

Tutkimus- ja opetushenkilökunnan määräaikaiset työsuhteet suomalaisissa yliopistoissa¹



Tomi J. Kallio & Kirsi-Mari Kallio

ABSTRACT

Fixed-term employments among academic personnel at Finnish universities

This study focuses on fixed-term employments in Finnish universities. The relative amount of fixed-term employments in different career phases, universities and fields are described. The analyses reveal that the fixed-term employments are considerably more common in universities than in other areas of the labor market. While 71,7% of the Finnish scholars are in fixed-term employments, the equivalent number in the Finnish labor market in total is 14,9%. The role and nature of fixed-term employments in the Finnish academia is further discussed and it is suggested that the transition from the previous to the new career model divides the fixed-term employees into more fortunate and less fortunate ones. The tenure-track assistant and associate professors seem to be favored by of the new career system while the rest of the fixed-term employees seem less fortunate.

Keywords: fixed-term employments, university, career, academic precariat

JOHDANTO

Määräaikaiset työsuhteet ovat tunnetusti yleisiä suomalaisella yliopistosektorilla. Puhuttaessa määräaikaisista työsuhteista on kuitenkin syytä erottaa, onko kyse vakinaisista, vapaaehtoisesti määräaikaisista vai vastentahtoisesti määräaikaisista työntekijöistä (Kirves ym. 2010). Myöskään yliopistosektorilla kaikki määräaikaiset työsuhteet eivät ole luonteeltaan vastentahtoisia. Toimiessaan esimerkiksi väitöksen jälkeisessä vaiheessa vieraillevana tutki-

jana ulkomaisessa yliopistossa nuori tutkija on luonnollisesti vapaaehtoisesti määräaikaisessa tehtävässä. Sen sijaan toimiessaan kotimaisessa yliopistossa esimerkiksi määräaikaisena projektitutkijana, yliopistonopettajana tai professorina henkilö on usein määräaikainen vastentahtoisesti.

Viime mainittujen henkilöiden muodostamasta ryhmästä on käytetty myös käsitettä akateeminen prekariaatti. Käsite on siinä mielessä oikeutettu, että vaikka yhteiskunnallisessa keskustelussa prekariaattikäsite liitetään jatkuvaa epävarmuutta oikeuksistaan, toimeentulostaan ja tulevaisuudestaan kokevaan luokkaan, myös korkeasti koulutetut asiantuntijat voivat kokea prekaarin työn piirteitä, kuten työttömyyttä, toimeentulon sirpaleisuutta ja epävarmuutta (Pyöriä & Ojala 2016). Vaikka muutkaan prekaarin työn piirteet eivät ole yliopistosektorille vieraita, erityisesti juuri määräaikaiset työsuhteet ja niiden aiheuttama epävarmuus koskettavat suomalaisten yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökuntaa. Toisin kuin monien muiden ammattikuntien tapauksessa, yliopistosektorilla lyhyet työsuhteet myös ketjuttuvat tyypillisesti saman työnantajan palveluksessa. Esimerkiksi JUKOn neuvottelupäällikkö Markku Kojo on todennut vuonna 2019, että ”Opetus- ja tutkimushenkilökunnan työsuhteista 70 prosenttia on edelleen määräaikaisia.” (JUKO 2019).

Määräaikaisiin työsuhteisiin on kiinnitetty viime vuosina huomiota yliopistotyöntekijöiden edunvalvojien, kuten Julkisalojen koulutettujen neuvottelujärjestö Juko ry:n toimesta. Keskustelua määräaikaisista työsuhteista on käyty aktiivisesti erityisesti *Acatiimi*-lehdessä. Esimerkiksi *Acatiimin* numerossa 2/2021 vertailtiin yliopistontyöntekijöiden määräaikaisten tehtävien osuutta Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Tans-

kassa. Tarkastelun lopputulemana todettiin määräaikaisten työsuhteiden olevan Suomessa huomattavasti näitä muita maita yleisempiä, ja määräaikaisten työsuhteiden olevan ylipäättään naapurimaissa opetus- ja tutkimushenkilökunnan näkökulmasta työntekijäystävällisempiä (Hautamäki 2021).

Myös kaikki muutkin sektorit huomioiden määräaikaisten työsuhteiden tiedetään olevan Suomessa yleisempiä kuin EU:ssa keskimäärin. Toisaalta esimerkiksi Pyöriä ja kumppanit (2019) eivät omassa tarkastelussaan päätyneet pitämään maamme prekarisaatiokehitystä järin huolestuttavana. Pyöriä ja kumppanit (2019, 184) eivät nähneet suomalaisissa työurissa olennaista muutosta suhteessa aiempaan ja tutkijat päätyivätkin toteamaan, että ”Vakituinen kokoaikainen palkkatyö on edelleen yleisin työnteon muoto eivätkä epätyypilliset työsuhteet tai epäsosiaaliset työajat ole tällä vuosituhanella juuri yleistyneet”. Kuten tässä tutkimuksessa tullaan jäljempänä lähemmin esittämään, tilanne suomalaisella yliopistokentällä on varsin erilainen suhteissa muihin sektoreihin ja siksi voidaanakin päinvastoin todeta, että toisin kuin muilla sektoreilla, suomalaisella yliopistosektorilla määräaikaisten työsuhteet ovat yhä edelleen normi.

Suomalaisten yliopistojen määräaikaista työsuhteista löytyy aiemmasta tutkimuskirjallisuudesta lähinnä yksittäisiä tieteellisiä tutkimuksia, kuten artikkelin seuraavassa luvussa lähemmin esitetään. Ilmiön laajuudesta huolimatta yliopistosektorin määräaikaisten työsuhteiden tutkimus onkin ollut kotimaassa yllättävän vähäistä. Vaikka määräaikaista työsuhteista yliopistotyössä on muiden maiden tapauksessa kirjoitettu melko laajastikin (ks. esim. Levin ym. 2012; Stringer ym. 2018; Loveday 2017; 2018), on aihepiiriin liittyvän kotimaisen tutkimustiedon ohuus ilmeinen ongelma kahdestakin syystä.

Ensinnäkin, Suomessa määräaikaisten työsuhteiden osuus yliopistosektorilla on huomattavan korkea. Niinpä monissa sellaisissa maissa tehty tutkimus, joissa määräaikaisten työsuhteiden osuus on huomattavasti vähäisempi kuvaa vain rajallisesti niitä ongelmia, joihin suomalainen yliopistosektori määräaikaisten työsuhteiden seurauksena törmää. Toiseksi, yliopistoissa tehtävällä tutkimuksella ja niissä harjoitettavalla opetuksella on kansallisen innovaatiojärjestelmän kannalta ratkaiseva rooli. Tilannetta, jossa yli puolet tätä työtä tekevästä henkilöstöstä on

määräaikaissa työsuhteissa, ei voida pitää ongelmattomana. Tiedetäänhän määräaikaisten työsuhteiden esimerkiksi aiheuttavan yleistä epävarmuutta, hankaloittavan asuntolainan saantia ja perheen perustamista sekä siirtävän lasten hankintaa. (Pietilä & Kosunen 2020; Alakärppä ym. 2020).

Aihepiirillä voidaan yllä esitetyn pohjalta nähdä olevan suuri merkitys paitsi määräaikaissa työsuhteissa toimivien henkilöiden itensä, myös kansallisen kilpailukyvn ja siten jopa maan tulevaisuuden kannalta – linjaahan Opetus- ja Kulttuuriministeriö (2022) Suomen tiedepolitiikan keskeiseksi tavoitteeksi kasvatata maamme tieteen tasoa ja kansantalouden innovaatiokapasiteettia. Lisäksi yliopistojen määräaikaisten työsuhteiden parempi ymmärrys voi kehittää yliopistosektoriin kohdistuvaa päätöksentekoa, työehtosopimusneuvotteluita sekä yliopistojen omaa sisäistä päätöksentekoa. Tämä tutkimus pyrkii omalta osaltaan paikkaamaan yllä esitettyä tutkimustarvetta tarkastelemalla opetus- ja tutkimushenkilökunnan määräaikaisten työsuhteiden kehitystä suomalaisissa yliopistoissa vuosina 2012–2020. Tutkimuskysymykset, joihin artikkelissa vastataan, ovat seuraavat:

1. Miten yliopistojen määräaikaisten työsuhteiden osuus suhteutuu vastaaviin osuuksiin muilla sektoreilla?
2. Miten määräaikaisten työsuhteiden osuus vaihtelee eri uravaiheissa olevien opetus- ja tutkimushenkilöstön edustajien keskuudessa yleisesti sekä edelleen eri yliopistojen ja tieteenalojen välillä erityisesti?
3. Miten urajärjestelmän muutos suomalaisella yliopistosektorilla heijastuu määräaikaisiin työsuhteisiin?

Artikkeli on erityisesti kahteen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastatessaan luonteeltaan vahvasti empiiriseen aineistoon nojaava ja siten luonteeltaan kuvaileva. Kolmannen tutkimuskysymyksen osalta artikkelissa käydään kuitenkin myös yleisempää tiedepoliittista keskustelua liittyen määräaikaisten työntekijöiden asemaan ja suomalaiseen akateemiseen urajärjestelmään.

YLIPISTOSEKTORIN MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET ALAN KIRJALLISUUDESSA

Suomessa määräaikaisten työsuhteet on usein määritelty epätyypilliseksi työsuhteiksi. Tieteen

termipankissa (2021) epätyypilliset työsuhteet on määritelty seuraavasti: ”työlainsäädännön perinteisestä lähtökohdasta, pysyvistä ja koko-aikaisesta palkkatyösuhteesta poikkeavat työvoiman käytön muodot, kuten osa-aikatyö, määräaikaisen työsuhteen perusteella tehtävä työ, kotona tehtävä työ ja työvoiman vuokraukseen perustuva työ”. Epätyypillisissä työsuhteissa suomalaisissa yliopistoissa työskentelevistä henkilöistä osa työskentelee näissä työsuhteissa vapaaehtoisesti. Tällaisessa tilanteessa ovat ainakin periaatteessa esimerkiksi tohtorikoulutettavana ja erilaisissa sijaisuuksissa toimivat henkilöt sekä omasta halustaan, esimerkiksi perhe- tai terveydellisistä syistä, osa-aikaisissa tehtävissä toimivat työntekijät. Lisäksi yliopistoissa työskentelee huomattava määrä niin sanotussa ensimmäisessä uravaiheessa olevia henkilöitä, jotka ovat määräaikaisissa työsuhteissa jatko-opiskelijoina. Koska tutkijakoulutettavien rekrytointia luonteeltaan pysyviin työsuhteisiin on hankala perustella, voidaan uravaiheessa² työskentelevien henkilöiden määräaikaisuutta pitää ymmärrettävänä. Myös Tieteentekijöiden liitto on eksplisiittisesti tuonut tämän esiin omalla kotisivullaan, jossa on todettu: ”Väitöskirjatutkimukseen liittyvän tehtävän määräaikaisuus on aina perusteltu, sillä väitöskirjatutkimusta ei ole tarkoitus tehdä toistaiseksi.” (Tieteentekijät 2021.)

Yliopistosektorin määräaikaisia työsuhteita ja niiden vaikutusta akateemiseen työhön ja työntekijöihin on tutkittu kansainvälisesti melko laajasti ja aihepiiriin liittyvää tutkimuskirjallisuutta on julkaistu kohdemainaan esimerkiksi Iso-Britannia (Loveday 2017; 2018), Uusi-Seelanti (Stringer ym. 2018) ja Yhdysvallat (Levin ym. 2012; Waltman 2012). Alan kirjallisuudessa näkyy anglosaksinen painotus. Aihepiirin tutkimuksessa näkyy usein myös kriittinen perusvire: aihepiiristä kiinnostuneet tutkijat kytkevät tutkimustensa tematiikan usein managerialismiin ja uusliberalismiin, joiden katsotaan ruokkivan prekaaria työtä ja määräaikaisia työsuhteita (ks. esim. Nikunen 2014; Loveday 2018; Stringer ym. 2018).

Aihepiirin kansainvälistä tutkimusta on tehty luonnollisesti myös muiden kuin määräaikaisien (fixed-term) työsuhteiden ja prekariaatin (precariat) käsitteiden alaisuudessa. Esimerkiksi Pohjois-Amerikkalaisessa tutkimuksessa käytetään usein käsitettä 'non-tenure-track faculty'

(ks. esim. Waltman 2012), joka suoraan suomennettuna tarkoittaisi vakinaistamispolun ulkopuolella olevaa opetus- ja tutkimushenkilöstöä. Kyseinen käsite ei kuitenkaan yksiselitteisesti viittaa opetus- ja tutkimushenkilöstön määräaikaisiin työsuhteisiin samalla tavalla kuin määräaikaisen työsuhteen käsite Suomessa ymmärretään, sillä non-tenure-track faculty -käsitteeseen määritellään kuuluvan lähinnä vain uravaihemallin alkupään tehtävät, joista käytetään Pohjois-Amerikassa nimityksiä 'lecturer', 'instructor' ja 'visiting assistant professor' (American Psychological Association 2021). Näihin tehtäviin ei välttämättä lukeudu lainkaan tutkimusta ja tällaisia tehtäviä hoitavien henkilöiden tilanne vastaa siten esimerkiksi Suomessa määräaikaisia tuntiopettajia, joita puolestaan ei tilastoida yliopistojen määräaikaisiin työsuhteisiin.

Kotimaisessa tutkimuskirjallisuudessa on viimeisen noin kymmenen vuoden aikana näkynyt kasvava kiinnostus määräaikaisiin työsuhteisiin yliopistosektorilla. Esimerkiksi Kirves ja kumppanit (2010) havaitsivat mielenkiintoisessa vertailututkimuksessaan, että vastentahtoisesti määräaikaiset työntekijät voivat huonoiten työssään. Tutkijat tulkitsivat havainnon olevan seurausta siitä, että nämä työntekijät kokivat jääneensä määräaikaiseen työhön ikään kuin loukkuun. Vastentahtoisesti määräaikaiset yliopistotyöntekijät myös kokivat vapaaehtoisesti määräaikaisia ja vakinaisia työntekijöitä enemmän epävarmuutta, vähemmän tarmokkuutta työssä ja heillä oli lisäksi eniten työpaikan vaihtoaikaita.

Aarnikoivu ja kumppanit (2019) tarttuivat tutkimuksessaan juuri yllä mainittuun teemaan tarkastellessaan akateemisen uransa alkuvaiheessa olevien henkilöiden uranvaihtoon liittyviä tekijöitä. Tutkijat havaitsivat, että yleisin syy aikomukseen vaihtaa uraa liittyi stressiin ja tyytymättömyyteen, joiden taustalla keskeisinä osatekijöinä olivat työsuhteen epävarmuus ja heikot uralla etenemisen mahdollisuudet yliopistossa. Kansainvälisissä lehdissä julkaistuissa tutkimuksissaan Nikunen (2012; 2014) puolestaan tarkasteli määräaikaisen akateemisen työn ja perheen yhteensovittamista. Nikunen havaitsi informanttiansa lähtökohtaisesti pitävän akateemisen työn vapaudesta ja joustavuudesta, mutta toisaalta kokevan ahdistusta akateemiseen uraan liittyvästä kilpailusta, johon heidän on perheellisinä hankala vastata. Nikusen in-

formantit kokivat myös sukupuoleen kohdistuvaa epätasa-arvoa uransa suhteen. Myös muun aiemman kansainvälisen tieteellisen tutkimuksen perusteella miehillä on ollut paremmat mahdollisuudet pysyviin työsuhteisiin opetus- ja tutkimustehtävissä naisiin verrattuna (Fotaki 2013; Ivancheva ym. 2019; Lund 2012). Miehet ovat myös yliedustettuja professuureissa (Lund & Tienari 2019). Lisäksi, vaikka Suomessa molempien sukupuolten on mahdollista yhdistää ura ja perhe, Kurrosen (2020) mukaan naiset ovat silti edelleen pääosin vastuussa perheen hoitamisesta usein oman uransa kustannuksella.

Tieteellisille artikkeleille ominaisesti yllä mainitut tutkimukset ovat melko tarkkarajaisia ja fokusoituneita, eikä laaja-alaisia katsauksia määrääkäänsi työsuhteisiin suomalaisissa yliopistoissa alan tutkimuskirjallisuudessa olekaan yhtä poikkeusta lukuun ottamatta esitetty. Mainittu poikkeus on Kuoppalan ja kumppaneiden (2015) toimittama antologia *Tietoyhteiskunnan työläinen: Suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö*, joka osin otsikkonsa vastaisesti luo katsauksen paitsi projektitutkijoihin ja heidän työnsä tematiikkaan myös määrääkäänsi työsuhteisiin ja niiden historiaan suomalaisella yliopistokentällä laajemmin. Teos luo arvokkaan perustan määrääkäänsi työsuhteiden ymmärrykselle yliopistosektorilla, mutta kaippaa osaltaan tuekseen uudempaa tarkastelua. Onhan suomalainen yliopistokenttä kokenut uusien uramallien ja erityisesti vakinaistamispolun omaksumisen seurauksena merkittäviä muutoksia myös aivan viime vuosina, kuten esimerkiksi Pekkola ja kumppanit (2020) ovat tuoreessa selvityksessään todenneet.

TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN AINEISTO

Tutkimuskysymyksiin pyritään vastaamaan kolmenlaisen aineiston avulla. Ensinnä, määrääkäänsi työsuhteita suomalaisissa yliopistoissa tarkastellaan tilastoaineistoon pohjautuen. Suomalaisen ja ruotsalaisten tilastoaineistojen lisäksi tutkimuksessa käytetään haastatteluaaineistoa vuodelta 2017, jotta saadaan laadullisia perusteluja sekä vahvistusta tilastoissa havaittuihin seikkoihin.

Tutkimuksessa hyödynnettävät tilastoaineistot on koottu kolmesta eri lähteestä. Määrääkäänsi työsuhteita suomalaisissa yliopistoissa käsittelevä tilastoaineisto on peräisin Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusesta³ ja määrää-

aisia työsuhteita eri sektoreilla käsittelevä tilastoaineisto Tilastokeskuksesta⁴. Ruotsalaisten yliopistojen määrääkäänsi työsuhteita käsittelevä tilastoaineisto on puolestaan peräisin Ruotsin korkeakoulutusta valvovalta viranomaiselta universitetskanslersämbetet⁵ eli UKÄ:lta⁵. Tilastoaineistot ovat julkisia taulukkotietokantoja. Tutkimuksen tilastollisen tarkastelun ajajänne kattaa vuodet 2012–2020, sillä Vipunen-tilastopalvelun määrääkäänsi työsuhteisiin liittyvät seikat on tilastoitu kattavasti vasta vuodesta 2012. Ruotsalaisen vertailuaineiston ajajänne on 2012–2019.

Tutkimuksen tilastollisessa analyysissä esitettävät luvut perustuvat rekisteriaineistoihin. Lähdeaineistona käytettiin Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen, Tilastokeskuksen ja UKÄ:n tilastoja niin kuin ne oli esitetty niitä yläpitävien tahojen toimesta maaliskuussa 2021. Tilastoaineistoissa on eräitä rajoitteita, jotka on luvun 4 analyysissä mainittu asiayhteyksissään. Näistä puutteista merkittävimpänä mainittakoon Oulun yliopiston työsuhteiden muotoon liittyvät puutteet Vipusen tilastoaineistossa, minkä seurauksena Oulun yliopiston määrääkäänsi työsuhteiden määrän kehitystä ei ole esitetty taulukoissa 5 ja 6 muiden yliopistojen tavoin. Oulun yliopiston määrääkäänsi työsuhteet ovat kuitenkin mukana muissa taulukoissa esitettävissä luvuissa siltä osin kuin ne on tilastoitu Vipusessa.

Tutkimuksen haastatteluaaineisto on koottu osana laajempaa Suomen Akatemian vuosina 2016–2020 rahoittamaa EANKS-tutkimushanketta. Haastatteluaaineisto koostuu neljässä suomalaisessa yliopistossa työskentelevien yhteensä 16 keski- ja ylemmän johdon edustajan haastattelusta. Haastattelut tehtiin vuonna 2017. Haastateltavien tyypillisimmät tehtävänimikkeet olivat vararehtori, dekaani ja henkilöstöjohtaja. Haastattelumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua ja kaikki haastattelut tallennettiin ja litteroitiin. Analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysiä (Hsieh & Shannon 2005). Haastatteluaaineiston rooli on tässä tutkimuksessa toimia johtopäätösten tukena pohdittaessa määrääkäänsi työsuhteiden merkitystä suomalaisella yliopistosektorilla luvussa 5.

Tutkimuksen empiirisen osan tarkastelu perustuu pääosin uravaiheiden 2–4 henkilöstöön. Näin siksi, että Suomessa uravaiheen 1 tehtävät eroavat luonteeltaan uravaiheista 2–4 siinä,

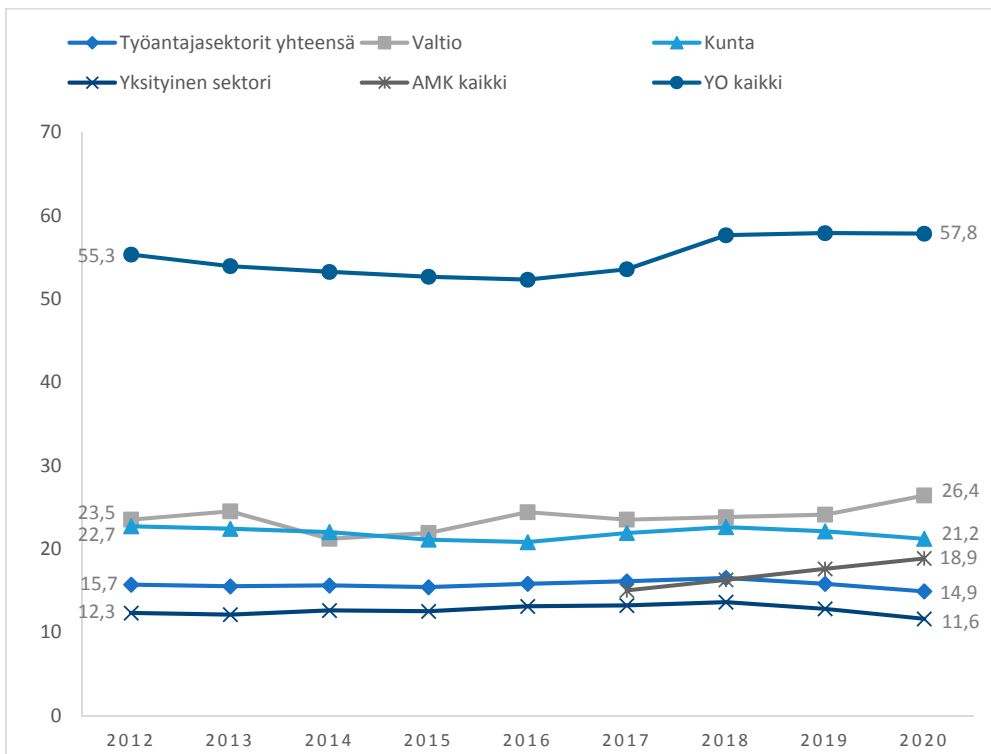
että ne ovat luonteeltaan tohtorikoulutettaville suunnattuja tehtäviä ja siksi perustellusti määrääkäsia. Tässä suhteessa suomalainen urajärjestelmä tekee selkeä eron esimerkiksi ruotsalaiseen urajärjestelmään. Toisin kuin Suomessa, Ruotsissa yliopisto saa ottaa uuden tohtoriopiskelijan vain, jos sillä on tarjota tälle täyspäiväinen rahoitus vähintään neljäksi vuodeksi. Vaikka ruotsalaisilla tohtoriopiskelijoilla on näin ollen määrääkäsainen työsuhde yliopistoonsa, tohtoriopintokautta – jolloin henkilö tekee jatko-opintojaan päätoimisesti – ei mielletä varsinaiseksi uravaiheeksi Ruotsissa. Tästä syystä ruotsalaisen yliopistosektorin määrääkäsisiin työsuhteisiin ei myöskään tilastoida tohtoriopiskelijoita, elleivät he sitten toimi samanaikaisesti opetustehtävissä. Tämä on tilanne esimerkiksi silloin, kun henkilö ei ole saanut suoritettua loppuun tohtoriopintojaan varsinaisella nelji- tai viisivuotisella tohtoriopintokaudellaan, mutta on tästä huolimatta jäänyt yliopistoon töihin opetustehtäviin. Toisin kuin Suomessa, ensimmäiseksi uravaiheeksi ruotsissa mielletäänkin juuri tohtorintutkintoa suorittamattomat yliopisto-opet-

tajat (universitetsadjunkt), joista kaikilla ei kuitenkaan edes ole jatko-opiskelijan statusta.

MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET SUOMALAISSA YLIOPISTOISSA

Määrääkäsisten työsuhteiden osuus sektoreittain ja uravaiheittain

Määrääkäsiset työsuhteet ovat kaikki sektorit huomioiden Suomessa yleisempiä kuin EU:ssa keskimäärin (Sutela ym. 2019). Kaikki työnantajasektorit yhteen laskien määrääkäsisten työsuhteiden osuus oli Suomessa 14,9 % vuonna 2020. Määrääkäsisten työsuhteiden osuus on pysynyt kutakuinkin samana vuosien 2012–2020 aikajännteellä. Kuten kuviosta 1 käy ilmi, vähäisintä määrääkäsisten työsuhteiden osuus on yksityisellä sektorilla ja suurinta valtion palveluksissa olevien keskuudessa. Myös yliopistot kuuluvat edelleen Tilastokeskuksen raportoinnissa valtiosektoriin, vaikka ne ovatkin määritelmällisesti olleet itsenäisiä oikeushenkilöitä ja työnantajia vuodesta 2010.



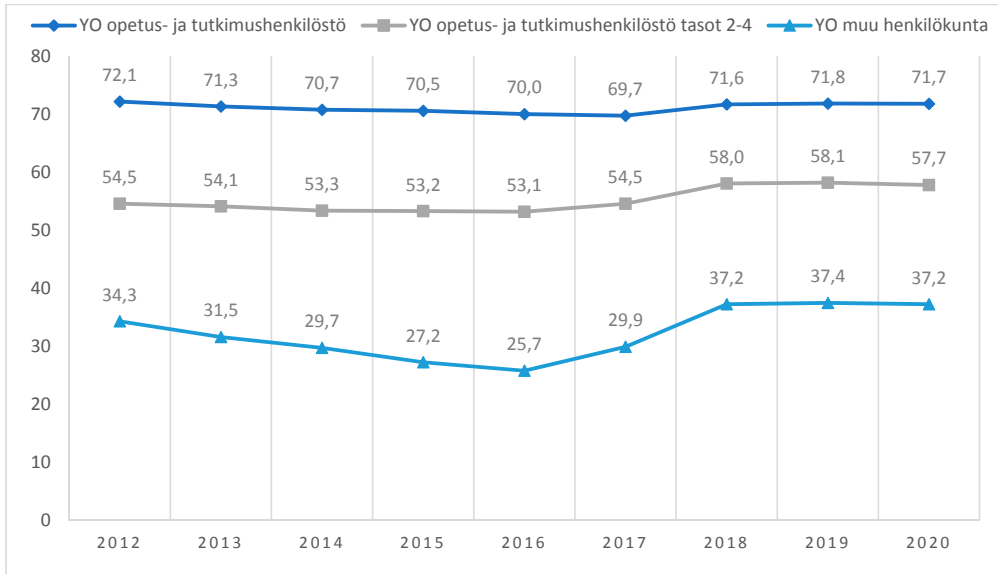
Kuvio 1. Määrääkäsisten työsuhteiden prosentiosuudet eri sektoreilla⁶

Tilastokeskuksen mukaan sen työvoimatutkimuksen aineistosta ei saa luotettavasti laskettua valtiosektorin määräaikaisten osuutta ilman, että mukana on yliopistojen henkilökunta. Näin ollen yliopistosektorin osuutta ei ole myöskään voitu erottaa Kuviossa 1 esitetystä valtiosektorin kuvaajassa ja kyseisessä kuvaajassa onkin siksi mukana myös yliopistojen määräaikaisten työsuhteet, jotka osaltaan nostavat valtion palveluksessa olevien määräaikaisten työsuhteiden yleisyyttä. Tästä huolimatta on kiistatonta, että valtiosektorilla määräaikaisten työsuhteiden yleisyys on huomattavasti alhaisempaa kuin yliopistosektorilla: kun huomioidaan samanaikaisesti sekä yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunta sekä muu henkilökunta, yliopistosektorin työntekijöistä (ks. kuvio 1, YO kaikki) vuonna 2020 peräti 57,8 % oli määräaikaississa työsuhteissa, kun vastaava luku valtiosektorilla kokonaisuudessaan oli 26,4 %.

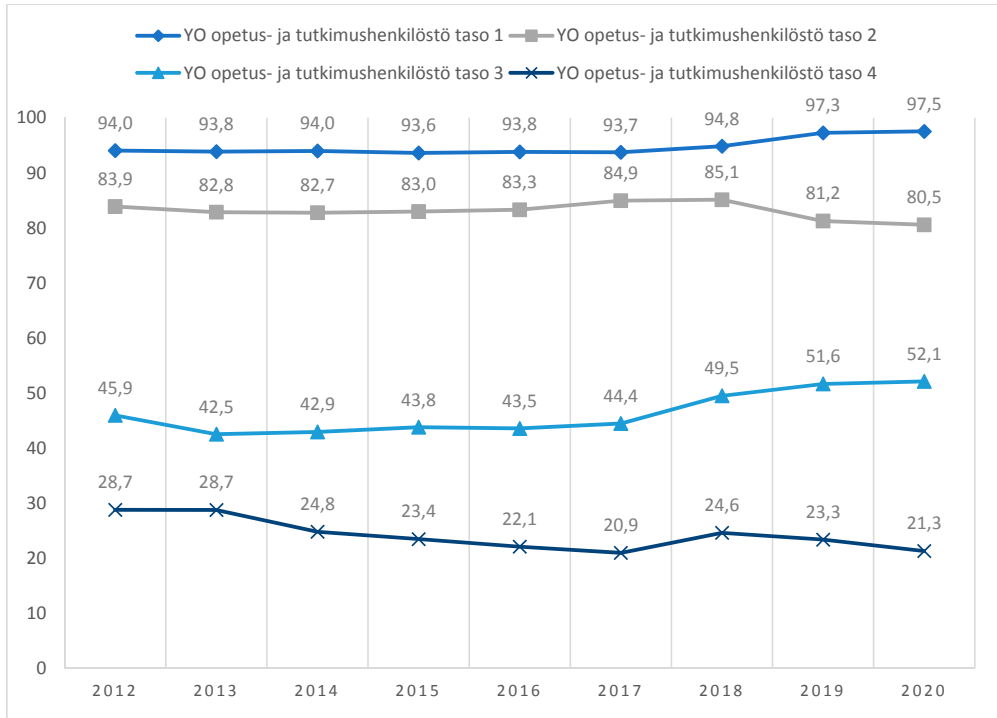
Kuten kuvioista 1 käy ilmi, verrattuna ammattikorkeakoulusektoriin (ks. kuvio 1, AMK kaikki) yliopistosektorin määräaikaisten työsuhteiden osuus on yli kaksinkertainen. Edelleen on huomattava, että kuviossa 1 esitettyihin yliopistojen ja ammattikorkeakoulusektoreiden lukuihin sisältyy opetus- ja tutkimushenkilöstön ohella

myös yliopistojen muu henkilökunta. Kun yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunta ja muu henkilökunta erotetaan toisistaan, nousee opetus- ja tutkimushenkilöstön määräaikaisten työsuhteiden osuus vielä huomattavasti korkeammaksi, sillä vuonna 2020 yliopistojen muun henkilökunnan edustajista ”vain” 37,2 % oli määräaikaississa työsuhteissa (ks. kuvio 2). Vaikka luku onkin korkea valtiosektorilla, on se kuitenkin korkeampi kuin ammattikorkeakoulujen muun henkilökunnan osuus, joka vuonna 2020 oli 28,6 %. Toisaalta yliopistojen muun henkilökunnan määräaikaisten osuus on huomattavasti alempi kuin yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunnan määräaikaisten osuus, kuten kuvioista 2 käy ilmi.

Kun mukaan otetaan yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilöstöstä kaikki uravaiheet (1–4) yhteensä 71,7 % oli määräaikaississa tehtävissä vuonna 2020. Tilanne on käytännössä pysynyt samana vuodesta 2012, jolloin vastaava luku oli 72,1 %. Kun yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunnasta poistetaan uravaiheissa 1 olevat tohtorikoulutettavat oli määräaikaisten työsuhteiden osuus 57,7 % vuonna 2020. Koska vuonna 2012 vastaava luku oli 54,5 %, voidaan todeta, että määräaikaisten työsuhteiden osuus



Kuvio 2. Määräaikaisten työsuhteiden prosentiosuudet yliopistojen eri tehtävissä⁶



Kuvio 3. Määräaikaisten työsuhteiden prosentiosuudet yliopistojen eri uravaiheissa⁶

suomalaisissa yliopistoissa on pysynyt kutakuinkin ennallaan. Poikkeuksen tähän tekee vakinaistamispolulla uravaiheissa 2 ja 3 olevat apulaisprofessorit, joista uravaiheessa 2 (assistant professor) olevat henkilöt ovat usein määräaikaissa tehtävissä myös muissa tenure track-mallia soveltavissa maissa.⁷ Vertailukohtana todettakoon, että ammattikorkeakoulusektorilla vuonna 2020 opetushenkilöstöstä vain 9,9 oli määräaikaissa tehtävissä.

Kuten kuviosta 3 käy ilmi, uravaihe 4 (eli professorit ja tutkimusjohtajat) pois lukien suomalaisten yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunnasta yli puolet on määräaikaissa työsuhteissa. Erityisen huolestuttavana voidaan pitää uravaiheissa 2 ja 3 olevien määräaikaisten osuutta, joka on varsin korkea: kuten kuviosta 3 käy ilmi, uravaiheissa 2 olevista peräti noin 80 % oli määräaikaissa työsuhteissa vuonna 2020 ja uravaiheissa 3 olevistakin yli puolet.

Tarkasteltaessa suomalaisten yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön määräaikaisten työsuhteiden osuutta neljässä eri uravaiheessa

voidaan havaita, että aikajänteellä 2012–2020 määräaikaisten työsuhteiden määrä on kääntynyt laskuun uravaiheissa 2 ja 4 ja nousuun uravaiheissa 1 ja 3. Kuten edellä on todettu, uravaiheiden 2 ja 3 määräaikaistamiskäytön osuuteen on osaltaan vaikuttanut tenure track -vakinaistamispolun käyttöönotto. Professoriliiton selvityksen (Professoriliitto 2021) mukaan syyskuussa 2020 OKM:n alaisuudessa toimivissa yliopistoissa oli vakinaistamispolulla yhteensä 781 henkilöä, joista 314 ”assistant” (uravaihe 2) ja 467 ”associate” (uravaihe 3) -tasolla. Valtaosa näistä henkilöistä toimii kokoaikaisessa tehtävässä. Valitettavasti Professoriliiton selvitys ei kerro määräaikaisten työsuhteiden osuutta vakinaistamispolulla olevien keskuudessa, mutta suomalaisten yliopistojen tenure track-malleja tarkasteltaessa voi huomata, että valtaosa vakinaistamispolulla olevista henkilöistä toimii määräaikaissa tehtävissä. Edellä esitetyn pohjalta voidaan tehdä seuraava johtopäätös: koska Vipusen tilastoaineiston mukaan vuonna 2020 määräaikaissa työsuhteissa uravaiheissa 2 ja 3 tehtiin yhteensä 6080

henkilötyövuotta ja Professoriliiton selvityksen mukaan (Professoriliitto 2021) mukaan vuonna 2020 yhteensä 781 henkilöä työskenteli vakinaistamispolulla, voidaan esittää arvio, että uravaiheiden 2 ja 3 määräaikaisuuksista yli 10 % selittyy vakinaistamispolulla olevien henkilöiden työsuhteilla. Mikäli kaikki 781 vakinaistamispolulla olevaa henkilöä olisivat työskennelleet täyspäiväisesti ja olisivat määräaikaisissa suhteissa, olisi heidän osuutensa 12,8 %. Käytännössä näin luonnollisesti ei ole ja siksi todellinen prosenttiosuus on jonkin verran alempi.

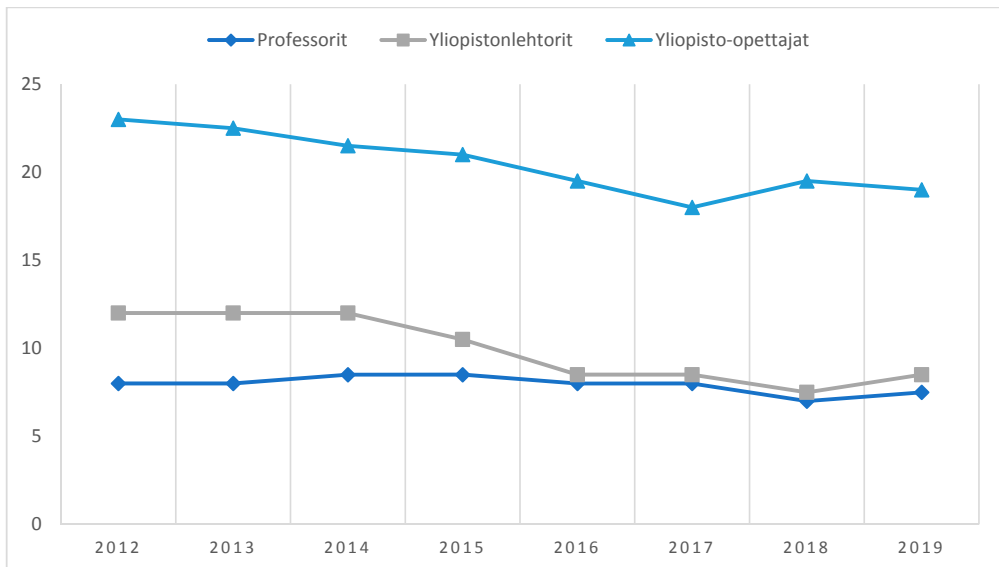
On ilmeistä, että vakinaistamispolkua huomattavasti suurempaa roolia suomalaisen yliopistosektorin määräaikaisuuksissa näyttävät muut syyt, joista tärkein on yliopistojen ulkoiseen rahoitukseen perustuva projektityö (vrt. Kuoppala ym. 2015). Olennaista on myös se, että näistä projektitutkijoista sekä muissa tutkimus- ja opetustehtävissä toimivista valtaosa on vastentahtoisesti määräaikaisia (vrt. Kirves ym. 2010).

Suomalainen yliopistomaailma kohtelee määräaikaisten työsuhteiden osalta kutakuinkin yhtäläisesti niin naisia kuin miehiä. Naisista vuonna 2020 määräaikaisia oli 59,7 % ja miehistä 56,0 % eron ollessa 3,7 prosenttiyksikköä miesten eduksi. Naisten ja miesten määräaikaisten työsuhteiden osuuksien ero on kaven-

tunut vuodesta 2012, jolloin vastaava luku oli 5,9 prosenttiyksikköä. Tätä erojen kaventumista selittänee osaltaan naisten kasvava osuus professorikunnasta. Ainakaan tässä suhteessa Suomi ei siis kuulu niiden maiden joukkoon, joissa prekaarien työsuhteiden on katsottu yliopistosektorilla voimakkaasti sukupuolittuneen (vrt. Stringer ym. 2018).

Tarkastellaan seuraavaksi sitä, miten Suomi vertautuu naapurimaahan Ruotsiin yliopistojen määräaikaisten työsuhteiden osalta. Eri maiden opetus- ja tutkimushenkilöstön määräaikaisten työsuhteiden keskinäinen vertailu on luonteeltaan haastavaa. Eri maiden yhteiskuntien rakenteet, kuten myös demografiset ja muut tekijät eroavat toisistaan siinä määrin, että ne tekevät mielekkään vertailun hankalaksi. Suomalaisen yliopistojärjestelmän kansainvälisen vertailun näkökulmasta loogisimman vertailukohteen tarjoaa niin historiallisista ja poliittisista kuin demografisista ja taloudellisistakin tekijöistä johtuen luonnollisesti naapurimaa Ruotsi. Näin siitäkin huolimatta, että Suomen ja Ruotsin yliopistosektoreiden urajärjestelmät eroavat toisistaan. Kuviossa 4 on esitetty määräaikaisten työsuhteiden osuus Ruotsissa kolmella uratasolla vuosina 2012–2019.⁸

Kuviosta 4 on nähtävissä, että määräaikaisten työsuhteiden osuus ruotsalaisissa yliopistoissa



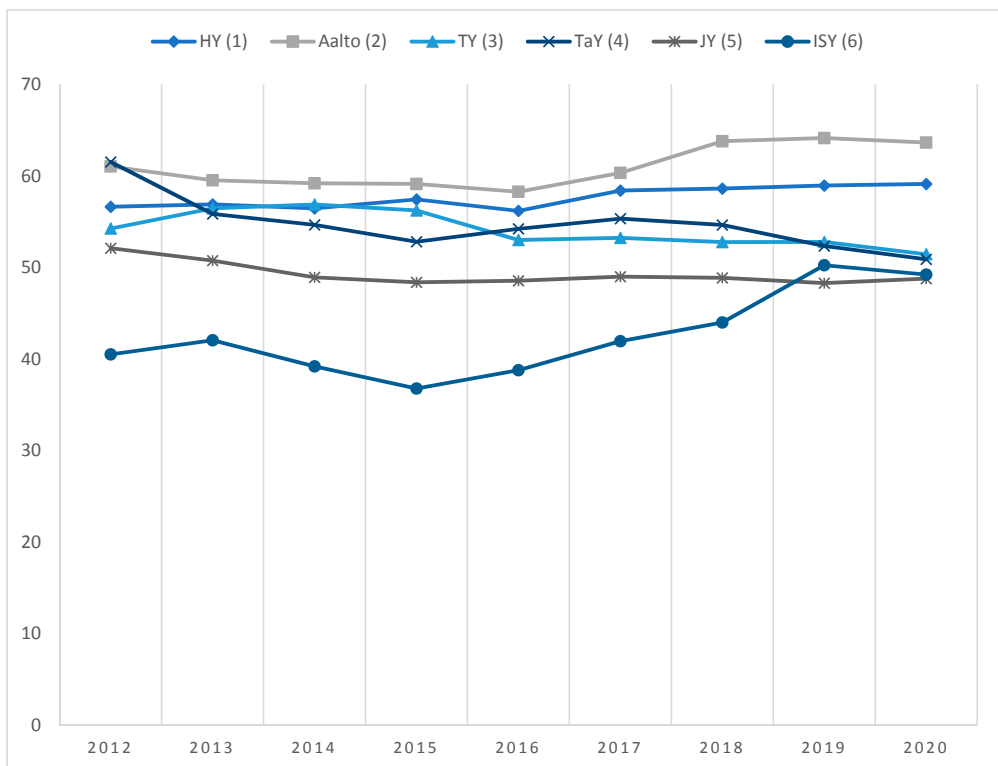
Kuvio 4. Määräaikaisten työsuhteiden prosenttiosuudet ruotsalaisissa yliopistoissa

on eri mittaluokassa kuin Suomessa. Professoreista määräaikaisissa työsuhteissa oli vuonna 2019 noin 7,5 prosenttia, yliopistonlehtoreista (lektor) noin 8,5 prosenttia ja yliopisto-opettajista (adjunkt) noin 19 prosenttia. Vaikka Suomen ja Ruotsin urajärjestelmissä on muuten merkittäviä eroja, ovat uratasot molemmissa maissa pitkälti vertailukelpoisia keskenään erityisesti kahden ylimmän tason eli professoreiden ja yliopistonlehtoreiden osalta. Näiden ylimpien uratasojen osalta keskeisin ero Suomen ja Ruotsin välillä on siinä, että Ruotsissa ei ole käytössä erillisiä tutkimuspainotteisia tehtäviä, eikä maassa siksi ole erillisinä tehtävänimikkeinä yliopistotutkijoita ja tutkimusjohtajia. Professoreiden ja yliopistonlehtoreiden pätevyysvaatimukset ovat kuitenkin vastaavat kuin Suomessa: yliopistolehtorilta edellytetään tohtorin tutkinto ja professorilta lisäksi korkea tieteellinen pätevyys. Edelleen, kuten Suomessa, myös Ruotsissa taiteellisten alojen professoreilla on tieteellisistä aloista poikkeavia pätevyyskritee-

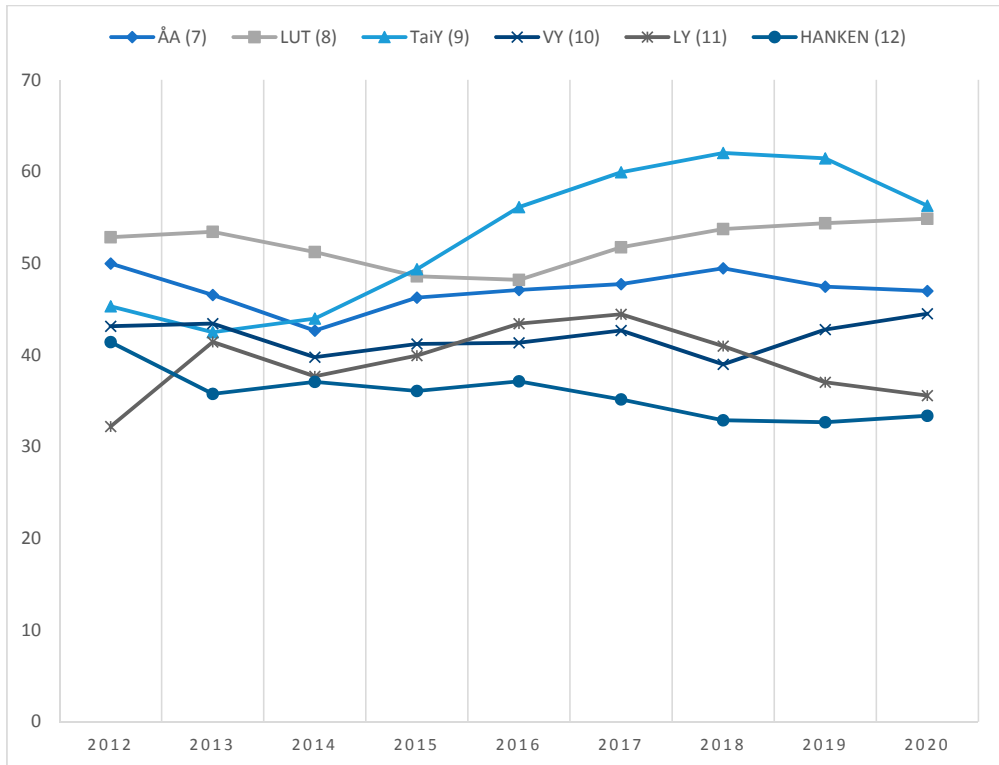
reja. Sen sijaan Ruotsissa yliopisto-opettajien tilanne eroaa Suomesta siinä suhteessa, että yliopisto-opettajilla ei ole tohtorin tutkintoa; mikäli he suorittavat tohtorin tutkinnon, heidän tehtävänimikkeensä muuttuu lehtoriksi.

Määräaikaisten työsuhteiden osuus yliopistoittain ja tieteenaloittain

Siinä missä määräaikaisten työsuhteiden osuus suomalaisella yliopistosektorilla on kokonaisuudessaan erittäin korkea, osoittaa lähempi tarkastelu, että yliopistokohtaiset erot ovat merkittäviä. Kuviossa 5 ja 6 yliopistot on jaettu niiden vuoden 2020 henkilöstömäärän perusteella teknisesti kahteen ryhmään, sillä 12 kuvaajan esittäminen yhdessä taulukossa olisi luettavuuden kannalta hankalaa. Taulukoissa esitetyt numerot 1–12 eri yliopistojen lyhenteiden perässä viittaavat yliopiston kokoon niin, että Helsingin yliopisto (HY) on suurin eli 1 ja Hanken pienin eli 12. Opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuus-



Kuvio 5. Määräaikaisten työsuhteiden prosenttiosuudet kuudessa suurimmassa yliopistossa⁶



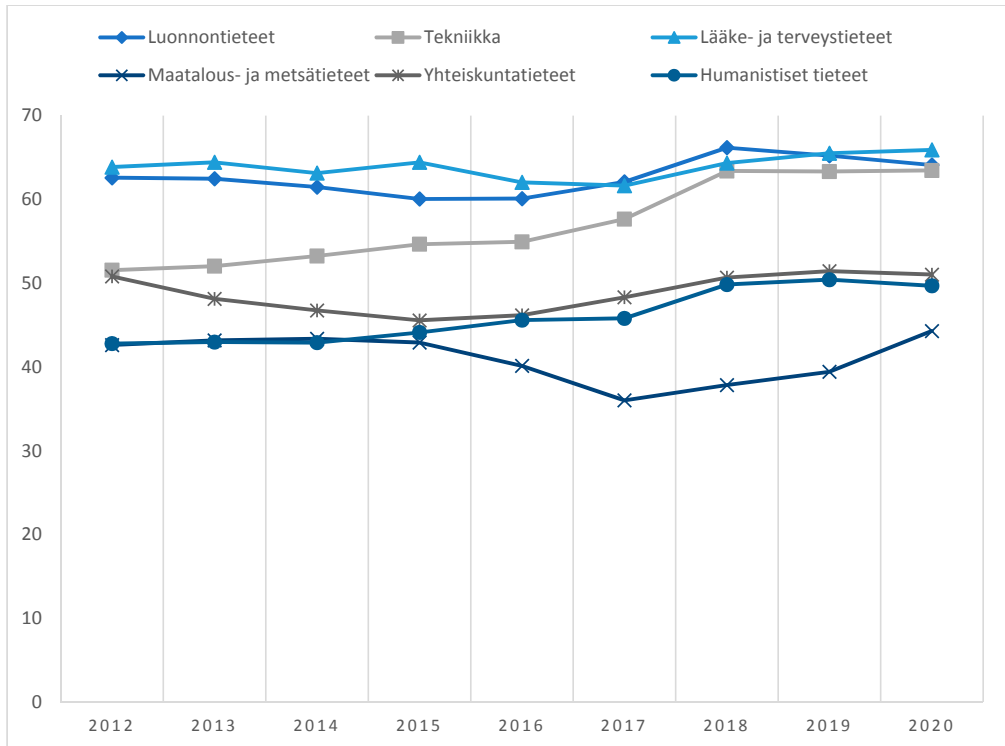
Kuvio 6. Määräaikaisten työsuhteiden prosentiosuudet kuudessa pienimmässä yliopistossa⁶

nessa toimivista yhteensä 13 yliopistosta Oulun yliopisto ei ole tarkastelussa mukana sen puutteellisen tilastoaineiston takia. Kuviossa esitetyt luvut pohjautuvat uravaiheisiin 2–4.

Kuten kuvioista 5 ja 6 voidaan havaita, määräaikaisten työsuhteiden osuus on pääsääntöisesti suurempi suurissa kuin pienissä yliopistoissa. Suhteellisesti selkeästi yleisimpiä määräaikaisten työsuhteet olivat vuonna 2020 kahdessa henkilöstömäärältään suurimmassa yliopistossa eli Aallossa (63,6 %) ja Helsingin yliopistossa (59,1 %). Vastaavasti suhteellisesti selkeästi harvinaisimpia määräaikaisten työsuhteet olivat vuonna 2020 kahdessa henkilöstömäärältään pienimmässä yliopistossa eli Hankenissa (33,4 %) ja Lapin yliopistossa (35,6 %). Kahden suurimman yliopiston henkilötyövuosien määrä vetää luonnollisesti myös koko maan tasolla yliopistosektorin määräaikaisten työsuhteiden kokonaisuutta ylöspäin samalla, kun pienimpien yliopistojen tilanne vaikuttaa koko maan keskiarvoon vain vähän.⁹

Aivan kuten yksittäisten yliopistojen tapauksessa, määräaikaisten työsuhteiden suhteellinen osuus vaihtelee myös tieteenaloittain. Kuviossa 7 on esitetty määräaikaisten työsuhteiden suhteelliset osuudet uravaiheissa 2–4 Opetus- ja kulttuuriministeriön luokituksen mukaisesti kuudella päätiiteenialalla.

Kuviosta 7 voidaan havaita, että lääke- ja terveystieteet (65,9 %), luonnontieteet (64,1 %) ja tekniikka (63,4 %) ovat määräaikaisten työsuhteiden suhteellisten osuuksien osalta muita aloja selkeästi korkeammalla ja vuoden 2020 osalta keskenään varsin lähellä toisiaan. Silmiinpistävää on kuitenkin tekniikan alalla vuosien 2012–2018 aikajänteellä tapahtunut varsin selkeä nousu määräaikaistuuksissa; määräaikaisten työsuhteiden osuus nousi vuodesta 2012 vuoteen 2018 yhteensä 11,9 prosenttiyksikköä, jonka jälkeen muutos on tasaantunut. Toisen ryhmän muodostavat humanistiset tieteet (49,7 %) ja yhteiskuntatieteet (51,0 %), joissa määräaikaisten työsuhteiden osuudet ovat lähellä toisiaan,



Kuvio 7. Määräaikaiset työsuhteet kuudella päätieteenalalla⁶

mutta selkeästi alempana kuin kolmen aiemmin mainitun tieteenalan kohdalla. Vähäisintä määräaikaisuus on maatalous- ja metsätieteissä (44,3 %), jossa selkeästi alle puolet uravaiheiden 2–4 työntekijöistä on määräaikaississa työsuhteissa.

UUDEN URAJÄRJESTELMÄN HYVÄOSAISET JA VÄHÄOSAISEMMAT MÄÄRÄAIKAISET TYÖNTEKIJÄT

Suomalaisen yliopistokentän urajärjestelmä on muuttunut selkeästi viimeisen noin 15 vuoden aikana. Urajärjestelmän muutoksen ytimessä on kaksi tekijää: uuden neliportaisen urajärjestelmän käyttöönotto sekä tenure track -vakinaistamispolun omaksuminen. Näistä ensin mainittu oli ministeriöjohtoinen ja jälkimmäinen yliopistojen omaan toimintaan perustuva muutos. Mainittujen tekijöiden ohella suomalaisen urajärjestelmän muotoutumiseen on edelleen vaikuttanut myös monia muita tekijöitä, kuten

yliopistojen ulkoisen projektirahoituksen määrän huomattava kasvu sekä tohtorin tutkinnon suorittaneiden määrän kasvu. Niin ulkoisen rahoituksen kuin tohtorintutkintojen määrän kasvun taustalla on sekä suoraan että epäsuoraan nähtävissä OKM:n soveltama yliopistojen rahoitusmalli (Kallio ym. 2017; 2021), mutta myös muut tekijät, kuten tiettyjen käytännönläheisten tieteenalojen yhteistyö yksityissektorin kanssa (Niukkan & Kallio 2006; Kuoppala ym. 2015). Tässä luvussa tarkastellaan urajärjestelmän muutosta ja sen vaikutusta määräaikaisiin työsuhteisiin edellä mainittujen neljän tekijän – uuden uramallin, projektiluontoisen työn yleistymisen, väitelleiden tutkijoiden määrän kasvun sekä tenure track -vakinaistamispolun – näkökulmista.

Opetusministeriö asetti vuonna 2007 työryhmän, jonka tarkoitus oli valmistella neliportaista uramallia. Tämä *uusi uramalli* otettiin käyttöön suomalaisissa yliopistoissa 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen lopulta

alkaen. (Välimaa ym. 2016.) Uutta uramallia edeltäneessä aiemmassa uramallissa yliopistojen assistentit ja yliassistentit toimivat lähes poikkeuksetta määräaikaissa viroissa. Vaikka lehtorit ja professorit olivat määrätelmällisesti pysyviä virkoja, myös niiden tapauksessa määräaikaishuuksia käytettiin paljon. Sama koski monia projektitutkijoita, joiden kokonaismäärä tosin oli huomattavasti nykyistä pienempi. Määräaikaiset työsuhteet itsessään ovat siis kuuluneet suomalaisen yliopistojärjestelmään jo edellisen uramallin aikana. Tyypillisten määräaikaisten työsuhteiden luonne on kuitenkin muuttunut huomattavasti siirryttäessä uuteen neliportaiseen uramalliin. Vanhan uramallin aikaan esimerkiksi assistentit ja yliassistentit nimitettiin yleisesti kolmen tai viiden vuoden mittaiseen virkaan. Erityisesti yliassistentin tehtävään nimitetty henkilö tuli myös tyypillisesti nimitettyä jatkokausille, mikäli hän oli suoriutunut tehtävässään hyvin. Myös assistentit saivat usein vähintään yhden jatkokauden. Niinpä yliopistoissa väittelevät henkilöt olivat tyypillisesti assistentteja. Neliportaisen tutkijanuramallin arviointihankkeen loppuraportissa Välimaa ja kumppanit (2016, 6) toteavat:

Erityisesti ensimmäisellä ja toisella uraportilla on tutkijoita, joiden uralla eteneminen on hyvin epävarmaa, sillä usein heidän työsuhteensa ovat hyvin pätkittäisiä ja vaihtelevat eri projektirahoitusten ja apurahojen välillä. Näiden tutkijoiden työpanosta kuitenkin tarvitaan, sillä heidän tehtävänsä sisältävät monipuolisesti tutkimusta ja opetusta. Samalla uran alkupään ongelmat saattavat kuitenkin vähentää akateemisen uran houkuttelevuutta.

Vastentahtoisten määräaikaishuuksien yleistymisen taustalla on osaltaan ollut vaikuttamassa juuri *projekttiluonteisen työn yleistyminen*, joka on seurausta kilpaillun ulkoisen rahoituksen määrän kasvusta yliopistojen kokonaisrahoituksessa viimeisen runsaan 20 vuoden aikana (Kuoppala ym. 2015). Välimaa ja kumppanit (2016) ovatkin todenneet työsuhteiden pirstaloituneen suomalaisella yliopistokentällä. Koska määräaikaisten työsuhteiden jatko lisäksi riippuu aiempaa olennaisesti enemmän kilpaillusta ulkoisesta rahoituksesta, on epävarmuus määrä-

aikaisten työsuhteiden jatkosta kasvanut verrattuna edellisen urajärjestelmän aikaan.

Eräs keskeinen prekarisaatiota aiheuttava tekijä on *väitelleiden tutkijoiden määrän voimakas kasvu* (Hautamäki 2021). Tohtorin tutkinnon suorittaneiden henkilöiden määrä on kasvanut paitsi absoluuttisesti, myös ennen kaikkea suhteessa tarjolla oleviin pysyviin opetus- ja tutkimustehtäviin (vrt. Välimaa ym. 2016). Tämän seurauksena läheskään kaikki akateemiselle uralle mielivät eivät voi tätä uravalintaa realisoida ja kilpailu tehtävistä aina tutkijatohtoripaikoista professuureihin on kasvanut huomattavasti.¹⁰ Kiristyneen kilpailun seurauksena paine ottaa vastaan määräaikaista työsuhteita kasvaa (Hautamäki 2021). Akateemiselle uralle mielivän henkilön onkin usein senniteltävä vuosia projektirahoituksella lyhyissä määräaikaishuuksissa ennen kuin vakituinen, varsinaiseen urarakenteeseen kuuluva toistaiseksi voimassa oleva tehtävä tarjoutuu – jos tarjoutuu ollenkaan. Muutos vanhan ja uuden urajärjestelmän välillä käy kuvaavalla tavalla ilmi seuraavasta erään suomalaisen yliopiston vararehtorin vastauksesta kysymykseen ”Mitkä ovat keskeisiä tekijöitä, jotka työntävät henkilöitä pois yliopistomaailmasta?”

Tällä hetkellä keskeisin tekijä on tietysti tämä epävarmuus. ... Silloin kun minä olen ollut nuori ja keski-ikänenkin tutkija, tämä epävarmuus oli jotenkin itsestään selvä asia, että jos yliopistoon tuli ja tieteeseen jäi, se oli osa sitä arkipäivää. Tänä päivänä nuoret kokee tämän epävarmuuden huomattavasti rajumpana kuin mitä se on ollut sillä sukupolvella mihin itse kuulun. Toki tietysti on niin että nuorten tieteentekijöitten ikäluokat on niin paljon isompia, että meillä on paljon enemmän väkeä ja kilpailu on paljon raaempaa ja paljon kovempaa. Ja se tuottaa epävarmuutta. Mutta kyllä tämä epävarmuus, joka yliopiston rahoituksissa on lyhytjänteisyys ja elämän kokonaisuuden hallinnan, elämänhallinnan epävarmuus, joka tässä on kai se tekijä, joka kaikkein eniten työntää meiltä valmistuneita. Sellaisiinkin tehtäviin, jotka ei vastaa niiden koulutusta. Että mieluusti otetaan vastaan yliopistojen ulkopuoliselta tai tutkimusmaailman ulkopuolisilta työmarkkinoilta sellaisia tehtäviä, jotka tuottaa työsuhdeturvaa ja

turvallisuutta kuin jatketaan tätä jatkuvaa kilpailua tai jatkuvasti kiristyvää kilpailua tutkimusrahoituksesta yliopistoissa. Ja tämä on sitten kaikkein surullisinta siinä, että tämä pääsääntöisesti kohdistuu kaikkein nuorimpiin ikäpolviin. En oikein muuta tekijää näe kuin tämän lisääntyneen epävarmuuden – ja ennen muuta lisääntyneen epävarmuuden kokemuksen – joka työntää nuoria ihmisiä pois yliopistomaailmasta. Ne, jotka on jollakin tapaa pystyneet saamaan suhteellisen turvallisen oksan, kyllähän ne nyt arvostaa yliopistotyön itsenäisyyttä ja haasteellisuutta, suhteellisen pienestä palkasta huolimatta. (Vararehtori A)

Haastateltujen ylempään ja keskijohtoon kuuluvien yliopistojohtajien keskuudessa juuri työsuhteiden määräaikaaisuutta ja tämän aiheuttamaa epävarmuutta pidettiin kaikkein yleisimmin tekijänä, joka työnsi väitelleitä henkilöitä pois yliopistomaailmasta. Muita usein mainittuja tekijöitä olivat myös huono palkkaus ja halu tehdä käytännönläheistä työtä. Nämä tekijät jäivät kuitenkin tyypillisesti toissijaisiksi suhteessa työsuhteen määräaikaaisuuteen ja epävarmuuteen, kuten seuraavassa haastattelutuotteessa eräs vararehtori esittää:

Kyllä näkisin että suurin syy, ainakin ihmisten puheiden mukaan on se palkkaus ja siten tämä uran epävarmuus ja pätkittäisyys. ... Siis yliopistosektoriinhan kuuluu luonnollisesti se tietty pätkittäisyys niin kuin aina on ollut. Siis nämä [ovat olleet] kolmen ja viiden vuoden positioita mitä me tarjotaan, mutta tämä hankemaailmahan on johtanut vielä suurempaan pätkittäisyyteen niin että tarjolla on vuoden pestejä. Tämä on ikävä epävarmuustekijä ihmisten kannalta, kun pitää perheitä perustaa ja muuta. Kyllä tämä on epäkohta. (Vararehtori B)

Kuten yllä esitetystä vararehtorin haastattelutuotteesta käy ilmi, määräaikaiset työsuhteet olivat aiemmin pidempiä: assistenttien ja yliassistenttien tapauksessa pääsääntöisesti kolmen tai viiden vuoden mittaisia määräaikaisia virkoja. Sen sijaan uudessa urajärjestelmässä määräaikaaisuudet ovat usein hyvin lyhyitä. *Acatiimi*-lehden mukaan vuonna 2019 kolmannes kaikista mää-

räaikaisista työsuhteista oli kestoltaan maksimissaan vuoden mittaisia (Hautamäki 2021). Määräaikaisten työsuhteiden lyhyys on omiaan kasvattamaan työntekijöiden kokemaa epävarmuutta. Epävarmuus puolestaan rasittaa yliopistohenkilökunnan perhe-elämää ja kannustaa jättämään yliopistosektorin, kuten esimerkiksi seuraavassa haastattelutuotteessa dekaani toteaa:

Kyllä se on tietysti aika helppo sanoa et kyllähän työsuhteiden määräaikaaisuudet ja usein lyhytaikaiset määräaikaaisuudet on semmoinen tekijä, joka ei yksinkertaisesti kaikille sovi. Osittain on ihmisiä, jotka saattaa ihan persoonallisuutensa vuoksi sietää paremmin tai huonommin tällaista epävarmuutta, mutta sen taakse ei voi kyllä yliopisto-organisaatio mennä, että onhan se perhettä perustaessa ja ruuhkavuosia eläessä et jos olet lyhyiden sopimusten varassa niin onhan se hurja rasite näille ihmisille. Siinä mielessä, kyllähän me se nähdään, että se työntää pois [työntekijöitä yliopistosektorilta]. Minä en usko et se palkkataso itsessään on kauhean iso juttu. Se on selvä, että yksityisellä sektorilla, osin julkisella sektorilla voi olla paremmin palkkattuja töitä, mutta ei meidän tutkijoille eikä opettajillekaan niin se ei ole nyt se ihan kuu-kausittaisen tilipussin paksuus se asia. Yliopistolle työyhteisönä on tyypillistä tietysti se et ihmiset ei ole välttämättä niinkään yliopistoon, vaan ne on siihen työnsä sisältöön sitoutuneita ja se on heille niin iso juttu. Että minä en näe palkkatasoa ollenkaan niin isona asiana. Sillä on tietty relatiivinen vaikutus, mutta kyllä se on tämä määräaikaisuus ja epävarmuus. (Dekaani)

Keskeisenä tekijänä uuteen urajärjestelmään sisältyy myös *tenure track* -vakinaistamispolku, jonka kehittämisessä ja implementoinnissa aktiivisen roolin ovat ottaneet ministeriön asemesta nimenomaisesti yliopistot itse. *Tenure track*in omaksuminen on itsessään osa laajempaa kehityskaarta, jossa eritoten pienet, tyypillisesti perifeerisiin kielialueisiin lukeutuvat maat omaksuvat suurten anglosaksisten maiden akateemisten järjestelmien käytäntöjä. Näin toimiessaan jäljittelijämaat mallintavat anglosaksisten maiden johtavia yliopistoja pyrkies-

sään menestymään alati kovenevassa kansainvälisessä kilpailussa parhaista tutkijoista ja menestyksestä globaaleissa tiedevertailuissa ja rankingeissa. (Kallio ym. 2020; Pietilä 2019b.) Juuri tenure trackin omaksuminen on kuitenkin uuden uramallin ominaispiirteistä se, joka kaikkein selkeimmin polarisoi määräaikaisia työsuhteita.

Aiemmassa uramallissa määräaikaisissa työsuhteissa olevat henkilöt, kuten assistentit, yliassistentit, tutkijakoulupaikkalaiset ja projektitutkijat olivat periaatteessa samassa määräaikaisen työsuhteen veneessä ja näissä tehtävissä toimivia henkilöitä oli lähtökohtaisesti vaikea erotella sen mukaan, kuka oli hyväosainen ja kuka vähäosaisempi (vrt. Kinnunen ym. 2011). Sen sijaan uudessa uramallissa vakinaistamispolulla olevat apulaisprofessorit näyttäytyvät ainakin tutkimusten valossa onnekkailta ja toisaalta hyvin lyhyissä, vuotta ja tätä lyhyemmissä työsuhteissa toimivat henkilöt vähempiosaisilta. Esimerkiksi Pietilä (2019a) – joka on tutkinut suomalaisten apulaisprofessorien näkemyksiä tenure track -vakinaistamispolusta – havaitsi, että vakinaistamispolulla olevat työntekijät kokevat olevansa hyvässä asemassa muuhun yliopiston opetus- ja tutkimushenkilökuntaan verrattuna. Näin muun muassa siksi, että heidän määräaikaisuutensa olivat verrattain pitkiä. Tässä yhteydessä vakinaistamispolulla olevat henkilöt eivät siis verranneet itseään suomalaiseen työelämään yleensä, vaan muihin yliopistotyöntekijöihin. Vakinaistamispolulla olevista useimmat kokivatkin järjestelmän reiluna ja kohtuullisena, huolimatta heihin kohdistuvista odotuksista ja suorituspainesta.

Suuressa kuvassa juuri tenure track -vakinaistamispolku jakaa siis yliopistouralla olevat määräaikaisissa työsuhteissa toimivat henkilöt kahteen osaan (vrt. Pekkola ym. 2020). Vaikka valinta vakinaistamispolulle ei toki olekaan vielä itsessään tae pysyvistä professuurista, on vakinaistamispolun ulkopuolelle jäävien henkilöiden huomattavasti vaikeampi edetä full professor -tasolle. Pietilän (2019b) mukaan jotkut kokivat tenure trackin tarjoavan pienelle joukolle työntekijöitä ikään kuin ohituskaistan urakehityksessä. Koska segregaatio uramahdollisuuksien suhteen tapahtuu lisäksi yhä aikaisemmassa uravaiheessa, on ylipäättään syytä kysyä, miksi noususuuntaisesta yliopistourasta haavei-

levan, tutkijakoulutuksen saaneen henkilön kannattaisi jatkaa akateemisella uralla, mikäli hän ei tule valituksi tutkijatohtorivaiheessa vakinaistamispolulle.

Koska suomalainen yliopistosektori väistämättä tarvitsee myös muuta opetus- ja tutkimushenkilökuntaa kuin vain professoreja, tulisi yliopistojen kyetä kehittämään riittävän mielenkiintoisia ja ennen kaikkea muuhun kuin vastentahtoiseen määräaikaisuuteen perustuvia tehtäväkuvia henkilöstölleen ja/tai rekrytoida professoreja full professor -tasolle myös ilman tenure track -vakinaistamispolkua. Näin mahdollisuus mielekkääseen urakehitykseen säilyisi nykyistä laajemman joukon ulottuvissa, mikä eittämättä tulisi näkymään positiivisesti myös opetus- ja tutkimushenkilökunnan työmotivaatiossa ja kiinnostuksessa valita yliopistoura (Kallio & Kallio 2014). Määräaikaisten työsuhteiden roolin ja nykyisen urajärjestelmän epäkohtien pohtiminen ei siksi olekaan keskeinen kysymys ainoastaan yliopisto- ja tiedepolitiikan, vaan myös yliopistojen henkilöstöjohtamisen käytäntöjen kannalta (Välimaa ym. 2016). Siksi ne yliopistot, jotka pystyvät luomaan mielenkiintoisia urapolkua ja rekrytoimaan lahjakkaita opettajia ja tutkijoita myös muihin kuin tenure track -tehtäviin, tulevat luultavasti menestymään jatkossa yhä paremmin yliopistojen keskinäisessä kilpailussa.

Hiljattain esimerkiksi *Acatiimissä 2/2022* onkin tarkasteltu yliopistojen opetustehtävien uramalleja ja niiden vaatimuksia (ks. Tamminen 2022). Viime vuosina muutamat yliopistot ovatkin omaksuneet oman uramallin opetuspainotteisissa tehtävissä toimiville, ja *vanhemman yliopistonlehtorin* nimike on otettu käyttöön ainakin kuudessa yliopistossa. Käytännössä tälle uraportaalle edenneitä on kuitenkin vielä kourallinen koko maassa, eivätkä etenemisen edellytykset ole kaikilta osin täysin selkeitä. Myös tehtävänimikkeistön osalta voidaan pohtia, missä määrin vanhemman yliopistonlehtorin nimike on ylipäänsä mielekäs, sillä lehtorin nimike ei vaikuta edelleenkaan nauttivan sen paremmin yliopistojen sisäisten kuin ulkoisten sidosryhmien keskuudessa professorin nimikkeeseen rinnastettavaa arvostusta. Tämä käy ilmi esimerkiksi siitä, kuinka myös Suomessa yliopistot ovat ottaneet käyttöön työelämäprofessorin ja vierailevan professorin nimikkeitä – työelämä-

lehtorin tai vierailevan lehtorin nimikkeitä sen sijaan ei ole tiettävästi käytössä. Lisäksi naapurimaassamme Ruotsissa on monissa yliopistoissa käytössä järjestelmä, jossa lehtorin tehtävissä toimivat henkilöt ovat oikeutettuja käyttämään professorin nimikettä, mikäli heidän kompetenssinsa arvioidaan tähän riittäväksi – vaikka varsinaista professorin tehtävää tai oppituolia ei olisikaan tarjolla. Vaikuttaakin kiistattomalta, että erityisesti kansainvälisissä yhteyksissä nämä ylennetyt professorit saavat ilmeisen kilpailuedun suhteessa vanhemman lehtorin nimikettä käyttäviin henkilöihin. Näin siksi, että puhuttiinpa sitten vaikkapa väitöskirjojen esitarkastuksista, kansainvälisten lehtien toimittajakuntien jäsenyyksistä tai monikansallisten tutkimushankkeiden partnereista, professorin nimikettä käyttävillä henkilöillä lienee ilmeinen etulyöntiasema vanhemman lehtorin nimikettä käyttäviin verrattuna.

YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Suomalaisten yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilökunnan määräaikaisuuksien huomattavan suuresta osuudesta ja näiden työsuhteiden ongelmallisuudesta on käyty keskustelua erityisesti yliopistotyöntekijöiden edunvalvojien toimesta jo vuosien ajan. Tästä huolimatta määräaikaisten työsuhteiden osuus ei ole kääntynyt laskuun, vaan kuten tämän tutkimuksen tarkastelu osoittaa, riippuen omaksutusta näkökulmasta, se on joko pysynyt samana tai jopa noussut vuosien 2012–2020 aikajänteellä.

Tutkimuksen johdannossa on esitetty kolme tutkimuskysymystä, joista ensimmäinen liittyy siihen, miten yliopistojen määräaikaisten työsuhteiden osuus vertautuu vastaaviin osuuksiin muilla sektoreilla. Tutkimuksessa tehdyt sektori-kohtaiset vertailut osoittavat määräaikaisten työsuhteiden olevan yliopistosektorilla eri kerta-luokkaa verrattuna muihin aloihin. Toinen tutkimuskysymys käsitteli määräaikaisten työsuhteiden osuuden vaihtelua eri uravaiheiden näkökulmasta. Tutkimuksessa tehdyt vertailut osoittavat, että ylimmän eli uravaiheen 4 tapauksessa määräaikaisten työsuhteiden osuus on kääntynyt laskuun ja vuonna 2020 professo-reista ja tutkimusjohtajista 21,3% oli määräai-kaisissa työsuhteissa. Erityisen hankala tilanne vaikuttaa olevan uravaiheessa 2, eli tyypillisesti

väitöksen jälkeisessä vaiheessa, jossa noin kahdeksan kymmenestä työntekijästä on määräaikaaisessa työsuhteessa ja uravaiheessa 3, jossa yli puolet työntekijöistä on määräaikaaisissa työsuhteissa.

Verrattaessa suomalaisten yliopistojen määräaikaisten työsuhteiden osuutta ruotsalaisten yliopistojen tilanteeseen nähdään dramaattinen ero: Ruotsissa professorien uravaiheessa alle 8% ja yliopistolehtorien uravaiheessa alle 9% on määräaikaaisissa työsuhteissa. Tarkasteltaessa näiden kahden maan määräaikaisten työsuhteiden osuutta kuvaavaa on, että Ruotsissa alim-malla uratasolla eli tohtorintutkintoa suoritta-mattomien yliopisto-opettajien ryhmässä on vähemmän määräaikaaisia työsuhteita kuin Suo-messa ylimmällä uratasolla eli professorien ja tutkimusjohtajien ryhmässä.

Tutkimuksessa havaittiin edelleen, että suu-riassa yliopistoissa määräaikaiset työsuhteet ovat usein yleisempiä kuin pienissä yliopistoissa. Maan kahdessa suurimmassa yliopistossa, Hel-singin yliopistossa ja Aallossa, määräaikaiset työ-suhteet ovat lähes kaksi kertaa yleisempiä kuin kahdessa pienimmässä yliopistossa, Hankenissa ja Lapin yliopistossa. Myös tieteenalojen välillä havaittiin selkeitä eroja. Yleisimpiä määräaikai-set työsuhteet olivat lääke- ja terveystieteissä, luonnontieteissä ja tekniikassa, harvinaisimpia puolestaan maatalous- ja metsätieteissä.

Kolmas tutkimuskysymys fokusoitui siihen, miten urajärjestelmän muutos suomalaisella yli-opistosektorilla on vaikuttanut määräaikaisiin työsuhteisiin. Urajärjestelmä suomalaisella yli-opistokentällä on muuttunut. Nykyiseen ura-järjestelmään on vaikuttanut moni eri tekijä, joista artikkelissa käsiteltiin neliportaisen ura-mallin omaksumista, tutkijakoulutuksen suorit-taneiden henkilöiden määrän kasvua ja sen ai-heuttamaa kilpailua, ulkoisen projektirahoituk-sen osuuden kasvua sekä tenure track -vakinais-pulun omaksumista. Tutkimuksessa hyödynne-tystä haastatteluaineistosta käy ilmi, että yliopis-tojen keski- ja ylimmän johdon edustajat tun-nistavat määräaikaisten työsuhteiden ongelmal-lisuuden ja näkevät siinä muutoksen suhteessa aiempaan urajärjestelmään. Informantit näke-vät juuri määräaikaisuuksien olevan usein kes-keisenä syynä sille, että yliopistojen palvelukses-sa opetus- ja tutkimustehtävissä toimivat hen-kilöt päättävät jättää yliopistomaailman ja siir-

tyä muiden sektoreiden palvelukseen jopa sellaisissa tilanteissa, jossa uusi työ yliopistomaailman ulkopuolella ei erityisen hyvin vastaa tohtorinkoulutuksen saaneen henkilön kompetenssia.

Tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että määräaikaisten työsuhteiden osuus ei ole ainoastaan säilynyt korkeana suomalaisella yliopistosektorilla, vaan määräaikaaisuusluonne näyttää urajärjestelmän muutoksen myötä myös polarisoituneen. Siinä missä määräaikaaisuudet olivat vanhassa uramallissa sisäänrakennettu ominaisuus ja kohtelivat valtaosaa määräaikaissa tehtävissä toimivista henkilöistä tasapuolisesti, uudessa urajärjestelmässä määräaikaisten työsuhteet jakavat yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön onnekkaisiin ja vähempiosaisiin. Onnekkaita näyttävät olevan vakinaistamispolulla olevat apulaisprofessorit, jotka ovat määräaikaissa työsuhteissa odottamassa vakinaistamista (vrt. Pietilä, 2019b). Huonommassa asemassa näyttävät puolestaan olevan lyhyissä työsuhteissa työskentelevät projektitutkijat ja muut vastentahtoisesti määräaikaisten työntekijät erityisesti uravaiheissa 2 ja 3. Näyttää siltä, että henkilöt joutuvat määräaikaisten työsuhteidensa lähetessä loppuaan toistuvasti kohtaamaan paitsi epävarmuuden myös alati kovenevan kilpailun ulkopuolisesta rahoituksesta.

Jatkotutkimuksessa olisi perusteltua selvittää, miten akateemisella uralla olevat henkilöt itse kokevat määräaikaisten työsuhteen vaikuttavan niin heihin itseensä kuin heidän työhönsä. Tärkeää olisi selvittää asiaa niin uuden urajärjestelmän onnekkaiden kuin vähempiosaisien osalta. Mielenkiintoista olisi myös tutkia sitä, millaisia epäjatkuvuuksia ja mahdollisia ongelmia urajärjestelmän muutos ja eritoten tenure track -vakinaistamispolun käyttöönotto on aikaansaanut. Tämä on luonteeltaan mielenkiintoinen ja tärkeä kysymys, sillä maamme korkeakouluissa on tuhansia työntekijöitä, jotka ovat päättäneet jäädä töihin yliopistosektorille vanhan urajärjestelmän aikaan ja tenure track -järjestelmän käyttöönoton myötä törmänneet tilanteeseen, jossa uralla etenemisen logiikka on muuttunut. Vakinaistamispolulla olevien on väitetty samalla siirtyneen eräänlaiselle ohituskaistalle (Pietilä 2019b). Professoriliiton teettämässä selvityksessä professoreiden rekrytoinneissa (Pekkola ym. 2020) todetaan, että muut kuin

tenure track -rekrytoinnit ovat Suomessa jo poikkeuksia. Koska professuureja avataan enää harvoin pelkästään full professor -tasolle, voi jo professoreina toimivien henkilöiden olla vaikea siirtyä töihin yhdestä suomalaisesta yliopistosta toiseen. Tämä on ristiriidassa nykyisin korostetun akateemiseen liikkuvuuden tavoitteen kanssa. Akateemisen liikkuvuuden ideaali aiheuttaa myös sukupuolten välistä epätasa-arvoa, sillä perheellisillä työntekijöillä hoitovastuu jää edelleen tyypillisesti naisille (ks. esim. Ivancheva ym. 2019; Morley 2007; Van den Brink & Benschop 2011). Koska edellä mainittujen kaltaiset ”uranomaliat” luovat paitsi hankalia tilanteita yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön jäsenille, myös aiheuttavat laajemmin dysfunktionaalaisia jäykkyksiä suomalaiseen yliopistotyöhön ja tasa-arvopoliittikkaan, olisi aihepiiriin syytä kiinnittää aiempaa enemmän huomiota myös tiedepoliittisessa keskustelussa.

VIITTEET

1. Kirjoittajat haluavat esittää kiitoksensa apulaisprofessori Elin Funckille (Lundin yliopisto) hänen avustaan ruotsalaisen urajärjestelmän jäsentämisessä sekä tutkimuksessa sovelletun ruotsalaisen aineiston hankinnassa.
2. Suomessa Opetusministeriö laati vuonna 2008 neliportaisen tutkijanuran mallin, jossa ensimmäisen portaan muodostavat määräaikaisten tutkijankoulutusvaiheen tehtävät. Toiselle portaalle sijoittuvat tehtävät, joissa toimitaan pääsääntöisesti välittömästi tohtorintutkinnon suorittamisen jälkeen. Kolmannen portaan tehtävät edellyttävät edellistä laajempaa ja pidempiaikaisempaa kokemusta. Neljännen portaan tehtävät ovat kaikkein vaativimpia opetus- ja tutkimustehtäviä kuten professorin tehtävät (Opetusministeriö, 2008).
3. Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu < https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Korkeakoulutus%20ja%20TK-toiminta%20-%20henkil%C3%B6st%C3%B6%20-%20henkil%C3%B6ty%C3%B6vuodet.xlsx > haettu 9.4.2021.
4. Lähde: Tilastokeskus / StatFin arkistokanta / Työmarkkinat / Työvoimatutkimus / 11qn -- Palkansaajien jatkuvat ja määräaikaisten työsuhteet työnantajasektorin ja sukupuolen mukaan, 15-74-vuotiaat, 2005-2020: haettu

- sivulta https://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin_Passiivi/StatFin_Passiivi_tym_tyti/statfinpas_tyti_pxt_11qn_2020.px/ 9.4.2021.
- Lähde: Forskande och undervisande personal fördelade efter anställningskategori, anställningsform och kön 2010–2020 haettu sivulta <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/hogskolevasende/personal-vid-universitet-och-hogskolor/> 12.4.2021
 - Kaikkissa tässä artikkelissa esitetyissä tilastoluvuissa (mukaan lukien taulukot 1, 2, 3, 5, 6 ja 7), joissa hyödynnetään Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen tilastoaineistoa on sovellettu joko samanaikaisesti tai erikseen seuraavia Vipusen tarjoamia suodattimia: ”Korkeakoulusektori” (Yliopistot / Ammattikorkeakoulut), ”Tehtäväjaottelu” (YO: opetus- ja tutkimushenkilöstö / YO: muu henkilökunta / AMK: opetushenkilökunta / AMK: T&K&I-toiminnan henkilökunta / AMK muu henkilökunta), ”Työsuhteen nimitystapa” (Vakinainen kokoaikainen / Vakinainen osa-aikainen / Määräaikainen kokoaikainen / Määräaikainen osa-aikainen), ”Korkeakoulu” (kukin suomalainen yliopisto yksilöitynä) sekä ”Päätieteenala” (jaottelu kuuteen päätieteenalaan). Tarkastelussa ei siis ole mukana kohdasta ”Tehtäväjaottelu” vaihtoehtoja ”YO: harjoittelukoulujen henkilökunta” ja ”YO: tieto puuttuu”, kohdasta ”Työsuhteen nimitystapa” vaihtoehtoa ”Tieto puuttuu”, eikä kohdasta ”Päätieteenala” vaihtoehtoa ”Tieto puuttuu”. Tilastoluvut on koottu tutkimukseen sellaisina kuin ne esitettiin Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusessa huhtikuussa 2021.
 - Tenure track -vakinaistamispolulla olevia ei ole kuviossa 2 eroteltu erilliseksi kuvaajaksi, koska Vipusen tilastopalvelussa ei tunnisteta yksittäisiä tehtävänimikkeitä vaan ainoastaan eri uravaiheet.
 - UKÄ:n tilastoaineistossa prosenttiosuudet on esitetty kokonaislukuina jaettuna edelleen sukupuolen perusteella miehiin ja naisiin. Kuviossa 4 esitettävät prosenttiosuudet on muodostettu laskemalla keskiarvo näistä miesten ja naisten luvuista. Koska yliopistoissa miehiä ja naisia ei ole yhtä paljon, saatu keskiarvo ei ole täysin tarkka. Toisaalta ruotsalaisessa alkuperäisaineistossa miesten ja naisten prosenttiosuudet eroavat toisistaan vain vähän ja koska osuudet on ylipää-
 - tään esitetty kokonaislukuina, kuviossa esitetyt prosenttiosuudet antavat varsin todenmukaisen kuvan määräaikaisten työsuhteiden osuuksista ruotsalaisissa yliopistoissa.
 - Esimerkiksi Helsingin yliopiston henkilötyövuosien määrä vuonna 2020 oli yhteensä 2877,2, kun vastaava luku Hankenissa oli 114,2.
 - On kuitenkin huomioitava, että kaikkia tohtoreita ei kouluteta kuitenkaan vain yliopistojen palvelukseen – väittelyn jälkeen siis osan kuu- luukin työllistyy muualle kuin yliopistouralle.

LÄHTEET

- Arnikoivu, Melina, Nokkala, Terhi, Siekinen, Taru, Kuoppala, Kari & Pekkola, Elias (2019). Working outside academia? Perceptions of early-career, fixed-term researchers on changing careers. *European Journal of Higher Education*, 9(2), 172–189. <https://doi.org/10.1080/21568235.2018.1548941>
- Alakärppä, Outi, Sevón, Eija & Rönkä, Anna (2020) Perheen perustamisen odotukset nuorten lapsettomien naisten elämäkulussa. *Yhteiskuntapolitiikka*, 85(1), 5–16.
- American Psychological Association (2021) < <https://www.apa.org/careers/resources/academic/non-tenure> > haettu 26.5.2021.
- Fotaki, M. (2013). No woman is like a man (in academia): The masculine symbolic order and the unwanted female body. *Organization Studies*, 34(9), 1251–1275. <https://doi.org/10.1177/0170840613483658>
- Hautamäki, Terhi (2021). Naapurimaissa on paremmin. *Acatiimi*, 24(2), 6–9.
- Hsieh, Hsiu-Fang & Shannon, Sarah E. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277–1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Ivancheva, M., Lynch, K. & Keating, K. (2019). Precarity, gender and care in the neoliberal academy. *Gender, Work and Organization*, 26(4), 448–462. <https://doi.org/10.1111/gwao.12350>
- JUKO (2019) haettu sivulta <https://www.juko.fi/ajankohtaista/blogi-yliopistojen-tyosuhteiden-maaraaikaisuudet-kitkettava-1/> 7.12.2022
- Kallio, K-M. & Kallio T. J. (2014). Management-by-results and performance measurement in universities – implications for work motivation. *Studies in Higher Education*, 39(4), 574–589. <https://doi.org/10.1080/03075079.2012.709497>
- Kallio, Kirsi-Mari, Kallio, Tomi J. & Grossi, Giuseppe (2017). Performance measurement

- in universities: ambiguities in the use of quality versus quantity in performance indicators. *Public Money & Management*, 37(4), 293–300. <https://doi.org/10.1080/09540962.2017.1295735>
- Kallio, Tomi J., Kallio, Kirsi-Mari & Blomberg, Annika (2020). From professional bureaucracy to competitive bureaucracy – Redefining universities' organizational principles, performance measurement criteria, and reason for being. *Qualitative Research in Accounting and Management*, 17(1), 82–108. <https://doi.org/10.1108/QRAM-10-2019-0111>
- Kallio, Tomi J., Kallio, Kirsi-Mari, Huusko, Mira, Pyykkö, Riitta & Kivistö, Jussi (2021). Balancing between Accountability and Autonomy: the Impact and Relevance of Public Steering Mechanisms within Higher Education. *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management* 34(6), 46–68. DOI: 10.1108/JPBAFM-10-2020-0177
- Kirves, K., Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A., Rantanen, J., Siponen, K., & Nätti, J. (2010). Työn piirteet ja hyvinvointi yliopistotyössä: Vapaaehtoisten ja vastentahtoisten määräaikaisien ja vakinaisten työntekijöiden vertailu. *Työelämän tutkimus*, 8(3), 225–236.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A., & Nätti, J. (2011). Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia? Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.), *Työstä, jouta ja jaksa: Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus* (s. 107–120). Helsinki: Gaudeamus.
- Kuoppala, K., Pekkola, E., Kivistö, J., Siekkinen, T. & Hölltä, S. (toim.) (2015). *Tietoyhteiskunnan työläinen: Suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö*. Tampere: Tampere University Press.
- Kurronen, S. (2020) *Kotityön kahleet – ankara verotus ajaa naisia kotiin*. EVA-arvio 24.
- Levin, John S., Shaker, Genevieve & Wagoner, Richard (2012). Post-Neoliberalism: The Professional identity of Faculty Off the Tenure Track. Teoksessa Purser, Brian, Kempner, Ken, Marginson, Simon & Ordorika, Imanol (eds.), *Universities and the Public Sphere: Knowledge Creation and State Building in the Era of Globalization* (s. 197–217). London: Routledge.
- Loveday, Vik (2017). Luck, chance, and, happenstance? Perceptions of success and failure amongst fixed-term academic staff in UK higher education. *The British Journal of Sociology*, 69(3), 758–775. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12307>
- Loveday, Vik (2018). The neurotic academic: anxiety, casualisation, and governance in the neoliberalising university. *Journal of Cultural Economy*, 11(2), 154–166. <https://doi.org/10.1080/17530350.2018.1426032>
- Lund, R. (2012). Publishing to become an ideal academic: An institutional ethnography and feminist critique. *Scandinavian Journal of Management*, 28(3), 218–228. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2012.05.003>
- Lund, R. & Tienari, J. (2019). Passion, care and eros in the gendered neoliberal university. *Organization*, 26(1), 98–121. <https://doi.org/10.1177/1350508418805283>
- Morley, L. (2007). The gendered implications of quality assurance and audit: Quality and equality. Teoksessa Cotterill, Pamela, Jackson, Sue & Letherby, Gayle (eds.), *Challenges and Negotiations for Women in Higher Education* (s. 53–63). Dordrecht: Springer.
- Nikunen, Minna (2012). Changing university work, freedom, flexibility and family. *Studies in Higher Education*, 37(6), 713–729. <https://doi.org/10.1080/03075079.2010.542453>
- Nikunen, Minna (2014). The 'entrepreneurial university', family and gender: changes and demands faced by fixed-term workers. *Gender and Education*, 26(2), 119–134. <https://doi.org/10.1080/09540253.2014.888402>
- Niukkanen, Ville & Kallio, Tomi J. (2006). Organisaatioteoreettinen katsaus yliopistokentän muutokseen. *Hallinnon Tutkimus*, 25(1), 17–29.
- Opetusministeriö (2008) *Neliportainen tutkijanura*. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:15.
- Opetus- ja Kulttuuriministeriö (2022) *Korkeakoulu- ja tiedepolitiikka ja sen kehittäminen*, haettu sivulta <https://okm.fi/korkeakoulu-ja-tiedelinjaukset> 13.4.2022
- Pekkola, Elias, Siekkinen, Taru, Kujala, Emmi-Niina & Kannianen, Jari-Pekka (2020). *Professoreiden rekrytoinnit*. haettu sivulta https://www.professoriliitto.fi/@Bin/cdc710fce-707f0a174bf18b190842c2b/1629197532/application/pdf/1281889/Professoreiden%20rekrytoinnit_Pekkola%20ym._22.10.2020_julkinen%2027112020%20klo%2013.pdf 28.5.2021
- Pietilä, Maria (2019a). Incentivising academics: experiences and expectations of the tenure track in Finland. *Studies in Higher Education*, 44(6), 932–945. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1405250>
- Pietilä, Maria (2019b) *Making Finnish universities complete organisations: Aims and tensions in establishing tenure track and research profiles*. Helsinki: Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisu.

- Pietilä, Maria & Kosunen, Sonja (2020) Tutkija-koulutettujen lapsiluvun kehitys Suomessa 1987–2016. *Yhteiskuntapolitiikka* 85(4), 425–433.
- Professoriliitto (2021). *Palkkaselvitykset 2020*. haettu sivulta https://www.professoriliitto.fi/@Bin/3ab7ea3218f229a0b94e4bdf6f61d5e3/1629207775/application/pdf/1367006/304372_Professoriliitto_palkkaselvitykset_2020_2.pdf 17.8.2021.
- Pyöriä, Pasi, Ojala, Satu & Nätti, Jouko (2019) Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa Heiskanen, Tuula, Syvänen, Sirpa ja Rissanen, Tapio (toim.), *Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia* (s. 137–167). Tampere: Tampere University Press.
- Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016). Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? *Sosiologia*, 53(1), 45–63.
- Stringer, Rebecca, Smith, Dianne, Spronken-Smith, Rachel & Wilson, Cheryl (2018). “My entire career has been fixed term”: Gender and precarious academic employment at a New Zealand university. *New Zealand Sociology* 33(2), 169–201.
- Sutela, Hanna, Pärnäinen, Anna & Keyriläinen, Marianne (2019) *Digiajan työelämä – Työolo-tutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Tilastokeskus.
- Tamminen, Tuomo (2022) Uraportilla ylöspäin. *Acatiimi*, 2/2022, 8–15.
- Tieteentekijät (2021). *Määräaikaiset työsuhteet*. haettu sivulta <https://tieteentekijat.fi/tieteentekijan-arki/maaraaikaiset-tyosuhteet/> 25.5.2021.
- Tieteen termipankki (2021). haettu sivulta https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:ep%C3%A4tyypillinen_t%C3%B6suhde 25.5.2021
- UKÄ (2021). haettu sivulta <https://www.uka.se/> 8.4.2021.
- Van den Brink, M. & Benschop, Y. (2011). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization* 19(4), 507–524. <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- Waltman, Jean, Bergom, Inger, Hollenshead, Carol, Miller, Jeanne & August, Louise (2012). Factors Contributing to Job Satisfaction and Dissatisfaction among Non-Tenure-Track Faculty. *The Journal of Higher Education*, 83(3), 411–434. <https://doi.org/10.1353/jhe.2012.0014>
- Välimaa, J., Stenvall, J., Siekkinen, T., Pekkola, E., Kivistö, J., Nokkala, T., Kuoppala, K., Aittola, H. & Ursin, J. (2016). *Neliportaisen tutkijanuramallin arviointihankkeen loppuraportti*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016.