

## Keskipolven tutkijoiden uranäkymät heikkenevät Suomen yliopistoissa

■ Elina Vuola

Pitkään perättyä johdonmukaisuutta tutkijanuraan on Suomen yliopistoissa vihdoinkin alettu luoda ns. vakinaistamispolku- tai *tenure track*-järjestelmällä. Se on tärkeä pitkän tähtäimen aloite, joka varmasti lisää varsinkin nuorten tutkijoiden motivaatiota. Haluan kuitenkin kiinnittää huomiota eräisiin tutkijanuraan edelleen liittyviin kysymyksiin, joita nyt luotu uusi järjestelmä ei korjaa. En puutu niinkään siihen, mistä muut ovat huomauttaneet: että kyse on melkoisen vaatimattomasta satsauksesta, jonka senkin kumulatiiviset vaikutukset näkyvät vasta vuosien päästä. Järjestelmää myös sovelletaan eri tavoin eri korkeakouluissa. Kaiken kaikkiaan uuden yliopistolain vanavedessä tehdyt muutokset vaikuttavat varsinkin keskipolven tutkijoiden – erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa olevien – asemaan.

Koska työskentelen Helsingin yliopistossa ja koska se on Suomen suurin yliopisto, kiinnitän erityistä huomiota siellä tehtyyn sovellukseen järjestelmästä. Tarkastelen asiaa varttuneemman tutkijan näkökulmasta – omasta vankasta kokemuksestani kaksikymmentä vuotta kestäneestä työskentelystä Helsingin yliopistossa ja ulkomailla, mihin valitettavasti kuuluu se, että kaikki työsuhteeni ovat olleet (ja on tälläkin hetkellä) määräaikaisia. Sitä vielä suurempi ongelma on se, että näiden määräaikaisuuksien jälkeen mitään jatkoa ei ole tiedossa. Keskeinen kysymykseni onkin, miksi nyt lanseeratulla *tenure track*-järjestelmällä – ainakin Helsingin yliopistossa – puututaan vain tulevaisuuden mutta ei nykyhetken hyvin tiedossa oleviin ongelmiin. En ole huutamassa ”väärin sammutettu”, vaan huomautan siitä, että muiden samanaikaisesti toteutettujen muutosten vuoksi edustamani keskipolven, uransa yliopistolla tehneiden ja jo

meriittinsä monin tavoin osoittaneiden tutkijoiden asema näyttää entistä huolestuttavammalta. Suurin osa heistä on neliportaisen tutkijanuran kolmannella portaalla. Kaikkein huolestuttavinta on kuitenkin se, että neljännelläkin portaalla Suomen yliopistoilla on varaa pitää päteviä ihmisiä vuodesta toiseen epämääräisissä työsuhteissa. Uusi vakinaistamismalli ei korjaa tätä.

### Mikä ihmeen *tenure track*?

Yhdysvalloista matkittu *tenure track*-malli tarkoittaa siellä ennen muuta jo pätevyytensä osoittaneiden ihmisten vakinaistamista. Taustalla on ajatus tieteellisen vapauden varmistamisesta ja pätevän henkilökunnan sitouttamisesta. Helsingin yliopistolla on mallista aivan oman lainsensa versio. Nyt haettavina olevat *tenure track*-työsuhteet näyttävät olevan apulaisprofessorin nimikkeellä. Vasta muutama vuosi sitten nimike haudattiin tarpeettomana. Keksitäänkö se nyt uudelleen, että näytetään paperilla samalta kuin yhdysvaltalaiset yliopistot, joissa juuri apulaisprofessorin (*associate professor*) työsuhteesta ihmiset vakinaistetaan professoreiksi? Miten tämä suhteutuu suomalaiseen muutama vuosi sitten esiteltyyn neliportaiseen tutkijanuramalliin, jossa asianomaista nimikettä ei edes ole? Millemme portaalille nämä kierrätetyn apulaisprofessorinimikkeen saavat tutkijat tulevat sijoittumaan ja miten heidän työnsä suhteutuu yliopistonlehtorien työnkuvaan? Kaikki tämä epäselvyys kertoo poukkoilevasta ja epä johdonmukaisesta tiedepoliitikasta ainakin opetus- ja kulttuuriministeriössä, mutta ilmeisesti myös yliopistojen johdossa.

Erikoinen on myös Helsingin yliopiston aikarajaus, jonka takia vakinaistamispolulle voivat ylipäättään hakeutua vain he, joiden väitöskestä on alle seitsemän vuotta. Tämä saattaa olla

ikäsyryntää ja vastoin yliopiston uusia työnantajavollisuuksia (voisiko joku juristi selvittää asian?). Se myös sulkee pois juuri heidät, jotka yhdysvaltalaisessa mallissa olisivat ensimmäisinä vakinaistettavien joukossa.

Yhdysvaltalaisen tiedemaailman näkökulmasta onkin kyseenalaista edes käyttää termiä *tenure track* siinä mielessä kuin ainakin Helsingin yliopisto sitä soveltaa. Se tarkoittaa aivan eri asiaa yhdysvaltalaisissa yliopistoissa, joissa se ei ole tutkijaputki vaan yliopisto-opettajan urapolku, johon kuuluvat niin tutkimus, opetus kuin ohjauskin. Palasin juuri Yhdysvalloista konferenssista, jossa useampaankin otteeseen tuli puhetta asiasta sikäläisten kollegoiden kanssa. Kaikki kummastelivat Helsingin yliopiston mallia. Sitä pidettiin ennen muuta lyhytnäköisenä yliopiston itsensä kannalta. Johtaahan se pahimmillaan siihen, että pätevät ihmiset palaavat loppuun vuodesta toiseen jatkuvassa epävarmuudessa ja kohtuuttomassa kilpailuttamisessa, eivät sitoudu työnantajaansa kun siihen ei anneta mahdollisuutta, lähtevät pois yliopistolta tai – kuten kaksikin yhdysvaltalaista kollegaa huomautti – johtaa aivovuotoon pienestä maasta, jossa luulisi jokaisen pätevyytensä osoittaneen olevan kullannarvoinen. Tässä mielessä Suomi ei radikaalisti poikkea sellaisista kehitysmaista, joissa annetaan kyllä hyvä koulutus, mutta ei tarjota riittävää infrastruktuuria eikä taloudellista panosta yliopistoille, jotta nämä voisivat pitää kouluttamistaan tutkijoista kiinni.

En ole tietoinen, miten vakinaistamispolkua sovelletaan Suomen eri yliopistoissa. Edellä kuvaamani malli on Helsingin yliopiston omaksuma, ja toivonkin, etteivät muut Suomen korkeakoulut sorru samaan lyhytnäköisyyteen, jolle ei myöskään ole esitetty minkäänlaisia julkisia perusteluja. Tietääkseni ainakin Aalto-yliopistossa järjestelmää käytetään uran kaikissa vaiheissa olevien rekrytointiin. Se onkin mielekkäin tapa luoda jatkuvuutta myös nuoremmille ja sitouttaa kolmannen ja neljännen portaan tutkijat yliopistoonsa. Kuka nuorempia ohjaa ja hankkii heille tutkimusrahoitusta, jos vanhempi sukupolvi ei tiedä työsuhteestaan kuin pari vuotta eteenpäin?

## Pooliprofessuurien lakkauttaminen ja vakinaistamismalli

Itselleni tuli täytenä yllätyksenä viime keväänä, että Helsingin yliopiston pooliprofessuurijärjestelmä lakkautettiin ilman minkäänlaista keskustelua – tai ainakaan sellaista, joka olisi kantautunut myös meidän riviprofessorien korviin – ja perusteena on ollut juuri *tenure track*-järjestelmän lanseeraaminen. Sain tietää asiasta soittaessani pooliprofessoreista vastanneelle henkilölle, kun pohdiskelin olisiko hyvin menestynyt mutta pari vuotta aiemmin rahoittamatta jäänyt hakemus uudistettavissa. Paljon mainostetun uuden *tenure track*-järjestelmään otettiin toisen lakkauttamisesta. Asiasta ei ole käyty minkäänlaista keskustelua Helsingin yliopistossa. Tiedän jopa yhden dekaanin, joka kuuli asiasta samalla tavalla kuin minäkin.

Pooliprofessuurit olivat Helsingin yliopiston omista varoista rahoitettuja viisivuotisia professuureja, joilla tuettiin sekä pätevien yksilöiden etenemistä ja sitoutuneisuutta että uusien tieteellisten avausten tekemistä. Varsinkin monitieteisissä tutkimusympäristöissä työskentelevien asiantuntemus ei helposti istunut perinteiseen oppituolijakoon. Pooliprofessuurit, joita tiedekunnat hakivat tarpeellisiksi katsomilleen aloille, olivat oiva väline kumpaankin tavoitteeseen. Järjestelmän tuottama hyöty yliopistolle on nyt mennyt molemmissa merkityksissä.

Pooliprofessuurien määrärahat siirrettiin siis vanhemmalta nuoremmalle sukupolvelle, jolloin nämä ikävällä tavalla asettuvat kilpailuasemaan keskenään. Korjataan yksi ongelma, mutta luodaan toinen. Kyse on samankaltaisesta absurdistä valinnasta kuin satsataanko kaupungin verovaroja liikuntaan vai kulttuuriin, terveyteen vai koulutukseen. Johdonmukaisuus tutkijanuralla edellyttää kuitenkin sukupolvien välistä lojalluutta ja yhteistyötä sekä ennen muuta seniorien sitoutumista ja anteliaisuutta. Heidän velvollisuutensa on tukea ja auttaa nuorempia, mutta miten tämä voi tapahtua, jos siltä viedään edellytykset? Miten voin hakea tutkimusrahoitusta tai hyväksyä ohjattavikseni jatko-opiskelijoita tilanteessa, jossa minulla ei ole harmainta aavis-

tusta, missä olen kahden vuoden kuluttua? Vaikka haluaisin olla antelias ja nuorempiani tukeva, järjestelmä ei anna siihen todellista mahdollisuutta. Vain minä sitoudun, yliopisto ei.

Mikä tällaisessa tilanteessa on yliopiston kannalta moraalista toimintaa: se, että kieltäydyn ohjaamisesta ja rahoituksen hakemisesta? En hyväksy enää jatko-opiskelijoita? Kohautan olkapäitä? Käyttäydyn kuin mitään ongelmaa ei olisikaan, mutta sanoudun sopimuksista ja velvoitteista irti myöhemmin, kun olen saanut nuoret tutkijat sitoutettua? En oikeasti tiedä ja kokeilen eri tapoja toimia, joiden kanssa pystyn edes katsomaan itseäni peilistä. Toisin sanoen olen rehellinen: sanon, että voin sitoutua ohjaamiseen ja projektin johtamiseen nyt, mutta vuoden parin päästä ehkä en. En voi hakea rahoitusta, joka ei takaa itsellenikään leipää. En voi vilpittömästi kannustaa tutkijanuralle, kun olen elävä esimerkki sen puuttumisesta ja arvaamattomuudesta.

Pooliprofessorijärjestelmä oli toimiva ja hyväksi havaittu tapa sekä sitouttaa meritoituneita tutkijoita että antaa tilaa uusille tieteellisille avauksille. On ironista, että pooliprofessorijärjestelmä itse asiassa oli yhdenlainen toimiva ja vakiintunut *tenure track* -malli, koska se usein johti myös vakinaistamiseen. Puutteellisuudessaankin se oli lähempänä sitä, mitä Yhdysvalloissa kutsutaan *tenure trackiksi* kuin nyt omaksuttu nuoruutta painottava malli. En esimerkiksi itse voi hakea nyt auki olevaa *tenure track* -paikkaa, joka on suunnattu alalle, jonka uranuurtaja Suomessa olen. Väitöksestäni on yli seitsemän vuotta. En parhaalla tahdollanikaan ymmärrä, miksi tämä aikaraja eikä pätevyys on keskeinen kriteeri. Asia on niin tärkeä, että Helsingin yliopiston johdon on annettava ratkaisulleen asialiset ja läpinäkyvät perustelut.

## Suomen Akatemia ja keskipolven tutkijat

Samaan aikaan kaiken edellä mainitun kanssa Suomen Akatemia lakkautti varttuneiden tutkijoiden määrärahan ja mahdollisuuden hakea akatemiattutkijan kautta hiukan vanhempanakin. Sillä taholla ainoaksi vaihtoehdoksi jäävät

siis akatemiaprofessorit, jotka – kuten kaikki yliopistolla työskentelevät tiedämme – ovat hyvin kilpailtuja ja vain harvoille mahdollisia. Muiden vaihtoehtojen poistuttua kilpailu niistäkin vain pahenee. Professoriliitto ja Tieteentekijöiden liitto kiinnittivät ongelmaan huomiota syyskuussa: professorien tutkimuskautet ovat edellytys tieteen tason nousulle. Määräaikaaisuudet ja lyhytjänteisyys vaikuttavat tutkimuksen laatuun. Lisäisin, että tilanne on jopa huonontunut: entisetkin professoreille suunnatut tutkimuskautet, kuten Akatemian varttuneen tutkijan määrärahat, on nyt poistettu. Yhdysvalloista ei siis ole kopioitu sapattivapaajärjestelmää edes vakituisissa työsuhteissa oleville professoreille, vaan ainoastaan puutteellisesti ymmärretty *tenure track* -järjestelmä.

Tutkimusrahoituksen saamisessa hyvin menestyneet tutkijat, jotka haluavat myös opettaa ja ohjata määräaikaissakin työsuhteissa – jollainen itsekin olen – jäävät siis entistä harvempien vaihtoehtojen varaan. Kritiikistä huolimatta uusi yliopistolaki ja sen vanavedessä tulleet muutkin muutokset on ainakin Helsingin yliopistossa ajettu läpi ilman minkäänlaista aitoa keskustelua. Tämä lisää demoralisoitumisen tunnetta jo muutenkin epävarmassa ja epäselvässä tilanteessa. Peräänkuulutan siis edes jälkikäteen avoimia ja kestäviä perusteluja tehdyille valinnoille. Ne voi kiteyttää kysymykseen: mitkä ovat uuden yliopiston työnantajavollisuudet kaltaisiani määräaikaissuhteissa olevia keskipolven tutkijoita kohtaan? Meidän, joiden varassa tutkimus, opetus, ohjaus ja merkittävältä osin ulkopuolisen tutkimusrahoituksen hankkiminen nyt ovat. Nyt, ei kymmenen vuoden päästä.

Nuorten tutkijanuran ennustettavuuden ja palkitsevuuden lisääminen on mitä tervetulleinta, mutta nuorilla ei voi korvata vanhemman polven tietotaitoa hetkessä. *Tenure track* -järjestelmä Helsingin yliopiston omaksumassa uran alkupäätä painottavassa muodossaan ja vanha pooliprofessorijärjestelmä eivät ole yhteismittaisia, vaikka ne ilmeisesti onkin nähty vaihtoehtoina toisilleen. Menestyksekkään tutkijus- ja opetusympäristön takaamiseksi tutkijanuran

ongelmiin on kuitenkin puututtava kaikissa sen vaiheissa ja välittömästi eikä vain odoteltava yhden järjestelmän potentiaalisia positiivisia vaikutuksia joskus tulevaisuudessa, samalla kun lakkautetaan entisiä vaihtoehtoja.

## Uuden yliopiston todellisuus

Meillä kopioidaan malleja sekä yhdysvaltalaisista yliopistoista että yritysmaailmasta, mutta näyttää siltä kuin niistä otettaisiin vain jäykkä malli, jota ei osata soveltaa omiin olosuhteisiin. Merkittävä ja seurauksiltaan keskeinen osa näitä ”omia olosuhteita” Suomessa on johdonmukaisen, ennustettavan ja palkitsevan tutkijanuran puuttuminen. Vakinaistamispolku auttaa siihen, mutta vasta vuosien kuluttua.

Omaan järjestelmäämme on kuulunut myös se, että tutkijatkin opettavat. En ole nähnyt mitään informaatiota siitä, miten *tenure track*-putki suhteutuu aiempaan uralla etenemisen malliin yliopiston työsuhteissa. Luoko uusi järjestelmä tutkijaputken kasvatteja, jotka eivät tule olemaan esimerkiksi yliopistonlehtorin tehtävissä, kun taas niissä nyt oleville ei jää aikaa eikä systemaattista mahdollisuutta tutkia? Kiskaitaanko kultaputken läpäisseet nelikymppisinä professorin pallille ilman, että he ovat saaneet riittävästi (tai mitään) kokemusta myös opetuksessa ja ohjauksessa? Juuri tätä *tenure track*-malli Yhdysvalloissa EI tarkoita. Se ei ole mikään tutkijaputki, vaan päivätyönsä esimerkiksi apulaisprofessoreina (meillä yliopistonlehtoreina) hyvin tehneiden professoreiksi vakinaistamisen malli. Synnytetäänkö meillä nyt tieteen tahtoen rinnakkainen eliittiuran malli, jossa määräaikaisissa työsuhteissa vuosia yliopiston varsinaista työtä tehneet sitoutuneet ja ansioituneet yliopisto-opettajat sivuutetaan kylmästi?

On vaarana, että keskeinen oletus tutkimuksen ja opetuksen yhdistämisestä jää sanahelelänksi. ”Huippupuhe” yhdistettynä samanlaisiin hyvinkin radikaaleihin tutkijanuraa ja tutkimusrahoituksen hankkimista rajoittaviin muutoksiin näyttäytyy outona yhdistelmänä tyhjää demoralisoivaa jargonia (kun ns. huipuilakaan ei ole urapolkua) ja mekaanisia hallinnollisia malleja. En välttämättä yhdy täysin sii-

hen yliopistolakia kritisoineiden joukkoon, joka sanoo uusliberalististen mallien tunkeutuneen yliopistoon. Näin voi olla, mutta omasta kokemuksestani käsin tilanne näyttäytyy pikemminkin yritysmaailman mallien hyvin valikoidulta ja mekaaniselta soveltamiselta yhdistettynä (entisen) valtionhallinnon byrokraattisuuteen ja jäykkyyteen. En usko, että mikään ”huippuyritys” pärjäisi kovin pitkään samoilla eväillä ja sekavilla linjauksilla. On jo vanha klisee yritysmaailmassa, että henkilökunnan sitouttaminen on yksi menestyksen keskeinen salaisuus. Yliopistomaailmassa kaikki mahdollinen tehdään nähtävästi päinvastaiseen suuntaan.

Ongelma on myös se, että meille yliopiston perustyötä tekeville kaikki nämä muutokset tulevat ns. nurkan takaa: keskustelua ei käydä, päätöksistä ei informoida, havahdutaan vasta, kun on liian myöhäistä. Se on epädemokraattista, mutta myös vaikeuttaa kohtuuttomasti minkäänlaisten järkevien pitkän tähtäimen suunnitelmien tekemistä tutkimusrahoituksen hakemisen ja sapattivapaakausion osalta.

Ennen yliopisto sai kyseenalaisen kunnian olla valtiosektorin määräaikaisten työsuhteiden ylläpitämisen lippulaiva. Asialle ei ole uudessa järjestelmässä tehty mitään ainakaan akateemisen henkilöstön osalta, mutta valtion tilastot kyllä siistiytyivät. Mitkä ovat siis uuden yliopiston työnantajavollisuudet eri-ikäisiä, eri uran vaiheissa olevia, eri sukupuolta olevia työntekijöitä kohtaan? Näin pitkän päivätyön tehneenä uskallan vienosti edes kysäistä sitä. Sitoutumiseni yliopistoon, opiskelijoihin ja nuorempiin tutkijoihin on syvää. Samaa en valitettavasti voi sanoa työnantajastani. Tilanne näyttää vain pahentuneen uuden yliopistolain myötä.

Toivonkin, että sinänsä kiitettävää vakinaistamispolun ideaa selkiytetään ja johdonmukaistetaan. Sen tulee olla avoin kaikissa uran vaiheissa. Tälle on sekä yhdenvertaisuusperusteet että tieteelliset perusteet, joihin olen edellä viitannut. Kaikista päätöksistä on annettava julkiset ja kestävät perustelut. Suomen yliopistojen on uudessa tilanteessa havahduttava myös uusiin riskeihin. Yksi niistä on pätevän ja ansioituneen henkilökunnan poislähtö ”kun vielä

voi”, mikä tarkoittaa juuri meitä määräaikaisissa työsuhteissa tulevaisuutta pelkääviä keskipolven professoreita ja yliopistonlehtoreita. Omasa tuttavapiirissäni tällaisia on kuluvana vuonna ollut useita: osa lähti kokonaan pois yliopistolta, osa ulkomaille, jossa arvostetaan suomalaisia korkeakoulutusta ja osaamista enemmän kuin

omissa *alma matereissamme*. Ruotsi näyttää olevan yksi tällainen houkutteleva kohde: tarpeeksi lähellä, kulttuurisesti tuttu ja mielekkään urapolun tarjoava.

**Kirjoittaja on Latinalaisen Amerikan tutkimuksen professori (mvs. 31.7.2012 asti).**