

Elias Pekkola

Nuorten yliopistolaisten työn palkitsevuus ja sen merkitys akateemisen uran houkuttelevuudelle

Artikkelissa tarkastellaan nuorten yliopistolaisten työn palkitsevuutta kolmen ulottuvuuden kautta. Nämä ulottuvuudet ovat raha, arvostus ja statuskontrolli. Artikkelin perustuu vuosina 2007–2008 toteutetulle ”Muuttuva akateeminen professio”-kyselytutkimukselle (CAP). Akateemisen uran houkuttelevuutta pohditaan akateemisen työn palkitsevuuden avulla. Nuorten akateemisten työn palkitsevuus on rajoitettua erityisesti ansioiden ja työnvarmuuden osalta. Työn palkitsevuus ei riitä takaamaan akateemisen uran houkuttelevuutta, vaikka itse akateeminen työ näyttäytyisi mielenkiintoisena. Mikäli yliopistot haluavat menestyä kilpailuilla tutkimusmarkkinoilla, tulisi tutkijan uria monipuolistaa.

Johdanto

Seuraava artikkeli pohjautuu ”Muuttuva akateeminen professio” -tutkimushankkeeseen (CAP). Hankkeen yhtenä tutkimuskysymyksenä oli, mitä seurauksia on akateemisen uran houkuttelevuuden muutoksilla (Aarrevaara & Hölttä 2007). Timo Aarrevaaran (2009, 22) mukaan pätkittäisyys on johtamassa tutkijan uran houkuttelevuuden vähenemiseen. Uuden työn rikkonaisella luonteella onkin merkittäviä vaikutuksia akateemisen uran houkuttelevuuteen ja työn palkitsevuuteen. Artikkelin tavoitteena on tuoda esiin nuorten akateemisten työhön liittyviä palkitsevuuden elementtejä ja pohtia palkitsevuuden avulla akateemisen uran houkuttelevuutta ja tulevaisuutta. Kirjallisuudessa on varsin usein viitattu akateemisen työn muutostendensseihin. Akateemisen työn yliopistoissa on katsottu pakkotahdistuneen, pätkittyneen ja tulleen riippuvaiseksi ulkopuolisista rahoittajista. (Aarrevaara & Hölttä 2007; Gibbons ym. 1994; Julkunen 2008; Patomäki 2005, 2007; Rouhelo 2006; Siltala 2004; Slaugh-

ter & Leslie 1997; Vähämäki 2006.) Uuden työn vaatimukset koskettavat yliopistoissa erityisesti nuoria, sillä heillä on harvoin viran, arvostuksen tai yhteiskunnallisen aseman tuomaa suojaa työmarkkinoiden oikukkaita tuulia vastaan (vrt. Hakala 2009, 174). Tästä syystä artikkelin fokuksessa ovat nuoret yliopistolaiset.

Artikkeli rakentuu seuraavasti. Ensin määritellään mitä palkitsevuudella tarkoitetaan ja pohditaan sen yhteyttä uran houkuttelevuuteen. Toiseksi esitellään artikkelin empiirinen aineisto ja rajaukset, minkä jälkeen palkitsevuus pyritään operationalisoimaan käyttäen artikkelin taustalla olevan kyselytutkimuksen muuttujia. Analyysissä lähestytään nuorten akateemisten työtä seuraavien työn palkitsevuuden osa-alueiden kautta: palkkaus, työn arvostus ja statuskontrolli. Artikkelin johtopäätöksissä pohditaan palkitsevuuden elementtien yhteyttä akateemisen uran houkuttelevuuteen ja akateemisen työn tulevaisuuteen.

Työn palkitsevuus

Artikkelissa tarkastellaan työn palkitsevuutta akateemisen työn houkuttelevuuden kannalta. Tämän vuoksi palkitsevuus on mielekkäintä rajata sisällöllisesti, eli pyrkiä vastaamaan ainoastaan kysymykseen, miksi ihmiset tekevät valitsemaansa työtä, eikä prosessiteorioille tyypilliseen tapaan, mikä saa ihmiset tekemään ahkerasti töitä (Foster 2000, 311).

Palkitsevuus voidaan tiivistää kolmeen eri työn piirteeseen. Palkitsevuus on työn ominaisuus, jonka avulla yksilö uskoo kykenevänsä tyydyttämään ihmiselle tyypillisiä biologisia, materiaalisia ja sosiaalisia tarpeita (vrt. Maslow 1954, 80–98), tekemään työstä mielekästä ja sosiaalisesti arvostettua (vrt. Jahoda 1982, 83–84, 86; Mayo 1945, 68–73) sekä mahdollistamaan elämänpiirin kontrolloinnin (vrt. McClelland 1967, 36–46; Warr 1994). Palkitsevana työnä voidaan siis pitää työtä, joka mahdollistaa materiaalisten ja biologisten tarpeiden täytön, antaa tekijälleen halutunlaisen sosiaalisen aseman sekä mahdollistaa riittävässä määrin itsen ja ympäristön hallinnan. Johannes Siegrist (1996) on onnistunut omassa stressiteoreettisessa mallissaan tiivistämään työn palkitsevuuden ulottuvuudet kolmen käsitteen alle, jotka ovat raha, arvostus ja statuskontrolli (money, esteem, status control).

Siegrist ei avaa rahan ja arvostuksen käsitteitä. Rahan voidaan katsoa liittyvän läheisesti inhimillisten perustarpeiden tyydyttämiseen. Arvostus taas liittyy työn sosiaaliseen mielekkyyteen ja palkitsevuuteen. Statuskontrollilla viitataan työntekijän itsesäätelyä tukeviin (tai uhkaaviin) tekijöihin ja se liittyy identiteetin ja minuuden ylläpitoon (Siegrist 1996, 30). Statuskontrolli liittyy yksilön omaan mahdollisuuteen kontrolloida toimintaympäristöään.

Ammatilliset roolit ja asemat ovat suurelle osalle aikuisista erittäin merkittävä osa sosiaalista elämää. Ammatillisen aseman epävarmuus ja pelko sen jatkumattomuudesta ovat merkittäviä stressin aiheuttajia. Työsuhteen epävarmuus tai varmuus onkin yksi statuskontrollin merkittävimmistä tekijöistä. Siihen on kuitenkin liitettävissä myös muita mekanismeja. (Siegrist 1996, 29–31.)

Siegristin malli poikkeaa monista aikaisemmista työn palkitsevuutta käsitelleistä stressi- ja

motivaatioteoreettisista malleista. Malli lähestyy työtä palkitsevuuden eikä siis kontrollin käsitteestä lähtien (Siegrist 1996, 29). Työn vapaus ja itsenäisyys eivät Siegristin mukaan ole työn palkkioita, vaan sen tekemisen edellytyksiä. Tämän tunnustaminen myös yliopistojen ja akateemisen työn kohdalla olisi terveellistä. Akateemisen vapauden, kollegiaalisen perinteen ja löyhästi sidonnaisen yliopisto-organisaation mukanaan tuomaa tavallista suurempaa vapautta tehdä työtä ei käsitellä tässä artikkelissa, sillä vapauden ei voida katsoa olevan osa työn palkitsevuutta.

Ilmiötä selkeyttää vapauden suhteuttaminen vastuuseen. Vaikka vapautta ja joustoa on paljon, ei työ välttämättä ole palkitsevaa, sillä työtehtävät saattavat olla liian vaativia eikä organisaatiossa ole resursseja tai rakenteita tukea, delegoida ja rajata työtä. Työn vaativuus, vapaus sekä työntekijän kyvyt niihin suhteutettuna muodostavat työssä tarvittavien ponnistelujen, ei palkitsevuuden, määrän. (vrt. Siegrist 1996.) Akateemisen työn palkitsevuudesta puhuttaessa eksytäänkin usein harhapoluille ja palkkiona mainitaan vapaat työajat ja itsenäisyys.

Koska uralla etenemistä on pidetty tavoittelemisen arvoisena, ura-termi on liitetty työmotivaatioon (Rouhelo 2008, 56) ja näin myös palkitsevuuteen. Korkeakoulututkimuksessa uran houkuttelevuutta on tavallisesti määritelty negatiivisesti. Länsimaissa on yleistynyt näkemys, etteivät akateemisen työn arvostus ja sen mukanaan tuoma asema enää täytä palkkakuilua korkeakoulusektorin ja muun yhteiskunnan välillä (Enders 2006, 14–15). Mitä ilmeisimmin myös Suomessa kirjasisivystykseen perustuvien ammattien arvostus on laskenut (SK 2007, 50) ja näin huoli on myös meillä perusteltu.

Yliopistoissa erityisesti akateemisella uralla aloitelevien työn varmuus on heikentynyt ja palkat ovat laskeneet (Enders 2001, 2). Opetusministeriön Tuleva tohtori -kyselyssä jatko-opiskelijat¹, joita suuri osa nuorista yliopistolaisista on, olivat yleisesti tyytymättömiä palkkaukseensa (OPM 2006a, 61). Muiden sektoreiden paremman palkkauksen onkin pelätty houkuttelevan lahjakkaita nuoria toisille työnantajille. Rekrytointiongelmien ovat koskeneet erityisesti aloja, jotka ovat todellisessa kilpailu-

¹ län mediaani 30 v.

tilanteessa muiden yhteiskunnan sektoreiden kanssa (Enders 2006, 14–15).

Palkkauksen ja vähenevän arvostuksen lisäksi tutkijanuran epävarmuus asettaa suuren haasteen sen houkuttelevuudelle. Epävarmuus vähentää työntekijöiden statuskontrollia. Opetusministeriön asettama työryhmä piti yhtenä suurimpana haasteena tutkijan uralle sen ennakkoimattomuutta ja koostumista useista päätöksistä (OPM 2008, 13). Myös tälle huolelle on empiiristä näyttöä. Tieteentekijöiden liiton (ent. assistentti- ja tutkijaliitto) vuoden 2007 jäsenkyselyssä² määrääkaisuus, palvelusuhteen jatkumisen epävarmuus ja rahoituksen hankkimisen ongelmat liittyivät selkeästi toisiinsa erityisesti yliopistoissa. Nämä kaikki olivat kyselyssä neljän yleisimmän haitallista työstressiä aiheuttavan tekijän joukossa. (Puhakka & Rautapuro 2007, 45.)

Tutkijoiden uranäkymistä ja uran palkitsevuudesta ollaan oltu huolissaan koko Euroopan tasolla (EY KOM 2008, 5). Kuten monessa muussa länsimaassa tutkijanuran houkuttelevuusongelmat eivät Suomessa todennäköisesti ole akateemisen työn houkuttelevuuden puutteesta johtuvia, vaan palkitsevuuden ja itse uran houkuttelevuuden ongelmia, sillä tiede sinänsä koetaan kiinnostavana. Suomalaisista 26–35-vuotiaat ovat kaikista kiinnostuneimpia tieteestä, tutkimuksesta ja teknologiasta. Koko väestössä kiinnostus tieteeseen kasvaa koulutustason myötä. (Tiedebarometri 2007, 7–8.) Potentiaaliset yliopistoihin rekrytoitujat ovat siis kiinnostuneita akateemisen työn sisällöistä.

Suomalaisten nuorten kiinnostusta tiedettä kohtaan voidaankin pitää poikkeuksellisenä, sillä useissa muissa OECD-maissa on kiinnitetty huomiota nuorten vähentyneeseen kiinnostukseen tiedettä kohtaan (OPM 2006b, 70). Kiinnostus itse työhön on siis todennäköisesti Suomessa edelleen suuri, mutta akateeminen ura ei välttämättä houkuta.

Artikkelin aineisto ja rajaukset

”Muuttuva akateeminen professio” -kyselytutkimus (CAP) toteutettiin vuosien 2007 ja 2008 taitteessa.³ Kyselyn perusjoukko oli yliopis-

tojen ja ammattikorkeakoulujen päätoiminen opetus ja tutkimushenkilökunta, joista otokseen otettiin joka viides. Kyselyyn vastasi 1 115 yliopistojen päätoimista opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvaa työntekijää ja 334 ammattikorkeakoulujen työntekijää. Kysely toteutettiin elektronisena kyselynä ja viimeinen karhukierros perinteisenä postikyselynä. Kysely oli kolmikielinen (suomi, ruotsi, englanti). Sen vastausprosentti oli 28. (ks. tarkemmin Aarveaara & Hölttä 2007, 2008; Aarveaara & Pekkola 2009.)

Aineisto antaa varsin hyvän kuvan korkeakoulusektoreiden erilaisuudesta. Ammattikorkeakoulut muodostavat selvästi yliopistoja homogeenisemmän työ- ja toimintaympäristön, jossa työsuhteet ovat pysyvämpiä ja palkkauksen sekä uravaiheiden erot pienempiä. Yliopistoissa iällä on suurempi merkitys niin palkkauksessa kuin työsuhteen ja työnkuvan muodostumisessa. (Aarveaara & Pekkola 2009.) Nämä merkittävät erot sektoreiden välillä loivat tarpeen tarkastella tarkemmin nuorten, uransa alkuvaiheessa olevien työntekijöiden asemaa yliopistoissa. Näkökulman valintaa perustelee myös se, että nuorten tutkijoiden työstä tiedetään varsin vähän (vrt. Hakala 2009, 176). Uran houkuttelevuutta pohditaan kansallisessa työmarkkinaperspektiivissä, sillä kyselyn vastaajat ovat päätoimisia yliopistolaisia. Mikäli nuorten yliopistolaisen uraa verrattaisiin kansainvälisesti jatko-opiskelun näkökulmasta, muodostuisi tarkastelusta varsin erilainen.⁴

Artikkelin fokuksessa ovat siis nuoret päätoimiset yliopistolaiset. Pitkittäisaineistoa ei ole ja aiheen aikaisempi kvantitatiivinen tutkimus on hyvin vähäistä. Ainoa tapa saada nuorten työn erikoispiirteet esiin onkin heidän työnsä vertaaminen vanhempien akateemisten työhön. On siis määriteltävä, mitä tarkoitetaan nuorilla akateemisen työn tekijöillä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa nuoriksi akateemisiksi voidaan perustellen valita tietyssä uravaiheessa olevat ja tietyn kokemuksen omaavat akateemiset heidän ikäänsä katsomatta (esim. Hakala 2009, 179). Suureen otokseen perustuvassa kvantitatiivisessa tutkimuksessa valikoinnista tulisi kuitenkin hatara.

2 Iän mediaani 40 v.

3 Aineistonkeruun ajankohdan takia artikkelissa viitataan edelleen vanhaan valtion tiliviraston virkajärjestelmään.

4 Keskustelua jatko-opiskelijan asemasta työntekijänä on käyty laajasti, ja eri maissa käsitykset ja käytännöt poikkeavat merkittävästi (vrt. Fant 2003)

Tässä artikkelissa nuoret erotellaan varttuneemmista akateemisista yksiselitteisesti iän avulla. Nuoriksi valikoitiin alle 35-vuotiaat ensinnäkin siitä johtuen, että heidän tietojaan voidaan verrata olemassa oleviin tilastoihin ja tutkimuksiin. Toiseksi 35-vuotiaista jatkotutkimon suorittaneita on aineistossamme alle viidennes, kun 35–39-vuotiaissa heitä on jo yli kolme viidennestä. Myös vakinaisesti palkattuja on alle 35-vuotiaissa selkeästi vähemmän kuin seuraavassa ikäluokassa. Kahdesta alimmasta virkaryhmästä, assistenteista ja tutkijoista, yli puolet on alle 35-vuotiaita. Tilastollisen vertailtavuuden lisäksi 35 ikävuotta on siis myös laadullisesti hyvä jakaja. Koska artikkelissa pohditaan uran houkuttelevuutta, on nuorten erottelu iän avulla järkevää. läkkää, mutta kokemukseltaan nuoret akateemiset, ovat näet varsin usein hakeutuneet uralle jostakin erityisestä syystä tai sattumuksesta johtuen.

Jotta tarkastelusta ei tulisi liian kategorinen, vastauksia pyritään nuorten osalta tarkastelemaan myös sukupuolittain, sillä sukupuolierot palkitsevuudessa saattavat olla merkittävä tekijä tulevaisuuden akateemisten urien kannalta (vrt. Hakala 2009, 188). Myös tieteenalaerot pyritään huomioimaan aina, kun se on mahdollista, koska tieteenalojen välillä on merkittäviä kulttuuriin (vrt. Becher & Trowler 2001) ja työmarkkina-asemaan liittyviä eroja (vrt. Slaughter & Leslie 1997). Tutkimon vakioinnilla pyritään myös saamaan nuorten työstä yksi ulottuvuus esiin. Professioniteorian valossa voisi olettaa, että täysivaltainen muodollinen profession jäsenyys tohtorintutkimon myötä lisäisi arvostuksen tunnetta ja sitä kautta näkyisi vastauksissa (Pekkola 2009; vrt. Light 1974; Ylijoki 1998). Vastauksia tarkastellaan myös sen mukaan, ovatko vastaajat ensisijaisesti kiinnostuneita opeutuksesta vai tutkimuksesta.

Artikkelissa muuttujien välisiä eroja ja yhteyksiä tarkastellaan ristiintaulukoiden, korrelaatioiden ja keskiarvovertailujen avulla. Tilastollisen merkitsevyyden rajana pidetään ihmistieteille tyyppilliseen tapaan kaikkia vertailuja, joiden $p < ,05$. Tilastollista merkitsevyyttä testaan khiineliötestillä, pareittaisella t-testillä ja Kruskal-Wallis -testillä. Vertailut valtakunnallisiin aineistoihin ovat suuntaa antavia, sillä aineistot ovat heterogeenisiä. Seuraavissa kappaleissa tarkastellaan työn palkitsevuuden kolmen ulottuvuuden – raha, arvostus ja statuskontrolli – avulla

nuorten työn palkitsevuutta ja pohditaan niiden suhdetta akateemisen uran houkuttelevuuteen. Kaikista ulottuvuuksista on keskusteltu laajasti, mutta empiirinen tutkimus on ollut vähäistä ja kohdistunut yleensä johonkin nuorten akateemisten osaryhmään.

Työn palkitsevuuden ulottuvuudet – empiirinen tarkastelu

Raha – välttämätön edellytys

Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa palkkaus työviihtyvyyden lisääjänä oli yhdeksästätoista muuttujasta vasta sijalla 17. Sen sijaan kun kysymys esitettiin toisin päin, mitkä seikat heikentävät työssä viihtymistä, palkka oli heti kiireen jälkeen toiseksi yleisin työviihtyvyyden heikentäjä. (Tilastokeskus 2008, 195.) Tulosta voisi tulkita siten, että palkkauksella ei voida loputtomiin nostaa työviihtyvyyttä, mutta palkkauksen mataluus ja koulutusta vastaamattomuus heikentävät sitä. Tällainen tulkinta ilmiölle on annettu Peter Warrin (1984) niin sanotussa vitamiinimallissa, jonka mukaan palkkaus lisää työntekijän hyvinvointia, mutta tietyn rajan jälkeen sillä ei enää ole tätä vaikutusta. Palkkauksen voidaan siis jossain määrin todeta olevan hygieniatekijä (vrt. Herzberg 1971, 74), jonka vaikutus tietyn rajan jälkeen on ensisijaisesti tyytymättömyyttä ehkäisevä eikä tyytyväisyyttä lisäävä. Vaikka palkka ei siis suomalaisessa yhteiskunnassa ole työviihtyvyyden ensisijainen tekijä, näyttää siltä, että sen heikkous on merkittävä viihtyvyyden vähentäjä. Pieni palkka todennäköisesti vähentää siis myös työn palkitsevuutta.

Kun nuorten akateemisten palkkoja verrataan kansallisiin tilastoihin, erot ovat suuria (taulukko 1). Yksityiseen ja kunnalliseen sektoriin verrattuna palkat eivät ole missään suhteessa kilpailukykyisiä. Ylemmän korkeakoulututkimon suorittaneilla yliopistolaisilla palkkakehitys on muihin aloihin nähden uran alkuvaiheessa negatiivista. Perheenperustamisissä palkka pienenee verrattuna koko valtion keskivertopalkkoihin sekä kunta- ja yksityiseen sektoriin. Maisterin tutkimon suorittaneilla yliopistolaisilla palkka vakiintuu noin 70 prosenttiin koko valtion ylemmän korkeakoulututkimon suorittaneiden palkkauksesta 35 ikävuoden jälkeen. Alle 35-vuotiaiden jat-

totutkinnon suorittaneiden palkat ovat reilut neljä viidennestä koko valtion keskiarvoista. Jatkotutkinnon suorittaneiden osalta eläkeikää lähestyttäessä palkkakuilu kapenee lähes olemattomaksi yliopistosektorin valtiotyönantajan ja yksityisen sektorin keskiarvoihin verrattuna. Ainoastaan kunnissa palkat ovat selkeästi

korkeammat. Tulevaisuudessa palkkaerot voivat toki siirtyä myös jatkokoulutettujen palkkoihin, sillä yksityinen sektori ja yliopistojen ulkopuoliset julkiset työnantajat työllistänevät enemmän jatkotutkinnon suorittaneita. Tällä hetkellä palkkauksen ongelmat ovat kuitenkin erityisesti nuorten akateemisten ongelmia.

Taulukko 1. Ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneiden keskimääräiset kuukausiansiot koulutusasteen ja työnantajasektorin mukaan.

		Yksityinen Sektori*	Valtio*	Kunta*	Yliopisto CAP	CAP	Valtio	Yksityinen sektori	Kunta- sektori
	ikä	€ / kk	€ / kk	€ / kk	€ / kk *	N	%	%	%
Ylempi	25 - 29	3133	2533	2950	2034	111	80,3 %	64,9 %	69,0 %
kk-	30 - 34	3694	2844	3127	2069	107	72,8 %	56,0 %	66,2 %
tutkinto	35 - 39	4315	3270	3436	2280	48	69,7 %	52,8 %	66,3 %
	40 - 44	4569	3561	3606	2462	27	69,2 %	53,9 %	68,3 %
	45 - 49	4884	3824	3865	2546	11	66,6 %	52,1 %	65,9 %
	50 - 54	4739	4100	4124	2906	17	70,9 %	61,3 %	70,5 %
	55 - 59	4689	4288	4160	3034	14	70,8 %	64,7 %	72,9 %
	60 - 69	4552	4518	4289	-	-	-	-	-
Kruskal-Wallis p < ,001									
Jatko-	25 - 29	3627	2827	4100	2327	24	82,3 %	64,2 %	56,8 %
tutkinto	30 - 34	4022	3173	4666	2610	65	82,2 %	64,9 %	55,9 %
	35 - 39	4465	3570	4859	3134	79	87,8 %	70,2 %	64,5 %
	40 - 44	4788	3933	5422	3373	92	85,8 %	70,5 %	62,2 %
	45 - 49	4881	4351	5789	4023	86	92,5 %	82,4 %	69,5 %
	50 - 54	5083	4618	5787	4527	72	98,0 %	89,1 %	78,2 %
	55 - 59	5111	4891	5681	4775	63	97,6 %	93,4 %	84,0 %
	60 - 69	4976	5140	5727	4936	57	96,0 %	99,2 %	86,2 %
Kruskal-Wallis p < ,001									

* Vuoden 2007 keskimääräiset kuukausiansiot. Lähde: Tilastokeskus 2009.

** Ikäryhmittäin keskimääräiset opetus- ja tutkimushenkilökunnan kuukausiansiot omasta korkeakoulusta CAP-tutkimuksen mukaan. Vuosiansiot on jaettu 12,5:llä.

Alle 35-vuotiaiden keskipalkkauksessa ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolittain. Keskiensiot eroavat kuitenkin kuukaudessa noin sadalla eurolla miesten eduksi. Ero selittyy lähinnä tieteenalojen välisillä palkkaeroilla. Miesvaltaisissa teknisissä tieteissä nuorten palkkaus on muita tieteitä parempi. Tosin erot tieteenalojenkaan välillä eivät ole tilastollisesti merkitsevällä tasolla. CAP-tutkimus antaa myös mahdollisuuden tarkastella sivutuloja. Keski-kuukausiansiot omasta korkeakoulusta eivät välttämättä muodosta koko ansioita. Alle 35-vuotiailla lisäansiot kasvattavat palkkaa keskimäärin ainoastaan viidellä prosentilla. CAP-aineiston mukaan pro-

fessorien vastaava osuus on yli kaksinkertainen (12 %) ja absoluuttisesti moninkertainen.

Kun verrataan 25–29-vuotiaan keskipalkkaa muilla aloilla työskentelevien keskipalkkaan, huomataan sen olevan todella huono. Ammatillisen koulutuksen suorittaneen mieshitsarin, jolla on työkokemusta vähemmän kuin viisi vuotta, keskiensiot ovat lähes täsmälleen samansuuruiset kuin 25–29-vuotiaan yliopistossa työskentelevän jatkotutkinnon suorittaneen (vrt. Palkkalaskuri 2009). Tilastokeskuksen mukaan 25–29-vuotiaan perusasteen tutkinnon suorittaneen keskiensio on 2 230 euroa kuukaudessa ja 30–34-vuotiaan 2 436 euroa kuukaudessa (Tilastokeskus 2008).

Palkat ovat siis selkeästi ei-väitelleiden yliopistolaisten palkkoja paremmat.

OECD:n mukaan korkeakoulutuksen ansiohyöty on Suomessa kasvanut prosenttisyksiköllä 25–64-vuotiaiden keskuudessa vuodesta 1997 vuoteen 2004. Tästä voitaisiin päätellä, että korkeakoulutus on kasvaneista koulutusmääristä huolimatta edelleen järkevä sijoitus tulevaisuuteen. (OECD 2008.) Valitettavasti OECD:n tilastot kertovat ainoastaan koko maan tilanteesta, eikä työnantajasektoria voida erotella. Olisi mielenkiintoista tarkastella ansiohyödyn määrää yliopistosektorilla. Vaikka akateeminen tutkinto edelleenkin olisi myös yliopistossa työskentelevälle järkevä sijoitus, ei yliopiston palkkataso voi olla vaikuttamatta työn palkitsevuuteen ja houkuttelevuuteen.

Yliopistojen palkkauksen houkuttelemattomuutta lisää se, että yliopiston sisäiset palkkaerot ovat huomattavia. Antero Puhakka ja Juhani Rautapuro ovat havainneet, että yliopistojen palkkausjärjestelmä ei ole ikä- eikä sukupuolineutraali (Puhakka & Rautapuro 2007, 34–35). Erot voi havaita erityisen selkeästi verrattaessa yliopiston palkkausta esimerkiksi ammattikorkeakoulujen palkkaukseen. Iän ja palkkauksen välisessä voimakkaassa yhteydessä on kyse ennen kaikkea yliopistomaailman ilmiöstä. Yliopistossa iän ja palkkauksen välinen korrelaatio on .660 ($p < .001$) ja ammattikorkeakouluissa .291 ($p < .001$). Korrelaatiot kertovat yliopistosektorin ja ammattikorkeakoulusektorin välisistä suurista urakehityksen eroista. Ammattikorkeakouluissa ei ole erillistä matalapalkkaisten nuorten joukkoa.

Raha on kiistatta yksi työstä palkitsemisen muoto. Sen asema on korostunut nyky-yhteiskunnassa, jossa varakkuus yhä useammin tulkitaan menestyksen merkiksi. Yliopistosektorilla on, hieman ironisesti, siirrytty tulospalkkausjärjestelmään. Rahallisen palkitsemisen merkitystä on näin korostettu, vaikka palkat laahaavat muiden sektoreiden perässä. Heikki Patomäen mukaan uuden palkkausjärjestelmän taustalla olevassa ajattelussa rahallinen palkitsevuus nousee kaikkien muiden arvojen ohii ja yli. Uudella palkkausjärjestelmällä valtio on pyrkinyt nostamaan kilpailukykyään työnantajana. (Patomäki 2005, 26,

29.) Voidaan kuitenkin perustellusti kysyä, onko rahan merkitystä kannustimena ja palkitsevana tekijänä korostava palkkausmalli mielekäs kannustinjärjestelmä palkkakuopassa oleville nuorille. Lisääkö palkkaustapa houkuttelevuuden sijaan närää, kun palkat kuitenkin ovat matalia?

Arvostus, ura ja kutsumus

Työolotutkimuksen mukaan työn saama arvostus on palkkaa tärkeämpi työviihtyvyyttä lisäävä tekijä (Tilastokeskus 2008, 192). Arvostus on, toisin kuin palkkaus, luokiteltu perinteisestikin työn motivaatiotekijäksi (Herzberg 1971, 73–74). Akateemisen työn arvostuksesta ei juuri ole aikaisempaa empiiristä tutkimusta. CAP-tutkimuksessa työntekijöiden käsityksestä akateemisen uran arvostuksesta voidaan saada kuva tarkastelemalla, pohtivatko nuoret alan vaihtoa, millaisena mahdollisuutena he näkevät akateemisen uran muille nuorille ja ovatko he tyytyväisiä uravalintaansa. Näihin kysymyksiin vastatessaan vastaajan on täytynyt suhteuttaa oma uransa mielikuviin muista uramahdollisuuksista. Koska aikaisempaa tutkimusta ei juuri ole ja vertailu muiden alojen välillä on vaikeaa, näkemyksiä on mielekästä vertailla kokeneiden yliopistolaisten vastaaviin, jolloin uuden ja vanhan yliopistosukupolven näkemyserot saadaan esille. Vertailussa vakioidaan myös koulutustaso.

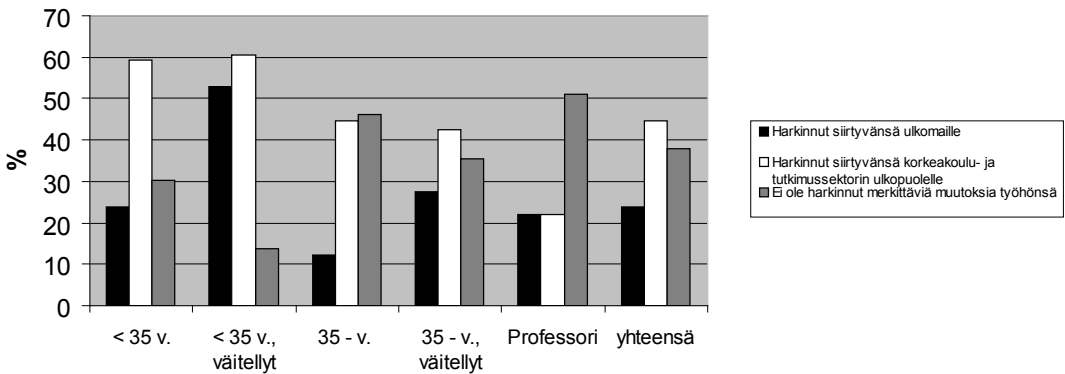
Kuten kuviosta 1 huomataan, erityisesti nuoret, alle 35-vuotiaat tohtorit ovat harkinneet urallaan radikaaleja muutoksia.⁵ Heistä kolme viidestä on harkinnut jättävänsä korkeakoulu- ja tutkimussektorin ja siirtyvänsä muualle töihin. Yli puolet näki myös ulkomaille siirtymisen houkuttelevana vaihtoehtona, sillä he olivat harkinneet siirtymistä akateemisiin tehtäviin Suomen rajojen ulkopuolelle. Ainoastaan kymmenen prosenttia nuorista tohtoreista ei ollut harkinnut merkittäviä muutoksia työssään. Alle 35-vuotiaista ei-väitelleistä lähes yhtä usea oli harkinnut siirtymistä pois akateemiselta alalta. Sen sijaan ulkomaille siirtymisen ei heille vielä ole yhtä varteenotettavana uravaihtoehto. Heistä kolmasosa ei ollut harkinnut merkittäviä muutoksia urallaan. Tästä ryhmästä todennäköisesti suurin osa on tutkijakoululaisia, joiden oman edun mukaista on suorittaa tohtorintutkinto loppuun.

5 Mikäli vastaaja on vastannut ainakin yhteen kysymyspatterin kysymykseen, puuttuvat tiedot muiden väitteiden kohdalla on tulkittu ei-vastauksiksi

Nuorten ja vanhemman polven urasuunnitelmat poikkeavat selkeästi toisistaan. Luonnollisesti eniten joukosta erottuva ryhmä on professorit, joilla ei uran huipulla ole merkittäviä paineita uranvaihtoon. Nuorten ja vanhempien väitelleiden välillä on myös merkittäviä eroja: 16 prosenttia suurempi osuus nuorista tohtoreista

on harkinnut siirtyvänsä korkeakoulusektorin ulkopuolelle. Väittelemättömien kohdalla erot olivat myös lähes yhtä selkeitä. Huomattavaa on, että vanhemmat ikäluokat eivät pitäneet ulkomaille siirtymistä yhtä merkittävänä vaihtoehtona kuin nuoremmat. Kaikki erot ovat tilastollisesti merkitseviä.

Urasuunnitelmia



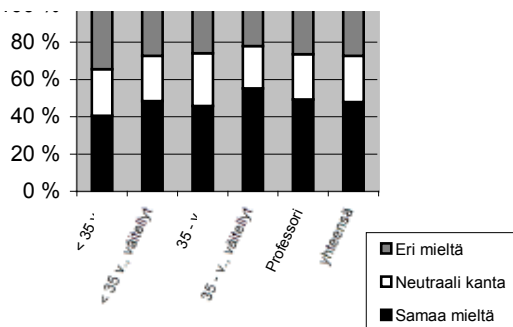
Kuvio 1. Urasuunnitelmat eri vastaajaryhmissä.⁶

Nuoret pitävät uramahdollisuuksiaan edelleen melko hyvinä omilla akateemisilla aloillaan. Itse asiassa heidän käsityksensä ovat positiivisempia kuin vanhemman polven. Maisterin tutkinnolla työskentelevät nuoret olivat voimakkaimmin eri mieltä väitteen kanssa huonoista uramahdollisuuksista. Tieteenalakohtainen tarkastelu nuorten näkemyksistä kuitenkin antaa paremman kuvan tilanteesta. Yhteiskuntatieteis-

sä kuusi kymmenestä ja humanistisissa tieteissä ja taidealalla peräti seitsemän kymmenestä nuoresta pitää uranäkymiä huonoina omalla alallaan. Uranäkymät näyttivät parhailta teknisissä tieteissä ja lääketieteissä. Nuoret yliopistonaiset näkivät uranäkymät omalla akateemisella alallaan synkempinä kuin miehet (N 46 % / M 34 % p < ,05). Vastaavaa eroa ei ollut yli 35-vuotiaiden vastaajien joukossa.

Nuorien uramahdollisuudet ovat huonot

En valitsisi uudelleen akateemista uraa



Kuvio 2. Urakäsityksiä vastaajaryhmittäin.⁷

6 Oletko harkinnut merkittäviä muutoksia työssäsi viimeisen viiden vuoden aikana? Siirtyminen akateemiseen tehtävään toisessa maassa (p < ,001), Siirtyminen työhön korkeakoulu- ja tutkimussektorin ulkopuolelle (p < ,001) ja En ole harkinnut merkittäviä muutoksia (p < ,001). (kyllä/ei).

7 "Jos voisin valita uudesta, en valitsisi enää akateemista uraa." (kyllä/ei) (p < ,001); "Nuorten uramahdollisuudet ovat huonot omalla akateemisella alallani" vastaajaryhmittäin. (kyllä/ei) (p < ,001).

Vaikka suurella osalla nuorista oli suunnitelmissa vaihtaa alaa, heistä alle viidennes ei valitsisi akateemista uraa enää uudelleen. Nuorista tohtoreista ainoastaan yksi kymmenestä katuu päätöstään. Ainoastaan professorit ovat nuoria tohtoreita varmempia siitä, että he ovat aikoinaan tehneet oikean valinnan siirtyessään akateemiselle alalle. Sen sijaan nuoret, jotka eivät ole suorittaneet tohtorin tutkintoa olisivat useimmiten valmiit pyörtämään päätöksensä akateemisesta urasta (kuvio 2). Naisista lähes kaksi kertaa suurempi osuus (24 %) kuin miehistä (13 %) ($p < ,01$) ei valitsisi enää akateemista uraa, jos päätöksen voisi tehdä uudelleen. Vastaavaa eroa ei ollut yli 35-vuotiaiden vastaajien joukossa.

Uranäkymien lisäksi kyselyssä tiedusteltiin, kuinka tärkeänä vastaajat pitävät omaa tieteenalaansa, korkeakouluaan ja yksikköään. Vastaukset tieteenalaan liittyvään kysymykseen kertovat melko suoraan akateemisen työn arvostuksesta, sillä akateeminen professio on tyypillisesti sitoutunut tieteenalaan ja tieteeseen, siis itse työhön, tiukemmin kuin työpaikkaan (Clark 1987, 62). Nuorista lähes kaikki (87 %) piti omaa tieteenalaansa tärkeänä, kuten vanhemmistakin vastaajista. Kaksi kolmannesta nuorista ja vanhemmista vastaajista piti omaa korkeakouluaan ja yksikköään tärkeänä. Nuorilla ei siis ole negatiivisempaa kuvaa akateemisen matriisin ulottuvuusiensa tärkeydestä kuin vanhemmilla työntekijöillä. Tieteenalan ja korkeakouluinstituution tärkeänä pitäminen ei varioinut myöskään tieteenaloittain tai koulutuksen suhteen. Sen sijaan selkeä ero vastauskäyttäytymisessä oli ensisijaisesti opetuksesta ja tutkimuksesta kiinnostuneiden nuorten välillä.⁸ Opetuksesta kiinnostuneista nuorista (N 32, 66 %) harvempi piti omaa tieteenalaansa tärkeänä kun tutkimuksesta kiinnostuneista (N 316, 89 % $p < ,01$). Naisista tieteenalaansa tärkeänä piti hieman harvempi kuin miehistä (84 % / 90 % $p < ,05$). Opetuksesta ensisijaisesti kiinnostuneista hieman alle puolet piti korkeakouluaan tärkeänä verrattuna tutkimuksesta ensisijaisesti kiinnostuneiden yli kahteen kolmannekseen.

Uraan ja työn tärkeyteen liittyvät kysymykset vahvistavat käsitystä siitä, että itse akateemisen

työn arvostus ei ole yliopistoissa nuorten eikä kenenkään muunkaan ongelma. Omaan tieteenalaan pidetään tärkeänä, joskin opetuksesta kiinnostuneet nuoret eivät pidä tieteenalaansa yhtä tärkeänä kuin tutkimuksesta ensisijaisesti kiinnostuneet. Tätä voidaan pitää huolestuttavana, sillä todennäköisesti juuri he ovat useimmiten yhteydessä opiskelijoihin. Uran houkuttelevuuden kannalta keskeisessä asemassa ovat koulu- ja opiskeluajan tutkijakuvat ja mentorit (OPM 2006b, 72).

Uraansa nuoret akateemiset ovat jossakin määrin pettyneitä, ja uranvaihdon harkinta on nuorten keskuudessa muita vastaajia yleisempää. Erityisesti nuoret tohtorin tutkinnon suorittaneet ovat harkinneet siirtymistä ulkomaille. Tämä kertoo ulkomaiden houkuttelevimmista työmahdollisuuksista post doc -vaiheen tutkijoille. Tieteentekijät ja asiantuntijat ovat niitä harvoja ryhmiä, joiden kohdalla työmarkkinat toimivat globaalisti (Rouhelo 2008, 19). Tästä syystä ulkomaille siirtymishalut juuri nuorten tohtoreiden ryhmässä voivat olla merkittävä tekijä suomalaisen akateemisen profession tulevaisuudelle.

Nuoret näkevät kuitenkin oman tieteenalansa urakehitysmahdollisuudet vanhempia kirkkaampina. Tieteenalaerot ovat tässäkin selkeitä. Aloilla, joilla uranäkymiä on yliopiston ulkopuolellakin, suhtautuminen nuorien mahdollisuuksiin on paljon myönteisempää kuin humanistis-yhteiskunnallisilla aloilla.

Humanistiset tieteet samoin kuin yhteiskuntatieteet ovat tyypillisiä generalistialoja, jotka ovat professionaalisia aloja herkempiä työelämän muutoksille (Rouhelo 2006, 122). Epävarma työtilanne pakottaa nuoria etsimään uusia vaihtoehtoisia ratkaisuja. Tämä on suuri haaste yliopistouria kehitettäessä, sillä jatkuvan uranvaihdon ja uusien mahdollisuuksien pohtimisen sijaan nuorten voimavaroja tulisi suunnata työn ja ammattitaidon kehittämiseen (Mäkinen ym. 2006, 153). Kollektiivisen akateemisen ammatti-identiteettien purkautuessa uusien moniosaajien ja asiantuntijoiden aikakautena (vrt. Filander 2006, 51–52) akateemisen uran ja työympäristön arvostus saattaa olla vaikea säilyttää, sillä työn antaman arvostuksen vähentyessä muilla palkitsevilla elementeillä on entistäkin suurempi rooli.

8 Kysymys kuului: Kohdistuuko kiinnostuksesi ensisijaisesti opetukseen vai tutkimukseen? Ensisijaisesti opetuksesta kiinnostuneet vastasivat: "ensisijaisesti opetukseen" tai "molempiin, mutta enemmän opetukseen". Ensisijaisesti tutkimuksesta kiinnostuneet vastasivat: "molempiin, mutta enemmän tutkimukseen" tai "ensisijaisesti tutkimukseen".

Määräaikaisuus ja vaikutusvallan puute murentavat statuskontrollia

Määräaikaisuus merkitsee tutkijalle taloudellista turvattomuutta, epävarmuutta tulevaisuudesta ja huolta työn jatkumisesta (Hakala ym. 2007, 198; Rouhelo 2006, 137; vrt. Sennett 2002). Työ on keskeinen tekijä taloudellisten ja sosiaalisten tarpeiden tyydyttämisessä. Tieto sen mahdollisesta menettämisestä aiheuttaa näin ollen turhautumista, ei vain työn, vaan myös sosiaalisten kontaktien ja taloudellisen toimeentulon mahdollisen menettämisen vuoksi. (Hellgren ym. 1998, 4; Sverke ym. 2002, 244–247.) Työn epävarmuudella on vaikutusta erityisesti yliopistomaailmassa, sillä pätkittäisyys rajoittaa akateemista vapautta. Haitallisen työstressin aiheuttajista palvelussuhteen jatkumisen epävarmuus ja määräaikaisuus olivat tieteentekijöiden jäsenkyselyssä kaksi yleisintä syytä (Rautapuro & Puhakka 2007, 45). Vuonna 2001 tieteentekijöiden liiton jäsenkyselyssä kaiken ikäisistä määräaikaisista 85 prosenttia koki työnsä uhatuksi (Rautapuro & Puhakka 2001, 22). Yliopistoissa määräaikaisuuksien henkistä rasittavuutta lisää määräaikaisuuksien pätkittäisyys.

Työn määräaikaisuutta voidaan pitää statuskontrollin yhtenä objektiivisena indikaattorina. Frederick Herzbergin mukaan työn objektiivinen varmuus (security) on yksi motivaatio- ei siis hygienia-tekijöistä. Valtion työsuhteiden 1990-luvulta alkanut määräaikaistuminen on viimein taittunut, mutta muihin yhteiskunnan sektoreihin

verrattuna määräaikaisten työsuhteiden määrä on edelleen omaa luokkaansa (Netra 2009; Tilastokeskus 2008, 34–35). Valtiolla määräaikaisia työsuhteita on suhteellisesti ja absoluuttisesti eniten yliopistosektorilla (VM 2003). Opetusministeriön hallinnonalalla työntekijöistä määräaikaisia on 54 prosenttia. Muiden hallinnonalojen yhteenlaskettu määräaikaisten osuus on 15 prosenttia. (Netra 2009.) Määräaikaisuudet ovat yliopistoissa lisääntyneet erityisesti ulkopuolisen rahoituksen lisääntymisen myötä. Määräaikaisuus ei kuitenkaan rajoitu ainoastaan ulkopuolisella rahoituksella palkattuihin, vaan myös suuri osa budjettivaroin palkatusta henkilöstöstä on nimetty virkoihin määräajaksi (VM 2003).

CAP-aineistossa määräaikaisuus näkyy hyvin selvästi. Kuten taulukosta 2 huomataan, nuorista ainoastaan yksi kymmenestä on vakituudessa tai toistaiseksi palkatussa työsuhteessa.⁹ Sukupuolittain määräaikaisuudessa ei ollut eroja. Tämä on poikkeuksellista, sillä valtakunnallisesti 25–35 -vuotiaista nuorista naisista 26 prosenttia on määräaikaisia verrattuna 12 prosenttiin miehistä (Tilastokeskus 2008, 34). Tosin myös määräaikaisuuksien volyymi on yliopistoissa poikkeuksellinen. Alle 35-vuotiaista 85 prosenttia on määräaikaisia. Nuorista tohtoreista harvempi (80 %) kuin muista nuorista oli määräaikaisessa työsuhteessa ($p < ,05$). Vakinaisten virkojen osuus kasvaa iän karttuessa, mutta verrattaessa esimerkiksi ammattikorkeakouluihin vakinaisten työsuhteiden osuus on yliopistoissa myös vanhemmissa ikäluokissa hyvin pieni.

Taulukko 2. Yliopistovastaajien vakinaiset ja toistaiseksi solmitut työsuhteet, määräaikaiset työsuhteet sekä muunlaiset työsuhteet ikäryhmittäin.

		Ikäryhmät							
		>35 v.	35–39 v.	40–44 v.	45–49 v.	50–54 v.	55 v-	Yhteensä	
Työsuhde	Vakinainen, toistaiseksi	N	38	27	45	53	68	165	396
		%	10,8%	18,0%	32,4%	48,6%	62,4%	79,7%	37,2%
	Määräaikainen	N	299	120	88	55	39	38	639
		%	85,2%	80,0%	63,3%	50,5%	35,8%	18,4%	60,0%
	Muu	N	14	3	6	1	2	4	30
		%	4,0%	2,0%	4,3%	,9%	1,8%	1,9%	2,8%
Yhteensä	N	351	150	139	109	109	207	1065	
	$p > ,001$	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

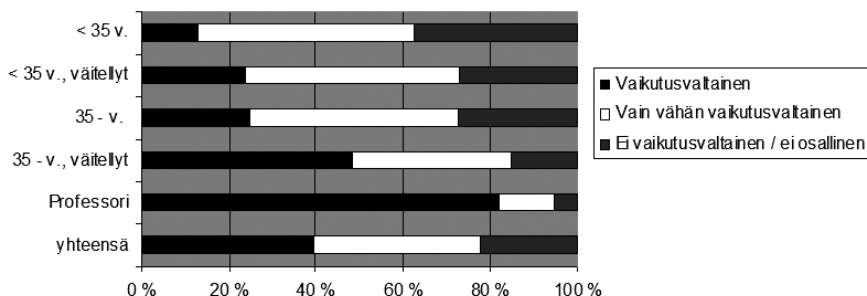
⁹ Muut työsuhteet muodostavat vastaajajoukon, jonka työsuhteiden kestosta ei ollut varmuutta. Joukko koostuu lähinnä viransijaista, joilla saattaa olla vakinainen työsuhde sijaisuuden lisäksi.

Työn määräaikaisuus ei kerro yksilön subjektiivisesta statuskontrollin tunteesta, sillä epävarmuuden tunne voi vaihdella yksilöittäin vaikka he altistuisivat samalle tilanteelle (Hellgren ym. 1998, 4). Yliopistoissa tarkastelua vaikeuttaa määräaikaisuusien luonteen suuri kirjo. Osa viroista on sellaisia, että ne asetuksella säädetään määräaikaisiksi. Tällaisia ovat esimerkiksi assistenttien virat. Yliopistoissa on myös määräajaksi perustettuja virkoja, kuten lahjoitusprofessuureja. (VM 2003, 26.) Määräaikainen työntekijä saattaa olla siis omassa virassaan, joka on perustettu useaksi vuodeksi, nimettyinä määräajaksi virkaan tai muutaman kuukauden mittaisessa määräaikaisessa työsuhteessa. Nuorien yliopistolaisten kohdalla voidaan määräaikaisuuden luonnetta arvioida tarkastelemalla heidän ammattijakamaansa. Vastaajista 70 prosenttia on tutkijoita ja 12 prosenttia assistentteja. Tutkijoilla lyhyet pätkätyöt ovat yleisimpiä, sen sijaan assistenttien virkakaudet ovat pidempiä (vrt. Puhakka & Rautapuro 2007, 23–24).

Subjektiivista statuskontrollia voidaan pyrkiä hahmottamaan vaikutusvaltaisuuden ja infor-

moinnin kautta. Jos työntekijällä on mahdollisuuksia vaikuttaa laitoksellaan, tämä varmasti vähentää epävarmuuden määrää. Puolet nuorista vastaajista kokee, että heillä on vain vähän vaikutusvaltaa. Reilu kolmannes kokee, ettei heillä ole vaikutusvaltaa laisinkaan tai että he eivät edes ole osallisia laitoksen akateemisten toimintatapojen muokkaamisessa. Vaikutusvaltaiseksi nuorista itsensä kokee ainoastaan 15 prosenttia. Sen sijaan yli 35-vuotiaista vastaajista puolet pitää itseään vaikutusvaltaisena (kuvio 3). Nuorten kohdalla sukupuolien välillä ei ole eroja vaikutusvaltaisuudessa laitostasolla toisin kuin vanhempien vastaajien kohdalla. Kuten kuviosta 3 huomataan, väittelemättömät nuoret erottuvat vaikutusvallan osalta selkeästi muista ryhmistä. Vanhemmat ei-väitelleet näyttäisivät olevan laitostasolla suurin piirtein yhtä vaikutusvaltaisia kuin nuoret tohtorit. Sen sijaan vanhemmat tohtorit ja erityisesti professorit kokevat olevansa huomattavasti vaikutusvaltaisempia. Ikä ei näyttäisi vaikuttavan tiedon saantiin. Kaikissa ikäryhmissä oltiin melko laajasti sitä mieltä, ettei korkeakoulun asioista saa hyvin tietoa.

Vaikutusvaltaisuus



Kuvio 3. Vaikutusvaltaisuus laitostasolla vastaajaryhmittäin ($p < ,001$).¹⁰

Statuskontrolli aikaisempien tutkimusten valossa

CAP-aineiston avulla voidaan havaita, että nuorten statuskontrollia vaarantavat määräaikaisuudet ja sivullisuus laitostason päätöksenteossa. Statuskontrollia vähentävät työn epävarmuuden lisäksi myös pakotetut ammatilliset muutokset, negatiivinen urakehitys ja huonot ylenemismah-

dollisuudet tai niiden puute (Siegrist 1996, 31). Tilastokeskuksen tekemän haastattelututkimuksen mukaan vuonna 2000 valmistuneista tohtoreista oli työttömänä vuonna 2002 ainoastaan 2,3 prosenttia. Samassa tutkimuksessa tohtoreista 95 prosenttia ilmoitti työnsä vastaavan hyvin

¹⁰ Kuinka vaikutusvaltainen olet keskeisten akateemisten toimintatapojen muokkaamisessa laitos, osasto tai vastaavalla tasolla?

tai melko hyvin koulutusta. Tohtoreiden työllisyydessä suurin ongelma oli määräaikaisuus. Heistä 60 prosenttia oli määräaikaisessa työsuhteessa. (SA 2003, 17–19.)

Nuorten yliopistolaisten, erityisesti tohtori-koulutettavien, uranäkymät näyttävät tilastojen ja toteutuneiden työpaikkojen valossa varsin valoisilta. Statuskontrollin ja yleensäkin työn epävarmuuden kohdalla kuitenkin oleellista on itse epävarmuus tulevaisuudesta, eikä se että toteutuuko pelätty muutos (Hellgren ym. 1998, 4). Opetusministeriön ”Tulevat tohtorit” -selvityksessä (2006a, 62) kolmasosa vastaajista oli huolissaan työllistymisestään paljon tai erittäin paljon: humanistisilla ja luonnontieteellisillä aloilla yli kaksi viidesosaa. Suurin osa tulevaisuuden työllistymisnäkemysistään avoimissa vastauksissa kirjoittaneista kommentoi, ettei tohtorin tutkinnosta todennäköisesti ole etua työpaikan löytämisessä. Moni piti sitä jopa haittana rekrytoinnissa ja oli sitä mieltä, että yliopistoissa koulutetaan liikaa tohtoreita eikä post doc -tutkijapaikkoja ole riittävästi. Myös Johanna Hakalan (2009, 185) haastatteluissa tohtoriopiskelijat suhtautuvat epäilevästi mahdollisuuksiinsa työllistyä akateemiselle alalle. Näyttää siltä, että epävarmuus on sisäänrakennettu akateemisen uran alkuvaiheeseen.

Statuskontrollia yliopistoissa heikentää myös rahoituksen epävarmuus. Opetusministeriön selvityksessä rahoitusta koskevissa kommentoissa päällimmäisenä esille nousivat rahoituksen epävarmuus ja rahoitushakemusprosessien läpinäkyvämmäisyys ja epätasaisuus (OPM 2006a, 61). Rahoitusta haettaessa ilmeisen monella nuorella tohtorikoulutettavalla ja varmasti myös projektitutkijalla saattaa olla tunne, ettei rahoituksen saaminen varsinaisesti ole sidottu omiin ponnisteluihin. Mielenkiintoista on, että opetusministeriön tutkijakoulujen opiskelijoista ja muiden tohtorihelmien jäsenistä myös noin puolet koki rahoitusvastuun olevan itsellään (OPM 2006, 29). Pitkäaikainen tutkijakoulupaikkakaan ei siis takaa tunnetta rahoituksen varmuudesta.

Useissa tutkimuksissa on osoitettu että työn epävarmuus liittyy tyytymättömyyteen, heikentyneeseen terveyteen ja laskeneeseen tuloksellisuuteen. Epävarmuudesta erityisen kuormittavaa tekee sen pitkittyminen, mikä estää tehokkaiden selviytymisstrategioiden laadinnan. Epävarmuuden aiheuttama kuormitus on voimakkainta

huonosti palkatuilla ja koulutetuilla, sillä he ovat kaikista riippuvaisimpia työstään. Korkeakoulutuksen onkin raportoitu toimivan puskurina epävarmuutta vastaan. (Sverke ym. 2002, 244–247.) Korkeakoulusektorilla puskurivaikutusta ei kuitenkaan välttämättä ole, sillä yliopistotyö pätevöittää tyypillisesti ainoastaan yliopistotyöhön (vrt. Aarrevaara & Hölttä 2007).

Siirtyminen yliopistoista muille työmarkkinoille saattaa olla haasteellista, erityisesti genaralistialoilla. Jatko-opiskelijat arvioivat, että tohtorin koulutus ei valmenna opiskelijoita yhtä hyvin muille kuin akateemiselle uralle (OPM 2006, 58). Koulutuksen rinnalla työllistymismahdollisuuksien on havaittu toimivan moderaattorina epävarmuutta vastaan (Sverke ym. 2002, 247). Joissakin tutkimuksissa on huomattu, että korkeakoulutus saattaa johtaa myös jyrkempiin negatiivisiin reaktioihin. Esimerkkinä on käytetty johtajia, jotka reagoivat voimakkaammin työn epävarmuuteen, sillä he ovat taipuvaisia uskomaan, että työn epävarmuus on heidän oman toimintansa tulosta. (Sverke ym. 2002, 248.) Yliopistoissa tämä saattaa myös olla varteen otettava ilmiö, sillä yliopistojen kulttuuri on korostetun individualistinen ja henkilökohtaisiin meriitteihin tukeutuva (Mustajoki 2002).

Johtopäätökset

Nuorten työn palkitsevuus ja uran houkuttelevuus

Useat nuoret valitsisivat akateemisen uran uudelleen, vaikka varsin moni on harkinnut siirtymistä pois tutkimuksen parista ja vaikka uranäkymät ovat synkkiä erityisesti humanistis-yhteiskunnallisilla aloilla. Joka tapauksessa on suhtauduttava vakavasti siihen, että 60 prosenttia nuorista on harkinnut alanvaihtoa. Myös CAP-aineiston valossa Hakalan (2009, 176) esittämä kysymys siitä, voivatko yliopistot houkutella enää parhaita ja sopivimpia nuoria akateemiselle uralle, on perusteltu. Sitä tulisi itse asiassa vielä täsmentää kysymällä, onnistuuko yliopisto pitämään jo uralle rekrytoidut lahjakkaimmat nuoret palveluksessaan. Erityisesti nuoret tohtorintutkinnon suorittaneet tutkijat pitävät alan ja maan vaihtoa harkinnan arvoisina vaihtoehtoina.

Erityistä huomiota tulisi kiinnittää siihen, että nuoret naiset suhtautuvat uraansa ja tieteenalaansa miehiä negatiivisemmin. Myös sillä, onko

nuori akateeminen ensisijaisesti kiinnostunut opetuksesta vai tutkimuksesta, on merkitystä. Merkille pantavaa on se, että opetuksesta ensisijaisesti kiinnostuneet eivät pidä korkeakoulujaan yhtä tärkeinä kuin tutkimuksesta kiinnostuneet. Tämä saattaa johtaa lahjakkaiden opettajien siirtymiseen muille työmarkkinoille, esimerkiksi ammattikorkeakouluihin. On huolestuttavaa, että korkeimman opetuksen monopolia ylläpitävässä laitoksessa opetuksesta kiinnostuneet nuoret suhtautuvat varauksellisemmin instituution tärkeyteen kuin tutkimuksesta kiinnostuneet. Yliopistouria tulisikin kehittää niin, että ne tarjoavat palkitsevan vaihtoehdon myös opetuksesta ensisijaisesti kiinnostuneille sekä tasapuoliset uranäkymät miehille ja naisille.

Työn arvostus näyttää nuorten akateemisten keskuudessa olevan edelleenkin voimakasta, sillä yhdeksän kymmenestä vastaajasta pitää omaa tieteenalaansa tärkeänä. Myös suurin osa nuorista arvostaa omaa yliopistoaan ja yksikköään. Työn kutsumusluonne siis on edelleen voimakas nuortenkin joukossa. Yliopistojen rekrytointia ja henkilöstöpolitiikkaa suunniteltaessa ei tulisi kuitenkaan tuudittua liiaksi akateemisen työn houkuttelevuuteen ja työn kutsumusluonteeseen, sillä tasokkaan henkilöstön ylläpitämiseksi yliopistojen on onnistuttava muodostamaan yliopistourasta houkutteleva vaihtoehto myös niille nuorille, joille pelkkä työ ei riitä palkkioksi.

Nuorten akateemisten työtä ei voi palkkauksen näkökulmasta pitää palkitsevana. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanut alle 35-vuotias ansaitsee omalta korkeakoulultaan keskimäärin vähemmän kuin samanikäinen perusasteen tutkinnon suorittanut työntekijä. Palkkaus laahaa voimakkaasti muiden sektoreiden perässä ja on huono verrattuna koko valtiosektorin työllistämisiin korkeakoulutettuihin. Naisilla palkkaus on heikompaa, mikä johtuu ennen kaikkea miesvaltaisten teknisten alojen paremmista palkoista. Tosin erot keskipalkoissa eivät olleet tilastollisesti merkitsevällä tasolla. Vaikka palkkaus ei suomalaisessa yhteiskunnassa olekaan tärkein työiihtyvyyttä lisäävä tekijä, palkkauksen huono taso ei voi olla vaikuttamatta perheen perustamisiässä olevien uravalintoihin. Miehille palkkaus näyttäisi olevan Suomessa naisia tärkeämpi tekijä työiihtyvyyden kannalta (Tilastokeskus 2008, 195). Palkkauksen tasoakin merkittävämpi tekijä

voi olla sen vakaus ja varmuus tulevaisuudesta.

Yliopistoissa suuren haasteen muodostaa nuorien työntekijöiden statuskontrollin ylläpitäminen, etenkin kun edessä on koko sektoria koskeva lainsäädännön muutos, jolla on vaikutuksia lähes kaikkien työntekijöiden asemaan. Lisäksi jo aikaisemmin käynnistetty rakenteellisen kehittämisen ohjelma muuttaa organisaatioiden suhteita ja keskittää toimintoja uudelleen (ks. OPM 2008a).

Verrattuna muihin sektoreihin määräaikaisia on yliopistoissa todella paljon, mutta he muodostavat hajanaisen joukon. Määräaikaisuus on yliopistoissa erityisesti, mutta ei ainoastaan, nuorten ongelma. Vaikka aineisto ei suoraan kerro projektitutkijoiden arjesta, heidän asemansa on todennäköisesti yliopistoissa huonoin. Heidän palkkansa laahaa tohtorikoulutettavien palkkojen tasolla, työsuhteet ovat pätkittäisiä ja työstä saatava sosiaalinen arvostus ja pääoma koulutuksen muodossa ovat pieniä.

Nuoret kokevat itsensä varsin vaikutusvallattomiksi jo laitostasolla tapahtuvaan akateemisten toimintatapojen muokkaukseen. Tämä vähentää heidän itsesäätelyn tunnettaan. Tohtorin tutkinto tarjoaa nuorelle paremmat mahdollisuudet vaikuttaa laitoksensa asioihin.

Tulevaisuuden näkymiä: neliportainen vai kaksihaarainen urapolku?

Hakalan (2009) tavoin voidaan kysyä, onko akateemisesta työstä tulossa vain yksi työ muiden töiden joukossa? Hakala päätyi aineistonsa perusteella vastaamaan, ettei nuorten tyytymättömyys ole välttämättä merkki akateemisen työn kutsumusluonteen heikkenemisestä. Hän myös muistuttaa, että työn sisäisen ja ulkoisen palkitsevuuden tulee olla tasapainossa. CAP-aineiston valossa on helppo yhtyä Hakalan argumentointiin. Nuoret pitävät tieteenalaansa yhtä tärkeänä kuin vanhemmat työntekijät ja itse asiassa he ovat pääosin tyytyväisiä työhönsä.

Toisin kuin Hakala halusin Siegristin (1996) mallin hengessä erottaa työn palkitsevuuden ja työn itsensä mielekkyyden sekä tekemisen ehdot. Tässä artikkelissa tarkoitettussa mielessä työn sisäinen palkitsevuus ei siis ole palkitsevuutta. Työn on oltava (ulkoisesti) palkitsevaa, jotta työntekijä voi taloudellisesti tulla toimeen, rakentaa tulevaisuuttaan ja saavuttaa sosiaalista

arvostusta. Tätä työn palkitsevaa puolta voi johonkin rajaan kompensoida työn sisäinen vapaus ja sen antama henkilökohtainen tyydytys, muttei loputtomasti.

On aika kysyä, kuinka kauan akateemisen työn luonteen houkuttelevuus riittää kompensoimaan työn huonoa palkitsevuutta. Yhä useammalle yliopistoissa työskentelevälle yliopiston tarjoama työnkuva on ”tavallinen ansiotyö”, josta tulisi palkita myös rahallisesti. Työn tavallisuus korostuu myös massoituneen korkeakoulutuksen myötä. Nuoret yliopistolaiset eivät ole ainoastaan yhteiskunnallisen eliitin vesoja.

Opetusministeriön tutkijanuratyöryhmän mukaan tutkijan uran ensimmäinen askel on pääsääntöisesti yhteinen kaikille.

”Tutkijanuran ensimmäisen portaan tehtäviin sisältyy useimmiten tohtorintutkinnon suorittaminen. Muodollisena edellytyksenä tehtäviin on pääsääntöisesti ylempi korkeakoulututkinto. Valitessaan henkilöitä tutkijanuran ensimmäisen portaan tehtäviin tutkimusorganisaation tulee varmistaa, että hakijalla on riittävät muut valmiudet tehtävien hoitoon. Tehtäviin on avoin haku. Ensimmäisen portaan tehtävät ovat pääosin määräaikaista, koska ne sisältävät koulutuksellisen elementin.” (OPM 2008b, 24.)

Työryhmän periaate on hyvä, mutta se tukeutuu edelleen perinteiseen ura-ajatteluun. Pelkäämään perinteiseen akateemiseen uraan tähtäävä urapolkumalli on liian yksinkertainen, mikäli yliopistot kuitenkin haalivat itselleen akateemisen kapitalismin (vrt. Slaughter & Leslie 1997) ja yrittäjämäisen yliopiston (vrt. Clark 1998) hengessä ulkopuolisen rahoituksen toivossa entistä useammin sektoritutkimushankkeita ja kilpailevat muiden tutkimusorganisaatioiden kanssa. Yliopistosektorin kasvu ja sen myötä tapahtuva diversifikaatio (Teichler 2003, 172–176) vaatii uusia entistä joustavampia uramalleja ja tiedontuotannon rakenteita (Huisman & Teelken 2008, 301). Tohtorin tutkintoa ei vaadita monissa tutkimustehtävissä, ja sen suorittaminen itse asiassa hankaloittaa niitä. Esimerkiksi sektoritutkimuslaitosten työntekijät ovat huomattavasti harvemmin uupuneita ja määräaikaista kuin yliopistokollegansa (Rautapuro & Puhakka 2007, 21–25, 44). Tehokasta projektityötä ei voida tehdä epävarmoin ehdoin palkatuin työntekijävoimin.

Yritysmäisessä yliopistossa olisi mielekästä erottaa palkkausjärjestelmässä selkeämmin projektitutkijan ja tutkijan urat ja palkkaus, jolloin myös työn ja odotuksien vastaavuus parantuisi. Jo nyt palkkausjärjestelmän perusteissa mainitaan erillisinä tutkimuspainotteiset työt, jotka eivät tähtää ensisijaisesti tohtorin tutkintoon. Työn kuvaa, jossa ulkoiset vaatimukset, koulutuksen muodossa saatava pääoma sekä työntöön vapaus ovat pienempiä, tulisi tasapainottaa suuremmalla määrällä palkitsevia elementtejä. Nyt tilanne on pahimmillaan päinvastainen.

Sen sijaan että kysytään, onko akateemisen työn omaleimaisuus heikentynyt, tulisi kysyä tuleeko kaiken yliopistoissa tapahtuvan työn olla samanlaista. Olisi myös tunnustettava, että nuortenkin akateemisten työ on työtä, jolla täytyy tulla toimeen ja usein elättää perhe – akateemisen aristokratian aika on ohi (vrt. Barush & Hall 2004, 246).

Nuoret akateemiset positoidaan usein tohtorikoulutettaviksi tai opiskelijoiksi ja heistä tuotettava tutkimustieto ja hallinnollinen tieto rakentuvat tätä kautta (KKA 2006; Nummenmaa ym. 2008; OPM 2006a, b; OPM 2008b; SA 2003). Kaikki nuoret tutkijat eivät ensisijaisesti tähtää tohtorintutkintoon, eivätkä siis ole opiskelijoita. Heidän työoloihinsa ja palkkaukseensa tulisi kiinnittää huomiota. Näin varsinkin siinä tapauksessa, että yliopistot jatkavat markkinoitumisen tiellä ja aikovat menestyä tutkimuksen kilpailluilla markkinoilla.

Tämänkin artikkelin empiria pakottaa kyseenalaistamaan yliopistourien alkupään mielekkyyden yksilön kannalta ja tehokkuuden organisaation kannalta. Tutkimustyön muuttuminen aikaisempaa projektikeskeisemmäksi edellyttää erilaisia arvoja ja rakenteita kuin perinteinen jatko-opiskelu. Projektityö ja tutkimuksen uudet funktiot johtanevat akateemisesta professiosta erillisen tutkijakunnan syntyymiseen (Pekkola 2009; vrt. Vähämäki & Holvas 2005, 145). Tehokas yritysmäinen tutkiminen vaatii myös tehokasta yritysmäistä tutkimuksen johtamista (vrt. Vähämäki 2006, 156). Projektitutkijoiden arjessa tutkimus saattaa korvata käsitteenä tieteen käsitteen (vrt. Nokkala 2007, 59).

Projektitutkijat eivät tee tiedettä (johon määritelmällisesti kuuluu opetuksen ja tutkimuksen yhteys sekä akateeminen vapaus), vaan tutkimusta, jonka tavoitteena on tehokas ja johdettu tutkimustuloksien tuottaminen. Ammattimainen

projektityöskentely vaatii ammattimaista rekrytointia ja työnantajapolitiikkaa, johon yliopistoilla on mahdollisuus uuden yliopistolain myötä. Mikäli yliopistot haluavat laajentaa toimintaansa akateemiselta sydänmaalta yrittäjämäiseen periferiaan (vrt. Clark 1998) tulisi neliportaisen tutkijanuran sijaan alkaa miettiä kaksihaaraisia tutkijanuraa, jonka palkitsevuus-ponnistelurakenteet eroaisivat selkeästi toisistaan.

Onko projektitutkimus yliopistojen tehtävä, on suuri yliopistojen arvovakennelmiin ja organisaatiokulttuuriin liittyvä kysymys, johon myönteisesti vastaaminen vaatii yliopiston rakenteiden uudistamista ja urapolkujen monipuolistamista. Tällöin yliopisto voisi tarjota erilaisia ja erilailla houkuttelevia uravaihtoehtoja, jossa jokaisella olisi mahdollisuus edetä valitsemallaan polulla.

Kirjallisuus

- AARREVAARA, T. & PEKKOLA, E. (2009). *Akateemisen profession muutos Suomessa – maaraaportti. Julkaisematon käsikirjoitus. Tampere: Higher Education Group.*
- AARREVAARA, T. (2009). *Akateeminen ura ja laajentuva korkeakoulutus. Teoksessa M-L Huotari & A. Lehto (toim.) Johtamishaasteena muutos – kirjasto akateemisessa yhteisössä (s. 19–37). Tampere: Tampere University Press.*
- AARREVAARA, T. & HÖLTTÄ, S. (2007). *Massification, Steering-by-Results and New Division of Labor. Teoksessa W. Locke & T. Ulrich (toim.) The Changing Conditions for Academic Work and Careers in Select Countries (s. 195–209). Kassel: International Center for Higher education Research.*
- AARREVAARA, T. & HÖLTTÄ, S. (2008). *The Changing Academic Profession in International Comparative and Quantitative Perspective. Report of the international Conference on the Changing Academic Profession Project, 2008. RIHE international Seminar Reports no. 12 (s. 117–130). Hiroshima: Research Institute for Higher Education, Hiroshima University.*
- BARUCH, Y. & HALL, D.T. (2004). *The academic career: A model for future careers in other sectors? Journal of Vocational Behavior, 64, 241–262.*
- FANT, B. (2003). *Korkeimman opetuksen trendit Euroopassa. Seminaariraportti. Acatiimi 6/2003, 22–23.*
- CLARK, R. B. (1987). *The Academic Life, Small Worlds, Different Worlds. NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.*
- CLARK, R.B. (1998). *Creating Entrepreneurial Universities, Organizational Pathways of Transformation. Oxford: Elsevier.*
- ENDERS, J. (2006). *The Academic Profession. Teoksessa J.J.F. Forest & P.G. Altbach (toim.) International Handbook of Higher Education (s. 5–21). Dordrecht: Springer.*
- FILANDER, K. (2006). *Työ, koulutus ja katoavat ammatit. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen (s. 43–60). Jyväskylä: PS-kustannus.*
- HAKALA, J. (2009). *The future of the academic calling? Junior researcher in the entrepreneurial university. Higher Education, 57, 173–190.*
- HAKALA, J., KAUKONEN, E., NIEMINEN, M., & YLIJOKI, O.-H. (2003). *Yliopisto. Tieteen kehdestä projektimyllyksi? Helsinki: Gaudeamus.*
- HELLGREN J., SVERKE, M. & ISAKSSON, K. (1998). *A New Look at Job Insecurity and Its Long-Term Effects on Employee Attitudes and Well-Being. Reports from the Department of Psychology N:853. Stockholm: Stockholm University.*
- HERZBERG, F. (1966). *Work and the Nature of Man. New York: World.*
- HUISMAN, J. & TEELKEN, C. (2008). *Changing Conditions for the Academic Workforce. Higher Education Policy, 21, 301–303.*
- JAHODA, M. (1987). *Employment and Unemployment. A Social Psychological Analysis. Cambridge: Cambridge University Press.*
- JEREMY, J.F. (2000). *Motivation in the Work Place. Teoksessa N. Chimeil (toim.) Introduction to Work and Organizational Psychology. A European Perspective (s. 302–326). Oxford: Blackwell.*
- JULKUNEN, R. (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.*
- KINNUNEN, U., FELDT, T. & MAUNO, S. TOIM. (2005). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.*
- KKA (2006). *PhD Training and the Knowledge-Based Society: An Evaluation of Doctoral Education in Finland (Dill, D.D., Mitra, S.K., Jensen, H.S., Lehtinen, E., Mäkelä, T., Parpala, A., Pohjola, H., Ritter, M.A., & Saari, S.). Tampere: Finnish Higher Education Evaluation Council.*
- LIGHT, D. JR (1974). *Introduction: The Structure of the Academic Profession. Sociology of Education, 74, 2–28.*
- MASLOW, A. (1987). *Motivation and Personality. New York: Harper & Row.*
- MAYO, E. (1945). *The Social Problems of an Industrial Civilization. Boston: Harvard University Press.*
- MCCCELLAND, D. (1961). *The Achieving Society. Princeton: Van Nostrand.*
- MUSTAJOKI, A. (2002). *Tuloksena yliopisto: kokemuksia ja näkemyksiä yliopiston hallinnosta. Helsinki: Yliopistopaino.*
- MÄKINEN, J., KYHÄ, H. & OLKINUORA, E. (2006). *Nuoret aikuiset ja työn epävarmuus. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen (s. 139–155). Jyväskylä: PS-kustannus.*
- NETRA (2009). *Valtionhallinnon internetraportointi, henkilöstöraportointi. http://www.netra.fi*
- OPM (2006A). *Tulevat tohtorit. Jatko-opiskelijoiden kokemukset ja arviot tohtorikoulutuksesta 2005 (Hiltunen K. & Pasanen, A.M.). Helsinki: Opetusministeriön julkaisuja 2006:48.*
- OPM (2006B). *Tohtorikoulutuksen kehittäminen. Helsinki: Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:3.*

- OPM (2008A). Korkeakoulujen rakenteellisen kehittämisen suuntaviivat vuosille 2008–2011. Helsinki: Opetusministeriö, muistio 7.3.2008.
- OPM (2008B). Neliportainen tutkijanura. Helsinki: Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:15.
- PALKKALASKURI (2009). SAK:n ja STKK:n palkkalaskuri. <http://www.palkkalaskuri.fi/main/Vertaapalkkoja> [viitattu 5.5.2009]
- PATOMÄKI, H. (2005). Yliopisto Oyj. Tulosohjauksen ongelmat – ja vaihtoehto. Helsinki: Gaudeamus.
- PATOMÄKI, H. (2007). Uusliberalismi Suomessa. Lyhyt historia ja tulevaisuuden vaihtoehdot. Vantaa: Dark Oy.
- PEKKOLA, E. (2009). Akateeminen professio Suomessa – valtateskittymä vai kolmen luokan työntekijöitä? *Politiikka*, 51, 268–290.
- PUHAKKA, A. & RAUTAPURO, J. (2001). Pätkillä tieteen huipulle. Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2001. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- PUHAKKA, A. & RAUTAPURO, J. (2007). Työ tekijäänsä kiittää – entäs työnantaja? Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2007. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- ROUHELO, A. (2006). Akateemisten suorat ja polveilevat urapolut. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen* (s. 121–138). Jyväskylä: PS-kustannus.
- ROUHELO, A. (2008). Akateemiset urapolut. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen alkuvaiheet 1980- ja 1990-luvuilla. *Scripta Lingua Fennica Edita C 277*. Turku: Turun yliopisto.
- SA (2003). Tohtoreiden työllistyminen, sijoittuminen ja tarve. Suomen Akatemian julkaisu 4/03. Helsinki: Suomen Akatemia.
- SENNETT, R. (2002). Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Tampere: Vastapaino.
- SILTALA, J. (2004). Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- SIEGRIST, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–41.
- SK (2007). Ammattien arvostus 2007, käten työ. Artikkelit. *Suomen Kuvalehti* 45/2007.
- SLAUGHTER, S. & LESLIE, L.L. (1997). *Academic Capitalism, Politics, Policies and the Entrepreneurial University*. Maryland: The Johns Hopkins University Press.
- SVERKE, M., HELLGREN, J. & NÄSWALL, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242–264.
- TEICHLER, U. (2003). The Future of Higher Education and the Future of Higher Education Research. *Tertiary Education and Management*, 9, 171–185.
- TIEDEBAROMETRI (2007). Tutkimus Suomalaisten suhtautumisesta tieteeseen ja tieteellis-tekniseen kehitykseen. Helsinki: Tieteen tiedotus ry. <http://www.sci.fi/~yhdys/tb3/tiedebaro3.html> [viitattu 20.8.2009]
- TILASTOKESKUS (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008 (Lehto, A.-M. & Sutela, H.). Helsinki: Tilastokeskus.
- YLJOKI, O.-H. (1998). Akateemiset heimokulttuurit ja noviisien sosialisatio. Tampere: Vastapaino.
- WARR, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8, 84–97.
- VM (2003). Valtion määräaikaiset palvelussuhteet. Työryhmämuistioita 15 / 2003. Helsinki: Valtionvarain ministeriö, henkilöstöosasto.
- VÄHÄMÄKI, J. (2006). Yliopisto. Teoksessa M. Jakonen, J. Peltokoski & A. Virtanen (toim.) *Uuden työn sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- VÄHÄMÄKI, J. & HOLVAS, J. (2005). Odotustila. Pamfletti uudesta työstä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Teos.