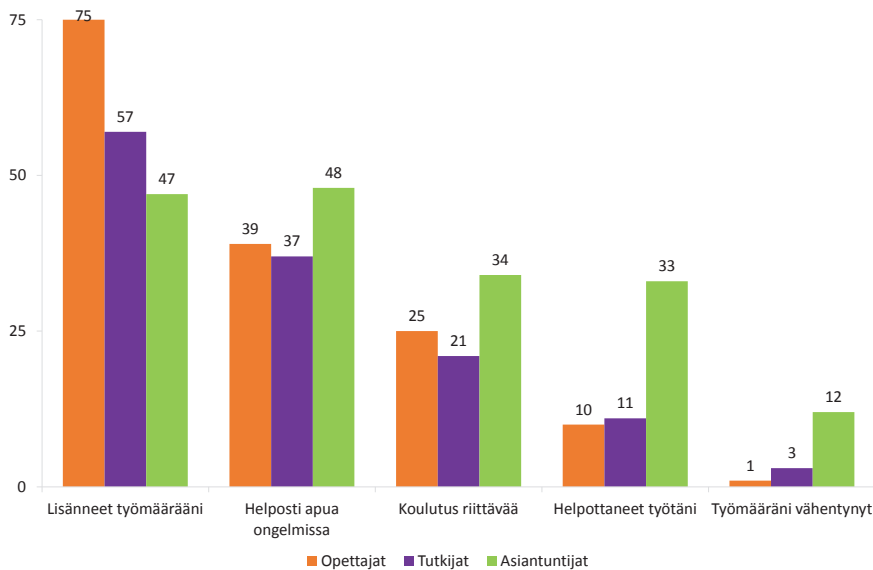
KUVIO 43. Uusien tietojärjestelmien käyttöönoton vaikutus omiin työtehtäviin

Kuten kuviosta havaitaan uusien tietojärjestelmien käyttöönotto aiheuttaa ongelmia työpaikoilla. Kuusi vastaajaa kymmenestä (61 %) ilmoitti uusien järjestelmien käyttöönoton lisänneen omaa työmäärää. Ainoastaan joka kuudes tieteentekijä (16 %) ilmoitti uusien tietojärjestelmien käyttöönoton helpottaneen oman työn hoitamista. Järjestelmät eivät näytä myöskään vähentäneen omaa työmäärää. Uusiin järjestelmiin liittyvä koulutus on koettu riittämättömäksi ja myös avun saamisessa ongelmatilanteissa on ollut toimimisen varaa.

Yliopistot eroavat tietojärjestelmien käyttöönoton vaikutuksien arvioinnissa muista työpaikoista. Tässä tarkastelussa verrataan yliopistoissa työskenteleviä kaikki muut työpaikat yhteen niputtaen. Yliopistolaisista 55 % oli täysin eri mieltä tai erimieltä uusien järjestelmien oman työn helpottamista koskevan väitteen kanssa, kun muissa työpaikoissa työskentelevistä vain hie-

man yli neljännes (26 %) koki samoin. Samansuuntainen ero havaitaan myös oman työmäärän vähentämistä koskevan väitteen osalta. Yliopistolaisista lähes kolme neljästä (73 %) oli täysin eri mieltä tai eri mieltä väitteen osalta, kun muissa työpaikoissa työskentelevistä hieman yli puolet (52 %) arvioi tietojärjestelmien käyttöönoton yhtä negatiivisesti. Koulutuksen riittävyyden arvioinnissa ei eroja työpaikkojen kesken ollut. Tietojärjestelmien käyttöönottoon liittyvissä ongelmissa avun saamisen helppoutta yliopistolaiset arvioivat jälleen kerran selvästi negatiivisemmin kuin muissa työpaikoissa työskentelevät, täysin eri mieltä tai eri mieltä väitteen kanssa oli yliopistolaisista 36 % ja muualla työskentelevistä 13 %. Ainoastaan joka kymmenes (10 %) yliopistolainen oli täysin eri mieltä tai eri mieltä oman työmäärän lisääntymistä koskevan väitteen kanssa, muualla työskentelevistä joka viides (20 %) arvioi samankaltaisesti.

Suurimmat tietojärjestelmien käyttöönottoon liittyvät ongelmat näyttävät siten keskittyvän yliopistoihin, minkä vuoksi seuraavassa esitetään tietojärjestelmäväitteet vain yliopistoissa työskentelevien osalta ammattiryhmät eriyttäen.



KUVIO 44. Yliopistossa työskentelevien ammattiryhmien näkemykset tietojärjestelmien käyttöönoton vaikutuksista, % (Samaa tai täysin samaa mieltä olleet)

Varsin lohduton kuva yliopistoista paljastuu. Uudet tietojärjestelmät eivät näytä helpottaneen omaa työntekoa, eivätkä ole auttaneet liiallisen työmäärän vähentämisessä. Tietojärjestelmät ovat päinvastoin lisänneet omaa työmäärää. Kuvion tiedot osoittavat sen, että uudet tietojärjestelmät ovat tulleet jo entisestään kuormittuneiden yliopistolaisten niskaan yhtenä uutena painetta aiheuttavana tekijänä. Liiton aktiiveilta saatujen tietojen mukaan uusien tietojärjestelmien käyttöönoton vuoksi ei yliopistolaisten työsuunnitelmia ole kevennetty miltään osin, mikä tarkoittaa sitä, että järjestelmien käyttöönottoon ei ole varattu ollenkaan työaikaa käytettäväksi. Ja näin järjestelmien opettelu ja käyttöönotto tapahtuu jo ennestään kuormitetun opetuksen, tutkimuksen ja muiden yliopistotehtävien muodostaman kokonaisuuden päälle. Koulutustakaan ei pidetä riittävänä, apua koetaan kuitenkin saatavan. Kuvio osoittaa selvästi myös sen, että asiantuntijat kokevat selvästi positiivisemmin uusien tietojärjestelmien käyttöönoton kuin opettajat tai tutkijat. Toki asiantuntijoistakin hieman useampi oli eri mieltä tai täysin eri mieltä *Helpottaneet työtäni väitteen* osalta (35 % vs. 33 %), eli näkemykset voimakkaasti hajoavat. Ammattiryhmien sisällä ei ollut eroja sukupuolten tai ikäluokkien välillä.

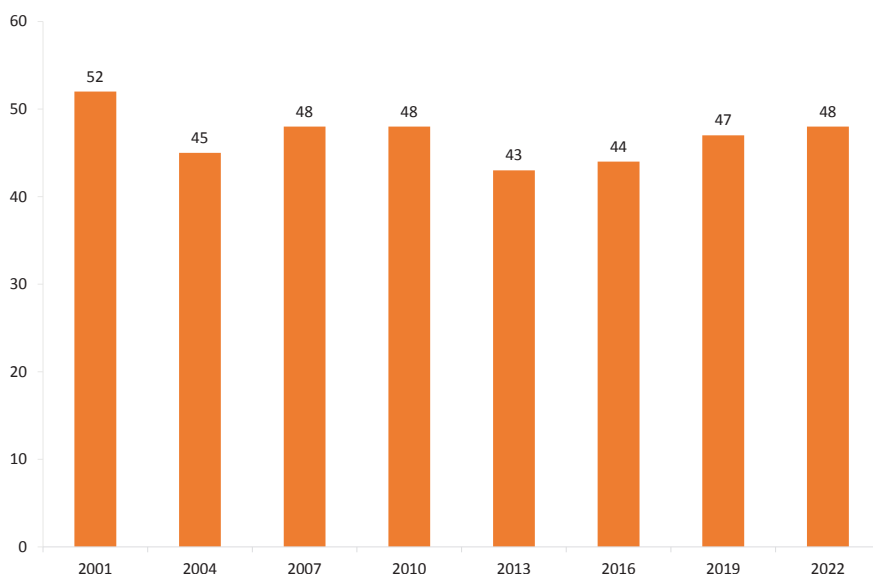
6

TYÖPAHOINVOINTI JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

The focus on well-being is fine, but it does not help if the structures that cause that stress do not change, one cannot have a good life if one is constantly applying for funding and stressed because of that.

6.1 Työuupumus ja stressi

Työuupumusta oli kokenut jonkin verran tai paljon 48 prosenttia työssäoleista vastanneista (kuvio 45). Työuupumuksen kokemuksessa oli havaittavissa pienoista nousua edelliseen kyselyyn verrattuna. Joka kuudes vastaaja (16 %) ilmoitti, ettei koe ollenkaan työuupumuksen oireita.

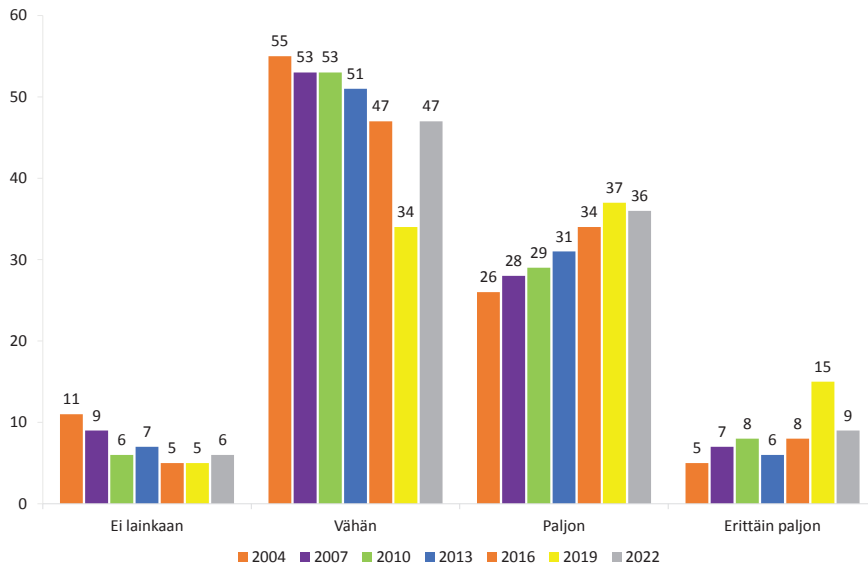


KUVIO 45. Työuupumuksen kokeminen 2001–2022, % (Jonkin verran tai paljon)

Sukupuolten, koulutustason tai työnantajien välillä ei ollut eroja työuupumuksen kokemuksissa. Ammattiryhmittäin työuupumuksen kokemuksissa oli pieniä eroja, sillä opettajista selvästi yli puolet (57 %), tutkijoista lähes puolet (49 %) ja asiantuntijoista joka kolmas (35 %) 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.

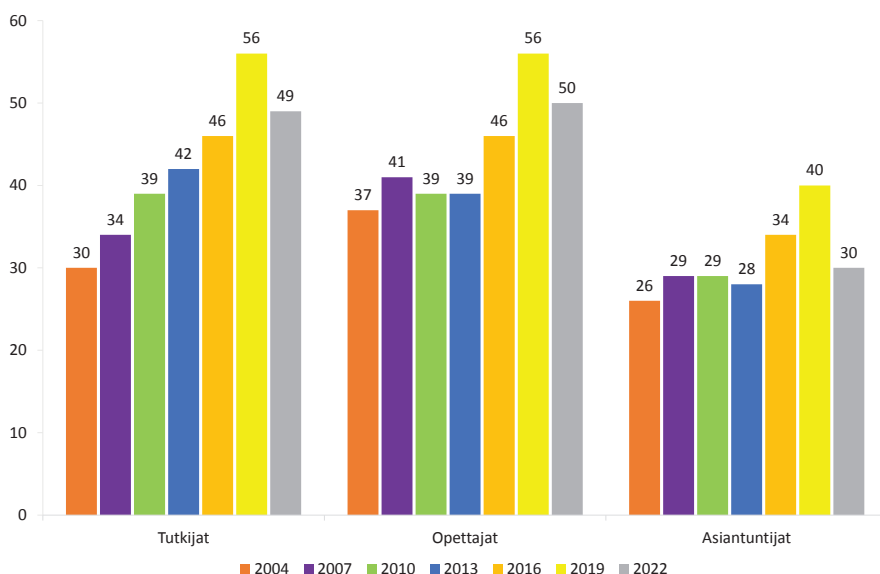
Stressi määriteltiin kyselyssä *tilanteeksi, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatussa jatkuvasti mieltä*. Kuten kuviosta 46 huomataan, on stressin tuntemuksissa tapahtunut selvä muutos edellisiin kyselyihin verrattuna. Muutos on tapahtunut erittäin paljon stressiä kokeneiden osuuden laskuna ja vähän stressiä kokeneiden osuuden kasvuna. Kehitystä on pidettävä myönteisenä. Seuraavasta kuviosta on jätetty pois *en osaa sanoa* -vastaukset, joiden osuus kyselyyn vastanneista on eri vuosina ollut 3–9 %. Miehet ilmoittivat kaksi kertaa useammin kuin naiset, etteivät koe ollenkaan stressiä vastaushetkellä (10 % vs. 4 %). Kansainvälistäustaiset tieteentekijät ilmoittivat kokevansa paljon tai erittäin paljon stressiä vastaushetkellä suomalais-
taustaisia useammin (58 % vs. 44 %). Yliopistot erottuivat kielteisellä tavalla

muista työnantajista: yliopistoissa paljon tai erittäin paljon stressiä ilmoitti kokeneensa lähes puolet (48 %), kun muilla työnantajasektoreilla työskentelevistä korkeintaan kolmannes ilmaisi saman: tutkimuslaitos: 29 %, julkinen sektori 28 % ja muut 34 %.



KUVIO 46. Stressin tuntemukset 2004–2022, %

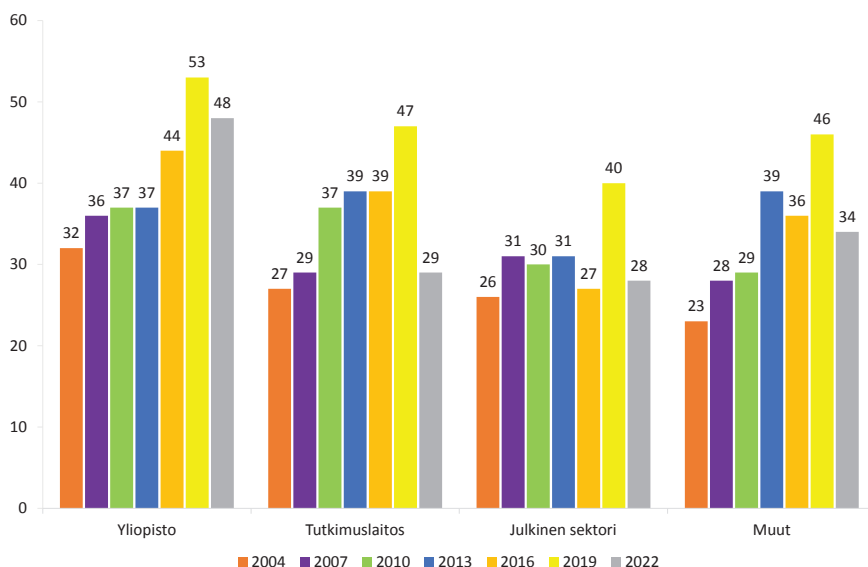
Ammattiryhmittäin erot stressin tuntemuksissa olivat merkittävät. Tutkijoista 49 %, opettajista 52 % ja asiantuntijoista 31 % ilmoitti kokeneensa vastaushetkellä stressiä joko paljon tai erittäin paljon. Stressin kokemukset ovat kääntyneet kuitenkin laskuun kaikilla ammattiryhmillä (kuvio 47).



KUVIO 47. Paljon stressiä kokeneet ammattiryhmittäin 2004–2022, %

Ammattiryhmiä tarkemmin tarkasteltaessa huomataan merkittävä ero tutkijoiden osalta siten, että naisista 56 % ilmoitti kokevansa paljon tai erittäin paljon stressiä, kun miehistä vastaavaa koki 41 %. Myös asiantuntijoissa erot olivat samansuuntaisia, naisista kolmannes (34 %) ja miehistä lähes joka neljäs (23 %) ilmoitti kokevansa paljon tai erittäin paljon stressiä. Kun ammattiryhmien kokemaa stressiä tarkasteltiin palvelussuhteen vakinaisuus huomioiden, huomattiin vakinaisista tutkijoista lähes joka kolmannen (30 %) ja määräaikaisista tutkijoista peräti 56 % kokevan paljon tai erittäin paljon stressiä.

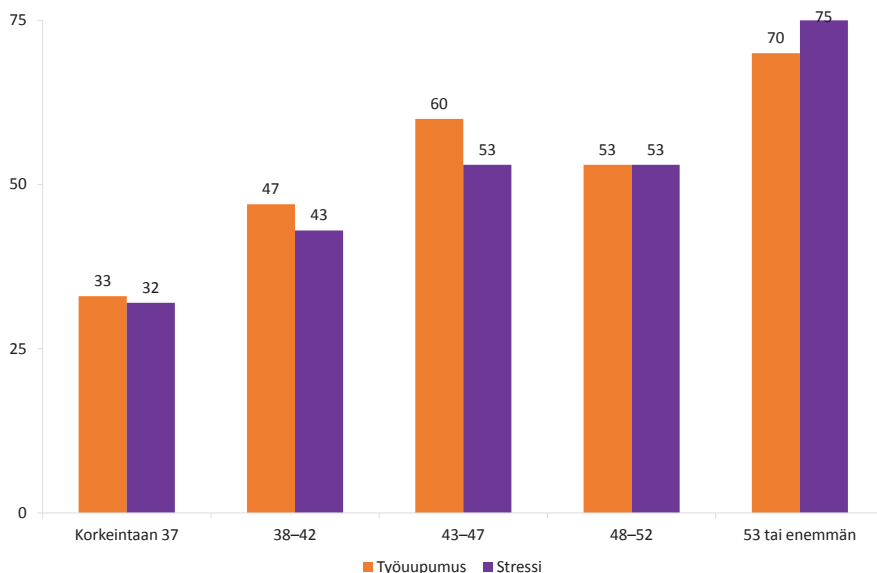
Työnantajittain muutokset edelliseen kyselyyn verrattuna ovat suuria (kuvio 48). Kokonaisuudessaan stressin tuntemukset ovat kääntyneet laskusuuntaan kaikilla työnantajasektoreilla. Vaikka tilanne näyttäisi parantuneen, merkille pantavaa on se, että erot yliopistojen ja muiden työnantajasektoreiden välillä ovat revenneet suuremmiksi kuin kertaakaan aiemmin.



KUVIO 48. Paljon stressiä kokeneet työnantajittain 2004–2022, %

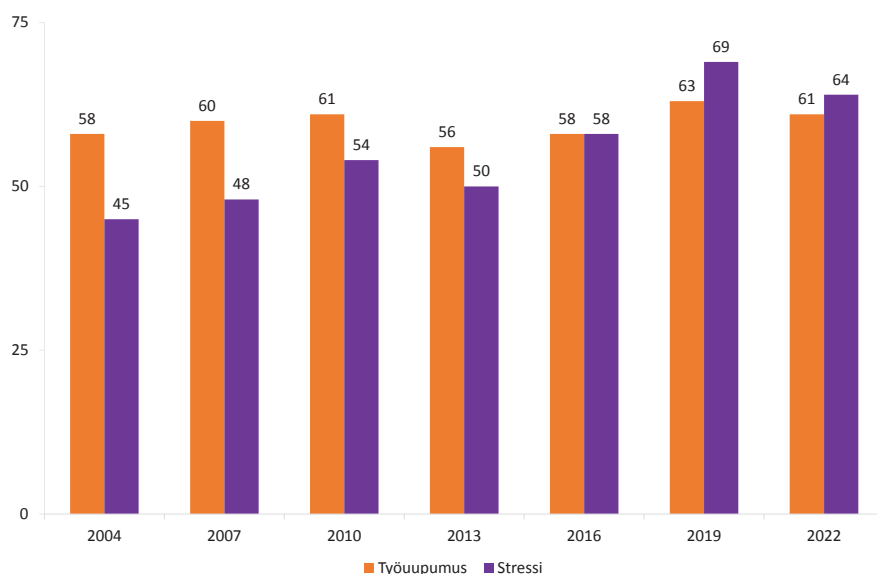
Työnantajien sisällä ei ole eroja sukupuolen tai maantieteellisen alkuperän mukaan. Ainoastaan yliopistoissa ammattiryhmät eroavat toisistaan siten, että tutkijoista 54 %, opettajista 51 % ja asiantuntijoista 31 % ilmoitti kokeneensa paljon tai erittäin paljon stressiä.

Tehdyillä viikkotyötunneilla on tilastollisesti merkitsevä asiayhteys sekä työuupumuksen että yleisen stressin kokemiseen, kuten seuraavasta kuviosta havaitaan. Viikoittaisen työtaakan kasvu lisää työuupumusta ja stressiä.



KUVIO 49. Viikkotuntityömaa ja työuupumuksen ja stressin kokeminen, % (Jonkin verran tai paljon työuupumusta, paljon tai erittäin paljon stressiä kokee)

Eu:n työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden työaikadirektiivissä 48 tuntia on merkityksellinen raja. Seuraavassa kuviossa esitetäänkin eri jäsenkyselyissä vähintään 48 tuntia viikoittaiseksi työajaksi ilmoittaneiden vastaajien työuupumuksen ja stressin kokemisen yleisyys.



KUVIO 50. Yli 48 tuntia viikossa tekevien työuupumus ja stressi 2004–2022, % (Jonkin verran tai paljon työuupumusta, paljon tai erittäin paljon stressiä kokeneet)

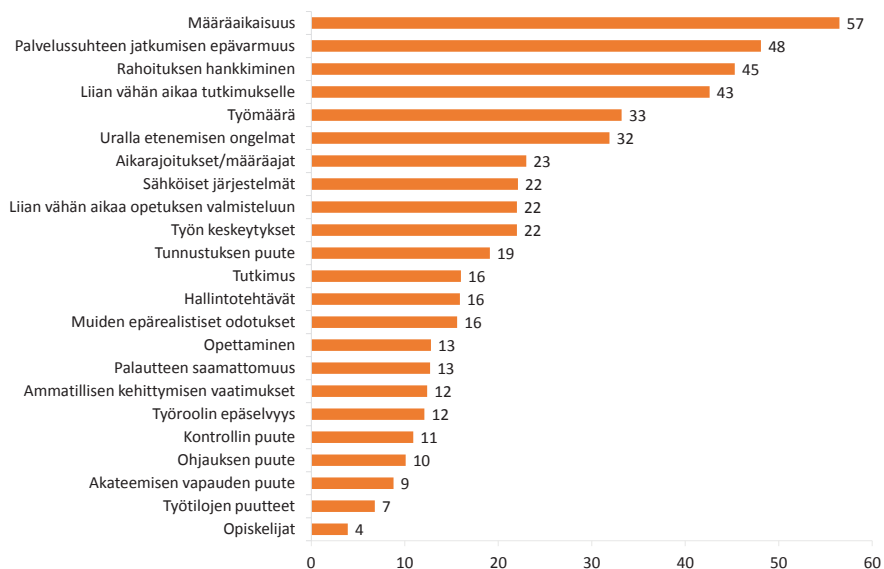
Ylipitkät työajat ovat selvästi haitallisia työntekijälle. Ylipitkien työpäivien kulttuuri asettuu uuteen valoon, kun tarkastellaan ”vapaaehtoisesti” palkattomia ylitöitä tekevien ja stressin ja työuupumuksen kokemusten yhteyttä. Ilman korvausta palkattomia ylitunteja tekevistä yli puolet (56 %) koki paljon tai erittäin paljon stressiä, kun korvauksen saavista vain kolmannes (33 %) koki samoin. Samansuuntainen huomio tehdään myös työuupumuksen osalta, ilman korvausta ylitöitä tekevistä 58 % ja erillisen korvauksen saajista hieman yli kolmannes (38 %) ilmoitti kokevansa työuupumusta jonkin verran tai paljon.

6.2 Haitallinen työstressi

Iso osa kuormituksesta tulee siitä, että mitataan väärä asioita (montako paperia/sitaattia/maisteria/kv-rahoituseuroa jne. on tuotettu), jolloin työn merkityksellisyys kärsii ja aikaa menee kuormittaviin ja epämotivoiviin tehtäviin.

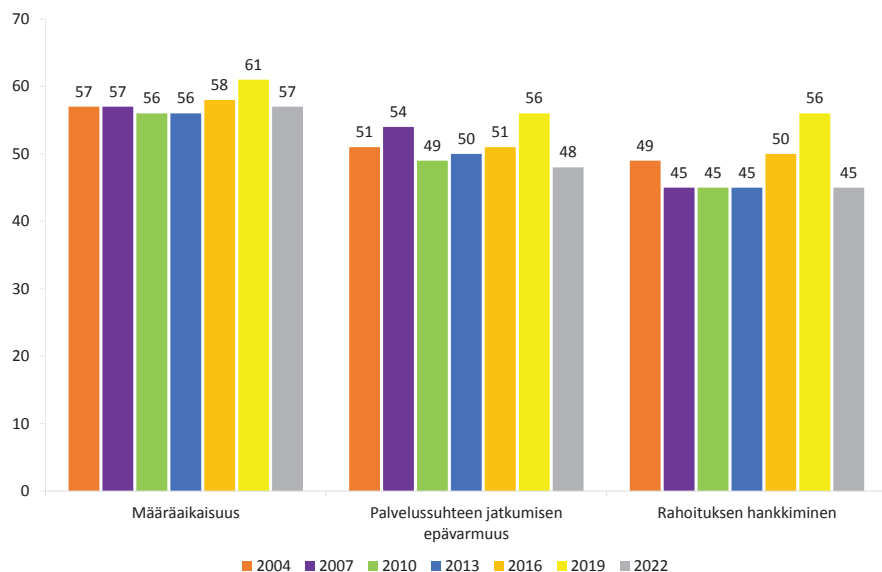
Työhyvinvoinnin parantaminen edellyttää työhön liittyvien epäkohtien tunnistamista. Tätä on kartoitettu selvittämällä haitalliseksi koetun työstressin lähteitä sekä sitä, kuinka toistuvaa yksittäisen haitallisen työstressitekijän ilmeneminen on. Syy haitallisen työstressin kartoittamiseen on siinä, että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

Kuviossa 51 esitetään yleisimmät työstressin aiheuttajat. Tarkastelussa ovat ainoastaan niiden tieteen tekijöiden 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 määrääikaisuus, palvelussuhteen jatkumisen epävarmuus sekä rahoituksen hankkiminen muodostavat haitallisen työstressin kovan ytimen. Uutena kysymyksenä mukaan tuotiin haitallinen työstressi, joka aiheutuu siitä, että on liian vähän aikaa tutkimuksen tekemiselle. Tutkimus ja siinä menestyminen näyttää olevan keskeistä erilaisissa yliopistojen rankinglistoissa samoin kuin yliopistojen sisälläkin. Kun ulkoa asetetaan paineita tutkimuksen tekemiselle, ja samaan aikaan ei ole olemassa työaikaa tutkimukselle, tästä aiheutuu suurta kuormitusta. Jo aiemminhan huomattiin, että työehtosopimusten mukainen työaika ei riitä kaiken työn tekemiseen. Työnantajalla on halutessaan helppojakin keinoja, joilla haitallisen työstressin kokemuksia voi rakenteellisesti pienentää.



KUVIO 51. Haitallista työstressiä aiheuttavat tekijät, % (Usein tai lähes koko ajan stressiä aiheuttavat tekijät)

Kuviossa 52 esitetään yleisimmät haitallisen työstressin aiheuttajat kuudessa viimeisessä jäsenkyselyssä. Määräaikaiset palvelussuhteet ja työn jatkumiseen liittyvä epävarmuus yhdistettynä rahoituksen hakemisen pakoon kuormittavat selvästi tieteentekijöitä.



KUVIO 52. Tärkeimmät haitallisen työstressin aiheuttajat 2004–2022, %

Samanlaisilta haitallisen työstressin aiheuttajat näyttävät. Tämä osoittaa sen, että ongelmat ovat olleet tiedossa jo pitkään, mutta työnantajat ovat olleet haluttomia niiden ratkaisemiseen. Kovin kaukana on siten tavoite tehdä yliopistoista Suomen parhaita työpaikkoja.

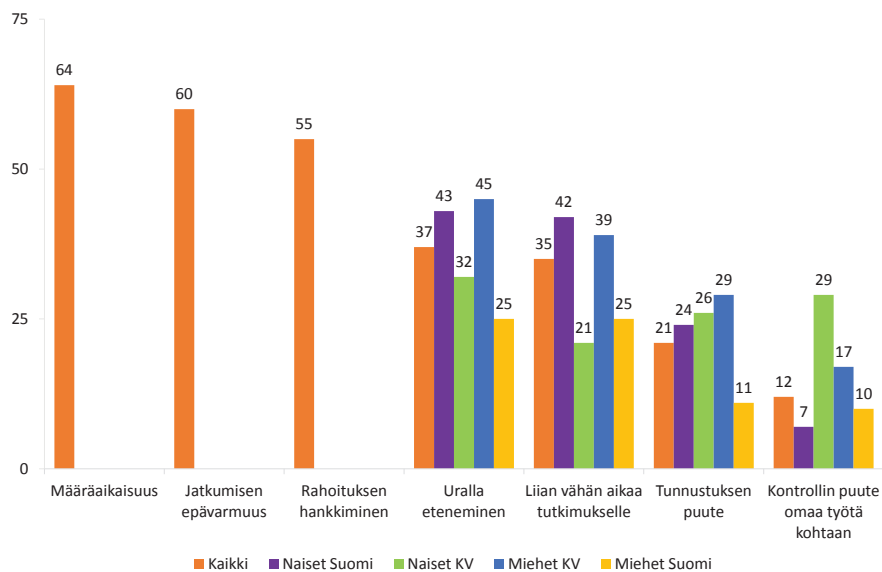
Seuraavassa taulukossa esitetään kunkin ammattiryhmän sisällä 5 eniten haitallista työstressiä aiheuttavaa tekijää sekä se, kuinka suuri osa ammattiryhmästä kokee yksittäisen tekijän aiheuttavan usein tai lähes aina haitallista työstressiä. Taulukossa on tarkasteltu koko ammattiryhmää, joten se eroaa aiemmin esitetystä kuviosta, joissa mukana olivat ainoastaan ne, joiden osalta yksittäinen tekijä sisältyi omaan työhön tai oli muuten merkityksellinen oman työn kannalta. Tämä selittää osaltaan sitä, miksi opettajilla ja asiantuntijoilla määräaikaisuus ei ole yleisimpien haitallista työstressiä aiheuttavien tekijöiden joukossa, sillä opettajistahan määräaikaisia oli 25 %, asiantuntijoista 21 % mutta tutkijoista 76 %. Jos tarkasteltaisiin pelkästään määräaikaisia, huomattaisiin, että tutkijoista 65 %, opettajista 65 % ja asiantuntijoista 61 % kokee määräaikaisuuden aiheuttavan usein tai lähes koko ajan haitallista työstressiä. Taulukossa halutaan kuitenkin tarkastella ammattiryhmiä kokonaisuutena ilman palvelussuhteen lajin huomioimista. Tällöin yhteisenä tekijänä esiin nousevat uralla etenemiseen liittyvä stressi sekä jatkumisen epävarmuuteen liittyvä stressi. Opettajia ja tutkijoita yhdistävät rahoituksen hankkimisen aiheuttamat kuormitukset sekä liian vähäinen aika tutkimuksen tekemiselle, vaikkakin viime mainittu kuormittaa opettajia vielä selvästi tutkijoita useammin. Liiallinen työmäärä on yhteistä opettajille ja asiantuntijoille haitallisen työstressin lähteenä.

TAULUKKO 29. Haitallista työstressiä aiheuttavat tekijät ammattiryhmittäin

TUTKIJAT	OPETTAJAT	ASiantuntijat
Määräaikaisuus 50 %	Liian vähän aikaa tutkimukselle 58 %	Uralla eteneminen 25 %
Rahoituksen hankkiminen 50 %	Liiallinen työmäärä 45 %	Liiallinen työmäärä 22 %
Jatkumisen epävarmuus 48 %	Rahoituksen hankkiminen 34 %	Työn keskeytykset 22 %
Uralla eteneminen 35 %	Uralla eteneminen 29 %	Tunnustuksen puute 17 %
Liian vähän aikaa tutkimukselle 32 %	Jatkumisen epävarmuus 25 %	Jatkumisen epävarmuus 16 %

Kaikista tutkijoista noin puolet kokee määräaikaisuuden, rahoituksen hankkimisen sekä palvelussuhteen jatkumisen epävarmuuden aiheuttavan usein haitallista työstressiä. Tutkijoiden osalta huomataan selviä eroja maantieteellisen alkuperän suhteen. Kansainvälistäustaiset tutkijat kokevat tutkimuksen tekemisen selvästi useammin usein tai lähes koko ajan haitallista työstressiä aiheuttavana tekijänä (26 % vs. 15 %). Sähköiset järjestelmät aiheuttavat puolestaan selvästi useammin haitallista työstressiä suomalaistaustaisille tieteentekijöille (21 % vs. 10 %). Omaa työtä koskeva kontrollin puute aiheuttaa lähes kolme kertaa useammin haitallista työstressiä kansainvälistäustaisille tutkijoille (23 % vs. 8 %). Samankaltainen on myös näkemys akateemisesta vapaudesta ja sen puutteesta. Kansainvälistäustaiset tutkijat lähes kolme kertaa useammin kokevat tämän aiheuttavan haitallista työstressiä usein tai lähes koko ajan (16 % vs. 6 %). Työn keskeytysten osalta suomalaistaustaiset tieteentekijät erottuvat puolestaan kansainvälisistä tutkijoista (22 % vs. 9 %).

Koska suurin osa kansainvälistäustaisista tieteentekijöistä työskentelee yliopistoissa tutkimustehtävissä, päätettiin selvittää, miten maantieteellinen alkuperä näkyy tutkijoiden osalta haitallisen työstressin kokemuksissa. Seuraavassa kuviossa esitetään tutkijoiden yleisimmät haitallisen työstressin aiheuttajat sekä ne tekijät, joissa on eroja maantieteellisen alkuperän ja sukupuolen mukaan.



KUVIO 53. Yliopistoissa tutkijoina työskentelevien haitallisen työstressin lähteet maantieteellisen taustan ja sukupuolen mukaan, %

Yliopistojen osalta huomataan eroja olevan sekä maantieteellisen taustan että sukupuolen mukaan. Määräaikaisuus, jatkumisen epävarmuus sekä rahoituksen hankkiminen ovat tekijöitä, jotka aiheuttavat usein tai lähes kaiken aikaa työstressiä, jonka vastaajat kokivat haitalliseksi. Kuviosta huomataan, että haitallisen työstressin kokemisen yleisyydessä suomalaistaustaiset miestutkijat erottuvat jossain määrin muista. Uralla etenemisen osalta kansainvälistäustaiset miestutkijat ja suomalaistaustaiset naistutkijat kokevat selvästi useimmin haitallista työstressiä. On suhteellisen loogista, että nämä ryhmät kokevat myös sen, että on liian vähän aikaa keskittyä tutkimuksen tekoon useammin stressaavana tekijänä kuin suomalaistaustaiset miehet ja kansainvälistäustaiset naiset. Tunnustuksen puutteen osalta suomalaistaustaiset yliopistoissa tutkijoina työskentelevät miehet eroavat selvästi kaikista muista ryhmistä. Kansainvälistäustaiset naistutkijat eroavat puolestaan siinä, että he kokevat selvästi muita useammin kontrollin puutteen omaa tutkimustyötä kohtaan stressiä aiheuttavana tekijänä. Kyselyn perusteella ei kuitenkaan tiedetä, mistä erot johtuvat.

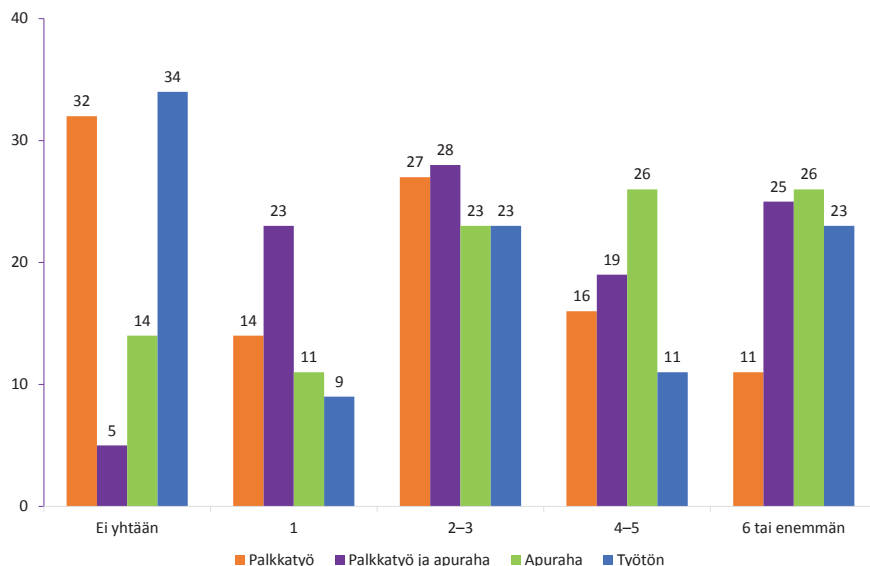
6.3 Rahoitus ja sen hakeminen

On hullua, tuhlausta, ja työhyvinvoinnille miinusta, että niin moni elää 10-20 v epävarmuudessa, käyttäen paljon aikaa rahoituksen hankintaan.

Koska rahoituksen hakeminen on jäsenkyselystä toiseen osoittanut merkittäväksi haitallista työstressiä aiheuttavaksi lähteeksi, päätettiin sitä selvittää hieman tarkemmin vuoden 2022 jäsenkyselyssä. Kyselyssä selvitettiin, kuinka moneen rahoitushakuun vastaaja oli osallistunut edellisen vuoden aikana sekä kuinka paljon keskimäärin oli käyttänyt viikossa aikaa näihin rahoitushakuihin.

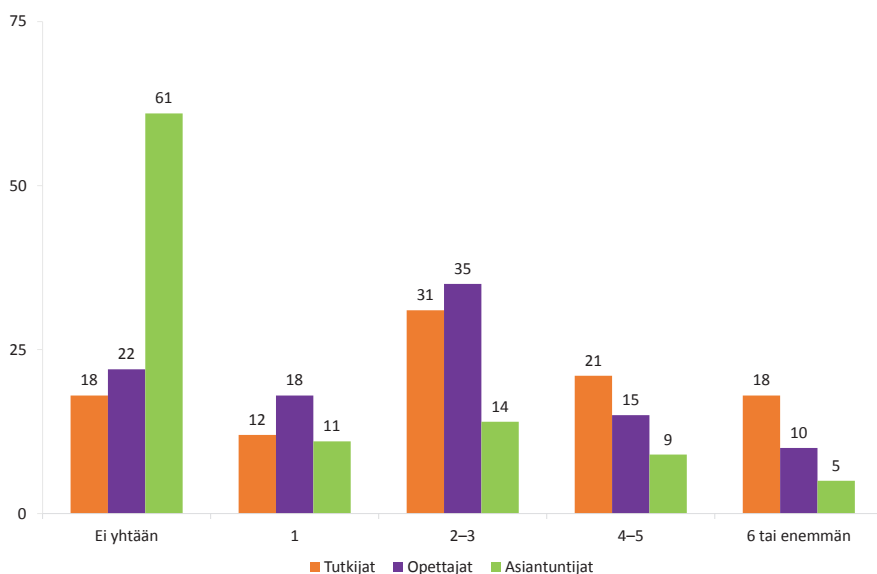
Tieteentekijöiden pirstaleisella työuralla rahoitusta haetaan lähes koko ajan. Rahoitushakuihin osallistuminen on yksi keino pyrkiä saamaan omalle uralleen – tai edes työsuhteelleen – jatkoa. Tätä osoittaa hyvin seuraava kuvio, jossa tarkastellaan rahoitushakuihin osallistumista vastaushetken työmarkkinatilanteen mukaan. Kuvio osoittaa, että työttömänä vastaushetkellä olleista lähes joka neljäs (23 %) oli edellisen vuoden aikana osallistunut vähintään kuuteen eri rahoitushakuun. Vaikka apurahat ovatkin olennainen osa nykyistä suomalaista tiedemaailmaa, on niiden hakeminen myös hyvin työ-

lästä. Yli puolet (52 %) apurahalla vastaushetkellä olleista oli edellisen vuoden aikana osallistunut vähintään neljään rahoitushakuun. Sukupuolten välillä ei ollut eroja työmarkkinatilanteen mukaan tarkasteltuna.



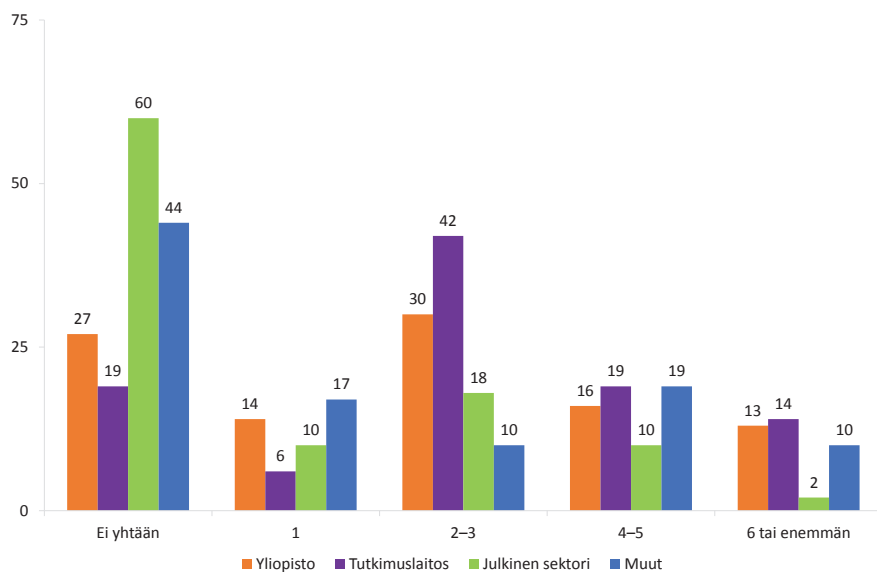
KUVIO 54. Rahoitushakujen lukumäärä työmarkkinatilanteen mukaan, %

Ammattiryhmittäiset erot rahoitushakuihin osallistumattomuudessa samoin kuin rahoitushakuihin osallistumisen määrissä ovat suuret. Asiantuntijoista selvästi suurin osa ei ole edellisen vuoden aikana osallistunut rahoitushakuihin. Sen sijaan tutkijoista 39 % on osallistunut vähintään neljään rahoitushakuun edellisen vuoden aikana.



KUVIO 55. Rahoitushakujen lukumäärä ammattiryhmittäin, %

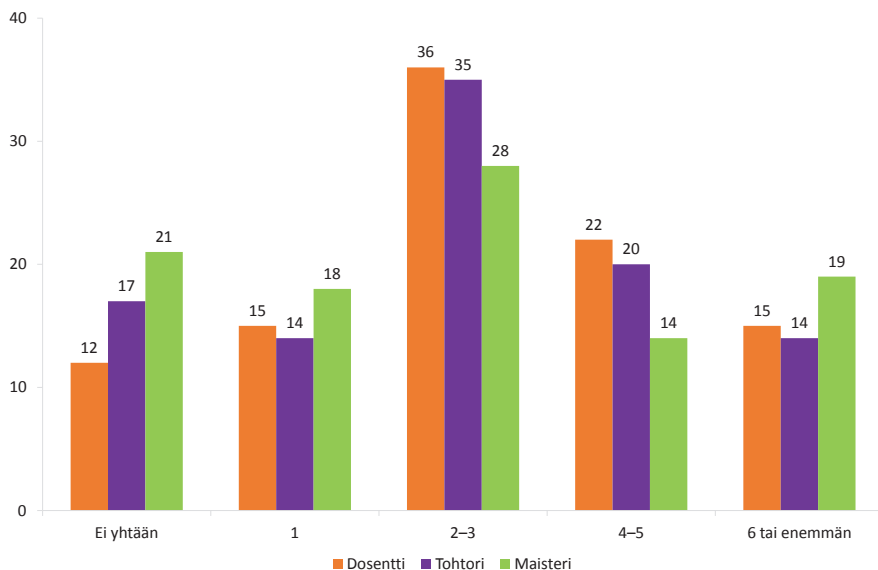
Työnantajasektorit eroavat myös toisistaan rahoitushakuihin osallistumisen osalta.



KUVIO 56. Rahoitushakujen lukumäärä työnantajittain, %

Yliopistot ja tutkimuslaitokset eroavat selvästi julkisesta sektorista sekä sektorista *Muut* siinä, ovatko tieteentekijät osallistuneet rahoitushakuihin edellisen vuoden aikana. *Muut* -sektorilla on suuri osa niitä, jotka eivät ole olleenkaan osallistuneet, mutta samaan aikaan on merkittävä joukko, jotka ovat osallistuneet edellisen vuoden aikana useisiin rahoitushakuihin.

Koska suurin osa tieteentekijöistä työskentelee yliopistoissa, päätettiin tarkastella yliopistoissa työskenteleviä opettajia ja tutkijoita vielä tarkemmin koulutustaso eriyttäen. Yhtenä syynä rahoitushakuihin osallistumattomuuteen edellisen vuoden aikana saattaa olla se, että henkilö on saanut pitempiketoisen rahoituksen eikä silloin voi osallistua uuteen rahoitushakuun. Ulkopuoliset rahoittajathan eivät hyväksy sitä, että heidän rahoitustaan käytettäisiin uusien rahoitushakujen valmisteluun.

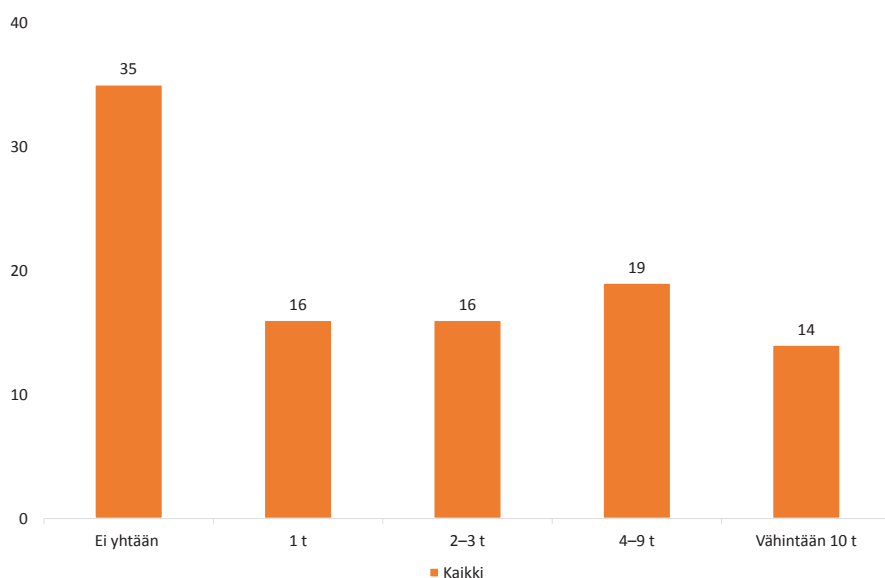


KUVIO 57. Rahoitushakujen lukumäärä yliopistojen tutkijoilla ja opettajilla koulutustason mukaan, %

Kuvio kertoo vakaan tutkijanuran puutteesta. Tätä osoittaa ennen kaikkea se, että maisterintutkinnon suorittaneista, siis käytännössä jatko-opintoja suorittavista, joka kolmas (33 %) on osallistunut useampaan kuin neljään rahoitushakuun edellisenä vuotena. On hyvin todennäköistä, että henkilöt ovat ha-

keneet rahoitusta itselleen, jotta voivat jatkaa oman väitöskirjansa tekemistä. Kaikki rahoitushakuihin käytetty aika on kuitenkin poissa jatko-opintojen tekemisestä. Tohtori- ja dosentti-tasoiset hakijat puolestaan hakevat todennäköisesti suurempia rahoituksia, joiden turvin muut tutkijat voivat työskennellä heidän johtamissaan hankkeissa. Sukupuolten tai maantieteellisen alkuperän mukaan ei ollut eroja havaittavissa.

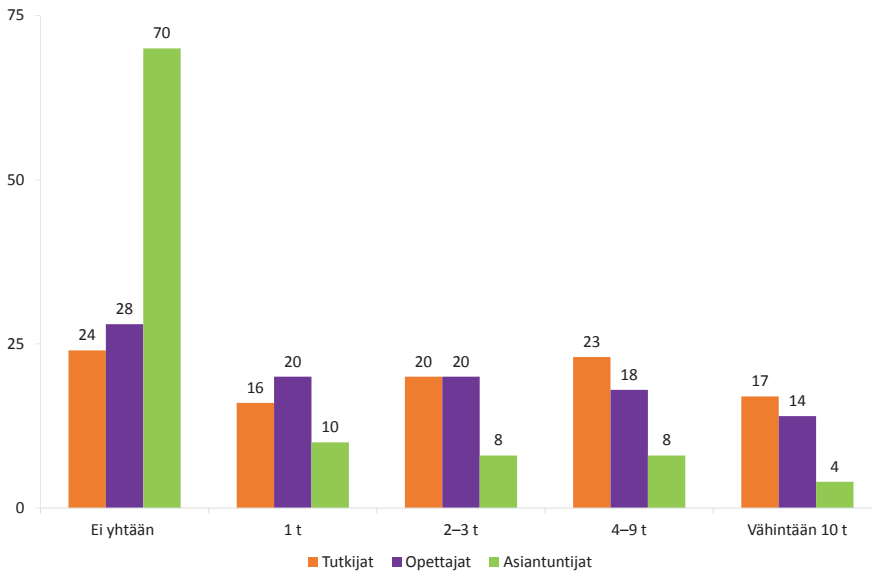
Kyselyssä tiedusteltiin, kuinka paljon tunteja tieteentekijät olivat käyttäneet edellisen vuoden aikana viikoittain rahoitushakemuksiin. Kuten seuraavasta kuviosta havaitaan kolmasosa (33 %) tieteentekijöistä ilmoittaa käyttäneensä vähintään neljä tuntia viikossa erilaisiin rahoitushakuihin.



KUVIO 58. Rahoitushakuihin viikoittain käytetty aika, %

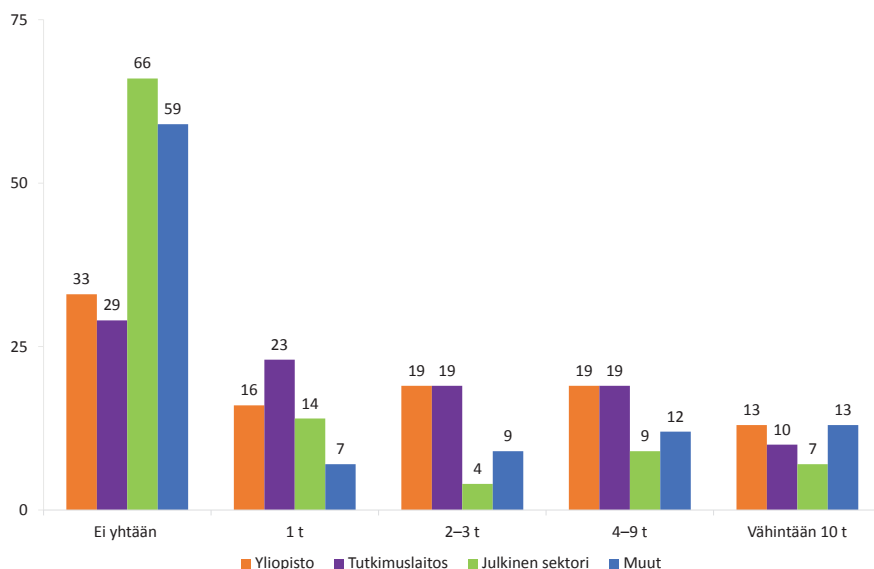
Kun vastaajien keskimääräisiä rahoitushakuihin käytettyjä aikoja tarkastellaan lokakuun 2022 työmarkkinatilanteeseen suhteuttaen, suomalaisen tiedemaailman kipupisteet tulevat näkyviin. Tieteen ja tutkimuksen tekemisen pitkäjänteisyyden ja vakauden puutetta osoittaa se, että työttömät (11,4 t) ja apurahatutkijat (10,2 t) arvioivat käyttäneensä selvästi enemmän aikaa rahoitushakuihin osallistumiseen kuin apurahalla ja palkkatyössä samanaikaisesti olleet (7,2 t) tai työsuhteessa olleet (6 t).

Seuraavassa kuviossa tarkastellaan rahoitushakuihin käytetyn ajan jakautumaa ammattiryhmittäin. Tutkijoista 40 %, opettajista 32 % ja asiantuntijoista 12 % ilmoitti käyttäneensä keskimäärin vähintään neljä tuntia viikossa erilaisiin rahoitushakuihin osallistumiseen. Epävarma tulevaisuus pakottaa tutkijat hakemaan rahoitusta eri lähteistä. Edellisen vuoden aikanahan 30 % tutkijoista oli osallistunut vähintään neljään eri rahoitushakuun vuodessa.



KUVIO 59. Rahoitushakuihin viikoittain käytetty aika ammattiryhmittäin, %

Kaikki rahoitushakuihin käytetty aika ja vaiva on poissa varsinaisesta tutkimuksen tekemisestä ja pakottaa kysymään, onko järjestelmä nykyisellään mielekäs. Näin varsinkin otettaessa huomioon erilaisten rahoitushakujen myöntämisprosentit, jotka olivat esimerkiksi Suomen akatemian hauissa vuoden 2021 osalta 15 % yleisissä akatemiahankkeissa, 13 % tutkijatohtorihauissa ja 12 % akatemiaturkijahauissa. Koneen säätiön myöntöprosentti hakemuksille vuonna 2021 oli puolestaan tieteen osalta 7,1 %. Kun tiedetään, että useat tieteentekijät osallistuvat saman rahoitushakemuksen valmisteluun, tarkoittaa tämä sitä, että erilaisiin rahoitushakuihin käytetään Suomessa yliopistoissa vuosittain vähintäänkin satoja henkilötyövuosia. Kaikki tämä aika on pois yliopistolain mukaisesta yhdestä yliopiston perustehtävästä: vapaan tutkimuksen edistämisestä.

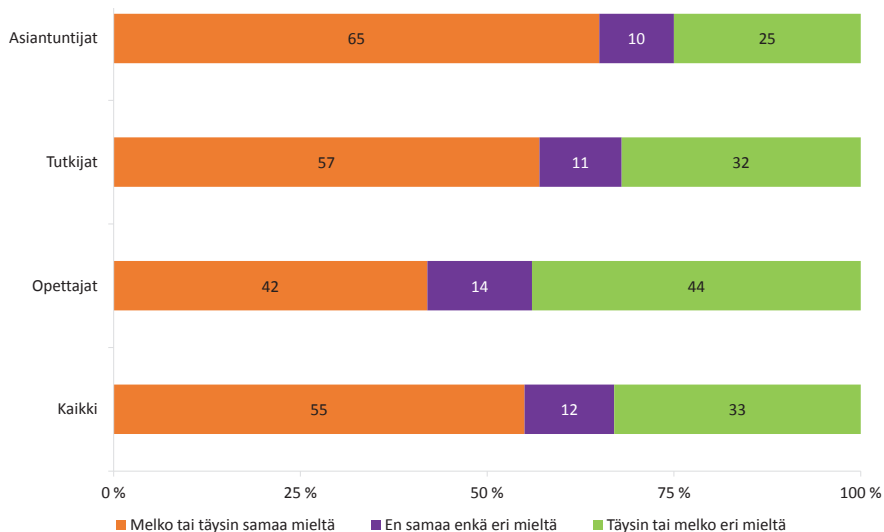


KUVIO 60. Rahoitushakuihin viikoittain käytetty aika työnantajittain, %

6.4 Vapaat ja palautuminen

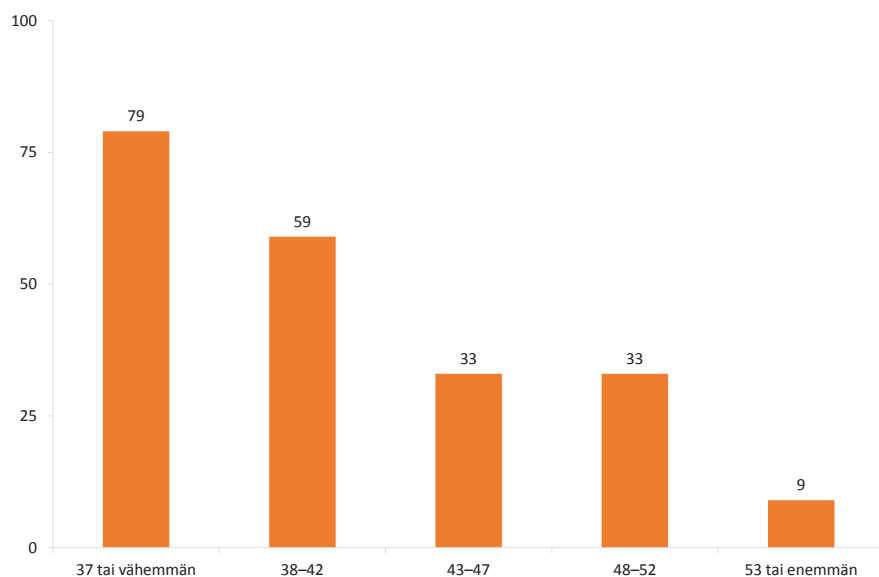
Kuten edellä on tullut jo ilmi, suomalaisessa tiedemaailmassa työskentely on hyvin stressaavaa ja haitallista kuormitusta aiheuttavaa. Jatkuva kuormituksessa oleminen vaikuttaa väistämättä tieteentekijöiden jaksamiseen, hyvinvointiin ja työkykyyn. Onkin välttämätöntä, että tieteentekijöillä olisi riittävästi aikaa toipua työnsä aiheuttamasta kuormituksesta. Tämän vuoksi kyselyssä haluttiin selvittää, millaisia mahdollisuuksia vastaajilla on kuormituksesta toipumiseen. Vuonna 2021 toteutetun liiton nuorempien tutkijoiden kyselyn mukaan työsuhteessa olevista 39 % ja apurahatutkijoista 48 % katsoi, ettei heillä ole riittävästi aikaa lomaan ja palautumiseen.

Liiton jäsenkyselyssä vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa väitteeseen, onko heillä riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen. Väitteen suhteen ei ollut eroja sukupuolen, työnantajasektorin, maantieteellisen alkuperän tai palvelusuhteen lajin mukaan. Sen sijaan ammattiryhmien välillä eroja oli (kuvio 61). Opettajista hieman alle puolet (44 %) ilmoittaa, ettei heillä ole riittävästi aikaa palautumiseen. Asiantuntijoista puolestaan kaksi kolmasosaa (65 %) katsoi itsellään olevan riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen. Apurahatutkijoista joka kolmas (35 %) ilmoitti ettei ole riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen.



KUVIO 61. Riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen ammattiryhmittäin

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



KUVIO 62. Riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen työtuntien mukaan, % (Melko tai täysin samaa mieltä olleet)

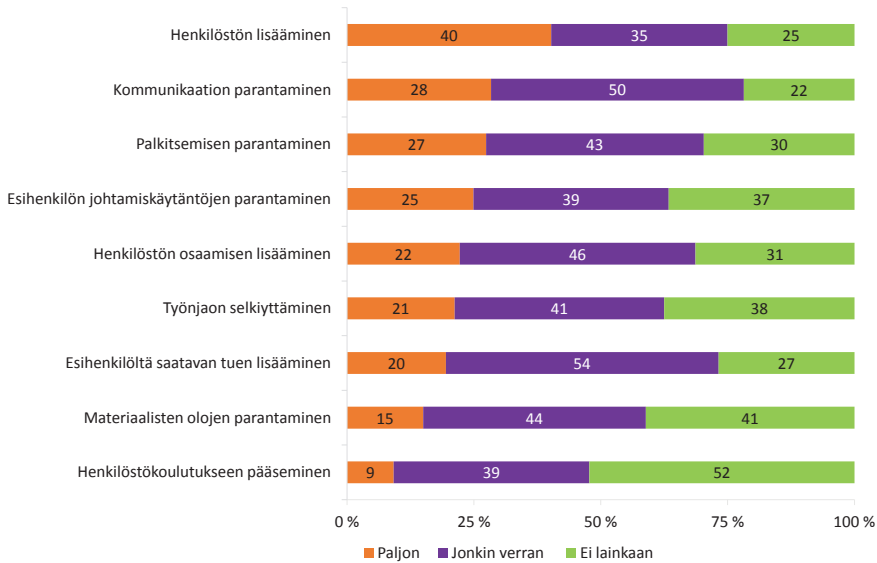
6.5 Työhyvinvoinnin parantaminen

Ylimmän johdon ja yliopiston hallituksen toiminnan järkeistyminen, prosessien miettiminen alhaalta ylös eikä toisin päin, hallinnollisen byrokratian vähentäminen, rahoitushakumpan vähentäminen sekä OKM:n että yliopiston itsensä ohjaamana.

Työpaikan hyvinvoinnin parantamiskeinoja esitetään kuviossa 63. Kuten kuvioista havaitaan, henkilöstön lisääminen koetaan selvästi tärkeimmäksi hyvinvointia parantavaksi keinoksi. Kovinkaan suurena yllätyksenä tätä ei voine pitää, kun muistetaan aiemmin esiin nostetut palkattomat ylityöt sekä työehtosopimuksen määräykset ylittävät työajat.

Se, että sihteerit ja hallintohenkilöt tekisivät edelleen heille kuuluvat työt, eikä meidän niitä osaamattomien tarvitsisi käyttää aikaa niihin.

Työnantajasektoreiden välillä ei ollut eroja työhyvinvoinnin keinoissa. Naiset kokivat työyhteisön kommunikaation ja vuorovaikutuksen parantamisen heidän omaa työhyvinvointiaan paljon parantavana tekijänä selvästi miehiä useammin (31 % vs. 23 %). Muita sukupuolen välisiä tilastollisesti merkitseviä eroja ei ollut havaittavissa.



KUVIO 63. Työhyvinvoinnin lisäämisen keinot

Maantieteellisen alkuperän mukaan tarkasteltuna keinoissa huomataan muutamia eroja. Kansainvälistäustaiset kokivat esihenkilöltä saatavan tuen lisäämisen parantavan omaa hyvinvointiaan paljon selvästi suomalaistaustaisia useammin (32 % vs. 17 %). Samansuuntainen, joskin pienempi, ero oli havaittavissa työyhteisön kommunikaation ja vuorovaikutuksen parantamisen suhteen (KV: 38 % vs. 27 %). Myös henkilöstön osaamisen lisäämisen katsoivat kansainvälistäustaiset vaikuttavan omaan työhyvinvointiin enemmän kuin suomalaistaustaiset (31 % vs. 21 %). Samankaltainen ero oli havaittavissa myös työpaikan materiaalisten olojen suhteen, siten että kansainvälistäustaisista joka neljäs (24 %) ja suomalaistaustaisista joka kahdeksas (13 %) katsoi materiaalisten olojen parantamisen parantavan paljon omaa työhyvinvointia. Kansainvälistäustaiset tieteentekijät katsoivat neljä kertaa useammin henkilöstökoulutukseen pääsyn omaa työhyvinvointia paljon parantavana tekijänä kuin suomalaistaustaiset (24 % vs. 6 %).

Kun tarkastellaan työhyvinvointia koskevia parannusehdotuksia ammattiryhmittäin, huomataan tärkeimpien tekijöiden olevan samoja kaikissa ammattiryhmissä, joskin niiden keskinäisessä järjestyksessä on pieniä eroja (taulukko 30).

TAULUKKO 30. Työhyvinvoinnin parantamisen keinot ammattiryhmittäin

TUTKIJAT	OPETTAJAT	ASiantuntijat
Henkilöstön	Henkilöstön	Henkilöstön
lisääminen 35 %	lisääminen 55 %	lisääminen 34 %
Kommunikaation	Kommunikaation	Palkitsemisen
parantaminen 30 %	parantaminen 31 %	parantaminen 30 %
Palkitsemisen	Esimiehen johtamis-	Kommunikaation
parantaminen 27 %	käytännöt 25 %	parantaminen 30 %

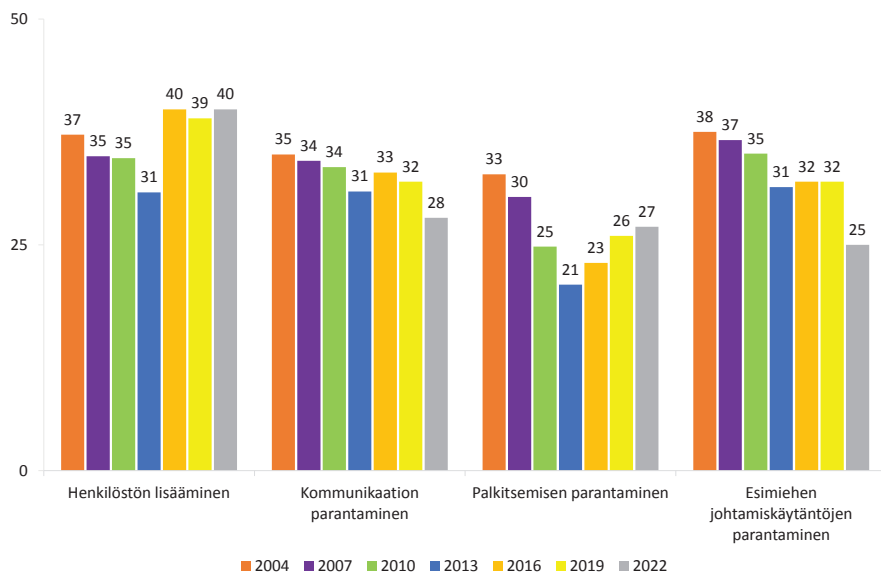
Ammattiryhmien sisällä on sukupuolittaisia eroja. Tutkijoiden osalta naiset kokivat henkilöstön osaamisen lisäämisen selvästi miehiä useammin työhyvinvointia parantavana tekijänä (26 % vs. 15 %). Esihenkilöltä saatavan tuen lisääminen parantaisi paljon naisten työhyvinvointia miehiin verrattuna (28 % vs. 18 %). Opettajien osalta työyhteisön kommunikaation ja vuorovaikutuksen parantaminen lisäisi paljon useamman kuin joka kolmannen naisen

(36 %) ja lähes joka neljäs (23 %) miehen työhyvinvointia paljon. Asiantuntijoiden osalta naiset kokivat henkilöstön lisäämisen parantavan omaa työhyvinvointia lähes kaksi kertaa useammin kuin miehet (39 % vs. 21 %). Asiantuntijoilla työnjaon selkeyttäminen parantaisi selvästi enemmän naisten kuin miesten työhyvinvointia (27 % vs. 13 %). Asiantuntijoina työskentelevät naiset kokivat palkitsemisen parantamisen olevan selvästi vaikuttavampi elementti omaa työhyvinvointia parantavana tekijänä kuin miehet (37 % vs. 15 %).

Maantieteellisellä alkuperällä on ammattiryhmien sisällä muutamia eroavaisuuksia. Esihenkilöltä saatavan tuen lisääminen parantaisi kansainvälisen taustan omaavien tutkijoiden työhyvinvointia selvästi useammin kuin suomalaistaustaisilla (42 % vs. 19 %). Myös esihenkilön johtamiskäytäntöjen osalta tilanne oli samansuuntainen (33 % vs. 21 %). Henkilöstön osaamisen lisäämistä pitivät kansainvälistäiset tutkijat selvästi tärkeämpänä työhyvinvoinnin parantamiskeinona kuin suomalaistaustaiset (32 % vs. 19 %). Palkitsemisen parantamista kansainvälistäiset pitivät myös tärkeämpänä keinona oman työhyvinvoinnin lisäämiseen (38 % vs. 25 %). Henkilöstökoulutukseen pääsyä pitivät kansainvälistäiset tutkijat selvästi suomalaistaustaisia tärkeämpänä tekijänä (24 % vs. 5 %).

Opettajien osalta kansainvälistäiset tieteen tekijät kokivat työyhteisön kommunikaation ja vuorovaikutuksen parantamisen selvästi suomalaistaustaisia useammin paljon omaa työhyvinvointia parantavana tekijänä (50 % vs. 28 %). Muun henkilöstön osaamisen lisäämisessä näkemykset olivat samansuuntaisia 41 % kansainvälistäisistä ja 17 % suomalaistaustaisista katsoivat tämän parantavan paljon omaa työhyvinvointia.

Vuosien varrella työhyvinvoinnin keinojen arvioinnissa on tapahtunut muutoksia. Seuraavassa kuviossa esitetään vuosien 2004 ja 2022 välisen ajan neljä tärkeintä omaa hyvinvointia lisäävää tekijää ja niiden ajalliset muutokset.



KUVIO 64. Tärkeimmät työhyvinvoinnin lisäämisen keinot 2004–2022, % (Paljon omaa työhyvinvointia parantaisi)

Työhyvinvoinnin ongelmien pysyminen hyvin samankaltaisena osoittaa sitä, että yliopistojen muuttamisessa Suomen parhaiksi työpaikoiksi on vielä paljon tehtävää. Suomalainen tutkimusmaailma tuottaa ja ylläpitää ainakin määrällä aikaiselle henkilöstölle vihamielistä ympäristöä, jossa jatkuva rahoituksen hakeminen aiheuttaa suurta kuormitusta. Jatkuva rahoituksen hakeminen estää keskittymistä siihen, jota varten rahoitus on myönnetty, vaarantaen näin tutkimuksen teon, sillä (lyhytaikaisen) rahoituksen saatua on ryhdyttävä heti hakemaan uutta rahoitusta.

7

TIETEENTEKIJÄT TYÖYHTEISÖSSÄ

As an international person at an academic institution, the overall problem has been the following: everything seem to be targeted to Finnish national/speakers, people who have been living here for a long time and are planning on staying, but there are many young international scholars who are not settled here (because of short-term contracts, or other reasons) that are not taken into account by institutions and not included within the community in the same way as Finnish people are.

7.1 Kuuluminen työyhteisöön

Ilmapiiri on etätyöskentelevälle etäinen asia, en tiedä siitä juuri mitään, enkä koe että olisin osallinen asiaan (tai oikeastaan työyhteisöönkään).

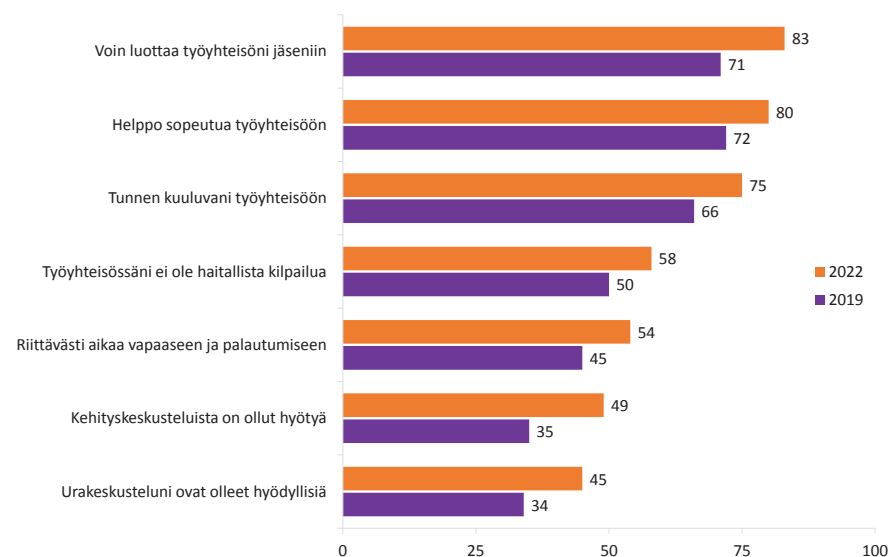
Tieteentekijän työura on katkonainen sisältäen työssäolojaksoja, apurahakausia ja toisinaan aktiivisesta työelämästä poissaoloa esimerkiksi perhevapaiden tai työttömyyskausien aikana. Kuten rahoitushakuja tarkastelevasta osiosta kävi ilmi, myös apurahakausilla tai työttömänä ollessa osallistutaan aktiivisesti tiedemaailmaan nykyisin kiinteästi kuuluviin tutkimusrahoitushakuihin.

Varsinkin yliopistoissa samoja tehtäviä tutkimusta, opetusta ja kasvatusta tehdään hyvin erilaisilla työmarkkinastatuksilla. Kuuluvatko he samaan työyhteisöön, otetaanko heidät kaikki mukaan vai suljetaanko jotkut tieteenekijät pois akateemisesta työyhteisöstä?

Omarahoitteisena tutkijana kaikki pitää tehdä yksin eikä siihen riitä voimat. Laitoksella olevat voivat hyödyntää rahoitusta, vakuutuksia, kontakteja, tutkimushankkeita ym. Tämä eriarvoistaa jatko-opiskelijoita tavattoman paljon. Ja turhauttaa.

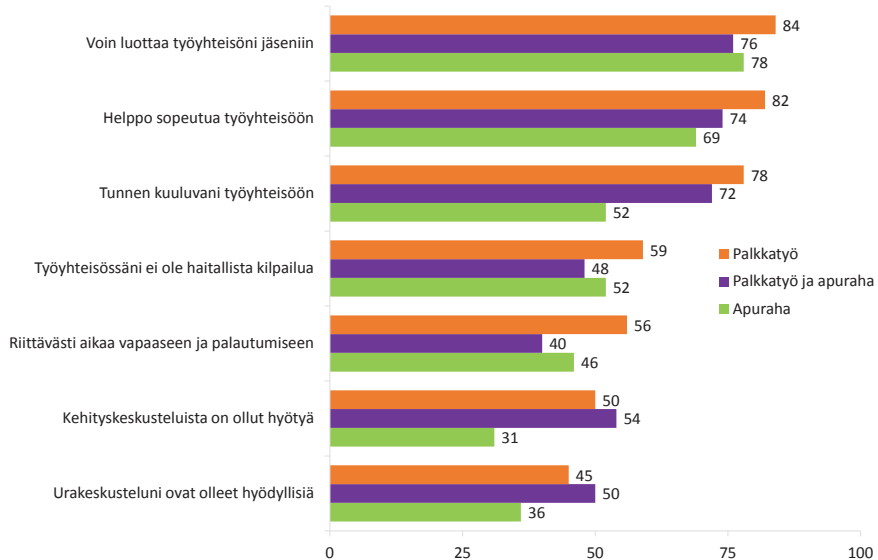
Yhteisöön kuulumista haluttiin selvittää erilaisten yhteisöväittämien kautta. Kyselyssä työyhteisöväittämät on esitetty niille, jotka olivat lokakuussa 2022 palkkatyössä, palkkatyössä ja apurahalla samanaikaisesti, pelkästään apurahalla sekä niille perhevapailla olleille, joilla oli työpaikka olemassa.

Kolme vastaajaa neljästä (75 %) tunsi kuuluvansa omaan työyhteisöönsä ja joka kuudes (16 %) oli eri mieltä väitteen kanssa. Edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna tilanne on selvästi parempi, sillä vuonna 2019 vain kaksi vastaajaa kolmesta (66 %) tunsi kuuluvansa omaan työyhteisöönsä. Seuraavassa kuviossa esitetään kaikkien vastanneiden tieteenekijöiden osalta näkemyksiä heidän omasta työyhteisöstään. Yleisenä huomiona voidaan todeta tilanteen kehittyneen kaikkien väitteiden osalta parempaan suuntaan. Neljä vastaajaa kymmenestä oli sitä mieltä, että he voivat luottaa oman työyhteisönsä jäseniin (83 %) ja että heidän on ollut helppo sopeutua työyhteisöönsä (80 %) (kuvio 65). Sukupuolten välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja minäkään väitteen osalta.



KUVIO 65. Työyhteisöväittämät 2019–2022, % (Jokseenkin tai täysin samaa mieltä olleet)

Koska myös apurahatutkijat ovat kiinteä osa akateemista tiedeyhteisöä, on huolestuttavaa, että erot palkkatyössä olevien ja apurahatutkijoiden välillä ovat suuret. Uutena elementtinä kyselyyn tuotiin mukaan mahdollisuus yhdistää palkkatyötä sekä apurahalla oloa, johon eräät yliopistot ovat avanneet mahdollisuuksia. Seuraavassa kuviossa esitetään työyhteisöväittämät näiden kolmen ryhmän kesken. Ne, jotka ovat vastanneet asian olevan epärelevantin ja itselleen sopimattoman on jätetty kuviosta pois. Tämän vuoksi esimerkiksi pelkällä apurahalla olevista kehityskeskusteluja käyneistä 31 % on pitänyt niitä hyödyllisinä. Jos tarkastelussa olisivat kaikki apurahalla olevat kehityskeskusteluja hyödyllisinä pitävien osuus laskisi 18 %:iin. Sinänsähän kehityskeskustelujen sekä urakeskustelujen käyminen osoittaa, että apurahatutkijat on koettu akateemisen yhteisön jäseniksi, sillä muutenhan näihin keskusteluihin käytettyä työaikaa ei esihenkilöiden ja ohjaajien taholta voisi oikein perustella. Kaksi kolmesta (65 %) apurahatutkijasta ilmoitti, että hänen kanssaan oli käyty urakeskusteluja, ja 58 % ilmoitti käyneensä kehityskeskusteluja. Vaikka näiden keskustelujen hyödyllisyyttä ei arvioitu korkealle, niitä oli käyty heidän kanssaan, ja siten ainakin keskustelujen käymisen aikaan heitä oli kohdeltu akateemisen yhteisön jäseninä.



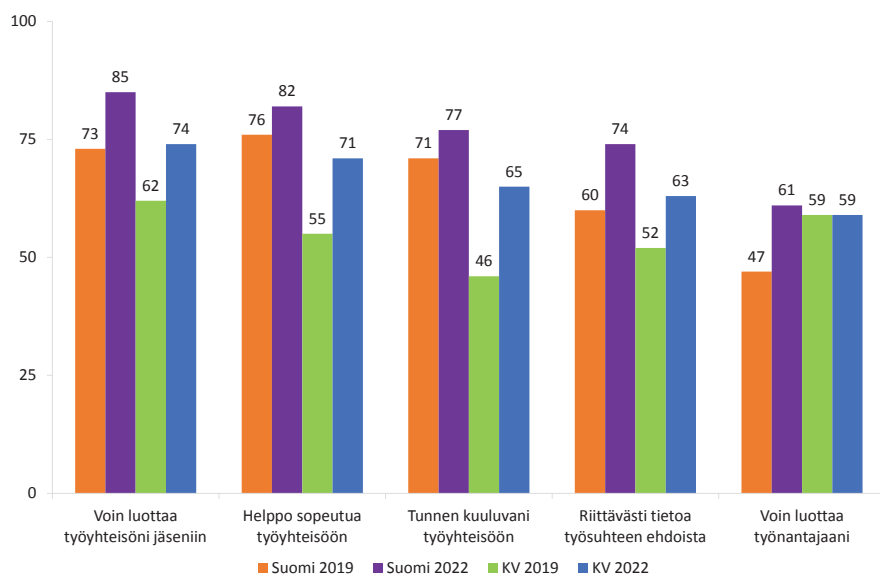
KUVIO 66. Työyhteisöväittämät työmarkkinatilanteen mukaan, % (Jokseenkin tai täysin samaa mieltä olleet)

Palkkatyössä olijoista 78 %, palkkatyössä ja apurahalla samanaikaisesti olevista 72 %, mutta apurahatutkijoista vain hieman yli puolet (52 %) tunsu kuuluvansa työyhteisöönsä. Samankaltainen ero havaitaan myös siinä, miten helppoksi sopeutuminen työyhteisöön koetaan: työssä olijoista 82 %, palkkatyössä ja apurahalla samanaikaisesti olevista 74 % ja apurahatutkijoista 69 % oli melko tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa.

Kuviossa esitettyjen lisäksi kyselyssä kysyttiin myös työnantajaan luottamisesta – palkkatyössä olevista lähes kaksi kolmesta (63 %) oli täysin tai melko samaa mieltä väitteen kanssa. Työyhteisön jäseniin luotti selvästi suurempi osa 84 % vastaajista. Edelliseen kyselyyn verrattuna tilanne näyttää parantuneen, sillä vuonna 2019 työnantajaan luotti vain alle puolet (49 %) vastaajista. Myös yhä useampi tieteen tekijä ilmoitti luottavansa työyhteisönsä jäseniin (71 % vuonna 2019). Samankaltaista tilanteen suhteellista paranevista osoittaa se, että kun vuonna 2019 hieman yli puolet (54 %) ilmaisi, ettei ole kokenut ongelmia työsuhteessaan, syksyllä 2022 kaksi vastaajaa kolmesta (66 %) ilmaisi samoin. Kyselyn perusteella työnantajat näyttäisivät parantaneen myös työsuhteeseen liittyvistä ehdoista tiedottamista, sillä lähes kolme neljästä (74 %) palkkatyössä olleista ilmoitti saaneensa riittävästi tie-

toa, kun kolme vuotta aiemmin osuus oli selvästi pienempi 58 %. Työsuhteessa kohdattujen ongelmien esiintymisen suhteen ei ollut eroja työnantajittain, ammattiryhmittäin, sukupuolittain tai maantieteellisen alkuperän suhteen.

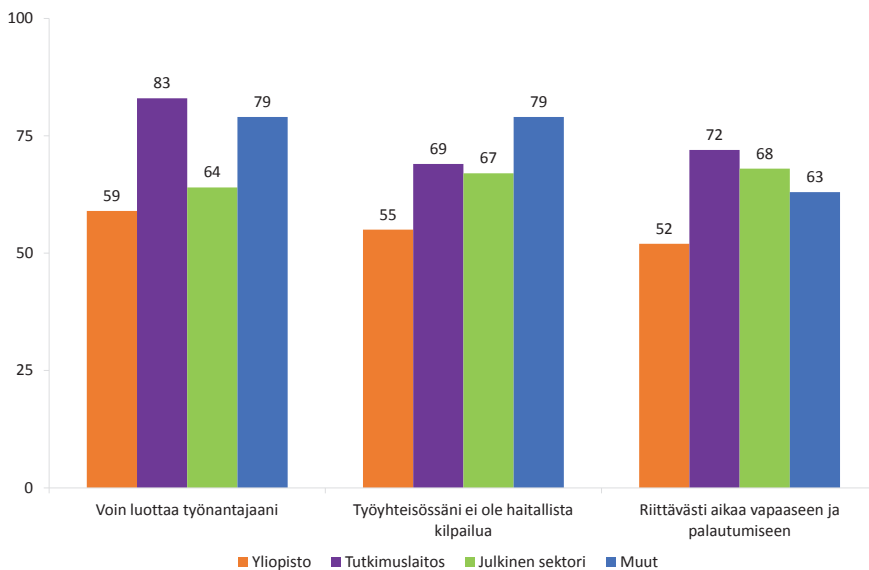
Tieteentekijän maantieteellisellä alkuperällä on selvä yhteys työyhteisöväittämiin. Tilastollisesti merkitsevät erot esitetään seuraavassa kuviossa. Työyhteisöön kuulumisen tunteessa sekä työyhteisöön sopeutumisessa erot suomalaistaustaisiin tieteentekijöihin verrattuna ovat suuret, ja osoittavat että 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. Luottamuksen osalta kontrasti oman työyhteisön jäseniin luottamisen ja työnantajaan luottamisen välillä on huomattava suomalaistaustaisilla tieteentekijöillä.



KUVIO 67. Työyhteisöväittämät ja maantieteellinen tausta 2019–2022, % (Jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä olleet)

Seuraavassa kuviossa esitetään työyhteisöväittämien osalta tilastollisesti merkitsevät eroavuudet työnantajittain. Yliopistot eroavat selvästi muista työnantajasektoreista. Kuviossa on yhdistetty jokseenkin tai täysin samaa miel-

tä vastanneet. Kun tarkastelu siirretään täysin samaa mieltä vastanneisiin, huomataan, että yliopistoissa vain alle neljännes (23 %) ilmoitti luottavansa yliopistoon työnantajana ja ainoastaan (25 %) koki ettei yliopistoissa ole haitallista kilpailua. Näiden tietojen valossa yliopistojen pitäminen Suomen parhaimpina työpaikkoina edes 2030-luvulla näyttää vain haavekuvalta tai kangastukselta.



KUVIO 68. Työyhteisöväittämät työnantajittain, % (Jokseenkin tai täysin samaa mieltä olleet)

Miksi yliopistoon ei sitten työnantajana luoteta? Työnantajaan luottajien osuus vähenee selvästi sitä mukaa kun samassa yliopistossa työskentelyyn liittyvien työsopimusten määrä kasvaa. Vain yhden työsopimuksen yliopiston kanssa solmineista 69 % luottaa yliopistoonsa, kun työsopimuksia on 4–5 työnantajaan luottaa 62 % ja kun työsopimuksia on 10 tai enemmän omaan yliopistoonsa luottaa enää alle puolet (49 %).

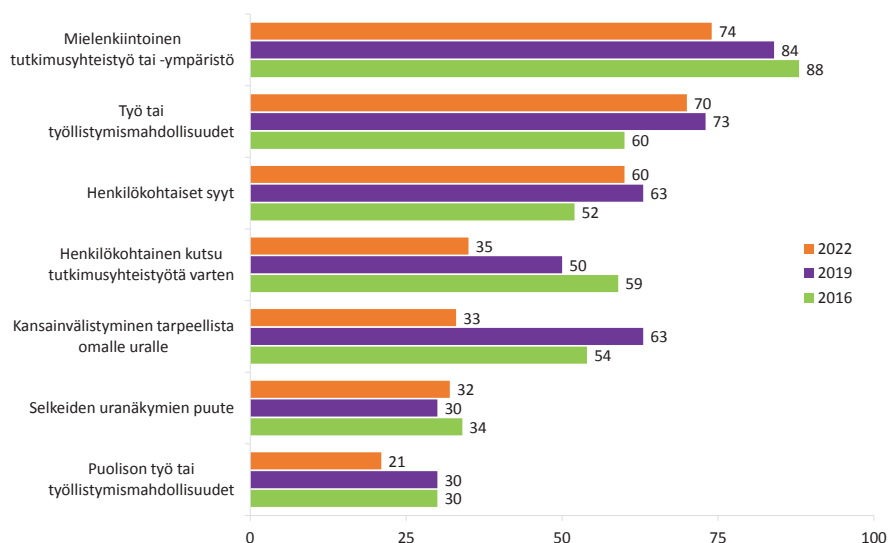
Lukuisat työsopimukset osoittavat tieteentekijän pirstaleista uraa yliopistoissa. Lukuisten työsopimusten aikana työnantaja on varmastikin jo saanut selvän käsityksen tieteentekijän kyvyistä ja osaamisista. Lukuisat toistuvat työsopimukset kertovat myös kiistattomasta tarpeesta työvoimalle. Ja tämän myös työntekijät tunnistavat. On kiinnostavaa, että luottamus työnantajaan

laskee myös niillä yliopistolaisilla, jotka työskentelevät vakinaisessa työsuhteessa. Pysyvässä työsuhteessa työskentelevistä yli kymmenen työsuopimusta nykyisen yliopiston kanssa solmineista vain 48 % luottaa työnantajaansa.

7.2 Kansainvälistäustaiset suomalaisessa tiedemaailmassa

Vuoden 2016 jäsenkyselystä lähtien on selvitetty 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. Kansainvälistäustaisille tieteentekijöille on myös räätälöity muutama erillinen kysymys.

Seuraavassa kuviossa verrataan kolmen viimeisimmän jäsenkyselyn vastauksia. Kuviossa kartoitetaan niitä tekijöitä, jotka olivat saaneet tieteentekijät hakeutumaan suomalaisen tiedeyhteisön palvelukseen. Sukupuolten välillä ei ollut eroja muuttoon johtaneissa tekijöissä. Selvä muutos on havaittavissa etenkin henkilökohtaisen kutsun osuuden tippumisessa (kuvio 69).

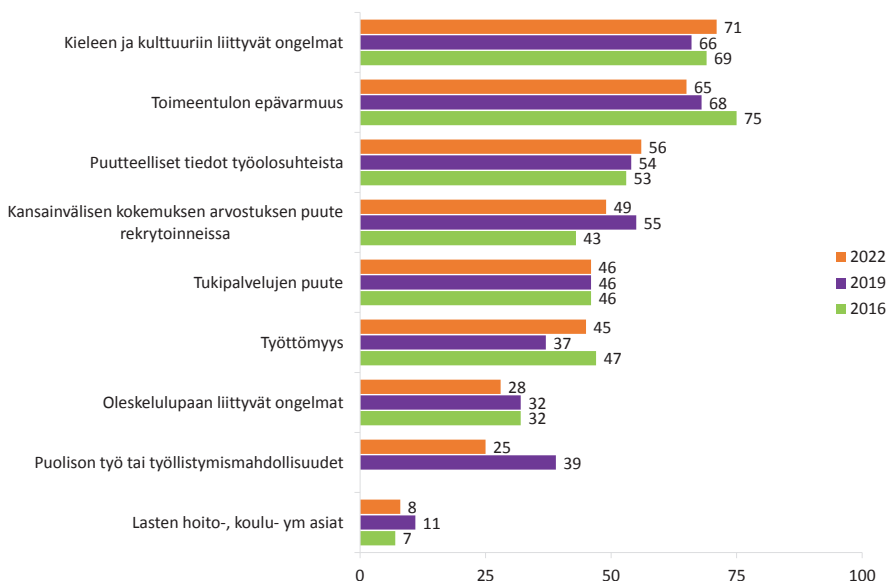


KUVIO 69. Suomeen muuttamisen syyt 2016–2022, %

Suomessa asumisajan pituus näyttäytyy erottelvana tekijänä ainoastaan työ tai työllistymismahdollisuuksien suhteen siten, että kaikille korkeintaan 2 vuotta Suomessa asuneille tämä oli ollut vaikuttavana tekijänä Suomeen muutolle. Yli 10 vuotta Suomessa asuneille työ ja työllistymismahdollisuudet olivat olleet vaikuttava tekijä selvästi harvemmalle tieteentekijälle (61 %).

Muista kuin Eu/Eta-maista alun perin olleista tieteentekijöistä 43 % ilmoitti henkilökohtaisten tutkimuskumppaneiden kutsun vaikuttaneen Suomeen muuttoon, kun Eu/Eta-maista tulevilla vain alle neljännes (24 %) vastasi samoin. Muualta kuin Eu/Eta-maista tulevat ilmaisivat lähes kaksi kertaa useammin kansainvälistymisen olleen välttämätöntä oma uran kannalta (41 % vs. 22 %).

Kyselyssä tiedusteltiin myös niitä ongelmia, joita jäsenet olivat Suomessa työskennellessään kohdanneet (kuvio 70). Kieleen ja kulttuuriin liittyvät ongelmat oli yleisin kohdattu ongelma Suomessa (71 %). Lähes kaksi kolmesta vastaajasta (65 %) oli kokenut omaan toimeentuloonsa liittyvää epävarmuutta Suomessa ollessaan. Sukupuolten välillä ei ollut eroja kohdatuissa ongelmissa.



KUVIO 70. Suomessa kohdatut ongelmat 2016–2022, %

Suomalaisen tiedemaailman kannalta on huolestuttavaa, että kyselystä toiseen yli puolet (56 %) kansainvälistäustaisista tieteen tekijöistä on kokenut saaneensa puutteellisesti tietoja työolosuhteista. Parhaillaan Suomessa käydään keskustelua työperäisestä maahanmuutosta ja tarpeesta lisätä kansainvälisen työvoiman osuutta suomalaisilla työmarkkinoille. Myös korkeakoulu- ja tiedepolitiikassa on jo pitkään haluttu lisätä kansainvälistäustaisten määrää suomalaisessa tiedeyhteisössä. Liiton jäsenkyselyt kuitenkin paljastavat ongelmia, jotka tulisi ratkaista, jotta tavoitteet voisivat toteutua.

Muualta alun perin kotoisin olevista selvästi suurempi osa oli kokenut kansainvälisen kokemuksen arvostuksen puutetta rekrytoinnissa kuin Eu/Eta-maista tulleet (54 % vs. 39 %). Myös kieleen ja kulttuurin liittyvissä ongelmissa oli samankaltainen havainto (Eu/Eta: 57 %, muualta 77 %). Tukipalvelujen ongelmia oli kohdannut yli puolet (51 %) muualta kuin Eu/Eta-maista tulleista, ja joka kolmas (35 %) Eu/Eta-maista tulleista.

7.3 Oleskeluluvat ja lupaprosessin toimivuus

Even after living in Finland for 4 years, I have to renew the permit every year with yearly contracts. They process the application late making the traveling for any reason clueless. Even applying months before doesn't help sometimes. I completed my masters degree, started working just after graduating, no issues with taxes and all but still because of Migri every year I feel like getting out of this country.

Edellisessä jäsenkyselyssä todettiin seuraavasti: Jatkossa on syytä seurata, miten oleskelulupiin syksyllä 2019 tehdyt muutokset näkyvät jäsenistön parissa. Tutkijoiden oleskeluluvat sekä mahdollisuus tietäen 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.

Koronapanepidemia vaikeutti merkittävästi ensimmäistä kertaa Suomeen tulevien tai perheen yhdistämistä hakevien tunnistautumista. Tällä kertaa jä-

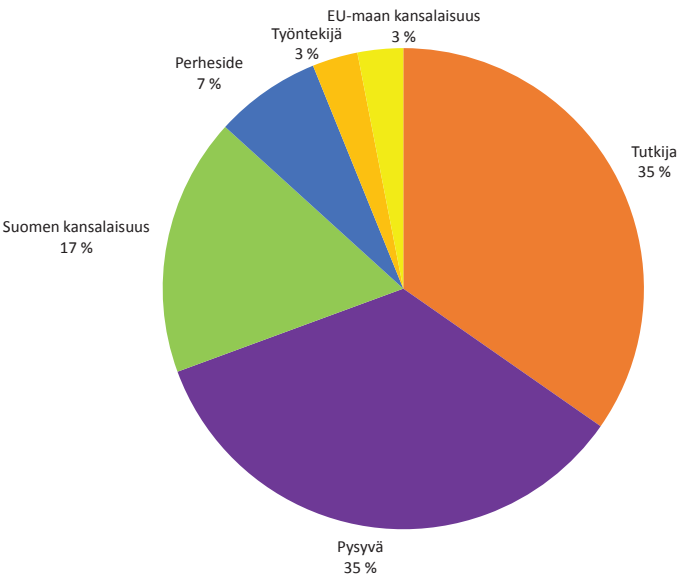
senkyselyssä haluttiin selvittää vastaajien näkemyksiä oleskelulupiin liittyen samoin kuin Maahanmuuttovirasto toimintaan liittyen.

Muualta kuin Eu/Eta-maista tulleista tieteentekijöistä 43 % oli kokenut ongelmia oleskelulupiansa liittyen. Seuraavassa taulukossa esitetään eri jäsenkyselyissä ongelmia kokeneiden osuuksia erilaisten taustamuuttujien suhteen. Oleskelulupiin liittyvien ongelmien määrä on pienentynyt vuosien mittaan, mutta edelleenkin lukema on luvattoman korkea, kun korkeakoulu- ja tiedepolitiikassa vannotaan voimakkaasti kansainvälistymisen nimiin.

TAULUKKO 31. Kohdannut ongelmia oleskelulupiin liittyen, %

	2016	2019	2022
Kaikki	54	51	43
Naiset	54	55	47
Miehet	55	51	40
Maisteri	71	72	63
Tohtori	34	33	30

Seuraavassa kuviossa esitetään kansainvälistäustaisten tieteentekijöiden oleskelulupatyypit.



KUVIO 71. Oleskelulupatyypit

Tutkijan oleskelulupa sekä pysyvä oleskelulupa ovat yleisimmät oleskelulupatyypit. Suomen kansalaisuuden saaminenkin on varsin yleistä. Kun pysyvään oleskelulupaan tarvitaan neljän vuoden yhtäjaksoinen asuminen Suomessa niin sanotulla A-luvalla ja Suomen kansalaisuuden saamiseen vieläkin pidempi asumisaika, osoittaa yllä oleva kuvio hyvin selvästi sitä, että Suomeen ollaan tultu jäädäkseen. Näiden henkilöiden osaamiselle olisi hyvä löytää kysyntää myös suomalaisessa tiedeyhteisössä.

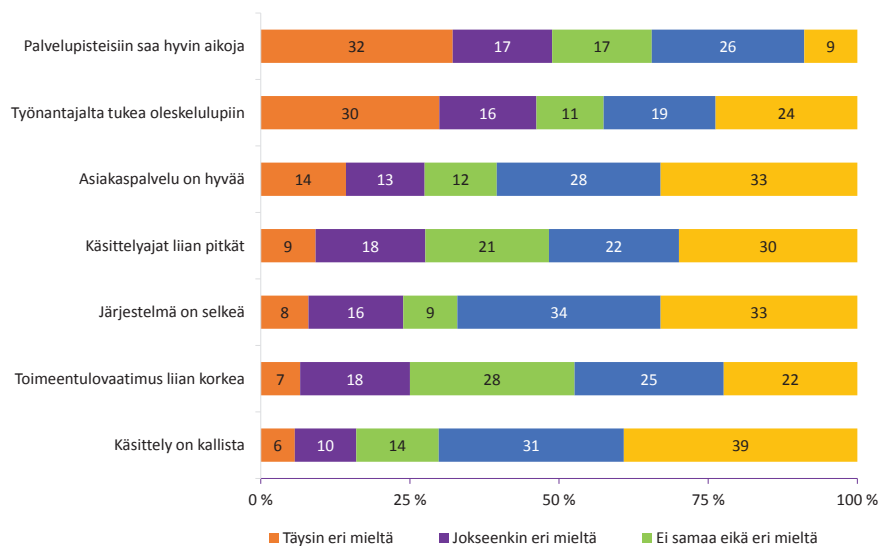
Tie pysyvään oleskelulupaan tai Suomen kansalaisuuteen on kuitenkin hyvin ohdakkeinen, mitä osoittaa se, että oleskelulupia joutuu hakemaan kerta toisensa jälkeen. Keskimäärin vastaajalle oli myönnetty oleskelulupa 4 kertaa. Vähintään 6 kertaa oleskelulupa oli myönnetty joka kuudennelle vastaajalle (17 %). Oleskelulupien määrässä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolen tai korkeimman suoritettun tutkinnon mukaan. Vastaushetkellä olleen määräaikaisen oleskeluluvan keskimääräinen kesto oli 24 kuukautta, kuitenkin korkeintaan vuoden mittainen oleskelulupa oli myönnetty useammalle kuin joka kolmannelle vastaajalle (38 %). Tohtoreilla oleskeluluvan keskimääräinen kesto oli 30 kk, kun maistereilla se oli yhdeksän kuukautta vähemmän (21 kk).

Tohtoreilla pysyvä oleskelulupa oli 45 %:lla ja maistereilla 15 %:lla. Määräaikaisen oleskeluluvan haltijat olivat asuneet Suomessa keskimäärin 49 kuukautta ja pysyvän oleskeluluvan haltijat 158 kuukautta. Seuraavassa taulukossa esitetään keskimääräinen Suomessa asumisaika sekä oleskelulupien määrä erilaisten oleskelulupatyyppeiden kautta tarkasteltuna.

TAULUKKO 32. Oleskelulupiin liittyviä tietoja

OLESKELULUPA- TYPPI	SUOMESSA ASUMINEN KUUKAUSINA	OLESKELULUPIEN MÄÄRÄ
Tutkija	50	3,5
Perheside	68	3,3
Pysyvä	150	4,5
Suomen kansalaisuus	208	5,1

Kuten seuraavasta kuviosta huomataan kovinkaan hyviä arviointoja eivät suomalaisen oleskelulupajärjestelmä sekä siihen liittyvät Maahanmuuttoviraston palvelut saa kansainvälistäustaisilta tieteilijöiltä. Kun peräti 70 % vastanneista pitää käsittelyä kalliina ja yli puolet (52 %) käsittelyaikaa liian pitkinä, osoittaa se, että maahanmuuttovirasto ei ole kyennyt palvelemaan riittävän hyvin. Toiminta suhteessa suomalaisen tiedemaailman kansainvälistymispyrkimyksiin ei toteuta muualla yhteiskunnassa asetettuja tavoitteita. Myöskään suomalaiset työnantajat eivät näytä juurikaan osallistuvan Suomeen tulemisen kustannuksiin maksamalla oleskeluluvista, matkoista tms, sillä ainoastaan joka kuudestaista (7 %) ilmoitti nykyisen tai aikaisemman työnantajan osallistuneen näihin kustannuksiin.



KUVIO 72. Oleskelulupaprosessin arviointi

Suomalaisen tiedeyhteisön kannalta on havaittu ongelmia myös siinä vaiheessa, kun kansainvälinen tieteilijä haluaa asettua pysyvästi Suomeen työskentelemään ja asumaan. Yksi epäkohta käy hyvin ilmi seuraavasta lainauksesta.

I am a non-EU citizen but my spouse is Finnish. If I leave Finland for work abroad, it is challenging to find a residency permit to return to Finland. I am waiting to obtain Finnish citizenship before exploring options abroad.

Käytännön tasolla on törmätty tieteen tekemistä estäviin tekijöihin myös pysyvän oleskeluluvan hakemiseen liittyen. Kun Eu/Eta-maiden ulkopuolelta tullut tieteen tekijä on asunut Suomessa yli neljä vuotta tutkijan oleskeluluvalla, hän voi hakea pysyvää oleskelulupaa. Pysyvän oleskeluluvan käsittelyajan Maahanmuuttovirasto arvioi tällä hetkellä olevan noin 12–14 kk. Tänä aikana tutkijan oleskeluluvalla aiemmin ollut saa tehdä työtä Suomessa, eli hän voi jatkaa työtä esimerkiksi suomalaisen yliopiston palveluksessa. Keskeistä on, että tutkija on hakenut pysyvää oleskelulupaa aiemman oleskeluluvan voimassaoloaikana. Käytännössä tilanne on usein se, että tutkija hakee pysyvää oleskelulupaa asuttuaan Suomessa yli neljä vuotta yhdenjaksoisesti. Koska tutkijan oleskeluluvat ovat kestoltaan määräaikaista, tämä yhdistettynä pitkiin pysyvää oleskelulupaa koskeviin käsittelyaikoihin tarkoittaa sitä, että tutkijan oleskelulupa päättyy ennen kuin päätös pysyvästä oleskeluluvasta tulee. Käytännössä tämä johtaa siihen, että tutkija ei voi matkustaa työnantajan määräämälle työmatkalle ulkomaille sinä aikana, joka pysyvän oleskeluluvan käsittelyssä kestää. Maahanmuuttovirasto antaa toki todistuksen siitä, että oleskelulupaa on haettu, mutta takaisin Suomeen palaaminen edellyttää joko viisumia tai oleskelulupaa. Koska oleskelulupaa ei ole, on mahdollista, että suomalaisen yliopiston palveluksessa oleva tutkija ei pysty palaamaan työtään tekemään, koska rajavalvonta ei päästä häntä takaisin maahan.

Jotta matkustaminen työnteon vuoksi onnistuisi, tutkijan tulisi ensin hakea uutta jatkolupaa tutkijana työskentelemiseen, ja vasta tämän saamisen jälkeen hakea pysyvää oleskelulupaa. Näin liikkuminen olisi mahdollista. Jos tutkija on hakenut pysyvää oleskelulupaa, ja huomaa, että on välttämätöntä matkustaa työnteon vuoksi, tutkijan oleskeluluvan hakeminen johtaa siihen, että Maahanmuuttovirasto toteaa pysyvän oleskelulupahakemuksen rauenneen, jolloin tutkija joutuu käynnistämään pysyvän oleskeluluvan hakemisen uudelleen. Kaikissa tapauksissa kansainvälistäustainen Suomeen pysyvästi asettumaan haluava tieteen tekijä on heittopussi. Yllä oleva kafkamainen todellisuus osoittaa, ettei suomalaiseen yhteiskuntaan asettumista ole tehty ainaakaan liian helpoksi. Jos tieteen tekijä haluaa varmistaa mahdollisuuden työn vuoksi liikkumiseen, hän joutuu siten käyttämään enemmän rahaa pelkäämään sen vuoksi, että voi liikkua työnantajan määräämänä ulkomaille työtään tekemään. Ja työnantajathan olivat hyvin kitsaasti suhtautuneet näiden kuluihin maksamiseen.

Loppuvuodesta 2022 Suomen hallitus antoi eduskunnalle esityksiä, jotka olisivat merkittävästi parantaneet tutkijan oleskeluluvalla työskentelevien

asemaa, pidentämällä ensimmäisellä kerralla myönnettävän tutkijan jatkuvan oleskeluluvan kestoa ja väitöskirjaa tekevien osalta pidentämällä oleskeluluvan kestoa suoraan jatkotutkinnon suorittamisen keston ajaksi siten, että toimeentulovaatimus tulisi pystyä osoittamaan ainoastaan ensimmäisen vuoden ajalta. Valitettavasti eduskunta ei ehtinyt käsitellä hallituksen esitystä, ja niinpä esitykset raukesivat. Tieteentekijöiden liitto toimii aktiivisesti sen suhteen, että tarvittavat lakimuutokset saataisiin aikaiseksi mahdollisimman nopeasti.

7.4 Epäasiallinen kohtelu, syrjintä ja rasismi

Comments like “we in Europe do not understand these issues” are racist at best and horrible to hear from someone working in academia - somewhere the end goal is to seek and to learn either from experts or from established literary resources.

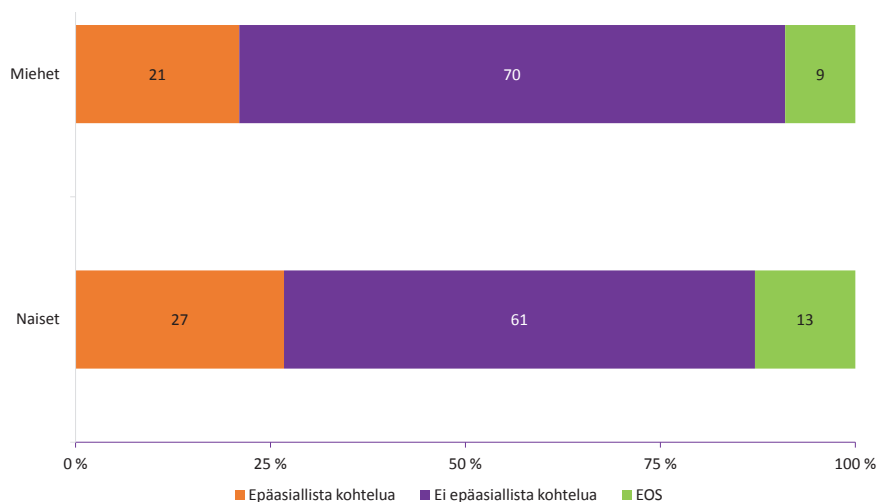
Vuoden 2022 kyselyssä päätettiin selvittää tieteentekijöiden kokemuksia ja havaintoja syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta heidän nykyisessä työyhteisössään. Kysely kohdistettiin palkkatyössä, palkkatyössä ja apurahalla samanaikaisesti oleville, apurahalla toimiville sekä niille perhevapaalla oleville, joilla oli olemassa työsuhde. Arviot eivät siten kohdistu aiempiin työpaikkoihin, vaan siihen, jossa vastaajat olivat vastaushetkellä. Nykyisessä työyhteisössä erilaista henkilön ominaisuuksiin liittyvää epäasiallista kohtelua tai syrjintää oli havainnut lähes kolmasosa (32 %) vastaajista. Joka kahdeksas (13 %) vastaajista oli havainnut myös rasismia omassa työyhteisössään ollessaan. Viimeisen vuodenkin aikana sukupuoleen perustuvaa epäasiallista kohtelua oli havainnut 9 %, muuhun henkilön ominaisuuteen perustuvaa epäasiallista kohtelua myös 9 % ja rasismia 7 % vastaajista. Kaikki ei siis ole hyvin suomalaisessa tiedemaailmassa. Ammattiryhmien kesken ei ollut eroja epäasiallisen kohtelun havaitsemisessa.

TAULUKKO 33. Epäasiallisen kohtelun ja rasismien havaitseminen työyhteisössä

	EDELLISEN VUODEN AIKANA	AIEMMIN	NYKYISESSÄ TYÖYHTEISÖSSÄ OLOAIKANA
Sukupuoleen perustuva	9 %	22 %	25 %
Muuhun henkilön ominaisuuteen perustuva	9 %	14 %	16 %
Rasismi	7 %	11 %	13 %

Seuraavassa kuviossa esitetään sukupuolten väliset erot sukupuoleen perustuvan syrjinnän tai muun epäasiallisen kohtelun havaitsemisessa nykyisessä työyhteisössä koko työyhteisössä olon aikana. Naiset ovat havainneet miehiä useammin sukupuoleen perustuvaa epäasiallista kohtelua omassa työyhteisössään kuin miehet. Naiset ovat havainneet myös muuhun henkilöperustaiseen syyhyn liittyvää epäasiallista kohtelua kuin miehet (18 % vs. 13 %).

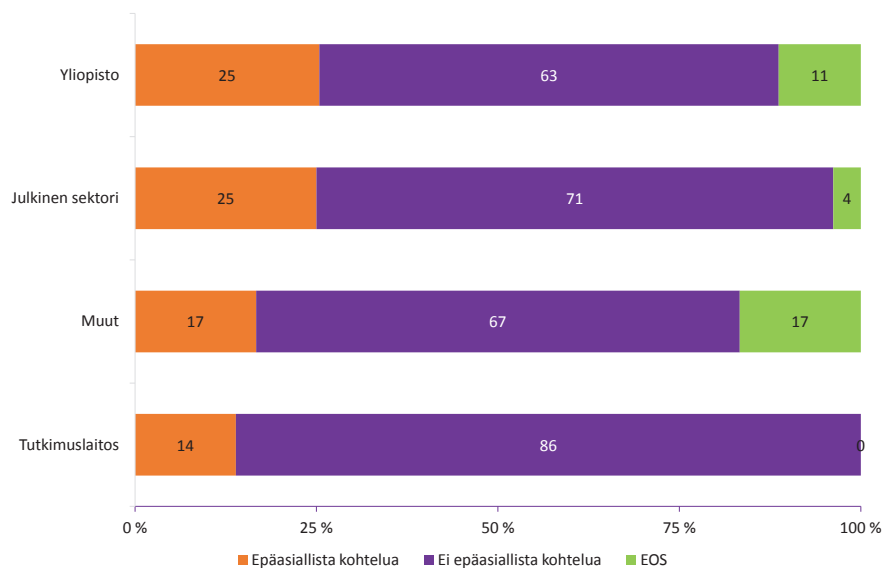
Kun yhdistetään sukupuoleen perustuva ja muuhun henkilökohtaiseen syyhyn perustuva syrjintä ja epäasiallinen kohtelu, huomataan, että useampi kuin joka kolmas nainen (35 %) ja useampi kuin joka neljäs mies (27 %) on havainnut erilaiseen henkilöperustaiseen syyhyn liittyvää syrjintää tai epäasiallista kohtelua omalla työpaikallaan.



KUVIO 73. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun havaitseminen nykyisessä työpaikassa sukupuolittain

Työnantajat eroavat toisistaan sen suhteen kuinka suuri osa tieteentekijöistä on havainnut epäasiallista kohtelua työpaikallaan. Yliopistoissa ja julkisella sektorilla työskentelevistä joka neljäs on havainnut sukupuoleen perustuvaa epäasiallista kohtelua omassa työyhteisössään (kuvio 74). Epäasiallista kohtelua muun kuin sukupuoleen perustuvan henkilöperustaisen syyn vuoksi oli havainnut 23 % julkisella sektorilla, 17 % yliopistoissa, Muut-sektorilla 10 % ja 3 % tutkimuslaitoksissa työskentelevistä.

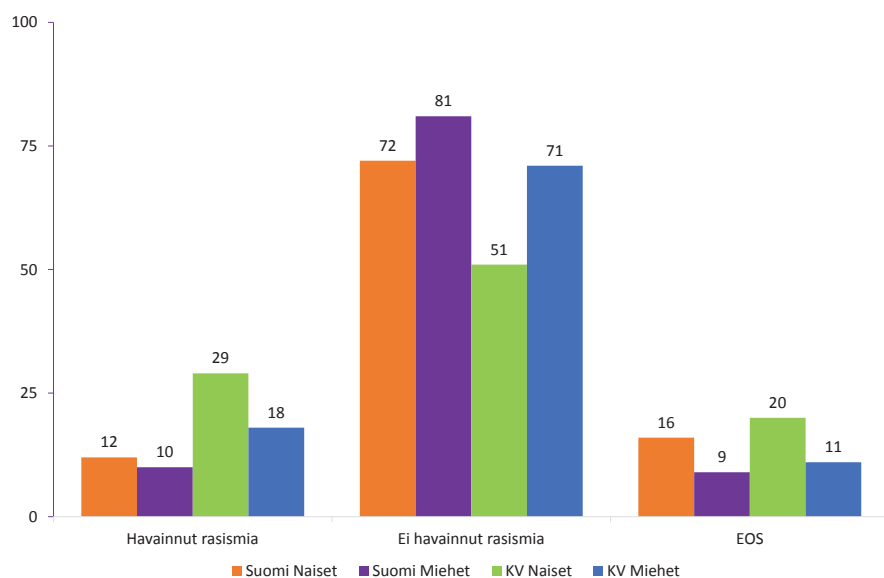
Kun yhdistetään sukupuoleen ja muuhun henkilöperustaiseen syyhyn liittyvä epäasiallinen kohtelu huomataan, että yliopistoissa työskentelevistä naisista 38 % ja miehistä 26 % oli havainnut epäasiallista kohtelua omassa yliopistossaan joko edellisenä tai aiempina vuosina. Onko mielekästä tarkastella näitä asioita yhdessä, eikä se silloin peitä näkyvistä sukupuoleen perustuvan epäasiallisen kohtelun? Syy näiden yhdistämiseen on kuitenkin siinä, että se kertoo työyhteisön toiminnasta. Epäasiallinen kohtelu ei ole koskaan hyväksyttävää, perustuupa se mihin syyhyn tahansa. Sukupuoleen perustuva epäasiallinen kohtelu on kuitenkin esitetty kuviossa, koska tasa-arvolain mukaan lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Näin on tärkeää kiinnittää huomiota sekä sukupuoleen, mutta myös yleisempään henkilöperustaiseen epäasialliseen kohteluun.



KUVIO 74. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun havaitseminen nykyisessä työpaikassa työnantajittain

Formal anti-discrimination policies are fine, but the problem has been implementation, for many of us, in a small community and when your position is vulnerable because of your residence (being not a national or European), with a weak funding situation, language limitations, and so on makes things difficult so that many of us give up on the idea of denouncing harmful situations. Furthermore, racism and xenophobia are not always obvious, it is like sexism (or machism), it can manifest in micro behaviors, and many of them are structural.

Seuraavassa kuviossa tarkastellaan rasismien havaitsemista nykyisessä työyhteisössä maantieteellinen alkuperä ja sukupuoli huomioiden. Kuten kuviosta huomataan, kansainvälistäustaiset tieteentekijät ovat selvästi suomalaistaustaisia useammin havainneet rasismia omassa työyhteisössään. Kansainvälisistäustaiset naiset ovat selvästi kansainvälistäustaisia miehiä useammin havainneet rasismia omassa työyhteisössään. Työnantajien välillä ei ollut eroja rasismien havaitsemisessa nykyisessä työyhteisössä toimimisen aikana.



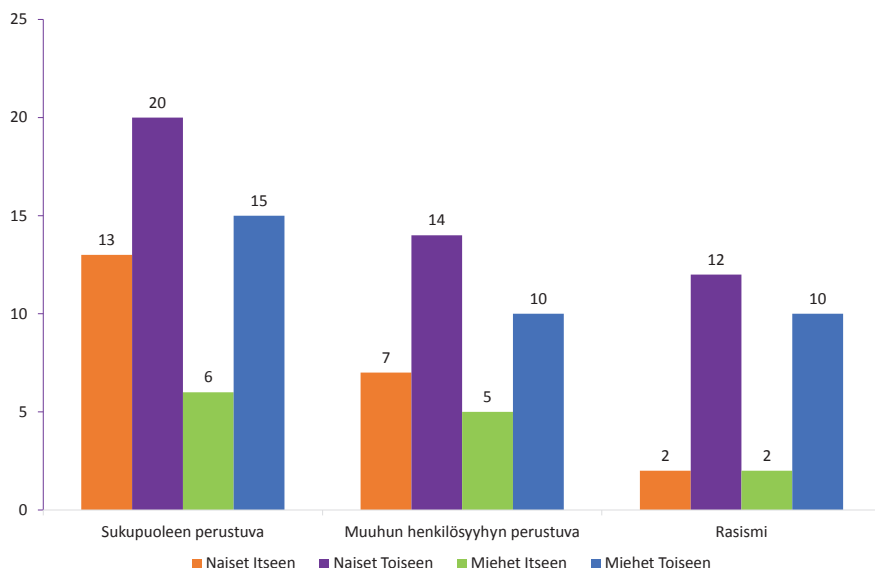
KUVIO 75. Rasismien havaitseminen nykyisessä työyhteisössä maantieteellinen tausta ja sukupuoli huomioiden, %

Seuraavassa taulukossa tarkastellaan sitä, ketkä ovat joutuneet epäasiallisen kohtelun tai rasismien kohteeksi. Suurin osa havainnoista on tehty toista työntekijää koskien omassa työyhteisössä. Kyselyn vastausvaihtoehdoissa oli mukana vaihtoehto sekä minuun että toiseen henkilöön, tämä vaihtoehto on yhdistetty seuraavassa taulukossa sekä itseen että toiseen henkilöön kohdistuviin osuuksiin.

TAULUKKO 34. Epäasiallisen kohtelun ja rasismien kohdistuminen omassa työyhteisössä

	ITSEEN	TOISEEN HENKILÖÖN
Sukupuoleen perustuva	11 %	18 %
Muuhun henkilön ominaisuuteen perustuva	6 %	13 %
Rasismi	2 %	11 %

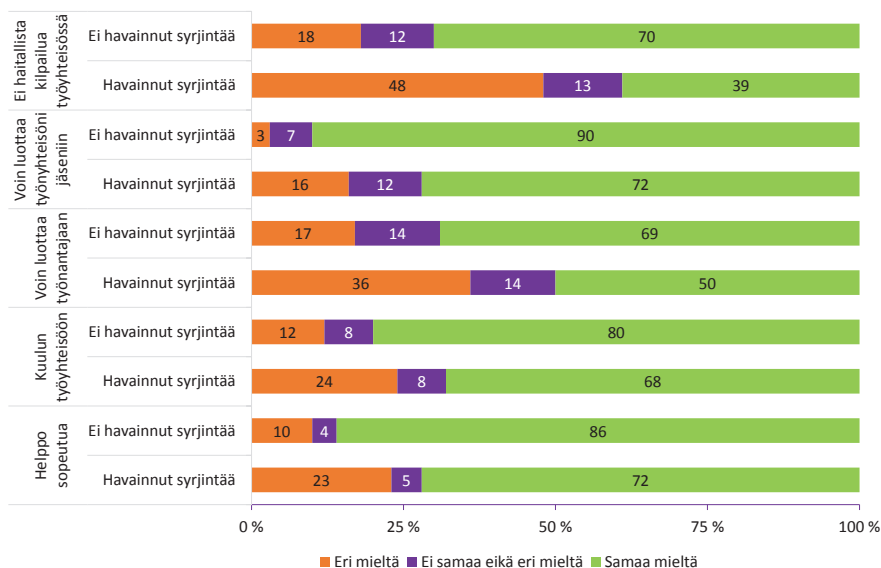
Seuraavassa kuviossa esitetään sukupuolittain eriyttäen epäasiallisen kohtelun ja rasismien havaitsemista sekä sen kohdistumista. Naiset ovat selvästi miehiä useammin olleet sekä sukupuoleen että muuhun henkilön ominaisuuteen perustuvan epäasiallisen toiminnan kohteena samoin kuin havainneet tällaista epäasiallista kohtelua, vaikka se ei olisikaan kohdistunut heihin itseensä.



KUVIO 76. Epäasiallisen toiminnan ja rasismin havaitseminen ja toiminnan kohdistuminen sukupuolen mukaan, %

Epäasiallisen kohtelun havaitsemisella omassa nykyisessä työyhteisössä on selviä vaikutuksia siihen, millaiselta työyhteisö vaikuttaa. Seuraavassa kuviossa esitetään työyhteisöväittämät ja tarkastellaan näitä syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun havaitsemisen muodostaman linssin läpi. Kyse ei ole pelkästään siitä, että epäasiallinen kohtelu olisi kohdistunut tieteentekijään itseensä, vaan siitä, että kun työyhteisössä havaitaan epäasiallista käyttäytymistä se vaikuttaa laajemminkin siihen, millaiselta työyhteisö siihen kuuluvalla näyttäytyy.

Syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun havaitseminen pienentää luottamusta työnantajaan ja muihin työntekijöihin, vähentää työyhteisöön kuulumisen tunnetta ja vaikeuttaa sopeutumista työyhteisöön. Suurin ero havaitaan kuitenkin siinä, koetaanko työyhteisössä olevan haitallista kilpailua. Sukupuoleen tai muuhun henkilökohtaiseen ominaisuuteen perustuvan syyn takia epäasiallista kohtelua havainneista ainoastaan 39 % oli samaa mieltä haitallisen kilpailun esiintymättömyydestä, kun epäasiallista kohtelua havaitsemattomista peräti 70 % oli samaa mieltä väitteen kanssa.



KUVIO 77. Työyhteisövaiittämät nykyisessä työyhteisössä havaitun syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun mukaan

Kun tarkastellaan rasismien havaitsemista, ovat huomiot hyvin samankaltaisia. Jokseenkin tai täysin samaa mieltä väitteiden kanssa olleet esitetään seuraavassa rasismia havainneiden ja sitten rasismia havaitsemattomien osalta: Helppo sopeutua työyhteisöön (70 % vs. 84 %; työyhteisöön kuulumisen 66 % vs. 78 %; luottaminen työnantajaan: 45 % vs. 65 %; työyhteisön jäseniin luottaminen 71 % vs. 86 % ja ei haitallista kilpailua työyhteisössä: 37 % vs. 64 %.

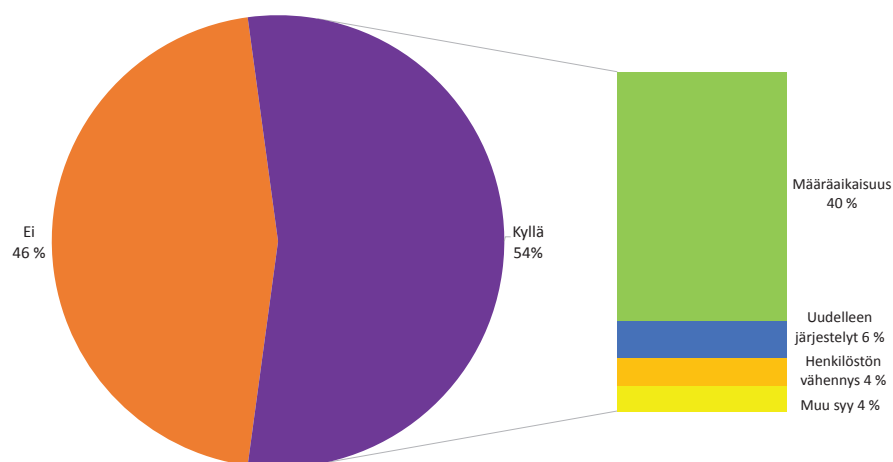
7.5 Työsuhteen uhkatekijät

Korkeakoulun rahoitus varsin turbulenttia. Periaatteessa työsuhte turvattu, mutta taloudellisen tilanteen äkillisesti heiketessä jokainen työtehtävä on ainakin osa-aikaistamispuntarissa.

Esimies ei pidä minusta.

Yli puolet vastaajista (54 %) kokee työpaikkansa olevan uhattuna, kuten seuraavasta kuviosta huomataan. Määräaikaisuus on selvästi yleisin työsuhtet-

ta uhkaava tekijä. Sukupuolten välillä ei ollut eroja työpaikan uhkakokemuksissa. Pysyvässä palvelussuhteessa olevistakin 28 % koki työpaikkansa olevan uhattuna. Määräaikaaisissa palvelussuhteissa työskentelevistä puolestaan ainoastaan joka seitsemäs (15 %) ei kokenut uhkaa omaan työsuhteeseensa liittyen. Työyksiköiden uudelleen järjestelyt olivat suurin syy pysyvässä palvelussuhteessa olevien uhkakokemuksiin (10 %). Sukupuolten välillä ei ollut eroja palvelussuhteen lajin ja työpaikan uhkakokemusten suhteen. Maantieteellisesti alkuperällä huomattiin olevan yhteys työsuhteen vakinaisuuden ja työpaikan uhkatekijöiden suhteen. Suomalaisista määräaikaista joka kahdeksas (13 %) ei kokenut oman työpaikkansa olevan uhattuna, kansainvälistäustaisilla osuus oli lähes kaksinkertainen 23 %.



KUVIO 78. Epävarmuus työsuhteesta sekä työsuhteen uhkatekijät

Muissa syissä tuotiin avovastauksissa esiin etenkin yliopiston rahoitus ja pelko siitä, että valtio leikkaisi tulevaisuudessa koulutuksesta ja tutkimuksesta.

Yliopistojen rahoituksen epävarmuus tulevaisuudessa.

Yliopiston taloudellinen tilanne on epävarma, vaikka mitään ei ole vielä sanottu ääneen.

Yliopistoissa 54 %, tutkimuslaitoksissa 42 %, julkisella sektorilla 49 % ja muissa työpaikoissa 47 % 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 28 %, tutkimuslaitoksissa 20 %, julkisella sektorilla 30 % ja muilla työpaikoilla 33 % koki oman työpaikkansa olleen uhattuna vakinaisuudesta huolimatta.

7.6 Uranvaihdot ja uranvaihtosuunnitelmat

Vaihdoin yksityiseltä sektorilta yliopistolle, koska halusin suorittaa tohtoriopinnot ja tulla sitä myötä tutkijaksi.

*Olen tutkijana hankkinut uuden koulutuksen ja vaihtanut tieteenalaa koettua-
ni aiemman työni epämieliseksi.*

*Jag söker jobb, inte en "karriär", jag tar det som bjuds, om det inte finns inom
akademia tar jag såklart nåt annat.*

Suuri osa tieteentekijöistä on vaihtanut työuraansa jossain vaiheessa työelämässä oloaan. Neljä kymmenestä (45 %) tieteentekijästä oli vaihtanut työhistoriansa aikana työuraa. Kuten aiemmassakin jäsenkyselyssä naiset olivat selvästi miehiä useammin vaihtaneet uraansa jossain vaiheessa työhistoriansa aikana (49 vs. 38 %). Kaikkiaan 417 vastaajaa ilmoitti avovastauksissaan syitä työuransa vaihtoon. Tärkeimmät syyt aiempaan uravaihtoon olivat entisen työn huonot puolet 24 %, työttömyys tai edellisen työn loppuminen 19 % sekä kiinnostuksen muutos 16 %.

Kun yli puolella tieteentekijöistä työura oli kestänyt yli 20 vuotta, ei varhemman työhistorian aikana tapahtuneista muutoksista voi suoraan vetää linkkejä viimeaikaisiin tapahtumiin. Kyselyssä haluttiin selvittää kahta 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 työnantajasektoreittain. Näennäisen epälooginen vaihtoehto, jossa yliopistos-
sa vastaushetkellä työskentelevät ovat harkinneet siirtymistä yliopistosekto-

rille, eivätkä saman sektorin sisällä siirtymistä, selittyy sillä, että henkilöt ovat kahden edellisen vuoden aikana tulleet yliopistoon työskentelemään joltain muulta työnantajasektorilta.

TAULUKKO 35. Uranvaihtoharkinnat kahden edellisen vuoden aikana työnantajittain, %

TYÖNANTAJA-SEKTORI	POIS OMALTA SEKTORILTA	YLIOPISTO-SEKTORILLE	SAMAN SEKTORIN SISÄLLÄ	TOISIIN TEHTÄVIIN
Yliopisto	55	15	53	53
Tutkimuslaitos	54	37	47	56
Julkinen sektori	63	51	62	46
Muut	60	30	49	49

Työuran aikana tapahtuneisiin työuran vaihtoihin olivat merkittävästi vaikuttaneet edellisen työtehtävän huonot puolet. Kovin suurena yllätyksenä ei siten voine pitää sitä, että palvelussuhteen lajilla on merkitystä työpaikan vaihtosuunnitelmiin. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista 66 % ja vakinaisessa palvelussuhteessa olevista 48 % oli pohtinut siirtymistä kokonaan toiselle työnantajasektorille. Sukupuolella, koulutustasolla tai maantieteellisellä alkuperällä ei ollut vaikutusta pois omalta työnantajasektorilta siirtymispohdintoihin.

Yliopistoon siirtymistä oli harkinnut hieman useampi kuin joka viides (22 %). Saman työnantajasektorin sisällä siirtymistä harkinneita oli yli puolet (52 %) vastaajista. Dosenteista 51 %, tohtoreista 57 % ja maistereistakin 44 % oli harkinnut työpaikan vaihtoa saman työnantajasektorin sisällä. Määräaikaisista 60 % ja vakinaisista lähes puolet (48 %) oli harkinnut siirtymistä toisen työnantajan palvelukseen samalla työnantajasektorilla.

Kokonaan toisiin tehtäviin siirtymistä oli harkinnut 55 % vastaajista, naisista 57 % ja miehistä 49 %. Työnantajasektoreiden välillä ei ollut eroja toisiin tehtäviin siirtymisen harkitsemisessa. Palvelussuhteen laatu näyttäytyy merkitykselliseltä myös tässä pohdinnassa. Määräaikaisista kuusi vastaajaa kymmenestä (61 %) ja vakinaisistakin 44 % oli harkinnut siirtymistä täysin toisiin tehtäviin.

Vastaajat ovat harkinneet myös muita siirtymiä. Joka viides (20 %) oli kirjannut muita harkinnan alla olleita siirtymiä. Kaikkiin vastaajiin suhteutettuna 3,3 % oli pohtinut opiskelua, joka oli joko jatko-opiskelua tai kokonaan

uudelle alalle kouluttautumista, 2,2 % vastaajista oli pohtinut yrittäjyyttä ja 1,7 % vastaajista oli pohtinut ulkomaille muuttoa.

Tieteentekijät olivat kuitenkin myös konkreettisesti vaihtaneet työuraansa kahden edellisen vuoden aikana.

Switched from teaching to purely research personnel. Due to lack of appreciation teachers are getting in Universities.

Siirryin tutkimustehtävästä muun henkilöstön tehtävään, koska se oli tarjolla, sopi osaamiseeni ja palkkausnäkymät olivat paremmat kuin väitöstutkijana.

Joka viides tieteenekijä (20 %) oli tehnyt omaa uraansa koskevan siirron edellisen kahden vuoden aikana. Uranvaihtajat olivat useimmiten vaihtaneet saman työnantajasektorin sisällä toisen työnantajan palvelukseen (39 %). Saman sektorin sisällä tohtorit olivat maistereita useammin vaihtaneet työnantajaa, uraa vaihtaneista tohtoreista 45 % ja maistereista 29 % oli hakeutunut samalla sektorilla toisen työnantajan palvelukseen. Toiselle työnantajasektorille oli siirtynyt useampi kuin viides (23 %). Toisiin tehtäviin siirtymisen oli uranvaihtajista toteuttanut 16 %.

Yliopistosektorilta pois hakeutumisen pohdinnat

Yliopistojen tulisi voida kilpailla tohtoroituneista osaajista nykyistä paremmin, mutta niillä tuntuu olevan tähän huonot lähtökohdat: heikommat palkkaus- ja työehdot kuin muualla, heikko kyky tarjota pitkiä tai jopa toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita. Yliopistojen rahoituksen ja kilpailukykyyn turvaaminen erityisasiantuntijatasoisista osaajista kilpailtaessa on nähdäkseni kasvava ongelma. Aivovuoto pois yliopistoista on kiihtynyt, mikä on toisaalta hyväkin asia: osaajat löytävät paikkansa muilta sektoreilta ja koulutustaan/osaamistaan vastaavista tehtävistä. Tieteen jatkuvuuden ja tutkimuksen tason kannalta kehitys ei yliopistojen näkökulmasta kuitenkaan ole suotuista.

Lainauksessa kiteytyvät hyvin ne yliopistosta poistumiseen liittyvät työntävät tekijät. Ammattiryhmittäisessä tarkastelussa tutkijat erottuvat selvästi muista yliopistolaisista. Tutkijoista 63 % oli harkinnut siirtymistä pois yliopistosektorilta, 58 % siirtymistä kokonaan pois tutkimustehtävistä ja 55 % toiseen yliopistoon siirtymistä.

Tutkimusura on sellasta paskaa, että en halua jatkaa läpeeensä korruptoituneessa akatemiassa. XX ei huolehti väitöskirjatutkijoista ja antaa tunnettujen ongelmaohjaajien jatkuvasti hankkia ja loppuunajaa väitöskirjatutkijoita.

Opettajista toiselle työnantajasektorille siirtymistä oli harkinnut 49 %, ope-
tustehtävistä pois siirtymistä 50 % ja toiseen yliopistoon siirtymistä 50 %.
Asiantuntijatehtävissä toimivista lähes puolet (47 %) oli harkinnut siirtymis-
tä pois yliopistolta, 46 % täysin toisiin tehtäviin siirtymistä, mutta yli puo-
let (56 %) toiseen yliopistoon vaihtamista. Tämä saattaa osaltaan kieliä sii-
tä, että asiantuntijatehtävissä toimivien osalta mahdollisuudet urakehityk-
seen omassa yliopistossa ovat rajalliset. Tätä tulkintaa vahvistaa huomio
siitä, että tohtorintutkinnon suorittaneista asiantuntijoista 63 % oli pohti-
nut toiseen yliopistoon siirtymistä, väitelleistä tutkijoista 61 % ja väitelleis-
tä opettajista 51 % oli pohtinut toiseen yliopistoon siirtymistä edellisen kah-
den vuoden aikana.

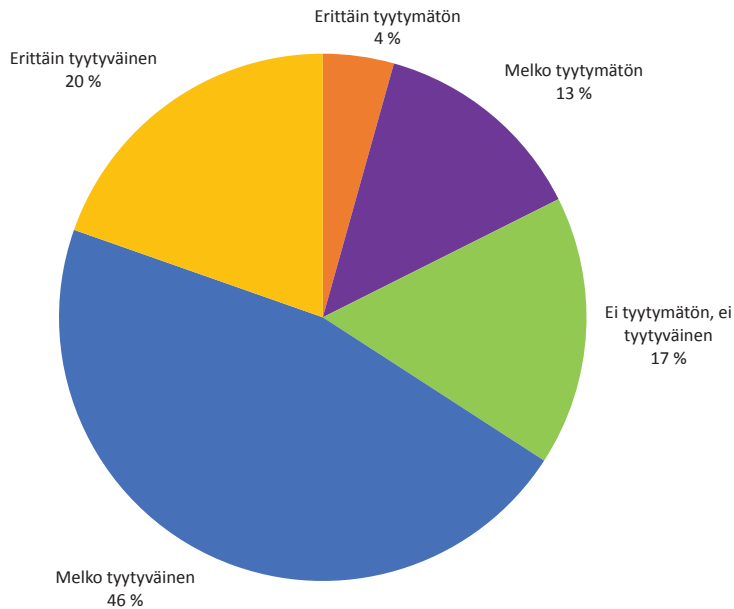
Huollettavien lasten olemassaolo lisää pohdintaa yliopistolta pois hakeu-
tumisesta. Se, että myös yliopiston vakinaisessa palvelussuhteessa olevien
osalta toiselle työnantajasektorille siirtymistä koskevat pohdinnat lisäänty-
vät huollettavien lasten mukaan, osoittaa sitä, että työ- ja perhe-elämän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

TAULUKKO 36. Yliopistoissa työskentelevien pohdinnat toiselle työnantaja-
sektorille hakeutumisesta lasten iän mukaan, %

HUOLLETTAVAT LAPSET	KAIKKI	NAINEN	MIES	MÄÄRÄAIKAINEN	VAKINAINEN
Ei lapsia	50	50	48	63	37
Alle 7 v	70	58	79	77	58
7-18 v	60	61	56	68	54
Alle 7 ja 7-18 v	70	68	73	74	64

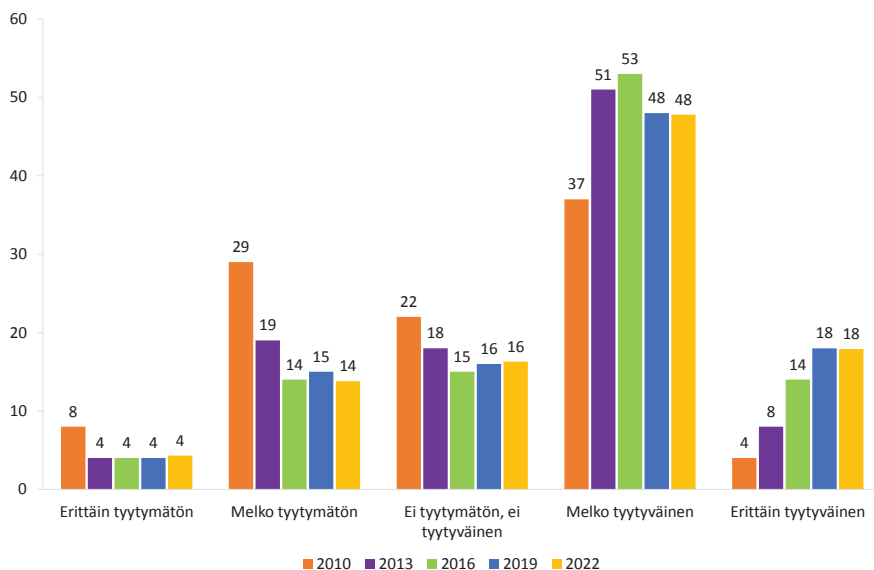
7.7 Tyytyväisyys työyhteisöön

Kyselyssä selvitettiin vastaajan tyytyväisyyttä omaan työyhteisöönsä. Kuviosta 79 huomataan, että kaksi kolmesta (66 %) vastaajasta on joko melko tai erittäin tyytyväinen työyhteisöönsä. Työnantajasektoreiden välillä ei ollut eroja. Sukupuolella, koulutustasolla, ammattiryhmällä tai edes palvelussuhteen lajilla ei ollut merkitystä tyytyväisyyden kokemuksiin. Ainoa ero löydettiin yliopistosektorilla, kun tarkasteluun otetaan mukaan maantieteellinen alkuperä. Kansainvälistäustaisista tieteen tekijöistä 28 % oli melko tai erittäin tyytymättömiä työpaikkaansa, kun suomalaistaustaisista tyytymättömiä osuus oli 16 %.



KUVIO 79. Tyytyväisyys omaan työyhteisöön

Seuraavassa kuviossa esitetään tyytyväisyys yliopistoon työyhteisönä siten, että tarkastelussa ovat 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 80. Tyytyväisyys yliopistoon työyhteisönä 2010–2022, %

Kyselyssä selvitettiin vastaajien arvioita korona-ajan vaikutuksesta työyhteisön ilmapiiriin. Joka viides (19 %) arvioi, ettei koronalla ollut ollut vaikutusta työyhteisön ilmapiiriin, lähes puolet (49 %) arvioi vaikutuksia kuitenkin olleen ja lähes kolmannes (32 %) ei osannut sanoa oliko korona vaikuttanut ilmapiiriin vai ei. Miehistä joka neljäs (25 %) ja naisista joka kuudes (17 %) arvioi, ettei koronalla ollut ollut vaikutusta. Muiden tekijöiden suhteen eroja ei ollut havaittavissa. Joka kymmenes vastaaja kuvasi avovastauksissa sitä, millaisia vaikutuksia korona-ajalla on ollut. Kaikkiin vastaajiin suhteutettuna 5,3 % totesi yhteisöllisyyden vähentyneen ja 1,4 % vuorovaikutuksen vähentyneen. Korona-ajan jälkeen 1,7 % ilmoitti etätyöskentelyn lisääntyneen tai jääneen vallitsevaksi toimintatavaksi.

Työskentelyn innostus on vähentynyt, flegmaattisuus kasvanut ja yhteistyö vähentynyt

Some staff do not participate anymore in the community; more imbalance among staff

Lähitapaamiset ovat tulleet entistä merkityksellisemmiksi; etätyöskentelyn tapoja on kehitetty

Ihmiset ovat siiloutuneet enemmän. Satunnaiset kohtaamiset ja tiedon jakaminen vähentynyt. Kaikki kaventunut.

8

KANSAINVÄLISYYS

Olen ollut ulkomailla elämässäni yht. 7 v: 5 v. heti lukion jälkeen/opiskellessani perustutkintoa ja tohtorintutkinnon jälkeen 2 v. tutkimustyössä yliopiston ulkopuolella. Olen mielestäni jo kansainvälistynyt, mutta tavalla, jota ei akateмиassa "lasketa".

Kuten aiemmin jo todettiin 4,3 % suomalaistaustaisista tieteentekijöistä oli suorittanut korkeimman tutkintonsa jossain muussa maassa kuin Suomessa. Kansainvälistaustaisilla osuudet olivat vielä paljon suuremmat: Eu/Eta-maista alun perin kotoisin olleista 63 % ja muista maista peräti 71 % oli suorittanut korkeimman tutkintonsa muussa kuin omassa syntymävaltiossaan. Tieteentekijät ovat siten hyvin liikkuvia jo tutkintoja suorittaessaan.

8.1 Ulkomailla työskentely akateemisen uran aikana

Vuoden 2022 kyselyssä ulkomailla työskentelyä koskevaa kysymyksenasettelua muutettiin, jotta saataisiin selville, onko vastaaja ollut palkkatyössä tai apurahoilla toisessa maassa, jossa on yliopistollisen tutkinnon suorittanut. Tämä kertoo enemmän tutkinnon jälkeisestä liikkuvuudesta kuin pelkkä havainto ulkomailla työskentelystä. Kuten seuraavasta taulukosta huomataan, perustutkinnon suorittamisen jälkeen toisessa kuin tutkinnon suoritusmaassa on työskennellyt joko apurahan tai palkkatulon turvin kolmasosa jäsenistä (33 %).

Vastaava osuus korkeimman suoritettun tutkinnon jälkeen on hieman pienempi 28 %. Kun tarkastellaan pelkästään suomalaistaustaisia, vastaavat osuudet ovat 27 % perustutkinnon jälkeen ja 23 % korkeimman suoritettun tutkinnon jälkeen.

TAULUKKO 37. Työskentely muussa kuin tutkinnon suoritusmaassa, %

ULKOMAILLA TYÖSKENTELY	PERUSTUTKINNON JÄLKEEN	KORKEIMMAN TUTKINNON JÄLKEEN
Pelkästään apurahalla	12	9
Pelkästään palkkatyössä	13	13
Sekä apurahalla että palkkatyössä	8	6
Ei ulkomaan työskentelyä	67	72

Seuraavissa taulukoissa esitetään ulkomailla työskentelyn pituudet muussa kuin tutkinnon suoritusmaassa. Ensimmäisessä taulukossa tarkastellaan, kuinka monta kuukautta suomalaistaustaiset tieteen tekijät ovat olleet palkkatyössä ulkomailla Suomessa suorittamiensa tutkintojen jälkeen. Sukupuolten välillä ei ollut eroja työskentelyajoissa.

TAULUKKO 38. Palkkatyössä ulkomailla, kuukausia

KOULUTUSLAJI	LUKUMÄÄRÄ	KESKIARVO	KESKIHAJONTA	MEDIAANI
Perustutkinto	106	25,9	27,1	18
Korkein tutkinto	96	25,8	30,1	15,5

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

TAULUKKO 39. Apurahalla ulkomailla, kuukausia

KOULUTUSLAJI	LUKUMÄÄRÄ	KESKIARVO	KESKIHAJONTA	MEDIAANI
Perustutkinto	137	13,7	14,8	12
Korkein tutkinto	101	12,1	10,2	11

Kovin suurena yllätyksenä ei voine pitää sitä, että tarkasteltaessa pelkästään korkeimman tutkinnon suorittamisen jälkeistä ulkomailla työskentelyä suomalaistaustaiset Suomessa tohtorintutkinnon suorittaneet ovat selvästi maisterintutkinnon suorittaneita useammin olleet ulkomailla. Tohtoreista 38 % ja maistereista 5 % oli työskennellyt korkeimman tutkintonsa suorittamisen jälkeen ulkomailla.

Tohtorintutkinnon suorittaneiden osalta havaitaan myös se, kuinka tutkinnon suorittamisesta kulunut aika näkyy ulkomailla työskentelyssä. Ennen vuotta 2007 väitelleistä 39 %, vuosina 2005–2014 väitelleistä 29 % ja vuoden 2015 jälkeen väitelleistä 21 % oli ollut ulkomailla väittelemisen jälkeen joko palkkatyössä tai apurahalla.

8.2 Kansainvälinen liikkuvuus ja yhteistyö

Lukemattomia Zoom-kokouksia ym. kansainvälisten yhteistyökumppanien kanssa liittyen mm. tutkimuksen tekemiseen, opetukseen, tutkimusrahoituksen hakuun

Kansainvälisyys on arkipäivää nykypäivän tieteentekijöille. Kaikista vastaajista 59 % ilmoitti tehneensä kansainvälistä yhteistyötä kolmen edellisen vuoden aikana. Osuus on pienempi kuin edellisessä jäsenkyselyssä, jossa osuus oli 70 %. Syytä muutokseen ei kyselyn perusteella tiedetä. Sukupuolten välillä ei ollut eroja. Myöskään tieteentekijän maantieteellisellä alkuperällä ei ollut merkitystä kansainvälisen yhteistyön yleisyyteen. Tohtoreilla kansainvälistä yhteistyötä oli ollut 68 %:lla ja siten selvästi enemmän kuin maistereilla, joista 42 %:lla oli ollut yhteistyötä kansainvälisten kumppanien kanssa. Sukupuolella tai maantieteellisellä alkuperällä ei ollut koulutustaso huomioiden tilastollista merkitystä yhteistyön yleisyyteen, joskin oli viitteitä siitä, että suomalaistaustaiset tohtorit olivat tehneet kansainvälistä yhteistyötä enemmän kuin kansainvälistaustaiset tohtorit (69 % vs. 59 %).

Seuraavassa taulukossa esitetään kansainväliseen yhteistyöhön osallistuneiden kansainvälisen yhteistyön ja liikkuvuuden lajit. Taulukko kertoo sitten sen, miten kansainväliseen yhteistyöhön osallistuneiden kesken osallistuminen erilaisiin kansainvälisen liikkuvuuden muotoihin jakautuu, kun vastaajan maantieteellinen alkuperä otetaan huomioon. Sukupuolten välillä ei ollut eroja osallistumistyypeissä. Koulutustasotarkastelussa havaitaan toh-

toreiden tehneen opetusyhteistyötä kansainvälisten kumppanien osalta maistereita useammin (31 % vs. 20 %).

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

LIKKUVUUDEN LAJIT	KAIKKI	SUOMI	EU/ETA	MUUT
Alle 2 vko, Suomi	79	80	83	66
Alle 2 vko, ulkomaa	80	79	90	84
Alle 2 vko, Suomi etäosallistuminen*	60	61	64	40
Alle 2 vko, ulkomaa etäosallistuminen	77	77	83	79
Spotikirjeenvaihto ulkomaille*	96	96	100	89
Verkkokoukset ulkomaille	89	89	93	86
Opetusyhteistyö*	28	26	32	43
Henkilökuntavaihto *	15	14	35	19
Kenttätö tai aineiston keruu *	28	26	40	39
Koulutusvienti Suomessa	4	5	3	5
Koulutusvienti ulkomaille *	7	6	19	12
2 vko – 3 kk vierailu ulkomaille *	28	25	44	49
3 kk – 1 v vierailu ulkomaille	8	9	11	2
Yli 1 vuoden kestävä liikkuvuus	5	5	6	2

Kansainvälistäustaiset tieteentekijät ovat suomalaistaustaisia useammin osallistuneet henkilökuntavaihtoon, opetusyhteistyöhön, kenttätööhön tai aineiston keruuseen, koulutusvientiin ulkomaille sekä yli 2 viikkoa mutta alle 3 kuukautta kestäviin työvierailuihin ulkomaille.

Edellisen kolmen vuoden aikana oli osallistuttu kansainväliseen konferenssiin tai projektitapaamiseen Suomessa keskimäärin 2,8 kertaa ja etäosallistuttu vastaaviin 2,5 kertaa. Ulkomaille järjestettyihin kansainvälisiin konferensseihin oli osallistuttu paikan päällä 2,7 kertaa ja etänä 3,2 kertaa. Sukupuolten välillä ei ollut eroja osallistumismäärissä. Kansainvälistäustaiset tieteentekijät ovat osallistuneet useammin ulkomaille olleisiin lyhyisiin konferensseihin paikan päällä kuin suomalaistaustaiset (3,4 vs. 2,5), etäosallistumisen osalta ero oli vielä tätäkin suurempi (4,2 vs. 3). Tohtorit osallistuvat hieman maistereita useammin Suomessa järjestettäviin lyhytkestoiisiin tapaamisiin paikan päällä (2,9 vs. 2,3). Ulkomaille järjestettävien

tapaamisten osalta tohtorit osallistuvat useampaan sekä paikan päällä (2,8 vs. 2,2) että etänä (3,3 vs. 2,8).

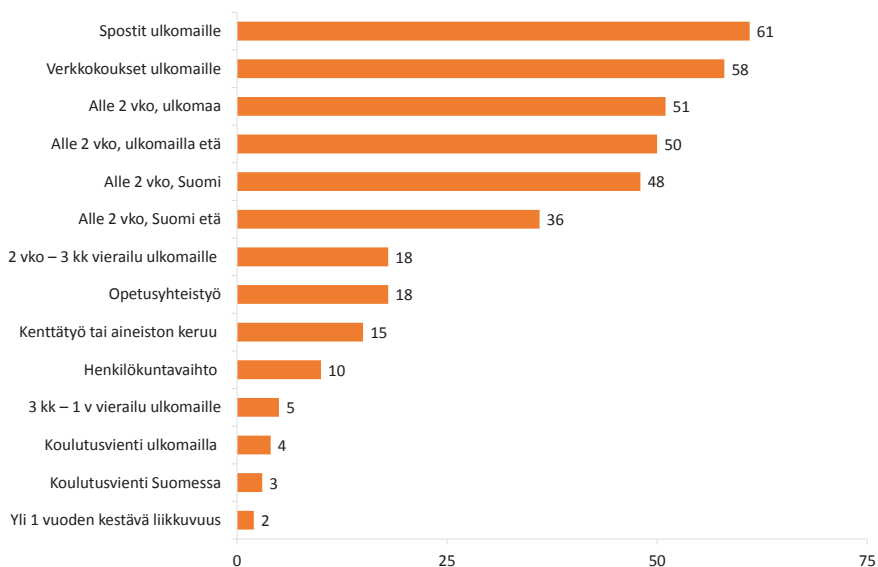
Edellisen kolmen vuoden aikaisen kansainvälisen liikkuvuuden selvittämiseksi seuraavassa tarkastellaan niitä vastaajia, jotka olivat vastaushetkellä töissä ja jotka olivat olleet vähintään kolme vuotta saman työnantajan palveluksessa. Näin voimme verrata työnantajasektoreita toisiinsa. Kansainvälistä yhteistyötä edellisen kolmen vuoden aikana oli tehnyt yliopistolaisista 63 % (76 % vuonna 2019), tutkimuslaitoksissa työskentelevistä 50 % (97 % vuonna 2019), julkisen sektorin työntekijöistä 39 % (61 % vuonna 2019) ja muualla työskentelevistä 48 % (43 % vuonna 2019).

8.3 Yliopistolaisten liikkuvuustyyppit

Yliopistoissa työssä olleista tieteentekijöistä lähes kaksi kolmesta (64 %) ilmoitti osallistuneensa kansainväliseen yhteistyöhön kolmen edellisen vuoden aikana. Kansainvälisyys on siten arkipäivää nyky-Suomen yliopistoissa. Osuus oli kuitenkin laskenut, sillä vuonna 2019 vastaavaa ilmoitti kolme neljästä (76 %). Syytä laskuun ei tiedetä.

Sukupuolen mukaan eroja ei ollut havaittavissa. Kansainvälistäustaiset tieteentekijät olivat suomalaistaustaisia harvemmin osallistuneet kansainväliseen yhteistyöhön tai liikkuvuuteen (53 % vs. 67 %). Opettajista 73 %, tutkijoista 71 % ja asiantuntijoista 37 % oli osallistunut kansainväliseen yhteistyöhön kolmen edellisen vuoden aikana. Tohtoreista 72 % ja maistereista 49 % oli osallistunut kansainväliseen yhteistyöhön kolmen edellisen vuoden aikana jollakin tavalla.

Seuraavassa kuviossa esitetään kaikkiin yliopistolaisiin suhteutettuna eri kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön muotojen yleisyys. Sähköpostikirjeenvaihto sekä verkkokokoukset kansainvälisten kumppaneiden kanssa olivat yleisimmät kansainvälisen yhteistyön muodot. Lähes puolet yliopistoissa työssä vastaushetkellä olleista tieteentekijöistä ilmoitti kolmen edellisen vuoden aikana osallistuneensa korkeintaan kaksi viikkoa kestävään kansainväliseen konferenssiin tai projektitapaamiseen ulkomailla joko paikan päällä (51 %) tai etäosallistumalla (50 %). Lähes puolet (48 %) oli osallistunut vastaaviin tapahtumiin Suomessa paikan päällä.



KUVIO 81. Yliopistolaisten kansainvälinen yhteistyö, %

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 ulkomaille tapahtuneet konferenssi- ja projektitapaamiset sekä paikan päällä että etänä toteutetut 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 ulkomaille, määrittyy hän pitkäkestoiseen liikkuvuuteen.

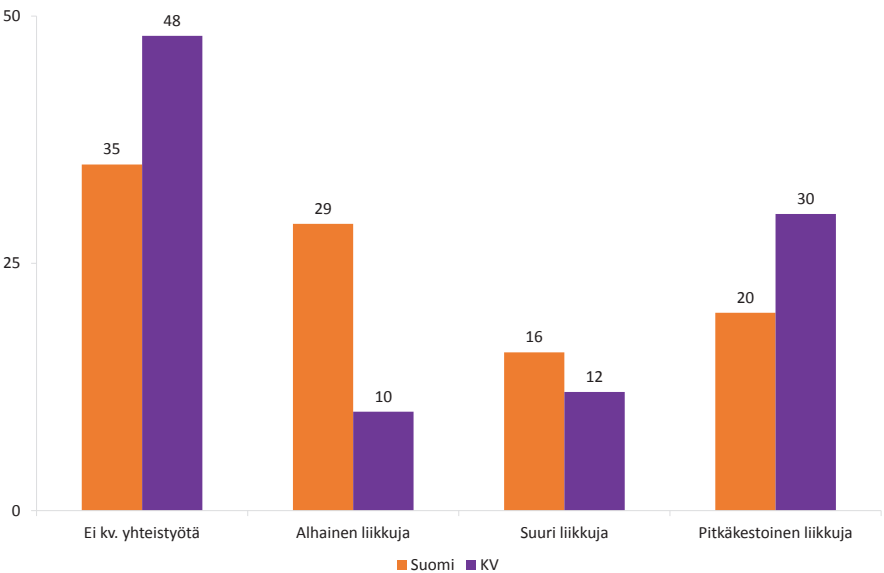
Edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna kansainvälistä yhteistyötä tekemättömien osuus on selvästi kasvanut. Korona-aika lienee ollut osaltaan vaikuttamassa liikkuvuuden vähenemiseen. Samankaltaista tietoahan saadaan esi-

merkiksi Vipusesta, kun tarkastellaan yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunnan kansainvälistä liikkuvuutta vierailujen osalta. Kun vuonna 2019 Suomesta tehtiin Vipusen mukaan joko lyhyitä tai pitkiä vierailuja 3192, vierailujen määrä romahti: vuonna 2020: 717, vuonna 2021: 573 ja vuonna 2022: 1867. Tämä näkyy osaltaan myös tieteentekijöiden kansainvälisessä liikkuvuudessa. Asiaa on seurattava tulevien vuosien osalta.

TAULUKKO 41. Yliopistolaisten kansainvälinen liikkuvuus 2016–2022, %

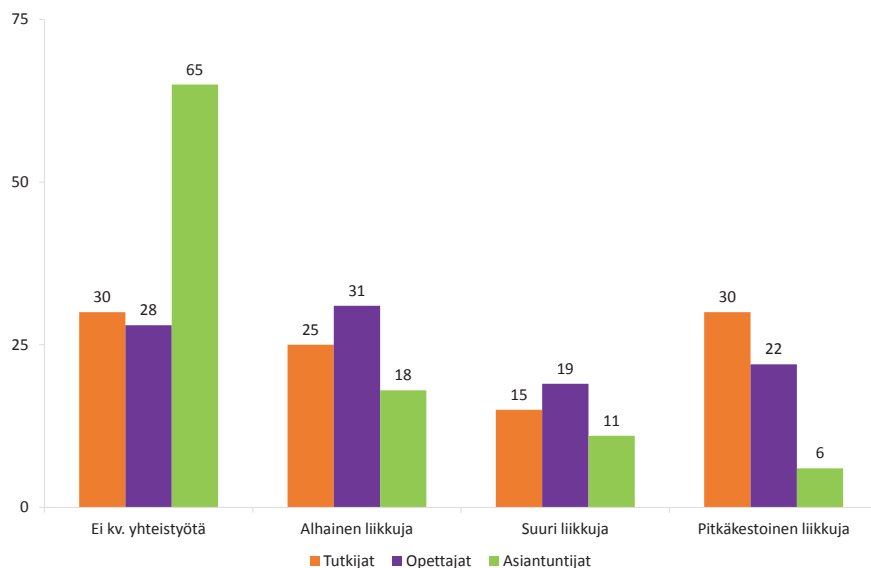
LIKKUVUUSTYYPIT	2016	2019	2022
Ei kansainvälistä yhteistyötä	18	24	37
Alhainen liikkuja	30	24	26
Suuri liikkuja	22	20	16
Pitkäkestoinen liikkuja	30	32	22

Tässä liikkuvuustarkastelussa ei ole tilastollisesti havaittavia ryhmäeroja sukupuolen mukaan.



KUVIO 82. Yliopistolaisten liikkuvuustyyppit maantieteellisen taustan mukaan, %

Kuviosta paljastuu hämmäyttävällä tavalla kansainvälistä tieteentekijöiden polarisoituminen toisaalta liikkumattomiin ja toisaalta pitkäkestoi-
siin liikkujiin.



KUVIO 83. Yliopistolaisten liikkuvuustyytit ammattiryhmittäin, %

Ammattiryhmien välillä on muutamia eroja, joista selkein on se, että asiantuntijoista kahdella kolmasosalla (65 %) ei ole ollut kansainvälistä yhteistyötä edellisen kolmen vuoden aikana (kuvio 83). Osuus on merkittävästi suurempi kuin kolme vuotta aiemmin, jolloin asiantuntijoistakin 52 % oli tehnyt kansainvälistä yhteistyötä.

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. Tutkijoiden osalta maantieteellinen alkuperä sen sijaan on merkityksellinen. Kansainvälistä tutkimusta ilmoittivat selvästi suomalaistaustaisia useammin, ettei heillä ole ollut kansainvälistä yhteistyötä kolmen edellisen vuoden aikana (54 % vs. 22 %). Osaltaan tämä saattaa selittyä sillä, että näistä kansainvälistä yhteistyötä tekemättömistä yli puolet (54 %) oli ollut saman työnantajan palveluksessa alle kolme vuotta. 58 % ilmoitti koronapandemian kansainvälistä liikkuvuutta estäväksi tekijäksi omalla kohdallaan.

Koulutustaso näyttäytyy kaikissa ammattiryhmissä merkityksellisenä tekijänä kansainväliselle liikkuvuudelle. Maisterintutkinnon suorittaneista opettajista 54 %:lla ei ollut ollut kansainvälistä yhteistyötä edellisen kolmen vuoden aikana, kun tohtorintutkinnon suorittaneista opettajista neljäsosa (26 %) oli liikkumattomia tai kansainvälistä yhteistyötä tekemättömiä. Tutkijoiden osalta vastaavat tiedot kansainvälisen yhteistyön olemattomuudesta olivat maistereilla 40 % ja tohtoreilla 25 %. Asiantuntijoilla asetelma on samankaltainen maistereista 69 % ja tohtoreista 61 % ei ollut tehnyt kansainvälistä yhteistyötä edellisen kolmen vuoden aikana.

Palvelussuhteen lajilla on suuri merkitys liikkumattomuudelle. Määräaikaisissa työsuhteissa liikkumattomia oli 31 %, kun vakinaisista kansainvälistä yhteistyötä tekemättömiä oli 44 %. Määräaikaiset eroavat myös pitkäkestoiseen liikkumiseen osallistumisessa vakinaisista (29 % vs. 14 %). Havaittu ero palvelussuhteen lajin merkityksestä liikkuvuuteen selittyy kuitenkin ammattiryhmillä, sillä ammattiryhmien sisällä ei eroja liikkuvuuden suhteen havaita määräaikaisilla ja vakinaisilla.

8.4 Kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät

Olen myöhemmässä keski-ikässä, kaksinkertainen dosentti ja oman alan johtava tutkija Suomessa, mutta koska minulla ei ole professuuria, ei kv-kuviot enää onnistu itselleni mielekkäällä tavalla.

Todella huonosti saatavilla ohjausta kansainvälisyyteen liittyen. Jokainen asia tulisi googlettaa yksin.

Kansainvälistä liikkuvuutta on siis paljon. Kyselyssä selvittiin myös kansainvälisen liikkuvuuden esteitä suomalaistaustaisten tieteenekijöiden osalta. Kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät eroavat merkittävästi toisistaan niiden yleisyyden suhteen, kuten seuraavasta kuviosta voidaan havaita. Tieteenekijät eivät kuitenkaan jätä kansainvälistymättä sen vuoksi, että sitä ei koettaisi tarpeelliseksi. Vain joka kuudes (16 %) vastaaja ilmoitti tämän syyksi.

Liikkumattomuutta aiheuttivat enemmänkin sekä toimeentuloon, tulevaisuuden epävarmuuteen että perheeseen liittyvät tekijät. Uutena kysymyksenä vuoden 2022 kyselyssä selvitettiin koronapandemian vaikutusta, ja kuten aiemmin arveltiin, tällä on ollut suuri merkitys kansainväliseen liikkuvuu-

teen ja yhteistyöhön, sillä lähes puolet (46 %) vastaajista ilmoitti koronapandemian estävän omalla kohdalla kansainvälistä liikkuvuutta.

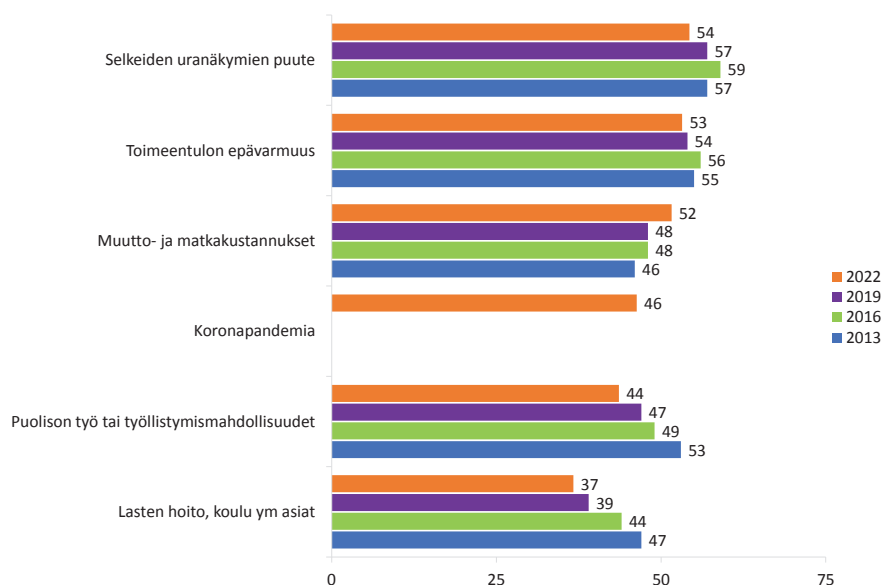


KUVIO 84. Kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät, %

Seuraavassa kuviossa esitetään kansainvälisen liikkuvuuden suurimmat esteet neljässä viimeisessä jäsenkyselyssä. Hyvin samankaltaisia kansainvälistymisen esteet ovat jäsenkyselystä toiseen. Konkreettiset keinot liikkuvuuden lisäämiseen ovat siten jääneet puuttumaan. Tutkijoiden eurooppalaisen peruskirjan mukaan tulisi pyrkiä tutkijanuran vakauteen ja myös tunnustaa sekä kansainvälisen että sektoreiden välisen liikkuvuuden merkitys tutkijanuralla, mutta nämä asiat loistavat poissaolollaan liiton jäsenkyselytietojen perusteella.

Selkeä käsitys siitä, miten kansainvälinen liikkuvuus edistäisi omaa uraa puuttuu, ja voidaan kysyä, miten kansainvälinen liikkuvuus siihen edes liittyy. Kun kaikkien halutaan olevan kansainvälisesti liikkuvia, silloin liikkumisen merkitys tutkijoita erottelavana tekijänä häviää. Toimeentulon epävarmuus yhdistettynä muutto- ja matkakustannuksiin aiheuttavat huolta ja kyseenalaistavat liikkuvuuden mielekkyyttä. Kun tieteentekijällä on lapsia, joutuu koko perhe pohtimaan kansainvälistä liikkuvuutta. Irrotellaanko lapset omasta sosiaalisesta ympäristöstään toisen vanhemman tiedeuran epä-

varmaa edistämistä varten? Samaan tematiikkaan liittyvät myös puolison työ Suomessa ja työllistymismahdollisuudet kohdemaassa. Ovatko perheet valmiita uhraamaan toisen vanhemman urakehityksen sille, että toinen voisi edetä urallaan. Tällä hetkellä nämä pohdinnat kaatuvat yksittäisten tie-
teentekijöiden omille harteille, ja varsinaiset järjestelmätason tukiraken-
teet puuttuvat.



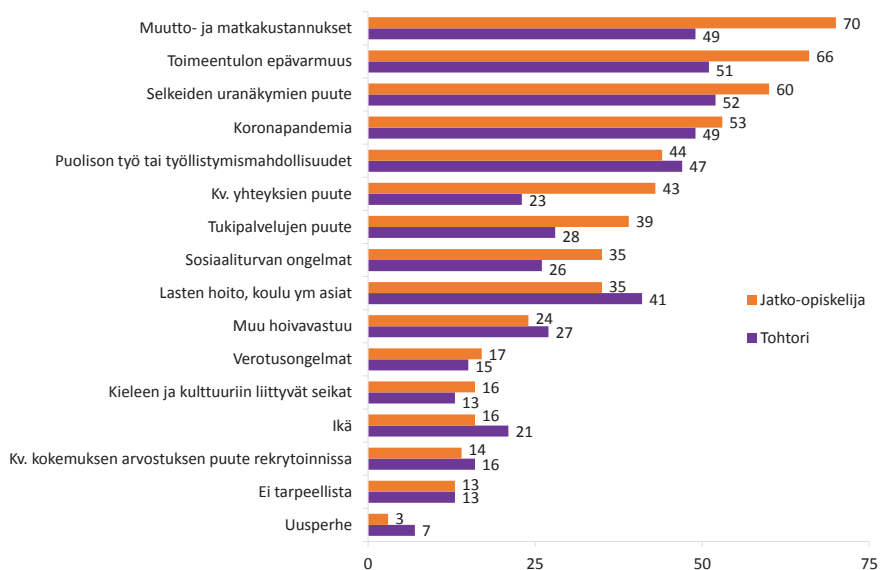
KUVIO 85. Kansainvälisen liikkuvuuden suurimmat esteet 2013–2022, %

Sukupuolten välillä oli tilastollisesti ja tosiasiallisesti merkitsevä ero ainoas-
taan koronapandemian osalta siten, että naisista 51 % ja miehistä 38 % ilmoit-
ti koronapandemian estävän omaa kansainvälistymistä. Myös iällä on suuri
merkitys koettuihin esteisiin liittyen. Seuraavassa taulukossa esitetään ikäluo-
kittain kolme useimmiten koettua kansainvälisen liikkuvuuden estettä sekä
myös ne asiat, jotka kussakin ikäluokassa yli puolet oli kokenut omaa liikku-
mistaan estävänä tekijänä.

TAULUKKO 42. Kansainvälisen liikkuvuuden esteet ikäluokittain

ALLE 30	30–39	40–49	50–59	60 TAI YLI
Toimeen- tulo 61 %	Muutto- kustannukset 65 %	Lasten asiat 59 %	Uranäkymät 55 %	Ikä 56 %
Muutto- kustannukset 61 %	Toimeentulo 64 %	Uranäkymät 58 %	Toimeentulo 48 %	Uranäkymät 42 %
Uranäkymät 57 %	Uranäkymät 54 %	Toimeentulo 55 %	Muutto- kustannukset 43 %	Korona- pandemia 42 %
Korona- pandemia 53 %	Puolison työllistyminen 54 %	Muutto- kustannukset 55 %		
	Korona- pandemia 53 %	Puolison työllistyminen 51 %		

Selkeiden uranäkymien puute on kaikissa ikäluokissa esiin tuleva tekijä kuten edellisessäkin jäsenkyselyssä. Edellisten kyselyiden tapaan myös toimeentuloon liittyvät ongelmat saavat epäilemään kansainvälisen liikkuvuuden järkevyyttä. Kuviossa 86 verrataan jatko-opintoja parhaillaan suorittavien sekä tohtorintutkinnon suorittaneiden näkemyksiä heidän omaa kansainvälistä liikkuvuuttaan estävistä tekijöistä. Erot ovat selkeitä, vaikkakin esteiden tärkeysjärjestys on varsin samankaltainen.

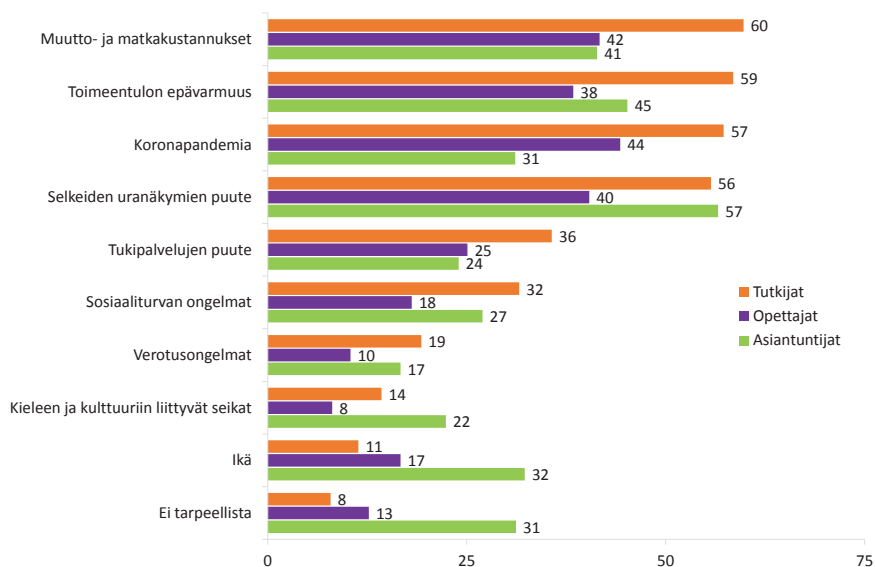


KUVIO 86. Kansainvälisen liikkuvuuden esteet jatko-opiskelijoilla ja tohtoreilla, %

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 tohtorintutkinnon suorittaneiden välillä on muutto- ja matkakustannuksien vaikutuksesta, tohtoreista lähes puolet (49 %) ja jatko-opintoja suorittavista peräti 70 % ilmoitti asian estävän omaa kansainvälistä liikkumista. Myös kansainvälisten yhteyksien puutteen merkityksessä erot ovat suuria: tohtoreista lähes joka neljäs (23 %) ja jatko-opintoja suorittavista useampi kuin neljä kymmenestä (43 %) koki tämän estävän omaa kansainvälistymistä.

Sukupuolten välillä on jatko-opintoja suorittavilla ero ainoastaan koronapandemian osalta: naisista 58 % ja miehistä 43 % ilmoitti pandemian estävän omaa kansainvälistymistä sekä muussa hoivavastuussa, joka oli estämässä omaa kansainvälistä liikkumista joka neljännellä naisella (25 %) ja joka seitsemännellä miehellä (14 %). Myös tohtoreiden osalta koronapandemia on ainoa tilastollisesti eroava asia: naisista 54 % ja miehistä 40 % koki tämän estävän omaa kansainvälistä liikkuvuutta.

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



KUVIO 87. Yliopistolaisten kansainvälisen liikkuvuuden esteet ammattiryhmittäin, %

Yliopistoissa työskenteleville tutkijoille kansainvälisestä liikkuvuudesta arvioit-
dut kustannukset, toimeentulon epävarmuus, selkeiden uranäkymien puute sekä
koronapandemia olivat tekijöitä, jotka yli puolet tutkijoista ilmoitti omaa liikku-
vuutta estäviksi tekijöiksi. Asiantuntijoilla selkeiden uranäkymien puute oli estä-
vä tekijä selvästi yli puolelle (57 %) vastaajista. Opettajien osalta ei ollut yhtä yk-
sittäistä tekijää, jonka yli puolet olisi arvioinut estävän omaa liikkuvuutta.

Perheellinen tieteentekijä ei ole yksin pohtiessaan fyysistä kansainvälis-
tä liikkumista.

*Perheen onnellisuus - perheenjäsenet eivät ole matkatavaroita, jotka puretaan
esille uudessa maassa.*

Yliopistoissa työskentelevien osalta huollettavien lasten olemassaolo selväs-
ti estää omaa kansainvälistä liikkuvuutta. Peräti 94 % tieteentekijöistä, joil-
la oli huollettavana alle 7-vuotiaita lapsia, ilmoitti lasten hoito-, koulu- ym.
asioiden estävän omaa kansainvälistä liikkumista. Sukupuolten välillä ei ol-
lut tässä suhteessa eroja.

Vaikka halua olisikin lähteä ulkomaille, saattaa työyhteisössä olla konkreet-
tisia esteitä joko esimiehen taholta

Yliopistossa esimieheni ei halua minun lähtevän, vaikka haluaisin.

ulkopuolisen rahoituksen ehtojen takia

Intensiivinen työ Suomessa – joitakin ulkomaisia tapaamisia ja konferensseja mutta rahoittaja ei olisi sallinut pitempiä oleskelua ulkomailla vaikka työnantaja ehdotti.

Lähtisin heti, jos kv. liikkuvuudelle olisi tarjolla sopiva rahoitusmuoto omaan uravaiheeseen liittyen (olen liian pitkällä voidakseni hakea post-doc poolin apurahoja).

yliopiston omien sääntöjen tai käytäntöjen vuoksi

Työnantaja ei tue liikkuvuutta – tutkimusvapaan saaminen on mahdollista ainoastaan professoreille, muille tarjotaan vain palkatonta vapaata; apurahojen/tutkimusprojektien hakeminen vie suoraan aikaa tutkimuksen tekemiseltä.

Myös halu asettua pysyvästi asumaan Suomeen saattaa oleskelulupakäytäntöjen vuoksi estää kansainvälistä liikkuvuutta. Pidempiaikainen oleskelu ulkomailla katkaisee yhtäjaksoisen asumisajan, mikä estää pysyvän oleskeluluvan saamista.

The impact of investing time abroad for resident permit purposes in Finland.

Avovastauksissa oltiin myös tunnistettu varsinkin post doc -vaiheeseen liittyvä prekaarius sekä yliopistotyötä käsittelevässä tutkimuskirjallisuudessa esiin tuodut pohdinnat tähän vaiheeseen liittyvistä epäkohdista.

En koe uramahdollisuuksia tai työnkuvaa sellaiseksi, että itseäni huvittaisi mennä nälkäpalkalla raatamaan jonkun toisen uran eteen eri tavoin (ja todennäköisesti enemmän) huonosti hoidettuun yhteiskuntamalliin.

9

APURAHAT

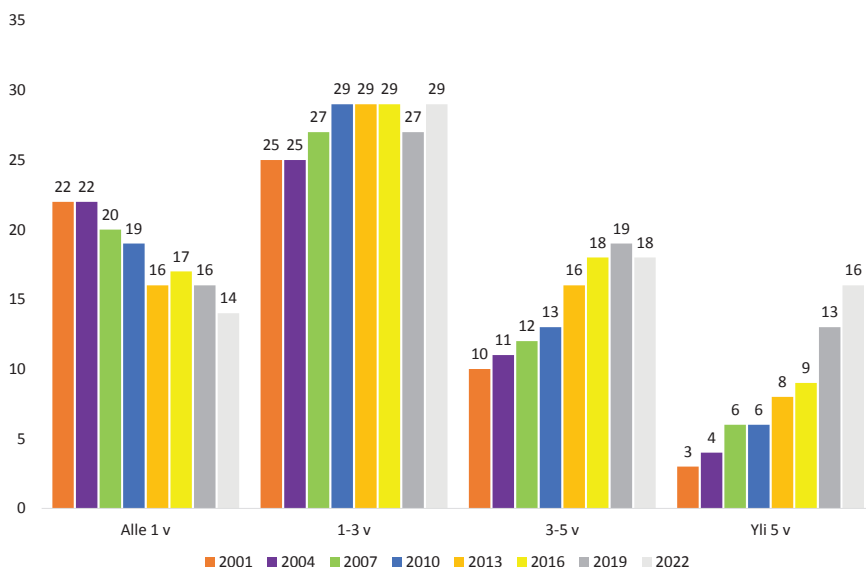
En mitenkään voi olla ainoa tieteen tekijöiden jäsen jonka työuraan mahtuu silputöitä kaikilla mahdollisilla maksatusmuodoilla peräkkäin, rinnan ja päällekkäin.

Nyt olen yli viisikymppisenä lähtöpisteessä eli apurahatutkija enkä enää viitsi edes hakea mitään kunnon rahoituksia. Ei niitä tällaisille luusereille annettaisi kuitenkaan. Tutkimus on kivaa, muusta en enää välitä. Harmittaa, että olen apurahamesenaattien armoilla. Siksi koko ajan katseleekin muita hommia ja välillä olen hypännytkin hoitamaan muita töitä. Se tässä luuseriudessa on hyvää, ettei tutkimusaiheita tartte enää valita uramielessä vaan voi tutkia sellaista, mikä oikeasti kiinnostaa ja jonka näkee tarpeelliseksi.

9.1 Apurahat työskentelyn rahoittajana

Apurahalla työskentely on leimaa antavaa tieteen tekijän uralle. Kolme neljästä vastaajasta (76 %) on toiminut apurahatutkijana. Kolmen vuoden takaiseen jäsenkyselyyn verrattuna apurahoilla työskentely on jälleen jonkin verran lisääntynyt (1998: 48 %; 2001: 60 %; 2004: 62 %; 2007: 65 %; 2010: 69 %; 2013: 70 %; 2016 72 %; 2019: 75 %). Tyypillisimmin apurahatutkijana on oltu vähintään yksi, mutta alle kolme vuotta (27 %). Apurahalla työskentelyaika on selvästi pidentynyt, kuten kuviosta 88 havaitaan. Etenkin niiden osuus, jotka ovat olleet apurahalla yli 5 vuotta, on noussut merkittävästi. Kuviossa ei esi-

tetä apurahalla työskentelemättömien osuutta, minkä vuoksi kuvion tiedot eivät summaudu sataan. Sukupuolen tai maantieteellisen alkuperän mukaan ei ollut eroja apurahatutkijana työskentelyn keston suhteen.



KUVIO 88. Apurahakausien yhteenlaskettu kesto 2001–2022, %

Työuran aikaisessa apurahalla työskentelyssä on selvät erot koulutustasotain. Tieteellisen jatkotutkinnon suorittaneista ainoastaan yksi seitsemästä (15 %) ei ollut työskennellyt lainkaan apurahalla. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla vastaava osuus oli 49 %. Jatkotutkinnon suorittaneista noin kolmannes (35 %) oli työskennellyt apurahatutkijana vähintään kolme vuotta ja ylemmän korkeakoulututkinnon 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 tutkimustaan rahoittaneiden osuuden merkittävä kasvu kertoo siitä, että apurahojen merkitys suomalaiselle tieteelle lisääntyy kaiken aikaa. Samalla tämä osoittaa muun tutkimusrahoituksen riittämättömyyttä ja sitä, kuinka säätiöt ja rahastot paikkaavat omilla toimillaan tätä puutetta.

TAULUKKO 43. Yli 3 vuotta apurahalla työskennelleet koulutustasoittain, %

KOULUTUSTASO	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2022
Dosentti	29	25	28	35	36	43	45
Tohtori	27	28	27	33	36	43	44
Lisensiaatti	18	16	17	29	27	36	40
Maisteri	7	8	10	12	11	14	14
KAIKKI	16	17	19	24	26	32	34

Pitkään apurahalla työskentely vaihtelee merkitsevästi ammattiryhmittäin. Opettajista lähes neljä kymmenestä (38 %) ja tutkijoista lähes joka kolmas (32 %) oli ollut apurahalla yli 3 vuotta. Asiantuntijoistakin joka neljäs (25 %) oli toiminut apurahalla yhtä kauan. Sukupuolten välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja ammattiryhmittäin.

9.2 Apurahatutkijat syksyllä 2022

Kuten aiemmin on todettu, joka kymmenes vastaaja (10 %) oli apurahalla jäsenkyselyn vastaushetkellä ja tämän lisäksi palkkatyössä ja apurahalla samanaikaisesti oli 4 % vastaajista. Hieman yli puolet (51 %) vastaushetkellä apurahalla olevista ilmoitti suorittavansa jatko-opintoja (48 % päätoimisesti ja 3 % sivutoimisesti). Näin apurahatutkijat 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=73	MUUT APURAHALLA OLEVAT, N=74	KAIKKI VASTAAJAT, N=1076
Naisia	62 %	65 %	63 %
Koulutustaso			
Dosentti	0 %	31 %	27 %
Tohtori	1 %	97 %	67 %
Maisteri	95 %	3 %	31 %
Koulutusala			
Humanistinen	36 %	47 %	29 %
Luonnontieteellinen	11 %	8 %	21 %
Yhteiskuntatieteellinen	23 %	20 %	21 %
Kasvatustieteellinen	4 %	3 %	6 %
Muut	26 %	22 %	24 %
Ikä			
Alle 30	15 %	1 %	5 %
30–39	59 %	34 %	25 %
40–49	21 %	43 %	34 %
50–59	6 %	18 %	24 %
60 ja yli	0 %	4 %	12 %
Keski-ikä	36,2	43,6	45,9
Apurahakausien kesto			
Ei lainkaan	0 %	0 %	24 %
Alle 1 v	15 %	12 %	14 %
1–3 v	56 %	19 %	29 %
3–5 v	19 %	16 %	18 %
5–10 v	8 %	35 %	13 %
Yli 10 v	0 %	16 %	3 %

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 tieteentekijöiden urasta. Taulukosta käy myös hyvin selvästi ilmi

apurahojen merkitys humanisteille. Näin etenkin väittelyn jälkeisellä uralla. Säätiöiden ja rahastojen apurahat paikkaavat muiden rahoituslähteiden niukuutta. Esimerkiksi Suomen Akatemian toimikuntaohjauksessa tarkastelussa humanististen tieteiden myöntöprosentti oli vuonna 2022 pienin.

Apurahansaajat ovat hyvin noudattaneet määräyksiä ja hankkineet lakisääteisen eläkevakuutuksen Melan kautta. Apurahansaajista 84 % 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 8 % tieteen tekijöistä oli saanut Mela-sairauspäivärahaa.

Apurahankestossa sekä apurahan suuruudessa on suuret erot eri apurahansaajatyypin 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

	KESKI- ARVO	KESKI- HAJONTA	MEDIAANI	MINIMI	MAKSIMI
Kesto, kk					
Jatko-opiskeleva	19,0	13,9	12	1	48
Muu apurahatutkija	20,6	12,5	18	2	48
Suuruus, €/kk					
Jatko-opiskeleva	2163	401	2166	500	3000
Muu apurahatutkija	2761	652	2600	900	4100

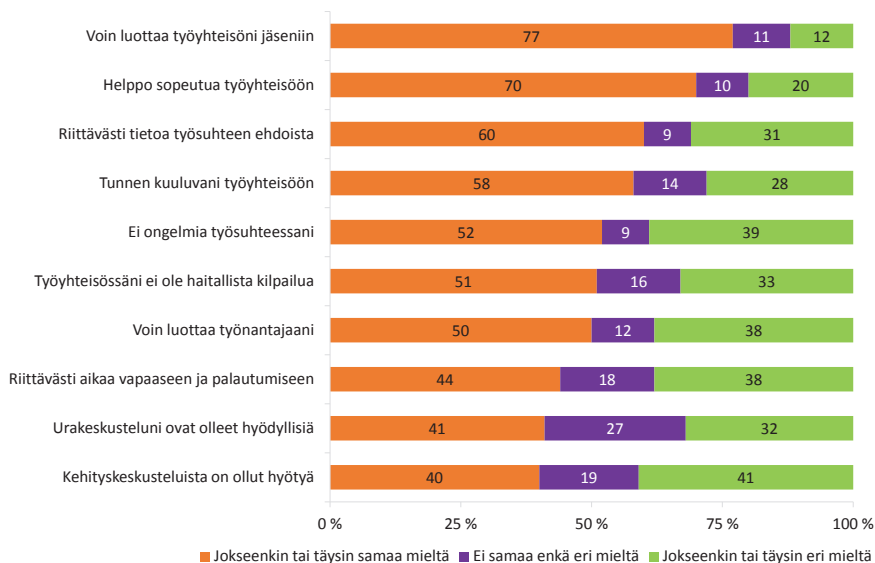
Jatko-opiskelevilla apurahatutkijoilla on muita tuloja keskimäärin 176 € kuukaudessa, jolloin kokonaistulot ovat 2339 €/kk. Muilla apurahansaajilla muita tuloja on keskimäärin 345 € kuukaudessa, jolloin kokonaistulot ovat 3107 €/kk. Kyselyn perusteella ei tiedetä, mistä nämä muut tulot koostuvat.

9.3 Apurahatutkijat akateemisen yhteisön jäseninä

Apurahatutkijana tuntuu ajoittain väliinputoajalta, koska työelämän edut ja tutkimuodot eivät ole suunnattu lähtökohtaisesti apurahatutkijoille. Erityisesti apurahakatkoksisista selviämiseen ja uran ylläpitämiseen apurahakauden päättyessä ennen uuden apurahan saantia toivoisin enemmän panostusta. Miten apurahatutkijan kokemus kuulumisesta yliopistoyhteisöön saadaan vahvistettua myös silloin, kun apurahakausi on katkolla?

Suurimmalla osalla (80 %) apurahatutkijoista on työtila yliopistolla tai tutkimuslaitoksessa. Osuus on hieman pienentynyt edellisestä kyselystä, jolloin 87 %:lla apurahansaajista oli työtila työyhteisössä. Syksyllä 2022 oma työhuone oli 6 %:lla apurahantutkijoista, avokonttorissa tai monitoimitiloissa työskenteli 11 % ja 64 % jakoi työhuoneen muiden kanssa. Omassa työhuoneessa työskentelevien osuus on selvästi pienentynyt kolmen vuoden takaisesta, jolloin joka yhdeksännellä (11 %) oli oma työhuone työyhteisössä. Joka kahdennellatoista (8 %) kansainvälistäustaisista apurahatutkijoista ei ollut työtilaa yliopistolla tai tutkimuslaitoksissa kun suomalaistaustaisista lähes joka neljäs (23 %) työskenteli muualla. Jaetussa työhuoneessa työskenteli apurahatutkijan lisäksi keskimäärin 3,1 henkilöä ja avokonttorissa tai monitoimitilassa 13,4 henkilöä.

Seuraavassa kuviossa tarkastellaan jo aiemmin esiteltyjä työyhteisöön liittyviä väittämiä apurahansaajien vastausten perusteella niiden osalta, jotka ovat ilmaisseet väitteen olevan relevantti omalta kohdaltaan. Samanaikaisesti palkkatyössä ja apurahalla olevat kokivat pelkällä apurahalla olevia useammin kuuluvansa työyhteisöön (72 % vs. 52 %). Muiden väitteiden osalta ei eroja näiden ryhmien välillä ollut. Sukupuolten välillä oli ero ainoastaan kehityskeskustelujen hyödyllisyyden arvioinnissa siten, että naiset yli kaksi kertaa useammin pitivät käymiään keskusteluja hyödyllisinä kuin miehet (54 % vs. 25 %). Väitteisiin vastaamisessa ei ollut eroja koulutustason tai maantieteellisen alkuperän mukaan.



KUVIO 89. Työyhteisöväittämät apurahatutkijoiden osalta

Se, että useampi kuin joka neljäs (28 %) 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 integroitumista mm. osallistumalla tutkimuksen kuluihin.

Apurahatutkijoista selvästi yli puolet (57 %) ilmoitti tuntevansa paljon tai erittäin paljon stressiä. Osuus oli pienentynyt edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna, jossa vastaavaa stressiä koki 66 % apurahansaajista. Työuupumuksen osalta tilanne oli sama kuin kolme vuotta aikaisemmin, hieman yli puolet (52 %) ilmoitti kokevansa jonkin verran tai paljon työuupumuksen oireita. Apurahansaajat eivät eronneet sukupuolen, maantieteellisen alkuperän, koulutustason tai apurahatyypin perusteella toisistaan stressi- ja työuupumuskyksissä.

Kun näitä työpahoinvoinnista kertovia asioita verrataan palkkatöissä olleisiin tieteenekijöihin, huomataan apurahatutkijoiden tilanteen olevan selvästi huonomman. Töissä olijoista alle puolet (45 %) 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: apurahatutkijoiden työkykynumero 7,8 ja töissä olijoilla 8,5. Selvästi yli neljännes (27 %) apurahansaajista arvioi oman työkykynumeronsa korkeintaan 6, työssä olijoista joka viides (20 %) yhtä huonoksi.

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

TAULUKKO 46. Haitallista työstressiä usein tai lähes koko ajan aiheuttavat tekijät, %

TYÖSTRESSITEKIJÄT	APURAHATUTKIJAT	KAIKKI
Määräaikaisuus	74	59
Jatkumisen epävarmuus	72	52
Rahoituksen hankkiminen	70	50
Uralla eteneminen	45	34
Liiallinen työmäärä	33	33

Taulukko puhuu karua kieltään siitä, kuinka apuraha ei näytäkään tarjoavan mahdollisuutta keskittyä tutkimuksen tekemiseen ilman huolia ja murheita. Ainoastaan joka kuudes (16 %) apurahatutkijoista ei ollut huolissaan oman uransa jatkumisesta. Apurahoja myöntävät säätiöt ja rahastot ovat merkittäviä suomalaisen tieteen rahoittajia. Ilman näiden rahallista panostusta suomalaisen tutkimuksen volyymi laskisi merkittävästi. Apurahat myös mahdollistavat tutkimuksen tekemisen, joka ei ole riippuvainen yliopistojen strategisista kohdevalinnoissa, ja ovat siten edistämässä vapaata tutkimusta, jonka tekemisen mahdollisuudet yliopistoissa ovat kaventuneet. Apurahatutkijoiden mukaan ottaminen suomalaisiin tiedeyhteisöihin on kuitenkin edelleen puutteellista, ja työyhteisöjen tulisi aktiivisesti tehdä toimia, jotta rahoituslähde ei määrittäisi sitä, miten tutkimusta tekeviä kohdellaan.

10

HAAVEKUVA TUTKIJANURASTA

Olen siis pättitilanteessa. Etenemismahdollisuuksia uralla ei myöskään ole eli ei ole mahdollisuutta hakeutua vaativampiin tehtäviin.

Uralla etenemisen mahdollisuudet. Professuurit pitäisi muuttaa siten, että voi hakea professorin tehtävää, mutta myös saada sen pätevyyden ja ansioiden perusteella, kuten esim. Norjassa. Post docit pitäisi vakinaistaa eikä roikottaa pätöksuhteissa.

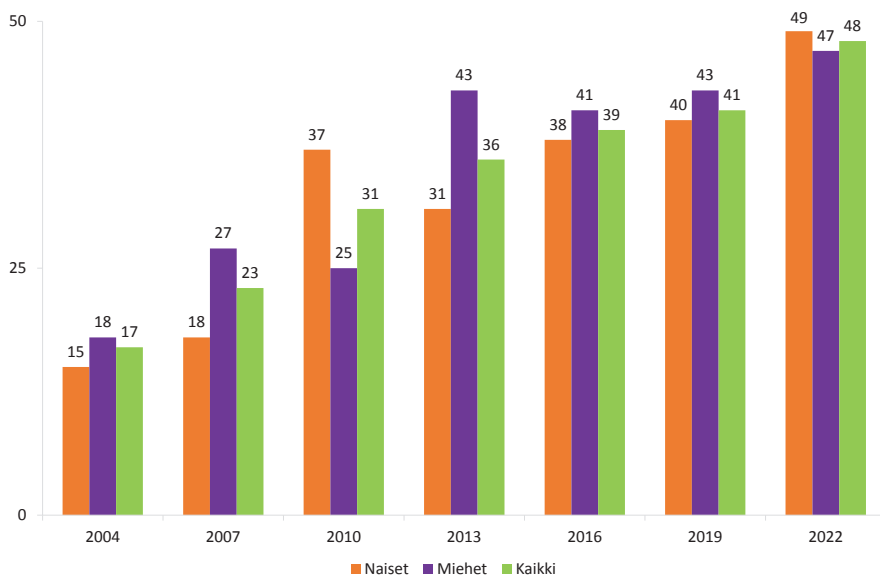
Olen määräaikaisessa suhteessa, enkä ole varma, mitä etenemismahdollisuuksia on tai haluanko edes tarttua niihin.

10.1 Lähtökohtia tutkijanuralle

Tutkijoiden eurooppalaisen peruskirjan suosituksista on kulunut jo 18 vuotta. Komission suositukset perustuivat Euroopan tasolla ennakoituun merkittävään tutkijapulaan. Jotta Eu ei menettäisi asemiaan kansainvälisessä talouskilpailussa muiden talousmahtien kanssa, nähtiin tutkijanuran houkuttelevuuden lisääminen välttämättömäksi. Samaa sanahelinää tutkijanuran

parantamisesta ja houkuttelevuuden lisäämisestä löydetään myös suomalaisista asiakirjoista. Poliittisella tasolla asiaan on kiinnitetty huomiota, minkä vuoksi on kiinnostavaa katsoa, miltä tilanne suomalaisessa tiedemaailmassa vuonna 2022 näyttää. Suomiin ei valtiona ole ratifioinut Eurooppalaista tutkijoiden peruskirjaa, mutta suurimmalla osalla suomalaisia yliopistoja on HR Excellence in Research -laatuleima, jonka saamisen yhtenä edellytyksenä on sitoutuminen peruskirjan suositusten noudattamiseen. Miten nämä suositukset mm. *Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmistettava, että tutkijoiden työtä eivät hankaloita epävakaaat työsopimukset, sekä sitouduttava sen vuoksi parhaansa mukaan parantamaan tutkijoiden työolojen vakautta*, sitten konkreettisesti tieteentekijän arjessa näkyvät?

Koska suurin osa yliopistoista on sitoutunut noudattamaan peruskirjaa, rajataan tarkastelu seuraavassa yliopistoissa työskenteleviin opettajiin ja tutkijoihin. Ensin tarkastellaan, miten yliopistoissa tutkijana tai opettajana työskentelevien tohtoreiden vakinaisten työsuhteiden osuudet ovat kehittyneet vuosien mittaan. Tätä selvitetään tarkastelemalla vakinaisuuksien lisääntymistä näissä tehtäväryhmissä sukupuolittain (kuvio 90).



KUVIO 90. Yliopistossa opettajina tai tutkijoina työskentelevien tohtoreiden vakinaisuus sukupuolittain 2004–2022, %

Kuten kuviosta havaitaan, vakinaisten tohtorintutkinnon suorittaneiden määrä on kasvanut, joskin valtaosa tohtoreista työskentelee edelleen määräaikaisissa palvelussuhteissa. Toki alkuvuosien osalta on muistettava, että tiettyt opettajanimikkeet oli virkamiesaikana yliopistoissa määrätty aina määräaikaisiksi.

Toinen tapa tarkastella asiaa on selvittää asiaa näiden vakinaisten tohtoreiden kautta. Tällöin selvitetään yliopistoissa vakinaisena työskentelevien tohtoreiden 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 sitten 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 työsuhteen joko opettajana tai tutkijana.

TAULUKKO 47. Yliopistossa tutkijoina tai opettajina työskentelevät vakinaiset tohtorit tunnuslukujen valossa

	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2022
Keski-ikä, v	47,3	47,2	49,5	49,8	50,6	49,5	50,6
Naisten keski-ikä	45,3	46,6	48	49	50,4	49,1	50,3
Miesten keski-ikä	48,8	47,6	50,8	50,5	50,8	50,2	51
Väittelystä aikaa, v	9,7	9,4	11	12,2	13,3	12,5	13,9
Naiset	8,1	9,1	9,4	11,2	12,2	11,9	13,5
Miehet	11	11,3	12,4	13,3	14,8	13,4	14,2
Samassa yliopistossa, v			14,8	14	15	12,6	13,8
Naiset	Ei	kysytty	13,1	12,7	14,2	12,1	12,8
Miehet			16,2	15,2	16,2	13,4	16,1
Työsopimuksia samassa yliopistossa							
Naiset	Ei	kysytty	8,7	7,2	8,7	8,1	7,9
Naiset			8,2	7,1	8,5	8,4	7,2

Edellä olevan taulukon tietojen perusteella ei tutkijanura suomalaisissa yliopistoissa näytä merkittäväällä tavalla vakiintuneen. Ja on muistettava, että valtaosa yliopistojen väitelleistä opettajista ja tutkijoista työskenteli määräaikaisissa palvelussuhteissa. Eli paljon olisi siis tehtävää, jotta peruskirjan suositukset toteutuisivat.

Vuoden 2019 jäsenkyselyssä tutkijanuria selvitettiin ensimmäisen kerran eri tutkijanuraportaita vertaillen. Samaa vertailua tehdään nytkin. Tarkastelussa ovat mukana yliopistoissa työskentelevät tutkijat ja opettajat sekä ne, jotka yliopistoissa työskennellessään ilmoittivat läheisimmäksi viiteryhmäkseen tutkijat, vaikka heitä ei nimikkeen perusteella oltukaan luokiteltu tutkija- tai opettajaryhmiin kuuluvaksi. Tarkastelusta rajattiin pois ne henkilöt, jotka ilmoittivat, ettei heidän työtehtäviinsä kuulu ollenkaan tutkimusta. Tämän lisäksi mukana ovat kaikki apurahatutkijat, sillä kuten aiemmin on jo tullut ilmi, apurahakaudet ovat leimallisesti yksi piirre tutkijanurissa.

Vastajat on luokiteltu kolmeen kategoriaan seuraavin periaattein: I vaiheen tutkijoita ovat kaikki ne, jotka tekevät väitöskirjaa joko palkattuna 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 48. Keskeisiä tietoja tutkijanuraportaittain

	I (N=175)	II (N=108)	III (N=360)
Naisia, %	62	58	62
Keski-ikä, vuotta	35,7	38,6	48,1
Maantieteellinen alkuperä, %			
Suomi	74	70	86
Eu/Eta	10	15	6
Muut maat	16	15	8
Palkkatyössä ulkomailla perustutkinnon jälkeen, %	16	32	27
Apurahoilla ulkomailla perustutkinnon jälkeen, %	11	20	28
Apurahalla yli 3 vuotta, %	16	29	47
Työmarkkinatilanne, %			
Palkkatyö	60	78	89
Palkkatyö ja apuraha	10	7	3
Apuraha	30	15	8
Samassa yliopistossa olo, vuotta	3,7	4,9	10,5
Vakinaisia (työssä olevista), %	12	18	56
Määräaikaisen sopimuksen kesto, kk	32	29	36
Palkkatulojen keskiarvo, €/kk	2828	3693	4649
Apurahan keskiarvo, €/kk	2173	2690	2900

Kuten taulukosta hyvin selvästi nähdään, tutkijanuraportaat eroavat selvästi toisistaan useissa suhteissa. Ylempiä tutkijanuraportaita näytetään saavutettavan pitkiä apurahajaksoja hyödyntämällä. Jo lähes puolet (47 %) III uraportaalla olevista on työskennellyt apurahan turvin yli 3 vuoden ajan. Samaa apurahojen merkittävyyttä osoittaa myös se, että I portaalla olevista 40 % työskenteli apurahalla kyselyn vastaushetkellä. Kun Suomessa näyttää olevan suuri halu merkittävästi lisätä tohtorintutkinnon suorittaneiden määriä tulevaisuudessa, voi hyvällä syyllä kysyä, kohtelevatko yliopistot väitöskirjan tekijöitä ammattilaisina, kuten tutkijoiden peruskirja edellyttäisi. Korkean koulutuksen arvostuksen puutetta osoittaa hyvin se, että kokoaikaisesti

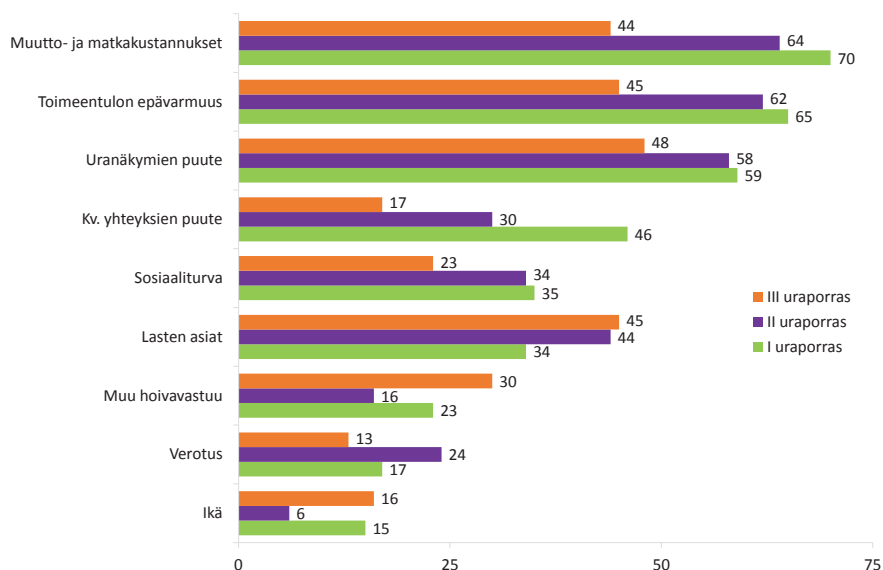
väitöskirjaa palkattuna tekevien keskipalkka on 906 €/kk ja tohtorintutkinnon suorittaneiden opettajien ja tutkijoiden keskipalkka 41€/kk alhaisempi kuin suomalaisen työvoiman keskipalkka. Ja on muistettava, että suomalaisesta väestöstä vain 11 % on suorittanut vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon. Ainakaan palkkauksellisesti tieteentekijä ei siis saa arvostusta työnantajaltaan.

Kun tarkastellaan määräaikaista työsopimuksia, huomataan pientä parannusta edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna kuitenkin tapahtuneen. Yliopistoissa työskentelevien opettajien ja tutkijoiden keskimääräinen määräaikaisen työsopimuksen pituus on I vaiheen tutkija-opettajilla 32 kk (vuonna 2019: 25 kk), II vaiheessa 29 kk (2019: 26) ja III vaiheessa 36 kk (2019:35 kk).

10.2 Tutkijanuraporaat

Edellisen jäsenkyselyn jälkeen kansainvälinen yhteistyö ja liikkuvuus on selvästi vähentynyt. Hyvin todennäköisesti koronapandemia on vaikuttanut merkittäväällä tavalla tähän vähenemiseen. I uraporaan tieteentekijöistä peräti 46 % ilmoitti, ettei ole tehnyt kansainvälistä yhteistyötä tai liikkunut kansainvälisesti kolmen edeltävän vuoden aikana. II uraporaan tutkijoista lähes kolmannes (31 %) ja III portaan tutkijoistakin lähes neljännes (23 %) ilmoitti, ettei ole tehnyt kansainvälistä yhteistyötä tai liikkunut kansainvälisesti kolmen edellisen vuoden aikana. Tilanne on merkittävästi muuttunut edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna, sillä vuonna 2019 liikkumattomien ja kansainvälistä yhteistyötä tekemättömien osuudet olivat selvästi pienemmät kaikilla uraporrastasoilla: I uraporras 34 %, II uraporras 19 % ja III uraporras 9 %. Sukupuolten välillä ei ollut eroja

Kun tutkijakoulutukseen ainakin puheentasolla asetetaan suuria toiveita ja paineita kansainvälistymisen suuntaan, kertoo kansainvälisen yhteistyön puuttumattomuus peräti kolmasosalla väitöskirjaa tekevästä siitä, että tutkijoiden peruskirjan liikkuvuutta koskevan tavoitteen saavuttamisessa on vielä tehtävää. Seuraavassa kuviossa esitetään kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät tutkijanuraporaattain.



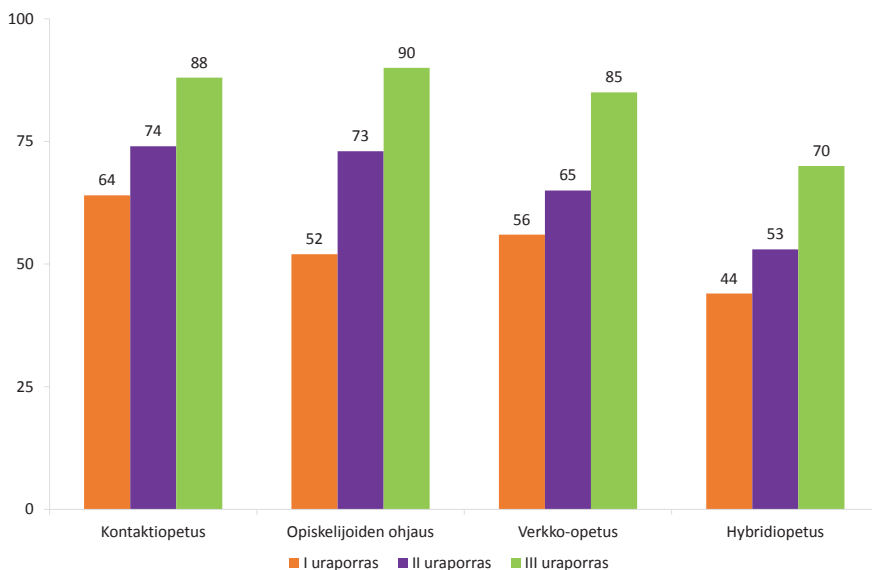
KUVIO 91. Kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät uraportaittain, %

Kuten edellä olevasta kuviosta on havaittavissa, etenkin alemmilla uraportaitailla 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 uraportaitailla (46 %, 30 % ja 17 %). Liikkuvuuden edistäminen edellyttää yliopistojen taholta selkeitä toimia näiden yhteyksien luomiseksi. Kansainvälisten yhteyksien puute oli vieläkin selkeämmin estämässä liikkuvuutta niiden nuorempien tutkijoiden osalta, jotka eivät olleet tehneet kansainvälistä yhteistyötä edellisen kolmen vuoden aikana ollenkaan. Heistä lähes kaksi kolmesta (59 %) 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 hieman yli puolet (55 %) tieteentekijöistä ilmoitti, että työmatkoista aiheutuneet kustannukset on korvattu aina asianmukaisesti. Uravaiheiden välillä ei ollut eroja tässä suhteessa. I vaiheen tutkijoista 64 %

(2019: 71 %), II vaiheen tutkijoista 67 % (2019: 75 %) ja III vaiheen tutkijoista 66 % (2019: 80 %) ilmoitti ulkomaan työmatkoja käsitellyn samoin kuin kotimaan työmatkojakin. Kertooko tämä siitä, että yliopistot eivät miellä ulkomaan työmatkojen olevan normaalia työtä, joka on myös korvattava työehtosopimusten mukaisella tavalla?

Näyttää varsin selvältä, että mitä ylemmäs tutkijanuraportaita edetään, sitä useammin opetukseen osallistutaan (kuvio 92).

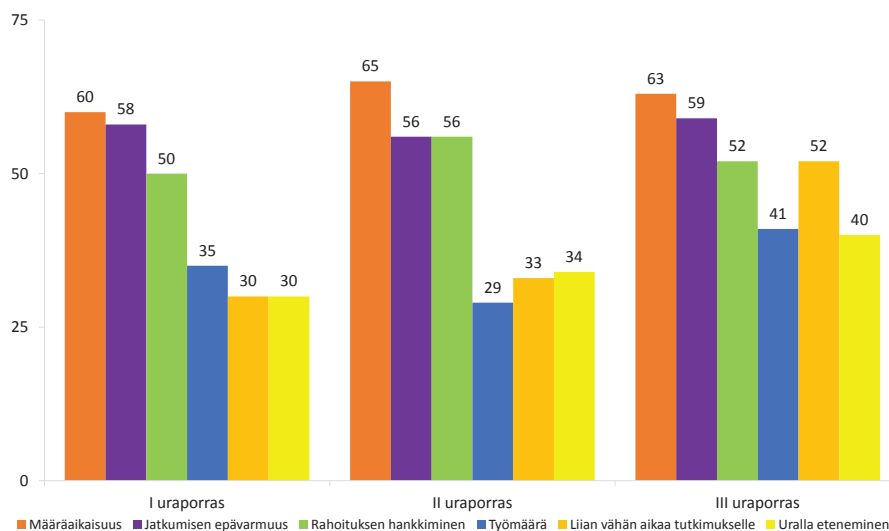


KUVIO 92. Opetukseen ja ohjaukseen osallistuminen uraportaittain, %

Uraportaiden sisällä ei ollut eroja sukupuolten tai maantieteellisen alkuperän mukaan opetukseen osallistumisessa. Uraportaalta toiselle noustessa myös hallintotehtäviin osallistuvien osuus lisääntyy. I portaalla olevista 41 % ilmoitti, ettei tehtävään kuulu hallintotehtäviä ollenkaan, II portaalla olevista hallintotehtäviin osallistumattomia oli 29 % ja III portaalla olevista 12 %.

Kuviossa 93 esitetään 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. III uraportaal-la liian vähäinen aika tutkimuksen tekemiselle aiheuttaa haitalliseksi koet-

tua työstressiä usein tai lähes koko ajan yli puolelle vastaajista. Tämä on todennäköisesti vaikuttamassa myös siihen, että kenties odotusten vastaisesti III uraportaalla olevat kokevat muilla uraportilla olevia enemmän haitallista työstressiä uralla etenemiseen liittyen.

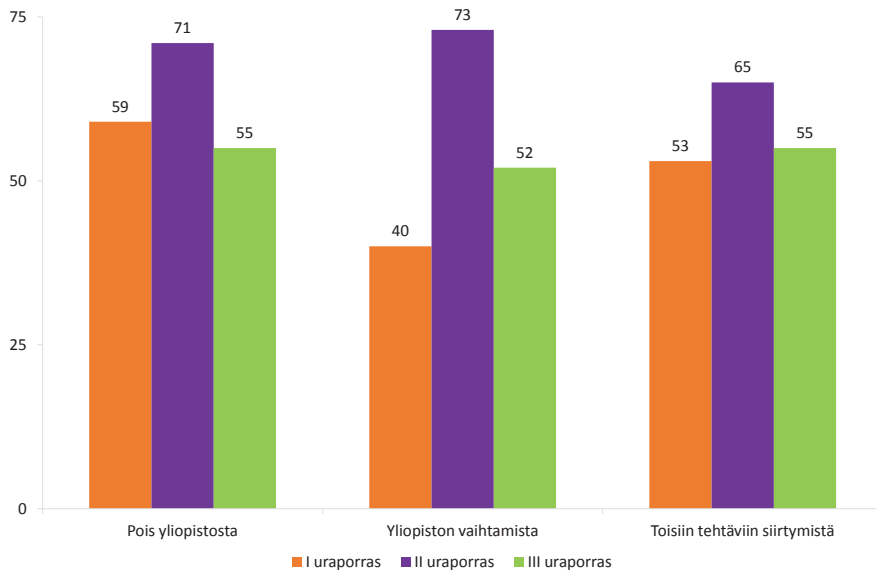


KUVIO 93. Yleisimmät haitallisen työstressin lähteet uraportaittain, % (Usein tai lähes koko ajan aiheuttavat)

Uraporttien sisällä ei ollut eroja sukupuolten välillä haitallisen työstressin kokemisessa. Kansainvälinen tausta näkyi III uraportaalla olevilla uralla etenemiseen liittyvän haitallisen työstressin kokemisessa siten, että suomalais-taustaisista tieteentekijöistä uralla eteneminen aiheutti usein tai lähes koko ajan haitallista työstressiä 37 %:lle vastaajista, kun kansainvälistätaustaisilla osuus oli paljon suurempi 59 %.

10.3 Uranvaihtopohdinnat

Sitä, kuinka houkuttelevalta ja omia tavoitteita vastaavalta yliopistoissa työskentelevien tutkijanurat näyttävät, voidaan selvittää tarkastelemalla millaisia uranvaihtopohdintoja tieteentekijöillä on kahden edellisen vuoden aikana ollut. Seuraavassa kuviossa esitetään, kuinka suuri osa eri uraportailta olleista on pohtinut yliopiston jättämistä toiselle työnantajasektorille siirtymisen vuoksi, yliopistosta toiseen siirtymistä sekä kokonaan pois tutkijan tehtävistä siirtymistä.

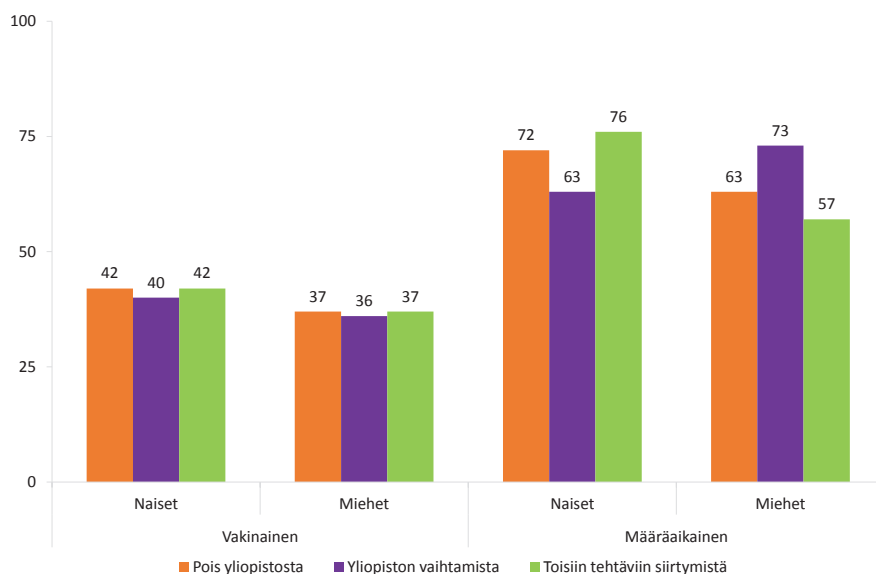


KUVIO 94. Uranvaihtopohdinnat uraportaittain, %

Yliopiston vaihtamista koskevat pohdinnat saattavat viestiä siitä, että mahdollisuudet edetä uralla, tai edes saada jatkoa, vaikka samalla uraportaalla pysyisikin, ovat omassa yliopistossa tukossa. Tätä tulkintaa tukee se, että kaikkein suurimmat pohdinnat yliopiston vaihtamisesta havaitaan II uraportaalla, siis niillä tohtoreilla, joiden väittelystä on alle viisi vuotta. Tämä ryhmä on myös pohtinut selvästi muita useammin hakeutumista pois yliopiston palveluksesta. Tämä kuvastaa suomalaisen tiedeyhteisön yhdeksi tulpaksi muodostuvaa post doc -vaihetta. Tutkijatohtorirahoituksen saaminen on jo vaikeaa, mutta entistä vaikeammaksi muodostuu eteneminen täs-

tä vaiheesta eteenpäin. On muistettava, että ainoastaan 18 % II uraportaalla olevista tieteentekijöistä työskenteli vakinaisessa palvelussuhteessa. Se, että I uraportaalla olevat ovat selvästi muita harvemmin miettineet toiseen yliopistoon hakeutumista, osoittaa sen, että he ovat tiedostaneet ne vaikeudet mitkä liittyvät väitöskirjaprojektin siirtämiseen yliopistosta toiseen. Suomalaisen tiedemaailman kannalta on huolestuttavaa, että yli puolet kaikilla tutkijanuraportailla työskentelevistä on harkinnut siirtymistä kokonaan pois tutkimuksen piiristä.

Seuraavassa kuviossa tarkastellaan kokeneimpien tutkijoiden uranvaihtosuunnitelmia. Kyse oli siis kokeneista tutkija-opettajista, joiden väittelystä oli kulunut vähintään viisi vuotta tai jotka olivat dosentteja. Kuvioista huomataan selvästi, kuinka palvelussuhteen vakinaisuus pienentää poishakeutumista koskevia pohdintoja. Toki pienuus on suhteellista, kun vakinaisessa palvelussuhteessa olevistakin useampi kuin neljä kymmenestä oli pohtinut kaikkia uranvaihtosuunnitelmia. Mutta kuvioista nähdään selvästi myös sukupuolten erilaiset pohdinnat. Tutkijoiden eurooppalaisessa peruskirjassa haluttiin myös vahvistaa naistutkijoiden osuutta. Yhtenä keinona tähän nähtiin kestävämpien ja houkuttelevampien urien luominen. Kuvion perusteella ainakaan suomalaiset yliopistot eivät tähän ole kyenneet.



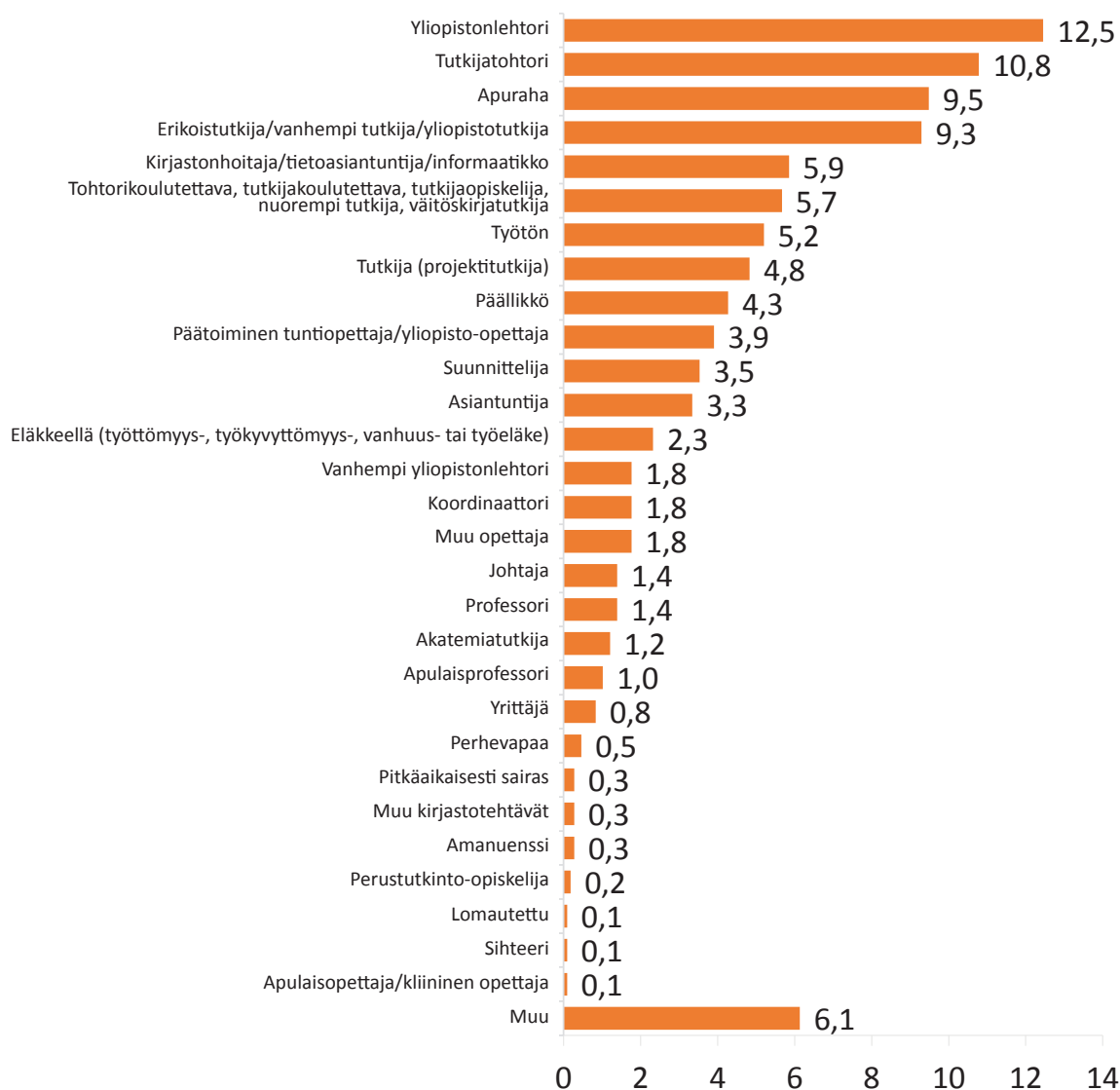
KUVIO 95. III uraportaalla olevien uranvaihtopohdinnat palvelussuhteen lajin ja sukupuolen mukaan, %

Uutta uljasta yliopistomaailmaan sorvattaessa yhtenä tarkoituksena oli tukea yliopistojen mahdollisuuksia entistä parempaan henkilöstöpolitiikkaan ja tässä yhteydessä tehdä tutkijanurasta entistä houkuttelevampaa. Eduskuntakäsittelyssä huomautettiin tutkijanuran houkuttelevuutta heikentävän sen ennakoimattomuus sekä katkonaisuus. Yliopistouudistuksen onnistumista arvioidessaan sivistysvaliokunta totesi vuonna 2013, ettei määräaikaisten palvelussuhteiden määrä ollut vähentynyt eikä henkilöstöpolitiikka ollut muuttunut paremmaksi.

Tämäkin jäsenkysely osoittaa, että määräaikaisuusongelma on edelleen olemassa suomalaisessa tiedemaailmassa. Ennen yliopistouudistusta yliopistoilla oli velvollisuus yhdessä luottamusmiesten kanssa tarkastella määräaikaissuuk-sien perusteita. Saatuaan neuvotteluoikeudet itselleen yliopistojen ensimmäisiä tehtäviä oli poistaa määräaikaistarkasteluvaatimus yliopistojen työehtosopimuksista.

Korkeakouluvision 2030:n mukaan korkeakoulut ovat Suomen parhaita työpaikkoja. Tämä on myös Tieteentekijöiden liiton tahtotila. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi liitto toteuttaa jäsenkyselyjään, jotta saadaan tutkittua tietoa niistä hyvistä asioista, joita on tapahtunut, mutta myös niistä ongelmista, joita edelleen on olemassa, ja jotka estävät vision tavoitteen saavuttamista. Nyt ongelmat on nostettu jälleen kerran esiin, joten on aika toimia.

LIITE 1. Jäsenistön koko kuva





TIETEENTEKIJÄT