



URA- VAIHTO- EHTOJEN RISTEYK- SESSÄ



TIETEENTEKIJÄT
FORSKARFÖRBUNDET FUUT

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	PERUSTIETOA VASTAAJISTA.....	9
	2.1 Vastaajien ikä, sukupuolijakauma ja asumistilanne.....	9
	2.2 Vastaajien koulutustiedot sekä tieteellinen toiminta	10
3	TUTKIMUSRAHOITUS	15
	3.1 Vastaajien ansiotaso ja rahoituslähteet.....	15
	3.2 Tulojen riittävyys ja nuorempien tutkijoiden yhdenvertaisuus.....	20
4	URANÄKYMÄT	25
5	NUOREMPIEN TUTKIJOIDEN KOKEMUKSET TYÖTTÖMYYDESTÄ	31
6	NUOREMMAT TUTKIJAT YLIOPISTON TYÖYHTEISÖSSÄ	33
7	TIETEENTEKIJÖIDEN JOHTOPÄÄTÖKSET KYSelyn tuloksista	39
	VIITTEET	44

**TULEVAISUUDEN
TEKIJÄT**



ISBN 978-952-69799-0-8

TIIVISTELMÄ

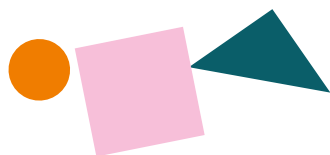
Tieteentekijöiden liiton Nuorempien tutkijoiden työryhmä teetti vuodenvaihteessa 2020–2021 kyselyn väitöskirjatutkijoille sekä hiljattain väitelleille. Kyselyssä selvitettiin nuorempien tutkijoiden työtilannetta, tutkimuksen rahoitusta, työnteon edellytyksiä sekä tulevaisuuden näkymiä ja urasuunnitelmia. Termillä nuorempi tutkija viitataan tässä raportissa väitöskirjaa tekevään tai hiljattain (1–4 vuotta sitten) väitelleeseen tutkijaan. Kysely on jatkumoa vuosina 2012 ja 2017 toteutetuille vastaaville kyselyille. Tällä kertaa kyselyn toteutti tutkimusyritys Aula Research Oy yhteistyössä Tieteentekijöiden kanssa.

Kyselyyn vastasi 1517 nuorempaa tutkijaa. Vastanneista 64 % on naisia ja 32 % miehiä. Vastaajien keski-ikä on 35,3 vuotta. 80 % vastaajista on alle 40-vuotiaita ja suurimman ryhmän muodostavat 30–39-vuotiaat aikuiset. Vastaajista 83 prosenttia on kansalaisuudeltaan suomalaisia ja 17 prosenttia muunmaalaisia.

Vastaajien tohtorintutkinnon suorittamiseen kulunut aika on pidempi kuin usein suositelluksi suoritusajaksi mielletty 4 vuotta. Hiljattain väitelleiden vastaajien tohtorintutkinto on valmistunut keskimäärin 5,7 vuodessa (mediaani 5 vuotta), mikä on jonkin verran lyhentynyt edellisen kyselyn tuloksista. Väitöskirjan tekemiseen käytetyssä ajassa on kuitenkin eroja tieteenalojen välillä. Teknisteellisiltä ja luonnontieteellisiltä aloilta väitellään keskimäärin nopeammin kuin muilta tieteenaloilta. Pisimpään väitöskirjaa tehdään tämän kyselyn perusteella humanistisilla ja lääketieteellisillä aloilla.

Kyselyn perusteella kokoaikaisessa työsuhteessa yliopistolla olevien väitöskirjatutkijoiden bruttotulojen mediaani on 2 000–2 500 euroa kuukaudessa, ja hiljattain väitelleiden bruttotulojen mediaani on 3 300–4 200 euroa kuukaudessa. Muualla kuin yliopistolla kokoaikaisesti työskentelevien tulot ovat hieman korkeammat. Työsuhteessa olevista vastaajista noin puolet (51 %) pitää palkkaansa työtehtäviin nähden sopivana, kun toinen puoli (48 %) pitää palkkaansa työtehtäviin nähden liian pienenä. Myös apurahatutkijoiden näkemykset jakaantuvat: 47 % pitää apurahaansa tutkimustyöhön liian pienenä, kun taas 52 % sopivana. Kuitenkin 80 % työsuhteessa olevista ja 74 % apurahatutkijoista ilmoittaa tulojensa riittävän elämiseen ja asumiseen.

Useimmilla on ollut useampi rahoituslähde (työsuhde, apuraha tai vastaava) väitöskirjatyönsä aikana. Yli puolet (58 %) vastaajista kertoo rahoituslähteitä olleen 1–3, vajaa kolmannes kertoo niitä olleen 4 tai enemmän. Vastaajista selvä enemmistö eli 65 % on samaa mieltä väittämän ”rahoituksen hakeminen vie liikaa aikaa tutkimukselta” kanssa. Työttömänä oli vastaajista kyselyhetkellä 4 %, mutta 30 prosenttia vastaajista kertoo olleensa työttömänä väitöskirjatutkimuksensa aikana. Myös tohtoriksi valmistumisen jälkeen 30 % vastaajista ilmoittaa olleensa työttömänä.



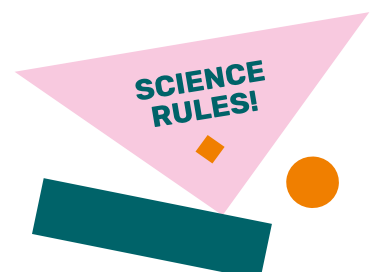
Lomaa kyselyyn vastanneet nuoremmat tutkijat ovat pitäneet hyvin vaihtelevia määriä kyselyhetkeä edeltäneen 12 kuukauden aikana. Yliopistossa työskentelevät vastaajat kertovat pitäneensä lomaa viimeksi kuluneen vuoden aikana keskimäärin 3,3 viikkoa. Hieman alle puolet on pitänyt vähemmän kuin neljä viikkoa lomaa ja 16 prosenttia ei ole pitänyt lomaa viikkoakaan. Apurahatutkijat ovat pitäneet keskimäärin 3,1 viikkoa lomaa kuluneen vuoden aikana, mutta kuitenkin reilu viidennes (22 %) apurahalla työskentelevistä ei ole pitänyt ollenkaan lomaa viimeisen vuoden aikana. 40 % kyselyyn vastanneista työsuhhteessa olevista vastaajista kokee, että heillä on riittävästi aikaa lomaan ja palautumiseen. Kuitenkin lähes saman verran vastaajista (39 %) kokee, ettei heillä ole riittävästi aikaa lomaan ja palautumiseen. Apurahatutkijoista 43 % on sitä mieltä, että heillä on aikaa lomaan ja palautumiseen, mutta toisaalta heistä lähes puolet (48 %) on väittämän kanssa eri mieltä.

Yli kaksi kolmasosaa vastaajista on huolissaan työuransa epävarmuudesta, vaikka suurin osa suhtautuu melko positiivisesti uranäkymiinsä. Avovastauksissa korostuu tutkijanuran yleinen epävarmuus. Monet ovat huolissaan tutkijaksi työllistymisestä, koska yliopistojen ja tutkimuslaitosten työpaikat ovat hyvin kilpailtuja. Avovastauksen perusteella myös koronapandemia ja sen vaikutukset lisäävät epävarmuutta sekä omiin työllistymismahdollisuuksiin että yleiseen tutkimusrahoituksen kehittymiseen.

Nuoremmat tutkijat katsovat uravaihtoehtojaan laaja-alaisesti, vaihtoehtoja on. Yli puolet vastaajista (56 %) on harkinnut kyselyhetkeä edeltäneen 12 kuukauden aikana siirtymistä yksityiselle sektorille ja 53 % siirtymistä julkiselle sektorille (ml. tutkimuslaitokset). 44 % vastaajista on harkinnut hakeutumista täysin toisiin tehtäviin. Vastaajista kuitenkin valtaosa (86 %) työskentelisi mielellään tulevaisuudessa yliopistolla.

Nuoremmat tutkijat mieltävät itsensä vahvasti tutkijoiksi. 76 % kyselyyn vastanneista on täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”miellän itseni tutkijaksi” kanssa. Kuitenkin vain puolet vastaajista kokee olevansa osa työpaikkansa työyhteisöä. Kyselyn perusteella työsuhhteessa olevat mieltävät itsensä vahvemmin osaksi yliopiston työyhteisöä kuin apurahatutkijat. 62 % kyselyyn vastanneista pitää nimikettä ”väitöskirjatutkija” parhaimpana nimikkeenä väitöskirjaa tekevälle.

Uran katkokset voivat olla haastavia nuoremmille tutkijoille. Työttömistä vastaajista 28 prosentilla on ollut vaikeuksia työttömyyskorvauksen saamisessa. Lisäksi 40 % ei ole mielestään saanut tilanteeseensa nähden asiantuntevaa palvelua työvoimatoimistolta.





TIETEENTEKIJÄT
FORSKARFÖRBUNDET • FUURT

1 JOHDANTO

Tieteentekijät on kaikkien tieteen, tutkimuksen ja korkeakouluopetuksen parissa työskentelevien ammattiliitto. Se on Akavan suurin henkilöstöjärjestö yliopistosektorilla, sekä merkittävä tiede- ja koulutuspoliittinen vaikuttaja. Yhä useampi liiton jäsen työllistyy myös yliopistosektorin ulkopuolelle. Tieteentekijät edustaa kaikkia tieteentekijöitä tieteenalasta, tehtävästä tai uravaiheesta riippumatta. Liittoon kuuluu myös apurahalla työskenteleviä tutkijoita ja liitto toimii aktiivisesti heidän edunvalvojanaan niin tiedeyhteisössä kuin yhteiskunnassa laajemmin. Suomalaisen tiedeyhteisön kansainvälistyessä myös Tieteentekijöiden jäseniin kuuluu nopeasti kasvava joukko ulkomaalaistaustaisia tutkijoita. Merkittävä osa liiton uusista jäsenistä onkin ulkomaalaistaustaisia nuorempia tutkijoita.

Tieteentekijät pyrkii edistämään ja tukemaan tohtoreiden työllistymistä laaja-alaisesti työelämän eri sektoreille. Tämä on tärkeää, jotta tutkittua tietoa voidaan hyödyntää päätöksenteossa ja muussa toiminnassa nykyistä vahvemmin. Myös kansainvälisten osaajien entistä sujuvampi työllistyminen ja kotoutuminen Suomeen on todella tarpeellista.

Tieteentekijöiden liiton Nuorempien tutkijoiden työryhmä valvoo väitöskirjaa tekevien sekä hiljattain väitelleiden tutkijoiden etuja niin yliopistoissa kuin yhteiskunnassa laajemminkin. Työryhmän toiminta tukee liiton edunvalvontatyötä nuorempien tutkijoiden, apurahatutkijoiden sekä kansainvälisten tutkijoiden erityiskysymyksissä. Työryhmän tärkein pyrkimys on nuorempien tutkijoiden aseman parantaminen erityisesti tutkijanuran alkuvaiheen ammatillisuutta vakiinnuttamalla.

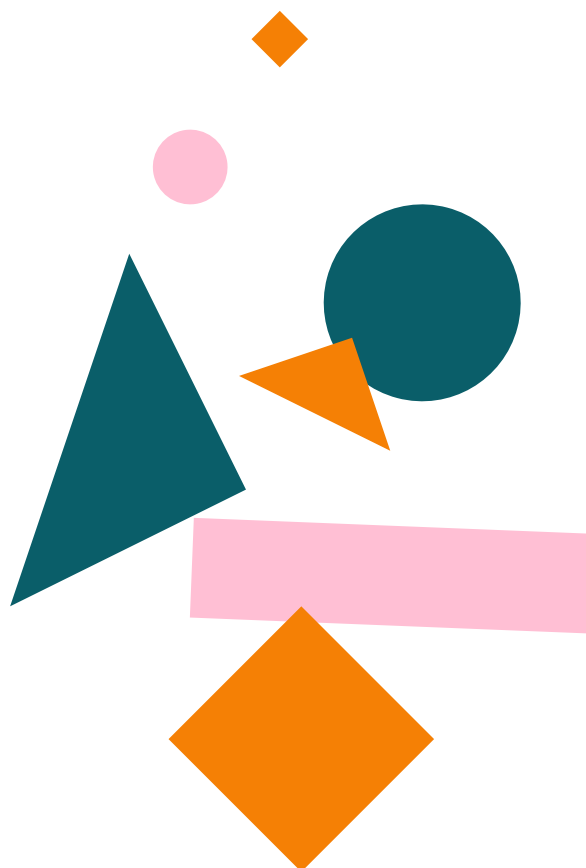
Termillä nuorempi tutkija viitataan tässä selvityksessä väitöskirjaa tekevään tai hiljattain (1–4 vuotta sitten) väitelleeseen tutkijaan. Tämä vastaa kansainvälistä nuoren tai urapolkunsu alkuvaiheessa olevan tutkijan määritelmää (engl. early stage/career researcher). Termi nuori tai nuorempi tutkija ei siis viittaa tutkijan ikään vaan hänen uravaiheeseensa. Yliopistoissa sovellettavan niin kutsutun neliportaisen tutkijanuramallin mukaan tällöin puhutaan uravaiheiden yksi ja kaksi tason tutkijoista, joista ensimmäisen uraportaan tutkijat ovat väitöskirjatutkijoita ja osana tutkijakoulutusta, kun taas toisen uraportaan tutkijat ovat hiljattain väitelleitä. Jälkimmäisestä ryhmästä käytetään usein kansainvälisesti tutuksi tullutta nimikettä postdoctoral tai postdoc-tutkija, eli tutkija, jonka tehtävänä on väitöskirjanjälkeinen tutkimus. Suomeksi nimikkeeksi on vakiintumassa tutkijatohtori. Akateemisten nimikkeiden lisäksi on huomioitava, että nuorempien tutkijoiden tehtävät ja nimikkeet voivat olla hyvin moninaiset yliopistosektorin ulkopuolella.

Tieteentekijöiden nuorille tutkijoille suunnattu kysely toteutettiin kolmatta kertaa vuodenvaihteessa 2020–2021. Ensimmäinen kysely toteutettiin vuonna 2012 ja toinen syksyllä 2017. Kyselyn tarkoituksena on selvittää Suomessa toimivien nuorempien tutkijoiden työtilannetta, tutkimuksen rahoitusta, työn teon edellytyksiä sekä tulevaisuuden näkymiä ja urasuunnitelmia. Osa kysymyksistä on erikseen kohdennettuja työsuhteessa oleville, apurahatutkijoille ja työttömille

nuoremmille tutkijoille. Uusimmassa kyselyssä selvitetään aiempia tarkemmin myös väitöskirjatutkimuksen aikaista uraohjausta ja työelämäyhteyksiä yliopiston ulkopuolelle, sekä nuorempien tutkijoiden liikkuvuutta ja osallistumista kansainväliseen yhteistyöhön eri muodoissaan. Vuonna 2020 puhjennut koronaviruspandemia (COVID-19) otettiin huomioon kartoittamalla esimerkiksi digitaalisen ja etänä toteutetun liikkuvuuden tai yhteistyön muotoja.

Kyselyn toteutti tällä kertaa tutkimusyritys Aula Research Oy yhteistyössä Tieteentekijöiden kanssa. Kyselyaineisto kerättiin verkkolomakkeella 8.12.2020–22.1.2021 välisenä aikana, jolloin linkkiä kyselyyn jaettiin muun muassa Tieteentekijöiden viestintäkanavissa ja eri yliopistojen sähköpostilistoilla. Kyselyä ei kohdennettu ainoastaan liiton jäsenistölle, vaan sillä pyrittiin tavoittamaan laajasti kaikkia Suomessa toimivia nuorempia tutkijoita huomioiden myös eri kieliryhmät. Kuten aiemmilla kerroilla, kyselyyn saattoi vastata suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi.

Kyselyssä oli pääasiassa monivalintakysymyksiä, mutta myös avoimia kysymyksiä. Lukijaystävällisyyden vuoksi raportissa esitetyt luvut on pääosin pyöristetty kokonaislukuihin, minkä vuoksi joissain taulukoissa prosenttiosuuksien summa ylittää sata prosenttia. Avoimien kysymysten vastaukset analysoitiin luokittelemalla ne vastauksista esiin nousseiden teemojen mukaan. Näitä vastauksia on nostettu esiin raporttiin. Seuraavissa luvuissa 2–6 esiteltävän kyselyraportin tekstin on laatinut pääosin Aula Research Oy. Raportin loppuun kootut johtopäätökset on sen sijaan laatinut Tieteentekijöiden Nuorempien tutkijoiden työryhmä.



2 PERUSTIETOA VASTAAJISTA

2.1 Vastaajien ikä, sukupuolijakauma ja asumistilanne

Kyselyyn vastasi 1517 nuorempaa tutkijaa. Vastausmäärä laski edellisestä kerasta (2017), jolloin kyselyyn vastasi 1870 tutkijaa.¹ Kyselyyn vastanneista 64 % on naisia ja 32 % miehiä. Jakauma on lähes täysin sama kuin vuoden 2017 kyselyssä. Kaksi prosenttia vastaajista ei halunnut ilmoittaa sukupuoltaan ja kaksi prosenttia kertoi olevansa muunsukupuolisia. Näiden vastaajaryhmien pienuuden vuoksi heitä ei oteta ryhmien välisiin vertailuihin mukaan. Heidän vastauksensa ovat kuitenkin mukana tarkasteltaessa kaikkia vastauksia kokonaisuutena.

Naisten osuus yliopistojen henkilötyövuosista tutkijanuran ensimmäisellä portaalla (väitöskirjatutkijan tai vastaavan nimikkeellä) oli vuonna 2020 noin 47 prosenttia ja miesten noin 53 prosenttia. Toisella uraportalla (mm. tutkijatohtorit) naisten osuus vuonna 2020 oli 52 % ja miesten 48 %.² Apurahalla toimivista nuoremmista tutkijoista ei ole käytettävissä samanlaisia julkisia tilastoja. Kuitenkin apurahansaaajia vakuuttavan Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen (Mela) tilastoista nähdään, että YEL-vakuutetuista apurahansaaajista naiset muodostavat enemmistön.³ Kokonaisuudessaan edellä esitetyn perusteella voidaan todeta, että naiset ovat merkittävästi yliedustettuna tässä aineistossa. Vastaajien keski-ikä on 35,3 vuotta (mediaani 34 vuotta). Miesten keski-ikä on 34,4 vuotta ja naisten keski-ikä 35,8 vuotta. Taulukossa 1 on esitetty vastaajien ikäjakauma ikäryhmittäin ja sukupuolittain. Kuten taulukosta voidaan havaita, 80 prosenttia vastaajista on alle 40-vuotiaita. Suurimman ryhmän muodostavat 30–39-vuotiaat aikuiset. Verrattuna vuoden 2017 kyselyyn, vastaajat ovat hieman nuorempia.

Taulukko 1. Vastaajien ikäjakauma sukupuolittain

IKÄRYHMÄ	NAISET %	MIEHET %	YHTEENSÄ %
Alle 30	33 %	38 %	34 %
30–39-vuotta	44 %	48 %	46 %
40–49-vuotta	18 %	11 %	15 %
50–59-vuotta	5 %	2 %	4 %
60 ja yli	0 %	1 %	1 %

Vastaajista 83 prosenttia on kansallisuudeltaan suomalaisia ja 17 prosenttia muunmaalaisia. Muunmaalaiden osuus yliopistojen henkilötyövuosista tutkijanuran ensimmäisellä ja toisella portaalla on noin 36 prosenttia⁴, ja viime vuosina ulkomaalaisten osuus valmistuneista tohtoreista on ollut neljännes⁵. Näin voidaan todeta, että suomalaiset ovat selvästi yliedustettuna tässä aineistossa. Kuitenkin verrattuna edelliseen kyselyyn, muunmaalaiden osuus vastaajista on kasvanut.

Taulukossa 2 on esitetty vastaajien asumistilanne. Vastaajista puolison tai puolison ja lasten kanssa asuu hieman yli kaksi kolmannesta (68 %). Yksin asuu lähes neljäsosa: yksin asuminen on yhtä suosittua niin miesten kuin naistenkin keskuudessa. Edellisellä kyselykerralla yksin asuminen oli selvästi yleisempää miesten keskuudessa. Yksin lasten kanssa asuu hieman yli kolme prosenttia vastaajista, ja tämä on naisten keskuudessa miehiä yleisempää. Ulkomaalaisten keskuudessa yksin (31 %) sekä kimppakämpässä (11 %) asuminen on yleisempää kuin suomalaisten keskuudessa. Ulkomaalaisista vastaajista 33 % asuu puolison kanssa ja 20 % puolison ja lasten kanssa.

Taulukko 2. Vastaajien asumistilanne sukupuolittain

ASUMISMUOTO	NAISET %	MIEHET %	YHTEENSÄ %
Puolison kanssa	38 %	39 %	39 %
Puolison ja lasten kanssa (ml. yhteishuoltajuus ja uusioperheet)	31 %	29 %	29 %
Yksin	24 %	24 %	24 %
Ainoana aikuisena lasten kanssa (ml. yhteishuoltajuus ja uusioperheet)	3 %	1 %	3 %
Kimppakämpässä	2 %	5 %	3 %
Vanhempien tai sukulaisten luona	0 %	1 %	0 %
Jokin muu, mikä	2 %	1 %	2 %

2.2 Vastaajien koulutustiedot sekä tieteellinen toiminta

Kyselyyn vastanneista 79 % tekee parhaillaan väitöskirjaa ja vajaa viidennes (19 %) on hiljattain väitellyt (lopun vastaajista ovat joko perustutkinto-opiskelijoita tai heidän tietonsa puuttuvat ja näin ollen heidän vastauksiaan ei ole otettu analyysissä huomioon). Lähes viidennes otoksesta (18 %) on aloittanut väitöskirjansa tekemisen vuonna 2020. Vastauksia tuli kaikista suomalaisista yliopistoista Maanpuolustuskorkeakoulua lukuun ottamatta. Tämän lisäksi reilu prosentti vastaajista on suorittanut tohtorintutkintonsa ulkomaiseen yliopistoon. Vastaajat painottuvat kuitenkin suurimpiin yliopistoihin eli Helsingin, Turun ja Tampereen yliopistoihin sekä Aalto-yliopistoon.

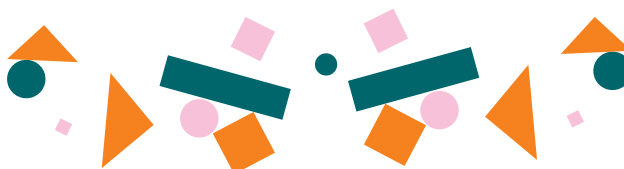
Taulukossa 3 on esitetty vastaajien yleisimmät tieteenalat sukupuolen ja kansalaisuuden mukaan. Naisia on enemmistö kaikilla muilla tieteenalalla paitsi teknillistieteellisellä alalla. Teknillistieteellisellä alalla 61 % on miehiä naisten osuuden ollessa 37 %. Luonnontieteellisellä alalla sukupuolijakauma on suhteellisen tasainen. Teknillistieteellisellä alalla on myös eniten ulkomaalaisia nuorempia tutkijoita, 30 %. Myös luonnontieteissä reilu viidennes vastaajista on ulkomaalaisia. Sen sijaan esimerkiksi humanistisilla aloilla lähes kaikki vastaajat ovat suomalaisia.

Taulukko 3. Vastaajien tieteenalat sukupuolen ja kansalaisuuden mukaan

TIETEENALA	SUKUPUOLI		KANSALAISUUS		VASTAAJIA
	Nainen	Mies	Suomalainen	Ulkomaalainen	
Luonnon-tieteellinen	56 %	42 %	77 %	23 %	298 (20 %)
Humanistinen	69 %	24 %	95 %	5 %	281 (19 %)
Yhteiskunta-tieteellinen	71 %	24 %	83 %	17 %	202 (13 %)
Lääke-tieteellinen	70 %	28 %	93 %	7 %	162 (11 %)
Teknillis-tieteellinen	37 %	61 %	70 %	30 %	148 (10 %)
Kasvatus-tieteellinen	75 %	22 %	93 %	7 %	88 (6 %)
Muu	70 %	29 %	79 %	21 %	336 (21 %)
YHTEENSÄ	64 %	32 %	83 %	17 %	1517

Vastaajien raportoima tohtorintutkinnon suorittamiseen kulunut aika on edelleen selvästi pitempi kuin suositelluksi suoritusaajaksi usein mielletty 4 vuotta. Hiljattain väitelleiden vastaajien tohtorintutkintoon kulunut aika on keskimäärin 5,7 vuotta (mediaani 5 vuotta). Väitöskirjaansa tekevien keskimääräinen arvio valmistumiseen kuluvasta ajasta on 5,1 vuotta (mediaani 5 vuotta). Vuoden 2017 kyselyn perusteella tohtorintutkintoon oli vastaajilta kulunut keskimäärin 6,3 vuotta ja väitöskirjaa tekevät arvioivat sen valmistuvan keskimäärin 5,3 vuodessa, joten näiden kyselyaineistojen perusteella tohtorintutkintoon kulunut aika on jonkin verran lyhentynyt. Tohtorintutkinnon suoritus aika on Suomessa verrokkimaita pidempi, mikä on huomioitu korkeakoulupolitiikassa.⁶ Pyrkimys suoritus aikojen lyhentämiseen ilman kestäviä ratkaisuja väitöskirjojen rahoituksessa voi kuitenkin olla tutkijoiden kannalta haitallista. Etenkin avoimissa kommentteissa nousee esiin huoli omasta terveydestä kohtuuttomalta tuntuvan työtahdin ja -taakan alla.

Isoin huoleni on, että palan loppuun väitöskirjaa tehdessä. Olen tästä erityisesti huolissani siksi, että itseni lisäksi koko perheeni kärsii jo nyt pitkistä päivistäni ja viikonlopputöistä.



Uupumus on jatkuvasti uhkana kun pakko tehdä koko ajan parhaansa ettei putoa kilpailusta ja siltikin on koko ajan pää palkilla työsopimusten päättyessä. Jatkuva epävarmuus pelottaa.

Väitöskirjan tekemiseen kuluneessa ajassa on eroja tieteenalojen välillä, kuten taulukosta 4 voimme havaita. Teknistieteellisiltä ja luonnontieteellisiltä aloilta väitellään keskimäärin nopeammin kuin muilta tieteenaloilta. Pisimpään väitöskirjaa tehdään tämän kyselyn perusteella humanistisilla ja lääketieteellisellä aloilla. Kuten viime kerrallakin, miehet valmistuvat keskimäärin nopeammin (keskiarvo 4,8 vuotta) kuin naiset (6,1 vuotta). Samoin ulkomaalaiset (keskiarvo 4,6 vuotta) valmistuvat keskimäärin selvästi nopeammin kuin suomalaiset (keskiarvo 6,1 vuotta).

Taulukko 4. Väitöskirjan tekemiseen kulunut aika tieteenaloittain

TIETEENALA	KESKIARVO 2020	KESKIARVO 2017
Humanistinen	6,8	6,9
Lääketieteellinen	6,2	6,7
Yhteiskuntatieteellinen	5,8	6,9
Muu	5,6	6,0
Kasvatustieteellinen	5,4	6,2
Luonnontieteellinen	5,0	5,4
Teknillistieteellinen	4,8	4,9
Kaikki	5,7	6,3

Vastaajista 62 % kertoo olleensa tyytyväisiä väitöskirjaohjauksensa määrään ja 63 % sen sisältöön. Vajaa viidennes vastaajista ei ole ollut tyytyväinen saamaansa ohjaukseen. Vaikka enemmistö vastaajista on tyytyväisiä ohjauksensa määrään ja sisältöön, valtaosa väitöskirjantekijöistä keskustelee väitöskirjastaan ohjaajansa kanssa huomattavan harvoin (taulukko 5). Vain 14 % vastaajista kertoo keskustelleensa väitöskirjaohjaajansa kanssa viikoittain. Peräti 26 % on keskustellut ohjaajansa kanssa vain 1–5 kertaa vuodessa.

Tieteenaloittain tarkasteltuna tiiviimmin yhteyttä väitöskirjaohjaajaan pidetään eläin- ja hammaslääketieteissä, psykologiassa, lääketieteissä, luonnontieteissä, liikuntatieteissä sekä farmasiassa. Nämä ovat hammaslääketiedettä lukuun ottamatta sellaisia aloja, joissa vastaajat kokevat kyselyn perusteella tekevänsä tutkimusta useimmiten osana tutkijaryhmää. Vastaavasti niillä aloilla, joilla työskennellään useimmiten yksin, väitöskirjaohjaajan kanssa keskustellaan

selvästi harvemmin. Näitä aloja kyselyn perusteella ovat esimerkiksi kauppatieteellinen, oikeustieteellinen, taideteollinen sekä humanistinen tieteenala.

Toki on muistettava, että väitöskirjaohjauksen määrä ei suoraan kerro ohjauksen laadusta vaan lähinnä ohjauksen säännöllisyydestä. Tiiviillä ohjauksella voi kuitenkin olla positiivinen vaikutus valmistumisaikoihin.

Taulukko 5. Kuinka usein keskustelet väitöskirjastasi ohjaajasi kanssa?

	OSUUS VASTAAJISTA %
Kerran viikossa tai useammin	14 %
2–3 kertaa kuukaudessa	25 %
Kerran kuukaudessa	21 %
Joka toinen kuukausi	11 %
1–5 kertaa vuodessa	26 %
Harvemmin kuin kerran vuodessa	3 %

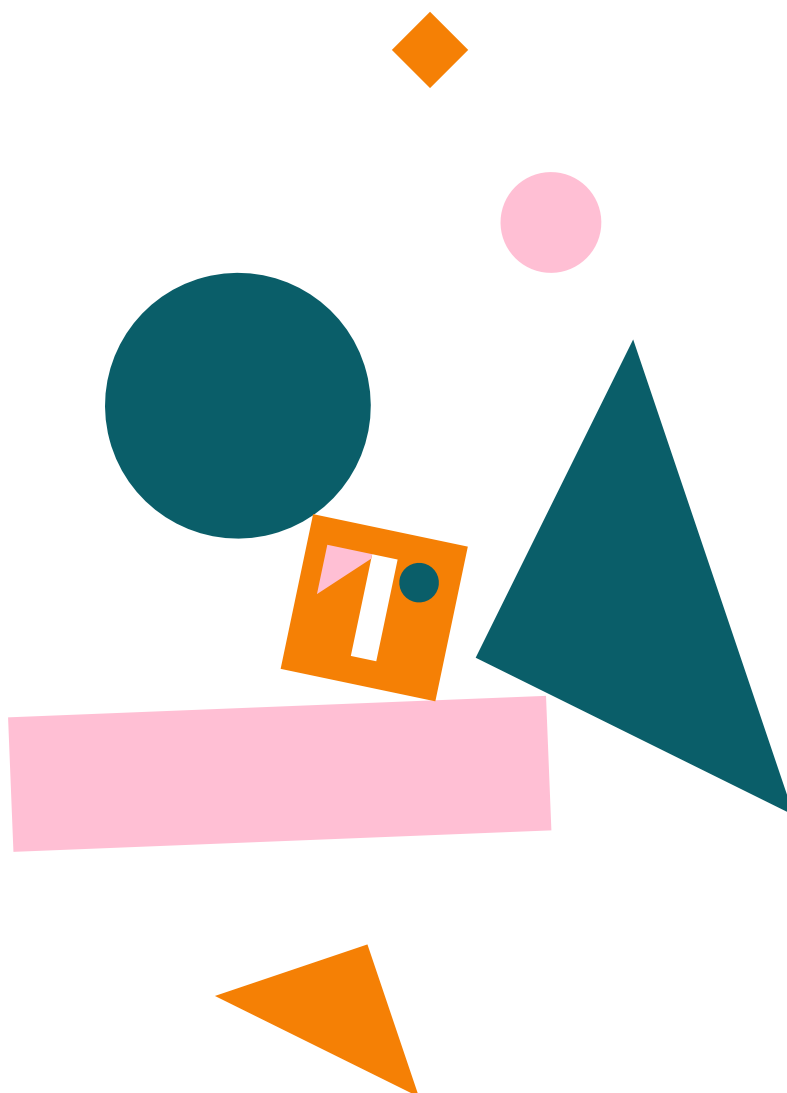
Kyselyvastausten perusteella voidaan todeta, nuoremmat tutkijat ovat aktiivisia tiedeyhteisöjen jäseniä, jotka tuottavat tieteellisiä julkaisuja ja esiintyvät aktiivisesti konferensseissa ja vastaavissa. Hiljattain väitelleistä vain 2 % ei ole julkaissut yhtään tieteellistä artikkelia, kun 68 % hiljattain väitelleistä on julkaissut artikkeleita 5 tai enemmän. Reilu viidennes hiljattain väitelleistä ilmoittaa julkaisseensa jo yli 10 artikkelia. Kun tuloksia tarkastellaan kaikki vastaajat -tasolla, 74 % oli julkaissut vähintään yhden tieteellisen artikkelin. 80 % kaikista vastaajista myös kertoo, että heillä on ollut omia julkaisuja ulkomaalaisissa julkaisuissa tai alustoilla viimeisen 24 kuukauden aikana.

Kaksi kolmasosaa väitöskirjaa tekevistä on pitänyt esitelmän tai esitelmiä tieteellisessä konferenssissa, hiljattain väitelleistä 84 %. Koronatilanteesta johtuen tällä tutkimuskerralla esitelmän pitämistä tieteellisessä konferenssissa tarkasteltiin 24 kuukauden aikajaksolta, kun viime tutkimuskerralla aikajakso oli 12 kuukautta. Tällä pidemmällä tarkastelujaksolla osallistumisaktiivisuus vastaajien keskuudessa on sama kuin edellisessä kyselyssä.

Kyselyssä selvitettiin myös ensimmäistä kertaa kansainvälisen yhteistyön erilaisia muotoja. Vastaajista 67 % on osallistunut kansainväliseen konferenssiin ulkomailla ja 56 % Suomessa paikan päällä viimeisen 24 kuukauden aikana. 27 % vastaajista kertoo osallistuneensa paikan päällä kansainväliseen hankkeeseen, projektiin tai tutkimusryhmään, jota johdetaan Suomesta, ja 17 % sellaiseen, jota koordinoidaan ulkomailta. Lisäksi eri pituisia tutkija- tai opettajavierailua ulkomaille tai aineistonkeruumatkoja ulkomaille on tehnyt noin kymmenes vastaajista.

Koronatilanteen myötä myös kansainvälisen yhteistyön muodot ovat siirtyneet etäaikaan, mikä näkyy tuloksissakin. Yli puolet vastaajista (58 %) on osallistunut etänä kansainväliseen ulkomailla järjestettyyn konferenssiin ja 41 % Suomessa järjestettyyn etäkonferenssiin viimeisen 24 kuukauden aikana. 27 % vastaajista on osallistunut etänä kansainväliseen hankkeeseen, jota johdetaan Suomesta ja 22 % ulkomailta johdettuun hankkeeseen. Vain muutama prosentti kyselyyn vastanneista kertoo osallistuneensa etänä tutkija- tai opettajavierailuihin.

Etäkonferenssit kiinnostavat myös tulevaisuudessa, sillä lähes kaikki vastaajista (94 %) voisi osallistua tulevaisuudessa etänä ulkomailla järjestettävään kansainväliseen konferenssiin. 87 % puolestaan osallistuisi Suomessa etänä järjestettävään konferenssiin. Valtaosa vastaajista voisi myös osallistua etänä hankkeeseen, projektiin tai tutkimusryhmään, jota johdetaan tai koordinoidaan Suomesta tai ulkomailta. Reilu kolmannes vastaajista on kiinnostunut etänä toteutettavasta alle 2 viikon tutkija- tai opettajavierailusta ulkomaille, ja reilu neljännes 2 viikon–3 kuukauden mittaisesta vierailusta. Sen sijaan yli 3 kuukauden mittaisesta tutkija- tai opettajavierailusta etänä on kiinnostunut 19 % vastaajista.



3 TUTKIMUSRAHOITUS

3.1 Vastaajien ansiotaso ja rahoituslähteet

Nuoremmat tutkijat toimivat erilaisissa työ- ja elämäntilanteissa, mikä näkyy myös heidän pääasiallisissa tulonlähteissään. Kaksi kolmasosaa vastaajista kertoo tulojensa pääasiallisena lähteenä olevan palkan. Kuten taulukosta 6 nähdään, suurimman ryhmän muodostavat yliopistosta väitös- tai post-doc-tutkimukseen palkkaa saavat (44 %). Tässä on pienoista nousua viime kyselyyn nähden, jolloin luku oli 38 %. Seuraavaksi yleisin tulonlähde on apuraha, jolla työtään rahoittaa 23 % vastaajista. Osuus on pysynyt samana verrattuna viime tutkimuskertaan. "Palkkaa muualta" voi tässä tarkoittaa esimerkiksi työsuhdetta tutkimuslaitoksessa tai yrityksessä. Kategoriaan "muu" on sijoitettu esimerkiksi omalla rahallaan tutkimusta tekevät sekä he, joiden palkka koostuu useasta eri lähteestä. Työttömänä oli vastaushetkellä 4 % vastaajista, mikä on aavistuksen vähemmän kuin viime kerralla (6 %). Vastaajajoukon työttömyysaste on huomattavasti matalampi kuin koko väestön keskuudessa Suomessa. Suomessa työttömyysaste oli 2021 tammikuussa 8,7 %.⁷

Taulukko 6. Tulojen pääasiallinen lähde

	OSUUS VASTAAJISTA %
Palkka yliopistolta ja työtehtäviin kuuluu väitöskirjan tai postdoc -tutkimuksen tekeminen	44 %
Apuraha	23 %
Palkka muualta	17 %
Muu	7 %
Palkka yliopistolta, mutta väitöskirja/post doc -tutkimuksen tekeminen ei kuulu työtehtäviin	5 %
Työttömyysturva	4 %

Vaikka vastaushetkellä työttömänä oli hieman alle neljä prosenttia vastaajista, työttömyyskokemukset ovat vastaajien keskuudessa selvästi tätä yleisempiä. Peräti 30 prosenttia vastaajista on ollut työttömänä väitöskirjatyönsä aikana. Tämä osuus on tismalleen sama kuin edellisessä kyselyssä. Myös tohtoriksi valmistumisen jälkeen 30 % vastaajista ilmoittaa olleensa työttömänä. Keskiarvo valmistuneiden työttömyysjaksolle on 10,6 kuukautta mediaanin ollessa 10 kuukautta. Ulkomaalaisten vastaajien työttömyysjaksot ovat kestäneet pidempään kuin suomalaisten vastaajien. Keskiarvo ulkomaalaisten valmistuneiden työttömyysjaksolle on 14 kuukautta mediaanin ollessa 8 kuukautta.

Taulukossa 7 on esitetty, kuinka monta eri rahoituslähdettä (työsuhdetta, työs-kentelyapurahaa tai muuta vastaavaa) vastaajilla on ollut väitöskirjatyönsä ai-kana. Merkittäväällä osalla vastaajista rahoituslähteitä on ollut enemmän kuin yksi. Yli puolet (58 %) vastaajista kertoo rahoituslähteitä olleen 1–3, hieman va-jaa kolmannes kertoo niitä olleen 4 tai enemmän. Vastaajista selvä enemmis-tö eli 65 % on samaa mieltä väittämän ”rahoituksen hakeminen vie liikaa aikaa tutkimukselta” kanssa. Tämän lisäksi peräti 61 % vastaajista suhtautuu yleiseen tutkimusrahoituksen kehitykseen negatiivisesti.

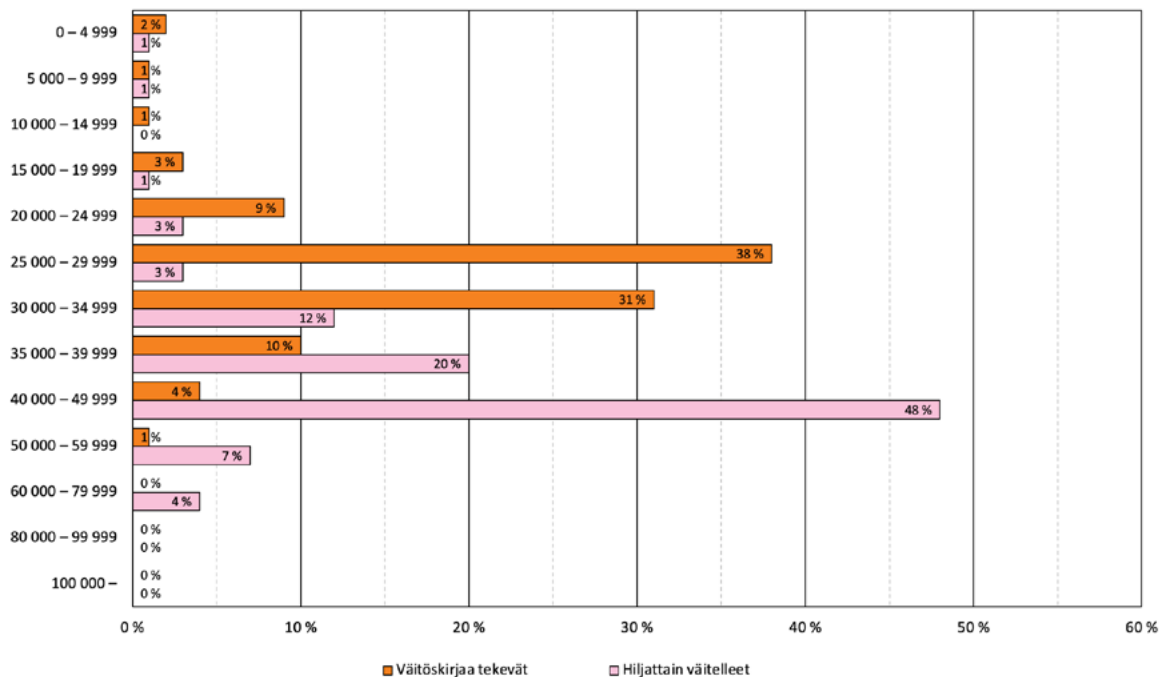
Taulukko 7. Eri rahoituslähteiden määrä väitöskirjatyön aikana

ERI RAHOITUSLÄHTEIDEN MÄÄRÄ	OSUUS VASTAAJISTA %
Ei yhtään	7 %
1–3 kpl	58 %
4–6 kpl	20 %
7–10 kpl	8 %
yli 10 kpl	3 %
En osaa sanoa / Ei koske minua	4 %

Avokommenteissa toistuu vastaajien ahdistus tutkimusrahoituksen jatkuvasta hakemisesta ja työsuhteiden tai rahoitusjaksojen ketjuttamisesta.

Apurahahaut ja niiden ketjutukset syövät valtavat määrät resursseja (sekä hakuihin osallistuvilta että hakujen arvioijilta). [...] Yhä enemmän aikaa kuluu apurahahakuihin ja niistä sekä ryhmän rahoituksen riittävydestä stressaaminen, mikä heikentää tutki-muksen (ja tutkimusrahoituksen) tuottavuutta.

Kuvio 1. Kokoaikaisessa työsuhteessa yliopistolla olevien vastaajien bruttovuositulot uravaiheen mukaan



Kuviossa 1 on esitetty vastaajien vuositulot yliopistolla uravaiheen mukaan. Kyselyssä ei kysytty erikseen työsuhteen kokoaikaisuutta, mutta kokoaikaiseksi lasketaan tässä viimekertaisen kyselyn tavoin yli 25 h/viikko työskentelevät. Väitöskirjaa yliopistossa kokoaikaisessa työsuhteessa tekevien mediaanivuositulot ovat välillä 25 000–29 999 euroa, mikä vastaa noin 2 000–2 500 euron bruttotuloja kuukaudessa. Hiljattain väitelleiden vuositulojen mediaani on 40 000–49 999 euroa, mikä vastaa noin 3 300–4 200 euron kuukausituloja. Tuloksissa ei ole tapahtunut merkittävää muutosta verrattuna vuoden 2017 kyselyyn. Muualla kuin yliopistolla kokoaikaisesti työskentelevien vuositulot ovat hieman korkeammat kyselyn perusteella. Niin väitöskirjaa tekevien kuin hiljattain väitelleidenkin mediaanitulot muualla kuin yliopistolla työskentelevillä ovat 40 000–49 000 euroa vuodessa. Hiljattain väitelleistä muualla kuin yliopistolla työskentelevistä 69 % kertoo vuositulojensa olevan enemmän kuin 40 000 euroa ja väitöskirjaa tekevistäkin 63 % tienaa enemmän kuin 40 000 euroa vuodessa.

Apurahalla työskenteleviltä selvitettiin heidän apurahakautensa kesto ja apurahan suuruus. Vastaajat kertovat heidän apurahakautensa pituudeksi vaihtelevasti 1–48 kuukautta keskiarvon ollessa 14,8 kuukautta ja mediaanin 12 kuukautta. Apurahojen keskiarvo on 2 136 euroa kuukaudessa mediaanin ollessa 2 033 euroa kuukaudessa. Apurahalla työskentelevien ansiot ovatkin alhaisemmat kuin esimerkiksi yliopistolla työsuhteessa olevilla. Apurahakauden kestossa tai ansiotasossa ei ole tapahtunut merkittävää muutosta edelliseen kyselyyn verrattuna.

Kyselyyn vastanneiden nuorempien tutkijoiden ansiotaso on muiden suomalaisten korkeakoulutettujen ansioihin verrattuna edelleen alhainen. Vuonna 2019 Suomessa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden mediaanipalkka oli 4 210 euroa ja alle 40-vuotiailla korkeakoulututkinnon suorittaneilla 3 804 euroa. Tohtorintutkinnon suorittaneiden mediaanipalkka oli 5 002 euroa kuukaudessa.⁸

Vastaajilta kysyttiin, kuinka paljon he työskentelevät keskimäärin viikossa. Työsuhteessa väitöskirjaa tekevät kertovat työskentelevänsä keskimäärin 40,3 tuntia viikossa (keskihajonta 8,1, mediaani 40). Jo väitelleiden keskimääräinen työaika on 41,5 tuntia viikossa (keskihajonta 7,7, mediaani 40). Työajoissa ei ole eroja sukupuolen, uravaiheen tai kansalaisuuden suhteen. Myös apurahalla työskentelevät arvioivat työskentelevänsä noin 38 tuntia viikossa mediaanin ollessa 40 tuntia. Yliopistoissa tutkimus- ja opetustyössä toimivien vuosityöaika on yliopistojen yleisen työehtosopimuksen mukaisesti (1.8.2020 lähtien) 1 612 tuntia vuodessa eli laskennallisesti 36,25 tuntia viikossa.

Työsuhteessa olevat vastaajat kertovat tutkimukseen menevän keskimäärin 26,5 tuntia viikossa (mediaani 30 h). Yliopistolla työsuhteessa olevilla kuluu keskimäärin 10 tuntia viikossa opetukseen ja muihin tehtäviin mediaanin ollessa 6 tuntia. Ulkomaalaiset tutkijat kertovat käyttävänsä hieman enemmän aikaa tutkimukseen kuin suomalaiset vastaajat ja vastaavasti vähemmän aikaa opetukseen ja muihin tehtäviin. Apurahalla työskentelevät kertovat käyttävänsä keskimäärin 31 tuntia viikossa tutkimukseen mediaanin ollessa 30 tuntia. Opetukseen ja muihin tehtäviin apurahatutkijoilla kuluu keskimäärin 5,6 tuntia viikossa mediaanin ollessa 5 tuntia.

Vastaajilta kysyttiin, onko heidän määräaikaista työsuhdettaan pidennetty perhevapaiden osalta. Yliopistolla työskentelevistä vastaajista 75 % ei ole ollut perhevapaalla. Niistä yliopistolla työskentelevistä vastaajista, jotka ovat olleet perhevapaalla, 21 % kertoo, että heidän määräaikaista työsuhdettaan on pidennetty perhevapaan vuoksi, kun taas 79 % perhevapaalla olleista kertoo, ettei heidän määräaikaista työsuhdettaan ole pidennetty perhevapaan pitämisen vuoksi.

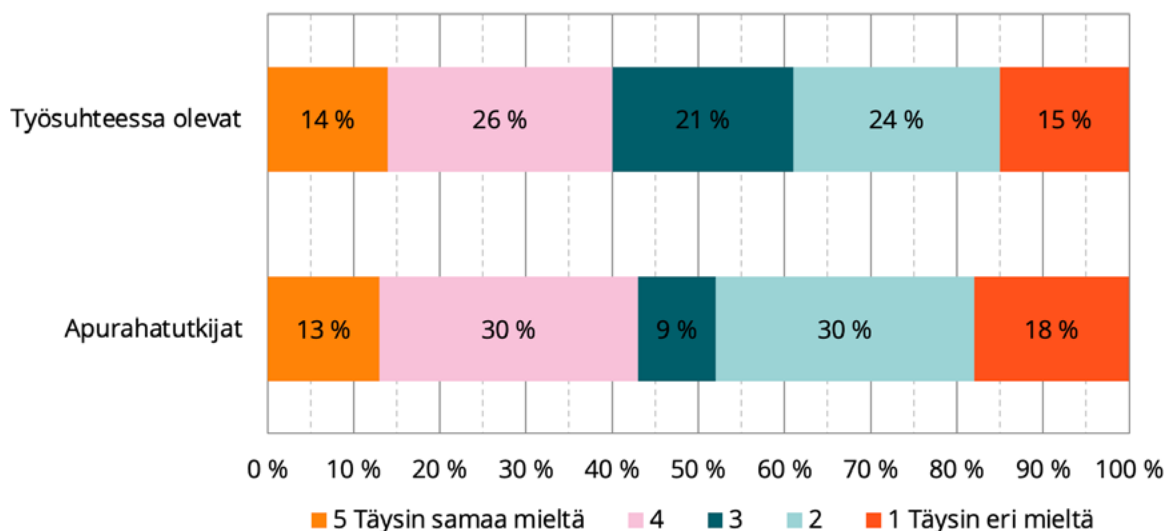
Yliopistossa työskentelevät vastaajat kertovat pitäneensä lomaa viimeksi kuluneen vuoden aikana keskimäärin 3,3 viikkoa. Hieman alle puolet on pitänyt vähemmän kuin neljä viikkoa lomaa ja 16 prosenttia ei ole pitänyt lomaa viikkoakaan. Uravaiheen tai sukupuolen suhteen ei havaittu eroja, mutta sen sijaan muunmaalaiset ovat pitäneet lomaa suomalaisia vastaajia selvästi vähemmän: keskimäärin vain 2,2 viikkoa viimeksi kuluneen vuoden aikana. Apurahatutkijat ovat pitäneet keskimäärin 3,1 viikkoa lomaa kuluneen vuoden aikana, mutta kuitenkin reilu viidennes (22 %) apurahalla työskentelevistä ei ole pitänyt ollenkaan lomaa viimeisen vuoden aikana.

Yliopistojen työehtosopimuksen mukaisesti opetus- ja tutkimushenkilöstöön ei sovelleta vuosilomalakia, vaan työntekijällä on itsellään laaja vapaus mutta myös vastuu työajan ja vapaiden käyttämisestä. Kokonaistyöajassa olevan opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta työnantaja ei seuraa työajan käyttöä, vaan työsuunnitelmaan kirjattujen tehtävien toteutumista. Vaikka vapaiden pituutta ei suoraan määritellä, on vuosittainen työaika mitoitettu niin, että työntekijällä on oikeus ja mahdollisuus lomaa vastaavien vapaiden pitämiseen. Lomat ja vapaa-ajat eivät siis sisälly vuosittaiseen työaikaan 1612 h. Työntekijän esihenkilön tulee osaltaan huolehtia, että työntekijällä on mahdollisuus lomaa vastaavan vapaan pitämiseen. Avovastauksissa nousee kuitenkin esiin, että moni vastaaja kokee epävarmuutta siitä, onko hänellä oikeutta lomaan tai vapaaseen, minkä kestoinen vapaa voi olla, ja miten siitä sovitaan. Moni tuntee

myös erittäin huonoa omaatuntoa siitä, jos hän pitää lomaa. Pahimmillaan seuraukset ovat vakavia:

Meidän tutkimusryhmässämme syyllistetään lomaa pitäviä nuoria tutkijoita, ja viimeisen 6 vuoden aikana tutkimusryhmästä on neljä lopettanut kesken mielenterveysongelmien takia, joista yksi joutui osastolle hoitoon.

Kuvio 2. Vastaukset väitteeseen ”Koen, että minulla on riittävästi aikaa lomaan ja palautumiseen”



Kuten kuvio 2 osoittaa, 40 % kyselyyn vastanneista työsuhteessa olevista kokee, että heillä on riittävästi aikaa lomaan ja palautumiseen. Kuitenkin lähes saman verran vastaajista (39 %) kokee, että heillä ei ole riittävästi aikaa lomaan ja palautumiseen. Tutkimuslaitoksissa työsuhteessa olevista 56 % kokee, että heillä on riittävästi aikaa lomaan ja palautumiseen, yliopistolla työskentelevistä näin ajattelee 42 %. Muualla työsuhteessa olevat kokevat voimakkaimmin, että heillä ei ole aikaa lomaan ja palautumiseen.

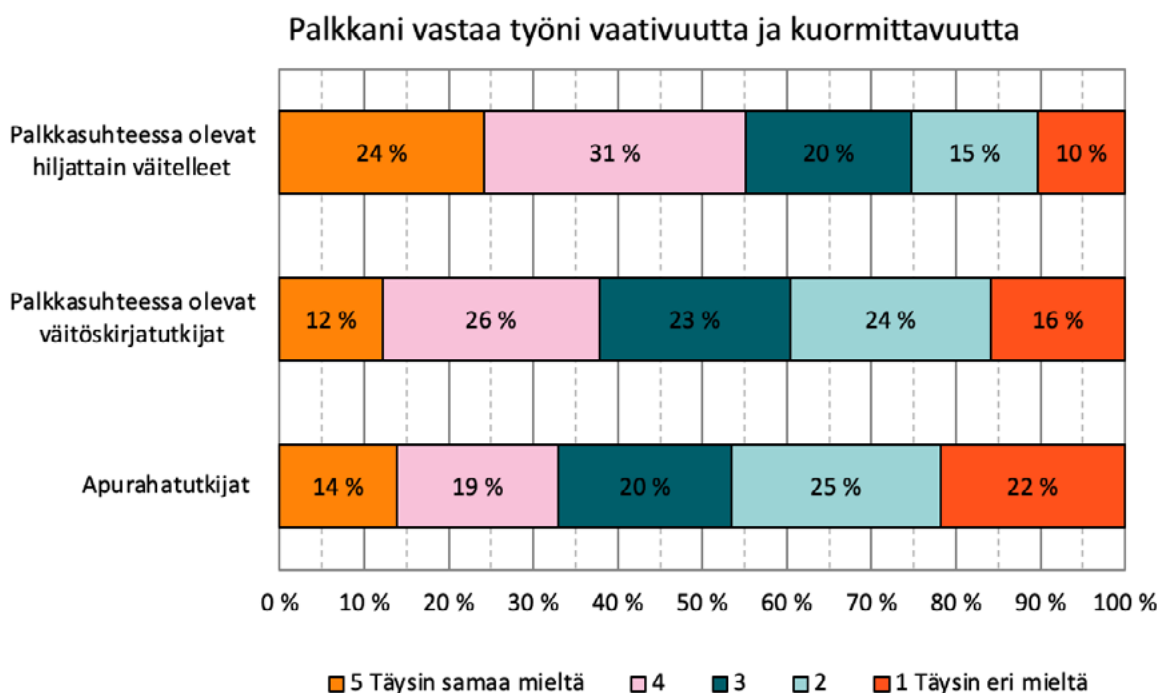
Apurahatutkijoista hieman suurempi osuus (43 %) on sitä mieltä, että heillä on aikaa lomaan ja palautumiseen, mutta toisaalta heistä lähes puolet (48 %) on väittämän kanssa eri mieltä. Tämän kysymyksen osalta tulokset ovat hieman heikentyneet verrattuna vuoden 2017 kyselyn tuloksiin.

Tiedän, että nuoret tekevät hyvää työtä, ja koen itsenikin hyvin velvollisuudentuntoiseksi, mutta saan jatkuvasti painostusta tutkimusryhmästä, että pitäisi tehdä enemmän ja nopeammin, ja missä tuon toisen projektin tulokset viipyvät. Lomia ja vapaa-aikaa työajan ulkopuolella ei arvosteta, vaan työtä pitäisi tehdä myös omalla ajalla.

3.2 Tulojen riittävyys ja nuorempien tutkijoiden yhdenvertaisuus

Vaikka tutkimustyö on jo väitöskirjavaiheessa vaativaa asiantuntijatyötä, olemme edeltä nähneet, miten nuorempien tutkijoiden ansiotaso on alhainen muihin korkeasti koulutettuihin verrattuna. Silti kokemus tulojen riittävyydestä vaihtelee vastaajien keskuudessa. Kyselyyn vastanneista työsuhteessa olevista henkilöistä 48 % pitää palkkaansa työtehtäviin nähden liian pienenä, toisaalta 51 % pitää sitä sopivana. Yliopistolla työsuhteessa olevat ovat hieman tyytymättömämpiä palkkaansa kuin muualla työsuhteessa olevat. Yliopistolla työsuhteessa olevien palkka on keskimäärin myös euromääräisesti alhaisempi kuin muualla työsuhteessa olevilla. Myös apurahatutkijoiden näkemykset jakaantuvat: 47 % pitää apurahaansa tutkimustyöhön liian pienenä, kun taas 52 % sopivana. Tuloksissa ei ole tapahtunut olennaisia muutoksia vuoden 2017 kyselyyn verrattuna.

Kuvio 3. Palkan/apurahan vastaavuus suhteessa tutkimustyön vaativuuteen ja kuormittavuuteen



Työsuhteessa olevista väitöskirjatutkijoista 40 prosenttia on sitä mieltä, että heidän palkkansa ei vastaa työn vaativuutta ja kuormittavuutta (kuvio 3). Lähes saman verran (38 %) kokee, että palkka vastaa työn kuormittavuutta. Hiljattain väitelleistä selvästi suurempi osa (55 %) on sitä mieltä, että heidän palkkansa vastaa työn kuormittavuutta. Toisaalta neljännes valmistuneistakin katsoo, ettei heidän palkkansa vastaa työn kuormittavuutta. Tulokset ovat pysyneet muuttumattomina edelliseen kyselyyn verrattuna.

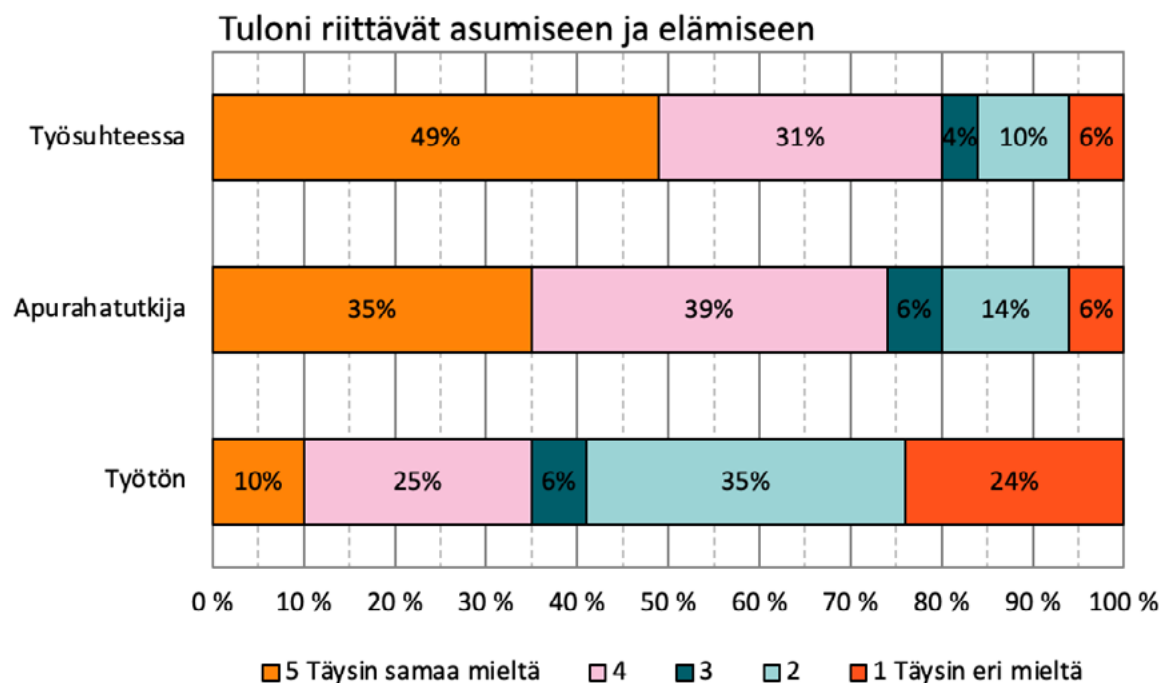
Apurahansaajista lähes puolet (47 %) on sitä mieltä, ettei apuraha vastaa työn vaativuutta ja kuormittavuutta, kuten kuviosta 3 käy ilmi. Vain kolmannes vastaajista kokee apurahansa vastaavan työn vaativuutta ja kuormittavuutta.

61 % on kuitenkin samaa tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että apuraha riittää turvaamaan keskittymisen tutkimukseen. Näin oli myös vuonna 2017.

Tulojen riittävydessä asumiseen ja elämiseen on eroja pääasiallisen tulonlähteen suhteen (kuvio 4). Työsuhteessa olevien tulot riittävät elämiseen ja asumiseen paremmin kuin apurahatutkijoiden. Työttömien tilanne on kaikista heikoin, mikä ei ole yllättävää. 74 prosenttia apurahatutkijoista ja 80 prosenttia palkansaajista ilmoittaa tulojensa riittävän elämiseen ja asumiseen. Luvuissa on selkeä parannus viimekertaiseen tutkimukseen nähden. On kuitenkin huomattavaa, että merkittäväällä osalla – 20 prosentilla apurahatutkijoista ja 16 prosentilla työsuhteisista – on vaikeuksia saada tulonsa riittämään asumiseen ja elämiseen. Näissä luvuissa ei ole puolestaan tapahtunut parannusta viimekertaiseen nähden.

Koska perhekokomme ja taloutemme menojemme vuoksi minulla on paineita rahan saannille, niin olen joutunut tekemään muita töitä tutkimuksen ohessa, jotta tulotasoni nousisi edes jotenkin riittäväksi. Kahden työn tekeminen hidastaa väitöskirjan etenemistä ja myös uuvuttaa pidemmän päälle. Perheellekin tulisi jättää riittävästi aikaa.

Kuvio 4. Vastaukset väitteeseen ”Tuloni riittävät asumiseen ja elämiseen.”



Yliopistossa palkka muodostuu tehtävän vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta osasta (nk. vaati-taso) ja henkilön suoritustasoon perustuvasta henkilökohtaisesta osasta (nk. henki-taso). Kyselyssä selvitettiin vastaajien sijoittumista näille tasoille. Reilu puolet (55 %) yliopistolla työsuhteessa olevista on vaati-tasoilla 2–5. Peräti 37 % vastaajista ei kuitenkaan osaa sanoa, mikä heidän palkkansa vaati-taso on. Tietämättömyyttä palkan vaati-tasosta ei selitä kyselyn suhteellisen suuri osuus vuonna 2020 aloittaneita väitöskirjan tekijöitä, sillä heidän tietämyksensä palkan vaati-tasosta on samaa luokkaa kuin aikaisemmin aloittaneilla. Ulkomaalaisista yli puolet (52 %) ei tiedä palkkansa vaati-tasoa. Tulos on heikentynyt selkeästi edellisestä tutkimuskerrasta. Noin puolet (46 %) sijoittuu henki-tasoille 1–2 ja lähes saman verran vastaajista (44 %) ei tiedä palkkansa henki-tasoa, ulkomaalaisista peräti 58 % ei tiedä palkkansa henki-tasoa. Vaikka yliopistolla työsuhteessa olevista 68 % kertoo tutustuneensa työn vaativuustasot ja henkilökohtaisen suoriutumisen tasot määrittelevään palkkataulukkoon, avovastauksissa nousee esiin se, että monelle vastaajalle on epävarmaa, miten yliopistojen palkkaus toimii tai miten palkkauksensa ja tehtävänsä arviointia voi pyytää.

Minulle ei ole vielä ihan selvää miten esimerkiksi henkilökohtaisen suoriutumisen taso määräytyy tai että miten ja millä perustein sitä voi mahdollisesti pyytää korotettavaksi. Olen kokenut, ettei työnantaja ole aina erityisen halukas varmistamaan, että työntekijän oikeudet toteutuvat hyvin tai että tämä saa kunnollisen korvauksen työstään.

I was not all informed about my salary increment how it works. Simply get contracts once a year with slight change in salary but not explained why that increment and is it right and all. I also found that many people were not informed clearly about this and there was huge difference in gross salary between people who are also in the same group with similar work or category. I feel like I was cheated.

Hieman alle kolmannes (29 %) vastaajista kokee, että kun he tulivat töihin yliopistolle tai nykyiselle työnantajalle, heille ei kerrottu työntekijän oikeuksista (kuvio 5). Tietoisuus työntekijän oikeuksista ei ole parantunut verrattuna vuoden 2017 kyselyyn. Yliopistolla työskentelevistä 51 % kokee saaneensa tietoa oikeuksistaan työntekijöinä, tutkimuslaitoksissa työskentelevistä 65 % ja muualla työskentelevistä 59 % kokee näin. Tässä puolestaan ulkomaalaiset vastaajat kokevat suomalaisia vastaajia hieman useammin, että heille on kerrottu oikeuksistaan työntekijänä. Silti perehdytys tuntuu olevan puutteellista ainakin siltä osin, että moni ulkomaalainen vastaaja ei tiedä palkkauksensa vaati- tai henki-tasoa, tai on pitänyt työstä vapaata verrattain vähän. Myös avovastauksissa nousee esiin

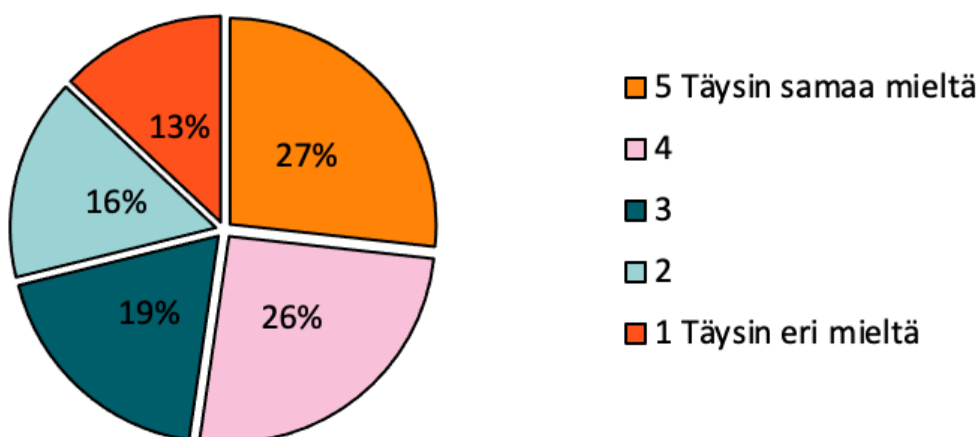
useita esimerkkejä ongelmatilanteista, joissa työsuhteen ehdot ja työntekijän oikeudet ovat jääneet epäselviksi erityisesti ulkomaalaistaustaisille tutkijoille.

Tällä hetkellä tilanne on aika villi ja esimiehinä työskentelevät professorit eivät välillä ollenkaan tiedä työntekijöiden yksityisyyden suojasta (sairaslomien syytä ei saa kysyä eikä varsinkaan kertoa muille), lomista, työajoista, määräaikaisten työsuhteiden perusteista. Minua on myös painostettu yliopistolla irtisanoutumaan saadessani uuden määräaikaisen työsopimuksen, jotta vanha katoaisi.

We are expected to work extra hours just because we are doing our PhD, otherwise we are considered lazy.

Kuvio 5. Vastaukset väitteeseen "Kun tulin töihin yliopistolle / nykyiselle työnantajalle, minulle kerrottiin oikeuksistani työntekijänä ja yliopisto-työnantajan tarjoamista palveluista, kuten työterveyshuollosta."

"Työsuhteeni alussa minulle kerrottiin
oikeuksistani työntekijänä ja työnantajan
tarjoamista palveluista"



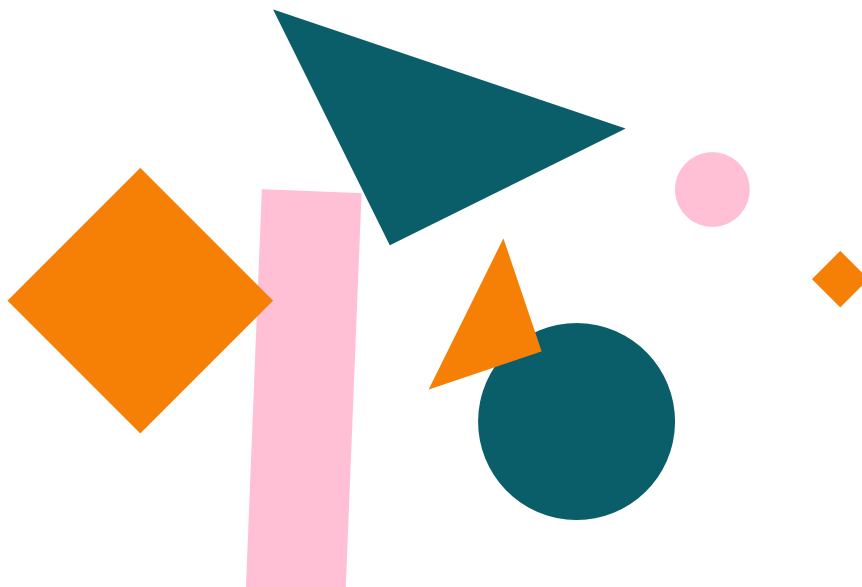
Palkkausjärjestelmän periaatteena on, että vaati-taso nousee työuran edetessä sekä tehtävien vaativuuden kasvaessa. Kysely kuitenkin paljastaa, että yliopistolla työskentelevistä 49 prosentilla vaati-taso ei ole noussut nykyisessä työsuhteessa – vain 31 prosentilla se on noussut. Yliopistolla väitöskirjaa tekevistä 47 % kertoo, että heidän vaati-tasonsa ei ole noussut heidän nykyisessä työ-

suhteessaan ja 32 % väitöskirjatutkijoista se on noussut. Väitöskirjatutkijoiden osalta luvut ovat heikentyneet viimekertaisesta, sillä vuonna 2017 40 % väitöskirjatutkijoista ilmoitti heidän vaati-tasonsa nousseen väitöstyön edistyessä.

Lähes puolet (47 %) yliopistolla työsuhteessa olevista ilmoittaa myös, ettei heidän henki-tasonsa ole noussut nykyisessä työsuhteessa. Vajaa neljännes (24 %) ilmoittaa henki-tasonsa nousseen ja kolmella prosentilla henki-taso on laskenut. Väitöskirjaa yliopistolla tekevistä 47 % kertoo, ettei heidän henki-tasonsa ole muuttunut, 22 % se on noussut ja neljällä prosentilla laskenut. Myös nämä luvut väitöskirjatutkijoiden osalta ovat hieman heikentyneet verrattuna vuoden 2017 kyselyyn.

Tulosten perusteella nuorten tutkijoiden työuraa leimaavat yhä sekä rahoitukseen liittyvä epävarmuus, että keskimääräistä alhaisempi ansiotaso. Tämä vaikuttaa siihen, kuinka houkuttelevaksi tohtorintutkinnon suorittaminen tai tutkijanura nähdään.

Nuorempien tutkijoiden pätkätyösopimusten ketjuttamista ja palkan polkemista pitää ehdottomasti vastustaa. Työ on äärimmäisen kuormittavaa, siitä maksetaan huonosti koulutustasoon nähden ja tutkijoita roikotetaan lyhyiden työsuhteiden limbossa. Tässä on suoraviivainen resepti työntekijöiden uupumiseen ja loppuunpalamiseen.



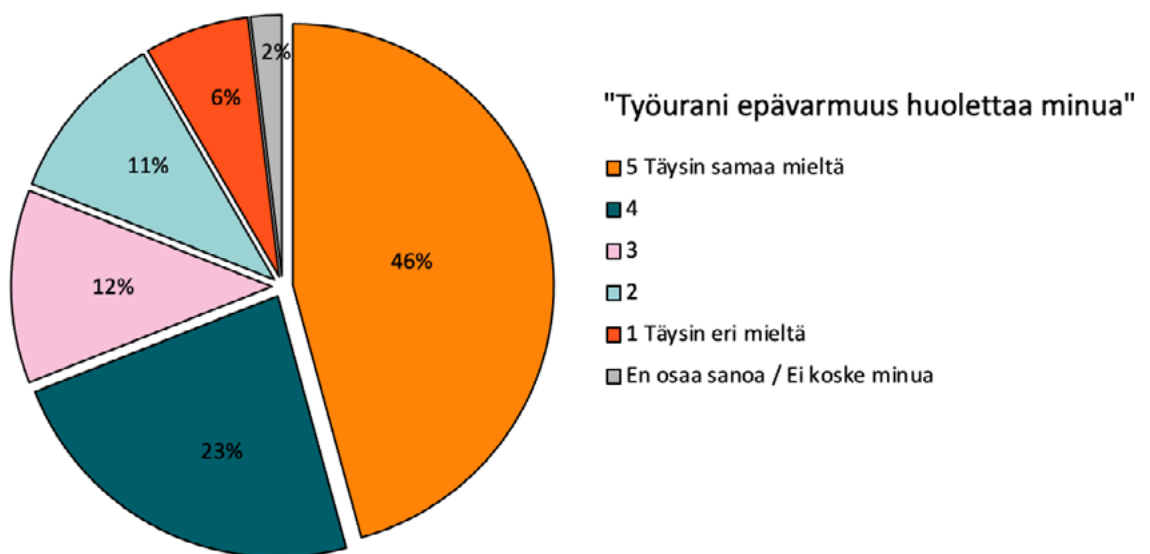
4 URANÄKYMÄT

Nuoremmat tutkijat kokevat epävarmuutta työurastaan, kuten kuvio 6 osoittaa. Peräti 69 prosenttia kyselyyn vastanneista on samaa mieltä väittämän ”työurani epävarmuus huolettaa minua” kanssa. Yliopistolla työskentelevistä peräti 73 % on huolissaan työuransa epävarmuudesta, tutkimuslaitoksissa työskentelevistä 58 % on huolissaan, kun taas muulla työnantajalla työskentelevistä vain 41 % on huolissaan työuransa epävarmuudesta. Tuloksissa on selkeä ero yliopistolla työskentelevien ja muualla työskentelevien välillä. Työpaikan yt-neuvottelut huolettavat ennen kaikkia yliopistoilla (22 % vastaajista) ja tutkimuslaitoksissa (25 %) töissä olevia. Muun työnantajan palveluksessa olevista vain 14 % on huolissaan työpaikkansa yt-neuvotteluista.

Akateeminen ura näyttää todella epävarmalta. Välillä tulee jaksoja, jolloin uskoo touhuun ja toisinaan taas ei. Työttömyys ja sekalaiset työjaksot vähentävät sitoutumista väitöskirjaprosessiin ja hankaloittavat työn edistymistä.

Yliopistoura on jonkinlainen ninja-warrior-harrastus, jossa ajatuksenani on koittaa, monestako esteestä selviän ennen kuin putoan. Ura tuntuu mahdottomalta. Pidän suotavana, että pääsen muihin hommiin, kunhan elämäntilanne sallii.

Kuvio 6. Vastaukset työuran epävarmuutta koskevaan väitteeseen



Avovastauksissa korostuu tutkijanuran yleinen epävarmuus. Monet ovat huolissaan tutkijaksi työllistymisestä, koska yliopistojen ja tutkimuslaitosten työpaikat ovat hyvin kilpailtuja. Avovastausten perusteella myös koronapandemia ja sen vaikutukset lisäävät epävarmuutta sekä omiin työllistymismahdollisuuksiin että yleiseen tutkimusrahoituksen kehittymiseen. Vastaajista 86 % kertoo työskentelevänsä mieluiten työsuhteessa ja vain 18 % työskentelisi mieluiten apurahalla. Tämän lisäksi vähäinen ja hyvin kilpailtu tutkimusrahoitus huolettaa vastaajia. Rahoituksen hakeminen vie voimavaroja ja lisää henkistä kuormittavuutta. Moni vastaaja on huolissaan myös siitä, että he ajautuvat työttömyyden pelossa pätkätöihin ja hanttihommiin, jotka eivät liity mitenkään tutkimukseen.

Haluaisin jatkaa nykyisessä yliopistossa/laitoksella, mutta mikään ei ole varmaa. Muutenkin yliopistossa työskentelyn perustuminen määräaikaisiin työsuhteisiin stressaa: kymmenen vuotta samassa yksikössä, määräaikaissuusia varmaan parisenkymmentä ja vaki-naistamisesta ei puhuttakaan.

Erityisesti avovastauksissa nousee esiin myös akateemisen maailman joskus huono työilmapiiri. Moni vastaaja on kokenut ulkopuolisuutta, välittämisen ja arvostuksen puutetta sekä eriarvoistavaa kohtelua tai syrjintää. Esimerkiksi työsuhteessa olevista vain puolet kertoo käyvänsä esimiehensä kanssa säännöllisesti kehityskeskusteluja. Usein pahoinvointi linkittyy myös työn epävarmuuteen.

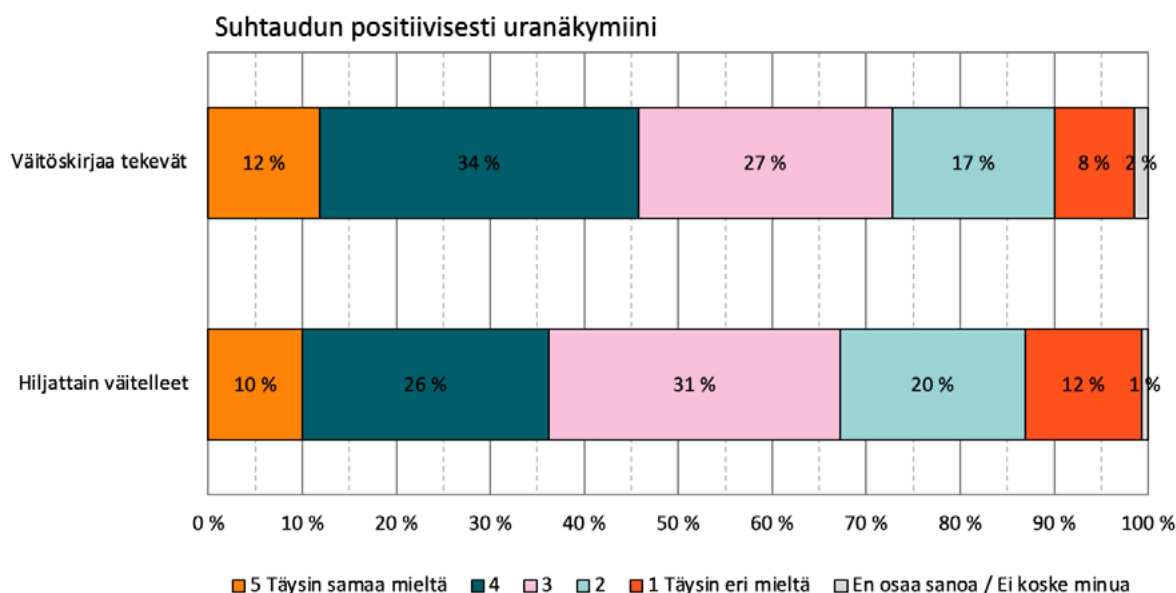
Olen niin uupunut yliopistossa kohtaamastani simputuksesta, väitöskirjatyöskentelyyn liittyvistä kohtuuttomista vaatimuksista, taloudellisesta epävarmuudesta, vähävaraisuudesta ja jatkuvas- ta apurahojen hakemisesta, että en pysty näkemään tilanteeseen ratkaisua. Jotain pitäisi tehdä, jotta tällä urapolulla ei mene henki ja terveys.

Jatkuva uuden rahan hakeminen uuvuttaa ja pelkkä ajatuskin syö voimia tutkimuksesta. Yliopistolta saan työsuhteen vain, jos hankin itse palkkarahat. Tämän takia tuntuu, ettei minua juuri yliopiston tasolla arvosteta, vaikka lähiyhteisö onkin mukava ja tukeva.

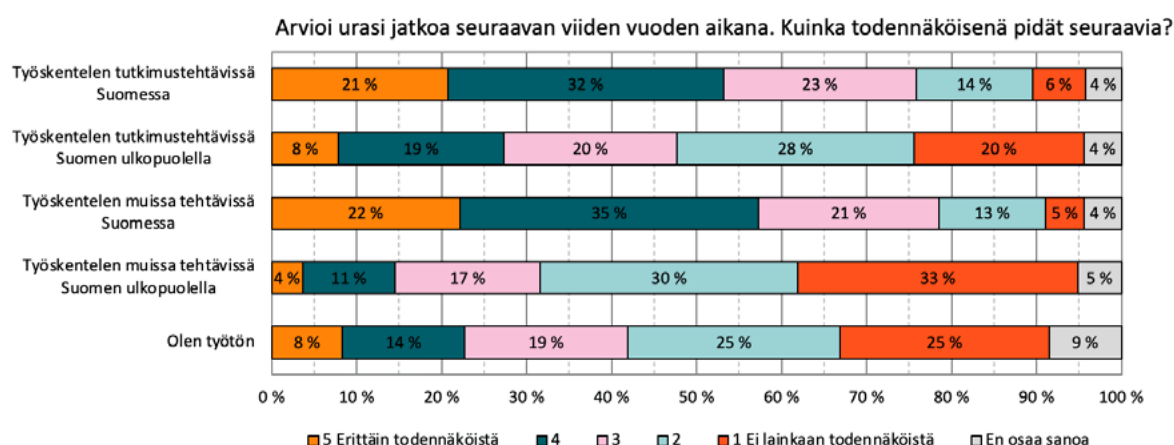
Näistä näkökulmista huolimatta kyselyyn vastanneet suhtautuvat suhteellisen positiivisesti oman uransa jatkoon sekä uranäkymiinsä (kuviot 7 ja 8). Tosin suhtautuminen on hiljattain väitelleillä negatiivisempaa kuin väitöskirjaansa tekevillä. Näin oli myös edellisellä kyselykerralla. Vertailtaessa vastauksia

pääasiallisen tulonlähteen mukaan havaitaan, että apurahatutkijat suhtautuvat uranäkymiinsä jonkin verran negatiivisemmin kuin työsuhteessa työskentelevät. Työttömät suhtautuvat uranäkymiinsä kaikkein negatiivisimmin, mikä ei ole yllättävää. Hieman yli puolet (53 %) vastaajista uskoo työskentelevänsä tutkimustehtävissä Suomessa, mutta toisaalta myös yli puolet (57 %) uskoo työskentelevänsä muissa tehtävissä Suomessa. Ulkomaalaisista vastaajista harvempi uskoo työskentelevänsä tutkimustehtävissä Suomessa, mutta useampi uskoo työskentelevänsä Suomen ulkopuolella tulevaisuudessa.

Kuvio 7. Vastaukset väitteeseen: ”suhtaudun positiivisesti uranäkymiini.”



Kuvio 8. Vastaajien arvioita oman uran jatkosta seuraavan viiden vuoden aikana



Taulukko 8. Tulevaisuuden työskentelyvaihtoehdot (vastaajat saivat valita kaikki kiinnostavat vaihtoehdot)

TULEVAISUUDESSA MINUA KIINNOSTAA TYÖSKENTELY...	OSUUS VASTAAJISTA %
Yliopistossa	86 %
Julkisella sektorilla, ml. tutkimuslaitokset	85 %
Yksityisellä sektorilla työsuhteessa	68 %
Kolmannella sektorilla (mm. järjestöissä)	49 %
Ammattikorkeakoulussa	35 %
Yrittäjänä	26 %
Jokin muu, mikä?	3 %

Siitä huolimatta, että akateemisessa työssä koetaan ongelmia, työskentely yliopistossa ja julkisella sektorilla kuitenkin kiinnostaa vastaajia, kuten taulukosta 8 näkee. Peräti 86 % voisi työskennellä tulevaisuudessa yliopistossa ja 85 % julkisella sektorilla mukaan lukien tutkimuslaitokset. Yksityinen sektori kiinnostaa myös reilua kahta kolmasosaa vastaajista. Yrittäjänä voisi kuvitella työskentelevänsä reilu neljännes vastaajista.

Toisaalta uranvaihtosuunnitelmat ovat jokseenkin yleisiä vastaajien keskuudessa. Reilu puolet vastaajista on harkinnut viimeisen 12 kuukauden aikana siirtymistä yksityiselle sektorille, kuten taulukosta 9 käy ilmi. Siirtymistä julkiselle sektorille (ml. tutkimuslaitokset) on harkinnut 53 prosenttia vastaajista. Siirtymistä täysiin toisiin tehtäviin harkitsee 44 % vastaajista. Näissä luvuissa ei ole tapahtunut juurikaan muutoksia verrattuna edelliseen kyselyyn.

Olen onnekas, kun olen saanut kilpaillun nelivuotisen rahoituksen väitöskirjalleni. Silti yliopistossa puurtaminen on vuosi vuodelta käynyt henkisesti raskaammaksi heikkojen työolosuhteiden ja ylisuorittamiseen piiskaavaan työkuulttuurin vuoksi. En aio jatkaa akateemisella uralla työsuhteeni jälkeen, sillä pelkään terveyteni ja jaksamiseni puolesta.

Vastaajista 60 % kokee, että heillä on riittävästi työkokemusta työllistymismahdollisuuksiensa kannalta, kun vajaa viidennes (18 %) on sitä mieltä, että heillä ei ole riittävästi työkokemusta. Ulkomaalaisista vastaajista peräti 72 % on sitä mieltä, että heillä on riittävästi työkokemusta, kun taas suomalaisista vastaajis-

ta näin ajattelee 58 %. Valtaosa vastaajista (80 %) kokee kielitaitonsa riittäväksi työllistymismahdollisuuksiensa kannalta. Ulkomaalaisista vastaajista näin ajattelee 57 %, kun taas suomalaisista tätä mieltä on 83 %.

Taulukko 9. Nuorempien tutkijoiden uranvaihtosuunnitelmat (vastaajat saivat valita useamman kuin yhden vaihtoehdon).

OLETKO HARKINNUT VIIMEISEN 12KK:N AIKANA SEURAAVIA URANVAIHTOSUUNNITELMIA?	OSUUS VASTAAJISTA %
Siirtymistä yksityiselle sektorille	56 %
Siirtymistä julkiselle sektorille (ml. tutkimuslaitokset)	53 %
Siirtymistä täysin toisiin tehtäviin	44 %
Saman sektorin sisällä työpaikan vaihtoa	33 %
Siirtymistä kolmannelle sektorille	25 %
Siirtymistä yrittäjäksi / yritystoiminnan aloittamista	24 %
Siirtymistä yliopistosektorille	20 %
Jokin muu, mikä?	5 %

Ilahduttavaa on, että verrattuna viimekertaiseen kyselyyn, selvästi suurempi osuus vastaajista kertoo saaneensa uraohjausta väitöskirjatutkimuksen ja tohtoriopintojen aikana. Lisäksi 61 % vastaajista kertoo, että heidän väitöskirjaohjaajansa on kannustanut heitä akateemiselle uralle. Tyypillisin uraohjauksen muoto on yhä keskustelu oman väitöskirjaohjaajan kanssa: 64 % vastaajista kertoo keskustelleensa ohjaajansa kanssa väitöskirjan jälkeisistä urasuunnitelmista. Toisaalta vain 8 % vastaajista kertoo keskustelleensa työllistymisestään ja urasuunnitelmistaan urapalveluiden asiantuntijan kanssa. Tämän lisäksi reilu neljännes vastaajista on ollut yliopiston tarjoamassa verkostoitumistilaisuuksissa, ja viidennes on käyttänyt yliopiston nuoremmille tutkijoille suunnattuja uraoppaita ja materiaaleja. Vajaa viidennes (19 %) vastaajista kertoo, että heidän ohjaus- tai seurantaryhmäänsä (tmv) on kuulunut oman yliopiston ulkopuolinen edustaja toisesta yliopistosta tai tutkimuslaitoksesta ja vain 6 % kertoi, että ryhmään on kuulunut edustaja muusta kuin tutkimusorganisaatiosta.

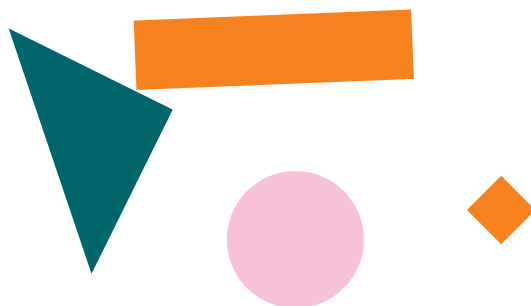
Kyselyssä selvitettiin myös väitöskirjatyöhön tai tohtoriopintoihin sisältyntä yhteistyötä tai liikkuvuutta oman yliopiston ulkopuolella (taulukko 10). Lähes kaksi kolmasosaa vastaajista on tehnyt väitöskirjatutkimukseen liittyvää muuta yhteistyötä yliopiston ulkopuolisten toimijoiden kanssa. Tätä muuta yhteistyötä ei määritelty tarkemmin, joten se sisältää monenlaisia erilaisia yhteistyön muotoja yliopiston ulkopuolisten toimijoiden kanssa. 39 prosenttia vastaajista on puolestaan ollut oman yliopiston ulkopuolella töissä tai vierailujaksolla osana tohtoriopintoja / väitöskirjatyötä toisessa yliopistossa ulkomailla.

Vaikka uraohjauksen määrä on lisääntynyt, kaivataan sitä selkeästi edelleen lisää, sillä enemmistö valmistuvista tohtoreista siirtyy yliopiston ulkopuolelle muuhun työelämään.

Olisi hyvä saada enemmän tietoa väitelleiden tohtoreiden yliopiston ulkopuolisista uramahdollisuuksista ja -poluista. Itse en tällä hetkellä näe tulevaisuutta akateemisella uralla (monestakin syystä) ja minua huolestuttaa voiko tohtorin tutkinto hankaloittaa työllistymistä yliopiston ulkopuolella.

Taulukko 10. Yhteistyö oman yliopiston ulkopuolella

ONKO VÄITÖSKIRJATYÖHÖSI TAI TOHTORIOPINTOIHISI SISÄLTYNYT YHTEISTYÖTÄ TAI LIIKKUVUUTTA OMAN YLIOPISTON ULKOPUOLELLA?	OSUUS VASTAAJISTA %
Olen tehnyt väitöskirjatutkimukseen liittyvää muuta yhteistyötä yliopiston ulkopuolisten toimijoiden kanssa	65 %
Olen ollut oman yliopiston ulkopuolella töissä tai vierailujaksolla osana tohtoriopintoja / väitöskirjatyötä toisessa yliopistossa ulkomailla	39 %
Olen ollut oman yliopiston ulkopuolella töissä tai vierailujaksolla osana tohtoriopintoja / väitöskirjatyötä muussa tutkimusorganisaatiossa kuin yliopistossa (Suomessa tai ulkomailla)	12 %
Olen ollut oman yliopiston ulkopuolella töissä tai vierailujaksolla osana tohtoriopintoja / väitöskirjatyötä toisessa yliopistossa Suomessa	8 %
Olen ollut oman yliopiston ulkopuolella vierailujaksolla osana tohtoriopintoja / väitöskirjatyötä muualla kuin tutkimusorganisaatiossa (Suomessa tai ulkomailla)	6 %



5 NUOREMPIEN TUTKIJOIDEN KOKEMUKSET TYÖTTÖMYYDESTÄ

Kyselyssä esitettiin myös työttömille kohdennettuja kysymyksiä. Erityisesti nuorempien tutkijoiden työttömyyteen ja työttömyysturvan hakemiseen voi liittyä haasteita ja epäselvyyksiä, sillä lyhyet työsuhteet eivät välttämättä ole ehtineet kerryttää ansiosidonnaisen päivärahan työssäoloehto, tai tutkimusta on tehty apurahalla, jota koskevat erilaiset säädökset kuin palkansaaajia. Toisaalta olemassa oleva jatko-opinto-oikeus tutkijakoulutukseen saatetaan joissakin tilanteissa tulkita päätoimiseksi opiskeluksi.

28 % työttömistä vastaajista kertoo, että heillä on ollut vaikeuksia saada työttömyyskorvausta (kuvio 9). Tämän lisäksi 40 % vastaajista kertoo, että ei ole saanut työvoimatoimistolta tilanteeseensa nähden asiantuntevaa palvelua. Tulokset eivät ole parantuneet vuoden 2017 kyselyyn verrattuna.

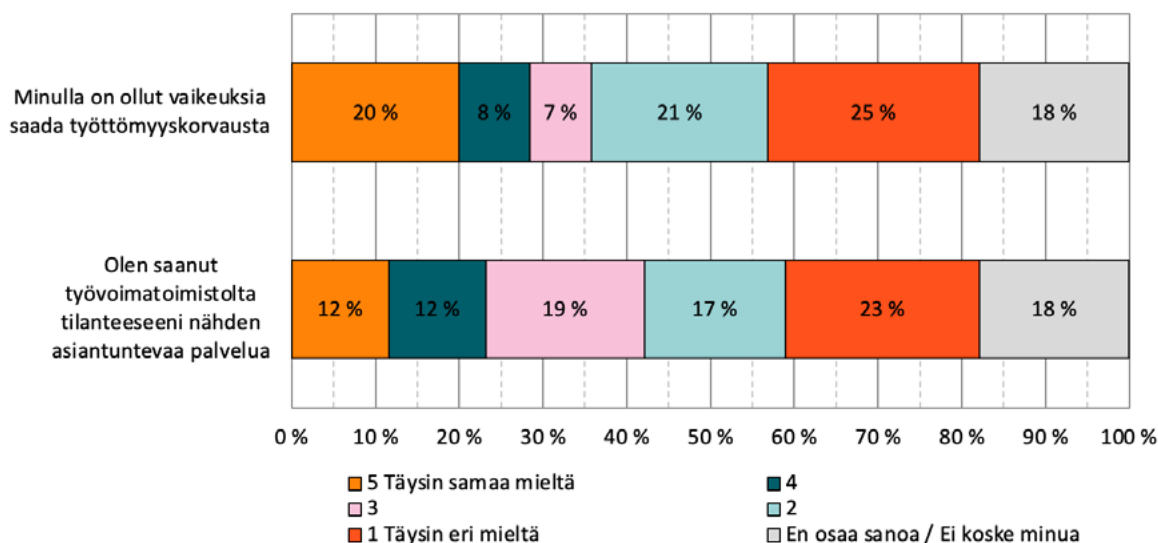
Työttömät nostavat avokommenteissaan esiin huonoja kokemuksiaan asioinnista TE-toimiston kanssa. Ammattiliitolta kaivataan jopa koulutusta TE-toimistojen työntekijöille, jotta he ymmärtäisivät apurahatutkijoiden tilannetta paremmin. Ammattiliitolta kaivataan myös selkeitä ohjeita siihen, miten TE-toimistojen kanssa kannattaa asioida.

En uskalla suorittaa tohtorikoulutukseen liittyviä kursseja tai tehdä mitään väitöskirjaan liittyvää, etten vain menetä työttömyysturvaani ja joudu vielä suurempiin taloudellisiin vaikeuksiin. En uskalla puhua tohtoroinnista te-palveluille mitään.

TE-toimistoon meno pelottaa, että miten siellä jatko-opinto-oikeus tulkitaan, vaaditaanko esim. siitä luopumista, jotta saa työttömyysturvaa.

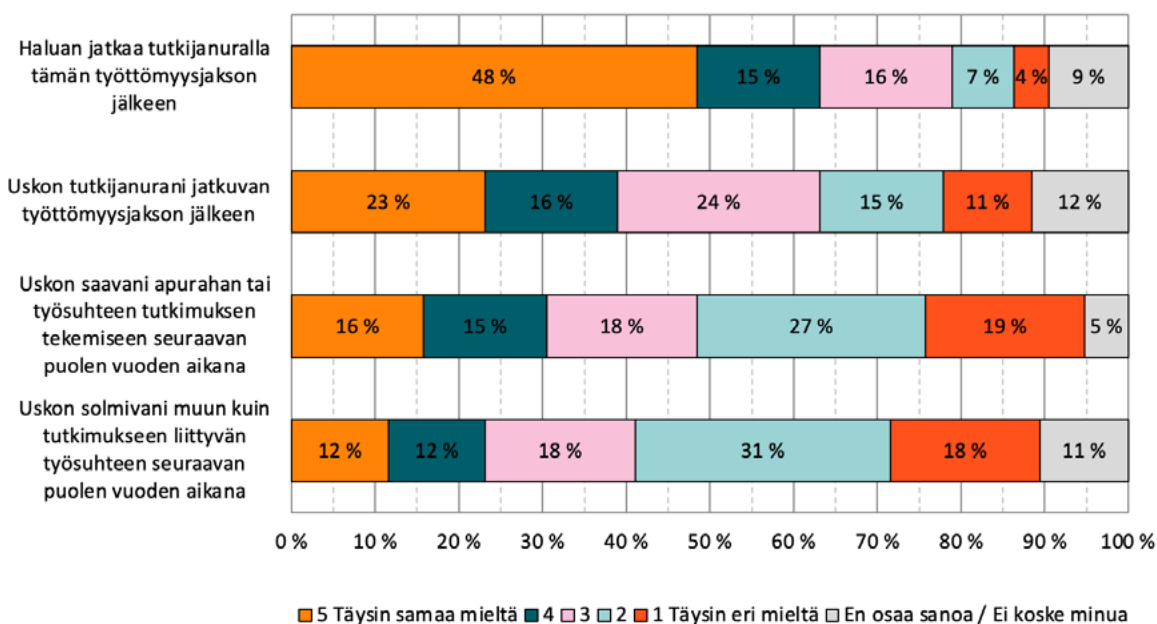
Työttömäksi jääneelle voisi olla hyvä kertoa, miten Te-toimiston kanssa kannattaa kommunikoida, tai ainakin sanoa, mitä ei saa sanoa. Itse en ole uskaltanut mainita Te-toimistolle tutkimusrahoituksen hakemista, ettei työttömyyskorvausta evätä jollain verukkeella. Käytännössä työvoimapalvelut eivät sovellu kovin hyvin tutkijoille, sillä tietämystä tutkijoiden urista ei ole. Tuntuu, että on parasta yrittää pitää mahdollisimman matalaa profilia, ettei tule ongelmia.

Kuvio 9. Työttömien vastausjakaumat työttömyyskorvausta ja te-toimistoja koskeviin väitteisiin



Kuten kuviosta 10 voimme havaita, valtaosa työttömistä haluaisi jatkaa tutkijanuralla työttömyysjakson jälkeen, mutta suhtautuu jokseenkin pessimistisesti mahdollisuuksiinsa saada esimerkiksi apuraha tai töitä seuraavan puolen vuoden aikana. Työttömät suhtautuvat kuitenkin hieman positiivisemmin tutkijanuransa jatkumiseen työttömyysjakson jälkeen kuin viime kerran kyselyssä. Silti reilu neljännes vastaajista ei usko tutkijanuransa jatkuvan työttömyysjaksonsa jälkeen.

Kuvio 10. Työttömien vastauksia uranäkymiä koskeviin väitteisiin



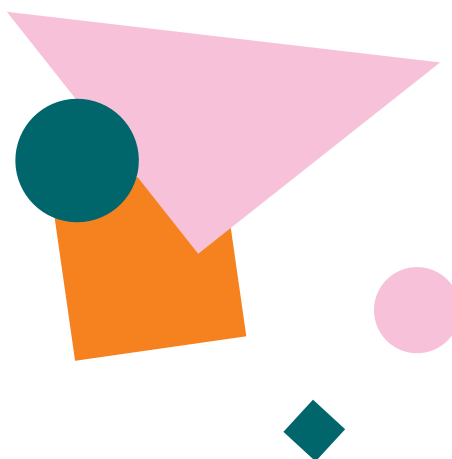
6 NUOREMMAT TUTKIJAT YLIOPISTON TYÖYHTEISÖSSÄ

Nuoremmat tutkijat mieltävät itsensä vahvasti tutkijoiksi. 76 % kyselyyn vastanneista on täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”miellän itseni tutkijaksi” kanssa. Vain 9 % vastaajista on eri mieltä väittämän kanssa. Hiljattain väitelleet mieltävät itsensä hieman useammin tutkijaksi kuin väitöskirjaa tekevät. Kuitenkin vain puolet vastaajista kokee olevansa osa työpaikkansa työyhteisöä. Yliopistolla työskentelevistä 56 % kokee olevansa osa yliopiston työyhteisöä, toisaalta 22 % ei koe kuuluvansa yliopiston työyhteisöön, loput eivät osaa ottaa kantaa. Kyselyn perusteella työsuhteessa olevat mieltävät itsensä vahvemmin osaksi yliopiston työyhteisöä kuin apurahatutkijat. Avokommenteissa apuraha-tutkijat toivovatkin parannusta työyhteisöön osallistamisessa.

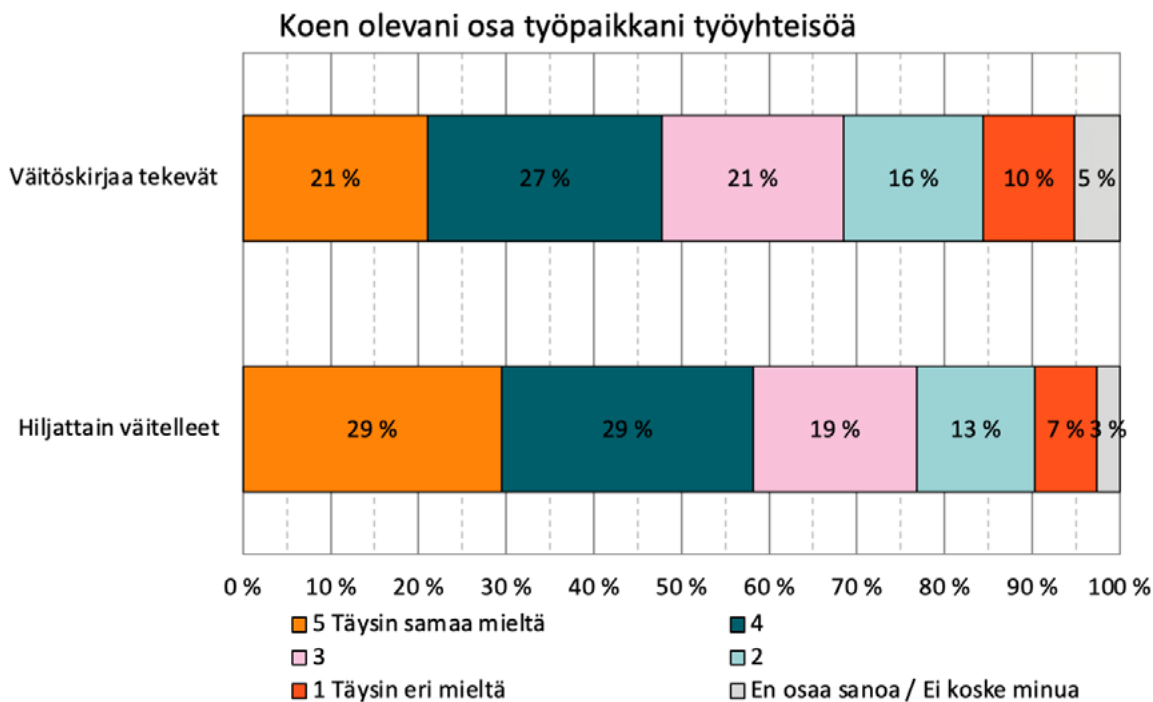
Mitä paremmin ammattiliitto saa yliopistot näkemään väitöskirjatutkijat täysivaltaisina työyhteisöjensä jäseninä, sitä parempi. Monet ongelmat liittyvät tiettyyn irrallisuuteen suhteessa työyhteisöön - esim. esimiestyöt on hajautettu niin, ettei kellään ole kokonaisvastuuta väitöskirjatutkijasta uutena työntekijänä.

Olen täysin irrallaan työyhteisöstä ja tuntuu, että kaikki hiljainen tieto on jäänyt minulta kuulematta.

Apurahatutkija toimii tutkijayhteisön ulkolaidalla, yhteisöllisyys sekä tutkijaidentiteetti heikkenee. Urasuunnittelu sekä yhteisöllisyyden lisääminen keskeistä tuleville tutkijoille.



Kuvio 11. Vastausjakauma väitteeseen ”koen itseni osaksi työyhteisöä.”



Nuorempien tutkijoiden tehtävänimikkeiden kirjo on hyvin laaja. Kyselyssä selvitettiin, mikä olisi vastaajien mielestä paras nimike väitöskirjan tekijälle. 62 % vastaajista on sitä mieltä, että väitöskirjatutkija on paras nimike väitöskirjan tekijälle. Tohtorikoulutettava on vastaajista 20 % mielestä paras nimike, 9 % mielestä nuorempi tutkija, 6 % mukaan tohtoriopiskelija, ja 2 % mielestä tutkijakoulutettava.

Apurahaa saavista vastaajista 19 prosenttia ilmoittaa maksavansa työhuonevuokraa. Luvussa on pientä nousua edelliseen kyselyyn nähden, jolloin 13 prosenttia apurahansaajista kertoi maksavansa vuokraa työtilastaan. Tyypillisin vuokran suuruus on 1 501–2 000 euroa vuodessa. Vuokran perimisessä on suuria yliopistokohtaisia eroja, mutta myös yliopiston sisällä apurahatutkijoita saatetaan kohdella hyvin eri tavalla.

Tutkija ei voi tehdä työtään ilman sille välttämättömiä resursseja. Seitsemän prosenttia kaikista vastaajista raportoi vaikeuksista saada käyttöoikeudet tutkimuksen kannalta tärkeisiin tilaisuuksiin, kuten laboratorioihin, sähköisiin järjestelmiin (kuten sähköposti) tai vaikkapa kopiokoneeseen. Tällaiset ongelmat voivat olla tyypillisiä etenkin apurahalla työskenteleville.

Puolustaa apurahatutkijoiden asemaa akateemisessa yhteisössä ja luoda avauksia, joilla pyrittäisiin edistämään tasa-arvoa eri rahoitusmuotojen kanssa tutkivien välillä. Esim. pääsy työterveyspalveluihin, oikeus työpisteeseen samassa paikassa kuin palkallisilla, oikeus tietokoneeseen, päivärahat matkapäivistä, ynnä muut ovat seikkoja, jotka meillä eriarvoistavat palkallisia ja apurahaisia. Ja laajemmin oikeus ansiosidonnaiseen on oleellinen. Osin kysymys on yhteisöllinen: mielletäänkö apurahatutkijat tärkeäksi osaksi 'meitä'.

Toinen erityisesti apurahatutkijoita koskeva työyhteisöön liittyvä ongelma koskee yliopistolle tehtävää opetus- ja muuta työtä, josta maksetaan korvauksia eri perusteiden tai teetettään jopa palkatta. Kuten taulukosta 10 näkyy, 21 % apurahatutkijoista ilmoittaa tekevänsä laitokselleen tai oppiaineelleen työtä saamatta siitä rahallista korvausta. Tulos on huolestuttava, sillä luku on noussut hieman viime kerran kyselystä, jolloin lähes 17 % ilmoitti tekevänsä palkatta työtä. Naiset ja ulkomaalaiset tekevät selvästi useammin työtä palkatta kuin miehet tai suomalaiset vastaajat.

Taulukko 10. Teen laitokselleni työtä (esim. hallinnolliset, opetukselliset tai tutkimukselliset tehtävät).

TEEN LAITOKSELLENI/OPPIAINEELLENI TYÖTÄ (ESIM. HALLINNOLLISET, OPETUKSELLISET JA TUTKIMUKSELLISET TEHTÄVÄT)	OSUUS APURAHATUTKIJOIDEN %
Kyllä ja saan työstä rahallisen korvauksen	17 %
Kyllä, mutta en saa työstä rahallista korvausta	21 %
En	57 %
Muu	5 %

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ovat keskeisiä keinoja, joilla helpotetaan liittymistä työyhteisöön. Siksi onkin huolestuttavaa, että lähes puolet naisvastaajista kokee, että yliopistouran kannalta miessukupuolesta on hyötyä (kuviot 14). Edellä mainittujen vastausten syihin ei pystytäkään tässä tyhjentyvästi vastaamaan, mutta eräs koettu epätasa-arvo konkretisoituu esimerkiksi siten, että naiset raportoivat miehiä useammin lykänneensä lasten saantia uraan liittyvien tekijöiden vuoksi. Näin vastasi naisista yli kolmannes, miehistä vain hieman yli viidennes. Avovastauksista ilmenee, että pohdinta perheen perustamisen ja tutkijanuran välillä on läsnä monen vastaajan arjessa. Luvuissa ei ole tapahtunut muutosta edelliseen kyselyyn verrattuna.

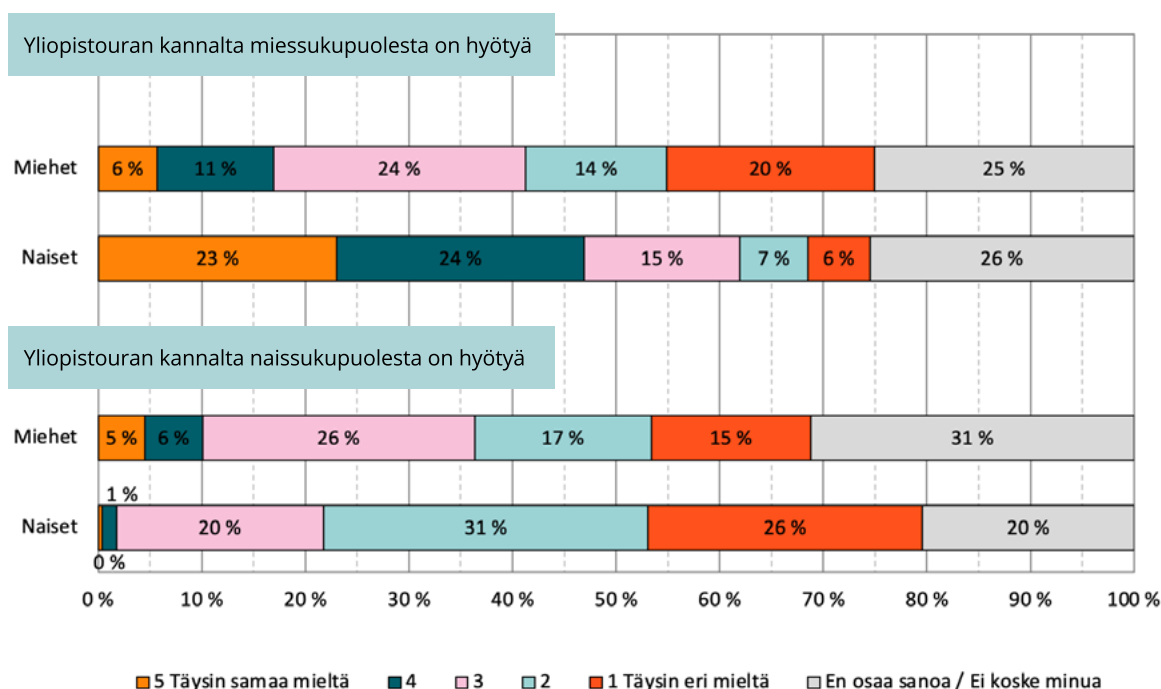
Moni pohti myös perheen perustamisen suhteutumista tutkijan urapolkuun. Erityisesti väitöksen jälkeisen tutkijanuravaiheen ja perheen perustamisen yhdistäminen huoletti.

Apurahan suhteellinen "pienuus" ja rahoituksen pätkittäisyys estää perustamasta perhettä.

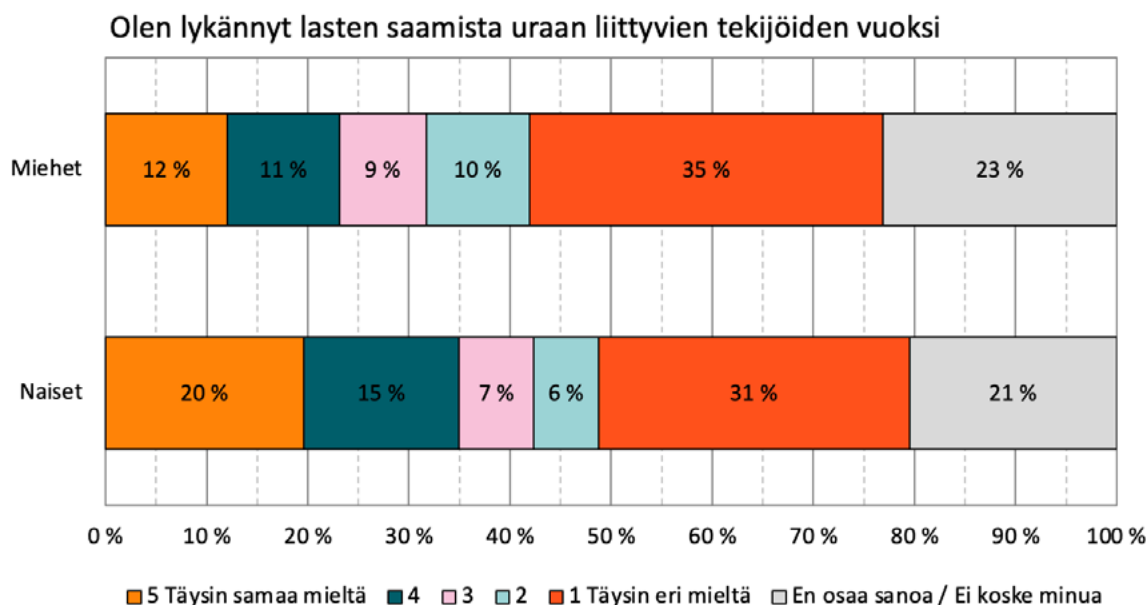
Alan hyväksyä sen, että ala on silppuista, enkä voi "vaihtaa alaa" tai "työpaikkaa", koska aina on oltava avoin joka suuntaan eikä koskaan tiedä, mistä seuraava pätkä tulee. Välillä tehtävä palkkatyö mahdollistaa ansiosidonnaisen, koska työttömyyskausia varmasti tulee. Enkä oikein tiedä, millaista pysyvyyttä haluaisin: välillä on kiva tehdä kaikenlaisia hommia, välillä ahdistaa, kun ei tiedä, mitä tulevaisuus tuo. Olen nuori ja liikkuvainen, mutta olen lykännyt perhehaaveita jo pitkään työn kustannuksella.

Esimerkiksi lasten saantia täytyy harkita ja perheenisäyksen aikataulu riippuu työuran vaiheesta.

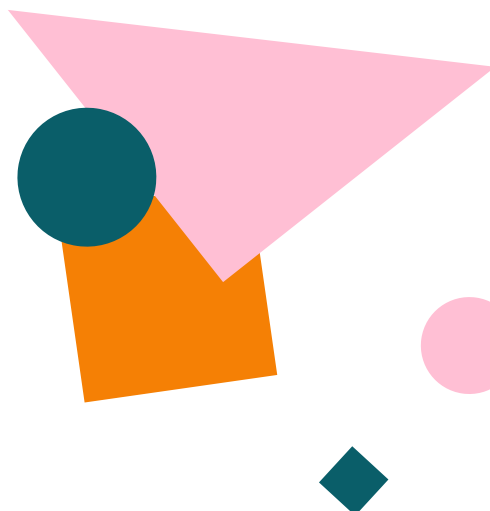
Kuvio 12. Vastaukset väitteisiin: Uran kannalta a) miessukupuolesta tai b) naissukupuolesta on hyötyä.



Kuvio 13. Vastaukset väitteeseen "olen lykännyt lastensaantia uraan liittyvien tekijöiden vuoksi."



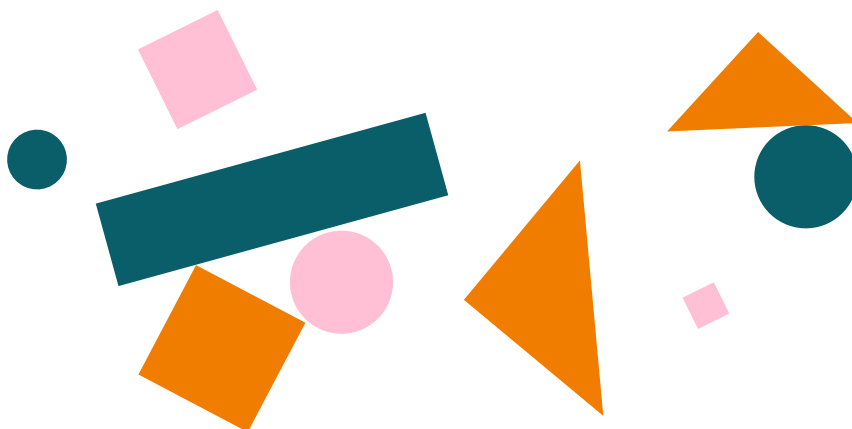
Kuten edellä olemme nähneet, kyselyn avoimissa vastauksissa korostuvat työ-elämää koskevat huolet ja ongelmatilanteet. Epävarmuuden keskellä nuorempien tutkijoiden suhtautumisessa tutkijanuraan ja tulevaisuuden näkymiin yhdistyy kuitenkin myös ripaus toiveikkuutta. Etenkin työn sisältö koetaan usein mielekkääksi ja vähintään osalla vastaajista kokemukset työyhteisöstä ja vertaisista ovat myönteisiä. Silti nuoremman tutkijan elämää varjostavat monet kysymysmerkit, jotka liittyvät niin työskentelyn edellytyksiin – erityisesti työpaikan löytymiseen tai tutkimusrahoitukseen – kuin mahdollisuuksiin muuhun elämään työn ulkopuolella. Nuorempien tutkijoiden haaveet tulevasta eivät ole kaukaisia pilvilinnoja, vaan hyvin maanläheisiä toiveita elämän perusedellytyksistä.



Haaveilen edes jonkinasteisesta vakaudesta työsuhteisiin. Väitöskirjatyöskentelyn aikana minulla on ollut puolen vuoden - vuoden työsuhteita, mikä on aiheuttanut stressiä ja huolta. Olen myös kokenut, että olen tehnyt liikaa töitä palkkatasooni nähden. Olen kuitenkin saanut tehdä itselleni mielekkäitä töitä, joten en ole uupunut. Olen myös saanut arvostusta ja tukea väitöskirjaohjaajiltani, mikä on auttanut jaksamaan. Toivon, että jatkossakin saisin työporukalta yhtä lailla tukea. Pelkään kuitenkin, että kilpailu kiristyy eivätkä kollegani halua välttämättä tukea minua jatkossa koska kilpailemme samoista palkka- ja apurahoista.

Toivon, että saan väitöskirjani valmiiksi muun projektitutkijan ja opetustyön ohella. Valmistumisen jälkeen haluaisin olla töissä yliopistolla, mutta tehdä osittain töitä myös oman yritykseni kautta yksityisellä sektorilla.

Tutkijanura tuntuu juuri nyt itselle ns. unelma-ammatilta, mutta samaan aikaan koen jatkuvaa stressiä siitä, kuinka pitkään voin jatkaa tässä ammatissa ja miten se vaikuttaa muuhun elämäni (lasten hankinta, asumismuoto, asuinpaikka jne.). Saan työstäni paljon ja nautin siitä, mutta jatkuva taloudellinen epävarmuus tekee tulevaisuuden suunnittelemisesta vaikeaa.



7 TIETEENTEKIJÖIDEN JOHTOPÄÄTÖKSET KYSELYN TULOKSISTA

Tohtorintutkinto suoritetaan nopeammin, mutta työskentely on jatkunut pirstaleisena

Tieteentekijöiden edelliseen kyselyyn (2017) verrattuna moni asia nuorempien tutkijoiden tilanteessa on muuttunut vain vähäisissä määrin tai ei ollenkaan. Tämä pätee esimerkiksi työskentelyolosuhteisiin ja nuorempien tutkijoiden työn sisältöihin. Keskeisiä ongelmia ovat edelleen tutkimusrahoituksen ja työsuhteiden pirstaleisuus: väitöskirja- ja postdoc-tutkimus jakautuvat useaan eri rahoitusjaksoon tai työsuhteeseen. Työn pirstaleisuutta kuvastaa paitsi rahoituslähteiden määrä, myös se, että jopa 30 % vastaajista kertoo olleensa työttömänä väitöskirjatutkimuksensa ollessa kesken. Myös hiljattain väitelleistä 30 % on ollut työttömänä tohtoriksi valmistumisen jälkeen. Tutkimusrahoituksen epävarmuus ja työn katkonaisuus ovat tutkijoille ja tieteen tekemiselle vakavia ongelmia, vaikka nuorempien tutkijoiden – ja yleisemmin tutkijakoulutettujen – työttömyys on yleistä työttömyyttä alhaisemmalla tasolla.

Ei olekaan ihme, että selkeä enemmistö (65 % vastaajista) on sitä mieltä, että rahoituksen hakeminen vie liikaa aikaa tutkimukselta. Rahoituksen katkoksista huolimatta aineistojemme perusteella näyttää siltä, että tohtorintutkinnon suorittamisaika on lyhentynyt edelliseen kyselykertaan verrattuna. Tieteenalakohdattaiset erot ovat kuitenkin edelleen huomattavia. Avovastauksissa korostuu myös se, että kireä työtahti väitöskirjan aikana voi olla erittäin stressaavaa ja jopa uuvuttavaa. Nykyisessä pirstaleisessa tutkimusrahoituksen tilanteessa aikaraamin rajaaminen tohtorintutkinnon suorittamiselle ei ole varteenotettava vaihtoehto. Vaikka myös tutkijakoulutuksen ja väitöskirjojen ohjauksen paremmalla organisoinnilla voidaan osaltaan vaikuttaa väitöskirjatyön sujuvaan etenemiseen, niin silloin kun väitöskirjaa tehdään päätoimisesti, tulisi sille myös taata koko hankkeen ajaksi rahoitus, jolla päätoiminen työskentely on mahdollista.

Työskentelyolosuhteita on kehitettävä monipuolisesti

Kyselymme tulosten perusteella on selvää, että nuorempien tutkijoiden perehdytys oikeuksiinsa osana yliopiston tiede- ja työyhteisöä on puutteellista. Työsuhteiden osalta silmiinpistävää on, kuinka moni yliopistolla työskentelevistä vastaajista ilmoittaa olevansa tietämätön palkkauksensa asettumisesta yliopistojen palkkajärjestelmään: jopa 37 % vastaajista ei tiedä palkkauksensa perusteena olevan tehtävän vaatavuustasoa, ja henkilökohtaisen suoriutumisen tasoa ei osaa ilmoittaa 44 %. Ulkomaalaistaustaisten vastaajien kohdalla tilanne on vielä huonompi, sillä heistä yli puolet ei osaa ilmoittaa palkkauksensa vaatavuustasoa tai henkilökohtaista suoriutumista.

Toinen ongelmallinen seikka on se, että hyvin moni nuorempi tutkija ilmoittaa pitävänsä verrattain vähän lomaa tai työstä vapaata tai vastasi, ettei ole pitänyt työstä lainkaan vapaata kyselyhetkeä edeltäneen 12 kuukauden aikana: yliopistolla työsuhteessa olevista 16 % ja apurahalla työskentelevistä jopa 22 % kertoo,

ettei ole pitänyt lomaa ollenkaan. Ulkomaalaiset vastaajat ilmoittavat loman-
sa suomalaisia lyhyemmiksi. Kun otetaan lisäksi huomioon se, että vastaajien
kertoma viikoittainen työaika ylittää laskennallisen työajan, voidaan selkeästi
nähdä, että moni nuorempi tutkija tekee enemmän töitä kuin on tarkoitus. Tä-
mäkin korostaa sitä, että nuorempien tutkijoiden ja uusien työntekijöiden pe-
rehdytys työskentelyolosuhteisiin tulisi olla paremmalla tolalla. Työsuhteessa
työnantajalla ja esimiehillä on vastuu huolehtia työntekijöiden riittävästä pe-
rehdytyksestä ja siitä, että jokaisella on oikeus ja mahdollisuus pitää asianmu-
kaisesti työstä vapaata, vaikka yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunnan
kokonaistyöaika (1612 h vuodessa) jättääkin paljon vastuuta ja vapautta työ-
ajan käytöstä itse työntekijälle. Myös apurahojen myöntäjät voisivat selkeyttää
ohjeistustaan ja edistää tervettä työkulttuuria korostamalla, että vaikka apu-
rahalla työskentelevä vastaa työsuunnitelmansa toteutumisesta, se ei tarkoita
työskentelyä ilman taukoja tai vapaata. Sairaana ei myöskään ole velvollisuus
tehdä töitä, oli rahoitusmuoto mikä tahansa.

Työskentelyolosuhteisiin liittyvä ongelma voi olla myös tunne siitä, ettei kuulu
työyhteisöön. Tutkijoiden eurooppalaisen peruskirjan (2005) mukaan tutkijat
tulee nähdä ammattilaisina kaikissa uravaiheissa.⁹ Yksi ammatillista arvostusta
osoittava tekijä on nuoremmista tutkijoista käytettävä nimike. Kyselymme pe-
rusteella selkeä enemmistö (62 %) kertoo kannattavansa väitöskirjatutkijan ni-
mikettä väitöskirjaa tekeville. Toisin kuin erilaiset ”opiskelija” tai ”koulutettava”
-nimikkeet, väitöskirjatutkija ilmaisee selkeästi, mihin uravaiheeseen kyseinen
tutkija kuuluu. Nuorempiin tutkijoihin ei pidä suhtautua aliarvostavasti tai ase-
maltaan epämääräisenä joukkona opiskelijoiden ja henkilökunnan välissä, vaan
täysivaltaisina tiede- tai työyhteisön jäseninä.

Etenkin apurahalla työskentelevät tutkijat kohtaavat erilaisia työyhteisöön liit-
tyviä ongelmia.¹⁰ Koska apuraha ei muodosta työsuhdetta yliopistoon tai apu-
rahan myöntäjään, järjestyvät apurahatutkijoiden työskentelyolosuhteet hyvin
eri tavoin eri yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa. Teemasta on keskusteltu ak-
tiivisesti viime aikoina niin valtakunnallisesti kuin paikallisesti, ja moni yliopisto
onkin ryhtynyt parantamaan ja selkeyttämään apurahatutkijoiden työskente-
lyolosuhteita. Esimerkiksi tätä raporttia kirjoittaessa Itä-Suomen yliopisto on
sitoutunut tekemään 1.6.2021 alkaen 10 % osa-aikaisia työsuhteita yliopistoon
affilioituneille tutkijoille, joilla on vähintään 12 kuukauden apuraha. Näin Itä-Suo-
men yliopistossa apurahalla työskentelevät tutkijat saavat muun muassa työs-
kentelytilat ja pääsyn työterveyshuollon piiriin. Tampereen yliopisto puolestaan
alkaa tarjota työterveyshuollon palveluita myös apurahalla toimiville tutkijoille
1.8.2021 lähtien, ehtona on vähintään kuuden kuukauden apurahakausi ja re-
surssisopimus yliopiston kanssa. Helsingin yliopisto ilmoitti keväällä 2021 pois-
tavansa työhuonemaksut kaikilta apurahalla työskenteleviltä tutkijoilta sekä
myöntävänsä heille vaalikelpoisuuden yliopiston vaaleissa. Myös muita apura-
hatutkijoiden asemaa selkeyttäviä toimia on tehty. Silti parannettavaa riittää
edelleen niin tiedeyhteisön sisällä kuin laajemminkin yhteiskunnassa. Vuosien
2020–2021 koronakriisi on osoittanut, miten kipeästi apurahalla työskentelevi-
en sosiaali- ja työttömyysturva kaipaavat vahvistamista. Tieteentekijät toimii
aktiivisesti näissäkin kysymyksissä.

Apurahatutkijoita koskeva huolestuttava piirre on, että noin viidennes apurahalla työskentelevistä vastaajista ilmoittaa tekevänsä yliopistolle työtä ilman rahallista korvausta. Näin asian ei luonnollisestikaan pitäisi olla. Yliopistolle tehtävästä apurahatutkimuksen ulkopuolelle jäävästä työstä tulee sopia työsopimuksella ja maksaa asianmukainen rahallinen korvaus. Tällainen työsopimus voi olla esimerkiksi tuntityö- tai osa-aikainen työsopimus, joka koskee opetusta tai hallinnollisia tehtäviä. Hälyttävää yhdenvertaisuuden kannalta on jälleen se, että ulkomaalaiset vastaajat kertovat suomalaisia useammin tekevänsä yliopistolle työtä ilman korvausta.

Uraohjaus on saamassa uusia muotoja

Nuorempien tutkijoiden uraohjaus ja urasuunnittelun tuki olivat runsaasti esillä edellisen kyselymme (2017) tulosten julkistamisen jälkeen, ja eri yliopistojen tutkijakoulut ja tohtoriohjelmat ovat panostaneet siihen esimerkiksi vahvistamalla yritys- ja työelämäyhteistyötä, perustamalla mentorointiohjelmia, sekä tarjoamalla tietoa tohtoreiden työllistymisestä eri aloille. Edelliseen kyselymme verrattuna ilahduttavaa onkin huomata, että uraohjauksen erilaisia vaihtoehtoja on tarjolla monipuolisemmin osana tohtorintutkinnon suorittamista ja väitöskirjatyötä. Silti tyypillisin uraohjauksen muoto on keskustelu urasuunnittelusta oman väitöskirjaohjaajan kanssa. Monipuolisemmat uraohjauksen ja urasuunnittelun tuen muodot tavoittavat vielä verrattain pienen joukon nuorempia tutkijoita. Seuraavan tavoitteen tulee olla uraohjauksen ja työelämäyhteistyön laajentaminen yhä useamman nuoremman tutkijan ulottuville tieteenalasta riippumatta.

Vastaajista varsin suuri joukko (39 %) ilmoittaa olleensa väitöskirjatutkimuksensa aikana vierailujaksolla ulkomaisessa yliopistossa. Muutenkin kyselyaineisto osoittaa, että Suomessa toimivien nuorempien tutkijoiden kansainvälinen yhteistyö on hyvällä tasolla. Rohkaisevaa on myös se, että jopa 65 % tämän kyselyn vastaajista kertoo tehneensä jotain muuta väitöskirjaan liittyvää yhteistyötä yliopiston ulkopuolisten toimijoiden kanssa. Voidaan siis todeta, että erilaista yhteistyötä ja verkostoitumista tapahtuu väitöskirjatutkimuksen aikana, mutta kenties näiden kontaktien luominen ja mahdollistaminen voisivat olla vielä systemaattisemmin kaikkien väitöskirjatutkijoiden ulottuvilla. Erityisesti ulkomaalaistaustaiset nuoremmat tutkijat tarvitsevat tukea työelämäyhteysien luomiseksi myös yliopistojen ulkopuolelle, mikä vahvistaisi heidän kotoutumistaan ja työllistymistään Suomeen myös tohtorintutkinnon suorittamisen jälkeen.¹¹ Kuten tämä kysely osoittaa, ulkomaalaistaustaiset nuoremmat tutkijat ovat suomalaisia valmiimpia lähtemään Suomesta ulkomaille töihin niin tutkimus- kuin muihinkin tehtäviin. Heidän kotouttamisekseen tarvitaan aktiivisia ja vaikuttavia keinoja, mukaan lukien suomen tai ruotsin kieliopintoja, jotta he työllistyisivät nykyistä todennäköisemmin Suomeen.

Ikävä kyllä nuorempien tutkijoiden uranäkymiä vaivaa edellisen kyselyn tapaan epävarmuus ja huoli työllistymisestä, ja täten myös huoli taloudesta ja perheestä. Tiedämme hyvin esimerkiksi tohtoreiden uraseurantakyselyiden ja Suomen Akatemian Tieteen tila -raporttien perusteella, että alle 40 % valmistuvista tohtoreista työllistyy yliopistoihin. Enemmistö tohtorintutkinnon suorittaneista siirtyy joko heti tai myöhemmässä vaiheessa uraansa töihin yli-

opistojen ulkopuolelle. Silti monelle tutkijakoulutus ja väitöskirja tarkoittavat ensisijaisesti pyrkimystä akateemiselle uralle, eikä liene yllättävää, että kyse-lyaineistomme perusteella selkeä enemmistö (noin 85 %) nuoremmista tutki-joista on kiinnostunut työskentelemään jatkossakin yliopistossa tai julkisella sektorilla. Nuoremmat tutkijat pitävät kuitenkin mielensä avoimena myös muil-le uravaihtoehtoille. Tämän kyselyn perusteella yksityisen sektorin työpaikat kiinnostavat enemmistöä (68 %) vastaajista ja yrittäjyydestä kiinnostuneita on heitäkin neljännes, mitä voidaan pitää varsin suurena osuutena.

Yhtäältä nuorempien tutkijoiden voidaan nähdä suhtautuvan uranäkymiinsä ja työllistymisen erilaisiin mahdollisuuksiin realistisesti ja varsin monipuoli-sesti. Toisaalta nuorempien tutkijoiden uranäkymiin liittyy myös negatiivinen kokemus: erityisesti avovastauksista heijastuu vastaajien huoli ja epävarmuus uramahdollisuuksistaan ja toimeentulostaan. Nuoremmille tutkijoille tulee tarjota sekä ohjausta ja urasuunnittelun tukea että resursseja ja rahoitusta, joilla sujuvoitetaan heidän työllistymistään eri sektoreille. Esimerkiksi yliopis-ton ja yrityksen kesken yhteisrahoitteiset väitöskirjatutkijan tehtävät voisivat olla hyvä keino tiivistää yritysysteistyötä ja tukea tohtorintutkinnon jälkeistä työllistymistä. Muun muassa Akava ja Tieteentekijät ovat ehdottaneet uutta rahoitusinstrumenttia, jolla voitaisiin rahoittaa hiljattain väitelleiden tohtorei-den työllistymistä eri työelämän sektoreille.¹² Tällainen investointi kannattaisi, sillä on huomioitava, että kansallisessa tutkimus, kehitys ja innovaatio (TKI) tiekartassa¹³ asetettu tavoite nostaa Suomen TKI-intensiteetti neljään prosent-tiin BKT:sta 2030 mennessä onnistuu vain siten, että uutta tutkimustoimin-taa syntyy yksityiselle sektorille. Siksi yksityiselle sektorille tarvitaan aiempaa enemmän tutkitun tiedon ammattilaisia.

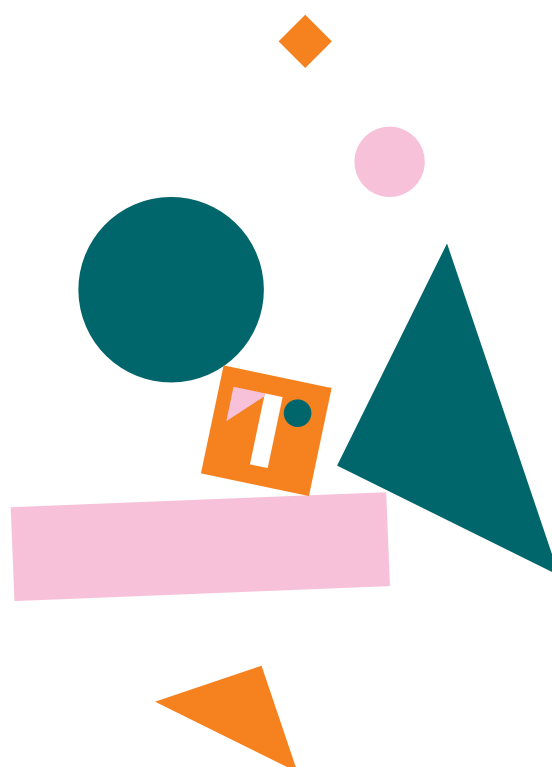
Millainen on tutkijanuran vetovoima?

Tutkijanurien vetovoimaa heikentävät asiat ovat olleet viime aikoina huomion kohteena niin Suomessa kuin kansainvälisesti. Suomessa keskustelu kulminoi-tuu yliopistojen määräaikaisuusongelmaan, eli etenkin opetus- ja tutkimus-henkilöstön suureen määräaikaisten osuuteen (70 %). Tieteentekijät järjesti aiheesta kampanjan (Miksei vakituinen?) syksyllä 2020.¹⁴ Kampanjalla pyrittiin herättämään keskustelua ja nostamaan tietoisuutta yliopistoissa vallitsevas-ta työkuulttuurista ja rekrytointikäytännöistä suhteessa muuhun työelämään ja lainsäädäntöön. Kampanja sai hienon välitapin, kun keväällä 2021 Taideyli-opisto ilmoitti vakinaistavansa kerralla 80 opettajan ja tutkijan tehtävää.¹⁵

Kansallisen TKI-tiekartan mukaisesti Opetus- ja kulttuuriministeriön asettama tutkijanuratyöryhmä on tarkastellut yliopistojen tutkijakoulutusta ja tehnyt toi-menpide-ehdotuksia, joilla tutkijoiden liikkuvuutta eri sektoreiden välillä voitai-siin tukea. Työryhmän loppuraportti julkaistiin kesäkuussa 2021. Kansainvälises-ti tutkijoiden epävarmat työskentelyolosuhteet ovat olleet esillä muun muassa OECD:n Research precariat -hankkeessa, jonka erityisesti postdoc-tutkijoihin keskittyvä raportti ja toimenpide-ehdotukset julkaistiin toukokuussa 2021.¹⁶ Keväällä 2021 Portugalin toimiessa EU:n puheenjohtajamaana tutkijanurien ammatillisuuden ja vetovoiman vahvistaminen on asetettu yhdeksi keskeiseksi päämääräksi eurooppalaisen tutkimusalueen kehittämisessä.

Tutkijanurien vetovoimaa pitää vahvistaa luomalla yliopistoihin sellaiset työskentelyolosuhteet, joissa tutkijat voivat keskittyä pitkäjänteisesti tutkimukseensa. Tämä tarkoittaa niin ennakoitavaa ja pitkäjänteistä rahoitusta, työntekijöitä tukevaa henkilöstöpolitiikkaa (erityisesti turhista määräaikaissuhteista ja niiden ketjuttamisesta luopumista), kilpailukykyistä palkkaa, selkeitä mahdollisuuksia edetä uralla, sekä mahdollisuutta tasapainoon työn ja muun elämän välillä. Toisaalta tutkijoiden liikkuvuutta eri sektoreiden välillä pitää tukea ja helpottaa: tutkimusta ja tutkittua tietoa voidaan hyödyntää monin tavoin erilaisissa organisaatioissa, ja sitä kautta tutkijoille avautuvien uranäkymien tulee olla selkeitä ja innostavia. Tutkijanurien vetovoiman kannalta huolestuttavaa on sekin, että monet tutkijat lykkäävät perheen perustamista siksi, että katsovat lasten hankkimisen mahdottomaksi yhdistää uralla etenemisen vaatimuksiin tai kokevat, että työn epävarmuus ja alhainen tulotaso eivät riitä turvaamaan perheen elättämistä. Tutkijanurien vetovoimaa ei edistä se, että uralla etenemiselle asetetaan kohtuuttomia kriteerejä.

Tutkijanurien vetovoiman kehittämiseksi tarvitaan laaja-alaisia toimia niin yliopistoissa ja työpaikoilla kuin osana korkeakoulu- ja tiedepolitiikkaa. Hallituksen kevään 2021 kehysriihen jälkeiset suunnitelmat leikata 35 miljoonaa euroa tutkimusrahoituksesta ja kohdentaa leikkaukset Suomen Akatemian rahoitukseen ovat kova kolaus suomalaiselle tiedeyhteisölle ja asettavat Suomen TKI-tavoitteet poukkoilevaan valoon. Tällaiset ristiriitaiset viestit toisaalta TKI-intensiteetin nostamisesta ja toisaalta tutkimusrahoituksen leikkauksista eivät ole omiaan vahvistamaan Suomessa toimivien tai tänne pyrkivien tutkijoiden uskoa tutkimusedellytysten vahvistumisesta. Tässä kyselyssä 61 % vastaajista kertoo suhtautuvansa yleiseen tutkimusrahoituksen kehitykseen negatiivisesti. Voidaankin todeta, että tutkijat – ja erityisesti uransa alkuvaiheessa olevat nuoremmat tutkijat – tarvitsisivat päättäjiltä vahvan viestin ja konkretiaa siitä, että Suomessa todella halutaan panostaa tieteeseen ja tutkimukseen, ja että tieteentekijän tulevaisuus voi löytyä Suomesta.



VIITTEET

¹ Vuoden 2017 kysely nuoremmille tutkijoille, ks. Kokkonen, Tommi ym. (2018). [Hullun hommaa? Tieteentekijöiden liiton kysely nuorille tutkijoille 2017](#). Tieteentekijöiden liitto.

² [Naisten ja miesten osuudet yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstöstä sekä tutkinnoista](#): Tiedejatutkimus.fi. (Perustuu OKM:n vuosittaiseen tiedonkeruuseen.) Katsottu 31.5.2021.

³ Maatalousyrittäjien eläkelaitos Mela, aikasarjat: [Apurahansaajien vakuutukset \(2009–2018\)](#). Katsottu 21.5.2021.

⁴ [Korkeakoulujen ulkomaisen opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilötyövuodet](#): Tiedejatutkimus.fi. (Perustuu OKM:n vuosittaiseen tiedonkeruuseen.) Katsottu 31.5.2021.

⁵ Tilastokeskus: [Yliopistokoulutus 2019](#). Katsottu 21.5.2021.

⁶ Esim. Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle. [Taustamuistio korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visiotyölle \(2017\)](#), s. 14. Katsottu 21.5.2021.

⁷ Tilastokeskus: [Työvoimatutkimus 2021, tammikuu](#). Katsottu 13.4.2021.

⁸ Tilastokeskus, tilastotietokannat: [12rx – Kokoaikaisten palkansaajien lukumäärät ja kokonaisansiot kuukaudessa koulutusasteen, iän ja työnantajasektorin mukaan, 2019](#). Tiedot noudettu 21.5.2021.

⁹ Euroopan komissio (2005). [Tutkijoiden eurooppalainen peruskirja – säännöstö tutkijoiden työhönotosta](#). Ks. erit. sivu 16.

¹⁰ Tieteentekijöiden jäsenyhdistyksistä Tampereen yliopiston tieteentekijät (Tatte) ry. ja Helsingin yliopiston tieteentekijät (HYT) ry. ovat toteuttaneet kyselyt apurahatutkijoille Tampereen ja Helsingin yliopistoissa. Ks. kyselyraportit Torkkola, Sinikka & Tyni, Päivi (2020). [Sisällä ja ulkona. Kyselytutkimus Tampereen yliopistossa apurahalla tutkimusta tekeville](#). Tampereen yliopiston tieteentekijät Tatte ry; von Boguslawski, Julia ym. (2021). [Varmaa on vain epävarmuus. Raportti kyselystä Helsingin yliopiston apurahatutkijoille \(2020\)](#). Helsingin yliopiston tieteentekijät (HYT) ry.

¹¹ Ulkomaalaistaustaisista tohtorintutkinnon suorittaneista yksi (1) vuosi valmistumisen jälkeen työllisiä Suomessa vuonna 2019 oli 48,1 %. Ks. Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen: [Tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen](#). Tiedot noudettu 1.6.2021.

¹² Akava 3.3.2020: Tutkimus- ja kehitystoiminnan kasvu edellyttää pitkäjänteistä rahoituksen lisäystä. Katsottu 4.6.2021; Akava 26.2.2020: Muistio tutkimusryhmän alkuhoiduksesta yrityksille. Katsottu 4.6.2021.

¹³ Valtioneuvosto 2020: Kestävän ja kehittyvän yhteiskunnan ratkaisuja tuottava Suomi (kansallinen TKI-tiekartta). Katsottu 2.6.2021.

¹⁴ Tieteentekijöiden Miksei vakituinen? kampanjan verkkosivut.

¹⁵ Taideyliopisto 23.3.2021: Taideyliopisto vakinaisti 80 opettajan ja tutkijan tehtävää. Katsottu 2.6.2021.

¹⁶ OECD 2021: Reducing the precarity of academic research careers. Katsottu 31.5.2021.

TIETEENTEKIJÄT*

*** UNIVERSUMIN ASIALLA**

TIETEENTEKIJAT.FI



OTA YHTEYTTÄ!

Puhelinpalvelu arkisin klo 9–16,
p. 020 758 9619
jasenpalvelu@tieteentekijat.fi