



Apurahalla töissä! Tieteentekijöiden linjaukset hyviin apurahakäytänteisiin yliopistoissa (2024)

Apurahatutkijoiden asema yliopistoissa on puhuttanut pitkään tieteentekijöitä. Käytännön haasteita ja huolta ovat herättäneet apurahatutkimuksen käytänteiden vaihtelevuus ja epäselvyys eri yliopistojen välillä, mutta myös yliopistojen sisällä. Vaikka apurahamuotoinen työskentely usein painottuu tutkijanuran alkuvaiheisiin, väitöskirja- ja postdoc-tutkimukseen, on apurahalla tehty tutkimustyö tyypillinen ja merkittävä työskentelyn muoto eri uravaiheissa, kuten Tieteentekijöiden jäsenkyselyt osoittavat (uusimpana Puhakka 2023, erit. 177–184). Samaan aikaan yliopistoissa tietoisuus apurahojen määrästä ja merkityksestä sekä työskentelyolosuhteiden käytänteiden erilaisuudesta voivat olla hataria ja puutteellisia. Kuten Suomen yliopistojen rehtorineuvosto UNIFI ry:n ja Säätiöt ja rahastot ry:n tilaamasta selvityksestä (Siekinen ym. 2021) käy ilmi, harva yliopisto kerää järjestelmällisesti tietoa organisaationsa apurahatutkijoista, heidän projekteistaan ja rahoituksesta. Tällöin apurahalla tehdyn tutkimustyön tieteellinen ja yhteiskunnallinen vaikuttavuus jää helposti liian vähäiselle huomiolle.

Tieteentekijöiden nuorempien tutkijoiden toimikunta on vuoden 2023 aikana selvittänyt eri yliopistojen nykyisiä apurahatutkijoita koskevia käytänteitä. Ajankohtaisia tarkasteltavia asioita ovat olleet muun muassa apurahakauden oheen tarjottavien osa-aikaisten työsuhteiden käytännöt sekä muut ratkaisut, joilla on pyritty parantamaan apurahatutkijoiden työskentelyedellytyksiä. Ilahduttavaa on, että eri yliopistot ovatkin viime vuosina toimineet näin. Silti seurattavaa ja parannettavaa on edelleen.

Apurahalla työskentelevien tutkijoiden ansiot ovat usein työsuhteisia alhaisemmat. Verovapaan apurahan määrää on viime vuosina nostettu, mutta vielä on jonkin verran matkaa Tieteentekijöiden tavoittelemaan tasoon, jonka mukaan tutkija voisi saada 30 000 € vuodessa verovapaata apurahaa.



Positiivista on, että jotkut rahoittajat ovat myös kasvattaneet apurahojensa suuruutta, etenkin kun otetaan huomioon yleinen kustannustason nousu. Apurahojen suuruus vaihtelee merkittävästi rahoituksen myöntäjän mukaan. Tämä voi johtaa tilanteisiin, joissa saman tutkimushankkeen eri tutkijoilla voi olla keskenään erilaiset ansiot riippuen rahoituslähteestä. Tutkijan ansiokehitys voi myös olla käänteistä: vaikka työkokemus ja tieteelliset ansiot kertyvät, ansiotaso laskee työsuhteesta apurahalle siirtyessä tai apurahanmyöntäjän vaihtuessa toiseen. Apurahan mahdollisesti alhainen taso yhdistettynä rahoituksen määräaikaisuuteen ja epävarmuuteen sekä sosiaaliturvan katveisiin aiheuttaakin edelleen taloudellista huolta monille tieteentekijöille.

Olemme aiemmin esittäneet apurahatutkijoita koskevia kantojamme osana Tieteentekijöiden linjauksia nuorempien tutkijoiden työskentelyn ja hyvinvoinnin tueksi. Nämä linjaukset ovat edelleen voimassa, mutta seuraavassa luomme katsauksen joihinkin apurahatyöskentelyyn liittyviin ajankohtaisiin teemoihin, joihin toivomme niin yliopistojen, tutkijoiden, tutkimusrahoittajien kuin tiedeyhteisön laajemminkin kiinnittävän jatkossa huomiota. Keskitymme apurahalla toimivien tutkijoiden tilanteeseen erityisesti yliopistoissa. Apurahatutkijoita työskentelee myös muissa tutkimusorganisaatioissa, ja näissä tilanteissa linjauksiamme ja suosituksiamme voidaan hyödyntää soveltuvin osin.

Apurahatutkijan ja yliopiston välinen resurssisopimus (tmv.) sekä asianmukaisten työskentelyedellytysten turvaaminen

Apurahatutkijan ja yliopiston välinen resurssi- (tmv.) sopimus on hyvä ja käytännöllinen tapa selkeyttää molemmille osapuolille, miten työskentelyedellytykset käytännön tasolla järjestetään yliopistoon affilioituneelle apurahatutkijalle. Resurssisopimus tulee nähdä osana yliopiston avoimia ja yhdenvertaisia käytänteitä siitä, millaiset työskentelyvälineet ja muut edellytykset yliopisto takaa ja järjestää apurahatutkijoille. Selkeät ohjeet ja tiedonkulku tukevat tätä.

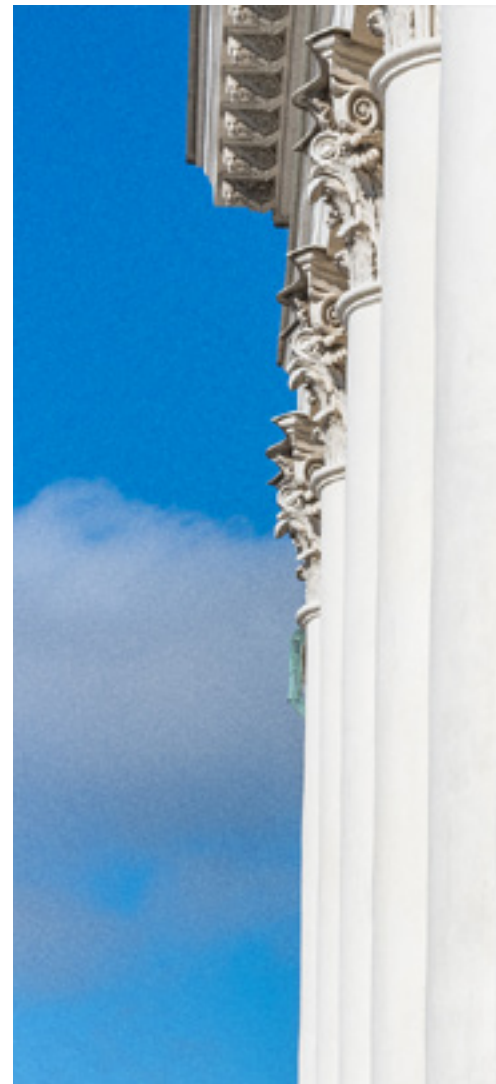
Yliopistolla tulisi olla yksi yhteinen mallipohja apurahatutkijoiden resurssisopimukselle, joka takaa työskentelyolosuhteiden perustason kaikille kyseiseen yliopistoon affilioituneille apurahatutkijoille, kuten yliopiston sähköpostiosoitteen sekä pääsyn muihin relevantteihin sähköisiin järjestelmiin, työtilat ja niihin liittyvät kulkuoikeudet, sekä muut asiaankuuluvat työvälineet ja laitteet. Näiden ohella yliopistotason mallipohjaan tulee lisätä esim. tieteenala- tai tutkimusryhmäkohtaisesti tarvittavat huomiot erityisistä työtiloista tai muista vastaavista seikoista, jos apurahatutkijan työhön kuuluu esimerkiksi laboratoriotyöskentelyä tai muita erityisiä tiloja ja välineitä.

Virallinen affiliaatio ja resurssisopimus yliopiston kanssa vahvistaa tutkijan asemaa myös suhteessa apurahan myöntäjään. Apurahahakemuksessa apurahan myöntäjät usein arvostavat tai jopa edellyttävät sitä, että tutkija osoittaa olevansa osa laajempaa tutkimusympäristöä ja että hänellä on käytössään tutkimukseen tarvittavat työtilat ja välineet, vaikka tutkijan hanke olisikin itsenäinen eikä suoraan liitoksissa laajempaan tutkimusryhmään.

Vahva kantamme on, että affiliaation ja resurssisopimuksen puitteissa yliopistojen ei tule periä apurahatutkijoilta vuokraa työtiloista. Tämä koskee tutkijoita kaikissa uravaiheissa.

Apurahatutkijoiden kontribuutiot yliopistojen tulokseen ja vaikuttavuuteen muun muassa valmistuvien tohtorintutkintojen, tutkimusjulkaisujen sekä yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen muodossa ovat riittävä korvaus yliopiston tilojen ja työvälineiden käytöstä. Kehotamekin yliopistoja jatkossa parempaan tiedonkeruuseen koskien apurahalla tehtyä tutkimusta, jotta apurahalla tehty tutkimustyö saa lisää näkyvyyttä ja arvostusta. Se myös tukee yliopistojen sisäistä kehitystyötä ja päätöksentekoa.

Lopuksi on huomioitava, että yliopiston tulee tarjota apurahatutkijalle kaikki tarvittavat työskentelyedellytykset resurssisopimuksen kautta ilman, että tutkijalta edellytetään samanaikaisesti työsuhdetta yliopistoon. Resurssisopimus ei myöskään tuo yliopistolle työnjohdollista roolia suhteessa apurahatutkijaan. Tutkijalla tulee olla myös niin halutessaan mahdollisuus kieltäytyä resurssisopimuksesta, mikäli hän ei katso tarpeelliseksi työskennellä yliopiston tarjoamissa tiloissa.



Affiliaatio yliopistoon tutkinnon tai tutkimustyön valmistumisen jälkeen

Apurahatyöskentely on luonteeltaan aina määräaikaista. Tästä syystä voi olla, että rahoituskausien väliin muodostuu joskus katkoksia. Yhden apurahakauden päättyessä on tärkeää, että tutkijalla on halutessaan mahdollisuus kohtuullisen ajan säilyttää affiliaatio yliopistoon sekä pääsy etenkin yliopiston sähköisiin järjestelmiin, esimerkiksi sähköpostiin ja erilaisiin aineistopalveluihin. Kohtuullinen aika voi olla esimerkiksi kuusi kuukautta edellisen rahoituksen päättymisestä tai tutkinnon valmistumisesta. Tällainen käytäntö tukee tutkijan mahdollisuuksia hakea työelleen jatkorahoitusta sekä saattaa loppuun päättäneen projektin tehtävät ja yhteistyökuviot. Hyvä projektinhallinta sekä jatkorahoituksen hakeminen ovat myös yliopiston etu.



Vaali oikeus yliopiston vaaleissa

Osallisuus yliopistoyhteisössä on paljon muutakin kuin kulkukortti ja sähköpostiosoite. Kantamme on, että yliopistojen tulisi tunnistaa affilioituneet apurahatutkijat yhdenvertaisena osana yliopistoyhteisöä. Osoituksena tästä affilioituneille apurahatutkijoille tulisi taata vaali oikeus yliopiston vaaleissa. Vaali oikeuden suhteen on tällä hetkellä paljon vaihtelua ja epäselvyyttä yliopistojen välillä. Rohkaisemme voimakkaasti yliopistoja ulottamaan vaali oikeuden myös apurahatutkijoille ja viestimään siitä selkeästi.

Apurahatutkijan oikeus ja mahdollisuus osallistua henkilöstö- ja muuhun vastaavaan koulutukseen

Tutkijan urakehitys ja työelämätaidot kehittyvät monenlaisen toiminnan ja kokemuksen kautta. Apurahalla työskentelyn heikkoutena voi olla, että tutkija ei pääse kerryttämään kokemusta esimerkiksi opetustehtävissä tai hän ei saa mahdollisuutta osallistua koulutukseen, josta olisi hyötyä erilaisissa rekrytointitilanteissa.

Suosittellemme vahvasti, että yliopistot tarjoavat apurahatutkijoille mahdollisuuden osallistua pedagogiseen ja muuhun henkilöstökoulutukseen sekä henkilöstön liikkuvuusohjelmiin.

Kehotamme yliopistoja kiinnittämään huomiota siihen, että teoreettisen mahdollisuuden ohella apurahatutkijoilla tulee olla myös käytännön mahdollisuus osallistua koulutuksiin. Se, että kurssuja on liian vähän ja niiden osallistujissa palkalliset työntekijät asetetaan automaattisesti etusijalle, ei käytännön tasolla avaa mahdollisuutta osallistua koulutukseen.

Apurahatutkimuksesta erillisten työtehtävien asianmukainen palkkaus

Mikäli apurahalla toimiva tutkija tekee yliopistolla tai tutkimuslaitoksella muuta, apurahalla tehdyn tutkimuksen ulkopuolista työtä, kuten esimerkiksi opetusta tai hallinnollisia tehtäviä, tulee näistä työtehtävistä sopia erikseen työsopimuksella ja maksaa korvauksena palkkaa. Kyseessä voi tällöin olla osa-aikainen tai tuntityösopimus yliopiston kanssa. Opetus- tai muita apurahatutkimuksen ulkopuolisia tehtäviä ei voida vaatia vastineena työtiloille eikä niiden korvaus voi muodostua pelkistä opintopisteistä.

On tärkeää, että halukkaat apurahatutkijat voivat saada mahdollisuuden opetustehtäviin. Näin he voivat kerryttää itselleen tarpeellista työkokemusta ja osaamista, ja yliopisto taas pystyy laajentamaan opetustarjontaansa sekä lisäämään ohjausresursseja.



Osa-aikainen työsopimus apurahakauden rinnalla

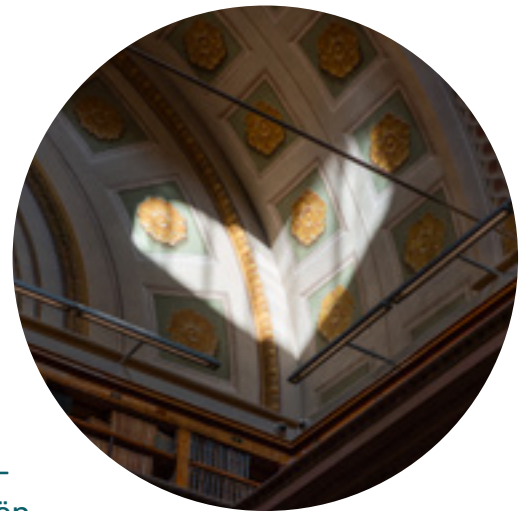
On hyvä, että eri yliopistot ovat viime vuosina kehittäneet osa-aikaisten työsopimusten käytänteitä apurahakauden rinnalla. Erilaisia käytänteitä etenkin tieteenala- ja laitostasolla on ollut jo aiemmin, mutta mahdollisuus osa-aikaiseen työskentelyyn on ollut rajattua melko pienelle osalle tutkijoita. Nykykehityksessä olennaisen tärkeää on yliopistojen pyrkimys luoda yhdenvertaisia ja läpinäkyviä toimintatapoja apurahatutkijoiden osa-aikaisen työskentelyn järjestämiseen. Osa-aikaista työsuhdetta solmiessa tulee noudattaa myös apurahan myöntäjän ohjeita ja ehtoja, jos rahoittaja on esimerkiksi asettanut ylärajan apurahakauden aikaiselle muulle työlle.

Kehotamme jatkossa kiinnittämään huomiota osa-aikaisten työsopimusten tehtävien vaativuuteen ja sisältöön, jotta ne ovat keskenään tasapainossa ja niistä on mahdollista suoriutua määritellyssä työajassa.

Osa-aikaisten työsuhteiden työsuunnitelmien tulee olla realistisia. Reilu ja tasavertainen kohtelu työmäärän ja tehtävien suhteen on paitsi tutkijoiden, myös heidän rahoittajiensa (apurahojen myöntäjät) yhteinen intressi, ja osoitus yliopistojen reilusta henkilöstöpolitiikasta.

Lisäksi yliopistojen on hyvä harkita, miten apurahatutkijoiden kanssa hoidetaan normaalit työsuhteeseen kuuluvat elementit kuten kehityskeskustelut ja palkan tarkistukset. Työsuunnitelman laatiminen myös apurahatutkijan osa-aikaiselle työskentelylle on hyvä lähtökohta työmäärän ja tehtävien tarkastelulle sekä tasavertaiselle jakautumiselle.

On myös huomioitava, että yksittäisen tutkijan tilanne apurahan, työsuhteen ja ns. yhteisrahoituksen tai osa-aikaisen työsuhteen välillä voi vaihdella useasti ja moneen suuntaan. Tästä ei saisi koitua tutkijalle haittaa tai taloudellista menetystä esimerkiksi kertyneen lomarahamenedyksenä työsuhteen piiriin kuuluvien työtuntien muuttuessa. Niin tutkijan kuin hänen työnantajansa on hyvä tiedostaa osa-aikaisen työn vaikutus yksilön sosiaaliturvaan. Esimerkiksi työttömyysturvan osalta apurahalla työskentelyä tai apurahan rahallista tasoa ei huomioida ansiosidonnaista työttömyysturvaa tai Kelan peruspäivärahaa maksettaessa, vaikka apurahalla työskentely pidentää työttömyysturvan työsäoloehdon tarkastelujaksoa.



Mahdollisuus työterveyspalveluihin ja hyvinvoinnin tukeen

Apurahatutkijoilla on pääsääntöisesti oikeus ja mahdollisuus valita työyhteisönsä. Vetovoimastaan huolehtivat yliopistot tarjoavat myös apurahalla työskenteleville tutkijoille terveys- ja hyvinvointipalveluita.

Rohkaisemme yliopistoja panostamaan sellaiseen ennaltaehkäisevään hoitoon ja tukeen, joka edistää koko yhteisön hyvinvointia riippumatta yksilön tilanteesta, eli siitä onko hän opiskelija, osa henkilöstöä vai työskenteleekö hän apurahalla.

Osana terveyspalveluita ja hyvinvoinnin tukea tulee huomioida myös psykososiaalinen kuormitus. Lisäksi kehoitamme huomioimaan, että työterveyden asiakkuuden tulisi säilyä, vaikka työtilanne vaihtuisi esimerkiksi kokoaikaisesta työsuhteesta apurahan ja osa-aikaisen työsuhteen yhdistelmään.

Myös apurahatutkijoilla on oikeus lomaan ja palautumiseen

Apuraha ei muodosta työsuhdetta yliopistoon eikä apurahan myöntäjään. Näin ollen apurahatutkijalla ei ole työnantajaa, jolla olisi direktio-oikeutta apurahalla tehtävään työhön, eikä työajan seuranta. Yliopiston resurssisopimus tmv. ei tätä tilannetta muuta. Näin ollen apurahatutkijalla on paljon vapautta, mutta myös vastuu oman työaikansa suunnittelusta ja käytöstä. Myös apurahatutkijalla on oltava riittävästi aikaa ja mahdollisuus lomaan ja palautumiseen. Tutkimusrahoittajat, yliopistot, ohjaajat ja tutkimusryhmät voivat edistää tervettä työkuulttuuria ja kestävästä hyvinvointia muistuttamalla loman ja palautumisen tärkeydestä sekä tukemalla myös apurahatutkijoita työstä palautumisessa.

Katso myös [Tieteentekijöiden linjaukset nuorempien tutkijoiden työskentelyn ja hyvinvoinnin tueksi](#).

Viitteet

Puhakka, Antero. *Peräkkäin, rinnan ja päällekkäin. Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2022*. Tieteentekijöiden liitto 2023.

Siekinen Taru, Emmi-Niina Kujala, Elias Pekkola & Jussi Välimaa. *Apurahatutkijat. Selvitys suomalaisten yliopistojen käytänteistä liittyen apurahatutkijoihin*. Jyväskylän yliopisto 2021.