

## **PÄTKILLÄ ETEENPÄIN**

**Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelevien tutkijoiden ja opettajien urapolkuja  
Tampereen yliopistossa**

Lotta Ollikainen  
Tampereen yliopisto  
Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos  
Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma  
Lokakuu 2006

Tampereen yliopisto  
Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos

OLLIKAINEN, LOTTA: Pätkillä eteenpäin – Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelevien tutkijoiden ja opettajien urapolkuja Tampereen yliopistossa

Pro gradu -tutkielma, 114 s., 2 liites.

Sosiaalipolitiikka

Lokakuu 2006

---

Määräaikainen työ on noussut Suomessa yhteiskunnallisen kiinnostuksen kohteeksi, sillä sen käyttö on yleistä etenkin julkisen sektorin koulutusta vaativissa töissä. Suomen yliopistot käyttävät määräaikaisia työntekijöitä muuta julkista sektoria enemmän. Henkilöryhmittäin tarkasteltuna määräaikaisuudet ovat yleisiä yliopistojen opettajilla ja tutkijoilla. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin Tampereen yliopistossa määräaikaisissa palvelussuhteissa työskenteleviä opettajia ja tutkijoita ja heidän aikaisemmista palvelussuhteistaan muodostuneita yliopistouria. Perusjoukon muodostivat 1.3.2006 Tampereen yliopistossa määräaikaisissa tehtävissä toimivat opetus- ja tutkimushenkilöt. Tutkittavat poimittiin satunnaisotannalla. Tutkimuksen empiirisenä aineistona toimivat Tampereen yliopiston henkilötietojärjestelmän henkilö- ja virkarekisteristä poimitut tutkimuksen kannalta tarpeelliset henkilö- ja palvelussuhdetiedot. Lisäksi tutkimusaineistona käytettiin Tampereen yliopiston opiskelijatietojärjestelmästä saatavia tutkinto- ja opinto-oikeustietoja. Tutkimusaineistona käytetyt rekisterit mahdollistivat työntekijäkohtaisen pitkittäisseurannan.

Tutkimuksessa kuvailtiin määräaikaisten opettajien ja tutkijoiden taustatietoja, palvelussuhteiden määräaikaisuuksien perusteita ja palvelussuhteista muodostuvia urapolkuja jatkuvuuden, liikkuvuuden ja urakehityksen näkökulmasta. Lisäksi erilaisille urapoluille etsittiin niiden erilaisuutta selittäviä tekijöitä. Aineiston kuvailu tapahtui tilastollisten tunnuslukujen ja frekvenssijakaumien avulla ja niiden lisäksi urapolkujen palvelussuhteet kuvattiin pitkittäisasetelmana pinottujen palkkikaaviokuvien avulla. Aineistossa tehtiin myös riippuvuustarkasteluja ristiintaulukointia, ryhmämediaaneja ja Spearmanin korrelaatiokerrointa hyödyntäen. Tuloksien tilastollista merkitsevyyttä testattiin  $\chi^2$ -riippumattomuustestillä, Cramerin V-arvoa tulkitsemalla ja Mann Whitney U-testillä.

Tutkimus osoitti, että määräaikaiset opetus- ja tutkimustehtävät kasaantuvat Tampereen yliopistossa alle 46-vuotiaille työntekijöille ja etenkin naisille. Määräaikaisia palvelussuhteita tehdään yliopiston monissa yksiköissä. Tutkimuksen kuvailu osoitti, että osa tutkittavista oli uransa alussa olevia opiskelijoita tai jatko-opiskelijoita. Toisaalta mukana oli myös pitkään määräaikaisuuksia tehneitä työntekijöitä. Määräaikaisuuden peruste oli yleisimmin työn luonne. Urapolut muodostuivat yli puolella tutkittavista katkonaisiksi, ja palvelussuhteiden kestot olivat keskimäärin lyhyitä. Vain kuudella tarkasteltavista oli pysyvä taustavirka, ja korkeampi ikä selitti pidempää määräaikaista yliopistouraa. Tohtorintutkimuksen suorittaminen vakiinnutti yliopistouraa katkoksieen määrällä ja palvelussuhteiden pituuksilla arvioituna. Tutkimuksessa nähdään myös urapolkujen eteenpäinmeno ja liikkuvuus. Urakehityksessä oli havaittavissa sekä lineaarista että horisontaalista urakehitystä. Lisäksi urapoluissa havaittiin uusien rajattomien urien dynaamisuutta.

*Avainsanat:* määräaikainen työ, määräaikainen palvelussuhde, urapolku, yliopistoura, työura, yliopistotutkija, yliopisto- opettaja

University of Tampere  
Department of Social Policy and Social Work

OLLIKAINEN, LOTTA: Fragmented career progress – Academic career paths for temporally employed teachers and researcher in University of Tampere

Master of Science Thesis, 114 pages, 2 appendix pages

Social Policy

October 2006

---

The question of temporary employment in Finnish society has initiated significant amount of societal debate because of its wide use within the skilled employees of public sector. The use of temporary work contracts is even more common in the Finnish universities than within other employers in the public sector. The past researches of employee groups in Finnish universities have uncovered that the use of temporary work is common among teachers and researchers. The study examines randomly sampled researchers and teachers in the University of Tampere and their previous career paths in the University of Tampere. The research population consists of researchers and teachers who have had temporary employment in the University of Tampere on 1<sup>st</sup> of March 2006. The research data was collected using the employee and appointment register of the personnel data database. Degree data and right to study data was collected from the student database. The data enabled profile study of each employee.

The research describes temporary employed teachers' and researchers' background information, grounds for temporary employment and career paths. Used perspectives were continuity, mobility and the career progress of career paths. Furthermore, the research aimed to identify reasons for different career paths. The data was analyzed using statistical parameters, frequencies and excel-graphs. Also Spearman correlation coefficients, crosstabs and group medians were used to depict dependence of given factors. The statistical significance was tested using chi-square test, Cramer's V-value and Mann Whiney U-test.

The findings of the research conclude that in the research population temporary teaching and research employment are a typical form of employment especially within female employees under 46-years. Temporary employment contracts were found to be used in various units of the University of Tampere. The description of the population uncovered that the population included both students in the early stage of their careers and professionals with long academic careers. The most common explanation for the use of temporary employment was found to be characters of the task. More than half of the analyzed career paths were found to be fragmented and the average duration of the contracts was short. Only six professionals had a permanent background post. The age of the employee was found to explain the length of temporary academic career. Doctor graduates were found to have more stable academic careers than other employee groups when measuring number of breaks and employment lengths. Even though the career paths were found to be fragmented, the study identified both linear and horizontal careers progress and career mobility among the workers. The study also identified the dynamics of boundaryless careers within the population. *Keywords:* temporary work, temporary employment, career path, academic career, academic researcher, academic teacher

# Sisällys

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>7</b>
<b>2 MÄÄRÄAIKAINEN TYÖ JA TYÖURA</b> .....	<b>10</b>
2.1 MÄÄRÄAIKAISEN TYÖN KÄSITTEISTÖÄ .....	11
2.2 MÄÄRÄAIKAISEN TYÖN YLEISYYS .....	14
2.3 MÄÄRÄAIKAINEN TYÖ TYÖURALLA .....	16
2.3.1 Määräaikaisen työn vaikutuksia työuraan .....	18
2.3.2 Työelämän muutokset ja määräaikainen työ.....	21
2.4 LÄHESTYMISTAPOJA TYÖURAAAN.....	23
2.4.1 Uratutkimuksen vaiheita .....	25
2.4.2 Uudet uramallit .....	27
<b>3 YLIOPISTOT TYÖNANTAJINA JA MÄÄRÄAIKAISTEN PALVELUSSUHTEIDEN KÄYTTÄJINÄ</b> .....	<b>30</b>
3.1 YLIOPISTOJEN PÄÄTEHTÄVÄT JA TYÖNTEKIJÄT .....	30
3.1.1 Yliopisto-opettajat ja tutkijat.....	32
3.1.2 Yliopisto-opettajien ja tutkijoiden palvelussuhteet.....	34
3.2 PROFESSIOT JA AKATEEMISET YLIOPISTOURAT .....	37
<b>4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TOTEUTUS KVANTITATIIVISELLA REKISTERIAINEISTOLLA</b> .....	<b>43</b>
4.1 TUTKIMUSASETELMA.....	43
4.2 TUTKIMUSAINESTO, MUUTTUJAT JA TUTKIMUSMENETELMÄT .....	46
4.2.1 Rekisteriaineisto tutkimusaineistona .....	47
4.2.2 Henkilörekisterien hankinta ja työstö tutkimusaineistoksi .....	48
4.2.3 Empiirisen aineiston analyysissä käytetyt menetelmät.....	52
4.3 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA OTOKSEN EDUSTAVUUS .....	56
<b>5 OTOKSEEN VALIKOITUNEET MÄÄRÄAIKAISET OPETTAJAT JA TUTKIJAT</b> .....	<b>60</b>
5.1 IKÄ, SUKUPUOLI JA KOULUTUSTAUSTA .....	60
5.2 TYÖSKENTELY-YKSIKÖT, HENKILÖRYHMÄT JA MÄÄRÄAIKAISUUKSIEN PERUSTEET .....	63
5.3 NIMIKKEET .....	67
5.4 SEURANTAJAKSON PITUUS JA PALVELUSSUHTEIDEN LUKUMÄÄRÄT.....	68
5.5 MÄÄRÄAIKAISTEN PALVELUSSUHTEIDEN KESTOT JA PALVELUSSUHTEIDEN VÄLISET KATKOKSET .....	72
5.6 MÄÄRÄAIKAISEN URAPOLUN VAKAUS JA TOHTORINTUTKINTO.....	75
5.6.1 Urapolkujen vakaus ja suoritettut tohtorintutkinnot alle 35-vuotiailla .....	75
5.6.2 Urapolkujen vakaus ja suoritettut tohtorintutkinnot 35–45-vuotiailla.....	78
5.6.3 Urapolkujen vakaus ja suoritettut tohtorintutkinnot yli 45-vuotiailla.....	80
5.6.4 Tohtorintutkinnon vaikutus urapolun vakauteen.....	83
5.7 SISÄINEN LIIKKUVUUS VIRKAVAPAUKSIEN AVULLA .....	85
5.7.1 Virkavapauksien avulla liikkuminen yleistyy yliopistouran edetessä.....	86
5.7.2 Virkavapauksien avulla tapahtuvan sisäisen liikkumisen vaikutus urakehitykseen.....	89
<b>6 YHTEENVETO</b> .....	<b>92</b>
6.1 KESKEISET TULOKSET.....	92
6.2 POHDINTAA JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSIA.....	98
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>105</b>

## Kuvat

Kuva 1. Yksilön mahdollisia ulkoisia uria (Varila & Kallio 1992, 57).....	25
Kuva 2. Työmarkkinoiden olosuhteet professiotyyppien muodostajana (Brante 1988).....	38
Kuva 3. Tutkijankuvan tulevaisuus tutkijanuran kehittämistyöryhmän muotoilemana (Tutkijanuran kehittämistyöryhmän muistio 1997, 26).....	41
Kuva 4. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan urasuuntautuminen Tampereen yliopiston organisaatiossa Scheinin (1971, 404) kartiomallin mukaan.....	44
Kuva 5. Tutkimusasetelma.....	46
Kuva 6. Otokseen valikoituneiden määräaikaisten opettajien ja tutkijoiden ikäjakauma sukupuolen mukaan vertailtuna 1.3.2006 (n=200).....	60
Kuva 7. Tutkittavien iän vaikutus seurantajakson pituuteen (n=194).....	69
Kuva 8. Alle 35-vuotiaiden miesten (n=18) määräaikaiset palvelussuhteet, katkokset ja suoritettut tohtorintutkinnot pitkittäisasetelmana.....	76
Kuva 9. Alle 35-vuotiaiden naisten (n=45) määräaikaiset palvelussuhteet, katkokset ja suoritettut tohtorintutkinnot pitkittäisasetelmana.....	77
Kuva 10. 35–45-vuotiaiden miesten (n=31) määräaikaiset palvelussuhteet, katkokset ja suoritettut tohtorintutkinnot pitkittäisasetelmana.....	78
Kuva 11. 35–45-vuotiaiden naisten (n=49) määräaikaiset palvelussuhteet, katkokset ja suoritettut tohtorintutkinnot pitkittäisasetelmana.....	79
Kuva 12. Yli 45-vuotiaiden miesten (n=25) määräaikaiset palvelussuhteet, katkokset ja suoritettut tohtorintutkinnot pitkittäisasetelmana.....	81
Kuva 13. Yli 45-vuotiaiden naisten (n=26) määräaikaiset palvelussuhteet, katkokset ja suoritettut tohtorintutkinnot pitkittäisasetelmana.....	82
Kuva 14. Tutkittavien viimeisen palvelussuhteen kesto vuosina tohtorintutkinnon suorittaneilla ja niillä, jotka eivät ole suorittaneet tohtorintutkintoa.....	83
Kuva 15. Tutkittavien seurantajakson pituus 1.3.2006 virkavapauksia sisältävillä ja perustehtävistä koostuvilla urapoluilla.....	86
Kuva 16. Tutkittavien palvelussuhteiden lukumäärä 1.3.2006 virkavapauksia sisältävillä ja perustehtävistä koostuvilla urapoluilla.....	87
Kuva 17. Virkavapauksia sisältävät urapolut otoksen miehillä (n=22).....	87
Kuva 18. Virkavapauksia sisältävät urapolut otoksen naisilla (n=25).....	88

## Taulukot

Taulukko 1. Määräaikaisen työn vaikutuksia työntekijöiden työuriin eurooppalaisten tutkimusten mukaan.....	20
Taulukko 2. Työntekijän ja työnantajan perinteinen ja muuttunut sopimus (Baruch 2004b, 13).....	29
Taulukko 3. Määräaikaisen opetus- ja tutkimushenkilökunnan lukumääriä Tampereen yliopistossa vuosina 2000–2003 (Tampereen yliopiston henkilöstökatsaus vuosilta 2000 & Tampereen yliopiston henkilöstökertomukset vuosilta 2001 ja 2003).....	35
Taulukko 4. Sukupuolen, henkilöryhmän, nimikkeiden ja ikäjakauman hajonta perusjoukossa ja otoksessa 1.3.2006.....	57
Taulukko 5. Työskentely-yksiköiden ja määräaikaisuuden perusteiden hajonta perusjoukossa ja otoksessa 1.3.2006.....	58
Taulukko 6. Otokseen valikoituneiden tutkinto- ja opinto-oikeustiedot 1.3.2006 (n=182).....	61
Taulukko 7. Otokseen valikoituneiden opettajien ja tutkijoiden työskentely-yksiköt 1.3.2006 yksiköiden henkilökunnan kokonaismäärään verrattuna (n=200).....	64
Taulukko 8. Otoksen miesten ja naisten seurantajakson pituus 1.3.2006 (%).....	70
Taulukko 9. Ikäluokan vaikutus tutkittavien palvelussuhteiden lukumääriin 1.3.2006 (%).....	71
Taulukko 10. Otoksen miesten ja naisten palvelussuhteiden lukumäärät 1.3.2006 (%).....	71
Taulukko 11. Palvelussuhteiden välissä olevien katkoksien määrä palvelussuhteiden kokonaismäärästä (%).....	74
Taulukko 12. Seurantajakson pituus otoksessa tohtorintutkinnon suorittaneilla ja niillä, jotka eivät ole suorittaneet tohtorintutkintoa.....	85
Taulukko 13. Urapolun ensimmäinen (vanhin) ja viimeinen (otoshetken) nimike virkavapaustietojen perusteella ryhmiteltynä.....	89
Taulukko 14. Virkavapauksien avulla sisäisesti liikkuvien ja perustehtävissä pysyvien henkilöryhmä 1.3.2006.....	90
Taulukko 15. Ikäluokan vaikutus virkavapauksien avulla liikkumiseen.....	91

## Liitteet

Liite 1. Perinteinen pysyvä työ ja epätyypillinen työ.....	115
Liite 2. Nimikkeet neljässä ryhmässä.....	116

# 1 Johdanto

Määräaikainen työ on noussut yhteiskunnallisen kiinnostuksen kohteeksi viime vuosikymmeninä. Aihe herättää kiinnostusta, sillä se koskettaa suhteellisen suurta osaa Suomen väestöstä välittömästi tai välillisesti. Määräaikaisesta työstä onkin ilmestynyt tutkimuksia ja selvityksiä viime vuosikymmeninä. Johtopäätökset määräaikaisen työn luonteesta vaihtelevat tutkittavasta työntekijäryhmästä ja tutkimuksen näkökulmasta riippuen. Määräaikaisen työn on todettu jakavan työmarkkinat kahtia hyvien pysyvien ja huonojen määräaikaisien töiden kesken (ks. esim. Güell & Petrongolo 2005; Suikkanen ym. 2001, 87–91). Toisaalta määräaikaisen työn on todettu parantavan työntekijän työmarkkina-asemaa ja edistävän urakehitystä (ks. esim. Korpi & Levin 2001; Jolkkonen & Koistinen 2001; Scherer 2004). Kuvaavaa määräaikaisessa työssä on sen heterogeenisyys.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on selvitetty määräaikaisen työn yleisyyttä, sen kohdistumista tiettyihin työntekijäryhmiin, määräaikaisen työn työllistävää vaikutusta ja sen toimeentulolle aiheuttamia ongelmia. Määräaikaisen työn on arvioitu toimivan työuralla ponnahduslautana tai ansana työntekijän myöhemmistä työmarkkina-aseman muutoksista riippuen (ks. esim. Güell & Petrongolo 2005; Scherer 2004; Booth, Francesconi & Frank 2002; Jolkkonen & Koistinen 2001 jne.). Määräaikaista työtä tarkasteltaessa yliopistot erottuvat muista julkisen sektorin organisaatiosta määräaikaisten työntekijöiden käytön yleisyyden vuoksi (ks. esim. Palanko-Laaka 2005, 32–33, 36–37).

Tampereen yliopiston (TaY) henkilö- ja virkarekisterin mukaan määräaikaisissa palvelussuhteissa oli Tampereen yliopistossa vuoden 2004 lopussa 1313 työntekijää, mikä oli yli 54 % koko henkilöstöstä (ref. TaY:n toimintakertomus... 2004). Tampereen yliopiston henkilöstökertomuksen (2003, 13–16) mukaan vuonna 2003 tutkimushenkilökunnasta jopa 97 % ja opetushenkilökunnasta 38 % työskenteli määräaikaisessa palvelussuhteessa. Yliopiston luonteeseen kuuluu, että työura aloitetaan usein määräaikaisella palvelussuhteella. Määräaikaisen henkilökunnan keski-ikä jääkin kymmenen vuotta alhaisemmaksi kuin vakinaisen henkilökunnan keski-ikä. (Emt., 13–16.) Määräaikaaisuudet liittyvät opettajien ja tutkijoiden yliopistourien vaiheisiin tavalla tai toisella, mutta erityisesti tutkijoilla määräaikainen palvelussuhde saattaa olla ainoa mahdollinen palvelussuhdemuoto koko työuran ajan.

Tampereen yliopiston käytäntö käyttää määräaikaista työntekijöitä juuri keskeisimpien henkilöryhmien keskuudessa herätti seuraavia kysymyksiä: *Ketkä opettajista ja tutkijoista ovat määräaikaista työntekijöitä? Millä perusteella heidän palvelussuhteensa ovat määräaikaista? Minkälainen urapolku määräaikaista opettajilla ja tutkijoilla on Tampereen yliopistossa takanaan?* Kysymyksiin etsittiin vastauksia retrospektiivisen pitkittäistutkimuksen avulla. Pitkittäisasetelman etuna on se, että se laajentaa näkökulmaa määräaikaista palvelussuhteista määräaikaistuuksista muodostuviin yliopistouriin. Tämän menetelmän avulla on mahdollista tutkia samojen ihmisten urapolkuja ja niissä ajan myötä tapahtuneita muutoksia. Pitkittäisasetelmalla nähdään myös seurauksia, joita määräaikaisten työntekijöiden on aiheuttanut tarkasteltavien urapoluille.

Tutkimuksen perusjoukon muodostavat Tampereen yliopistossa määräaikaista palvelussuhteissa työskentelevät opettajat ja tutkijat. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, ovatko tarkasteltavat urapolut epäjatkuvia ja katkonaisia vai vakaita ja urakehityksellisesti eteenpäin vieviä<sup>1</sup>. Edellisen lisäksi urapolkuja tarkastellaan pysyvyyden ja liikkuvuuden näkökulmasta. Liikkuvuudesta tarkastellaan organisaation sisäistä liikkuvuutta työtehtävien, työskentely-yksiköiden ja henkilöryhmien vaihdosten osalta. Urapolkuja tarkastellaan retrospektiivisesti vuodesta 2006 käsin. *Kuvailevan tutkimustehtävän lisäksi erilaisille urapoluille etsitään niiden erilaisuutta selittäviä tekijöitä.* Tutkimuksen ensimmäinen hypoteesi ( $h_1$ ) on, että määräaikaista palvelussuhteissa työskentelevien opettajien ja tutkijoiden palvelussuhteista konstruoituu heterogeenisiä urapolkuja. Toinen hypoteesi ( $h_2$ ) on, että urapolkujen väliltä on löydettävissä niiden erilaisuutta selittäviä tekijöitä.

Tutkimuksen empiirisenä aineistona käytetään Tampereen yliopiston henkilö- ja virkarekisteristä (HeVi) poimittuja henkilö-, palvelussuhde ja tutkintotietoja sekä Tampereen yliopiston opiskelijatietojärjestelmästä kerättyjä tutkinto- ja opinto-oikeustietoja. Henkilö- ja virkarekisterin palvelussuhdetiedot ovat käytettävissä 1990-luvun alkupuolelle saakka. Lähtökohtana työlle on siis määräaikaisten työntekijöiden ilmiö ja siihen liittyvä työura Tampereen yliopistossa. Empiirisessä osassa käytetään käsitteitä yliopistoura ja urapolku, joista yliopistouran käsitteellä rajataan työuran tarkastelu Tampereen yliopistossa muodostuneeseen työuraan. Urapolulla taas tarkoitetaan Tampereen yliopistossa muodostunutta peräkkäisten työtehtävien sarjaa. Tutkimuksen rajaus tehdään, koska kiinnostuksen kohteena on Tampereen yliopiston organisatorinen yliopistoura.

---

<sup>1</sup> Vakaalla urapolulla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa yliopistouraa, jossa työntekijä on lähes täystyöllinen Tampereen yliopistossa. Yliopistouralla ei siis ole paljon katkoksia, ja palvelussuhteet ovat pitkiä. Katkonainen yliopistoura on vastakohta vakaalle yliopistouralle. Vakaa ja epäjatkua yliopistoura ovat tutkimuksessa ääripäitä, ja oletettavaa on, että käytännössä löytyy erilaisia urapolkuja näiden ääripäiden väliltä.



Lisäksi aineiston saatavuus rajoittaa tarkastelua, sillä tutkimusaineistona käytettävät henkilökisterit sisältävät tietoja ainoastaan Tampereen yliopiston palvelussuhteista. Määräaikainen työ ei tarkoita tässä tutkimuksessa välttämättä lyhytkestoista pätkätyötä vaan oikeudellista palvelussuhdetta, joka on solmittu rajoitetuksi ajaksi.

Tutkimus etenee siten, että ensimmäiseksi käsitellään teoreettisen kirjallisuuden pohjalta määräaikaista työtä ja määräaikaisuuksista muotoutuvia työuria (luku kaksi). Aluksi selvennetään määräaikaisen työn käsitteistöä, jota käytetään osin myös vakiintumattomalla tavalla. Tämän jälkeen esitellään argumentteja määräaikaisen työn yleisyydestä. Teoriaosassa esitetään tiivistetysti niitä vaikutuksia, joita määräaikaisella työllä on havaittu olevan määräaikaisten työntekijöiden myöhempiin työuriin. Tästä edetään esittelemään uratutkimuksen vaiheita ja niihin liittyviä erilaisia urateorioita. Koska tutkimus kohdistuu Tampereen yliopiston määräaikaiseen opetus- ja tutkimushenkilökuntaan, teoriaosassa esitellään yliopistoa organisaationa, työnantajana ja määräaikaisten palvelussuhteiden käyttäjänä (luku kolme). Tutkimuksen teoreettisia käsitteitä ovat siis määräaikainen työ ja työura Tampereen yliopistossa. Näistä jälkimmäisestä käytetään käsitettä yliopistoura.

Ennen tutkimuksen tulososaa esitellään tutkimustehtävä, tutkimuksessa käytetty kvantitatiivinen rekisteriaineisto, rekisteriaineiston työstö tutkimusaineistoksi ja käytetyt tutkimusmenetelmät (luku neljä). Lisäksi kyseisessä luvussa tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta ja otoksen edustavuutta perusjoukkoon nähden. Tutkimuksen tuloksissa (luku viisi) kuvaillaan määräaikaisten opettajien ja tutkijoiden taustatekijöitä sekä löydettyjä urapolkuja. Tämän lisäksi tehdään riippuvuustarkasteluja ristiintaulukointia, ryhmämediaaneja ja Spearmanin korrelaatiokerrointa hyväksi käyttäen. Tuloksien tilastollista merkitsevyyttä testataan  $\chi^2$ -riippumattomuustestillä, Cramerin V-arvoa tulkitsemalla ja Mann Whitneyin U-testillä. Tutkimuksen yhteenvetoluvussa (luku kuusi) esitetään keskeiset tulokset tiivistettynä, minkä lisäksi pohditaan ja eritellään tuloksia sekä käytettyjen menetelmien sopivuutta. Lisäksi empiirisen analyysin tulokset liitetään teoreettiseen pohdiskeluun. Viimeisessä luvussa pohditaan muun muassa tämän tutkimuksen antia määräaikaisen työn tutkimuksessa ja esitellään jatkotutkimusehdotuksia.

## 2 Määräaikainen työ ja työura

Määräaikaisten työntekijöiden käyttö on puhuttanut viime vuosina eri työmarkkinatoimijoita, sillä määräaikaisia töitä tehdään Suomessa varsin yleisesti. Määräaikaisen työn on huomattu olevan yhä pysyvämpi tapa osallistua palkkatyöhön tiettyjen työntekijäryhmien kohdalla. Määräaikaisuuden käyttö on yleistynyt maassamme myös sellaisilla aloilla, jotka eivät perinteisesti ole käyttäneet työvoimaa kausiluonteisesti tai lyhyitä palvelussuhteita ketjuttamalla. Määräaikaisten palvelussuhteiden seurattua toisiaan katkotta puhutaan ketjutuksesta.

Suomessa on perinteisesti tehty paikallisia työelämän tutkimuksia ja kehittämistoimintaa. Työoloja on kuvattu paikallisesti, ja sen vuoksi tuloksia ei ole voitu yleistää perusjoukkoa laajemmalle. Tilastokeskus korjasi asian ja kehitti jo varhain järjestelmän, jolla se on pystynyt tutkimaan koko palkansaajaväestöä sekä seuraamaan työelämän tilaa ja siinä tapahtuneita muutoksia. (Lehto & Järnefelt 2000, 7.) Tilastokeskuksen keräämiä aineistoja on hyödynnetty myös tässä tutkimuksessa. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan määräaikaisten työntekijöiden osuus kasvoi aina vuoteen 1997 saakka, jonka jälkeen määrä kääntyi laskuun. Vuonna 2005 julkisen sektorin määräaikaisten työntekijöiden osuudet olivat taas nousussa. Julkinen sektori käyttää huomattavasti enemmän määräaikaisia työntekijöitä kuin yksityinen sektori. (Palanko-Laaka 2005, 26–28.)

Määräaikaiset työntekijät ovat sosioekonomisesti tarkasteltuna heterogeeninen ryhmä, sillä määräaikaiset työt jakaantuvat eri sosioekonomisiin ryhmiin (Julkunen & Nätti 1995, 135; Saloniemi 2000a, 90). Lain sallimissa määräaikaisissa töissä on paljon eroja. Osa määräaikaisista työntekijöistä on huonosti palkatuissa kausiluonteisissa töissä, mutta toisaalta monet julkisen sektorin hyvin palkatuista töistä ovat määräaikaisia. (Santamäki-Vuori & Sauramo 1990, 23, 33.) Määräaikaisen työn tutkimuksista ja selvityksistä on siten luettavissa toisiinsa nähden ristiriitaisia tuloksia määräaikaisen työn luonteesta. Määräaikaisen työn käyttötavoissa ja luonteessa havaitaan eroja toimialoja, ikäryhmiä, sukupuolia, sektoreita ja koulutusaloja vertailtaessa, minkä vuoksi määräaikaisen työn merkitys vaihtelee työntekijöistä ja työnantajista riippuen. Tämän vuoksi tutkimusten tuloksia ei voi yleistää perusjoukkoa laajemmalle. Tulosten yleistettävyyden rajoitteet korostuvat kansainvälisessä tutkimuksessa, sillä eri maiden lainsäädännöt ja käytännöt määräaikaisten työntekijöiden käytöstä vaihtelevat huomattavasti.

Määräaikaista työtä on tutkittu monesta eri näkökulmasta. Useissa tutkimuksissa ja selvityksissä keskitytään määräaikaisen työn yleistymisen raportointiin, jonka lisäksi kuvaillaan sen

kohdentumista tiettyihin henkilöryhmiin tai elämänvaiheisiin. Määräaikaisen työn muuttuessa pysyväksi tavaksi tehdä palkkatyötä muuttuvat myös käsitykset työurasta. Katkonaiset työurat aiheuttavat haasteita suomalaisen sosiaaliturvajärjestelmän toimivuudelle (ks. esim. Kauhanen 2000; Kauhanen 2002; Pusa 1997). Suomalaisen sosiaalivaltion toimivuus on pysyvän työn harvinaistuesssa ajankohtainen kysymys, joskaan se ei ole tämän tutkimuksen keskiössä.

Seuraavaksi tarkastellaan suomalaisten ja laajemmin eurooppalaisten tutkimusten ja selvityksien avulla määräaikaisiin palvelussuhteisiin työllistymistä ja määräaikaisen työn vaikutuksia työntekijöiden myöhempiin työuriin. Lisäksi esitellään uratutkimuksen vaiheita ja uramalleja, joiden pohjalta voidaan tutkia määräaikaisia yliopistouria. Tutkimustehtävän kannalta on tärkeää selvittää keneen määräaikainen työ kohdistuu ja minkälaisia vaikutuksia sillä on työntekijän myöhempään työuraan. Lisäksi on tärkeää selvittää, minkälaisen teoreettisten uramallien pohjalta määräaikaisia yliopistouria on mahdollista tutkia. Ensimmäiseksi eritellään määräaikaiseen työhön lukeutuvaa käsitteistöä.

## **2.1 Määräaikaisen työn käsitteistöä**

Määräaikaisesta työstä käytetään kirjavia käsitteitä ja määritelmiä. Kaikkien hyväksymää määritelmää määräaikaiselle työlle ei ole olemassa. Määräaikaiseen työhön liittyvässä tutkimuskirjallisuudessa törmää käsitteiden runsauteen ja niiden merkityksellisiin eroihin. Määräaikaisen työn heterogeenisyys heijastuu näin myös käytettyihin käsitteisiin ja määritelmiin. Määräaikainen työ voi olla niin sanottua patkätyötä, lyhytkestoista työtä, lyhyissä palvelussuhteissa tehtävää työtä, kausiluonteista työtä, pitkissä määräaikaisissa palvelussuhteissa tehtävää työtä tai määräaikaiset työsopimukset voivat seurata toisiaan katkotta, jolloin puhutaan ketjutuksesta. Lisäksi määräaikainen työ voi olla projektiluonteista työtä, jossa ulkopuolinen rahoitus tai projektin rajoitettu kesto rajaavat palvelussuhteen määräaikaiseksi. Työnantajat voivat myös käyttää määräaikaista työvoimaa henkilöstövuokrausfirmojen välityksellä, jolloin puhutaan vuokratyöntekijöistä. Vuokratyö rajataan tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Määräaikaisen työn tulkinnalliset erot selittyvät osin sillä, että määräaikaisuutta voidaan lähestyä työn ajallisesta kestosta tai oikeudellisesta sopimustyyppistä käsin. Kun määräaikaisuutta tutkitaan työn ajallisen keston näkökulmasta, tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita täystyöllisyyden ja alityöllisyyden käsitteistä. Määräaikainen työntekijä on alityöllinen, jos palvelussuhteiden väliin jää

katkoksia. Monet julkiset rekisterit keräävät tietoa vain työssäolokuukausista, ja tällöin pitkäkestoiset, mutta oikeudelliselta sopimustyybiltään määräaikaiset, palvelussuhteet kategorisoidaan pysyviksi palvelussuhteiksi. Molemmat edellä mainitut lähestymistavat ovat yleisiä määräaikaiseen työhön liittyvissä tutkimuksissa ja selvityksissä. Lisäksi määräaikaista työtä voidaan lähestyä työntekijän subjektiivisesta näkemyksestä käsin. Työn sopimuksellisuus on myös sosiaalinen konstruktio, johon vaikuttavat työnantajan ja työntekijän keskinäiset suhteet, työmarkkinoiden rakenne sekä koko ympäröivä yhteiskunta. Tämän vuoksi työntekijöiden käsitykset määräaikaisen työn pysyvyydestä ja luonteesta vaihtelevat.

Suikkanen (1998, 348–349) korostaa artikkelissaan, että työmarkkinoiden rakenne, työllisyys ja työttömyys ovat suhteellisia käsitteitä ja niiden merkitykset riippuvat käytetyistä käsitteistä ja käsitteiden määrittelyistä. Työllisyyttä ja työttömyyttä tilastoivat Suomessa Tilastokeskus ja Työministeriö, jotka mittaavat työllisyyttä, työttömyyttä ja työsuhdemuotoja eri tavoin. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus perustaa tietonsa haastateltavan arvioon omasta työmarkkinatilastaan, ja siinä tutkimusajankohtana on yksi viikko. Työvoimatutkimus luokittelee ihmisen työlliseksi, jos hän on ollut kyseisellä viikolla töissä. Työministeriön tilastot on sitä vastoin tehty hallinnollisia tarpeita varten, ja vuositilastoissa työttömyyden kriteerinä on, että ihminen on ollut jonkin aikaa työttömänä. Työvoimatutkimus luokittelee työntekijän olevan pysyvässä työsuhhteessa, jos työntekijä itse niin ilmoittaa. Tilastokeskuksen pitkittäisrekisterien avulla pysyvä työsuhde pystytään sen sijaan määrittelemään työssäolokuukausien avulla. (Emt., 348–349.)

Pätkätyö on kansankieleen iskostunut määräaikaisen työn käsite, ja sitä käytetään väljin määritelmien jopa yleiskäsitteenä määräaikaiselle työlle. Jolkkonen ja Koistinen (2001, 556, 559) määrittelevät pätkätyön määräaikaisten työsuhhteiden katkeaviksi ketjuiksi. He määrittelevät pätkätyöoläisyyden työsuhteen ajallisen keston mukaan, siten että pätkätyö tarkoittaa vuoden aikana toteutunutta alle vuoden kestävästä työsuhdesta. Sutela, Vänskä ja Notkola (2001, 11) korostavat, etteivät määräaikainen työsuhde ja lyhytaikainen työsuhde ole toistensa synonyymejä. Sutela ym. käyttävät tutkimuksessaan pätkätyöoläisyyden käsitettä, jonka he määrittelevät työmarkkina-asemaksiksi, jota leimaavat epävarmuus ja kiinnittymättömyys työmarkkinoihin. Epävarmuus näkyy työttömyyden, lyhyiden työsuhhteiden ja työvoimasta ulkopuolella olemisen vaihteluina työurissa. (Emt., 11.) Pätkätyö tai lyhytkestoinen työ on siis ajalliselta kestoltaan erilainen kuin pitkä tai ketjuuntunut määräaikainen työsopimus, vaikka sopimustyybiltään ne ovatkin kaikki määräaikaista työsopimuksia. Esimerkiksi Holm ja Tuomala (1998, 4) määrittelevät pätkätyön ainoastaan alle 20 päivää kestäväksi työsuhhteeksi.

Määräaikaista työtä kutsutaan usein myös epätyypilliseksi työksi, joka poikkeaa normaalista tavasta osallistua palkkatyöhön<sup>2</sup>. Erilaiset epätyypilliset työnteon muodot ovat yleistyneet viime vuosikymmeninä, ja sen vuoksi epätyypillisen ja tyyppillisen työn raja on alkanut hämärtyä. Pusa (1997, 11–32) käyttää tutkimuksessaan epätyypillisen työn käsitettä, mutta hän tuo myös esille käsitteen täsmentymättömyyden. Epätyypillinen työsuhde määritellään ainoastaan poikkeamana normaalityösuhteesta, ja yksikin normaalityösuhteesta erottava tekijä on riittänyt määrittelemään työsuhteen epätyypilliseksi. Pusa yhdistää epätyypillisen työsuhteen käsitteen yhteiskunnan rakennemuutokseen, joka on vähentänyt perinteisesti normaalin työsuhteen käyttöä. Hänen mukaansa määräaikaista työtä parhaiten kuvaava nimi voisi olla joustotyö. (Emt., 11–32.) Laaksosen (1998, 32) mukaan työelämän epätyypillistymiseen on vaikuttanut merkittävästi korkea työttömyys. Normaalin palkkatyön harvinaistuessa työntekijät etsivät vaihtoehtoisia ja epätyypillisiä tapoja työllistyä. (Emt., 15.) Määräaikainen työ ja osa-aikatyö ovat olleet ei-tyypillisen työn yleisimpiä muotoja Suomessa (Julkunen & Nätti 1995, 108; Nätti 1997).

Joustotyön käsite liitetään kirjallisuudessa määräaikaiseen työhön. Määräaikaisen työn yhteydessä joustotyöllä yleensä tarkoitetaan työvoiman käytön joustavuuden lisäämistä siitä aiheutuvien kustannusten minimoimiseksi. Lindströmin (1999, 49) mukaan työnantajat hakevat määräaikaisilla työntekijöillä toimintaansa väljyyttä ja henkilöstömenoihinsa joustavuutta. Yksityinen sektori on riippuvainen suhdanteista, ja määräaikaiset työntekijät toimivat siellä suhdannepuskureina. Julkisella sektorilla puskureina käytetään työllistämisvaroilla palkattuja työntekijöitä ja sijaisia. (Emt., 49.) Julkusen ja Nätin (1995, 121) mukaan yritysten tavoitteena on siirtää osa omista riskeistään määräaikaisten työsopimuksien avulla työntekijöille (emt., 121).

Atkinssonin (1985) mukaan työvoimaa voidaan käyttää joustavassa yrityksessä sekä määrällisesti että toiminnallisesti joustavalla tavalla. Määrällinen joustavuus tarkoittaa määräaikaisia tai osa-aikaisia työntekijöitä. Toiminnallinen joustavuus tarkoittaa sitä vastoin uudelleen koulutusta ja ydintyövoiman joustavaa käyttöä monenlaisissa tehtävissä. Moisala (2004, 185) tuo esille, että joustavuus määräaikaisina työsuhteina saa työntekijöiden suunnalta usein negatiivisen vastaanoton, mutta parhaimmillaan se voi kuitenkin toimia tyydyttävänä järjestelmänä niin työntekijän kuin työnantajankin kannalta.

---

<sup>2</sup> Tyypillisen tai perinteisesti normaalin työn ja epätyypillisen työn eroja on selvitetty tarkemmin liitteessä yksi.

Käsitteiden eroavaisuus ja erot siinä, mitä määräaikaisella työllä tarkoitetaan, korostuvat entisestään kansainvälisessä vertailussa. Eri maiden lainsäädäntö käsittää määräaikaisen työn vaihtelevin tavoin. Lisäksi rajoitteet määräaikaisen työvoiman käytölle vaihtelevat maittain. Bergsrömin (2003, 2–3) mukaan käsitteiden runsaus ja jo olemassa olevan tutkimuksen pinnallisuus vaikeuttavat aiheen kokonaisvaltaista käsittelyä kansainvälisellä tasolla. Lisäksi määräaikaisen työn sääntelyn ja lainsäädännön vaikutusten epäselvyys vaikeuttavat kansainvälistä pohdintaa. (Emt., 2–3.)

## 2.2 Määräaikaisen työn yleisyys

Työelämän tutkimuksissa havaitaan määräaikaisen työn yleistyneen Suomessa, mutta määräaikaisen työn yleistymisen ei kohdistu kaikkiin työntekijäryhmiin tasaisesti. Suikkanen ym. (2001, 43, 87–91) tavoittavat erityisellä seuranta-asetelmallaan työmarkkinoiden pysyvyyden ja dynaamisuuden Suomessa. He ovat käyttäneet tutkimuksessaan Tilastokeskuksen pitkittäisaineistoa, joka seurasi samojen ihmisten työuria vuosina 1988–1998. Suikkanen ym. havaitsivat, että työmarkkinoille tuleminen ja sieltä lähteminen ovat yleistyneet työikäisellä väestöllä. Työvoiman pysyvä ja kiinteä avainhenkilöstö on sen sijaan alkanut erottautua parempine työmarkkinaolosuhteineen omaksi työmarkkinasegmentiksi. (Emt., 87–91.)

Tilastokeskuksen vuosien 1999–2000 työvoimatutkimuksen haastatteluaineisto vahvistaa, että sukupuoli, ikä ja koulutus vaikuttavat määräaikaisen työn tekemiseen Suomessa. Naiset tekevät miehiä todennäköisemmin määräaikaisia töitä. Suurin todennäköisyys työskennellä määräaikaisissa työsuhteissa on nuorilla, alle 29-vuotiailla työntekijöillä. Kauhasen tutkimuksen mukaan sukupuoli ja ikä eivät silti vaikuta todennäköisyyteen siirtyä määräaikaisesta työstä pysyvään työhön. Määräaikaiset työsopimukset ovat siis sidoksissa työmarkkinoille siirtymiseen, ja määräaikaisia töitä saatetaan tehdä jo opiskeluaikana. (Kauhanen 2002, 19–41, 94–98.) Nuorten ammatillista liikkuvuutta on totuttu pitämään uran alussa normaalina urakehityksenä. Nuorten työmarkkinoille integroitumista on kuitenkin alettu tutkia myös epävarmuuden näkökulmasta, sillä katkonainen työnetsintävaihe saattaa jatkua vuosikausia. (Jolkkonen & Koistinen 2001, 557.)

Liikkuvuus tarkoittaa sen lajista riippuen siirtymistä eri työtehtävään, työpaikkaan tai toimialalle (Ahlstedt 1978, 29). Lähtenmäki (1995, 62–66) jakaa liikkuvuuden käsitteen kokonaisliikkuvuudeksi, ulkoiseksi liikkuvuudeksi, sisäiseksi liikkuvuudeksi ja toimialaliikkuvuudeksi. Kokonaisliikkuvuus tarkoittaa työtehtävien vaihdosten kokonaismäärää, ja

se pitää sisällään sekä sisäisen että ulkoisen liikkuvuuden. Ulkoinen liikkuvuus koostuu työpaikkojen vaihdoksien määristä. Sisäinen liikkuvuus tarkoittaa yhden työnantajan palveluksessa tapahtuvaa liikkumista työtehtävästä toiseen. Toimialaliikkuvuus voi olla sisäistä tai ulkoista liikkuvuutta, sillä se osoittaa toimialavaihdosten määrän. (Emt., 65–66.)

Perusasteen koulutuksen saaneilla on Suomessa pienempi todennäköisyys tehdä määräaikaista töitä kuin keskiasteen koulutuksen saaneilla. Määräaikaista töitä tehdään korkeaa koulutusta vaativissa tehtävissä. Yksityisen sektorin työntekijöihin verrattuna julkisella sektorilla työskentelevien on vaikeampi saada pysyvä työsuhde määräaikaisen työsuhteen jälkeen. Määräaikaisen työsuhteen mediaanikesto on Suomessa reilut kolme vuotta ennen siirtymistä vakituiseen työsuhteeseen. Siirtymä pysyvään työsuhteeseen on riippuvainen myös talouden suhdanteista ja määräaikaisuuden tyypistä. (Kauhanen 2002, 19–41, 94–98.)

Myös Britanniassa määräaikaista työntekijöitä käytetään erityisesti julkisella sektorilla. Vuonna 2000 määräaikaista työntekijöitä työskenteli julkisella sektorilla noin 11 %, mikä on melkein kaksinkertainen määrä verrattuna maan keskiarvoon. Paikalliset viranomaiset käyttävät määräaikaistyyppisiä etenkkin naisten, nuorten, vammaisten ja etnisten ryhmien työsopimuksina. Määräaikainen henkilöstö on yleistä etenkkin sosiaalisten palveluiden ja koulutuksen aloilla. Uraansa aloittelevien opettajien keskuudessa määräaikainen työsopimus on muodostunut ”kirjoittamattomaksi säännöksi”. (Conley 2002.)

Lehto, Lyly-Yrjänäinen ja Sutela (2005, 11–16, 143–144) löytävät Tilastokeskuksen työolo- ja työvoimatutkimuksen avulla Suomesta kaksi uutta määräaikaistyöntekijäryhmää. Määräaikaistyyppisiä tekevät nykypäivänä yhä enemmän julkisen sektorin korkeasti koulutuneet naiset. Naisilla määräaikainen työ on yleistä aina 45-vuotiaaksi asti. Keskiasteen koulutuksen tai korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden naisten on erittäin vaikea aloittaa pysyvää työuraa Suomessa. Määräaikaistyyppiset ovat yleisiä myös yli 40-vuotiailla, projektiluonteisia töitä tekevillä ylemmillä toimihenkilöillä. (Emt., 11–16, 143–144.) Määräaikaistyyppiset ovat yleistyneet jo pitkään työelämässä olleilla koulutuneilla työntekijöillä, mikä viittaa niiden olevan osa pidempiaikaista uravaihetta.

Akavan työmarkkinatutkimuksen<sup>3</sup> (2004, 20) mukaan korkeakoulutetuista naisista 71 % aloittaa työuransa määräaikaisella työsopimuksella ja miehistäkin puolet. Työura aloitetaan määräaikaisella työsuhteella vuosi vuodelta useammin. Yleisimmin määräaikaisia töitä tekevät tutkijakoulutuksen suorittaneet työntekijät. (Emt., 20, 33.) Nuorilla korkeasti koulutetuilla työntekijöillä on määräaikaisia palvelussuhteita uran alussa, mikä viittaa niiden olevan silta työelämään. Suomessa on huomattu, että yliopistot käyttävät muuta julkishallintoa enemmän määräaikaisia palvelussuhteita. Määräaikaisen työn yleisyys ei kuitenkaan ole Suomen yliopistoissa uusi ilmiö. Osa yliopiston viroista on jo asetusten mukaan määräaikaisia (ks. Valtion virkamieslaki 9 § 2 ja 3 mom.). Tieteentekijöiden liiton vuoden 2004 jäsenkyselyyn vastanneista ammatissa toimivista tieteentekijöistä jopa 74 % työskenteli määräaikaisessa palvelussuhteessa (Puhakka & Rautopuro 2004, 18).

Tieteentekijöiden liiton vuoden 2001 jäsenkyselyyn vastanneista tutkijoista ja opettajista vain joka kymmenes työskenteli pysyvässä palvelussuhteessa. Opettajat ja tutkijat muodostavat 71 % tieteentekijöiden liiton jäsenistöstä. Puhakan ja Rautopuron toteuttaman jäsenkyselyn mukaan pysyvässä palvelussuhteessa olevilla työntekijöillä on tilastollisesti merkitsevällä tavalla vähemmän eri palvelussuhteita takanaan kuin määräaikaisella henkilöstöllä. Pysyvään palvelussuhteeseen siirrytään kyselyn perusteella varsin nopeasti, jos siirrytään ollenkaan. Tieteellisen jatkotutkimuksen suorittamisella ei tämän kyselyn mukaan ole vaikutusta pysyvän työpaikan saamiseen. Jäsenkyselyn mukaan määräaikaisia palvelussuhteita käytetään ennen kaikkea yliopistosektorilla. Määräaikaisten palvelussuhteiden mediaanipituus ja tyyppiarvo oli kyselyssä 12 kuukautta ja neljä viidestä määräaikaisesta työntekijästä koki työpaikkansa olevan ”uhattuna”. (Puhakka & Rautopuro 2001, 21–22.) Myös Kuopion tieteentekijöiden liiton tekemään paikalliseen jäsenkyselyyn vastanneista vain 20 % oli pysyvässä työ- tai virkasuhteessa (Wulf 2001, 7).

## 2.3 Määräaikainen työ työuralla

Määräaikaisen työn muuttuessa pysyvämmäksi tavaksi työllistyä voidaan olettaa, että määräaikaisissa palvelussuhteissa työskenteleminen tulee yhä pidempikestoiseksi uravaiheeksi tietyille työntekijäryhmille. Arthur ja Rosseau (1996, 4–5) erottavat työn ja uran käsitteet toisistaan niiden aika-aspektin avulla. Uraan kuuluvat työn ajallisen keston johdosta pysyvyys, kokemusten

---

<sup>3</sup> Akavan työmarkkinatutkimus vuodelta 2005 esittelee myös määräaikaisen työn yleisyyttä, mutta edellistä vuotta suppeammin.



sekä taidon kartuttaminen, henkilösuhteiden hoito ja erilaisten työhön liittyvien mahdollisuuksien tai haasteiden kohtaaminen työtehtävissä. Työlle ei niinkään aseteta samanlaisia ajan kanssa toteutuvia vaatimuksia. (Emt., 4–5.) Arthurin ja Rosseaun mainitsemat uralle kuuluvat vaatimukset ovat haastavia toteuttaa määräaikaisista palvelussuhteista koostuvalla työuralla.

Työntekijän työuran muodostumiseen ja sen onnistumiseen vaikuttavat työntekijän lisäksi muut työmarkkinatoimijat ja yleinen yhteiskunnallinen tila. Työmarkkinatoimijoiksi lukeutuvat työnhakijat, työnantajat, sosiaali-, koulutus ja työvoimaviranomaiset sekä sosiaalivaltio (Koistinen 1999, 29–30). Aikaisempien tutkimuksien perusteella voidaan todeta, että työntekijän työuraan vaikuttavat enenevässä määrin henkilökohtaiset ominaisuudet, ensisijassa inhimillinen pääoma eli koulutus ja ammattitaito. Määräaikaisen työn luonnetta pohdittaessa myös työnantajalla ja työskentelysektorilla on merkittävä vaikutus siihen, minkälainen urapolku määräaikaisuuksia tekevien tai niillä uransa aloittavien työntekijöiden palvelussuhteista muodostuu.

Työn sopimuksellisuus on sosiaalinen konstruktio, jonka on havaittu viime vuosina muuttuneen. Baruch (2004a) kuvaa, kuinka työsopimus on psykologisessa mielessä muuttunut. Työnantaja ei välttämättä pysty sitoutumaan työntekijään pitkäksi aikaa eikä tarjoamaan hänelle tasaista uraympäristöä. Sen sijaan työnantaja pystyy kehittämään työntekijän taitoja, jotta hänen työllistymiskykynsä säilyy hyvänä myös nykyisen työsuhteen jälkeen. (Emt.) Myös Maguire (2001) huomaa australialaisessa, pankkialaan kohdistuvassa tutkimuksessaan työntekijän ja työnantajan psykologisen sopimuksen muuttuneen. Erityisen selvästi muutos on nähtävissä organisaatioissa, jotka ennen toimivat pysyvien organisaatiomallien mukaan.

Työntekijä on itse muuttunut tärkeimmäksi toimijaksi urakehityksessään. Työntekijän ei enää oleteta työskentelevän samassa organisaatiossa koko työuraansa, vaan hän sitoutuu organisaatioon niin pitkäksi aikaa, kuin organisaatio pystyy palvelemaan hänen uratavoitteitaan. Lineaarinen uramalli ei ole enää ainoa vaihtoehto, vaan urat muuttuvat yhä moninaisemmiksi. Vastaavasti myös organisaatioiden rakenne on muutoksessa – sekä organisaatiot että urat ovat muuttuneet. (Baruch 2004a, 58–62.) Määräaikaisten palvelussuhteiden yleistymisen voi ajatella osaksi muutosta, jossa työntekijän vastuu uransa suunnittelussa kasvaa. Työnantajat eivät välttämättä tarjoa pysyvää työtä, jolloin työntekijöiden on lunastettava paikkansa organisaatiossa yhä uudelleen. Taloudellisesti heikkona aikana työntekijästä päästään nopeasti eroon. Toisaalta tämä antaa myös työntekijälle lisää vaihtoehtoja, sillä häneltä ei odoteta lojaalisuutta samaa organisaatiota kohtaan.

### 2.3.1 Määräaikaisen työn vaikutuksia työuraan

Määräaikainen työ on saanut osakseen negatiivisen leiman. Määräaikainen työntekijä joutuukin usein sietämään epävarmuutta palvelussuhteensa jatkumisesta, toimeentulostaan, asemastaan työyhteisössä ja työuransa kehityksestä. Työntekijöiden välillä on kuitenkin eroja suhtautumisessa määräaikaiseen työhön. Lisäksi määräaikaisen työn vaikutukset vaihtelevat työntekijän ja työnantajan näkökulmasta katsottuna. Määräaikaisen työn tutkimuksessa on yleistymässä suuntaus, joka tarkastelee määräaikaisen työn myöhempiä vaikutuksia työuraan. Määräaikaisen työn luonnetta arvioitaessa onkin tärkeää huomioida, minkälaisia vaikutuksia määräaikaisella työllä on työntekijän myöhempään työllistymiseen ja urakehitykseen. Olennaista määräaikaisessa työssä on, onko se vaihtoehto työttömyydelle vai askel kohti vakaata ja pysyvää työmarkkina-asemaa (Lehto ym. 2005, 142).

Työntekijän kannalta on olennaista, onko määräaikainen työsopimus hänen oma vapaaehtoinen valintansa vai vastentahtoinen ratkaisu. Positiivisessa mielessä määräaikaiset työsuhteet voivat sopia työntekijän senhetkiseen elämäntilanteeseen parhaiten. Määräaikaisten työsuhteiden epävarmuus näkyy työsuhteiden väliin jäävinä työttömyysjaksoina ja toimeentulo-ongelmina. (Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi... 2003, 69.) Määräaikaisen työn luonnetta arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, mahdollistaako määräaikainen työ elämän- ja urasuunnittelun eteenpäin. (Kauhanen 2002, 12.) Määräaikaisen työn ympärillä ovatkin yleistyneet termit, joissa määräaikaisuutta kuvataan siltana, porttina, astinlautana tai ponnahduslautana työelämään ja vakituiseen työhön. Vaihtoehtoisesti määräaikainen työ voi olla ansa tai loukku, josta ei ole ulospääsyä muualle kuin työttömyyteen.

Määräaikaisen työntekijän työura voi muodostua erilaisista määräaikaisuuksien ketjuista. Määräaikaisten palvelussuhteiden seurattessa toisiaan katkotta on määräaikainen työntekijä täystyöllinen. Jos palvelussuhteiden väliin jää katkoksia, työntekijä on alityöllinen, jolloin tilanne on erityisen hankala toimeentulon ja urakehityksen kannalta. Elämän suunnittelu voi hankaloitua kummassakin edellisistä tapauksista.

Ruotsalaisessa tutkimuksessa Korpi ja Levin (2001) kuvailevat erilaisia merkityksiä, joita määräaikaisella työllä voi olla sekä työntekijälle että työnantajalle. Määräajaksi solmittu työsopimus voi tarjota työntekijälle informaatiota työpaikasta ja mahdollisuuksista työllistyä jatkossa. Työnantaja saattaa puolestaan käyttää määräaikaista työsopimusta koeaikana, jolloin hän

testaa työntekijän soveltuvuutta pysyvään työsuhteeseen. Määräaikaisen työn nähdään myös parantavan työnhakijan statusta työttömään verrattuna. Työttömyys kuluttaa työntekijän inhimillistä pääomaa, sillä koulutus ja ammattitaito vanhentuvat työttömyysjakson aikana. Näin ollen määräaikainen työ on keino pysyä kiinni työelämässä. Lisäksi määräaikaisen työn avulla voi saada tietoa pysyvistä työllistymismahdollisuuksista. Määräaikaisen työn vaikutus ei kuitenkaan ole näin yksiselitteinen. Määräaikainen työ saattaa leimata työntekijän matalalla statusarvolla aloilla, joissa määräaikaisen työvoiman käyttö on harvinaisempaa, esimerkiksi yksityisellä sektorilla. (Emt., 131–135.)

Palvelussuhteen laadulla voi olla vaikutusta muun muassa urakehitykseen. Hoque ja Kirkpatrick (2003) toteavat Iso-Britanniassa tekemänsä tutkimuksen perusteella, että määräaikaiset professionaalisissa tehtävissä tai johtotehtävissä toimivat työntekijät eivät ole työyhteisössä tasavertaisia vakinaisten työntekijöiden kanssa tarkasteltaessa urakehitystä ja koulutukseen osallistumista. Määräaikaisen työn marginalisoiva vaikutus koskee Britanniassa kaikkia työntekijäryhmiä, mutta naiset marginalisoituvat miehiä helpommin. (Emt.)

Määräaikainen palvelussuhde on työntajalle monessa suhteessa edullisempi ja riskittävämpi vaihtoehto kuin pysyvä palvelussuhde, kun kyseessä on uuden työntekijän palkkaaminen. Onkin väitetty, että määräaikaiset palvelussuhteet ovat yleistyneet maissa, joissa työntekijöiden irtisanominen on hankalaa. Tämän näkökulman valossa työntekijöistä seulotaan määräaikaisissa palvelussuhteissa parhaat, jotka palkataan myöhemmin pysyviin töihin. Yhdysvalloissa työntekijöiden seulonta tapahtuu yhä yleisemmin henkilöstövuokrausfirmojen kautta, sillä työnantajan on edullista seuloa mieleisensä työntekijät työntekijöitä vuokraavan yrityksen kautta (Levenson 2000, 337–339). Suomessa huomattava osa julkisen sektorin työntekijöistä palkataan ensin määräaikaisiin palvelussuhteisiin. Osalla työntekijöistä määräaikaisuus tarjoaa näin mahdollisuuden osoittaa kyvykkyytensä ja pätevyytensä pysyvään työhön.

Eurooppalaisten tutkimusten mukaan määräaikaisen työn vaikutus työntekijän työuraan on riippuvainen työntekijän aikaisemmasta työmarkkina-asemasta, iästä, koulutuksesta, sukupuolesta ja työmarkkinoiden yleisestä tilasta. Eurooppalaisissa tutkimuksissa on maakohtaisia eroja, mutta myös paljon yhtäläisyyksiä<sup>4</sup>. (Taulukko 1.)

---

<sup>4</sup> Tutkimuksen empiirinen osa ei ole eri maihin kohdistuva vertailututkimus, vaan tutkimus keskittyy Tampereen yliopiston määräaikaiseen opetus- ja tutkimushenkilökuntaan.

**Taulukko 1. Määräaikaisen työn vaikutuksia työntekijöiden työuriin eurooppalaisten tutkimusten mukaan.**

Tekijä(t)	Tutkimusaineisto kerätty (julkaisuvuosi)	Tutkimusmaa(t): tutkimusaineisto	Määräaikaisen työn vaikutuksia työuraan
Güell, Maia & Petrongolo, Barbara	1987–2002 (2005)	Espanja: Espanjalainen työvoima haastattelu (Spanish Labour Force Survey). Haastattelukertoja oli kuusi, ja tutkimuksessa olivat mukana jollakin haastattelukerralla määräaikaisessa työssä olleet työntekijät.	Vain harvat onnistuvat työllistymään määräaikaisesta työstä pysyvään työhön, ja määräaikainen työ jakaa työntekijät kahteen eriarvoiseen luokkaan. Pysyviin töihin siirtyminen on vaikeinta 1) naisilla, 2) vähän koulutetuilla ja 3) aikaisemmin työttömänä olleilla.
D'Addio, Anna Cristina & Rosholm, Michael	1994–1999 (2005)	Euroopan unionin alue: Eurooppalainen elinolututkimus (European Community Household Panel), josta tutkimuksessa olivat mukana määräaikaiset työntekijät.	Määräaikainen työ on vaarassa jatkua epävakaana seuraavissa tilanteissa: 1) työntekijä ei ole ollut töissä ennen määräaikaista työsuhdetta, 2) julkisella sektorilla työskentelevillä, 3) vähän ammattitaitoa vaativilla aloilla, 4) iäkkäillä henkilöillä, 5) pienipalkkaisissa töissä, 6) pienten lasten äideillä, 7) miehillä, jotka tekevät lyhytkestoisia töitä ja 8) korkean työttömyysasteen maissa.
Scherer, Stefani	1983–1998 (2004)	Länsi-Saksa: sosioekonominen paneelitutkimus (the Socio-Economic Panel). Iso-Britannia: elinolututkimus (British Household Panel). Italia: the Indagine Longitudinale sulle Famiglie Italiane.	Ensimmäisenä palvelussuhteena määräaikainen työ toimii ponnahduslautana uralla, sillä määräaikaisen työn avulla siirrytään työmarkkinoille. Ainoastaan Britanniassa se voi leimata kehnoksi työntekijäksi.
Booth, Alison & Francesconi, Marco & Frank, Jeff	1991–1997 (2002)	Britannia: elinolututkimus (British Household Panel Survey). Kysely satunnaisesti valituille kotitalouksille.	Määräaikainen työ toimii ponnahduslautana uralla seuraavasti: 1) sukupuolittain vertailtuna useimmin naisilla, 2) muita kuin kausiluontoisia töitä tekevillä ja 3) ammattitaitoa vaativissa ja professionaalisissa töissä.
Jolkkonen, Arja & Koistinen, Pertti	1990–1998 (2001)	Suomi: Tilastokeskuksen yksilökohtainen rekisteri-aineisto, joka edustaa Joensuun, Kokkolan, Lahden, Oulun ja Tampereen koko työikäistä väestöä.	Pätkätyö on työntekijän elämässä pääsääntöisesti välivaihe, jonka avulla työllistytään pysyvästi. Naiset työskentelevät pätkätöissä miehiä kauemmin. Pätkätyö kasaantuu 1) yhteiskunnallisten palvelujen aloille, 2) teknisen, kaupallisen ja hoitoalan koulutuksen saaneiden ammatteihin ja 3) nuorille, alle 34-vuotiaille.
Korpi, Tomas & Levin, Henrik	1992–1994 (2001)	Ruotsi: Pitkittäistutkimus Ruotsalaisille työttömille (Swedish Longitudinal Survey among Unemployment). Haastateltavat valittiin otoksella ja haastattelut toteutettiin kaksi kertaa.	Työttömyydestä määräaikaiseen työhön tulevia tutkittaessa määräaikaisuus toimii ponnahduslautana vakituiseen työhön parhaiten julkisella sektorilla ja naisten keskuudessa.
Nätti, Jouko	1980–1990 (1993)	Suomi ja muut Pohjoismaat: Pohjoismainen työvoimatutkimus (Nordic labour force survey).	Määräaikainen työ muodostuu loukuksi 1) iäkkäille työntekijöille, 2) työttömyydestä määräaikaisuuteen siirtyville ja 3) vähän kouluttautuneille.

Taulukon yksi mukaan työttömyydestä määräaikaiseen työhön siirtyvillä työelämässä pysyminen on vaikeaa. Lisäksi määräaikainen työ aiheuttaa iäkkäille työntekijöille ja vähän koulutusta tai ammattitaitoa hankkineille työntekijöille epävarmuutta työn jatkumisesta. Määräaikaisten työntekijöiden käyttö on yleistä julkisella sektorilla Suomen lisäksi myös muissa Euroopan maissa. Nuoret tekevät paljon määräaikaisia töitä, mutta heidän kohdallaan määräaikainen työ on usein ponnahduslauta työuralle.

### **2.3.2 Työelämän muutokset ja määräaikainen työ**

Määräaikainen työ on ollut esillä myös laajemmassa yhteiskunnan muutosta koskevassa keskustelussa (ks. esim. Beck 1999; Suikkanen 1999; Suikkanen & Linnakangas 1998). Beck on ennustanut kaikenlaisen epävarman ja hauraan työn lisääntyvän maailmassa. Epävarmaan ja hauraaseen työhön kuuluvat muun muassa työsopimusten lyhytaikaisuudet. (Beck 1999.) Beck (1995, 11–26) kuvaa yhteiskuntaamme riskiyhteiskunnan käsitteellä. Riskiyhteiskunnassa teollisen yhteiskunnan kollektiiviset normit vaihtuvat yksilökeskeisyyteen (vrt. myös Suikkanen 1999). Riskiyhteiskunnassa yhteiskunnan jäsenet kohtaavat moninaisia globaaleja ja henkilökohtaisia riskejä. (Emt., 11–26.)

Äärimmilleen vietyinä muutoskeskustelu yhdistetään perinteisen palkkatyön loppumiseen ja työttömyyden radikaaliin lisääntymiseen, jota aiheuttavat teknologiakehitys ja automatisointi. Suomessa tilastot eivät kuitenkaan anna aihetta puhua työn loppumisesta vaan enemminkin työhön osallistumisen muotojen eriytymisestä ja perinteisten työsuhteiden loppumisesta. (Koistinen & Suikkanen 1997, 12–19.) Parjanne (1997, 21) huomauttaa, että lyhyellä aikavälillä teknologinen kehitys voi johtaa työttömyyteen, mutta yleensä teknologisesta kehityksestä johtuen syntyy myös tuottavia ja osaamista vaativia tehtäviä. (Emt., 21.)

Myös Julkunen (2000, 222–229) kirjoittaa artikkelissaan, että työyhteiskunta ei ole 2000-luvun muutoksista huolimatta väistymässä marginaaliin. Nyky-yhteiskunnassa työllä on muutakin symbolista arvoa kuin raha, sillä työ mahdollistaa osallisuuden julkiseen elämään. Jälkitekollisessa yhteiskunnassa työ on saanut uusia vaatimuksia. Uudessa työssä vaaditaan monitaitoisuutta sekä valmiutta oppia uusia tehtäviä, joustaa ja liikkua. Tieto ja luovuus ratkaisevat linjojen ja laitteiden sijaan. (Emt., 222–229.) Työyhteisöt ja työn pysyvyys kokevat muutoksia sekä paikallisesti että globaalilla tasolla.

Pysyvän työsuhteen kriisin tuo artikkelissaan esille myös Schmid (2006), joka toteaa määräaikaisessa työsuhteessa työskentelemisen auttavan työntekijää usein siirtymään kohti parempaa työmarkkina-asemaa. Työntekijöiden työurat koostuvat monenlaisista siirtymävaiheista, eivätkä kaikkein turvallisimmat vaihtoehdot välttämättä tuota optimaalisimpia lopputuloksia. Lisäkouluttautuminen ja siirtyminen uuteen tehtävään ovat tämän näkökulman valossa kannustettavia vaihtoehtoja ja niille tulisi luoda mahdollisuuksia. (Emt.) Uusin avaus yhteiskunnan muutosta koskevaan keskusteluun Suomessa on prekariaattikeskustelu. Prekariaattikeskustelun mukaan elämän epävarmentumisen ilmiö tulee Suomessa esille epävarmistuneissa yhteiskunnan rakenteissa, joista yksi mahdollinen osa-alue on pätkätöiden lisääntyminen. Prekariaattikeskustelu liittyy kuitenkin enemmän vaatimukseen uudesta sosiaaliturvasta, eikä se välttämättä ole yhteydessä pätkätöihin. (Peltokoski 2006; Peltokoski 2005.)

Suikkanen ja Linnakangas (1998, 12, 26, 45) kuvaavat perinteisen kolmivaiheisen elämänmallin muuttumista siten, että työmarkkinoille voidaan tulla ja sieltä lähteä useammin kuin kerran työuran aikana. Eri elämänvaiheet kietoutuvat toisiinsa, ja työmarkkinoilla selviytyminen riippuu työntekijän kilpailukyvyistä ja koulutuksesta. (Emt., 12, 26, 45.) Suikkanen, Linnakangas ja Martti (2002, 114–116) huomattavat, että edes korkea-asteen koulutus ei takaa vakaata työmarkkina-asemaa tai pysyvää työsuhdetta. Siirtymät ja uran katkoksellisuus ovat yleistyneet etenkin nuorilla ikäluokilla ja naisilla. (Emt., 114–116.)

Keskustelu sekä työn sisällön että palvelussuhteiden ja työurien muutoksista on kiivasta, mutta empiirinen tutkimus saattaa päätyä Suomessa myös jatkuvuuden kannalle. Saloniemi (2000b), joka käytti tutkimusaineistonaan Tilastokeskuksen työolotutkimusta, ei havainnut työsuhdemuotojen juurikaan muuttuneen. Myös Lehto ja Sutela (2004) tulevat samansuuntaiseen johtopäätökseen tarkastellessaan vuosien 1977–2003 työolotutkimuksen tuloksia. He havaitsivat, että työpaikkaa vaihtaneita on ollut Suomessa laman jälkeen vähemmän kuin lamaa edeltävänä aikana. Työsuhteet ovat tulleet pysyvämmiksi, mikä on yllättävää muutoskeskusteluun peilaten. Pätkätöiden lisääntyminen näyttää vaikuttavan työpaikkaliikkuvuuteen monella tavalla, sillä työpaikkansa säilyttäneiden työpaikkauskollisuus on lisääntynyt entisestään. Toisaalta määräaikaisilla työntekijöillä ja nuorilla työpaikan vaihtaminen on tavallista. (Emt., 20–21.) Suutari (2002, 8–15) kirjoittaa Akavan Laaser-kyselyn loppuraportissa, että ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden urapoluilla on ollut keskimäärin 2,4 palvelussuhdetta 4–5 vuotta valmistumisen jälkeen.

Tilastoluvut kertovat määräaikaisen työn yleisyydestä, mutta ne eivät kerro sen pysyvyydestä yksittäisen työntekijän kohdalla. Perinteiset urateoriat lähtevät pysyvän työn oletuksesta ja niissä määräaikaiset palvelussuhteet nähdään korkeintaan uran alkuun sijoittuvina etsintävaiheina. Esimerkiksi Lähteenmäen (1995, 61–62) tutkimuksessa ura alkaa vastaajan ensimmäisestä vakinaisuusluonteisesta toimesta. Määräaikaisen työn yleistyessä tämä lähestymistapa sulkee monia tärkeitä uravaiheita ulkopuolelleen, etenkin jos työntekijä työskentelee vuosia tai vuosikymmeniä määräaikaisissa palvelussuhteissa. Työntekijän työuran rakentuessa määräaikaisista työtehtävistä on uraan kuuluva pysyvyyden vaatimus ongelmallinen. Määräaikaisia palvelussuhteita ei lain mukaan edes saisi käyttää pysyvissä tehtävissä. Määräaikaisten palvelussuhteiden yleistyessä on tarpeellista tutkia, minkälaiseksi työura muodostuu, jos työntekijä tekee vuodesta toiseen töitä määräaikaisessa palvelussuhteessa.

## 2.4 Lähestymistapoja työuraan

Työuran käsitettä käytetään monessa merkityksessä. Työuralla saatetaan tarkoittaa etenemistä uralla, vähemmän tavallinen tapa on yhdistää työura tiettyihin ammatteihin, esimerkiksi professioihin. Sosiologit näkevät työuran elämänmittaisena työtehtävien ketjuna. Laajan näkemyksen mukaan ura voidaan nähdä myös elämänurana, jolloin se sisältää elementtejä niin työ- kuin yksityiselämästäkin. (Hall & Goodale 1986, 361–362; vrt. Driver 1982, 23.) Baruch (2004a, 59) määrittelee uran tarjoavan mahdollisuuden toimeentuloon, itsensä toteuttamiseen ja haasteellisiin tehtäviin. Lisäksi ura tarjoaa tunteen tavoitteellisuudesta. Työ määrittää ihmisen yhteiskunnallisen aseman ja se onkin identiteetin ja luovuuden lähde. Tästä näkökulmasta työ voidaan nähdä myös elämänmatkana. (Emt., 59.) Tässä tutkimuksessa työuraa tarkastellaan suppeasti työtehtävien ketjuna ja tarkastelu rajataan Tampereen yliopiston sisäiseen uraan.

Työuraa koskevia käsitteitä ja määritelmiä käytetään väljästi ja vakiintumattomalla tavalla. Termejä ura, työura, organisatorinen ura, urapolku, urakulku, urakehitys, elämänura ja ammatillinen ura käytetään osin synonyymeinä ja osin erikseen. Näistä uraa ja työuraa voi pitää identtisinä käsitteinä. Ura ja työura tarkoittavat tavallisesti objektiivisesti havainnoitavaa uraa, joka käsittää koko elämän aikana tapahtuvan työssäolon. Organisatorinen ura tarkoittaa sitä vastoin yhden työnantajaorganisaation sisällä muodostuvaa työuraa. Urapolku muodostuu toinen toistaan seuraavien tehtävien sarjasta. Urakulku ja urakehitys tarkoittavat etenemistä uralla, jota tavallisimmin havainnoidaan objektiivisesti. Ura-askleet muodostuvat eri työtehtävistä. Urakehitys

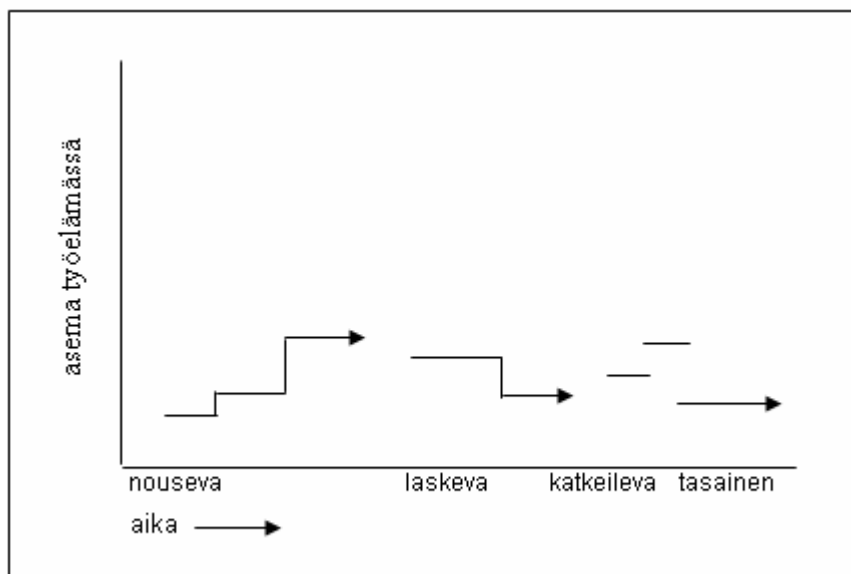
on käsitteenä laaja, koska se kattaa koko työuran kehitysprosessin. Elämänuraan voidaan näkökulmasta riippuen liittää yksi tai useampia työuria. Työuran voidaan tietyssä pisteessä nähdä alkavan alusta esimerkiksi työpaikan vaihdoksesta johtuen. Tällöin työura ymmärretään ammatilliseksi uraksi, joka ammatin vaihtuessa alkaa alusta. (Lähtenmäki 1995, 25–26.)

Työuraa voi tutkia ja tulkita objektiivisesta, subjektiivisesta ja organisatorisesta näkökulmasta käsin (esim. Lähtenmäki 1995, 28–31). Perinteinen objektiivinen uratulkinta lähtee urapolun käsitteestä, jossa ura nähdään toisiinsa kytkeytyneiden toimien tai työpaikkojen ketjuna. Tällä urapolulla työntekijä siirtyy tehtävästä toiseen tai ammattitasolta toiselle. Objektiivista uratulkintaa sovellettaessa keskitytään tavallisesti erilaisten urapolkumallien tunnistamiseen. Subjektiivinen uratulkinta näkee sitä vastoin urakehityksen koko elämän läpi jatkuvana ammatillisena kehitysprosessina, joka on sidoksissa työntekijän ammatti-identiteetin kasvuun. (Lähtenmäki 1995, 28–31, 37–38.)

Organisatorisen tulkinnan mukaan työura on sidoksissa organisaation uudistamiseen, mutta tulkinnassa ovat mukana myös työntekijän ammatillinen rooli ja urakehitys. Organisatorinen uratulkinta mahdollistaa elämäнкаariajattelun vain, jos tarkasteltava työntekijä työskentelee samassa organisaatiossa lähes koko työuransa. Ammatillista uraa pystytään jo helpommin lähestymään organisatorisesta tulkinnasta käsin, tosin työorganisaation vaihdokset haittaavat tulkintaa. Organisatorinen lähestymistapa pyrkii kehittämään työntekijän osaamista ja painoarvoa organisaatiossa siten, että työntekijän urapäätökset ohjaavat ja uudistavat myös organisaatiota oikeaan suuntaan. (Lähtenmäki 1995, 28–31, 37–38.)

Myös Schein ja Van Maanen (1977) ovat jakaneet uran sisäiseen ja ulkoiseen uraan. Ulkoisesta urasta nähdään työntekijän ajallinen eteneminen työurallaan parempiin tai huonompiin tehtäviin. Tavallisesti tässä ajattelutavassa on olennaista työntekijän asema organisaation hierarkiassa. Työntekijän sisäinen urakäsitys saattaa poiketa siitä, miltä ulkoinen ura näyttää. Sisäinen ura muodostuu työntekijän valinnoista, pyrkimyksistä ja kokemuksista. Periaatteessa yksilölliset päämäärät ohjaavat uran kehityssuunnan. Työura voidaan nähdä ulkoapäin katsottuna nousevana, laskevana, tasaisena tai katkeilevana ajassa liikkuvana jatkumona (ks. kuva 1). (Ref. Varila & Kallio 1992, 56–60.)





**Kuva 1.** Yksilön mahdollisia ulkoisia uria (Varila & Kallio 1992, 57).

Subjekttiivinen, objektiivinen ja organisatorinen uratulkinta voidaan nähdä myös rinnakkaisina ilmiöinä, sillä subjektiivista urakulkua voidaan tarkastella myös objektiivisena urapolkuna, jota organisaation puitteet ohjaavat (Lähteenmäki 1995, 28–31). Toisin sanoen subjektiivisen työuran kehitykseen vaikuttavat myös organisaation ulkoiset puitteet, ja nämä puitteet mahdollistavat tietynlaisten objektiivisten urapolkujen syntymisen. Sisäinen ura ja ulkoinen ura saattavat siis olla hyvin eri- tai samannäköisiä, työntekijästä riippuen. Tämä tutkimus tarkastelee yliopistouria ulkoisesti ja objektiivisesta näkökulmasta. Objektiivinen näkökulma tuo siis esille, minkälaisia ulkoisia urapolkuja on löydettävissä Tampereen yliopistossa työskentelevien määräaikaisten opettajien ja tutkijoiden keskuudesta. Tutkimuksessa lähestytään määräaikaista työtä objektiivisen organisaatioteorian pohjalta, sillä yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunnalla määräaikaisten palvelussuhteiden ketjut voivat jatkua vuosikausia. Työurien ja uratutkimuksen kehitykseen ovat vaikuttaneet organisaatioiden ja työmarkkinoiden erityispiirteet ja erityispiirteiden muutokset, joita esitellään seuraavaksi.

#### **2.4.1 Uratutkimuksen vaiheita**

Uratutkimuksessa on havaittavissa työmarkkinoiden kehitykseen sidonnaisia tutkimussuuntauksia. Lähteenmäki (1995, 19–22) kertoo, että uratutkimuksen ensimmäisessä aallossa, jota kesti 1960-luvulle, tuotettiin erilaisia uravaihemalleja. Aluksi uran nähtiin jatkuvan syntymästä kuolemaan, mutta vähitellen siirryttiin siihen, että ura käsitettiin opinnoista tai ensimmäisestä työpaikasta

alkavaksi. Ensimmäisellä uratutkimuksen kaudella ura nähtiin objektiivisten tunnusmerkkien avulla ja tavallisesti juuri sellaisten eri työpaikkojen sarjoina, jotka liittyivät toisiinsa hierarkkisesti. Myöhemmin 1970-luvulla uraa alettiin tarkastella myös subjektista käsin. Näin saavutettiin ymmärrys subjektiiviseen kontekstiin sidottuun urakehitykseen. Tämän jälkeen, 1980-luvun lopulla uratutkimus keskittyi enemmän organisaation näkökulmaan. (Emt., 19–22.) Organisaation rakenne ja kulttuuri ovat merkittävässä asemassa uran muodostumisessa. (Baruch 2004a, 59.)

Schein (1978, 36–39; ks. Schein 1971) lähestyy uraa organisatorisesta näkökulmasta. Hän näkee uran myös sykleinä, jotka ovat sidoksissa työntekijän biososiaalisen elämänkaaren vaiheisiin. Työntekijän ikä ja kulttuuriset normit säätelevät uravalintoja. Schein ei yhdistä uraa pelkästään hierarkkiseen etenemiseen, vaan näkee urakulun vaiheet henkilökohtaisina valintoina. Organisatorinen urakehitys nähdään mallissa kolmella eri tavalla: 1) pyrkimyksenä kohti ammatillista laaja-alaisuutta (horisontaalinen urakehitys), 2) pyrkimyksenä hierarkkisesti parempiin tehtäviin ylennysten avulla (vertikaalinen urakehitys) tai 3) pyrkimyksenä kohti organisaation ydintä (hierarkkinen urakehitys). Liikkuminen kohti ydintä tapahtuu ammatillisen oppimisen ja luottamuksen saavuttamisen kautta. Liikkuminen voi tapahtua esimerkiksi silloin, kun työntekijä saa viran, jonka avulla hän pääsee organisaation luottamukselliseen sisäpiiriin. Kuvailut kolme uramallia ovat ideaalityyppisiä, sillä käytännössä ura saattaa sisältää useanlaisia kehitysvaiheita. (Emt., 36–39.)

Myös Driver (1982) määrittelee neljä erilaista uramallia, joita ovat pysyvä, muuttuva, lineaarinen ja spiraalimainen ura. Näistä pysyvä työura aloitetaan usein jo nuorena ja siinä työskennellään samassa työssä läpi elämän. Pysyvä työura on turvallinen, eikä se sisällä paljon liikkuvuutta. Se on yleinen professioilla ja ammattitaitoisilla työntekijöillä. Driver kuvailee spiraalinomaista uraa sykleillä, joissa työntekijä työskentelee tietyn ajan samassa tehtävässä ja siirtyy sen jälkeen täysin uuteen tehtävään. Urakehitys on tässä mallissa horisontaalista. (Emt.) Työelämän ammatillisessa kaaressa onkin tavallista, että työntekijä kaipaa noin seitsemän vuoden välein työpaikan vaihdosta tai uusia tehtäviä. Sykliin pituuteen vaikuttavat kuitenkin työntekijöiden erityispiirteet, toimialojen väliset erot sekä toimenkuvien sisältöjen erilaisuus. (Salminen 2005, 59.)

Organisatorista työuraa voi kuvailla sen sisältämien tasojen kautta, kuten Dalton, Thompson ja Price (1982) tekevät. He havaitsivat empiirisessä professioryhmille suunnatussa haastattelututkimuksessa neljä erilaista tasoa, jotka ovat professionaalille uralle tyypillisiä. Uratasot voidaan hahmottaa ajallisena urakehityksenä kohti organisaatiohierarkian ylätasoa. Dalton

ym. toteavat professionaalille uralle olevan tyypillistä niin sanottu kaksoistikapuumalli (dual career ladder), jossa edetään hierarkiassa korkealle tai erikoistutaan asiantuntijatehtäviin ja jäädään organisaatiohierarkiassa kakkostasolle. (Emt.) Myös Larson (1982, 193) on havainnut kaksoistikapuumallin olevan yleinen akateemisen koulutuksen saaneiden keskuudessa (ref. Haapakorpi 1994, 29).

#### **2.4.2 Uudet uramallit**

Organisatorinen uratulkinta väistyi 1990-luvulla, koska yritykset eivät enää pystyneet takaamaan työpaikkaa samassa yrityksessä eläkeikään saakka. Organisatorisen uratulkinnan rinnalle tulivat moninaiset eli rajattomat urat. Rajattoman uran käsite ei pidä sisällään yhtä tiettyä uramallia, vaan sille on tyypillistä juuri uramallien moninaisuus. Arthur ja Rosseau määrittelevät rajattoman uran muotoutuvan useiden työnantajien palveluksessa tapahtuvista työsuhteista. Rajattoman uran työmarkkina-arvo tulee myös nykyisen työnantajan ulkopuolelta. Rajatonta uraa tukevat nykyisen työsuhteen ulkopuoliset verkostot, eikä se perustu yksin organisaation perinteisiin hierarkkisiin rakenteisiin. Työntekijä saattaa asettaa henkilökohtaiset syyt tai perhesyyt urakehityksen edelle, ja uranäkymiä voidaan tulkita subjektiivisesti, riippumatta muodollisista rajoitteista. (Arthur & Rosseau 1996, 3–7.) Työurien moninaistumiseen ovat vaikuttaneet työmarkkinoiden yhteiskunnalliset muutokset, työntekijät ja työorganisaatioiden erityispiirteet. Ammattiryhmien väliset erot selittävät myös osaltaan erilaisia uramalleja.

Työurat muotoutuvat rajattomiksi sellaisissa organisaatioissa, joissa tehtävät on organisoitu projektiluonteisiksi. Työn joustavuuden lisääntyessä pitkäaikainen kiinnittyminen organisaatioon heikkenee. (Arthur, Inkson & Pringle 1999, 11–12.) Projektityö on yleistynyt Suomessa etenkin julkisella sektorilla. Esimerkiksi määräaikaisten työntekijöiden voi olla mahdotonta sitoutua työnantajaan pitkällä tähtäimellä. Määräaikainen ura koostuu usein siirtymisistä työnantajalta toiselle ja työmarkkina-asemasta toiseen. Baruch (2004a) kirjoittaa, että akateemiselle uralle on ollut tyypillistä rajattoman uratulkinnan mukainen verkostoituminen ja liikkuvuus yli organisatorisien rajojen. Yliopistotyöntekijä on ollut jo kauan uransa ohjaaja organisaation sisällä ja sen ulkopuolella. (Emt.)

Kuten organisatorinen uratulkinta myös rajaton urakäsitys näkee kaikkien työntekijöiden työsuhteet urina ja uria tulkitaan työsuhteiden ajallisina ketjuina. Kummassakin tulkinnassa hyväksytään

uratutkimuksen monitieteellisyys: uraa tutkitaan taloustieteistä, sosiologiasta, psykologiasta, poliittisista tieteistä, johtamisesta ja organisaatiotutkimuksesta käsin. Rajattomalle ja organisatoriselle tulkinnalle on lisäksi yhteistä se, että ura voidaan nähdä sekä subjektiivisena että objektiivisena urana. (Arthur & Rosseau 1996, 6–7.)

Myös Salminen (2005, 5–7) toteaa vakaan ja turvallisen urasuunnittelun ajan olevan ohitse. Ura muotoutuu esimerkiksi laman tai irtisanomisen vuoksi monisuuntaiseksi. Taantumien jälkeen alkaa uusi nousu ja uramahdollisuus. (Emt., 5–7.) Määräaikaiset työntekijät ovat esimerkiksi työntekijäryhmästä, jonka uraa suuntaavat uudelleen monet tekijät. Salmista (2005, 9) lainaten ”vahvan turvallisuuden tilalle on hiipinyt joustava epävarmuus”. Pitkälle meneviä suunnitelmia urakehityspoluista tai seuraajanimityksistä on vaikeaa luoda joustavassa työkuultuurissa. Työelämän muutokset ja joustovaatimukset näkyvät urapoluilla ja urakehityksessä. (Emt., 9, 42.)

Turvallisten uramallien ja kollektiivisten sääntöjen heiketyksessä on vaarana, että tietyt työntekijäryhmät joutuvat työelämässä huonoon asemaan. Esimerkiksi väärä sukupuoli saattaa olla urakehityksen este vielä 2000-luvullakin. Tällaisia tuloksia saivat Granqvist ja Persson (2002), jotka tutkivat sukupuolten välisiä eroja urakehityksessä tukku- ja vähittäiskaupan alalla Ruotsissa. He tulkitsevat suuren pitkittäisaineiston avulla, että naiset ovat tukku- ja vähittäiskaupan alalla heikommassa työmarkkina-asemassa miehiin verrattuna. (Granqvist & Persson 2002.)

Professionaaliset työmarkkinat ovat mahdollistaneet naisten pääsyn arvostettuihin ammatteihin. Naisten ja miesten uralähtökohdat ovat professionaalilla uralla oletettavasti tasa-arvoisemmat ”vapaampiin” työmarkkinoihin verrattuna. Silti Haapakorpi (1998, 191) huomaa akateemisen profession olevan Suomessa miesten aluetta. (Emt., 188, 191.) Myös Tutkijanuratyöryhmän loppuraportissa (2006, 15, 32–33) tuodaan esille, että naiset ovat vähemmistönä Suomen tiedeyhteisöissä. Tutkijanuralla esiintyy vertikaalista, horisontaalista ja työsuhteen laatuun liittyvää sukupuolittaista eriytymistä. Tilastokeskuksen tietojen mukaan yliopistojen professoreista vain 21 % ja yliassistentteista vain 38 % oli naisia vuonna 2004. Naisia oli sitä vastoin yli puolet päätoimisista tuntiopettajista (58 %) ja assistenteista (52 %) samana vuonna. (Emt., 15, 32–33.)

Työelämän muutoksessa syntyneisiin uusiin uramalleihin liittyvät käsitteet joustavista, rajattomista, jälkikorporatiivisista ja muuttuvista urista. Baruch (2004b, 10–13) on huomannut nykypäivän organisaatorakenteen ja urasysteemin olevan jatkuvassa muutoksessa. (Emt., 10–13.)

**Taulukko 2. Työntekijän ja työntajan perinteinen ja muuttunut sopimus (Baruch 2004b, 13).**

<b>Näkökulma</b>	<b>Perinteinen sopimus</b>	<b>Muuttunut sopimus</b>
Ulkoinen piirre	Pysyvyys	Dynaamisuus
Uravalinta tehty	Uran alussa yhden kerran	Jaksoissa, eri ikäasteilla
Vastuu urasta	Organisaatiolla	Yksilöllä
Uranäkymät (työpaikka)	Yhdessä organisaatiossa	Useissa organisaatioissa
Uranäkymät (aika)	Pitkä	Lyhyt
Työnantaja odottaa / Työntekijä antaa	Lojaalisuutta/sitoutumisen	Pitkiä työpäiviä
Työnantaja antaa / Työntekijä odottaa	Työn vakauden/ turvallisuutta	Työntekijän työmarkkinaarvon ylläpito
Menestymisen kriteeri	Ylennys virassa	Tulosten ja taidon kehittyminen
Onnistuminen tarkoittaa	Organisaatiohierarkiassa yleneminen	Sisäinen tunne saavutuksesta
Koulutus	Muodollisia ohjelmia, yleistä	Spesifistä, yhteen yritykseen suuntautuvaa

Tämän tutkimuksen empiirinen osio ei tarkastele kokonaisvaltaisesti taulukon kaksi esittämiä psykologisen sopimuksen näkökulmia. Tiettyjä näkökulmia pystytään kuitenkin hyödyntämään, sillä empiirisen aineiston perusteella kyetään toteamaan yliopistouran pysyvyys tai dynaamisuus. Määräaikaisten palvelussuhteiden pituudet kertovat, kuinka pitkäksi aikaa työnantaja on sitoutunut työntekijään. Lyhyet palvelussuhteet kertovat, että vastuu urasta on työntekijällä. Pitkät tai pysyvät palvelussuhteet kertovat sitä vastoin työn vakaudesta ja turvallisuudesta.

### 3 Yliopistot työnantajina ja määräaikaisten palvelussuhteiden käyttäjinä

#### 3.1 Yliopistojen päätehtävät ja työntekijät

Miettinen (1997, 21–24) toteaa, että Suomessa yliopistojen tehtävämääritykset juontavat juurensa Turun Akatemian ajoista. Yliopistojen tehtävät ovat keskenään samankaltaiset pieniä eroja lukuun ottamatta. Yliopistojen tehtävissä poikkeaa hiukan esimerkiksi Åbo Akademi, joka keskittyy tehtäväänsä suorittaessaan tyydyttämään erityisesti ruotsinkielisen väestön tarpeita. Yliopistoyhteisöjen ja niiden jäsenten asemaa määrittää edelleen vaatimus yliopistojen autonomisesta asemasta sekä opetuksen ja tutkimuksen vapaudesta. (Emt., 21–24.)

Yliopistolain (645/1997) ensimmäisen luvun 4 §:n mukaan yliopistojen tehtävinä ovat vapaan tutkimuksen sekä tieteellisen ja taiteellisen sivistyksen edistäminen. Tämän lisäksi yliopistojen tulee antaa tutkimukseen perustuvaa ylintä opetusta sekä kasvattaa opiskelijoita palvelemaan isänmaata ja ihmiskuntaa. Näitä tehtäviä hoitaessaan yliopistojen vaaditaan toimivan vuorovaikutuksessa muun yhteiskunnan kanssa. Tutkimustuloksilta ja taiteelliselta toiminnalta odotetaan yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Yliopistot ovat velvoitettuja järjestämään toimintansa siten, että tutkimuksessa, opetuksessa ja koulutuksessa ylletään korkealle kansainväliselle tasolle noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä ja eettisiä periaatteita. (Emt.) Tampereen yliopiston henkilöstöstä noin puolet on opetus- tai tutkimushenkilökuntaa, ja heidän keskeinen asemansa yliopistoissa on selitettävissä laillisin perustein.

Kokonaisuudessaan Suomen yliopistojen henkilöstö on heterogeeninen, sillä yliopisto-organisaatiot koostuvat monista eri yksiköistä. Yliopistoissa työskentelee monien alojen asiantuntijoita. Henkilöryhmittäin tarkasteltuna yliopistoissa tarvitaan opetus-, tutkimus-, kirjasto-, atk-, hallinto-, toimisto sekä muuta huoltohenkilökuntaa. Tampereen yliopiston johtosäännön (1998) mukaan Tampereen yliopiston henkilökuntaan katsotaan kuuluvaksi yliopistoon päätoimisessa virka- ja työsuhteessa oleva työntekijä ja tiedekunnan ilmoittama dosentti. Lisäksi sellaisen työntekijän katsotaan kuuluvan yliopiston henkilökuntaan, joka harjoittaa päätoimisesti tutkimustyötä yliopistossa yliopiston suostumuksella tai avustaa tutkimustyön tekemisessä. (Emt.)

Yliopistojen päämääränä oleva tiedon tuottaminen ja levittäminen tapahtuu opetuksen, tutkimuksen ja hallinnoinnin avulla. (Harley & Muller-Camen & Collin 2004, 329–331.) Monien muiden maiden yliopistojen tapaan Suomen yliopistoissa on byrokraattinen rakenne. Tampereen yliopiston johtosäännön mukaan (1998) Tampereen yliopiston yleistä hallintoa hoitavat kansleri, hallitus,

rehtori ja hallintokeskus. Tiedekuntien hallintoa hoitavat tiedekuntaneuvosto ja dekaani. Tiedekuntien alaisuudessa on opetus- ja tutkimusyksiköitä, eli laitoksia, joiden hallintoa hoitavat laitosneuvosto ja laitoksen johtaja. (Emt.) Ylijoen ja Hakalan (2006, 20) artikkelin mukaan yliopistot, tiedekunnat, ainelaitokset ja tutkimuskeskukset ovat nykyään tulosityksiköitä, joiden toivotaan omaksuvan johtamisessaan ja toimintatavoissaan yksityisen sektorin piirteitä (emt., 2006, 20).

Harley, Muller-Camen ja Collin (2004, 329–331) kirjoittavat, että perinteiset yliopistot ovat olleet professionaalisia ja autonomisia yhteisöjä, jotka asettavat itse päämääränsä. Tiedon tuottaminen ja urallisten saavutuksien symboliset tunnustukset ovat perinteisesti menneet materiaalsen ja kaupallisen ajattelun edelle. Perinteiset arvot ovat kohdanneet haasteita yliopistokoulutuksen yleistyessä ja opiskelijamäärien kasvaessa. Opiskelijamäärien kasvu on aiheuttanut paineita tehokkaaseen opetukseen ja tutkimukseen sekä johtanut rahoituksen tiukkenemiseen. (Emt., 2004, 329–331.)

Suomessa 1990-luvun lama vähensi yliopistojen valtiollista budjettirahoitusta, ja samalla yliopistot siirtyivät tulosoajausjärjestelmään, jossa tulostittareina toimivat suoritettujen tutkintojen määrät. Tutkimusrahoituksen siirtyessä ulkopuolisen rahoituksen piiriin on tutkimusryhmien välinen kilpailu kiristynyt ja projektimuotoinen tutkimus lisääntynyt. Tutkimustoiminnan valtiollinen rahoitus tapahtuu myös enenevässä määrin Suomen Akatemian ja Tekesin kautta. (Hakala ym. 2003, 28–30, 42.) Tuore esimerkki Suomen yliopistojen tehokkuusvaatimusten lisääntymisestä on uusi palkkausjärjestelmä, jossa palkkaus sidotaan työntekijän tuloksiin. Tuloksia tarkastellaan vuosittain palkkaukseen liittyvissä esimies-alaiskeskusteluissa.

Miettinen (1997, 21–24) tuo esille, että yliopistojen lakisääteiset tehtävät ovat väljästi määriteltyjä. Siten myös yliopisto-opettajan palvelussuhteen järjestäminen ja sääntely ovat muodostettu ilman tiukkoja ehtoja. Yliopistojen ja yliopisto-opettajien tehtävät ovat kuitenkin laaja-alaisia, sillä niihin sisältyvät tutkimus, tutkimuskoulutus, akateemisiin ammatteihin kouluttaminen ja teknis-taloudellisesti hyödynnettävän tiedon tuottaminen. Yliopistoilla ja yliopisto-opettajilla on myös vastuu tieteen itsesäätelystä ja velvollisuus osallistua intellektuaaliseen valistus- ja asiantuntijatoimintaan. Suomalaiseen sivistysyliopistoideaan kuuluu edelleen ajatus opetuksen ja tutkimuksen yhteydestä yksilötasolla, vaikka koulutustehtävä onkin saanut osin itsenäisen aseman. (Miettinen 1997, 21–24.) Kota-tietokannan mukaan vuosina 1994–2004 yliopistoissa toimivien

projektitutkijoiden määrä lisääntyi lähes 2,5-kertaisesti. Yliopistoissa tapahtuva tutkimustoiminta on siis eriytynyt itsenäiseksi lohkokseen. (Ylijoki & Hakala 2006, 21–23.)

Suomen yliopistojen kiristynyt taloudellinen tilanne pakottaa yliopistot kaupallistamaan koulutus- ja tutkimuspalveluitaan sekä hakemaan lisärahoitusta markkinoilta. Tämän johdosta opetus ja tutkimus ovat saaneet rinnalleen kolmannen tehtävän, jossa yliopistot ovat taloudellisia ja yritysmäisiä toimijoita. Muutospaineista huolimatta Hakala ym. havaitsevat yliopistotutkimuksessa myös jatkuvuutta, sillä tutkimuksen laatua ja tieteellistä arvoa arvioidaan pääosin perinteisin mittarein. Tieteenalojen väliset erot ovat myös säilyneet, ja yliopistojen sisällä on laitoskohtaisia eroja siinä, miten muutospaineisiin vastataan. (Hakala ym. 2003, 5–13, 192–194.)

Harley, Muller-Camen ja Collin (2004, 329–336) huomasivat myös Saksassa ja Isossa-Britanniassa, että akateemiset urat kohtaavat enenevässä määrin markkinoille ja liikkeenjohdolle tyypillisiä tehokkuusvaatimuksia. Tehokkuusvaatimukset ovat haasteena akateemisen yhteisön eheydelle, koska ne aiheuttavat yhteisön jäsenten keskuudessa kilpailua, turvattomuutta ja epävarmuutta tulevaisuuden suhteen. (Emt., 329–336.) Myös Hakala ym. (2003, 5–13) tarttuvat aiheeseen Suomessa pohtimalla yliopistomaailmassa 1990-luvulla tapahtuneita muutoksia. Yliopistojen muutokset näkyivät resurssileikkauksina, uutena johtamisjärjestelmänä, tulosvastuuna, opetuksen ja tutkimuksen jatkuvana arviointina, kansainvälisyyden uusina haasteina ja koulutusvastuun kasvamisena. Korkeakoulu- ja tiedepolitiikka saivat uusia painopisteitä, jotka juontavat juurensa yhteiskunnan ja talouden yleisistä muutoksista. (Emt., 5–13.)

### **3.1.1 Yliopisto-opettajat ja tutkijat**

Yliopistojen opettajat ja tutkijat muodostavat heterogeenisen joukon, sillä yliopistojen yksiköt koostuvat eri alojen asiantuntijoista. Yliopistojen yksiköt jakautuvat eri tieteenaloihin, joissa yliopistotutkimus vaatii keskittymistä tiedealakohtaisen tiedon kartuttamiseen. Hakala ym. (2003, 23) toteavat, että tiedealakulttuurien tutkimustraditiot painottavat tieteenalojen poikkeavan toisistaan niin sosiaalisesti kuin kognitiivisestikin. Sosiaalisella ulottuvuudella tarkoitetaan tutkimuksen organisointia, työskentelytapoja, uramalleja, omaksuttuja arvoja ja perususkomuksia. Kognitiivinen ulottuvuus tarkoittaa sitä vastoin tieteenalan menetelmiä, tieteenalan sisällön muodostumisen perinnettä ja paradigmoja. (Emt., 23.) Tieteenalakohtaisten erojen vuoksi on ymmärrettävää, että nimikkeiden samankaltaisuudesta huolimatta yliopistohenkilöstöön kuuluvien



työntekijöiden työt ovat sisällöltään ja painoituksiltaan toisistaan poikkeavia. Esimerkiksi tutkijan uramalli on usein jopa yliopisto-organisaation sisällä uramalliltaan pysyvä tieteenalojen eroista johtuen. Tutkijan voi siis olla vaikeaa liikkua tehtävästä toiseen tai yliopisto-yksiköstä toiselle tieteenalakohtaisten erojen johdosta.

Suomen yliopistomaailmassa tapahtuneet muutokset ovat johtaneet siihen, että akateeminen työyhteisö on yhä selkeämmin eriytynyt budjettirahoituksella toimiviin yliopiston opettaja-tutkijoihin ja projektitutkijoihin, jotka toimivat ulkopuolisella rahoituksella. Ryhmät eroavat toisistaan, sillä projektitutkijat keskittyvät tutkimukseen opettaja-tutkijoiden kantaessa vastuun opetuksesta. Lisäksi työsuhteen laadussa on eroja, sillä opettaja-tutkijat työskentelevät vakituisissa tai määräaikaissä viroissa, mutta projektitutkijoilla palvelussuhde on usein lyhytkestoisempi. Yliopistomaailma on myös muuttunut kansainvälisemmäksi, mikä näkyy muun muassa tutkimuksen kansainvälistymisenä. Ylijoki ja Hakala kertovat, että nuorten tutkijoiden on tänä päivänä mietittävä yliopistouraa laaja-alaisen projektityön ja suoraviivaisen tohtorintutkinnon väliltä. Tutkijat panevat merkille, että opetustyö jää kummassakin vaihtoehdossa sivuosaan, sillä tutkimusansiot ovat ratkaiseva meriitti sekä virkanimityksissä että projektitutkimuksen kentällä. (Ylijoki & Hakala 2006, 21–30.)

Isosta-Britanniasta tuleva esimerkki kertoo, että nuoret ja usein määräaikaissä työsopimuksilla työskentelevät yliopisto-opettajat joutuvat kantamaan suuremman vastuun opetustehtävistä varttuneempiin yliopisto-opettajiin verrattuna. Tämä aiheuttaa nuorten opettajien tutkimustyön vaikeutumista ja toisaalta hierarkian ylätasolla olevien opettajien ja tutkijoiden aseman vahvistumista. (Harley & Muller-Camen & Collin 2004, 329–336.)

Ylijoen ja Mäntylän (2003) haastatteluaineistoon perustuva artikkeli piirtää myös Suomen yliopistomaailmasta pessimistisen kuvan. Aikapaineet ovat kasvaneet, mikä johtuu projektiluonteisesta työskentelystä ja vaikeudesta sovittaa opetustyö, tutkimus ja hallinnolliset tehtävät kiireiseen aikatauluun. Määräaikaissä palvelussuhteet luovat epävarmuutta tulevaisuudesta. Yliopistotyöntekijät kantavat huolta projektiensa loppuunsaattamisesta rajallisten palvelussuhteiden puitteissa ja lisäksi huolehtivat uuden palvelussuhteen hankkimisesta. Määräaikaissäsuuksien seurattessa toisiaan tulevaisuuden suunnitelmat hankaloituvat ja ulkopuolisen rahoituksen etsintä vie voimavaroja tutkimustyöstä. Haastateltavista vain muutamat olivat onnistuneet tasapainottamaan työ- ja yksityiselämänsä yhteensopiviksi. Useimmat haastateltavista tekivät pitkiä työpäiviä, mikä

voi tutkijoiden mukaan johtua työkuultuurista, työmotivaatiosta tai yksinkertaisesti työstressistä. (Emt.)

Koulutustasoa tarkasteltaessa huomataan, että yliopisto-opettajat ja tutkijat ovat lähes poikkeuksetta suorittaneet vähintään korkeakoulututkinnon. Tampereen yliopiston johtosääntö (1998) ohjeistaa, että korkea-arvoisissa tehtävissä vaaditaan tohtorintutkinto. TaY:n henkilö- ja virkarekisterin vuoden 2004 tietojen mukaan vakituisesta opetushenkilökunnasta 76 % oli tutkijakouluttautuneita työntekijöitä. Tasoltaan alle ylempää korkeakoulututkintoa vastaava koulutus oli vain prosentilla tutkintotietonsa Tampereen yliopistolle ilmoittaneista. (ref. TaY:n toimintakertomus... 2004.) On siis tulkittavissa, että Tampereen yliopisto suosii opettajien rekrytoinnissa tutkijakoulutuksen suorittaneita ihmisiä. Myös viroissa toimivat opettajat voivat hakea ulkopuolista rahoitusta tutkimustyönsä edistämiseen (Ylijoki & Hakala 2006, 21–23).

### **3.1.2 Yliopisto-opettajien ja tutkijoiden palvelussuhteet**

Useiden tutkijoiden mukaan ulkopuolisen rahoituksen kasvu yliopistotutkimuksessa rapauttaa perinteistä akateemista eetosta ja yliopiston perustutkimusta. Lyhytaikaisen rahoituksen kasvu on huolestuttavaa myös yliopistouran houkuttelevuuden kannalta, sillä Suomen yliopistot tarjoavat työntekijöilleen enenevässä määrin lyhytaikaisia projekteja ja määräaikaista virkoja. Projektitutkimuksen yleistymisen on johtanut jatkuvaan rahoituksen hakemiseen, tutkijoiden kasvavaan työkuormaan ja projektien kiristyviin aikatauluihin, jotka saattavat johtaa projektivelvoitteiden ja akateemisten tavoitteiden yhteentörmäykseen. Esimerkiksi väitöskirjan kirjoittaminen voi hankaloitua projektien seurattessa toisiaan. (Hakala ym. 2003, 10, 15, 198–202.)

Kokonaisuudessaan tutkijoita on vaikea sitouttaa yliopistoon pätkätöiden avulla, jos yliopiston ulkopuolella työllisyystilanne näyttää paremmalta. Määräaikaisten palvelussuhteiden on jopa epäilty jakavan yliopisto-opettajat ja tutkijat kahteen ryhmään, joista määräaikaisten työntekijöiden ryhmä on huonommassa asemassa vakinaisten ryhmään verrattuna. (Hakala ym. 2003, 10, 15, 198–202.) Yhdysvalloissa huomattiin, että yliopisto-opettajista ja tutkijoista vastavalmistuneet nuoret kokivat määräaikaisten palvelussuhteiden epätyytyttävämpänä työllistymisvaihtoehtona verrattuna iäkkäämpiin kollegoihinsa. (Feldman & Turnley 2004, 286–288, 294, 304–305.)

**Taulukko 3. Määräaikaisen opetus- ja tutkimushenkilökunnan lukumääriä Tampereen yliopistossa vuosina 2000–2003 (Tampereen yliopiston henkilöstökatsaus vuodelta 2000 & Tampereen yliopiston henkilöstökertomukset vuosilta 2001 ja 2003).**

	31.12.2000	31.12.2000	31.12.2001	31.12.2001	31.12.2003	31.12.2003
Henkilöryhmä	n	Määräaikaisia kaikista %	n	Määräaikaisia kaikista %	n	Määräaikaisia kaikista %
Opetus	230	39	242	40	248	38
Tutkimus	357	97	416	98	477	97

Pysyvien työntekijöiden prosentuaalinen osuus on olematon Tampereen yliopistossa toimivista tutkijoista (taulukko 3). Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevan henkilöstön lukumäärää kasvattavat yliopistoissa muun muassa sijaisuudet, avoimiin virkoihin kuuluvien tehtävien väliaikainen hoito ja harjoittelijat. Lisäksi perus- ja jatko-opiskelijoiden määräaikaiset palvelussuhteet nostavat määräaikaisten lukumäärää. Tampereen yliopiston työryhmämuistio vuodelta 2004 toteaa, että Tampereen yliopisto pyrkii henkilöstöpolitiikassaan siihen, että yliopistotyöntekijöiden palvelussuhteet vakiintuvat työuran edetessä. Oman budjetin ulkopuolelta tulevan rahoituksen lyhytkestoisuus on osaltaan lyhentänyt palvelussuhteiden kestoa. (Määräaikaiset palvelussuhteet... 2004, 3–4.)

Määräaikaisia palvelussuhteita tekevän henkilöstön lukumäärä ja syyt määräaikaisen henkilöstön käytölle vaihtelevat yliopistoissa jatkuvasti. Tiettynä ajankohtana poikkileikkauksena mitattu määräaikaisten työntekijöiden lukumäärä kertoo vain pienen osan määräaikaisuuden ilmiöstä yliopistoissa. Yhden työntekijän työuraan voi mahtua monta erilaista syytä sille, miksi palvelussuhteet ovat määräaikaisia. Määräaikaiset palvelussuhteet saattavat sijoittua työuran alkuun, tai määräaikaisuuteen saatetaan siirtyä myöhemmin, jo vakinaisen palvelussuhteen saavuttamisen jälkeen, työuran edistämiseksi. Yliopistoasetuksen mukaan yliassistentin, assistentin ja apulaisopettajan virat täytetään aina määräajaksi ja korkeintaan viideksi vuodeksi kerrallaan (Yliopistoasetus 115/1998 9 §).

Tutkijanuratyöryhmän loppuraportti (2006, 31–32) tuo esiin, että määräaikaisuudet kuuluvat tutkimustyöhön etenkin tutkijanuran alkuvaiheessa. Raportin mukaan osa yliopistojen tutkimustehtävistä onkin pidettävä määräaikaisina, jotta voitaisiin saavuttaa tutkimuksen edistymisen vaatimaa uudistumista ja vertaisarviointia. Kaikkien opetus- ja tutkimusvirkojen nopea vakinaistaminen estäisi uusien lahjakkaiden tutkijoiden pääsemisen yliopistojen virkoihin. Tämä vähentäisi kansallista ja kansainvälistä liikkuvuutta. Tutkijanuratyöryhmän raportti korostaa, että

määräaikaisuus tulee erottaa pätkätyöläisyydestä, jossa henkilöstöä palkataan jopa vain muutamaksi kuukaudeksi kerrallaan. (Emt., 31–32.)

Tutkijanuratyöryhmän loppuraportissa (2006, 14, 21–23) tarkasteltiin tutkijanuran liikkuvuutta. Määrällisesti suurin liikkuvuusvirta sektoreiden välillä suuntautui yliopistoista yrityksiin. Valtion tutkimuslaitoksissa liikkuvuus on vähäistä, mikä voi johtua pysyvistä palvelussuhteista. Liikkuvuus ei aina olekaan vapaaehtoista, jos pysyviä tai pitkiä palvelussuhteita ei ole saatavilla. Tilastokeskuksen tutkimustilaston mukaan Suomessa oli vuonna 2004 tutkimus- ja kehittämistoiminnan henkilökuntaan kuuluvia työntekijöitä 76 687, joista tohtoreita oli melkein 13 %. Yrityssektori työllisti tutkimus- ja kehittämistoiminnan henkilöstöstä yli puolet (53 %), kun taas korkeakoulusektorille sijoittui kolmannes henkilöistä. Lisäksi tutkimus- ja kehittämistoiminnan merkittävä työllistäjä oli muu julkinen sektori. Jälkimmäiseen kuuluvat valtion tutkimuslaitokset, muut valtion hallinnonalat ja julkiset laitokset sekä yksityinen voittoa tavoittelematon toiminta. (Emt., 14, 21–23.)

Suomen Akatemian vuoden 2003 selvityksen mukaan kaikista vuonna 2000 valmistuneista tohtoreista noin 40 % oli kahden vuoden päästä valmistumisestaan töissä yliopistolaitoksessa joko suoraan tai Suomen Akatemian rahoittamana. Selvityksestä käy ilmi, että tohtorit työllistyvät yliopistoihin lähinnä ulkopuolisella rahoituksella. Yliopistot tarvitsevat tohtoreita ensisijaisesti opettajiksi ja tutkijoiksi. Tohtoreiden urapolut yliopistoissa ovat tulevaisuudessa riippuvaisia muun muassa yliopistojen rahoituksen kehittymisestä, rahoitus- ja virkarakenteesta tapahtuvista muutoksista sekä suurten ikäluokkien siirtymisestä eläkkeelle. Tohtorintutkinnon suorittaneiden tavallisin urapolku – muiden kuin lääketieteen tohtorien – on yliopiston palveluksessa työskenteleminen. (Tohtorien työllistyminen, sijoittuminen ja tarve 2003, 19–26, 39.) Myös vuonna 2006 tohtorit sijoittuivat yleisimmin yliopiston palvelukseen. Jos yliopistosta ei siirrytä väittelemisen jälkeen muualle, todennäköisyys siirtyä yliopiston ulkopuolelle töihin pienenee viimeistään neljän vuoden päästä valmistumisesta. (Tutkijanuratyöryhmän loppuraportti 2006, 21.)

## **Virka**

Virka kuuluu valtion virkamiesoikeuden ja palvelussuhdehallinnon ydinkäsitteisiin. Virka on tehtäväkokonaisuus, joka on tarkoitettu yhden ihmisen hoidettavaksi. Se on julkisoikeudellisesti säännelty ja hallintopäätöksellä perustettu. Yksittäinen virkamies käyttää osaltaan julkista valtaa, ja

hänet voidaan samaistaa valtion viranomaiseen. Virkamiesoikeus kuuluu hallinto-oikeuden, ei työoikeuden piiriin. (Miettinen 1997, 13.)

Virkasuhte on virkamiehen määräytymisen ja oikeuksien puolesta toisaalta palvelussuhde ja toisaalta julkisoikeudellinen oikeussuhde. Julkisoikeudellinen oikeussuhde merkitsee sitä, että virkahenkilön oikeuksien ja velvollisuuksien taustalla on laillinen peruste. Julkisoikeudellinen oikeussuhde näkee virat välineinä, joilla hoidetaan julkisia tehtäviä ja palvellaan yhteiskuntaa. Virkasuhteessa vaaditaan tämän johdosta objektiivista asennoitumista toimintaan, julkista luotettavuutta ja riippumattomuutta. Virkatehtävien suorittaja eli virkamies on myös palvelussuhteessa, jossa valtio toimii työntelijänä. Virka- ja työsuhde lähenivät toisiaan 1980–1990-luvuilla, ja lähenemisen seurauksena yleistyi tapa nähdä virkasuhde myös työnantajan ja työntekijän välisenä palvelussuhteena. (Bruun & Mäenpää & Tuori 1995, 51–53, 125–126.) Virkasuhdetta käsitellään tässä tutkimuksessa työntekijän ja työnantajan välisenä palvelussuhteena.

Virkamieslainsäädännön mukaan virkamiehet voivat olla toistaiseksi tai määräajaksi nimitettyjä. Toistaiseksi nimitetyt virkamiehet vastaavat aikaisemman lain vakinaisia virkamiehiä, kun taas määräajaksi nimitettyjä ovat virkasuhteeseen tiettyä tehtävää hoitamaan nimitetyt sekä tietyin edellytyksin määräajaksi virkaan nimitetyt. Pysyväisluonteisissa tehtävissä on käytettävä toistaiseksi jatkuvia palvelussuhteita. Määräaikaisuus on aina poikkeus pääsäännöstä. Virkasuhteessa oleva virkamies hoitaa tehtäviä, ei virkaa. Määräajaksi virkasuhteeseen nimittäminen eroaa siis määräajaksi virkaan nimittämisestä. (Koskinen & Kulla 2005, 29–33.) Valtion virkamieslain mukaan virkasuhteeseen voidaan nimittää määräajaksi työn luonteen, sijaisuuden, avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon väliaikaisen järjestämisen tai harjoittelun vuoksi (Valtion virkamieslaki 9.1 §).

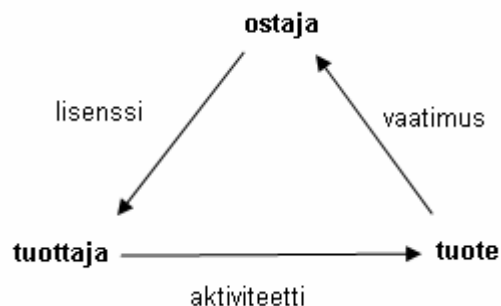
### **3.2 Professiot ja akateemiset yliopistourat**

Sosiaalitieteiden tutkijat määrittelevät professiot tavallisesti siten, että ne lukeutuvat ammatteihin, joilla on erityistä toimi- ja arvovaltaa. Yhteiskunta on myöntänyt professioryhmille erityisaseman, sillä ryhmät ovat sitoutuneet käyttämään erityisasemaansa yhteiskunnan edun mukaisesti. Professioilta vaaditaan erityisiä ominaisuuksia, jotka tekevät ryhmästä suljetun. Erityisominaisuudet voivat vaihdella, mutta ideaalityyppisellä professiossa toimivalla työntekijällä on erityisiä kognitiivisia taitoja. Professiiossa toimiva työntekijä sitoutuu noudattamaan normatiivisia sääntöjä ja

käyttämään eettisiä perusteluja toimiansa pohjana. Tämän vuoksi yhteiskunta tunnustaa ryhmien itsenäisen sääntelykyvyn ja autonomisen aseman. (Larson 1977, x–xviii.) Yliopisto-opettajien ja tutkijoiden ammattitaidon mittareina toimivat muun muassa korkeakoulutus ja kyky itsenäiseen tieteelliseen tutkimukseen.

Professio ei ole käsitteenä yksiselitteinen. Larsonin edellä mainittu määritelmä on esitetty yleistäen ja asiaa problematisoimatta. Brante (1988) huomauttaa, että professioista on lähes yhtä monta teoriaa kuin on eri professioitakin. Eri professioryhmillä, esimerkiksi valtiolla, yliopistoissa tai teollisessa työssä toimivilla työntekijöillä on omat, toisistaan poikkeavat järjestäytymistapansa, norminsa, arvonsa, urajärjestelmänsä ja eturyhmänsä. Lisäksi professioita kohtaan osoitetut yhteiskunnalliset velvollisuudet vaihtelevat, ja täten myös ryhmän omaa toimintaansa säätelevä käytös painottaa eri seikkojen tärkeyttä. Yliopistoissa ja valtiolla työskentelevien opettajien ja tutkijoiden muodollinen pätevyys pitää ryhmän ulkopuolisilta suljettuna. (Emt.)

Brante (1988) jakaa professiot neljään eri ryhmään, joita ovat akateemiset, vapaat ja hyvinvointivaltion professiot sekä yritysprofessiot. Branten jako ei perustu ammattiryhmiin vaan työmarkkinoihin, joilla professioiden tuotteet ja tuotteiden ostajat vaihtelevat. Tämä selittää erilaisien tyyppien ja rationaalisuuksien syntymistä. Professiot (tuottajat) suuntaavat tuotteitaan tietylle kohderyhmälle (ostajille), ja tämä kolminaisuus luo olosuhteet erilaisien ryhmien muodostumiselle (kuva 2). (Emt.)



**Kuva 2. Työmarkkinoiden olosuhteet professiotyyppien muodostajana (Brante 1988).**

Branten (1988) työmarkkinaperusteisen mallin mukaan yliopisto-opettajat ja tutkijat sijoittuvat akateemiseen professiotyyppiin. Haapakorpi (1998) on käyttänyt tutkimuksessaan teoriapohjana Branten mallia. Tutkimus kohdistui Helsingin yliopistosta, Helsingin kauppakorkeakoulusta ja Helsingin teknillisestä korkeakoulusta vuosina 1985–1986 valmistuneisiin henkilöihin. Uria

tarkasteltiin poikkileikkausasetelmalla valmistumishetkellä ja sen jälkeen vuonna 1992. Haapakorpi tarkastelee työuria Driverin uramallien pohjalta (ks. s. 26). Yllättävää tuloksissa on, että neljäsosa kyselyyn osallistuneista oli jo liikkunut tehtävissään spiraalinomaisesti uraketjusta toiseen. Pysyvät urat olivat tyypillisiä asemansa hyvin vakiinnuttaneiden professioiden kuten lääkäreiden ja juristien kohdalla. Tutkimuksen tulosten mukaan akateemiset professiot ovat kaikista suljetuimmat. Akateeminen maailma on siten joko ”maallikoilta” varjelluin ydin tai aineellisilta palkkioiltaan ja jatkuvuudeltaan ei-haluttu uravaihtoehto. (Emt.) Haapakorpi (1998, 191) selittää, että yliopistoissa työskentelevien tutkijoiden ura on alkuvaiheessa turvaton. Tutkimus sijoittuu jotakuinkin opiskelun ja varsinaisen työn välimaastoon, mikä näkyy rahoituksen epämääräisyytenä ja katkoksellisuutena. (Emt., 191.)

Haapakorpi (1997) kirjoittaa, että professionille on yhteistä heikko uralla eteneminen, sillä monet heistä jopa vierastavat uralla etenemisen käsitettä. Hän selittää uralla etenemisen nihkeyttä muun muassa profession korkealla asemalla: ammattiin pääsy on sinällään jo saavutus, eikä siitä koeta tärkeäksi edetä enää ylemmäs. Uralla eteneminen ei myöskään tarkoita ainoastaan hierarkkista urakehitystä. Tutkijoilla työn kiinnostavuus on motivaatiotekijä, joka on hierarkkista urakehitystä tärkeämpi. Miesprofessorit olivat Haapakorven tutkimuksessa hiukan kiinnostuneempia urakehityksestä, kun taas naiset korostivat työtehtävien kiinnostavuutta. Tutkimuksen tulokset korostavat yliopistossa työskentelevien tutkijoiden ja opettajien uralla etenemisen monimuotoisuutta. (Emt.)

Akateemisessa työympäristössä on liikuttu myös horisontaalisesti, jolla tavoin on kehitetty erityisasiantuntijuutta. Akateemisessa työympäristössä vastuu urakehityksestä on työntekijällä eikä työorganisaatiolla. (Baruch & Hall 2004.) Yliopistouran väitetään pysyneen samankaltaisena ainakin viisikymmentä vuotta. Caplowin ja McGeen (1958; ref. Baruch & Hall 2004, 243–245) 1950-luvulla julkaistu tutkimus osoittaa, että akateemisessa työympäristössä yhteisön jäsenen arvovaltaa kasvatti jo tuolloin hänen tieteellisiin julkaisuihinsa kohdistuvien viittauksien määrä. Akateemisella uralla menestys on saavutettu yleensä 40 ikävuoden paikkeilla. Yliopistourassa on ollut tavallista, että työntekijä rakentaa sosiaalisen verkoston sekä organisaation sisällä että yliorganisatoristen rajojen. Akateeminen ura on ollut muuntautumiskykyinen ja urakehitys on nähty pysyvää virkaa tärkeämpänä. Monensuuntainen liikkuminen sekä saman työnantajan palveluksessa että toiselle työnantajalle on ollut yleisesti hyväksyttyä. Uramuutos on ollut jo kauan itseohjautuvaa liikkumista, sillä tiedeyhteisön jäsen luo maineensa ensisijaisesti korkealaatuisella tieteellisellä

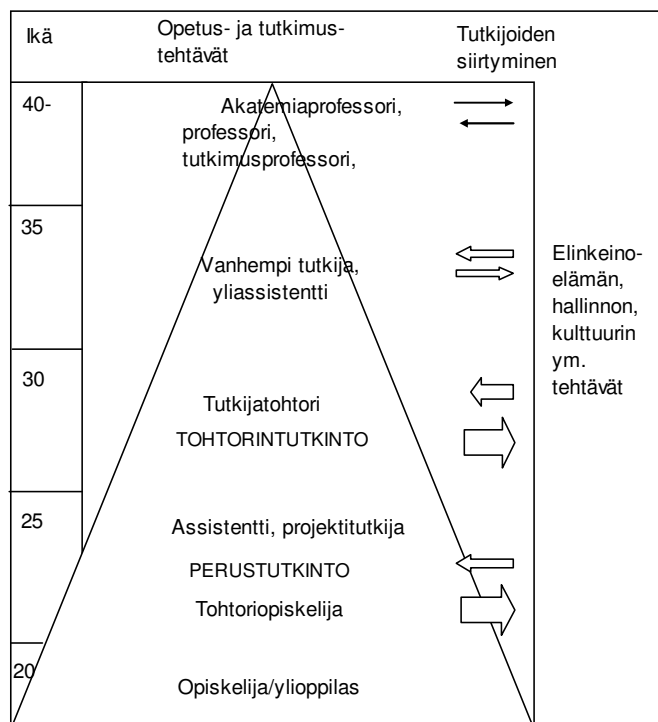
tutkimuksellaan. (Emt., 243–145.) Tieteellinen tutkimus on tieteellisen pätevyyden mitta, joka toimii suosituksina yliopistosta toiseen siirryttäessä.

Sargent ja Waters (2004) ovat tutkineet akateemisen yhteistyön tärkeyttä Australiassa, Kanadassa, Yhdysvalloissa, Tanskassa ja Ruotsissa. Maiden välisistä eroista huolimatta heidän tutkimuksensa kertoo tutkimusryhmien ja verkostojen olevan olennainen osa professionaalisen tutkimuksen ja uran luomisessa. Tutkijakollegoiden virallinen ja epävirallinen tuki auttavat etenemään sekä uralla että tieteellisessä tutkimuksessa. Yhteistyön merkitys korostuu erityisesti pienissä maissa ja pienissä yliopistoissa. (Emt.)

Baruch ja Hall (2004) esittävät akateemisten urien muistuttavan uusia rajattomia uria, jotka ovat yleistyneet myös yritysmaailmassa. He väittävät, että akateemiset uramallit voisivat toimia esimerkkinä uudenlaisien urien ymmärtämissä ja tutkimisessa akateemisen maailman ulkopuolella. Baruch ja Hall kirjoittavat akateemisten urien olevan erilaisia kuin perinteiset hierarkkiset ja byrokraattiset uramallit. Akateemisissa uramalleissa on eroja myös Euroopan sisällä, mutta tyypillistä uramalleissa on, että urakehitys tapahtuu verkostojen avulla eikä niinkään hierarkkisin perustein. (Baruch & Hall 2004.)

Suomeen perustettiin vuonna 1995 tutkijakoulujärjestelmä, jotta väitöskirjaa tekevät jatko-opiskelijat voisivat keskittyä tutkimuksen tekoon päätoimisesti. Tutkimustiedon tarpeen on ennustettu kasvavan tulevaisuudessa voimakkaasti kaikilla yhteiskuntapolitiikan lohkoilla, ja siksi ammattitutkijoiden uran kehittäminen on nähty tärkeänä. Opetusministeriön tutkijanuran kehittämistyöryhmä hahmotteli tutkijankuvan urakehitysmallin vuonna 1997. Mallissa tutkijanuraan yhdistyvät tutkimus- ja opetustehtävät (kuva 3). (Tutkijanuran kehittämistyöryhmän muistio 1997, 4–7.)





**Kuva 3. Tutkijankuvan tulevaisuus tutkijanuran kehittämistyöryhmän muotoilemana (Tutkijanuran kehittämistyöryhmän muistio 1997, 26).**

Kuva kolme kertoo, että vuoden 1997 tutkijanuran kehitysmallissa ideaalisen tutkijanuran oletetaan kulkevan perinteisellä organisaatiopyramidilla kohti organisaation ylätasoja. Tutkijanuran kehittämistyöryhmän hahmottelema tutkijankuvan tulevaisuus ei siten suoranaisesti muistuta Baruchin ja Hallin (2004) kuvailemaa uutta rajatonta uramallia. Tutkijanuran kehittämistyöryhmä kannustaa nuoria tohtoreita liikkumaan tutkimusympäristöstä toiseen. Työryhmä näkee suositeltavana, että nuori tohtori vaihtaa tutkimusympäristöönsä esimerkiksi toiseen yliopistoon, tutkimuslaitokseen tai yritykseen. (Tutkijanuran kehittämistyöryhmän muistio 1997, 13–17, 20, 24–28.)

Oma kysymyksensä on, miten organisatorinen uramalli toteutuu organisaatiopyramidin puitteissa, jos tutkijat työskentelevät määräaikaisissa palvelussuhteissa. Tämä tutkimus on kiinnostunut selvittämään, kehittyvätkö määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelevien opettajien ja tutkijoiden urat perinteisen organisaatiopyramidin mukaisesti. Lisäksi tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita selvittämään, onko urilla nähtävissä rajattomien uramallien dynaamisuutta. Vuoden 2006 tutkijanuratyöryhmän loppuraportista käy ilmi, että tohtorintutkinnon suorittaneiden toivottaisiin liikkuvan enemmän yliopistoista ja tutkimuslaitoksista muiden sektorien tutkimustehtäviin (Tutkijatyöryhmän loppuraportti 2006, 21–23).

Yliopiston hierarkkisesta organisaatiomallista huolimatta yliopiston opettajat ja tutkijat ovat tunnustaneet uralliset edistysaskeleet tiedon, taidon ja tutkimuksen eivätkä tittleiden pohjalta. Yliopistotyöntekijä saattaa kurottaa yhdellä nimikkeellä arvotettuun auktoriteettiasemaan asiantuntijuuden kasvattamisen johdosta. (Harley & Muller-Camen & Collin 2004, 329–331.) Hakalan (1988, 35–37, 48) tutkimuksessa kuvailtiin kyselyn avulla korkeakouluopettajien ja tutkijoiden urakehitystä Suomessa. Hakala havaitsee tutkittavien ihmisten aikaisempien virkojen ja toimien perusteella, että uranousua on tapahtunut selvästi assistenttien ja professoreiden kohdalla. Assistentin asemasta siirrytään hierarkiassa ylöspäin, esimerkiksi kohti professuuria. Tutkijat ovat myös Hakalan tutkimuksessa ryhmä, jolle tutkimuksen tekeminen näyttää olevan urakehitystä tärkeämpää. (Emt., 35–37, 48.)

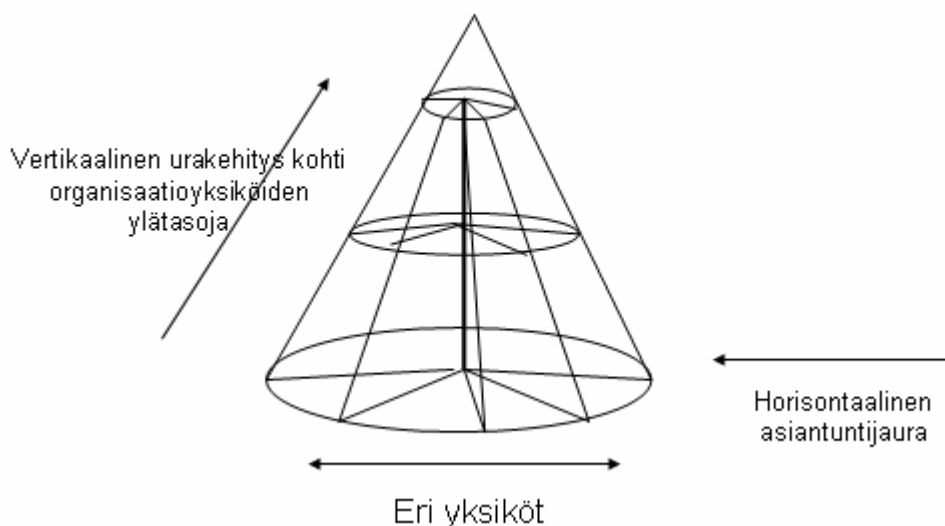
## 4 Tutkimuksen tavoitteet ja toteutus kvantitatiivisella rekisteriaineistolla

### 4.1 Tutkimusasetelma

Tutkimuksessa tarkastellaan Tampereen yliopistossa määräaikaissa palvelussuhteissa työskenteleviä opettajia ja tutkijoita sekä heidän aikaisempia urapolkujaan Tampereen yliopistossa. Tutkimuksessa keskitytään urapolkujen kuvailuun, ja sen lisäksi tutkimuksessa etsitään urapoluille niiden erilaisuutta selittäviä tekijöitä. Tässä tutkimuksessa ei siis tutkita tutkittavien työntekijöiden koko työuraa vaan uravaihetta, jonka aikana he ovat työskennelleet Tampereen yliopistossa. Työuran tarkastelu rajattiin Tampereen yliopistossa muodostuneeseen urapolkuun, sillä kiinnostuksen kohteena on Tampereen yliopistossa muodostunut organisatorinen yliopistoura. Lisäksi tutkimusaineistona käytetään Tampereen yliopiston henkilörekisterejä, joiden perusteella saadaan tieto vain Tampereen yliopiston palvelussuhteista.

Käsitteenä määräaikainen työ tarkoittaa tässä tutkimuksessa oikeudellista palvelussuhdetta, joka on solmittu rajoitetuksi ajaksi. Myös virkasuhteet käsitellään työnantajan ja työntekijän välisinä palvelussuhteina. Määräaikaiset palvelussuhteet eivät ole tässä tutkimuksessa välttämättä synonyymejä lyhykestoiselle työlle tai pätkätyölle. Tutkimuksen tekemisen taustalla ovat paljon julkisuudessa esiintynyt väite määräaikaisen työn yleisyydestä yliopistoissa ja toisaalta tarve selvittää määräaikaisen työn ilmiötä yliopistoissa tarkemmin. Erityistä tutkimuksessa on pitkittäisasetelma, joka tuottaa tietoa määräaikaisista palvelussuhteista ja sitoo tämän tiedon retrospektiivisesti työntekijän työuraan.

Tutkimuksen teoreettisena taustana toimivat aikaisemmista tutkimuksista johdettu oletus määräaikaisen työn heterogeenisyydestä ja oletus määräaikaisen työn monensuuntaisista vaikutuksista työntekijöiden työuriin. Useiden tutkimusten mukaan määräaikaisella työllä voi olla työuraan sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia. Näitä oletuksia tarkastellaan urateorioiden pohjalta. Työura ymmärretään tässä tutkimuksessa sosiologisen perinteen mukaan erilaisina työtehtävien ketjuina. Tutkimus on näkökulmaltaan objektiivinen organisaatiotutkimus, ja huomio kiinnitetään urapolkujen vakauteen, liikkuvuuteen ja urakehitykseen. Urapolkujen eri vaiheista muodostuvat tutkittavat yliopistourat. Urateorioista hyödynnetään objektiivista organisaatioteoriaa ja teorioita rajattomista työurista (esim. Arthur & Rosseau 1996; Baruch 2004a; Baruch 2004b). Rajaton uramalli sopii määräaikaisuuksista rakentuviin työuriin. Urakehitystä tarkastellaan ensisijaisesti Scheinin kartiomallin avulla (kuva 4).



**Kuva 4. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan urasuuntautuminen Tampereen yliopiston organisaatiossa Scheinin (1971, 404) kartiomallin mukaan.**

### Tutkimustehtävä

Tutkimuksessa lähestytään määräaikaista työtä mikronäkökulmasta eli työntekijästä käsin. Tutkimuksen otosjoukko poimittiin 1.3.2006, ja retrospektiivisen tarkastelun avulla on löydettävissä eripituisia urapolkuja.

Tutkimuksen on tarkoitus kuvailla seuraavia asioita:

- 1) *Minkälainen ryhmä opettajia ja tutkijoita työskenteli määräaikaisissa palvelussuhteissa 1.3.2006?*
- 2) *Millä perusteella heidän palvelussuhteensa olivat määräaikaisia?*
- 3) *Minkälaisia urapolkuja on löydettävissä määräaikaisuuksia tekevien opettajien ja tutkijoiden aikaisemmista palvelussuhteista Tampereen yliopistossa?*

Tarkastelussa otetaan huomioon työntekijöiden taustatekijät, määräaikaisuuden perusteet, työskentely-yksiköt, yliopistourien vakaus, liikkuvuus sekä nimikkeiden ja työskentely-yksiköiden muutoksilla havainnoitava objektiivinen urakehitys. Yliopistourien ajallista pituutta tarkastellaan empiirisenä aineistona käytettävien henkilörekisterien puitteissa. Rekistereistä saadaan palvelussuhdetiedot 1990-luvun alkupuolelta saakka. Empiirisen aineiston avulla saadaan selville, ovatko määräaikaisuuksia tekevät opettajat ja tutkijat yliopistossa vuosikausia työskennelleitä ”pitkänlinjan” yliopistotyöntekijöitä, vai ovatko he tulleet vasta hiljattain Tampereen yliopiston työntekijöiksi.

Yliopistouran vakautta tarkastellaan palvelussuhteiden väliin jäävien katkosten (taukojen) avulla sekä kiinnittämällä huomiota määräaikaisten palvelussuhteiden pituuksiin ja palvelussuhteiden lukumääriin. Lisäksi huomio kiinnitetään siihen, muuttuuko urapolku vakaammaksi palvelusvuosien karttuessa. Vakinainen taustavirka kertoo luonnollisesti yliopistouran vakaudesta. Yliopistouran luonnetta tarkastellaan myös liikkuvuuden osalta, jolloin tarkastellaan työskentely-yksiköiden, nimikkeiden ja henkilöryhmien muutoksia. Yliopistouran liikkuvuuden tarkastelussa hyödynnetään rekisteritietoja TaY:n sisäisistä virkavapauksista. Virkavapaustilanteessa työntekijällä on kaksi palvelussuhdetta Tampereen yliopistossa, sillä hän on perustehtävästään virkavapaalla hoitamassa tehtävää, jonka vuoksi virkavapautta on myönnetty.

Tutkimuksessa tarkastellaan objektiivista urakulkua eli toisiaan seuraavien tehtävien ketjua työntekijän urakehityksen näkökulmasta (kuva 4). Aikaisempien tutkimustulosten pohjalta on oletettavaa, että yliopistossa työskentelevät opettajat ja tutkijat liikkuvat urallaan horisontaalisesti organisaation ytimeen tai lineaarisesti kohti organisaation ylätasoja, esimerkiksi kohti professuuria (ks. esim. Harley & Muller-Camen & Collin 2004, 329–331; Hakala 1988, 35–37, 48). Horisontaalinen ytimeen suuntautunut urakehitys saattaa tutkimushenkilökunnalla tapahtua saman nimikkeen turvin, jolloin urakehityksen objektiivinen tarkastelu ei etene syvälliseen analyysiin. Sen sijaan horisontaalinen sykleissä tapahtuva urakehitys on havaittavissa työskentely-yksikön muutosten avulla. Ensimmäisessä vaiheessa tutkimus on kuvaileva analyysi. Lisäksi pyritään selittämään kuvailussa havaittuja tuloksia.

*Edellisen lisäksi tutkimuksessa selvitetään, löytyykö erilaisille urapoluille selittäviä taustatekijöitä.* Selittävinä muuttujina testataan iän, sukupuolen, tohtorintutkinnon suorittamisen, seurantajakson pituuden, henkilöryhmän ja virkavapauksien avulla yliopistossa tehtävästä toiseen liikkumisen vaikutusta yliopistouran muotoutumiseen. Tutkimuksen hypoteesien perustana ovat aikaisempien tutkimusten perusteella luotu oletus määräaikaisen työn heterogeenisyydestä ja määräaikaisen työn moninaisista vaikutuksista työuriin sekä oletus yliopistourien liikkuvuudesta. Määräaikaisia töitä on todettu tehtävän useista eri syistä ja niiden on todettu vaikuttavan monilla tavoilla työntekijöiden tulevaan työmarkkina-asemaan. Vaikutus voi riippua esimerkiksi työntekijäryhmästä tai työntekijän uravaiheesta. Tutkimuksen *ensimmäinen hypoteesi* ( $h_1$ ) on, että määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelevien opettajien ja tutkijoiden palvelussuhteista konstruoituu heterogeenisiä urapolkuja. *Toinen hypoteesi* ( $h_2$ ) on, että urapolkujen väliltä on löydettävissä niiden erilaisuutta selittäviä tekijöitä.



Kuva 5. Tutkimusasetelma.

Selitettävä asia on määräaikaista palvelussuhteista koostuva yliopistoura, jossa epäjatkuvaa ja vakaa ja toisaalta liikkuva ja pysyvä yliopistoura ovat ääripäitä, joita harvoin esiintyy todellisuudessa puhtaissa muodoissaan (kuva 5). Epäjatkuvalla uralla tarkoitetaan katkonaista urapolkua, jossa on palvelussuhteiden välisiä katkoksia ja jossa palvelussuhteiden kestot ovat lyhyitä. Vakaa ura on vastakohtana katkonaiselle urapolulle. Uran vakaus, liikkuvuus ja urakehitys ovat tietenkin suhteellisia käsitteitä, mutta tässä niitä on arvioitu suhteessa opettajan ja tutkijan työuraan kun sitä on tarkasteltu retrospektiivisesti tietyn ajan. Näin ollen yliopistouraa aloittelevat työntekijät sijoittuvat aikajanan alkupäähän, ja heidän urastaan nähdään vain suuntaviiva tulevaan. Myös liikkuvainen ura voi olla vakaa. Vakaan uran leimaava piirre on tässä tutkimuksessa jatkuvuus, joka näkyy parhaimmillaan pysyvänä taustavirkana.

## 4.2 Tutkimusaineisto, muuttujat ja tutkimusmenetelmät

Tutkimuksen empiirisenä aineistona toimivat Tampereen yliopiston henkilötietojärjestelmän henkilö- ja virkarekisteristä poimitut tutkimuksen kannalta tarpeelliset henkilö- ja palvelussuhdetiedot. Rekisteritiedot koskevat opettajien ja tutkijoiden taustatietoja, palvelussuhdetietoja (=yliopistoura) sekä tietoja virkavapauksista ja tutkinnoista. Edellisen lisäksi tutkimusaineistona käytettiin Tampereen yliopiston opiskelijatietojärjestelmästä saatavia tutkinto- ja opinto-oikeustietoja. Henkilö- ja virkarekisterissä on rekisterinpitäjänä Tampereen yliopiston Hallintokeskus ja Opiskelijatietojärjestelmässä Opinto- ja kansainvälisten asiain osasto. Henkilötietolaki (523/1999) säätelee henkilörekisterien käyttöä. Henkilörekisterit pyydettiin käyttöön kirjallisella hakemuksella julkisuuslain (621/1999) perusteella.

#### 4.2.1 Rekisteriaineisto tutkimusaineistona

Valkonen, Koskinen ja Martelin (1998, 13–15) selvittävät rekisteritiedon tarkoittavan hallinnollisten tarpeiden vuoksi kerättyä tietoa. Rekisteröidyt tiedot voivat koskea ihmisiä tai muita havaintoyksiköitä. Kerätyt tiedot poikkeavat haastattelu- tai kyselyaineistosta siinä suhteessa, että tiedot ovat syntyneet hallinnollisten tarpeiden vuoksi, eikä tietoja ole ensisijaisesti tarkoitettu tutkimuksen tekoon. Rekistereitä voidaan käyttää tutkimuksessa monella tavalla, sillä niitä voidaan käyttää yksittäin, niihin voidaan liittää tietoja riskiväestöstä, niillä voidaan täydentää haastattelu- tai kyselytutkimuksen tietoja ja lisäksi eri rekisterien tietoja voidaan yhdistellä. Rekisteritietojen yhdistely antaa monipuolisimmat mahdollisuudet pelkästään rekisteriaineistoihin pohjautuvalle tutkimukselle. (Emt., 13–15.)

Rekisteriaineistojen hyödyntäminen tutkimuksissa on ollut aikaisemmin vähäistä. Rekisteriaineistojen kokoamisen ja käsittelyn työläys on yksi syy sille, miksi ne eivät ole saavuttaneet suurta suosiota tutkimusaineistoina. Rekisteriaineisto ei ole ”valmis” tutkimusaineisto, ja aikaa voi kulua kauan, ennen kuin tutkija saa käyttöönsä analysointikelpoisen aineiston. Valkonen, Koskinen ja Martelin (1998, 13) uskovat edellisen lisäksi, että tutkijat eivät tunne rekisteriaineistojen suomia mahdollisuuksia tutkimuksen tekoon. Hyviä esimerkkejä rekisteriaineistojen käytöstä on myös liian vähän. Mahdollisuus rekistereihin perustuvaan yhteiskuntatutkimukseen on Suomessa useisiin muihin maihin verrattuna erinomainen. Korkealaatuisia rekistereitä on Suomessa runsaasti, ja henkilötunnusjärjestelmä mahdollistaa tietojen tehokkaan käytön sekä eri rekisterien yhdistelyn. (Emt., 13–14 17–18.)

Henkilörekisterillä tarkoitetaan sellaisia rekisteritietoja, joihin sisältyy henkilön tai hänen ominaisuuksiensa kuvailua siinä määrin, että hänet voidaan tietojen perusteella tunnistaa. Henkilörekisterien käyttöä säätelevät henkilörekisterilain ja -asetusten säädökset, jotka takaavat henkilörekisterien yksityisyydensuojan. Suomen lainsäädäntö antaa hyvät mahdollisuudet henkilörekisterien käyttöön tutkimuksissa, sillä henkilötietoja voidaan kerätä ja tallentaa tieteelliseen tutkimustarkoitukseen ilman rekisterinpitäjän ja rekisteröitävän asiallista yhteyttä ja ilman rekisteröidyn suostumusta. Henkilörekisterilaki ohjaa siihen, että henkilötietoja ei tarpeettomasti kerätä tai tallenneta. Lisäksi henkilörekisteriin kuuluvat tiedot ja tietojen käsittely täytyy suojata koko tutkimuksen ajan. Henkilöiden yksityisyyden suojaaminen on osa tutkimuksen eettisiä periaatteita. Henkilörekisterilaki sisältää säännöksen henkilörekisterien yhdistämisestä. Rekistereitä voidaan lain mukaan yhdistää, jos yhdistäminen ei vaaranna rekisteröityjen

yksityisyyttä. Henkilörekisterejä yhdistetään lähinnä tieteellistä tutkimustarkoitusta ja tilastointia varten. (Kleemola 1998, 21–30.)

#### **4.2.2 Henkilörekisterien hankinta ja työstö tutkimusaineistoksi**

*Tutkimuksen perusjoukon* muodostivat 1.3.2006 Tampereen yliopistossa määräaikaisissa palvelussuhteissa toimiva opetus- ja tutkimushenkilökunta. Perusjoukkoon kuuluvat opettajat ja tutkijat voivat palvelussuhde tyypiltään olla määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitettyjä, määräaikaiseen työsopimussuhteeseen otettuja tai määräajaksi virkaan nimitettyjä. Perusjoukosta rajattiin ulkopuolelle harjoittelijat sekä työllistämismäärärahoihin palkatut, koska heillä ei oletettavasti ole takanaan varsinaista työuraa Tampereen yliopistossa. Perusjoukossa oli 868 määräaikaista työntekijää.

Otantaan valittavat yksiköt voidaan ottaa tutkimukseen mukaan periaatteessa kahdella tavalla: satunnaisesti tai ei-satunnaisesti. Satunnaisotantaa pidetään yleensä jälkimmäistä parempana, sillä se lisää tutkimuksen luotettavuutta. Havainnot ovat satunnaisotannassa mukana ilman, että tutkija tai tutkittava on vaikuttanut asiaan. (Metsämuuronen 2003, 31.) Yksinkertaisessa satunnaisotannassa jokaisella perusjoukon yksiköllä on yhtä suuri mahdollisuus tulla valituksi otokseen (Heikkilä 2004, 36). Tämän tutkimuksen otanta suoritettiin satunnaisotannalla, jossa perusjoukosta poimittiin 200 opettajaa tai tutkijaa satunnaisesti. Otanta suoritettiin yksinkertaisella satunnaisotannalla perusjoukosta henkilönumeroiden avulla. Osoyksikkö on tutkimuksessa yksi työntekijä. Henkilörekisterit saatiin käyttöön sähköisessä muodossa. Hallintokeskuksen Pirjo Hankala suoritti rekisteriasioita hoitavana henkilönä satunnaisotantaan valikoituneiden työntekijöiden tietojen poiminnan. Hän myös opasti rekisteriaineiston erityispiirteissä. Aineiston uusien muuttujien koodaamisessa auttoivat Arja Jolkkonen ja Pertti Koistinen, joka myös ohjasi työn.

#### **Tutkintotiedot**

Henkilö- ja virkarekisterin tiedot suoritetuista tutkinnoista ja Tampereen yliopiston opiskelijatietojärjestelmän tutkinto- ja opinto-oikeustiedot saatiin omina Excel-asiakirjoinaan. Rekisterit yhdisteltiin tutkimusmatriisiksi tavalla, jossa henkilö- ja virkarekisterin tietoja



täydennettiin Tampereen yliopistossa suoritettujen tutkintojen tiedoilla, jotka näkyvät opintojärjestelmässä. Rekisteritietoja vertailtiin, minkä seurauksena saatiin tutkimusaineistoon tarvittavat tiedot suoritetuista tutkinnoista. Lisäksi Tampereen yliopiston opiskelijatietojärjestelmästä saatiin tieto Tampereen yliopistossa avoimena olevista opinto-oikeuksista, jotka osoittautuivat tutkimuksen analysoinnissa tarpeellisiksi. Avoimista opinto-oikeustiedoista analyysiin otettiin mukaan vain tutkintoon johtava, nykyistä koulutusastetta korkeatasoisempi tutkinto-oikeus. Rekisterien yhdistely tehtiin käsityönä ja siinä tunnistetietona käytettiin työntekijän henkilönnumeroa. Jokaisen työntekijän tutkintotiedot tarkistettiin huolellisesti yhdistelyn jälkeen.

Henkilö- ja virkarekisteristä saatiin tiedot 136 työntekijän tutkinnoista. Henkilörekisterin pitäjältä saadun tiedon mukaan tutkintotiedot puuttuvat rekisteristä, jos työntekijä ei ole toimittanut alkuperäisiä tutkintotodistuksiaan nimikirjaa varten. Kaiken kaikkiaan tutkintotiedot saatiin suhteellisen kattaviksi, sillä Tampereen yliopiston opiskelijatietojärjestelmästä löytyi 164 työntekijän tutkintotiedot tai tiedot avoimista opinto-oikeuksista. Rekisterien yhdistelyn jälkeen tutkintotiedot puuttuivat 18 työntekijältä, sillä heille ei löytynyt tietoja kummastakaan rekisteristä. Käytännössä meneteltiin siten, että mikäli työntekijällä oli tutkijakoulutusasteinen tutkinto suoritettuna tai avoimena opinto-oikeutena, hänen oletettiin jo suorittaneen ylemmän korkeakoulutusasteisen tutkinnon, vaikka tutkintotietoa ei rekistereissä olisi näkynytäkään.

Pienellä osalla määräaikaisista opettajista ja tutkijoista löytyi tutkintotietona ainoastaan avoimena opinto-oikeutena oleva ylempi korkeakoulututkinto, jonka perusteella työntekijän oletettiin vasta suorittavan ylempää korkeakoulututkintoa. Tutkintojen tason luokituksessa käytettiin apuna Tilastokeskuksen tutkintokoodistoa, jonka avulla koodattiin esimerkiksi vanhat, ylempää korkeakoulututkintoa vastaavat kandidaatin tutkinnot oikein. Ylin suoritettu tutkinto tarkoittaa tässä tutkimuksessa Tilastokeskuksen tutkintokoodiston mukaan hierarkkisesti ylintä tutkintoa. Lääketieteen lisensiaatin tutkinto koodattiin luonnollisesti vastaamaan ylempää korkeakoulututkintoa.

### **Tiedot aikaisemmista palvelussuhteista**

Henkilö- ja virkarekisterin palvelussuhdetiedot saatiin Excel-asiakirjana. Tiedot koskivat tutkittavien työntekijöiden Tampereen yliopistossa suorittamia palvelussuhteita.

Palvelussuhdetiedoista muodostuivat työntekijöiden urapolut, jotka kertoivat tarkasteltavien aikaisemmista palvelussuhteiden ketjuista ja uravaiheista Tampereen yliopistossa aina vuodesta 1993 alkaen. Vuonna 1993 voimassa olleet palvelussuhteet olivat rekisterissä kokonaisuudessaan niissäkin tapauksissa, joissa palvelussuhde oli alkanut ennen vuotta 1993. Mukana oli siis jopa 1980-luvulla alkaneita palvelussuhteita, jos ne päättyivät vuonna 1993 tai myöhemmin. Tutkimuksella seurattiin Tampereen yliopistossa muodostuneita urapolkuja retrospektiivisesti. Satunnaisotos suoritettiin 1.3.2006, josta retrospektiivinen tarkastelu alkoi. Retrospektiivinen tarkastelu jatkui niin pitkälle, kuin työntekijä oli työskennellyt yliopistossa, kuitenkin pisimmillään vuoden 1993 palvelussuhteeseen. Työntekijän yliopistouran pituus riippui siitä, kuinka kauan hän oli ollut Tampereen yliopiston palveluksessa.

Pienellä osalla tutkittavista (11 kpl) oli henkilörekisterin perusteella nähtävissä palvelussuhdetietoja otosajankohdasta eteenpäin, eli päätökset määräaikaista nimityksistä näkyivät jo tulevaisuuteen. Nämä tulevaa ajankohtaa koskevat nimitykset poistettiin tarkastelusta, sillä pitkittäistutkimuksen seuranta-asetelma oli retrospektiivinen ja suurimmalla osalla tarkasteltavista ei ollut käytettävissä tietoja tulevista nimityksistä. Otoksen suorittamisajankohtana voimassa olevat määräaikaisten palvelussuhteiden olivat tietyissä analyyseissa mukana päättymispäivämäärään saakka. Tutkimuksen seurantajakso laskettiin kuitenkin päättymään otosajankohtaan.

Osalla tutkittavista oli virkavapauksien vuoksi useita päällekkäisiä palvelussuhteita Tampereen yliopistossa. Henkilörekisterit koodattiin matriisiksi siten, että tutkimukseen otettiin mukaan vain ne palvelussuhteet, joita tarkasteltavat olivat käytännössä hoitaneet edes lyhyen aikaa. Tutkimuksessa kutsutaan perustehtäväksi virkavapauksien yhteydessä sitä palvelussuhdetta, josta työntekijä anoo virkavapautta ja josta hän siirtyy tekemään toista yliopiston sisäistä tehtävää. Sellaiset perustehtävät jätettiin tarkastelusta pois, mistä työntekijä oli koko palvelussuhteen keston ajan ollut virkavapauden avulla hoitamassa toista tehtävää Tampereen yliopistossa. Osa työntekijöistä oli toiminut osa-aikaisissa palvelussuhteissa, ja osa-aikaisia palvelussuhteita oli myös ollut useita samaan aikaan. Tutkimuksessa keskityttiin epätyypillisistä töistä vain määräaikaiseen työhön, ja siksi osa-aikaisuutta ei huomioitu tutkimuksessa. Rekistereistä poistettiin päällekkäiset osa-aikaisuudet siten, että pitkäkestoisin, suurimman palkanosuuden sisältävä tai muuten organisaatiohierarkiassa korkea-arvoisin tehtävä jätettiin tutkimusaineistoon.

Henkilörekisterien perusteella saatiin tietää kaikkien palvelussuhteiden alkamis- ja päättymispäivämäärät. Rekisterit eivät kuitenkaan sisältäneet tietoa siitä, työskentelivätkö

tutkittavat palvelussuhteiden välissä mahdollisesti olevien katkosten aikana muualla palkkatyössä, apurahatutkijoina tai muulla tavoin. Palvelussuhteiden välissä olevia taukoja kutsutaan tässä tutkimuksessa katkoksi. Katkonainen urapolku sisältää siis katkoksia. Palvelussuhteiden välisiä katkoksia voivat selittää työttömyys, apurahakaudet tai työskentely Tampereen yliopiston ulkopuolella. Palvelussuhteiden välillä määritellään olevan katkos, jos palvelussuhteiden väliin jää yli yhden päivän mittainen tauko. Määräaikaisten työntekijöiden täystyöllisyyttä pystytään tarkastelemaan vain Tampereen yliopiston tasolla. Myös virkavapaustietoja analysoidaan pääasiassa vain yliopiston sisäisesti eli niissä tapauksissa, joissa työntekijä on ollut perustehtävästään virkavapaalla hoitamassa toista tehtävää Tampereen yliopistossa.

### **Tutkimuksen muuttujat**

Yliopistouraa koskevan henkilö- ja virkarekisterin mukana saatiin tutkimuksessa käytetyt muuttujat, joita olivat henkilönumero (tunnistetieto), syntymävuosi, sukupuoli, yksikkö eli sijoitusorganisaatio, nimike, palvelussuhteen alkamis- ja päättymispäivämäärä, palvelussuhteen hoitotapa, palvelussuhteen laatu, henkilöryhmä ja virkavapaustiedot. Palkanosuusprosentti ja koko-/osa-aikaisuutta koskevat muuttujat poistettiin aineistosta rekisterien järjestämisen jälkeen. Tutkintotietoja koskevasta henkilö- ja virkarekisteristä saatiin tieto henkilönumerosta, soveltuvimmasta tutkinnosta (=hierarkkisesti ylin suoritettu tutkinto), tutkinnon tutkintokoodista (Tilastokeskuksen koulutusjaottelun mukainen), tutkinnon nimestä, oppilaitoksesta ja tutkinnon suorituspäivämäärästä. Tampereen yliopiston opiskelijatietojärjestelmästä saatiin tieto Tampereen yliopistossa suoritettujen tutkinnon tasosta, koulutusala, tiedekunnasta, tutkinnon nimestä, pääaineesta, tutkinnon suorituspäivämäärästä ja henkilönumerosta. Rekisterit yhdisteltiin henkilönumeroiden avulla.

Palvelussuhdetietojen järjestäminen tutkimusmatriisiksi oli työlästä, sillä palvelussuhteita koskevat tiedot täytyi järjestää riveittäin käsityönä. Lopuksi samaan tutkimusmatriisiin liitettiin myös tutkintotietoja koskeva järjestetty matriisi. Tutkimusmatriisin järjestämisessä päädyttiin siihen, että työntekijöiden palvelussuhdetiedot järjestettiin riville kronologiseen järjestykseen, jossa ensimmäisenä palvelussuhteena oli ajallisesti vanhin palvelussuhde ja viimeisenä uusin palvelussuhde. Työntekijän jokaiseen palvelussuhteeseen kuuluvat muuttujat numeroitiin juoksevasti, ja vanhin palvelussuhde sai numeron yksi jne. Juoksevien numeroiden perusteella oli nähtävissä, kuinka monta palvelussuhdetta yliopistotyöntekijällä oli seurantajaksolla ollut. Jokainen

palvelussuhde sai siis omat muuttujansa, joista myöhemmin laskettiin uusia summamuuttujia. Rekisterien sisältämien muuttujien ja tietojen perusteella aineistoon laskettiin, koodattiin ja luokiteltiin uudelleen useita uusia muuttujia. Muuttujia muodostettiin SPSS for Windows- ja Excel-ohjelmilla.

Henkilörekisterien mukana saatiin tieto työntekijöiden jokaisen palvelussuhteen sijoitusyksiköstä. Sijoitusyksikkö tarkoittaa työskentely-yksikköä. Työskentely-yksiköt luokiteltiin uudelleen Tampereen yliopiston organisaatiokaavion mukaan. Uudessa luokittelussa tiedekunta, tiedekunnan alaiset ainelaitokset ja tiedekunnan alaiset muut yksiköt yhdistettiin samaan luokkaan. Otoksessa olivat edustettuina kaikki Tampereen yliopiston tiedekunnat. Tiedekunnittain luokitellut, työskentely-yksikköä kuvaavat muuttujat nimettiin tiedekuntien mukaan seuraavasti: 1) yhteiskuntatieteiden yksiköt, 2) humanistiset yksiköt, 3) kauppa- ja hallintotieteiden yksiköt, 4) lääketieteen yksiköt, 5) kasvatustieteiden yksiköt ja 6) informaatiotieteiden yksiköt. Uudella luokittelulla luokkien määrä saatiin vähenemään. Osa mukana olleista palvelussuhteista sijoittui Tampereen yliopiston erillisiin laitoksiin. Erillisistä laitoksista mukana otoksessa olivat Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, Täydennyskoulutuskeskus (TYT), Solu- ja Kudosteknologiakeskus Regea (Regea), Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos (YTY), Tietokonekeskus, Lääketieteellisen teknologian instituutti (IMT), Terveystieteiden laitos ja Kielikeskus. Erillisiä laitoksia tarkasteltiin omina luokkina. Lisäksi yksi harjoittelusta koostuva palvelussuhde sijoittui Hallintokeskuksen alaiseen Opinto- ja kansainvälisten asiain osastoon. Uusien muuttujien muodostuksesta ja luokittelusta kerrotaan lisää tutkimuksen tuloksissa.

#### **4.2.3 Empiirisen aineiston analyysissä käytetyt menetelmät**

Empiirinen tutkimus on havainnoiva tutkimus, jossa voidaan testata, toteutuvatko teorian pohjalta luodut hypoteesit käytännössä. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää suurta ja edustavaa otosta. (Heikkilä 2004, 13–18.) Kvantitatiivisen tiedon etuina ovat tulosten yleistettävyyden ja yksiselitteisyys. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen metodi eivät ole toisiansa poissulkevia, mutta tämä tutkimus on puhtaasti kvantitatiivinen yhteiskuntatieteellinen tutkimus, joka perustuu empiiriseen tietoon. Kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät sopivat institutionaaliseen rekisteritietoon perustuvaan tutkimukseen erittäin hyvin. Tässä tutkimuksessa käytettyjen suurikokoisten rekisterien analysoinnissa päästiin parhaaseen lopputulokseen tilastollisia testejä hyödyntämällä.

Tutkimusaineistona käytettyjen henkilörekisterien etuna on pitkittäisasetelma, jossa samojen ihmisten yliopistouraa pystytään seuraamaan retrospektiivisesti 1990-luvun alkupuolelle saakka. Perinteisten poikkileikkausanalyysien heikkoutena, esimerkiksi yhteiskuntatieteissä, on, että ne mittaavat muuttuvia ilmiöitä tietyinä ajankohtana. Poikkileikkausanalyysillä ei siten välttämättä saavuteta ilmiön kokonaisvaltaista ymmärrystä. Esimerkiksi työttömyydestä ja työssäkäynnistä saadaan jo vuoden seurannalla erilainen kuva kuin pelkällä poikkileikkaustutkimuksella (Suikkanen ym. 2001, 39). Henkilörekisterien käyttö rajoitti tutkimuksen kuitenkin Tampereen yliopistoa koskevaksi, ja esimerkiksi puuttuvia tutkintotietoja (18 kpl) ei pystytty selvittämään muulla tavoin. Rekisteriaineisto rajoitti tutkintotietojen tarkastelua niissä tapauksissa, joissa työntekijä ei ollut toimittanut tutkintotietojaan yliopistolle. Rekisterien avulla ei myöskään pystytty selvittämään, mitä tutkittavat tekivät katkoksien aikana. Edellä mainitut seikat saataisiin selville kysely- tai haastattelututkimuksella, jolla voitaisiin täydentää rekisterien tietoja.

Määräaikainen työ on nopeasti muuttuva ilmiö. Määräaikaisen työn ymmärtämisessä seuranta-asetelman erityisyys korostuu, sillä usein toistettu poikkileikkaustilastokaan ei kerro määräaikaisen työn luonteesta kaikkea, koska seurattavien työmarkkina-asetat vaihtelevat jopa useita kertoja vuodessa. Suikkasen ym. (2001, 42–43) mukaan kvantitatiivisessa yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa pitkittäisasetelman käyttö on vähäistä sen kalleuden takia, vaikka sen antama metodinen etu on huomattava. Pitkittäistutkimusten seuranta-asetelma on tavallisesti retrospektiivinen, sillä prospektiivinen, reaaliajassa etenevä tutkimus on toteutusellisesti haastava. (Emt., 42–43.)

Suikkanen ym. (2001, 42–45) esittelevät työmarkkinatutkimuksessaan käyttämiensä Tilastokeskuksen pitkittäistilastojen etuja ja haittoja, jotka koskevat myös tätä tutkimusta. Rekisteriaineiston etuna on sen tiedon perustuminen institutionaaliseen, faktuaaliseen tietoon. Kyselyaineiston heikkoutena on sitä vastoin tiedon subjektiivisuus, sillä haastateltavien vastaukset ilmentävät pelkästään heidän kokemaansa suhdetta kysymyksiin, esimerkiksi työmarkkinoihin. Työsuhteen tyypit, esimerkiksi kokopäivätyö, osa-aikatyö, määräaikainen työsuhde ja vakituinen työsuhde ovat hyviä esimerkkejä edellä mainitusta, sillä ne perustuvat haastateltavien arvioon työsuhteensa tyypistä. Rekisteriaineistoissa tietojen luotettavuus on siis ehdotonta, mutta toisaalta sama subjektiivisuus, jota kyselytutkimuksissa problematisoidaan, menetetään rekistereissä kokonaan. Rekisterien avulla ei näin ollen pystytä tutkimaan ei-institutionaalisia asioita. (Emt., 42–45.)

Tämän tutkimuksen empiirisen aineiston kuvailu tapahtui frekvenssijakaumien avulla sekä tilastollisia tunnuslukuja esitellen ja vertaillen. Kuvailusta saatiin jo keskeisiä vastauksia tutkimustehtävään. Aluksi määriteltiin muuttujien mitta-asteikot, ja tarkistettiin kvantitatiivisten muuttujien jakaumien muodot. Tarkasteltavien muuttujien normaalijakautuneisuudet määriteltiin histogrammikuvioista sekä laskemalla keskiarvojen ja mediaanien erotukset. Lisäksi muuttujien normaalijakautuneisuuden arvioinnissa tarkasteltiin vinouslukuja. Suurin osa muuttujista osoittautui vinoiksi. Vinoja jakaumia analysoitaessa käytettiin tilastollisista tunnuskuvuista mediaania ja sen rinnalla minimiä ja maksimia tai ala- ja yläkvartiilia. Kvartiilit jakavat muuttujien havainnot neljään samankokoiseen ryhmään. Näissä alakvartiilia ( $Q_1$ ) pienempiä on 25 % havainnoista ja yläkvartiilia ( $Q_3$ ) suurempia on 25 % havainnoista. Keskiarvoa käytettäessä ilmoitettiin keskihajontaluku, joka ilmoittaa havaintojen keskimääräisen etäisyyden keskiarvosta.

Havainnollistavaksi esitystavaksi määräärikaisten yliopistourien kuvailussa osoittautuivat Excel-ohjelman avulla tehnyt pinotut palkkikaaviokuvat. Palkkikaaviokuvia on aikaisemmin hyödynnetty irtisanomistutkimuksissa, ja niiden käyttöä tässä tutkimuksessa suositteli Arja Jolkkonen käytettyään kyseisiä kuvia samanlaisessa tutkimuksessa Joensuun yliopistossa. Yliopistourat esiteltiin kuvien avulla kuudessa ryhmässä siten, että kummankin sukupuolen osalta aineisto jaettiin kolmeen ikäluokkaan. Tutkimuksen tärkein osa on löydettyjen yliopistourien kuvailu. Pinotuissa palkkikaaviokuvissa esiteltiin 1) määräärikaisten palvelussuhteiden jatkuminen katkeamattomina tai katkeavina ketjuina, 2) määräärikaisten palvelussuhteiden pituudet ja pituuksien muutokset, 3) palvelussuhteiden lukumäärät, 4) suoritettut tohtorin tutkinnot ja 5) virkavapauksien avulla tapahtuva tehtävästä toiseen liikkuminen Tampereen yliopistossa. Pinottu palkkikaavio vertaa kunkin arvon osuutta kokonaistulokseen luokkien välillä. Vertailtavat arvot olivat tässä tutkimuksessa palvelussuhteiden pituudet ja mahdollisten katkokkien pituudet.

Analyysiä jatkettiin nominaalisten ja luokiteltujen kvantitatiivisten muuttujien osalta ristiintaulukoinneilla, joiden yhteydessä tarkasteltiin tilastollista merkitsevyyttä Khiin neliötestin ( $\chi^2$ ) avulla. Khiin neliötesti kertoo todennäköisyyden, jolla havaitut riippuvuudet tai erot ovat olemassa myös perusjoukossa. Heikkilä (2004, 213) toteaa, että Khiin neliötestin edellytyksenä on, että korkeintaan 20 % odotetuista frekvensseistä on pienempiä kuin 5 ja jokainen frekvenssi on suurempi kuin 1. Vain edellytysten ollessa voimassa voidaan nollahypoteesi hylätä ja olettaa, että tulos ei johdu sattumasta. (Emt., 213.) Edellisen lisäksi riippuvuuden voimakkuutta tarkasteltiin Cramerin V-arvoa tulkitsemalla, jonka avulla vältettiin vähäpätöisten (0.00–0.10) riippuvuuksien

raportoiminen. Ristiintaulukointi soveltui muuttujien analysointiin hyvin, sillä aineistossa oli kvalitatiivisia ja helposti luokiteltavia kvantitatiivisia muuttujia.

Riippuvuutta tarkasteltiin ristiintaulukointien lisäksi myös luokittelemattomien kvantitatiivisten ja aidosti kvalitatiivisten muuttujien välillä. Tällöin analyysissä käytettiin ryhmämediaaneja, koska muuttujien muodot olivat vinoja. Ryhmämediaanit kertoivat onnistuneesti ryhmien välisistä eroista, ja siksi niiden käyttö osoittautui analyysin kannalta perustelluksi. Havaittujen erojen tilastollinen merkitsevyys tarkastettiin ryhmämediaaneissa Mann-Whitneyn U-testin avulla. Mann-Whitneyn U-testillä varmistettiin, että mediaaneissa havaitut erot ovat olemassa myös perusjoukossa.

Kahden kvantitatiivisen muuttujan riippuvuutta tarkasteltiin korrelaatiokertoimen avulla. Analyysi aloitettiin piirtämällä pisteparvikuvio ja regressiosuora, joiden perusteella pääteltiin alustavasti lineaarisen riippuvuuden olemassaolo ja suunta. Muuttujien vinouden johdosta analyysiä jatkettiin käyttämällä Spearmanin korrelaatiokerrointa ( $r$ ), jonka perusteella laskettiin analyysin selitysaste ( $r^2$ ). Selitysaste ilmoittaa, kuinka paljon selittävä muuttuja ( $x$ ) selittää selitettävän muuttujan ( $y$ ) vaihtelusta. Spearmanin korrelaatio suoritettiin kaksisuuntaisena. Heikkilä (2004, 206) kirjoittaa, että karkeasti ottaen on niin, että korrelaatiokertoimen ollessa alle 0,3 ei riippuvuudella ole useimmiten käytännön merkitystä, vaikka p-arvon mukaan kyseessä olisikin tilastollisesti merkitsevä riippuvuus. Hän jatkaa, että yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa korrelaatiot ovat usein pieniä, mutta ne voivat silti olla sisällöllisesti merkittäviä. (Emt., 206.)

Aineiston analyysi suoritettiin SPSS for Windows 13.0 -ohjelmalla, jonka apuna käytettiin Excel-ohjelmaa. Tilastollisen merkitsevyyden tasoina analyysissä käytettiin seuraavia p-arvoja ja symboleita (ks. esim. Metsämuuronen 2003, 369–370):

#### Todennäköisyys

$p < 0,001$ ***	tilastollisesti erittäin merkitsevä
$p < 0,01$ **	tilastollisesti merkitsevä
$p < 0,05$ *	tilastollisesti melkein merkitsevä

### 4.3 Tutkimuksen luotettavuus ja otoksen edustavuus

Otantatutkimuksen tavoitteena on saada samat tutkimustulokset perusjoukosta, kuin mitä kokonaistutkimuksella saavutettaisiin. Heikkilän mukaan otoskoon tulisi olla vähintään 200–300 yksikköä, jos tutkimus perustuu perusjoukossa olevien ryhmien vertailuun. Kussakin ryhmässä tulisi olla vähintään 30 tilastoyksikköä. (Heikkilä 2004, 41, 45.) Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa kiinnitetään huomiota tutkimuksen validiteettiin ja reliabiliteettiin. Validiteetti tarkoittaa tutkimuksen luotettavuutta siinä mielessä, että tutkitaan sitä, mitä on tarkoituskin tutkia. Validiteetti voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa tutkimuksen yleistettävyyttä ja sisäinen validiteetti puolestaan tutkimuksen sisäistä – siis omaa – luotettavuutta. Ulkoisessa validiteetissa tärkeää on tutkimusasetelman ja edustavan otannon onnistuminen. Sisäisessä validiteetissa tarkastellaan sitä vastoin käsitteiden, teorian ja mittareiden oikeudellisuutta. (Metsämuuronen 2003, 35.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tulosten tulee olla tarkkoja, eivätkä ne saa perustua sattumaan. Reliabiliteetin varmistamiseksi tutkijan tulee olla tarkka ja kriittinen, jotta virheitä ei pääse sattumaan tietoja kerätessä, syötettäessä ja käsiteltäessä sekä tuloksia tulkittaessa. Reliabiliteettia lisää se, että tutkija tulkitsee vain sellaisia tuloksia, jotka hän ymmärtää, ja käyttää tutkimuksessaan osaamiansa analyysimenetelmiä. Pieni otoskoko laskee tulosten reliabiliteettia, sillä pienessä otoksessa riski tulosten sattumanvaraisuudesta on suuri. Reliabiliteetin takaamiseksi tutkimuksessa tulee tarkastaa, että otos ei ole vino vaan että se edustaa koko tutkittavaa perusjoukkoa. Tutkimuksen objektiivisuus tarkoittaa, että tutkimuksen tulokset eivät riipu tutkijasta vaan samat tulokset saadaan myös tutkijaa vaihtamalla. (Heikkilä 2004, 30–31.) Kvantitatiivisen tutkimuksen etuihin kvalitatiiviseen haastattelututkimukseen verrattuna kuuluu sen objektiivisuus. Tilastolliset analyysit kertovat tulosten tilastollisen merkitsevyyden yksiselitteisesti. Tutkijalle jää tämän lisäksi pohdittavaksi tulosten sisällöllinen merkittävyys.



**Taulukko 4. Sukupuolen, henkilöryhmän, nimikkeiden ja ikäjakauman hajonta perusjoukossa ja otoksessa 1.3.2006.**

Muuttujat	Perusjoukko		Otos	
	frekvenssi	%	frekvenssi	%
<b>Sukupuoli</b>				
Naisia	512	59	123	62
Miehiä	356	41	77	39
<b>Yhteensä</b>	<b>868</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>100</b>
<b>Henkilöryhmä</b>				
Opetushenkilöstöä	391	45	92	46
Tutkimushenkilöstöä	477	55	108	54
<b>Yhteensä</b>	<b>868</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>100</b>
<b>Yleisimmät nimikkeet</b>				
Tutkija	358	41	74	37
Yliassistentti	96	11	20	10
Professori	85	10	29	15
Lehtori	76	9	19	10
Muut	253	29	58	29
<b>Yhteensä</b>	<b>868</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>100</b>
<b>Ikäjakauma</b>				
alle 35-vuotiaat	341	39	63	32
35–45-vuotiaat	312	36	81	41
46–55-vuotiaat	165	19	36	18
56-vuotiaat tai vanhemmat	50	6	20	10
<b>Yhteensä</b>	<b>868</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Tutkimuksen reliabiliteettia nostettiin tarkastelemalla otoksen edustavuutta perusjoukkoon nähden (taulukot 4 ja 5). Taulukosta neljä nähdään, että tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä sukupuolen, henkilöryhmän, nimikkeiden ja ikäjakauman osalta. Naisia on miehiä enemmän sekä perusjoukossa että otoksessa. Sukupuolten prosentuaaliset osuudet eroavat perusjoukon ja otoksen välillä vähän, joten otoksen sukupuolijakauma edustaa perusjoukkoa hyvin. Myös eri henkilöryhmien edustus otoksessa on erittäin hyvä perusjoukkoon verrattuna, sillä prosentuaalinen heitto otoksen ja perusjoukon välillä on vain yksi prosenttiyksikkö.

Nimikkeiden osalta nähdään, että neljä yleisintä nimikettä ovat samat perusjoukossa ja otoksessa. Sekä otoksessa että perusjoukossa määräaikaisuuksia tehtiin 1.3.2006 tutkijan nimikkeellä huomattavasti enemmän kuin muilla nimikkeillä. Otoksessa professori on toiseksi yleisin nimike, kun taas perusjoukossa yliassistentti on professoria yleisempi. Ero perusjoukon ja otoksen välillä on kuitenkin pieni, eikä se laske tulosten reliabiliteettia. Ikäjakauman osalta nähdään, että kaksi nuorinta ikäluokkaa ovat suurimmat sekä perusjoukossa että otoksessa ja vanhimmissa ikäluokissa on vähemmän tapauksia kummassakin ryhmässä. Otokseen valikoituneet määräaikaiset opettajat ja tutkijat ovat keskimäärin hieman vanhempia kuin perusjoukon opettajat ja tutkijat. Perusjoukon keskimääräinen ikä on 37 (=Md, min. 23, maks. 66) ja otoksen 38 (=Md, min. 24, maks. 63).

**Taulukko 5. Työskentely-yksiköiden ja määräaikaaisuuden perusteiden hajonta perusjoukossa ja otoksessa 1.3.2006.**

	Perusjoukko		Otos	
	frekvenssi	%	frekvenssi	%
<b>Työskentely-yksikkö</b>				
yhteiskuntatieteet	122	14	36	18
humanistiset tieteet	101	12	24	12
kauppa- ja hallintotieteet	92	11	14	7
lääketiede	165	19	35	18
kasvatustieteet	78	9	17	9
informaatiotieteet	93	11	22	11
Erilliset laitokset				
Täydennyskoulutuskeskus	1	0	0	0
Regea	10	1	2	1
Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos	54	6	16	8
Kielikeskus	10	1	3	2
Lääketieteellisen teknologian instituutti	66	8	10	5
Terveystieteen laitos	76	9	21	11
<b>Yhteensä</b>	<b>868</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>100</b>
<b>Määräaikaisuuden peruste</b>				
virkaan nimitetty	136	16	25	13
viransijainen	103	12	31	16
avoimen tehtävän hoito	85	10	19	10
työn luonne	348	40	82	41
opiskelija tai jatko-opiskelija	194	22	43	22
vuorotteluvapaan sijaiseksi palkattu	2	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>868</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Eniten määräaikaisia opettajia ja tutkijoita työskenteli 1.3.2006 sekä perusjoukossa että otoksessa yhteiskuntatieteellisessä, lääketieteellisessä, humanistisessa ja informaatiotieteellisessä yksikössä. Lääketieteellinen yksikkö on perusjoukossa suurin, mutta otoksessa lääketieteellinen ja yhteiskuntatieteellinen yksikkö ovat yhtä suuria. Määräaikaisuuden perustetta tarkasteltaessa huomataan, että sekä perusjoukossa että otoksessa suuri osa (noin 2/5) määräaikaisissa virka- tai työsuhteissa työskentelevistä opettajista ja tutkijoista oli otosajankohtana määräaikaisessa palvelussuhteessa työn luonteen vuoksi. Kummassakin ryhmässä reilu viidesosa määräaikaisista oli opiskelijoita tai jatko-opiskelijoita. Näin tutkijakoulut lisäävät määräaikaisten palvelussuhteiden määrää. Viransijaisia oli otoksessa neljä prosenttiyksikköä enemmän kuin perusjoukossa. Määräaikaiseen virkaan nimitettyjä oli perusjoukossa hiukan enemmän kuin otoksessa. Kokonaisuudessaan tutkimuksen aineisto edustaa perusjoukkoa hyvin sukupuolen, henkilöryhmän, nimikkeiden, iän, työskentely-yksikön ja määräaikaisuuden perusteen osalta. Otoksen tulokset voidaan näin ollen yleistää koskemaan perusjoukkoa sellaisenaan edellä mainittujen muuttujien osalta. Tutkimuksen reliabiliteetti toteutuu siten otoksen edustavuuden osalta hyvin.

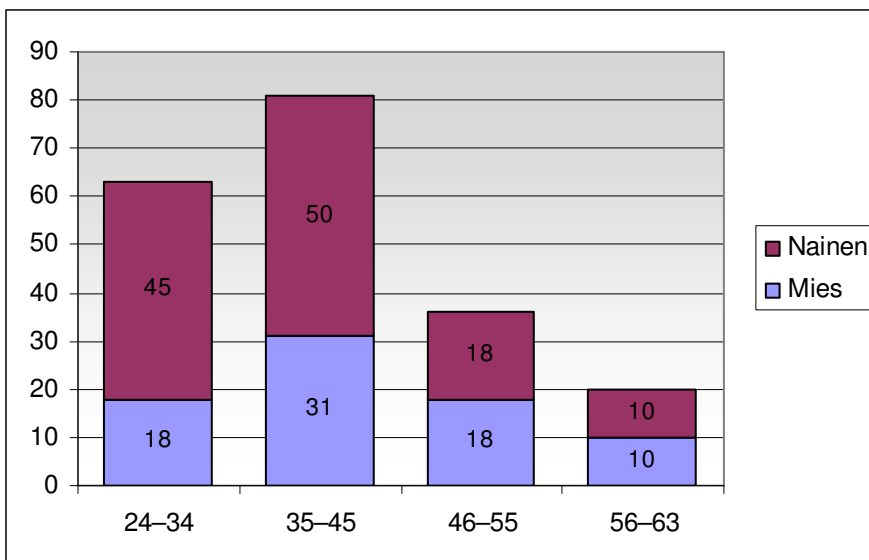
Virheiden välttämiseksi kaikissa tutkimuksen tekemisen vaiheissa noudatettiin tarkkuutta. Muuttujat tarkastettiin ennen analysointia suorien jakaumien avulla, ja sillä tavoin saatiin selville aineiston järjestysvaiheessa tapahtuneet virhelyönnit ja puuttuvat tiedot. Uudet muuttujat tarkastettiin edellisen lisäksi satunnaisotantamenetelmällä, jossa tapauksia valittiin satunnaisesti 10–20 kappaletta ja niiden arvojen paikkansapitävyys tarkastettiin käsin. Arvojen tarkastus oli tarpeen varsinkin SPSS:n syntax-ikkunan avulla koodattujen uusien muuttujien kohdalla, sillä osa uusien muuttujien koodeista oli monimutkaista toteuttaa. Käsityönä matriisiksi järjestetyt palvelussuhde- ja tutkintotiedot tarkastettiin lopuksi varmistamalla, että jokaisella työntekijällä oli aineistossa oikea määrä palvelussuhteita ja tutkintoja. Aineistossa oli muuttujia yli 900, joten huolellinen tarkistus oli tarpeen ulkoisen luotettavuuden varmistamiseksi.

## 5 Otokseen valikoituneet määräaikaiset opettajat ja tutkijat

Tässä luvussa esitellään otokseen valikoituneiden opettajien ja tutkijoiden taustatiedot sekä tiedot heidän urapoluistaan Tampereen yliopistossa. Lisäksi esitellään urapolkujen erilaisuutta selittävät tekijät. Tuloksia on havainnollistettu kuvien ja taulukoiden avulla. Prosenttiosuudet on pyöristetty lähimpään kokonaislukuun, sillä desimaalien käyttöä ei yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa yleisesti pidetä tärkeänä. Tutkittavien palvelussuhteet päädyttiin esittelemään Excel-ohjelman pinottujen palkkikaaviokuvien avulla. Kyseiset kaaviokuvat kertovat jo yksinään työntekijöiden yliopistourien vakauden ja vakiintumisen havainnollisella tavalla.

### 5.1 Ikä, sukupuoli ja koulutustausta

Satunnaisotokseen valikoituneiden opetus- ja tutkimushenkilökunnan jäsenien ikä laskettiin rekisteriaineistosta syntymävuoden perusteella. Tarkastelussa keskityttiin otannon suorittamisajankohdan ikäjakaumaan. Ikäjakauma luokiteltiin sisällöllisen kiinnostuksen mukaan. Ikäjakauman nuorin työntekijä 1.3.2006 oli 24-vuotias ja vanhin 63-vuotias (kuva 6).



Kuva 6. Otokseen valikoituneiden määräaikaisten opettajien ja tutkijoiden ikäjakauma sukupuolen mukaan vertailtuna 1.3.2006 (n=200).

Määräaikaisista opettajista ja tutkijoista 72 % oli korkeintaan 45-vuotiaita, eli määräaikainen työ oli yleisintä kahdessa nuorimmassa ikäluokassa. Näissä ikäluokissa naisia oli miehiä enemmän. Sukupuolittaiset erot tasoittuivat kahdessa vanhimmassa ikäluokassa. Nuorimmassa ikäluokassa

määräaikaista oli paljon (32 %), mutta suurimmaksi määräaikaisten opettajien ja tutkijoiden ryhmäksi erottuivat selkeästi 35–45-vuotiaat (41 %). Kahdessa vanhimmassa ikäluokassa määräaikaisten määrä oli pienempi, sillä otoksessa oli 46–55-vuotiaita 18 % ja 56–63-vuotiaita 10 %. Sukupuolijakaumassa oli naisia 62 % ja miehiä 39 %. Vuonna 2003 vakituisesta opetus- ja tutkimushenkilöstöstä oli naisia reilusti alle puolet sekä opetushenkilökunnassa (42 %) että tutkimushenkilökunnassa (41 %) (Tampereen yliopiston henkilöstökertomus vuodelta 2003, 12–13). Naiset eivät siis ole enemmistönä vakituksissa opettajissa ja tutkijoissa, eikä naisvaltaisuus näin ollen selitä määräaikaisten työntekijöiden sukupuolijakaumassa havaittua eroa.

Naisten (n=123) iän mediaaniksi saatiin aineistossa 38 vuotta ( $Q_1=31$ ,  $Q_3=44$ ), kun taas miehillä se oli 40 vuotta ( $Q_1=34$ ,  $Q_3=50$ ). Sukupuolen ja ikäryhmän välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta. Myös Lehto ym. (2005, 11–16, 143–144) havaitsevat määräaikainen työn yleistyneen korkeasti koulutetuilla naisilla aina 45-vuotiaaksi asti. Tämän jälkeen sukupuolittaiset erot määräaikaisen työn tekemisessä alkavat koulutuksen saaneiden välillä tasoittua. (Emt., 11–16, 143–144.) Aineistossa kuudella työntekijällä oli pysyvä taustavirka. Aineiston pysyvistä työntekijöistä naiset olivat 38-, 46- ja 59-vuotiaita, ja miehissä oli kaksi 50-vuotiasta ja yksi 62-vuotias. Pysyviä taustavirkoja ei siis ollut nuorilla työntekijöillä.

Koulutustausta saatiin selville Tampereen yliopiston henkilö- ja virkarekisterin ja Tampereen yliopiston opiskelijatietojärjestelmän tutkinto- ja opinto-oikeustietoja hyödyntämällä (ks. s. 48–49). Koulutustaustaan sisältyivät tässä tutkimuksessa koulutustaso ja koulutusala. Alle ylemmän korkeakoulututkinnon tasoiset tutkinnot jätettiin analyysin ulkopuolelle.

**Taulukko 6. Otokseen valikoituneiden tutkinto- ja opinto-oikeustiedot 1.3.2006 (n=182).**

<b>Tutkinnon taso</b>	<b>Ylin suoritettu tutkinto</b>	<b>Avoin opinto-oikeus TaY:ssä</b>	<b>Suoritettuja tutkintoja yhteensä</b>
Alle ylempi korkeakoulututkinto	14		
Ylempi korkeakoulututkinto	75	12	168
Erikoislääkärin tutkinto	7	2	13
Lisensiaatintutkinto	13	1	50
Tohtorintutkinto	73	77	73
<b>Yhteensä (frekvenssit)</b>	182	92	304
Puuttuva tieto	18	18	18

Koulutusjakauma kertoo, että noin 40 %:lla työntekijöistä oli tohtorintutkinto ylimpänä suoritettuna tutkintona ja tohtorintutkintoon opiskeli avoimen opinto-oikeuden perusteella peräti 42 % työntekijöistä (taulukko 6). Tohtorintutkinnon merkitys on korostunut tutkittavien keskuudessa. Ylempi korkeakoulututkinto näyttäytyi otoksessa vähimmäistutkintotasona, sillä aineiston työntekijöistä vain 8 % oli alle ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita, ja heistä vain kahdella ei ollut avointa opinto-oikeutta ylempään korkeakoulututkintoon. Lisensiaatintutkinto oli ylimpänä suoritettuna tutkintona noin 7 %:lla tutkittavista, mutta sen oli kuitenkin suorittanut 28 % työntekijöistä. Lisensiaatintutkinto on siis useille välitutkinto ennen tohtorintutkintoa. Erikoislääkärin tutkinto oli ylimpänä suoritettuna tutkintona vain harvalla. Tosin erikoislääkärin tutkinnon suorittaneita lääkäreitä oli aineistossa enemmän, mutta myös lääketieteessä erikoislääkärin tutkinnosta jatketaan kohti tohtorintutkintoa.

Jatkokoulutuksen suorittamiseen kulunutta aikaa tarkkailtiin laskemalla uusia muuttujia tutkinnon suorittamispäivämäärien erotuksista. Lisensiaatintutkinnon ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamispäivämäärien erotuksesta laskettiin lisensiaatintutkinnon suorittamiseen kulunut aika. Lisensiaatintutkinnon suorittamiseen kuluneen ajan mediaani (n=50) oli 4,9 vuotta (min. 0,6, maks. 18,2). Tohtorintutkinnon suorittamiseen kulunut aika laskettiin sekä tohtorintutkinnon ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamispäivämäärien erotuksesta että tohtorintutkinnon ja lisensiaatintutkinnon suorittamispäivämäärien erotuksesta. Tohtorintutkinnon suorittamiseen kuluneen ajan mediaani (n=69) oli ylemmästä korkeakoulututkinnosta laskettuna 8,4 vuotta (min. 0,2, maks. 32,9).

Reilut puolet tohtorintutkinnon suorittaneista oli suorittanut sekä lisensiaatintutkinnon että tohtorintutkinnon. Tohtorintutkinnon suorittamiseen käytetyn ajan mediaani (n=37) oli 4,3 vuotta (min. -0,8, maks. 18) lisensiaatintutkinnon suorittamispäivästä laskettuna. Aineistosta kuudella oli kaksi ylempää korkeakoulututkintoa ja kahdella kaksi lisensiaatintutkintoa. Erikoislääkäreistä kolmella oli kaksi erikoislääkärin tutkintoa. Tutkinnon suorittamiseen käytetyt ajat vaihtelivat aineistossa huomattavasti. Avoimet opinto-oikeudet kertovat, että tohtorintutkintoa tavoitellaan, mutta sen ripeä suorittaminen ei kaikille opettajille ja tutkijoille ole yliopistomaailmassa keskeistä. TaY:n henkilöstökertomuksen (2003, 17) mukaan neljäsosa yliopiston henkilökuntaan kuuluvista oli opiskelijana Tampereen yliopistossa ja heistä yli puolet (328 kpl) opiskeli tieteellistä jatkotutkintoa.

Määräaikaisuuksia tekevien opettajien ja tutkijoiden koulutusaloja tarkasteltaessa huomio kiinnitettiin viimeisen ja ylimmän suoritettun tutkinnon koulutusalaan. Jatkotutkintoa suoritettaessa koulutusalaa vaihdetaan luonnollisesti harvoin, ja koulutusalaa vaihdettaessa vaihto tehdään toisiaan lähellä olevien tieteenalojen välillä. Tohtorintutkinnon suorittaneista (n=73) vain 12 % oli tehnyt ylempään korkeakoulututkinnon eri koulutusosalta. Koulutuslajaottelussa nojaututtiin Tampereen yliopiston koulutuslaluokitukseen. Koulutusaloja on Tampereen yliopistossa yhdeksän, ja ne ovat humanistinen, kasvatustieteellinen, kauppatieteellinen, luonnontieteellinen, lääketieteellinen, psykologian, teatterialan, terveystieteellinen ja yhteiskuntatieteellinen koulutusala (Sivistynyt, uudistuva ja... 2006, 18). Myös muualla kuin Tampereen yliopistossa suoritettut tutkinnot luokiteltiin Tampereen yliopiston koulutuslaluokituksen mukaisesti ongelmitta. Niiltä 12 tarkasteltavalta, joilla oli ylempi korkeakoulututkinto avoimena opinto-oikeutena, käytettiin tarkastelussa keskeneräisen tutkinnon koulutusalaa.

Tutkittavien (n=180) koulutuslajakauman mukaan otoksessa oli eniten yhteiskuntatieteellistä koulutusalaa 31 %, humanistista koulutusalaa 18 %, luonnontieteellistä koulutusalaa 14 % ja lääketieteellistä koulutusalaa 13 % opiskelleita. Näillä aloilla määräaikaisuuksia käytetään paljon myös työskentely-yksiköiden perusteella (ks. taulukko 7). Kasvatustieteitä (6 %), terveystieteitä (5 %), kauppatieteitä (4 %) ja psykologiaa (3 %) koulutuslanaan opiskelleita oli aineistossa vähemmän.

## **5.2 Työskentely-yksiköt, henkilöryhmät ja määräaikaisuuksien perusteet**

Työskentely-yksiköitä vertailtaessa tarkasteltiin ensin viimeistä eli otosajankohdan työskentely-yksikköä. Työskentely-yksiköt jaettiin luokkiin Tampereen yliopiston organisaatiokaavion avulla. Luokkiin jaettujen yksiköiden perusteella muodostettiin uusi muuttuja, joka kuvaa seurantajakson viimeistä työskentely-yksikköä.

**Taulukko 7. Otokseen valikoituneiden opettajien ja tutkijoiden työskentely-yksiköt 1.3.2006 yksiköiden henkilökunnan kokonaismäärään verrattuna (n=200).**

<b>Yksiköiden luokittelu</b>	<b>Tutkittavien yksiköt 1.3.2006 (frekvenssit)</b>	<b>Yksiköissä henkilökuntaa yhteensä 31.12.2003<sup>a</sup></b>
1) Yhteiskuntatieteiden yksiköt	36	257
2) Humanistiset yksiköt	24	206
3) Kauppa- ja hallintotieteiden yksiköt	14	183
4) Lääketieteen yksiköt	35	345
5) Kasvatustieteiden yksiköt	17	132
6) Informaatiotieteiden yksiköt	22	221
<b>Erilliset laitokset:</b>		
Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto	0	16
Täydennyskoulutuskeskus	0	126
Solu- ja kudosteknologiakeskus Regea	2	29 <sup>b</sup>
Yhteiskuntatieteellinen tutkimuslaitos	16	63
Tietokonekeskus	0	47
Hallintokeskus	0	121
Kielikeskus	3	35
Lääketieteellisen teknologian instituutti	10	99
Terveystieteiden laitos	21	82
<b>Yhteensä</b>	<b>200</b>	<b>1962</b>

<sup>a</sup>Lähde: Tampereen yliopiston henkilöstökertomus vuodelta 2003.

<sup>b</sup>Laitoksen henkilökunnan lukumäärä 26.6.2006/sähköpostitiedustelu laitokselta.

Taulukosta seitsemän on nähtävissä, että määräaikaisuudet kasaantuivat 1.3.2006 määräaikaisilla opettajilla ja tutkijoilla etenkin yhteiskuntatieteiden (18 %), lääketieteen (18 %), humanististen tieteiden (12 %) ja informaatiotieteiden yksiköihin (11 %). Osa tuloksesta selittyy sillä, että yksiköt ovat myös kokonaishenkilömääriltään suurimpia. Tutkittavia sijoittui kasvatustieteiden (9 %) ja kauppa- ja hallintotieteiden yksiköihin (7 %) muita tiedekuntia vähemmän. Tutkittavia oli paljon Terveystieteiden laitoksella (11 %) ja Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitoksella (8 %), vaikka laitokset ovat kokonaishenkilömäärältään pieniä. Huomattavaa on, että henkilöstömäärältään suuressa Täydennyskoulutuskeskuksessa työskenteli otoshetkellä vain yksi määräaikainen työntekijä (ks. taulukko 5). Hän ei valikoitunut otokseen mukaan. Lääketieteellisen teknologian instituuttiin sijoittui 5 % tutkittavista. Kielikeskus sekä Solu- ja kudosteknologiakeskus Regea ovat henkilömääriltään pieniä, mikä näkyi myös otoksessa. Kaiken kaikkiaan määräaikaisia opettajia ja tutkijoita työskentelee yliopistossa monissa eri yksiköissä.

Työntekijöiden työskentely-yksiköiden vaihtuvuutta tarkastelemalla saatiin selville, kuinka paljon määräaikaisuuksia tekevien opettajien ja tutkijoiden urissa esiintyi organisaation sisäistä liikkuvuutta työskentely-yksiköiden välillä. Liikkuvuutta tarkasteltaessa aineistosta poistettiin



otoshetkellä ensimmäisessä palvelussuhteessaan olevat työntekijät (32 kpl), sillä heidän kohdallaan yksiköiden välistä liikkuvuutta ei pystytty seurantajakson puitteissa tarkastelemaan. Aineistoon muodostettiin uusi muuttuja kuvaamaan työskentely-yksiköiden muutosten lukumäärää.

Määräaikaisesta opetus- ja tutkimushenkilöstöstä (n=168) 81 % oli työskennellyt koko ajan saman yksikön palveluksessa, 18 % oli vaihtanut työskentely-yksikköä kerran ja 1 % oli työskennellyt kolmessa eri yksikössä. Suurimmalla osalla yliopistoura oli siten yksiköiden välisen liikkuvuuden osalta pysyvä, mikä onkin akateemiselle uralle tyypillistä. Syklistä, yksiköstä toiseen suuntautuvaa urakehitystä oli kuitenkin havaittavissa 19 %:ssa tutkittavista. Tutkittavien yliopistouran pituus vaihteli suuresti, ja vain vähän aikaa Tampereen yliopistossa työskennelleiden liikkuvuudesta ei suuria johtopäätöksiä pystytä tekemään. Seurantajakso oli pidempi työskentely-yksikköä vaihtaneilla (n=32) (Md=10v., Q<sub>1</sub>=6,4v., Q<sub>3</sub>=13,5v.) verrattuna samassa yksikössä pysyneisiin (n=136) (Md=6,4v., Q<sub>1</sub>=3,2v., Q<sub>3</sub>=11v.) Seurantajakson pituus selitti työskentely-yksikön vaihtoa tilastollisesti merkitsevällä tavalla (Mann Whitney U-testi: p=0,002).

Tutkimus kohdistui määräaikaisiin opettajiin ja tutkijoihin, mutta pitkittäistutkimuksen luonteen mukaisesti tutkittavien uravaiheisiin Tampereen yliopistossa mahtui myös muita kuin opetus- ja tutkimustehtäviä. Tutkittavien nimikkeet luokiteltiin uudelleen – rekisterin sisältämän henkilöryhmämuuttujan mukaan – neljään luokkaan, joita olivat opetushenkilökunta, tutkimushenkilökunta, hallinto- ja toimistohenkilökunta sekä muu apu- ja huoltohenkilökunta (ks. liite 2). Tämän jälkeen muodostettiin uusi muuttuja kuvaamaan opettajien ja tutkijoiden viimeisen palvelussuhteen henkilöryhmää. Aineiston työntekijöistä (n=200) 54 % toimi otosajankohtana tutkimustehtävissä ja 46 % opetustehtävissä.

Henkilöryhmän liikkuvuutta tarkastelemalla todettiin, että opetus- ja tutkimustehtävät limittyvät usein saman työntekijän yliopistouraan, mikä oli aikaisempien tutkimusten ja yliopistotyön luonteen vuoksi oletettavaa. Toisaalta viimeisimmät tutkimukset ovat myös havainneet, että viime vuosien kehitys on johtanut tutkimuksen ja opetuksen eriytymiseen yliopistoissa. Henkilöryhmän liikkuvuutta tarkasteltaessa aineistosta poistettiin seurantajaksolla ensimmäisessä palvelussuhteessaan olevat työntekijät. Aineiston (n=168) 76 opetushenkilöstä yli puolet (58 %) oli toiminut myös muissa kuin opetustehtävissä Tampereen yliopistossa. Tulosten mukaan myös tarkasteltavista 92 tutkijasta suurin osa (59 %) oli toiminut urallaan Tampereen yliopistossa myös muissa kuin tutkimustehtävissä.

Useammassa kuin yhdessä palvelussuhteessa olleista 168 työntekijästä yli 58 % oli liikkunut henkilöryhmästä toiseen yliopistouransa aikana. Tulokset vahvistavat sen, että yliopistoura muodostuu usein liikkuvaiseksi myös tehtävien osalta. Opetus- ja tutkimustehtävät vaihtelevat, mutta hieman harvinaisempaa on toimia hallinto- ja toimistotehtävissä tai muissa yliopiston apu- ja huoltotehtävissä. Vain vajaat 35 % tarkasteltavista oli toiminut muissa kuin opetus- tai tutkimustehtävissä ennen otoksen suorittamista. Henkilöryhmää vaihdettiin jo yliopistouran alussa, sillä seurantajakson pituudella ei ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta henkilöryhmän vaihdoksiin.

Määräaikaisuuden perusteita 1.3.2006 aineistosta (n=200) tarkasteltaessa huomataan, että 21 % työntekijöistä oli opiskelijoita tai jatko-opiskelijoita. Opiskelijoiden ja jatko-opiskelijoiden palvelussuhteiden tiedetään nostavan määräaikaisten lukumäärää yliopistoissa, ja ilmiö näkyi otoksessa hyvin. Työn luonteen takia määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa olevat (42 %) olivat kuitenkin suurin ryhmä palvelussuhteen hoitotapaa tarkasteltaessa. Viransijaisina toimi aineistosta 16 %, ja määräaikaiseen virkaan nimitettyjä oli 13 %. Avointa tehtävää hoiti väliaikaisesti määräaikaisuuden avulla pienin ryhmä eli 10 % tutkittavista.

Työn luonteen vuoksi tehdään siis paljon määräaikaisuuksia, ja toisaalta osa tutkittavista oli vasta uran alussa suorittamassa perus- tai jatkotutkintoa. Alle 35-vuotiaista (n=63) vain kolme oli suorittanut tohtorintutkinnon. Tätä nuorinta ikäryhmää tarkasteltaessa havaittiin, että suurin osa heistä oli opiskelijoita tai jatko-opiskelijoita (27 kpl) tai työn luonteen vuoksi määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa (29 kpl) olevia. Lähes kolme neljästä alle 35-vuotiaista oli nimikkeeltään tutkija. Heillä määräaikaisen työn luonteesta ja sen eri vaikutuksista työuralla voi tehdä vasta alustavia päätelmiä.

Määräaikaisuuden perusteen tarkastelua jatkettiin vertailemalla tohtorintutkinnon jo suorittaneita vielä tohtorintutkintoa avoimena opinto-oikeutena suorittaviin. Tarkastelussa havaittiin, että tohtorintutkintoa avoimena opinto-oikeutena suorittavista (n=77) lähes puolet hoiti tehtäviään jatko-opiskelijoina (48 %). Työn luonteen vuoksi määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa oli noin kolmasosa tohtorintutkintoon avoimen opinto-oikeuden perusteella tähtäävistä. Määräaikaiseen virkaan nimitettyjä (5 %), sijaisia (9 %) ja avointa tehtävää väliaikaisesti hoitavia (5 %) oli tässä ryhmässä vähän. Tilanne oli muuttunut tohtorintutkinnon jo suorittaneiden kohdalla (n=73), sillä määräaikaiseen virkaan nimitettyjä (26 %), sijaisia (22 %) ja avointa tehtävää väliaikaisesti hoitavia

(15 %) oli jo huomattavasti enemmän. Isoin ryhmä tohtorintutkinnon suorittaneiden kohdalla oli kuitenkin työn luonteen vuoksi määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa olevat (37 %).

### 5.3 Nimikkeet

Assistentin, apulaisopettajan ja yliassistentin virat täytetään aina määräaikaisesti, mutta näissä tehtävissä toimi otoshetkellä vain 18 % tutkittavista (n=200). Yleisimmät nimikkeet määräaikaisilla opettajilla ja tutkijoilla olivat 1.3.2006 tutkija (37 %), professori (15 %), yliassistentti (10 %) ja lehtori (10 %). Lopuista nimikkeistä ei syntynyt merkittäviä ryhmiä.

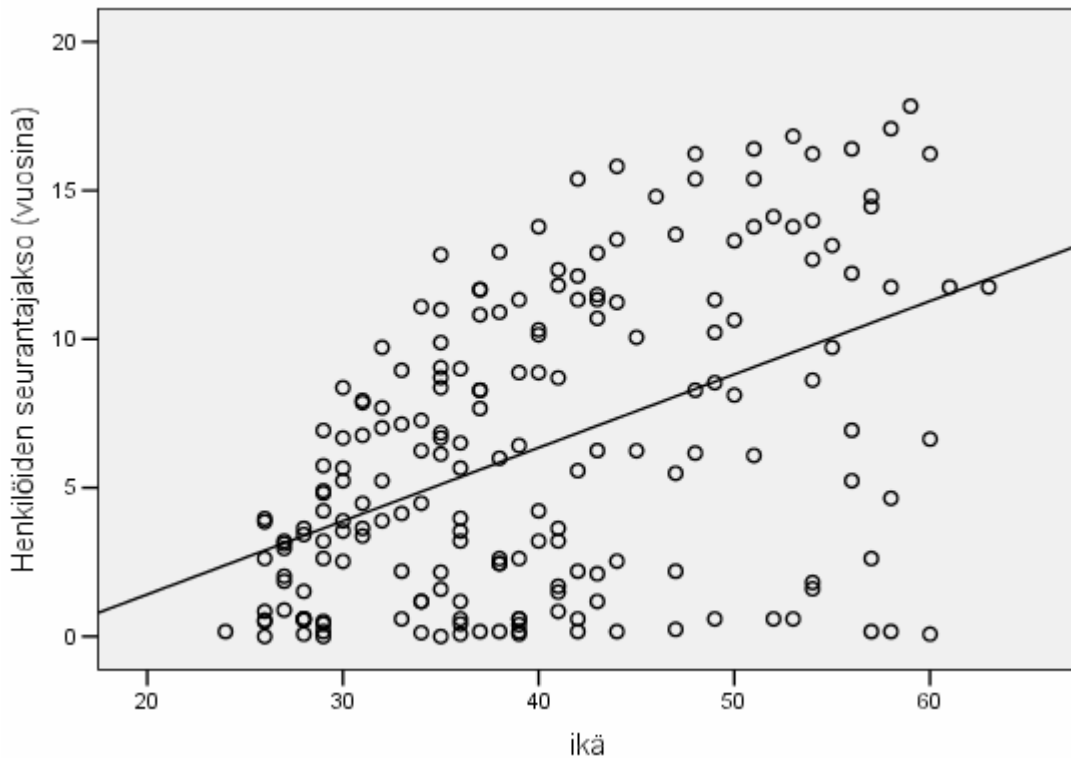
Nimikkeiden vaihtumista eli tehtävästä toiseen liikkumista varten muodostettiin uusi muuttuja, jossa laskettiin tutkittavien nimikkeiden muutokset yhteen. Määräaikaisella yliopistouralla nimikkeet vaihtuvat usein, sillä vähintään kolmessa palvelussuhteessa olleista (n=148) melkein puolella (72 kpl) nimike oli vaihtunut vähintään kaksi kertaa. Nimikettä useasti vaihtaneiden yleisimmät nimikkeet otoshetkellä olivat yliassistentti (16 kpl), professori (14 kpl) ja tutkija (13 kpl). Vähintään kolmessa palvelussuhteessa olleista samalla nimikkeellä oli työskennellyt 34 ja heistä yli puolet (19 kpl) oli tutkijan nimikkeellä. Nimike oli vaihtunut kerran 42:lla, ja myös heistä yli puolet (23 kpl) oli seurantajakson viimeisessä palvelussuhteessa nimikkeeltään tutkijoita. Nimikkeiden vaihdoksissa ei havaittu sukupuolittaisia eroja, sillä molemmilla sukupuolilla nimikkeet vaihtuivat tasaisesti. Tutkijanimikkeessä havaittiin viitteitä myös pysyvyydestä.

Aikaisemmat tutkimukset ovat havainneet akateemisessa maailmassa sukupuolittuneita rakenteita, jotka näkyvät etenkin hierarkian ylätasoilla (ks. esim. Haapakorpi 1998, 191). Viimeisen palvelussuhteen nimikettä tarkasteltaessa löydettiin määräaikaisten opettajien ja tutkijoiden (n=200) hierarkkisesta asemasta pieniä sukupuolittaisia eroja. Miehistä oli otoksen suorittamishetkellä professoreina noin 17 % ja naisista 13 %. Myös yliassistentteina oli miehistä 14 % ja naisista 7 %. Tutkijoina taas oli naisista 42 % ja miehistä 30 %. Lehtoreina toimi naisista jopa 11 % ja miehistä 8 %. Aineistossa oli otoksen suorittamishetkellä yksi yliopettaja, yksi tutkimusjohtaja ja kaksi projektipäällikköä, jotka olivat kaikki miehiä. Koulutusjohtajana toimi otoshetkellä osa-aikaisesti yksi työntekijä, ja hän oli ainut johtajanimikkeellä toimiva nainen. Sukupuolittaiset erot ovat havaittavissa, mutta erityisen suurta sukupuolittaista vinoutumaa ei aineiston perusteella pystytä osoittamaan.

## 5.4 Seurantajakson pituus ja palvelussuhteiden lukumäärät

Yliopistouran retrospektiivisen seurantajakson laskettiin alkavan rekisterissä näkyvästä ensimmäisen palvelussuhteen alkamispäivämäärästä ja kestävän aina otosajankohtaan eli 1.3.2006 saakka. Palvelussuhteiden välissä olevat mahdolliset katkokset laskettiin seurantajaksoon mukaan. Osalla määräaikaisista opettajista ja tutkijoista oli seurantajakson aikana pitkiäkin jaksoja, jolloin he eivät olleet palvelussuhteessa Tampereen yliopistossa. Otosajankohdan määräaikaiset palvelussuhteet otettiin tutkimuksen useaan analyysiin mukaan niiden päättymispäivämäärään saakka, vaikka retrospektiivinen seurantajakso laskettiin loppumaan otoshetkeen. Seurantajakso kuvaa siis laskennallisen ajan, joka on otannan suorittamisajankohdan (1.3.2006) ja tarkasteltavan ensimmäisen palvelussuhteen alkamispäivän välissä.

Opettajien ja tutkijoiden (n=200) retrospektiivisen seurantajakson keskimääräinen pituus oli 5,8 vuotta (Md). Aineistossa oli mukana kolme ihmistä, joilta oli tarkastelussa mukana ainoastaan yksi, 1.3.2006 alkanut palvelussuhde. Heillä seurantajakson pituus oli siis päivän mittainen. Toisaalta mukana oli myös pitkän linjan yliopistotyöntekijöitä, sillä pisin seurantajakso oli lähes 18 vuotta. Henkilörekisteristä oli mahdollista nähdä tutkittavien palvelussuhteet Tampereen yliopistossa vuodesta 1993 alkaen. Vuoden 1993 nimitys otettiin mukaan kokonaisuudessaan, vaikka palvelussuhteen alkamispäivämäärä oli useassa tapauksessa ennen vuotta 1993.



**Kuva 7. Tutkittavien iän vaikutus seuranta-aikojen pituuteen (n=194).**

Tutkittavien iästä ja seuranta-aikojen pituudesta löytyi positiivinen lineaarinen riippuvuus, joka kertoo määräaikaisten yliopistouran pituuden olevan riippuvainen työntekijän iästä (kuva 7). Määräaikaista yliopistouraa tarkasteltaessa analyysistä jätettiin pois ne kuusi työntekijää, joilla oli vakituinen taustavirka. Tuloksista nähdään, että iäkkäät määräaikaistekijät opettajat ja tutkijat olivat useassa tapauksessa työskennelleet Tampereen yliopistossa nuoria pidempään. Korkeampi ikä selittää siis pidempää määräaikaista yliopistouraa, ja näin määräaikaista palvelussuhteista tulee pitkään jatkuva tapa osallistua palkkatyöhön. Tulos on huolestuttava opetus- ja tutkimustehtävien houkuttelevuuden kannalta. Riippuvuus osoittaa myös, että määräaikaisten opetus- ja tutkimustehtäviin suuntautuva ulkoinen liikkuvuus on iäkkäiden kohdalla pientä. Lineaarinen riippuvuus testattiin Spearmanin korrelaatiokertoimella, ja korrelaatiokertoimeksi saatiin 0,434 korrelaation ollessa tilastollisesti merkitsevä ( $p=0,001$ ). Ikä selittää seuranta-aikojen pituudesta noin 19 % ( $0,434^2$ ). Määräaikaisten yliopistouran pituutta selittävät luonnollisesti myös muut tekijät.

Määräaikaisten opettajista ja tutkijoista suurin osa oli naisia, mutta prosentuaalisesti tarkasteltuna määräaikaisten yliopistoura oli kestänyt miehillä kauemmin kuin naisilla. Aineiston kuusi vakituista työntekijää (kolme naista ja kolme miestä) jätettiin seuraavasta riippuvuustarkastelusta pois. (taulukko 8.)

**Taulukko 8. Otoksen miesten ja naisten seurantajakson pituus 1.3.2006 (%).**

Seurantajakson pituus	sukupuoli		Yhteensä
	nainen	mies	
alle vuoden	26 %	11 %	20 %
1–6 vuotta	32 %	32 %	31 %
yli kuusi vuotta	43 %	57 %	50 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %
(n)	120	74	194

$\chi^2=7,088, df=2, p=0,029$

Ristiintaulukoinnin tuloksista nähdään, että naisista suurimmalla osalla (58 %) määräaikainen yliopistoura oli kestänyt korkeintaan kuusi vuotta. Sitä vastoin miehistä suurin osa (57 %) oli tehnyt Tampereen yliopistossa määräaikaisuuksia yli kuusi vuotta. Miehet olivat aineistossa keskimääräisesti naisia hiukan vanhempia, mikä voi selittää osan tuloksista. Tulos oli tilastollisesti melkein merkitsevä ( $p=0,029$ ).

Työntekijän palvelussuhteiden lukumäärä on riippuvainen yliopistouran pituudesta, palvelussuhteiden ajallisista kestoista, palvelussuhteiden välissä olevien katkokkien määrästä ja katkokkien ajallisista kestoista. Edellä havaitut seikat vaikuttavat myös siihen, minkälainen urapolku palvelussuhteista on löydettävissä. Tämän lisäksi palvelussuhteiden lukumäärää voivat lisätä Tampereen yliopiston sisäiset virkavapaudet. Yliopistoissa on tavallista täyttää viransijaisuuksia talon sisäisellä henkilökunnalla virkavapausjärjestelyjen avulla, ja tällä tavalla hoidetaan väliaikaisesti myös avoimia tehtäviä.

Rekisteriaineiston perusteella laskettiin palvelussuhteiden lukumäärä jokaiselle otokseen valikoituneelle työntekijälle. Palvelussuhteiden lukumäärä vaihteli tutkittavilla ( $n=200$ ) yhdestä (min.) ja 38:aan (maks.). Palvelussuhteiden mediaani oli kuusi palvelussuhdetta. Aineiston työntekijöistä 16 % oli otoksen suorittamishetkellä rekisterien valossa ensimmäisessä palvelussuhteessaan Tampereen yliopistossa, kun taas 32 % oli seurantajakson aikana hoitanut yli yhdeksää palvelussuhdetta. Kuusi vakinaista työntekijää jätettiin seuraavista riippuvuustarkasteluista pois (taulukot 9 ja 10).

**Taulukko 9. Ikäluokan vaikutus tutkittavien palvelussuhteiden luku määriin 1.3.2006 (%).**

Palvelussuhteiden lukumäärä	Ikäluokat			Yhteensä
	alle 35-v.	35–45v.	yli 45-v.	
1–2	32 %	26 %	22 %	27 %
3–5	25 %	15 %	14 %	18 %
6–9	30 %	18 %	26 %	24 %
yli 9	13 %	41 %	39 %	31 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %
(n)	63	80	51	194
$\chi^2=16,872$ , $df=6$ , $p=0,010$				

Ikäluokat luokiteltiin uudelleen, minkä perusteella nähdään, että korkeampi ikä selitti suurta palvelussuhteiden määrää (taulukko 9). Alle 35-vuotiaista vain 13 % oli ehtinyt työskennellä yli yhdeksässä palvelussuhteessa. Sen sijaan suurella osalla 35–45-vuotiaalla (41 %) ja yli 45-vuotiaalla (39 %) oli takanaan jo yli yhdeksän palvelussuhdetta. Vajaalla kolmanneksella alle 35-vuotiaista palvelussuhteita oli kertynyt korkeintaan kaksi. Nuoren iän ja vähäisen palvelussuhteiden määrän välinen riippuvuus oli oletettavaa, sillä kaikista nuorimmilla ura on vasta alussa, eikä palvelussuhteiden lukumäärä näin voikaan olla korkea. Tulokset kertoivat kuitenkin, että iäkkäämmille työntekijöille määräaikaisuuksia oli kertynyt jo lukuisia, eivätkä määräaikaisuudet Tampereen yliopistossa siis sijoitu pelkästään uran alkuun. Lisäksi oli tulkittavissa, että määräaikaisen palvelussuhteen kesto voi olla hyvinkin lyhyt, koska tutkittavat urapolut koostuivat lukuisista eri palvelussuhteista. Ikäluokan ja palvelussuhteiden määrän välillä vallitsi tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys ( $p=0,010$ ).

**Taulukko 10. Otoksen miesten ja naisten palvelussuhteiden lukumäärät 1.3.2006 (%).**

Palvelussuhteiden lukumäärä	sukupuoli		Yhteensä
	mies	nainen	
1–2	16 %	33 %	27 %
3–5	24 %	14 %	18 %
6–9	19 %	27 %	24 %
yli 9	41 %	26 %	31 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %
(n)	74	120	194
$\chi^2=11,929$ , $df=3$ , $p=0,008$			

Sukupuoli selitti palvelussuhteiden lukumäärää, sillä naisilla isoin palvelussuhdeluokka (33 %) oli 1–2 palvelussuhdetta. Sitä vastoin miehillä suurimmaksi luokaksi (41 %) osoittautui yli yhdeksän

palvelussuhteen luokka. Tämä tarkoittaa, että miehistä suurempi osa oli työskennellyt useassa palvelussuhteessa naisiin verrattuna. Sukupuolen ja palvelussuhteiden määrän välillä oli tilastollisesti merkitsevä riippuvuus ( $p=0,008$ ).

## **5.5 Määräaikaisten palvelussuhteiden kestot ja palvelussuhteiden väliset katkokset**

Henkilörekisterin mukana saatiin tieto kaikkien palvelussuhteiden alkamis- ja päättymispäivämääristä. Niiden perusteella laskettiin aineiston jokaiselle palvelussuhteelle uusi muuttuja kuvaamaan palvelussuhteen kestoa. Pysyviä palvelussuhteita ei otettu tarkasteluun mukaan. Lopuksi työntekijöiden palvelussuhteiden kestot laskettiin kumulatiivisesti yhteen, ja tuloksista taas laskettiin palvelussuhteiden keskimääräiset kestot. Palvelussuhteiden kestot eivät jakaudu normaalisti, ja sen vuoksi päädyttiin tarkastelemaan ensisijaisesti mediaania.

Aineiston määräaikaisten palvelussuhteiden mediaanikesto oli otoshetkellä ( $n=200$ ) 12 kuukautta ( $ka=20$  kk,  $s=19$  kk). Lyhin palvelussuhde kesti otoshetkellä noin kuukauden ja pisin lähes seitsemän vuotta. Palvelussuhteiden keskimääräiset kestot kuvaavat, kuinka heterogeeninen ilmiö määräaikainen työ on jo pelkästään Tampereen yliopiston opetus- ja tutkimushenkilökunnan keskuudessa. Määräaikaisen palvelussuhteen pituus on merkittävä tekijä arvioitaessa määräaikaisen työn vaikutuksia työntekijöille. Seitsemän vuoden määräaikaista palvelussuhdetta voi nyky-yhteiskunnassa pitää turvallisena ja pitkäkestoisena palvelussuhteena. Sitä vastoin vuoden kestävät palvelussuhteet aiheuttavat usein turvattomuutta ja epävarmuutta työn jatkumisesta.

Aikaisemmissa tuloksissa todettiin, että monilla otoksen määräaikaisilla opettajilla ja tutkijoilla määräaikaisuudet olivat muodostuneet osaksi pidempiaikaista uravaihetta. Sen vuoksi on tärkeää tutkia, jatkuuko määräaikaisuuksiin perustuva yliopistoura yhtenäisesti ilman taukoja vai sisältääkö se palvelussuhteiden välisiä katkoksia. Usein toistuvat katkokset kertovat yliopistouran epäjatkuvuudesta. Määräaikaisen työn jatkuvuutta tutkittaessa aineistoon muodostettiin jokaiselle palvelussuhteelle uusi muuttuja, johon laskettiin uuden palvelussuhteen alkamispäivän ja sitä lähinnä olevan edeltävän palvelussuhteen päättymispäivän välinen erotus päivinä. Palvelussuhteiden välisiksi katkoiksi luokiteltiin kaikki yli yhden päivän kestävät palvelussuhteiden väliset katkokset. Lopuksi työntekijän katkoksien kestoa mittaavista muuttujista laskettiin



kumulatiivinen summamuuttuja, joka kuvasi palvelussuhteiden väliin jäävien katkosten kumulatiivisen keston päivän tarkkuudella.

Ensimmäisessä palvelussuhteessaan olevia ei otettu huomioon urapolun katkonaisuutta tarkasteltaessa. Urapolku oli jatkunut katkotta 38 % tarkasteltavista (n=168). Suurimmalla osalla (63 %) yliopistoura oli siis jatkunut katkonaisesti. Useimmiten (62 %) katkokset olivat kestäneet urapolulla kumulatiivisesti korkeintaan vuoden, jos niitä oli ollut. Katkokset kestivät urapolulla kumulatiivisesti yli vuoden mutta korkeintaan kolme vuotta vajaalla viidesosalla. Viidesosalla urapolun yhteenlasketut katkokset olivat kestäneet yli kolme vuotta. Pisimmillään katkokset olivat vieneet jopa 11 vuotta seurantajaksosta. Tuloksien perusteella voikin olettaa, että osa tutkittavista on seurantajakson aikana hankkinut toimeentuloansa myös muualta kuin Tampereen yliopistosta. Tämä on oletettavaa etenkin monia vuosia kestävien yhtäjaksoisten katkosten aikana, sillä apurahakaudet ja työskentely yliopiston ulkopuolella ovat tyypillisiä akateemiselle uralle.

Urapolun vakautta pystyttiin tarkastelemaan myös palvelussuhteiden väliin jäävien katkosten lukumäärien perusteella. Palvelussuhteiden välissä esiintyi katkoksia 105 työntekijällä, ja heistä 72 %:lla katkosten lukumäärä rajoittui yhteen tai kahteen. Yliopistouran aikana kolme katkosta kohdanneita oli otoksessa 14, ja 15 työntekijän urapolku sisälsi yli kolme katkosta. Tuloksista erottui 35-vuotias mies, joka on kohdannut yliopistourallaan peräti 13 katkosta. Lyhyiden katkosten aikana muualla työskentely tai apurahatutkimus on epätodennäköistä.

Palvelussuhteiden kestoja ja palvelussuhteiden väliin jääviä katkoksia tarkasteltiin työntekijäkohtaisen pitkittäistarkastelun lisäksi myös poikkileikkaustietoina palvelussuhteiden kronologisen järjestyksen mukaan. Palvelussuhteet järjestettiin niiden kronologisen järjestyksen mukaan siten, että tarkasteltavien ensimmäinen (vanhin) palvelussuhde sai järjestysnumeron yksi, toinen kaksi jne. Ensimmäinen palvelussuhde on osalla tutkittavista ollut 1990-luvun alussa, ja toisilla se oli ainoa tarkasteltava palvelussuhde koko seurantajaksolla. Tarkastelu lopetettiin kronologisessa järjestyksessä 14. palvelussuhteeseen tutkimuksen reliabiliteetin säilyttämiseksi. Tämän jälkeen havainnoitava joukko kävi liian pieneksi. (Taulukko 11.)

**Taulukko 11. Palvelussuhteiden välissä olevien katkokkien määrä palvelussuhteiden kokonaismäärästä (%).**

Palvelussuhteet kronologisessa järjestyksessä <sup>a</sup>	n	Katkoksia % kokonaismää- räästä
1-2.	168	36 %
2-3.	148	24 %
3-4.	137	24 %
4-5.	127	24 %
5-6.	113	13 %
6-7.	97	12 %
7-8.	83	17 %
8-9.	70	14 %
9-10.	64	14 %
10-11.	56	11 %
11-12.	48	15 %
12-13.	45	13 %
13-14.	37	11 %

<sup>a</sup>Tarkastelua jatkettiin vain 14. palvelussuhteeseen, sillä sitä korkeammaksi palvelussuhteiden lukumäärä nousi alle 30 työntekijällä.

Palvelussuhteiden välissä olevat katkokset keskittyivät erityisesti ensimmäisiin palvelussuhteisiin. Tarkasteltavista 36 % oli kohdannut katkoksen ennen toisen palvelussuhteen alkamista. Sen sijaan 14. palvelussuhteen kohdalla vain 11 % oli joutunut kokemaan katkoksen ennen palvelussuhteen alkamista. Tuloksen voi tulkita seuraavasti: mitä useammassa palvelussuhteessa työntekijä on Tampereen yliopistossa ollut, sitä varmempaa on, että palvelussuhteet jatkuvat katkeamattomina ketjuina. Määräaikainen yliopistoura näyttää siis katkoksilla mitattuna vakiintuvan palvelussuhteiden ja kokemuksen karttuessa. Palvelussuhteiden väliset katkokset eivät olleet yhteydessä sukupuoleen, ikään, henkilöryhmään tai työskentely-yksikköön, vaan niitä esiintyi eri ryhmissä.

Määräaikaisten palvelussuhteiden seurattessa toisiaan katkeamattomana ketjuna puhutaan ketjutuksesta. Ketjutusta kuvaamaan muodostettiin uusi muuttuja, jossa työntekijöiltä laskettiin viimeisen katkeamattoman ketjun palvelussuhteiden lukumäärä. Tarkasteluun otettiin mukaan vähintään kolmessa palvelussuhteessa olleet työntekijät, jotka olivat ilman pysyvää taustavirkaa. Tarkasteltavista (n=142) 70 % oli työskennellyt kolme viimeistä palvelussuhdetta katkotta. Näistä 99 työntekijästä yli kaksi viidesosaa oli otoshetkellä määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa työn luonteen vuoksi ja viidesosa oli opiskelijoita tai jatko-opiskelijoita. Edellisiä pienempinä ryhminä

ketjuuntumista ilmeni otoshetkellä myös määräaikaiseen virkaan nimitetyillä (14 %), sijaisina toimivilla (10 %) ja avoimia tehtäviä väliaikaisesti hoitavilla (11 %). Otosajankohdan nimikkeitä tarkasteltaessa kolme viimeistä palvelussuhdetta oli yleisimmin ketjuuntunut tutkijoilla (39 %), professoreilla (11 %), yliassistentteilla (14 %) ja lehtoreilla (8 %).

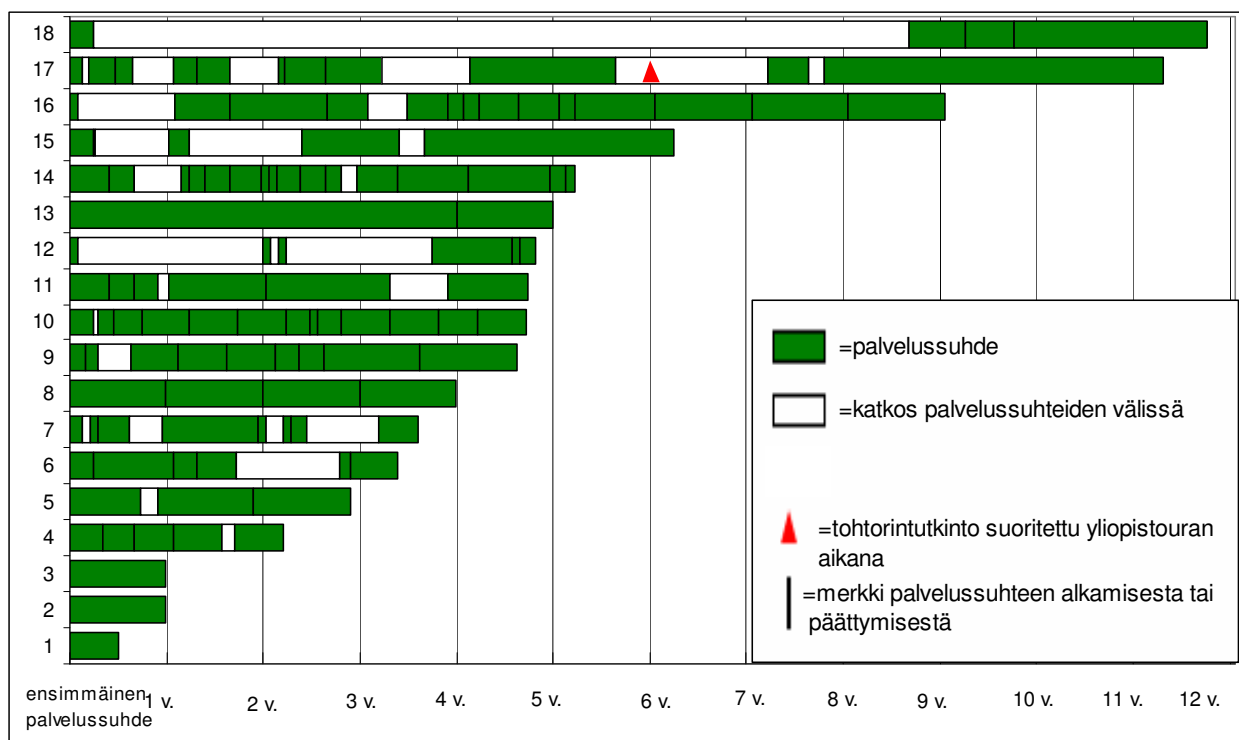
Kaiken kaikkiaan määräaikaisten opettajien ja tutkijoiden palvelusuhteiden ketjuuntuminen on Tampereen yliopistossa yleistä. Palvelussuhteiden ketjuuntumista tarkasteltaessa erottui esimerkiksi mies, jonka 33 viimeistä tutkijan palvelussuhdetta olivat ketjuuntuneet. Ketjuuntuneista 33 palvelussuhteesta vain yksi oli kestoltaan yli vuoden mittainen. Vähintään kymmenen viimeistä palvelussuhdetta oli jatkunut katkeamattomana ketjuna (n=200) 17 % aineiston työntekijöistä.

## **5.6 Määräaikaisen urapolun vakaus ja tohtorintutkinto**

Seuraavissa kuvissa (kuvat 8–13) aineisto on jaettu sukupuolittain ja ikäluokittain kuuteen ryhmään, joissa tarkastellaan määräaikaisten palvelussuhteiden ja katkosten lukumääriä sekä ajallisia kestoja. Edellisten lisäksi kuviin on merkitty suoritettut tohtorintutkinnot. Vakituksia työntekijöitä (6 kpl) ei otettu tarkasteluun mukaan. Kuvissa on esitetty tarkasteltavien määräaikaisten palvelussuhteiden kokonaiskesto, vaikka virkavapaustapauksissa työntekijä olisikin ollut osan aikaa perustehtävästään virkavapaalla hoitamassa toista yliopiston sisäistä tehtävää. Kuvissa saattaa siis olla virkavapaustapausten kohdalla ajallisesti osin samaan aikaan voimassa olevia palvelussuhteita. Jos palvelussuhteen voimassaolo on ajallisesti osin päällekkäinen, päällekkäiset palvelussuhteet on esitetty kuvissa peräkkäin. Näin kuvissa tulevat hyvin esille määräaikaisten palvelussuhteiden todelliset pituudet. Lisäksi kuvat kertovat, jatkuuko määräaikaisuuksiin perustuva urapolku yhtäjaksoisesti vai katkonaisesti, mutta urapolun ajallista kestoja kuvat eivät virkavapaustilanteissa päällekkäisten palvelussuhteiden vuoksi kerro (vrt. ero seurantajaksoon s. 68). Taulukko etenee kronologisessa järjestyksessä alkaen tarkasteltavan ensimmäisestä (=vanhimmasta) palvelussuhteesta edeten x-akselilla viimeiseen eli otosajankohdan (1.3.3006) palvelussuhteeseen.

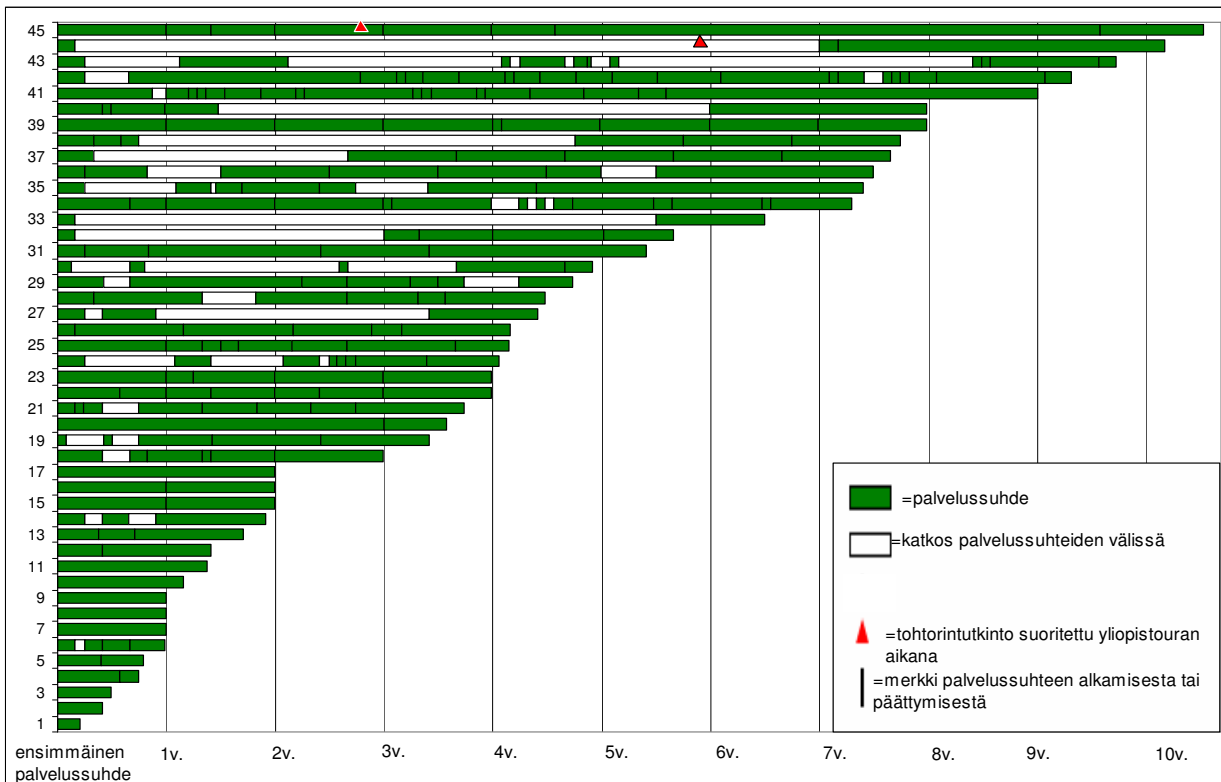
### **5.6.1 Urapolkujen vakaus ja suoritettut tohtorintutkinnot alle 35-vuotiailla**

Alle 35-vuotiaita miehiä oli aineistossa vähän (n=18), ja heistä vain yksi oli suorittanut tohtorintutkinnon (kuva 8).



**Kuva 8. Alle 35-vuotiaiden miesten (n=18) määräaikaiset palvelussuhteet, katkokset ja suoritettut tohtorintutkinnot pitkittäisasetelmana.**

Katkoksia oli yliopistouransa aikana kokenut jopa 13 työntekijää, joista kuudella katkokset olivat kestäneet kumulatiivisesti korkeintaan vuoden. Kolmella miehistä katkokset olivat kestäneet kumulatiivisesti yli kolme vuotta. Kuvassa näkyy myös huomattavan pitkiä yhtäjaksoisia katkoksia. Katkosten lukumäärä vaihteli työntekijäkohtaisesti nolasta kuuteen, mutta suurimmalla osalla lukumäärä rajoittui yhteen tai kahteen. Kolme viimeistä palvelussuhdetta oli jatkunut katkeamattomana ketjuna seitsemällä vähintään kolmessa eri palvelussuhteessa työskennelleellä alle 35-vuotiaalla miehellä (n=14). Palvelussuhteiden lukumäärä vaihteli suuresti yhden ja 16 palvelussuhteen välillä, ja kaikkien palvelussuhteiden mediaanikesto oli ryhmässä viisi kuukautta (min. neljä päivää, maks. neljä vuotta). Ensimmäisen palvelussuhteen mediaanikesto oli vain kolme ja puoli kuukautta (min. 1kk, maks. 4 vuotta), mutta viimeiseen palvelussuhteeseen tultaessa palvelussuhteiden mediaanikesto oli pidentynyt vuoteen (min. 1kk, maks. 3,5 vuotta). Alle 35-vuotiaiden miesten kohdalla tulosten yleistettävyyteen on suhtauduttava varauksella ryhmän pienuuden vuoksi.



**Kuva 9. Alle 35-vuotiaiden naisten (n=45) määräaikaiset palvelussuhteet, katkokset ja suoritettut tohtorintutkinnot pitkittäisasetelmana.**

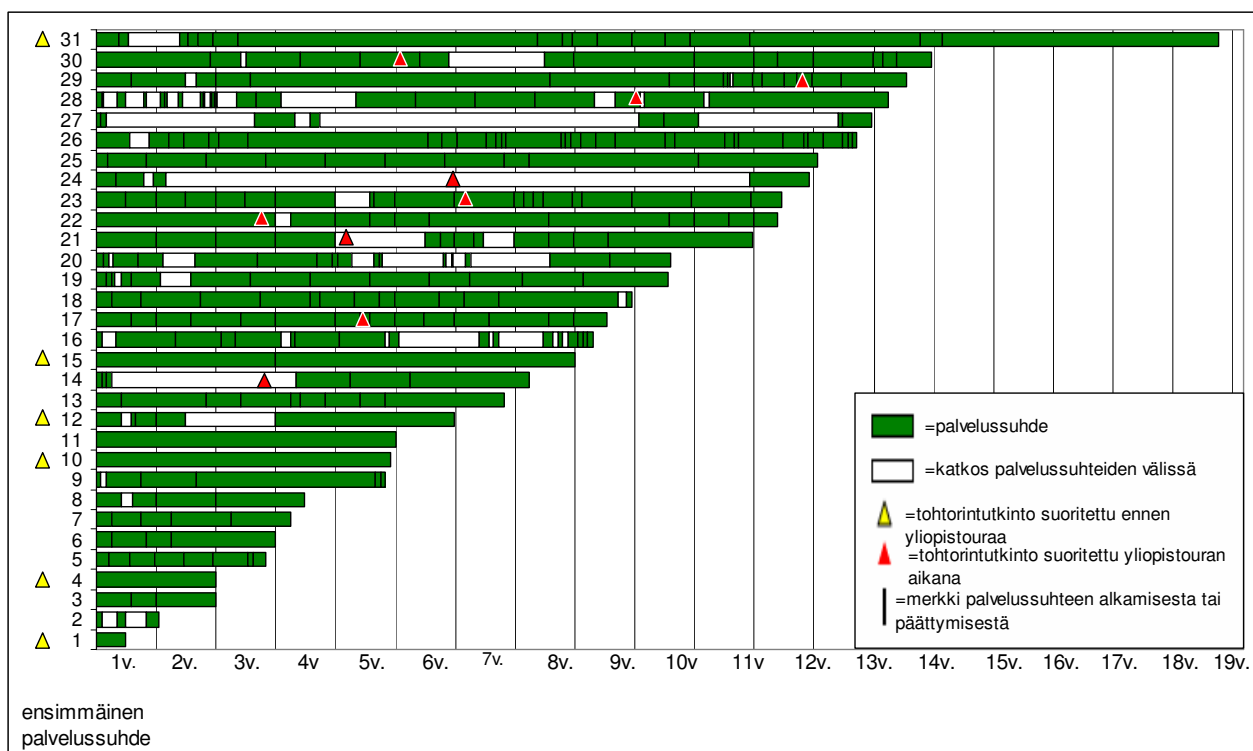
Alle 35-vuotiaita naisia oli aineistossa huomattavasti saman ikäluokan miehiä enemmän (kuva 9). Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelevistä alle 35-vuotiaista naisista oli tohtorintutkinnon suorittanut vain kaksi. Urapolku oli monilla ryhmän naisilla katkonainen, sillä lähes puolella heistä (49 %) oli määräaikaisien palvelussuhteiden välissä katkoksia. Urapolku oli jatkunut ilman katkoja kolmen viimeisen palvelussuhteen ajan 72 %:lla vähintään kolmessa palvelussuhteessa olleista työntekijöistä (n=29). Katkosten lukumäärä rajoittui yli kolmasosalla yhteen tai kahteen, mutta kuusi ryhmästä oli kuitenkin kokenut yli kolme katkosta urapolkunsa aikana. Kymmenellä työntekijällä katkosten kumulatiivinen kesto oli korkeintaan vuoden, mutta pitkiä, yli kolmen vuoden kumulatiivisia katkoksia oli kuudella. Palvelussuhteita oli naisille kertynyt nuoresta iästä huolimatta runsaasti, sillä palvelussuhteiden lukumäärä vaihteli yhdestä 22:een. Palvelussuhteiden pituudet vaihtelivat paljon, ja kaikkien palvelussuhteiden mediaanikesto oli kuusi kuukautta (min. 12 päivää, maks. 2,3 vuotta). Palvelussuhteen keskimääräinen kesto piteni yliopistouran edetessä, sillä ensimmäisen palvelussuhteen mediaanikesto oli 4,9 kuukautta (min. 1kk, maks. 3 vuotta), kun taas viimeisen palvelussuhteen mediaanikesto oli noussut ryhmässä jo 12 kuukauteen (min. 2 kk, maks. 3,5 vuotta).

## Yhteenveto

Alle 35-vuotiaita naisia työskenteli määräaikaissä opetus- ja tutkimustehtävissä miehiä enemmän. Sukupuolten välillä ei havaittu suuria eroja uran vakaudessa tai suoritetuissa tohtorintutkinnoissa. Urapolku oli epäjatkuvaa katkoksien osalta yli puolella alle 35-vuotiaista, ja palvelussuhteet olivat myös kestoiltaan lyhyitä. Viitteitä yliopistouran vakiintumista oli tosin havaittavissa urapolun lopussa, sillä palvelussuhteiden kestot olivat pidentyneet tutkittavien viimeiseen palvelussuhteeseen tultaessa. Yli puolella (65 %) vähintään kolmessa eri palvelussuhteessa työskennelleistä (n=43) kolme viimeistä palvelussuhdetta oli jatkunut katkoitta. Tohtorintutkinnoita oli suorittanut tässä ryhmässä vain kolme (n=63).

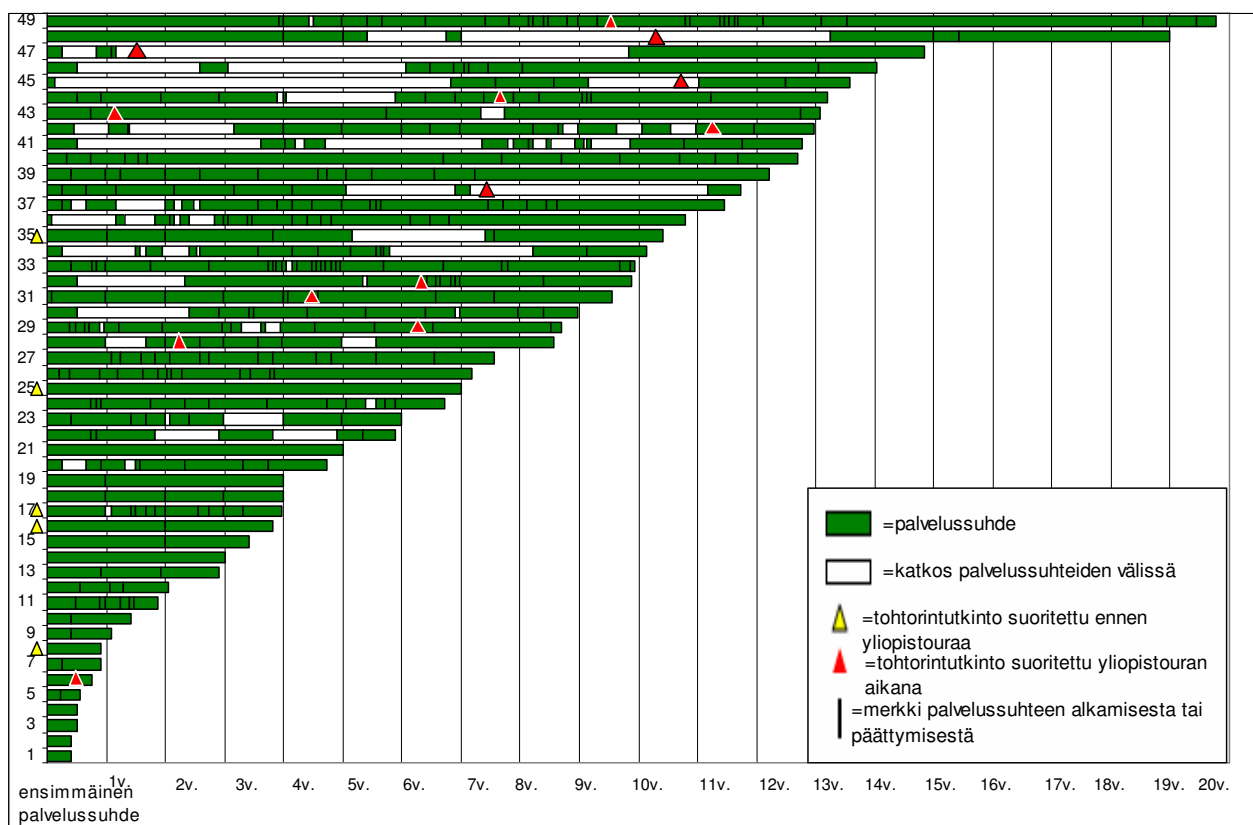
### 5.6.2 Urapolkujen vakaus ja suoritetut tohtorintutkinnot 35–45-vuotiailla

Keskimmäisen ikäluokan miehistä 15 oli suorittanut tohtorintutkinnoita tässä tarkasteltavan urapolun aikana tai ennen tarkasteltavaa yliopistouraa (kuva 10).



**Kuva 10.** 35–45-vuotiaiden miesten (n=31) määräaikaissä palvelussuhteet, katkokset ja suoritetut tohtorintutkinnot pitkittäisasetelmana.

Yli puolella ryhmästä (61 %) oli ollut palvelussuhteiden välissä katkoksia. Katkosten lukumäärä vaihteli nolasta 13:een, mutta yli kaksi katkosta urallaan kohdanneita oli ryhmässä vain neljä. Kymmenellä miehellä katkosten kumulatiivinen kesto jäi korkeintaan vuoteen, ja yhdeksän muun katkonaisella urapolulla katkosten kumulatiivinen kesto oli yli vuoden. Suurimmalla osalla (73 %) vähintään kolmessa palvelussuhteessa työskennelleistä (n=26) kolme viimeistä palvelussuhdetta oli jatkunut katkoitta. Palvelussuhteiden lukumäärä vaihteli yhdestä 32:een. Palvelussuhteiden pituuksien mediaanikesto oli 35–45-vuotiailla miehillä viisi kuukautta (min. 6 päivää, maks. 5 vuotta). Ensimmäisen palvelussuhteen keskimääräinen kesto oli viisi kuukautta (=Md, min. 26 päivää, maks. 5 vuotta), kun taas viimeisen palvelussuhteen kohdalla palvelussuhteen keskimääräinen kesto oli pidentynyt vuoteen (=Md, min. 1 kk, maks. viisi vuotta).



**Kuva 11. 35–45-vuotiaiden naisten (n=49) määräaikaiset palvelussuhteet, katkokset ja suoritettut tohtorintutkinnot pitkittäisasetelmana.**

Keskimmäisen ikäluokan naisista 18 oli suorittanut tohtorintutkinnon tarkasteltavan urapolun aikana tai ennen tarkastelujakson alkua (kuva 11). Palvelussuhteet jatkuivat katkeamattomana ketjuna hieman yli puolella (51 %) naisista. Katkoksia oli työntekijäkohtaisella urapolulla enimmillään kahdeksan, mutta suurimmalla osalla (18 työntekijällä) katkoksia kokoneista

24 naisesta katkoksia oli korkeintaan kaksi. Suurimmalla osalla (70 %) vähintään kolmessa palvelussuhteessa työskennelleistä (n=33) kolme viimeistä palvelussuhdetta oli jatkunut katkoitta. Katkoksia kokeneista 24 naisesta useimmilla (17 työntekijällä) katkosten kumulatiivinen kesto oli yli vuoden. Keskimmäisen ikäluokan naiset olivat siis olleet Tampereen yliopistosta pois pitkiäkin jaksoja tarkasteltavan urapolun aikana. Urapoluille kertyneiden palvelussuhteiden lukumäärä vaihteli yhdestä 30:een. Palvelussuhteiden mediaanikesto oli viisi kuukautta (min. 6 päivää, maks. 7 vuotta). Ensimmäisen palvelussuhteen keskimääräinen kesto oli ryhmässä kuusi kuukautta (=Md, min. 1kk, maks. 7 vuotta), mutta viimeiseen palvelussuhteeseen tultaessa palvelussuhteen keskimääräinen kesto oli pidentynyt vuoteen (=Md, min. 30 päivää, maks. 7 vuotta).

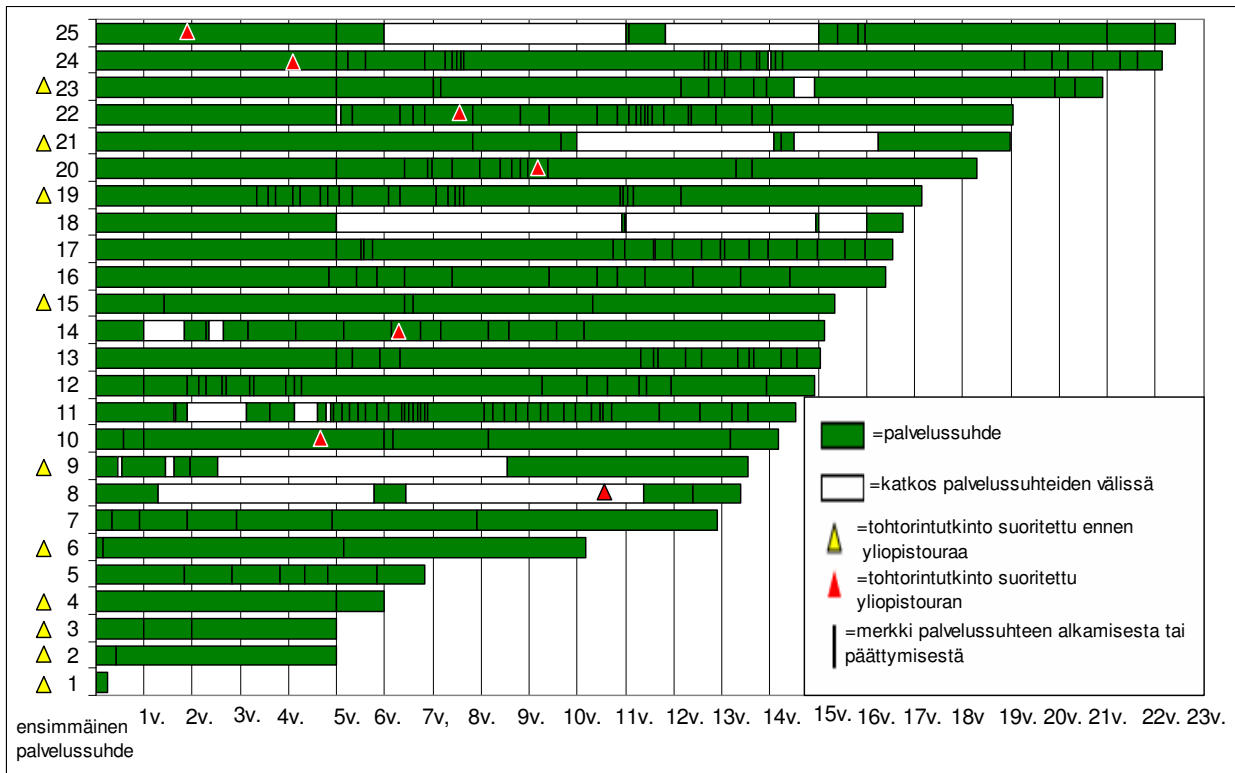
### **Yhteenveto**

Aineistossa oli eniten tapauksia kyseisessä keskimmaisessä ikäryhmässä (n=80). Naisia oli tässä ikäryhmässä miehiä enemmän, kuten alle 35-vuotiaissakin. Urapolulla oli katkoksia yli puolella työntekijöistä, ja palvelussuhteiden kestot olivat myös keskimääräisesti lyhyitä kuten alle 35-vuotiaillakin. Tohtorintutkinnon oli suorittanut 41 % ryhmästä, mikä on jo huomattavasti suurempi osa kuin alle 35-vuotiaista. Vähintään kolmessa eri palvelussuhteessa olleista työntekijöistä (n=59) 71 %:n palvelussuhteet olivat jatkuneet katkoitta kolmen viimeisen palvelussuhteen ajan. Kolme viimeistä palvelussuhdetta oli ketjuuntunut tässä ikäryhmässä useammin kuin alle 35-vuotiaiden ryhmässä. Viimeisen palvelussuhteen kesto oli pidentynyt vuoteen, kuten edellisessäkin ryhmässä. Urapolulla havaittiin siis pientä vakiintumista myös tässä ryhmässä.

### **5.6.3 Urapolkujen vakaus ja suoritettut tohtorintutkinnot yli 45-vuotiailla**

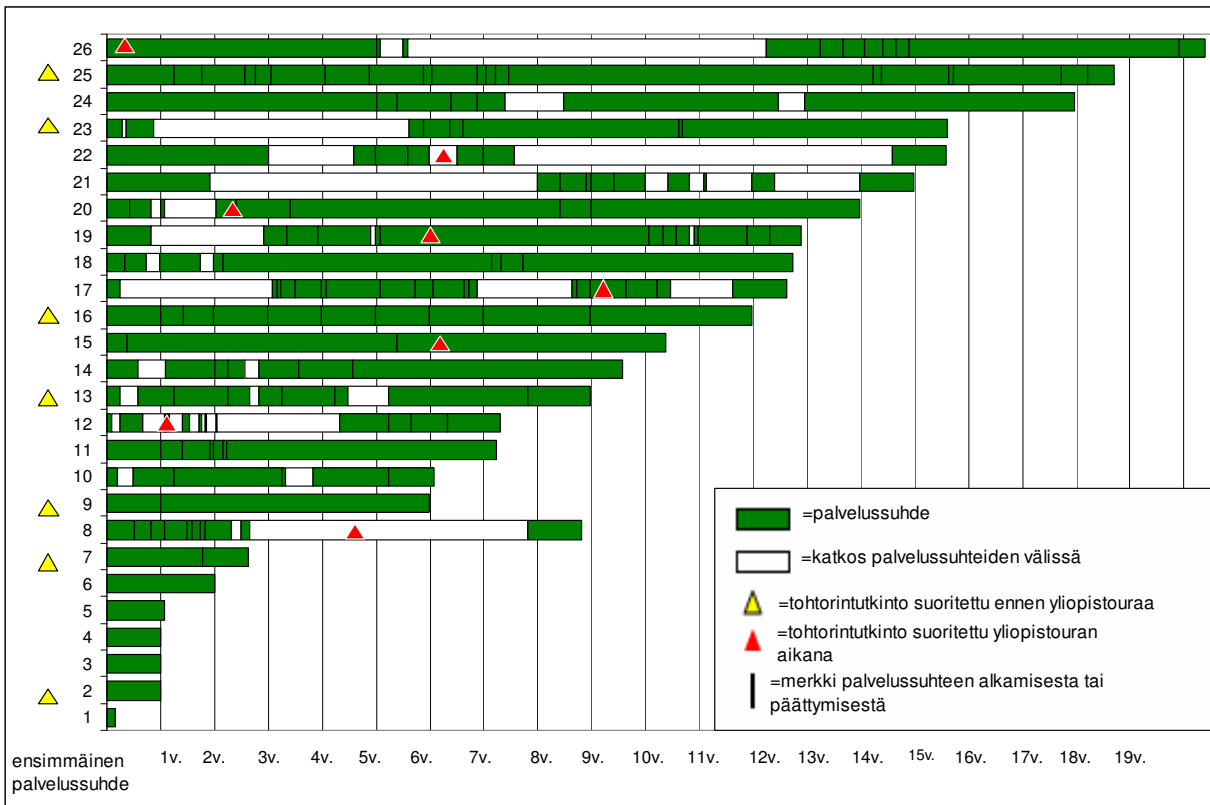
Määräaikaisen opetus- ja tutkimushenkilöstön sukupuolijakauma tasoittuu yli 45-vuotiaiden ryhmässä, minkä lisäksi määräaikaisten työntekijöiden kokonaislukumäärä on pienempi kahteen nuorempaan ikäryhmään verrattuna.





**Kuva 12. Yli 45-vuotiaiden miesten (n=25) määräaikaiset palvelussuhteet, katkokset ja suoritetut tohtorintutkinnot pitkittäisasetelmana.**

Yli 45-vuotiaita miehiä oli aineistossa 25, ja heistä 17 oli suorittanut tohtorintutkinnot urapolun aikana tai ennen tarkasteltavaa yliopistouraa (kuva 12). Palvelussuhteet olivat jatkuneet katkeamattomana ketjuna yli puolella (56 %) ryhmään kuuluvista miehistä. Vain kolmella miehellä oli urapolun aikana ollut yli kaksi katkosta, ja ainoastaan yhdellä oli katkoksia ollut yli kolme. Seitsemällä miehellä katkosten kumulatiivinen kesto oli yli vuoden, ja he olivatkin olleet yhtäjaksoisesti pidempiä kausia pois Tampereen yliopistosta. Suurimmalla osalla (82 %) vähintään kolmessa palvelussuhteessa olleista (n=22) kolme viimeistä palvelussuhdetta oli jatkunut katkoitta. Palvelussuhteiden lukumäärä vaihteli yhdestä 38:aan palvelussuhteen välillä. Palvelussuhteita oli ryhmän miehillä paljon, sillä 48 prosentilla oli ollut yli kymmenen palvelussuhdetta ja alle kolme palvelussuhdetta oli ollut vain kolmella. Palvelussuhteiden mediaanikesto oli ryhmässä viisi kuukautta ja kaksi viikkoa (min. 9 päivää, maks. 7,9 vuotta). Ryhmän ensimmäisen palvelussuhteen keskimääräinen kesto oli yli 22 kuukautta (=Md, min. 58 päivää, maks. 7,9 vuotta), mutta viimeisen palvelussuhteen kohdalla palvelussuhteiden keskimääräinen kesto oli lyhentynyt 12 kuukauteen (=Md, min. 3 kk, maks. 5 vuotta).



**Kuva 13. Yli 45-vuotiaiden naisten (n=26) määräaikaiset palvelussuhteet, katkokset ja suoritettut tohtorintutkinnot pitkittäisasetelmana.**

Yli 45-vuotiaita naisia oli aineistossa 26, ja 15 heistä oli suorittanut tohtorintutkinnon (kuva 13). Ryhmästä yli puolella (54 %) oli ollut palvelussuhteiden välissä katkoja. Yli kaksi katkosta kokeneita oli kuusi. 11 naisella katkosten kumulatiivinen kesto oli yli vuoden. Suurimmalla osalla (61 %) vähintään kolmessa palvelussuhteessa olleista (n=18) kolme viimeistä palvelussuhdetta oli jatkunut katkoitta. Palvelussuhteiden lukumäärä vaihteli yhdestä 20:een. Palvelussuhteen keskimääräinen kesto oli tässä ryhmässä kuusi kuukautta (=Md, min. 4 päivää, maks. 6,9 vuotta). Ensimmäisen palvelussuhteen keskimääräinen kesto oli ryhmän naisilla vuoden (=Md, min. 1kk, maks. 5 vuotta), ja viimeiseen palvelussuhteeseen tultaessa keskimääräinen kesto oli pysynyt täysin samana (Md=1 vuosi, min. 2kk, maks. 5 vuotta).

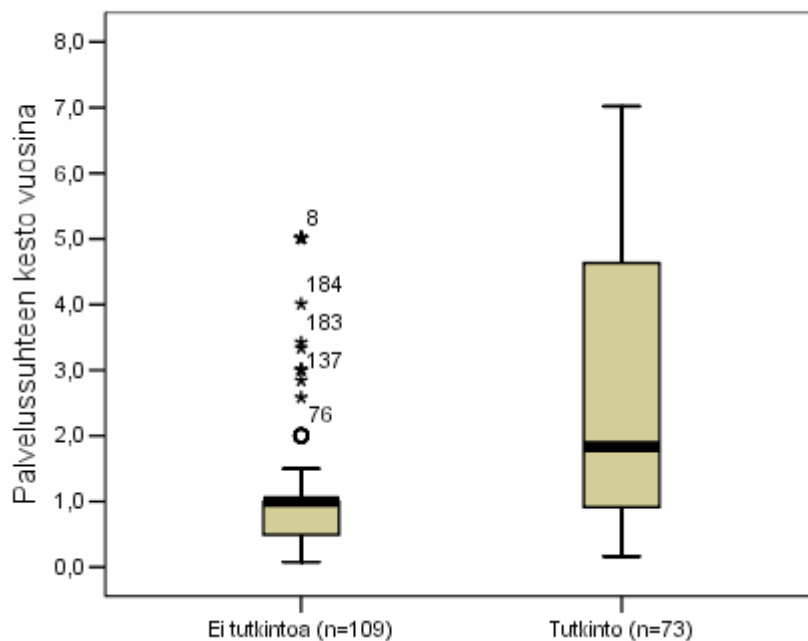
## Yhteenveto

Naisia ja miehiä on tässä pienessä ikäryhmässä (n=51) lähes yhtä paljon. Urapoluilla oli katkoksia tässäkin ryhmässä, mutta hieman yli puolella palvelussuhteet olivat jatkuneet katkeamattomana ketjuna koko tarkasteltavan yliopistouran ajan. Palvelussuhteet seurasivat toisiaan erityisesti miehillä. Palvelussuhteiden kestot eivät olleet pidempiä urapolun lopussa, kuten nuoremmissa

ikäluokissa. Miehillä palvelussuhteiden kestot päinvastoin lyhenivät otosajankohtaan tultaessa. Miehillä ensimmäisen palvelussuhteen keskimääräinen kesto oli huomattavan pitkä, ja 80 % yli 45-vuotiaista miehistä oli aloittanut yliopistouransa jo 1990-luvulla. Lyhyet, taustaviran avulla tehtävät viransijaisuudet eivät selitä miesten viimeisen palvelussuhteen keston lyhentymistä, sillä 84 % ryhmän miehistä oli otoksen suorittamishetkellä määräaikaissa perustehtävissään. Naisista vajaat 60 % oli aloittanut yliopistouransa 1990-luvulla, ja heidän ensimmäinen palvelussuhteensa oli keskimäärin huomattavasti lyhyempi kuin miesten. Vähintään kolmessa eri palvelussuhteessa olleista työntekijöistä (n=40) 73 %:lla palvelussuhteet olivat jatkuneet katkoitta kolmen viimeisen palvelussuhteen ajan. Viimeiset palvelussuhteet ketjuuntuivat siis vanhimmassa ikäryhmässä nuorempia useammin. Tohtorintutkinnon oli suorittanut 63 % ryhmästä. Tohtorintutkintojen suorittaneiden osuus lisääntyi määräaikaisen opetus- ja tutkimushenkilökunnan kohdalla iän karttuessa.

#### 5.6.4 Tohtorintutkinnon vaikutus urapolun vakauteen

Palvelussuhteiden pituuksia tarkasteltaessa kävi ilmi, että viimeinen (otosajankohdan) palvelussuhde oli kestoltaan huomattavasti lyhyempi niillä, jotka eivät olleet suorittaneet tohtorintutkintoa (kuva 14).



Kuva 14. Tutkittavien viimeisen palvelussuhteen kesto vuosina tohtorintutkinnon suorittaneilla ja niillä, jotka eivät ole suorittaneet tohtorintutkintoa.

Tohtorintutkinnon suorittaneilla viimeisen palvelussuhteen keskimääräinen kesto oli lähes kaksi vuotta ( $Md=1,8v.$ ,  $Q_1=0,9v.$ ,  $Q_3=4,6v.$ ). Sitä vastoin tohtorintutkintoa suorittamattomilla viimeisen palvelussuhteen keskimääräinen kesto oli vain vuoden ( $Md=1v.$ ,  $Q_1=0,5v.$ ,  $Q_3=1v.$ ). Ryhmien väliset erot testattiin Mann Whitney U-testillä, ja tulokset osoittautuivat tilastollisesti erittäin merkitseviksi ( $p<0,001$ ).

Tohtorintutkinnon suorittaneista ( $n=73$ ) yli puolet (58 %) oli suorittanut tutkinnon tässä tarkasteltavan urapolun aikana. Heidän osaltaan oli mahdollista tarkastella urapolun muutosta vakaammaksi tohtorintutkinnon suorittamisen jälkeen. Tohtorintutkinto on voitu suorittaa Tampereen yliopistossa tai muussa yliopistossa tai korkeakoulussa. Tarkastelua varten muodostettiin uusia muuttujia. Tarkasteltavan urapolun aikana tohtorintutkinnon suorittaneiden ( $n=42$ ) yliopistouran katkokset vähenivät tohtorintutkinnon suorittamisen jälkeen. Ennen tohtorintutkinnon suorittamista 28 tutkittavista oli kohdannut palvelussuhteiden välissä katkoksia, kun taas tutkinnon suorittamisen jälkeen katkoksia oli 15 tutkittavalla.

Katkoksien lisäksi oli mahdollista tarkastella yliopistourallaan tohtorintutkinnon suorittaneiden palvelussuhteiden lukumääriä ja seurantajakson pituutta ennen ja jälkeen -asetelmalla. Seuranta-asetelmassa luotiin uudet muuttujat palvelussuhteiden lukumääristä ja seurantajakson pituudesta ennen tohtorintutkinnon suorittamista ja tutkinnon suorittamisen jälkeen. Tulosten perusteella ( $n=42$ ) palvelussuhteiden lukumäärä oli keskimäärin hivenen suurempi ennen tutkinnon suorittamista ( $Md=4$ ,  $Q_1=2$ ,  $Q_3=9$ ) kuin tutkinnon suorittamisen jälkeen ( $Md=3,5$ ,  $Q_1=2$ ,  $Q_3=8$ ). Seurantajakson pituuden keskiarvo oli ennen tohtorintutkinnon suorittamista 5,6 vuotta ( $s=3v.$ ), ja tohtorintutkinnon suorittamisen jälkeen seurantajaksoa oli jäljellä keskiarvoisesti saman verran ( $ka=5,6v.$ ,  $s=4v.$ ). Palvelussuhteiden ja katkosten väheneminen ei siten johdu seurantajakson lyhydestä tohtorintutkinnon suorittamisen jälkeen. Tulokset viittaavat yliopistouran vakiintuvan tohtorintutkinnon suorittamisen jälkeen katkosten määrillä ja palvelussuhteiden pituuksilla mitattuna. Aineiston vakituisista yöntekijöistä 5/6 oli suorittanut tohtorintutkinnon.

Tohtorintutkinnon suorittaneet toimivatkin usein yliopistohierarkian arvostetuissa opetusviroissa. Tohtorintutkinnon suorittaneiden ( $n=73$ ) yleisimmät nimikkeet otoshetkellä olivat professori (27 kpl), yliassistentti (15 kpl) ja lehtori (10 kpl). Ilman tohtorintutkintoa olevien ( $n=109$ ) ylivoimaisesti yleisin nimike oli tutkija (58 kpl), jonka lisäksi lehtori (9 kpl), assistentti (7 kpl) ja apulaisopettaja (6 kpl) olivat myös suhteellisen yleisiä nimikkeitä otoshetkellä.

Aineiston määräaikaiset opettajat ja tutkijat suorittivat tohtorintutkinnon varsin iäkkäinä. Tohtorintutkinnon suorittamiseen kuluikin aineistossa keskimäärin 8,4 vuotta ylemmästä korkeakoulututkinnosta laskettuna. Tohtorintutkinto oli avoimena opinto-oikeutena usealla. Tohtorintutkinnon suorittaneet olivat seurantajakson puitteissa työskennelleet Tampereen yliopistossa huomattavasti kauemmin tohtorintutkintoa suorittamattomiin verrattuna (taulukko 12).

**Taulukko 12 Seurantajakson pituus otoksessa tohtorintutkinnon suorittaneilla ja niillä, jotka eivät ole suorittaneet tohtorintutkintoa.**

Seurantajakson pituus	Tohtorin tutkinto		Yhteensä
	ei tutkintoa	on tutkinto	
alle 1v.	23 %	10 %	18 %
1–6 vuotta	40 %	15 %	30 %
yli 6 vuotta	37 %	75 %	52 %
	100 %	100 %	100 %
(n)	109	73	182
$\chi^2=26,198$ , $df=2$ , $p<0,001$			

Kolme neljästä tohtorintutkinnon suorittaneesta oli pitkänlinjan yliopistotyöntekijöitä, sillä heidän yliopistouransa oli kestänyt yli kuusi vuotta. Ilman tohtorintutkintoa olevat olivat sitä vastoin työskennelleet Tampereen yliopistossa lyhyemmän aikaa. Ryhmien väliset erot todettiin tilastollisesti erittäin merkitseviksi ( $p<0,001$ ).

## 5.7 Sisäinen liikkuvuus virkavapauksien avulla

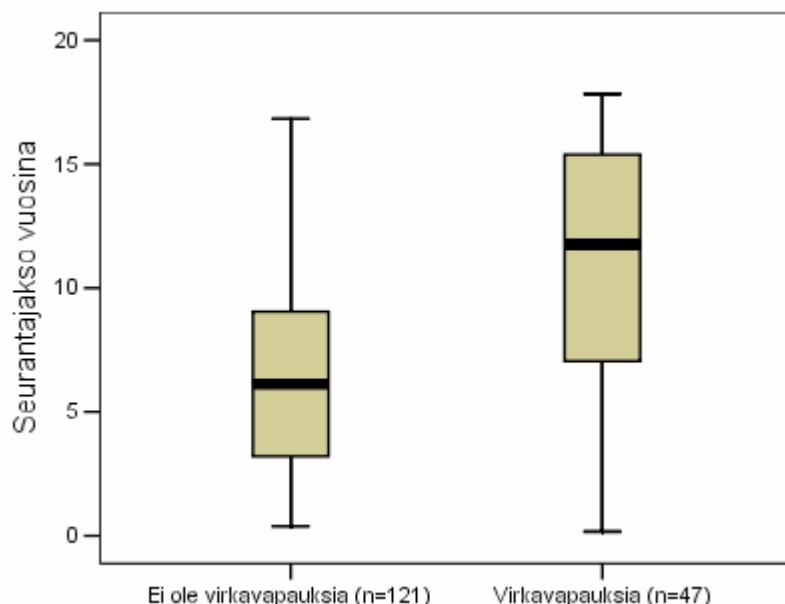
Määräaikaisella työntekijällä saattaa olla Tampereen yliopistossa toinen taustavirka – toisin sanoen määräaikaisissa tehtävissä käytetään talon sisäistä henkilökuntaa. Urapoluista ( $n=200$ ) 77 % ei sisältänyt yliopiston sisäisiä virkavapauksia. Kuitenkin runsas viidesosa työntekijöistä oli ollut määräaikaisesta palvelussuhteesta virkavapaalla hoitamassa toista yliopiston sisäistä tehtävää. Kuudella (3 %) oli Tampereen yliopistossa pysyvä taustavirka, josta he olivat otosajankohtana virkavapaalla hoitamassa määräaikaista tehtävää.

Tutkittavista ( $n=200$ ) 18 oli ollut virkavapaalla hoitamassa työtehtäviä Tampereen yliopiston ulkopuolella. Heistä kahdeksalla ei ollut Tampereen yliopistossa sisäisiä virkavapauksia. Tämän vuoksi virkavapauksien avulla tehtävästä toiseen liikkuneiden määrä nousi todellisuudessa

55 työntekijään (28 %). Rekisteritietojen rajallisuuden johdosta tutkimuksessa ei kuitenkaan olla kiinnostuneita Tampereen yliopiston ulkopuolisista virkavapauksista. Tästä syystä analyyseissa ovat mukana ainoastaan Tampereen yliopiston sisäiset virkavapaudet. Ensimmäisessä palvelussuhteessaan olevat (32 työntekijää) jätettiin useimmista virkavapauksia koskevista tarkasteluista pois.

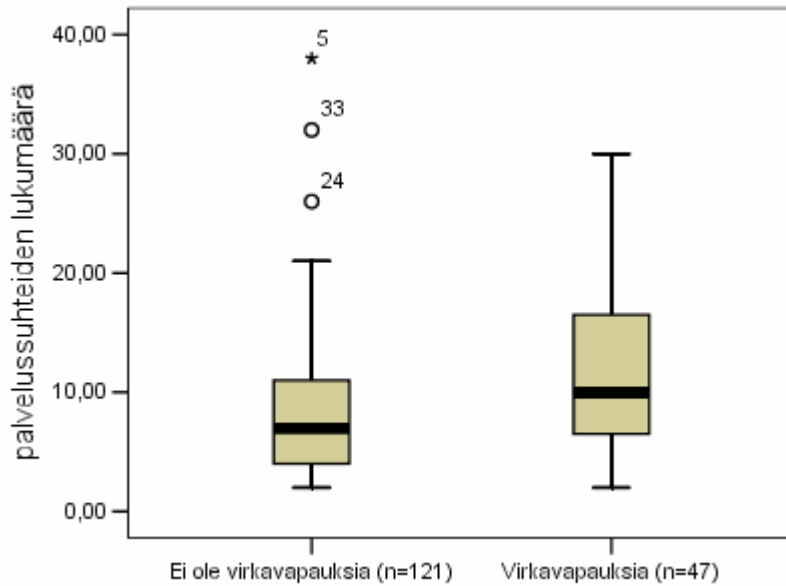
### 5.7.1 Virkavapauksien avulla liikkuminen yleistyy yliopistouran edetessä

Seurantajaksoltaan pisimmät määräaikaisten opettajien ja tutkijoiden urapolut sisältävät virkavapauksia (kuva 15).



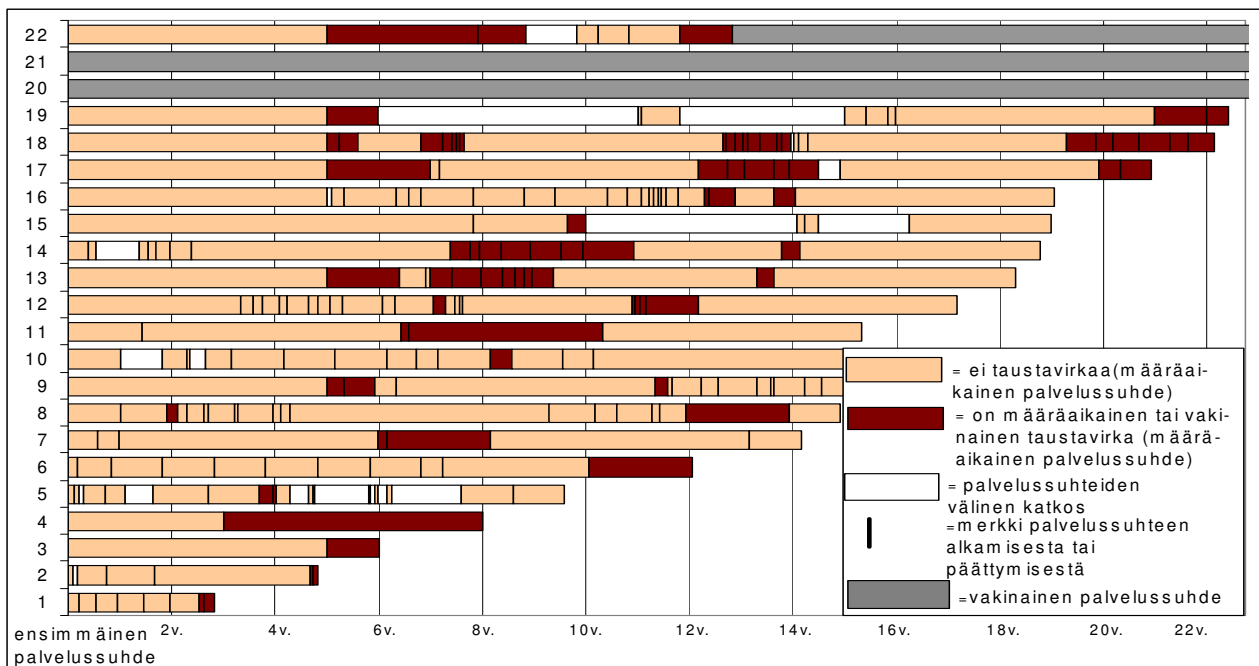
**Kuva 15. Tutkittavien seurantajakson pituus 1.3.2006 virkavapauksia sisältävillä ja perustehtävistä koostuvilla urapoluilla.**

Virkavapauksien avulla määräaikaissuusia tehneiden seurantajakson mediaani oli vajaat 12 vuotta ( $Q_1=6$ v.,  $Q_3=15$ v.). Sitä vastoin perustehtävissä pysyneillä se oli kuusi vuotta ( $Q_1=3$ v.,  $Q_3=9$ v.). Tulokset kertovat, että pitkään jatkuneella yliopistouralla määräaikaissuusia tekevät opettajat ja tutkijat liikkuvat tehtävistä toisiin virkavapauksien avulla. Näin määräaikaissuudet toimivat oletettavasti urakehityksen apuna. Ryhmien väliset erot olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä (Mann-Whitneyn U-testi:  $P < 0,001$ ). Myös palvelussuhteiden määrä oli suuri virkavapauksia sisältävillä urapoluilla (kuva 16).



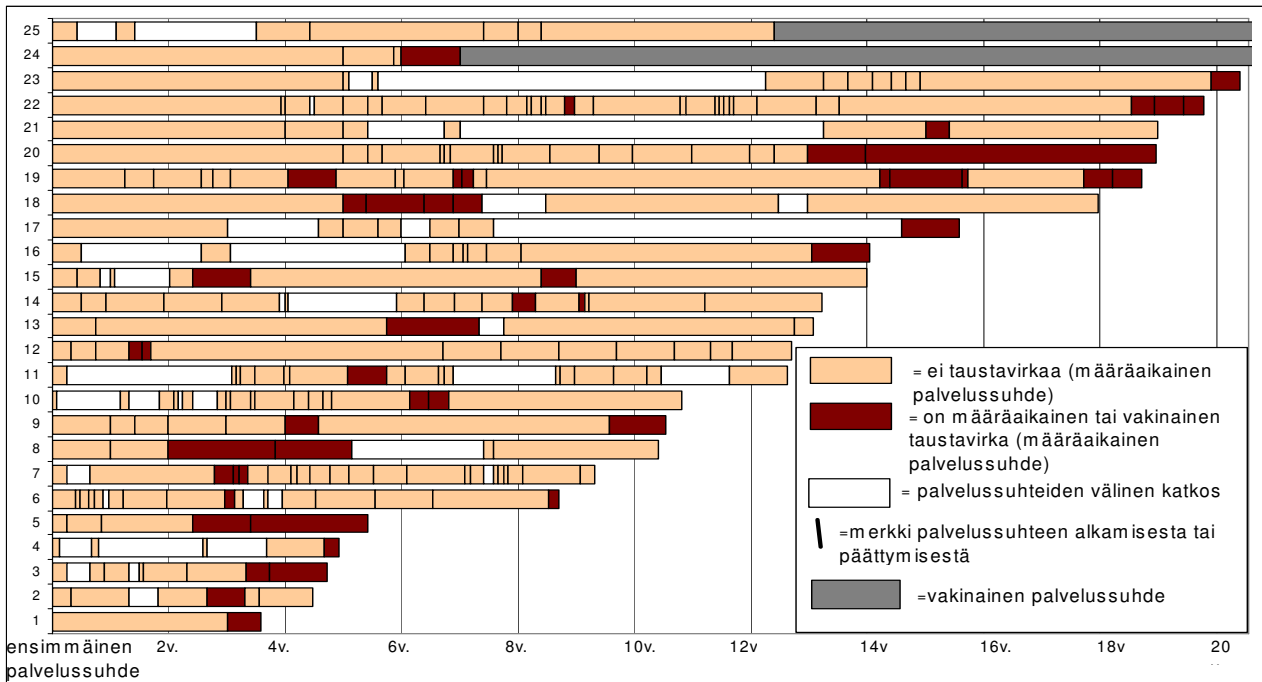
**Kuva 16. Tutkittavien palvelussuhteiden lukumäärä 1.3.2006 virkavapauksia sisältävillä ja perustehtävistä koostuvilla urapoluilla.**

Virkavapauksien avulla tehtävät määräaikaisuudet lisäävät työntekijöiden palvelussuhteiden lukumäärää. Perustehtävistään virkavapautta ottaneilla palvelussuhteita oli keskimäärin kymmenen (=Md,  $Q_1=6$ ,  $Q_3=17$ ), kun taas perustehtävissä pysyneillä palvelussuhteiden keskimääräinen lukumäärä oli seitsemän (=Md,  $Q_1=4$ ,  $Q_3=11$ ). Ryhmien väliset erot testattiin Mann-Whitneyn U-testillä ja tulokset osoittautuivat tilastollisesti erittäin merkitseviksi ( $p<0,001$ ).



**Kuva 17. Virkavapauksia sisältävät urapolut otoksen miehillä (n=22).**

Miehet liikkuiivat virkavapauksien avulla tavallisesti useita kertoja urapolkujensa aikana (kuva 17). Pysyvissä viroissa olevat lehtori ja kaksi professoria olivat myös liikkuneet vakituisista viroistaan useita kertoja määräaikaiseen palvelussuhteeseen (liikkuvuus ei ole nähtävissä kuvasta heidän osaltaan).



**Kuva 18. Virkavapauksia sisältävät urapolut otoksen naisilla (n=25).**

Myös naiset liikkuiivat virkavapauksien avulla urallaan tavallisesti useita kertoja (kuva 18). Naisista kolmella oli pysyvä lehtorin palvelussuhde, josta he olivat virkavapaalla hoitamassa määräaikaisia tehtäviä (liikkuvuus ei ole nähtävissä kuvasta heidän osaltaan). Yksi vakituisen virkaan 1.1.2004 nimitetty nainen ei ollut hoitanut lehtorintehtäviä seurantajaksoilla ollenkaan, sillä hän oli tehnyt professorin viransijaisuutta yhtäjaksoisesti jo yli kaksi vuotta. Kuvista 9 ja 10 näkyy, että sekä miehet että naiset vaihtavat tehtäviään virkavapauksien avulla tavallisesti useita kertoja urapolkunsu aikana. Virkavapauksien avulla tapahtuva liikkuminen yleistyy urapolun keskivaiheilla. Katkoksien lukumäärään tai katkokosten kumulatiiviseen keston yliopiston sisäiset virkavapaudet eivät vaikuttaneet.



### 5.7.2 Virkavapauksien avulla tapahtuvan sisäisen liikkumisen vaikutus urakehitykseen

Virkavapauksilla liikutaan yliopistohierarkiassa ylöspäin, ja erityisen tavallista aineistossa oli opetushenkilökunnan liikkuminen assistentin tehtävistä yliassistentin tehtäviin tai yliassistentin tehtävistä professorin tehtäviin. Tutkimustehtävissä nimikkeet eivät välttämättä muutu, sillä tutkija saattaa siirtyä tekemään toista tutkijan viransijaisuutta.

**Taulukko 13. Urapolun ensimmäinen (vanhin) ja viimeinen (otoshetken) nimike virkavapaustietojen perusteella ryhmiteltyinä.**

	RYHMÄ 1. Urapolulla on virkavapauksia TaY:n sisäisiin tehtäviin (n=47)		RYHMÄ 2. Urapolku ilman virkavapauksia sisäisiin tehtäviin (n=121*)	
	Ensimmäinen palvelussuhde (%)	Viimeinen palvelussuhde (%)	Ensimmäinen palvelussuhde (%)	Viimeinen palvelussuhde (%)
Amanuenssi, Koordinaattori, Projektikoordinaattori	0	2	3	2
Apulaisopettaja, Assistentti	<b>32</b>	4	<b>10</b>	<b>8</b>
Apulaisprofessori, Professori	4	<b>36</b>	6	6
Atk-suunnittelija, Atk-ylläpitäjä	0	0	2	0
Erikoistutkija	4	6	0	2
Harjoittelija, Valtiohallinnon harjoittelija	4	0	<b>17</b>	0
Koulutussuunnittelija, Suunnittelija	4	0	1	1
Nuorempi tutkija	0	0	1	1
Opettaja, Tuntiopettaja, Kliininen opettaja	0	2	3	4
Tutkija, Projektitutkija	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>30</b>	<b>47</b>
Tutkijalääkäri	2	0	3	3
Tutkijatohtori	2	4	0	3
Tutkimusapulainen, -assistentti, -avustaja, -sihteeri	2	2	14	3
Tutkimusjohtaja, Tutkimuspäällikkö, Projektipäällikkö	2	0	1	3
Vanhempi tutkija, Varttunut tutkija	2	2	0	0
Välinehuoltaja	0	0	1	0
Yliassistentti, Yliopettaja, Lehtori	<b>11</b>	<b>26</b>	9	<b>18</b>
<b>Yhteensä (%)</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* Tarkastelusta poistettiin ne työntekijät, joilla on aineistossa mukana ainoastaan yksi palvelussuhde, sillä heidän liikkumistaan tehtävästä toiseen ei ole mahdollista tarkastella.

Nimikkeitä tarkastellessa huomaa, että molemmissa ryhmissä on havaittavissa urakehitystä (taulukko 13). Nimikkeet vaihtuivat sekä virkavapauksien avulla toisiin tehtäviin siirtyneillä että perustehtävissä pysyneillä. Selkeimmin urakehitys oli kuitenkin havaittavissa ensimmäisessä ryhmässä. Ryhmässä yksi assistentti, apulaisopettaja, ja tutkija olivat erityisen yleisiä nimikkeitä (62 % kaikista) urapolun ensimmäisinä nimikkeinä. Yliassistenttina, yliopettajana tai lehtorina oli myös aloittanut runsas kymmenesosa ensimmäisen ryhmän jäsenistä. Seurantajakson viimeisinä nimikkeinä yleistyivät apulaisprofessori ja professori (36 %), jotka olivat harvinaisia urapolkujen

ensimmäisinä nimikkeinä tässä ryhmässä. Myös yliassistenttien, yliopettajien ja lehtoreiden määrä lisääntyi urapolkujen lopussa yli puolella. Tutkijoita oli vielä runsas seitsemäsosa ryhmästä, vaikka heidän määränsä oli laskenut puoleen.

Ryhmän kaksi kohdalla tutkijoiden määrä lisääntyi urapolun lopussa, sillä melkein puolet (47 %) ryhmän jäsenistä oli otoshetkellä tutkijoita tai projektitutkijoita. Nimikkeiden muutoksissa oli havaittavissa pientä hierarkkista urakehitystä myös ryhmässä kaksi, sillä yliassistenttien ja lehtoreiden määrä kohosi assistenttien ja apulaisopettajien määrän laskiessa hiukan. Nimikkeitä tarkasteltaessa havaittiin kaiken kaikkiaan, että opetushenkilökunta liikkui virkavapauksien avulla tehtävästä toiseen. Viimeisen palvelussuhteen kohdalla ensimmäisen ryhmän jäsenistä suuri osa oli yliopistohierarkiassa korkea-arvoisissa opetusviroissa.

**Taulukko 14. Virkavapauksien avulla sisäisesti liikkuvien ja perustehtävissä pysyvien henkilöryhmä 1.3.2006.**

TaY:n sisäiset virkavapaustiedot	Henkilöryhmä		Yhteensä
	opetus	tutkimus	
on virkavapauksia	68 %	32 %	100 %
ei virkavapauksia	36 %	64 %	100 %
	45 %	55 %	100 %
(n)	76	92	168
$\chi^2=13,750$ , $df=1$ , $p<0,001$			

Ristiintaulukointi tukee havaintoa virkavapauksien kasaantumisesta opetushenkilöille (taulukko 14). Yliopistouran aikana perustehtävistään virkavapaalla olleista suurin osa (68 %) oli otoksen suorittamishetkellä opetustehtävissä. Tutkijan työ on tältä osin opetustyötä pysyvämpää, sillä perustehtävissä pysyneet olivat suurimmaksi osaksi tutkimustehtävissä (64 %). Ryhmien väliset erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ( $p<0,001$ ).

Myös aikaisemmat tutkimukset ovat todenneet, että tutkimushenkilöstön urakehitys ei kulje perinteisiä organisaatiotikapuita ylös. Tutkijoiden urakehitys saattaa tapahtua samalla nimikkeellä ja näkyä arvostettuna asemana tutkimusprojektissa tai tieteellisten tutkimuksien viittauksien määränä. Tämän tutkimuksen perusteella määräaikaaisuudet ovat urakehityksellisesti tärkeitä opetushenkilöstön uralla. Virkavapauksien anominen ja nopeatempoinen tehtävästä toiseen liikkuminen tarjoavat siis urakehitykselle uusia mahdollisuuksia.

Sukupuolella ei ollut vaikutusta virkavapauksien avulla tapahtuvaan tehtävästä toiseen liikkumiseen. Ikäluokista se yleistyi vanhemmissa ikäluokissa (taulukko 15).

**Taulukko 15. Ikäluokan vaikutus virkavapauksien avulla liikkumiseen.**

TaY:n sisäiset virkavapaustiedot	Ikäluokat			Yhteensä
	alle 35 v.	35–45v.	yli 45v.	
ei virkavapauksia	88 %	75 %	51 %	72 %
on virkavapauksia	12 %	25 %	49 %	28 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %
(n)	51	68	49	168
$\chi^2=17,679$ , $df=2$ , $p<0,001$				

Virkavapauksien avulla liikkuminen yleistyi yli 45-vuotiailla, kuten aikaisemman perusteella oli oletettava. Ryhmien väliset erot olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä ( $p<0,001$ ). Näin ollen virkavapauksien anominen ja liikkuminen tehtävistä toiseen yleistyvät iän lisääntyessä ja seurantajakson pidentyessä. Palvelussuhteiden lukumäärä kohoaa tällaisella liikkuvalla uralla, sillä virkavapauksia anotaan tavallisesti useaan kertaan tehtäviä vaihdettaessa. Liikkuva ura kohoaa kohti organisaatiopyramidin ylätasoa etenkin opetushenkilöillä, jonka ura on kokonaisuudessaan tutkijoiden uraa liikkuvampi.

## 6 Yhteenveto

### 6.1 Keskeiset tulokset

Tutkimuksessa tarkasteltiin pitkittäisasetelman avulla Tampereen yliopistossa määräaikaissa palvelussuhteissa työskenteleviä opettajia ja tutkijoita sekä heidän palvelussuhteistaan muodostuvia urapolkuja. Samojen ihmisten urapolkuja seurattiin otoksen suorittamishetkestä (1.3.2006) retrospektiivisesti aina heidän ensimmäiseen palvelussuhteeseensa saakka, kuitenkin pisimmillään sen palvelussuhteen alkamispäivään, jossa tutkittavat työskentelivät vuonna 1993. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, minkälainen ryhmä opettajia ja tutkijoita työskenteli määräaikaissa palvelussuhteissa 1.3.2006, millä perusteella heidän palvelussuhteensa olivat määräaikaista ja minkälaisia urapolkuja heillä oli takanaan Tampereen yliopistossa. Edellisten lisäksi selvitettiin löytyneiden urapolkujen erilaisuuden syitä. Perusjoukon muodostivat 1.3.2006 TaY:n määräaikaissa palvelussuhteissa työskentelevät opettajat ja tutkijat, joista poimittiin 200 työntekijän satunnaisotos. Otoksen todettiin edustavan perusjoukkoa hyvin. Tutkimuksen ensimmäinen hypoteesi oli, että määräaikaissa palvelussuhteissa työskentelevien opettajien ja tutkijoiden aikaisemmista palvelussuhteista konstruoituu heterogeenisiä urapolkuja. Toinen hypoteesi oli, että urapolkujen erilaisuudelle löydetään selittäviä taustatekijöitä.

Tutkimuksen teoreettisia käsitteitä olivat määräaikainen työ ja työura, joita tarkasteltiin Tampereen yliopistossa. Yliopistouran käsitteellä rajattiin työuran tarkastelu Tampereen yliopistoon. Tutkimuksessa kuvailtiin Tampereen yliopistossa määräaikaissa opetus- ja tutkimustehtävissä toimivien työntekijöiden urapolkujen vakautta, liikkuvuutta ja urakehitystä. Urakehityksen tarkastelussa hyödynnettiin Scheinin (1971) organisaatiopyramidia ja teorioita rajattomista uramalleista. Tutkimus oli näkökulmaltaan objektiivinen organisaatiotutkimus. Tutkimusaineistona käytetty pitkittäisrekisteri tuotti nopeasti muuttuvasta määräaikaaisuuden ilmiöstä erityistä tietoa.

Määräaikaisten opettajien ja tutkijoiden ikää tarkasteltaessa havaittiin, että määräaikaaisuudet kasaantuvat alle 46-vuotiaille työntekijöille. Aineiston työntekijöistä (n=200) 73 % oli alle 46-vuotiaita. Sukupuolittain tarkasteltuna naisia oli tutkimusaineistosta 62 % ja heistä 77 % oli alle 46-vuotiaita. Aineistossa oli siis erityisen paljon alle 46-vuotiaita naisia, ja tulokset viittaavat siihen, että nuorilla, synnytysikäisillä opettajilla ja tutkijoilla määräaikaiset palvelussuhteet ovat erityisen yleisiä. Sama tulos on havaittu useissa muissakin tutkimuksissa. Esimerkiksi Lehto ym. (2005, 11–16, 143–144) havaitsivat hiljattain määräaikaaisuusien kasaantuvan korkeakoulutetuille alle 45-vuotiaille naisille ja yli 40-vuotiaille projektiluonteisia töitä tekeville toimihenkilömiehille. Myös

tässä tutkimuksessa määräaikaishuutoja tekevät miehet olivat keskimäärin kaksi vuotta naisia vanhempia.

Määräaikaisten opettajien ja tutkijoiden koulutustiedoissa tohtorintutkinto osoittautui työntekijöiden tavoittelemaksi tutkinnoksi. Tutkintotietojen mukaan tutkittavista (n=182) 40 %:lla oli tohtorintutkinto ja 42 %:lla se oli Tampereen yliopistossa avoimena opinto-oikeutena. Tohtorintutkinnon merkitys oli aineistossa korostunut, mutta tohtorintutkinnon suorittaneet määräaikaisten opettajat ja tutkijat (n=69) olivat suorittaneet tutkinnon keskimäärin hitaaseen tahtiin. Tohtorintutkinnon suorittamiseen kuluneen ajan mediaani oli 8,4 vuotta (min. 0,2 maks. 32,9), ylemmästä korkeakoulututkinnosta laskettuna. Tohtorintutkintoa siis tavoitellaan, mutta on oletettavaa, että vain osa opettajista ja tutkijoista pystyy suorittamaan tutkinnon päätoimisena työtehtävänä. Vuonna 1995 perustetut tutkijakoulut lisäävät oletettavasti nuorena valmistuneiden tohtoreiden lukumäärää yliopistoissa. Koulutusala tarkasteltaessa havaittiin, että otokseen valikoituneet opettajat ja tutkijat olivat yleisimmin opiskelleet yhteiskuntatieteellistä, humanistista, luonnontieteellistä tai lääketieteellistä koulutusala. Samat alat erottuivat myös vertailtaessa työskentely-yksiköiden määräaikaisten työntekijöiden lukumääriä.

Työskentely-yksiköitä 1.3.2006 tarkasteltaessa huomattiin (n=200), että määräaikaishuudet kasaantuivat yhteiskuntatieteiden (18 %), lääketieteen (18 %), humanististen tieteiden (12 %) ja informaatiotieteiden yksiköihin (11 %). Edellä mainitut yksiköt ovat myös henkilömääriltään suuria, joten osa määräaikaishuutojen kasaantumisesta selittyy yksiköiden koolla. Kokonaishenkilömäärältään pienelle Terveystieteiden laitokselle sijoittui 11 % aineiston työntekijöistä, ja pienellä Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitoksella oli myös 8 % tutkittavista. Kaiken kaikkiaan määräaikaishuutoja käytetään Tampereen yliopiston monissa yksiköissä. Vajaa viidesosa oli siirtynyt urallaan työskentely-yksiköstä toiseen. Syklinen yksiköstä toiseen liikkuminen oli yhteydessä pitkään yliopistouraan tilastollisesti merkitsevällä tavalla. Driver (1982) on luokitellut professioiden urat pysyviksi ja sellaisiksi, että liikkuvuutta esiintyy niissä vain harvoin. Myös tässä tutkimuksessa suurin osa määräaikaishuutoista opettajista ja tutkijoista oli pysytellyt samassa työskentely-yksikössä.

Tutkittavista (n=200) yli puolet oli otoksen suorittamishetkellä tutkimustehtävissä (54 %). Suurin osa useammassa kuin yhdessä palvelussuhteessa olleista (n=168) oli kuitenkin vaihtanut henkilöryhmästä toiseen yliopistouransa aikana. Opetus- ja tutkimustehtävät kietoutuivat samojen työntekijöiden yliopistouraan jo urapolun alkuvaiheista lähtien. Myös nimikkeet vaihtuvat

määräaikaisella yliopistouralla tiuhaan tahtiin. Toisaalta tutkijanimikkeessä havaittiin viitteitä myös pysyvyydestä. Määräaikaisten tutkijoiden ja opettajien nimikkeissä oli pientä sukupuolittaista eroa viimeistä (1.3.2006) nimikettä tarkasteltaessa: Miehistä prosentuaalisesti suurempi osa oli professoreina ja yliassistentteina naisiin verrattuna. Naisissa oli suurempi prosenttimäärä lehtoreita miehiin verrattuna.

Määräaikaisuuden perusteita tarkasteltaessa huomattiin, että tutkimusaineiston työntekijöistä (n=200) 21 % oli opiskelijoita tai jatko-opiskelijoita, mikä selittää opinto-oikeustiedoissa näkyviä avoimia tohtorintutkintoja. Tohtorintutkintoon avoimen opinto-oikeuden perusteella tähtäävistä (n=77) lähes puolet (48 %) oli jatko-opiskelijoita. Määräaikaisten palvelussuhteiden on havaittu aikaisempien tutkimusten perusteella toimivan ponnahduslautana työuralle nuorten työntekijöiden keskuudessa. Tästä syystä määräaikaisten palvelussuhteiden luonne on uran alussa usein positiivinen. Aineistossa alle 35-vuotiaista (n=63) vain kolme oli suorittanut tohtorintutkinnon, ja suurin osa heistä toimi yliopistossa tutkijoina. Alle 35-vuotiaissa olikin paljon opiskelijoita ja jatko-opiskelijoita (27) tai työn luonteen vuoksi määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa olevia (29).

Suurin määräaikaisten ryhmä aineistossa (n=200) oli kuitenkin työn luonteen vuoksi määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa olevat (42 %). Viransijaisia (16 %), määräaikaiseen virkaan nimitettyjä (13 %) ja avointa tehtävää väliaikaisesti hoitavia (10 %) oli aineistossa otoshetkellä vähemmän. Apulaisopettajan, assistentin ja yliassistentin virat ovat luonteeltaan määräaikaisia, mutta määräaikaisia opettajia ja tutkijoita oli otoksen suorittamishetkellä mainituissa nimikkeissä vain 18 %.

Seurantajaksolla tarkoitettiin tässä tutkimuksessa tutkittavien ensimmäisen palvelussuhteen alkamispäivän ja otoksen suorittamisajankohdan (1.3.2006) välistä aikaa. Palvelussuhteiden välissä mahdollisesti olevat katkokset laskettiin seurantajaksoon mukaan. Määräaikaisten opettajien ja tutkijoiden (n=200) seurantajakson mediaani oli aineistossa 5,8 vuotta. Aineistossa oli mukana kolme työntekijää, joilla oli tarkastelussa mukana yksi otosajankohtana alkanut palvelussuhde. Toisaalta mukana oli myös pitkän linjan yliopistotyöntekijöitä; pisin seurantajakso oli lähes 18 vuotta. Näin ollen urapolut muodostuivat seurantajakson pituuden osalta heterogeenisiksi, mikä tukee ensimmäisen hypoteesin ( $h_1$ ) olettamusta. Vain kuudella oli Tampereen yliopistossa pysyvä taustavirka, josta he olivat otoksen suorittamishetkellä virkavapaalla määräaikaista tehtävää hoitamassa.

Määräaikainen yliopistoura (n=194) oli siis kestänyt tutkittavilla keskimäärin vuosia, ja iästä sekä seurantajakson pituudesta löydettiin positiivinen lineaarinen riippuvuus. Riippuvuus testattiin Spearmanin korrelaatiokertoimella, ja testissä iän todettiin selittävän seurantajakson pituudesta tilastollisesti merkitsevästi noin 19 %. Yliopistoura aloitetaan siis tavallisesti nuorena, ja korkeampi ikä selittää pidempää määräaikaista yliopistouraa. Tulos on huolestuttava tutkimus- ja opetustehtävien houkuttelevuuden kannalta. Tulosten perusteella on lisäksi tulkittavissa, että TaY:n määräaikaisiin opetus- ja tutkimustehtäviin suuntautuva ulkoinen liikkuvuus on iäkkäillä pientä. Toisen hypoteesin (h<sub>2</sub>) oletus toteutui, sillä ikä selittää urapolkujen seurantajaksojen pituutta.

Ristiintaulukoinneilla tarkasteltuna määräaikainen yliopistoura (=seurantajakso) oli kestänyt miehillä keskimäärin pidempään kuin naisilla, tilastollisesti melkein merkitsevästi (n=194). Myös palvelussuhteiden lukumäärä oli naisilla tilastollisesti merkitsevästi pienempi kuin miehillä. Miehet olivat aineistossa keskimäärin kaksi vuotta naisia vanhempia. Määräaikaisista naisista suurin ryhmä (33 %) oli työskennellyt korkeintaan kahdessa palvelussuhteessa, kun taas miehistä suurin ryhmä (42 %) oli ollut yli yhdeksässä palvelussuhteessa. Korkea ikä selittää määräaikaisten palvelussuhteiden lukumäärää tilastollisesti melkein merkitsevästi. Aineiston iäkkäät määräaikaiset työntekijät ovat siten tavallisesti työskennelleet yliopistossa vuosia, ja heillä on takanaan useita määräaikaisia palvelussuhteita. Näin ollen iän lisäksi myös sukupuolen huomattiin selittävän urapolkujen erilaisuutta toisen hypoteesin (h<sub>2</sub>) oletuksen mukaan, sillä prosentuaalisesti tarkasteltuna miehet olivat tehneet pidemmän yliopistouran ja heillä oli urapolullaan useampia palvelussuhteita naisiin verrattuna.

Määräaikaisten palvelussuhteiden mediaanikesto oli aineistossa otoshetkellä (n=200) 12 kuukautta (min. 1 kk, maks. 7 vuotta). Palvelussuhteiden pituuksissa esiintyi suurta vaihtelua, ja palvelussuhteiden pituus oli tässä tutkimuksessa olennainen tekijä yliopistouran vakautta tutkittaessa. Palvelussuhteiden keskimääräiset kestot kertovat, että määräaikaiset työt ovat heterogeenisiä myös Tampereen yliopistossa. Palvelussuhteiden pituuksien tarkastelun lisäksi urapolkujen vakautta tutkittiin palvelussuhteiden välissä mahdollisesti olevia katkoksia tarkastelemalla. Katkoksen katsottiin olevan olemassa, jos palvelussuhteiden väliin jäi yli yhden päivän mittainen tauko. Useammassa kuin yhdessä palvelussuhteessa olleista (n=168) suurimmalla osalla (63 %) urapolut sisälsivät katkoksia. Katkosten kumulatiivinen kesto oli urapoluilla tavallisimmin korkeintaan vuoden mittainen, mutta 38 %:lla katkokset kestivät kumulatiivisesti yli vuoden. On oletettavaa, että pitkien taukojen aikana osa tutkittavista on työskennellyt Tampereen yliopiston ulkopuolella, esimerkiksi apurahan turvin. Katkoksia kohdanneista 105 työntekijästä

reilusti yli puolella katkosten määrä uralla rajoittui yhteen tai kahteen. Urapolut osoittautuivat heterogeenisiksi ensimmäisen hypoteesin ( $h_1$ ) oletuksen mukaan sekä palvelussuhteiden pituuksien että urapolkujen katkonaisuuksien osalta.

Katkoksia tarkasteltaessa huomattiin, että urapolun katkokset sijoittuvat useimmiten ensimmäisten palvelussuhteiden väliin. Ensimmäisen ja toisen palvelussuhteen välissä oli katkoksia prosentuaalisesti tarkasteltuna useammalla kuin myöhempien palvelussuhteiden välissä. Näin yliopistoura vakiintui katkoksien osalta työntekijän palvelussuhteiden lisääntyessä. Katkoksia tarkasteltiin myös palvelussuhteiden ketjuuntumista tutkimalla. Ketjuuntumista tarkasteltaessa mukaan otettiin ilman pysyvää palvelussuhdetta olevat ja vähintään kolmessa eri palvelussuhteessa työskennelleet työntekijät. Tarkasteltavista ( $n=142$ ) 70 % oli työskennellyt kolme viimeistä palvelussuhdetta katkoitta. Kolme viimeistä palvelussuhdetta olivat useimmiten ketjuuntuneet opiskelijoilla ja jatko-opiskelijoilla sekä niillä, jotka olivat otoshetkellä määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa työn luonteen vuoksi. Otosajankohdan nimikkeitä tarkasteltaessa palvelussuhteet olivat tavallisimmin ketjuuntuneet viimeisen kolmen palvelussuhteen osalta tutkijoilla, professoreilla ja yliassistentteilla. Ikäluokkia vertailemalla havaittiin, että kolme viimeistä palvelussuhdetta ketjuuntuivat useimmin yli 45-vuotiailla. Vähintään kymmenen viimeistä palvelussuhdetta oli jatkunut katkeamattomana ketjuna 17 % aineiston ( $n=200$ ) työntekijöistä.

Urapolun vakautta tarkasteltaessa havaittiin, että katkoksia esiintyi kaikilla ikäryhmillä ja kummallakin sukupuolella. Katkoksia esiintyi myös eri henkilöryhmissä ja työskentely-yksiköissä. Määräaikaisen yliopistouran vakiintumista tarkasteltiin myös palvelussuhteiden keston muutoksilla. Tarkastelussa mitattiin ensimmäisen ja viimeisen palvelussuhteen kesto. Palvelussuhteiden kestot olivat pidentyneet kaikilla muilla paitsi yli 45-vuotiailla. Urapolun vakiintumista oli havaittavissa suurimmalla osalla, mutta keskimääräistä pidemmän määräaikaisen yliopistouran tehneillä miehillä tulos oli palvelussuhteiden pituuksien osalta päinvastainen.

Yli puolet tohtorintutkinnon suorittaneista oli suorittanut tutkinnon tässä tutkimuksessa tarkasteltavan uravaiheen aikana. Tutkinto on voitu suorittaa Tampereen yliopistossa tai muussa yliopistossa tai korkeakoulussa. Alle 35-vuotiaista vain kolme oli suorittanut tohtorintutkinnon, joten tutkinto suoritetaan varsin iäkkäänä. Yliopistouran huomattiin vakiintuneen, katkoksilla ja palvelussuhteiden pituuksilla mitattuna, tohtorintutkinnon suorittamisen jälkeen. Yliopistouransa aikana tohtorintutkinnon suorittaneista ( $n=42$ ) 28 työntekijällä oli katkoksia ennen tohtorintutkinnon suorittamista, mutta tutkinnon suorittamisen jälkeen katkoksia oli



15 työntekijällä. Tohtorintutkinnon suorittaneisiin verrattuna (n=73) niillä, jotka eivät olleet suorittaneet tohtorintutkintoa (n=109), viimeinen palvelussuhde oli lähes puolet lyhyempi. Ryhmien väliset erot olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Myös palvelussuhteiden lukumäärä väheni hiukan tohtorintutkinnon suorittamisen jälkeen, vaikka seurantajaksoa oli jäljellä keskimäärin yhtä pitkä aika ennen ja jälkeen tohtorintutkinnon suorittamisen. Tohtorintutkinnon suorittaneiden (n=73) yleisimmät nimikkeet olivat otoksen suorittamishetkellä professori, yliassistentti ja lehtori. Tohtorintutkintoa suorittamattomat (n=109) olivat yleisimmin tutkijoita, lehtoreita ja assistentteja. Tohtorintutkinnon suorittaminen vakiinnutti urapolkua ja suuntasi urakehitystä nimikkeiden perusteella organisaatiohierarkian ylätasolle, mikä tukee toisen hypoteesin (h<sub>2</sub>) olettamusta.

Tutkittavien nimikkeet vaihtuvat yliopistouran aikana usein. Sisäinen liikkuvuus tehtävästä toiseen tapahtui esimerkiksi virkavapauksien avulla. Määräaikaisiin tehtäviin käytetäänkin yliopiston sisäistä henkilökuntaa, ja määräaikaisesta tai pysyvästä taustatehtävästä voidaan liikkua useita kertoja muihin tehtäviin. Runsas viidesosa tarkasteltavista (n=200) oli ollut yliopistouransa aikana perustehtävistään virkavapauksella hoitamassa muita sisäisiä tehtäviä. Sisäinen liikkuvuus yleistyi yliopistouran edetessä tilastollisesti erittäin merkitsevästi. Myös palvelussuhteiden lukumäärä oli tilastollisesti erittäin merkitsevästi korkeampi niillä, jotka olivat liikkuneet virkavapauksien avulla tehtävästä toiseen. Virkavapaudet siis selittivät urapolkujen heterogeenisyyttä toisen hypoteesin (h<sub>2</sub>) olettamuksen mukaan, koska virkavapaudet lisäävät palvelussuhteiden työntekijäkohtaista määrää.

Nimikkeiden muutoksista oli mahdollista nähdä määräaikaisten opettajien ja tutkijoiden urakehityksen suunta objektiivisesta näkökulmasta. Hierarkkista urakehitystä oli havaittavissa, ja urakehitys oli selkeimmin nähtävissä virkavapauksien avulla tehtävästä toiseen liikkuneilla. Virkavapauksia sisältävillä urapoluilla olivat viimeisenä palvelussuhteena yleistyneet akateemisen hierarkian ylätasoon paikat (esim. apulaisprofessori, professori), kun taas ensimmäisenä palvelussuhteena ne olivat harvinaisia. Tutkijanimikkeessä havaittiin viitteitä pysyvyydestä, sillä perustehtävissä pysyneistä lähes puolet oli otoksen suorittamishetkellä (1.3.2006) tutkijoita. Myös ristiintaulukoinneilla testattuna virkavapauksia sisältävät urat kerääntyivät 1.3.2006 opetustehtävissä toimiville työntekijöille. Ristiintaulukoinnin tulos oli tilastollisesti erittäin merkitsevä. Tutkijoiden urakehitys onkin aikaisempien tutkimusten perustella usein horisontaalista.

Sukupuoli ei vaikuta virkavapauksiin, mutta ikäluokat ristiintaulukoimalla sisäisiin tehtäviin suuntautuvien virkavapauksien todettiin yleistyvän vanhimmassa ikäluokassa tilastollisesti erittäin merkitsevästi. Kaiken kaikkiaan urapoluissa havaittiin lineaarista organisaation ylätasolle

suuntautuvaa urakehitystä, jonka lisäksi havaittiin viitteitä horisontaalisista organisaation ytimeen suuntautuvista asiantuntijaurista. Urapolut muodostuivat heterogeenisiksi myös urasuuntautumisen suhteen, mikä tukee ensimmäisen hypoteesin ( $h_1$ ) oletusta.

Tiivistetysti sanottuna määräaikainen yliopistoura oli epäjatkuva yli puolelle tutkittavista tarkasteltaessa palvelussuhteiden välissä olevia katkoksia ja palvelussuhteiden pituuksia. Urapolun vakiintumista oli havaittavissa seurantajakson lopussa. Palvelussuhteiden jatkumista katkeavina tai katkeamattomina ketjuina eivät tarkasteltavat muuttujat selittäneet. Huomattava osa määräaikaisista opettajista ja tutkijoista oli yliopistouransa alussa olevia nuoria. Toisaalta mukana oli myös pitkään yliopistossa määräaikaisuuksien turvin toimineita alansa asiantuntijoita. Yliopistouran jatkumisen epävarmuudesta huolimatta määräaikaisia urapolkuja leimasi eteenpäin menevä urakehitys. Yliopistourat olivat liikkuvaisia nimikkeiden ja henkilöryhmien suhteen. Myös yksiköstä toiseen suuntautuvaa syklistä urakehitystä oli havaittavissa pitkällä yliopistourilla. Toisaalta yliopistourat muodostuivat uusien rajattomien uramallien tapaan dynaamisiksi, mutta toisaalta niissä havaittiin myös perinteistä, organisaatiopyramidimallin mukaista urakehitystä.

## 6.2 Pohdintaa ja jatkotutkimusehdotuksia

Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelevät opettajat ja tutkijat olivat tämän tutkimuksen mukaan heterogeeninen joukko Tampereen yliopistossa. Määräaikaisen työn ”hyvyydestä” tai ”huonoudesta” on vaikeaa tai lähes mahdotonta tehdä suurilinjaisia yleistyksiä, sillä määräaikaisen työn luonne vaihtelee tutkimuksen näkökulman ja kohderyhmän mukaan. Lisäksi työntekijänäkökulma poikkeaa usein työnantajien näkökulmasta pohdittaessa määräaikaisen työvoiman käyttöä ja sääntelyä. Tämän tutkimuksen tulokset voidaan yleistää koskemaan perusjoukkoa eli Tampereen yliopiston määräaikaisia opettajia ja tutkijoita niiden muuttujien osalta, joiden edustavuutta oli mahdollista tarkastella perusjoukkoon nähden. Mitä tällä tutkimuksella sitten saatiin selville määräaikaisesta työstä ja määräaikaisuuksiin liittyvistä urapoluista Tampereen yliopistossa?

Urapolkuja tarkasteltiin vakauden, liikkuvuuden ja urakehityksen näkökulmasta. Tutkimus oli siis tässä suhteessa organisaatiotutkimus, jossa empiirisenä aineistona toimivat Tampereen yliopiston henkilö- ja virkarekisteristä sekä Tampereen yliopiston opiskelijatietojärjestelmästä poimitut rekisteritiedot. Tällä pitkittäisen seurannan menetelmällä tavoitettiin institutionaalinen,

rekisteritietoon perustuva totuus urapolkujen eri vaiheista, jotka esimerkiksi kyselytutkimuksen tapauksessa olisivat saattaneet haastateltavilta unohtua tai värittyä jälkeenpäin kerrottuna. Työntekijäkohtaisen pitkittäistutkimuksen käyttö on määräaikaisten työn tutkimuksissa harvinaista. Samoja ihmisiä seuraavaa pitkittäisrekisteriä ovat aikaisemmin hyödyntäneet Jolkkonen ja Koistinen (2001), jotka toivat tämän tutkimuksen tavoin esille työntekijöiden liikkuvuuden palvelussuhteista toisiin ja määräaikaisten työn työllistävän vaikutuksen.

Tässä tutkimuksessa käytetty menetelmä on luotettava, mutta kvantitatiivisen tutkimuksen tavoin yleistävä ja asioita yksinkertaistava. Tutkimuksessa hyväksytään, että tutkittavien sisäinen ja subjektiivinen urapolku saattaa poiketa tässä analysoidusta institutionaaliseen ja tilastolliseen tietoon perustuvasta objektiivisesta urapolusta. Lisäksi määräaikaisten opettajien ja tutkijoiden kaikki palvelussuhteet käsittävät objektiiviset urapolut eroavat Tampereen yliopiston urapoluista niissä tapauksissa, joissa tutkittavat ovat työskennelleet katkoksien aikana Tampereen yliopiston ulkopuolella. Tutkimusaineistona käytettyjen henkilörekisterien avulla ei saatu selville, mitä tutkittavat tekivät katkoksien aikana. Tutkimuksen näkökulma oli kuitenkin tarkastella, minkälainen urapolku tutkittavien palvelussuhteista muodostui Tampereen yliopistossa. Siksi henkilörekisterien käyttö tutkimusaineistona oli perusteltua ja tähän tutkimukseen sopivinta.

Rekisteritietoja järjestettäessä tarkastelusta jätettiin pois osa-aikaisuutta ilmoittavat tiedot. Jos tutkittavalla oli kaksi osa-aikaista palvelussuhdetta samaan aikaan, tarkasteluun jätettiin pitkäkestoisin, suurimman palkanosuuden sisältävä tai muuten organisaatiohierarkiassa korkearvoisin tehtävä. Valinta oli perusteltu, sillä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita urapolkujen vakaudesta ja urakehityksestä. Tällä tavalla tutkimusaineisto esitti yliopistouran vakauden ja urakehityksen objektiivisimmassa muodossaan. Edellisen lisäksi tutkittavilla saattoi olla useita palvelussuhteita päällekkäin sisäisten virkavapauksien johdosta. Virkavapaustilanteissa tutkimukseen otettiin mukaan vain ne palvelussuhteet, joita tutkittavat olivat käytännössä hoitaneet edes lyhyen aikaa. Myös tämä on perusteltavissa sillä, että tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita työntekijöiden urakehityksestä ja uran eteenpäin menosta. Virkavapauksia käytetään urakehityksen apuna, ja sen vuoksi tutkimuksessa haluttiin tarkastella niitä tehtäviä, joita työntekijät olivat käytännössä hoitaneet. Valinnoilla varmistettiin myös, että päällekkäiset palvelussuhteet eivät nostaneet palvelussuhteiden lukumääriä hämäävän korkeiksi.

Työelämäntutkimuksissa havaitaan työelämän muutoksia, joissa työelämän kollektiivisten normien tilalle on tulossa individualisoitunut työyhteiskunta, jossa kilpailukyky ja koulutus ovat

merkittävinä tekijöinä työntekijöiden työelämässä menestymisessä (ks. esim. Beck 1999; Suikkanen, Linnakangas & Martti 2002; Suikkanen & Linnakangas 1998). Liikkuvuus on lisääntynyt työelämässä, mikä näkyy työntekijöiden työmarkkina-asemien nopeina muutoksina (Suikkanen & Linnakangas 1998, 12, 26, 45). Kuvatut työelämän muutokset olivat havaittavissa tämän tutkimuksen määrääikaisten opettajien ja tutkijoiden urapoluilla jo 1990-luvun alkupuolelta saakka. Lähes kaikki tutkittavista työskentelivät Tampereen yliopistossa ilman pysyvää taustavirkaa. Siksi urapolku koostui eripituisista määrääikaisista palvelussuhteista ja mahdollisesti niiden väliin jäävistä katkoksista. Suurin osa tutkittavista tuli yliopistolle ja lähti sieltä pois useita kertoja urapolun aikana, sillä suurimmalla osalla urapolut sisälsivät palvelussuhteiden välisiä katkoksia. Määrääikaisten yliopistotyöntekijöiden täytyy näin lunastaa työpaikkansa yliopistolla pysyviä työntekijöitä useammin. Pysyvien palvelussuhteiden väheneminen onkin puhuttanut Suomessa monia tahoja.

Määrääikaista työtä on perinteisesti pidetty ohimenevänä vaiheena nuorten työntekijöiden työuralla. Tutkimusten lähestymistapa on kuitenkin alkanut muuttua, sillä määrääikaisen työn on huomattu muuttuneen yhä pysyvämmäksi työllistymistavaksi tiettyjen työntekijöiden keskuudessa (Jolkkonen & Koistinen 2001, 557, 569–570). Määrääikainen työ oli ollut monella tässä tutkimuksessa mukana olleella opettajalla ja tutkijalla pitkäkestoinen uravaihe, sillä työntekijän iän ja määrääikaisen urapolun pituuden väliltä löydettiin positiivinen lineaarinen riippuvuus. Määrääikaisen työn pysyvyys haastaa vanhat uramallit, sillä ne lähtevät lähes poikkeuksetta pysyvän työn oletuksesta. Perinteiset uramallit eivät ole väistyneet, mutta niiden rinnalle on tullut uusien rajattomien ja joustavien urien malli.

Baruch (2004b, 13) kuvailee työsopimuksen muuttuneen myös psykologisessa mielessä. Muuttunut sopimus sopii hyvin määrääikaisiin palvelussuhteisiin, joissa työntekijä sitoutuu työntekijään vain rajoitetuksi ajaksi. Määrääikaisen työntekijän on Baruchin muuttunutta sopimusta mukailleen suunniteltava uraansa jokaisen palvelussuhteen aikana uudelleen. Lisäksi määrääikaisen työntekijän on säilytettävä työmarkkina-arvonsa sekä työnantajaorganisaation sisällä että sen ulkopuolella. Työntekijän on myös varauduttava työskentelemään useissa organisaatioissa uransa aikana. Muuttuneessa sopimuksessa vastuu urasta on siirtynyt organisaatiolta työntekijälle. Piirre oli näkyvässä myös tässä tutkimuksessa, sillä määrääikaiset palvelussuhteet olivat lyhytkestoisia ja urapoluilla esiintyi katkoksia. Toisaalta Baruchin kuvailema sopimus antaa työntekijälle valtaa liikkua urallaan työtehtävästä tai työpaikasta toiseen. Urapolkujen dynaamisuus oli näkyvässä tutkittavien määrääikaisten opettajien ja tutkijoiden urissa.

Uusi uramalli antaa työntekijälle valtaa uransa suunnittelussa. Toisaalta se saattaa vapauttaa työnantajan työntekijöitä kohtaan tuntemastaan vastuusta, mikä on erityisen haitallista jo entuudestaan heikoille työntekijäryhmille. Pahimmassa tapauksessa uudet uramallit ja määräaikaisten työn pysyvyys aiheuttavat työmarkkinoille kaksiarvoisen ryhmän, jossa pysyvät työntekijät ovat vahvoissa neuvotteluasemissa heikkojen ryhmien tyytyessä epävarmoihin palvelussuhteisiin ja huonoihin uramahdollisuuksiin (ks. Güell & Petrongolo 2005; Suikkanen ym. 2001, 87–91; Hakala ym. 2003, 198–202).

Tämän tutkimuksen perusteella määräaikaiset opettajat ja tutkijat ovat kiistatta epävarmemmassa työmarkkina-asemassa pysyviin työntekijöihin verrattuna. Toisaalta tulosten perusteella voidaan osoittaa, että määräaikaiset palvelussuhteet mahdollistavat liikkuvuuden hyvin, mikä saattaa olla urakehityksellisesti myös etu. Tutkittavien urakehitys oli nopeatempoista tehtävästä toiseen liikkumista, mikä ei välttämättä olisi pysyvissä töissä mahdollista. Rajattomien uramallien idea korostaakin vaihtoehtojen mahdollisuutta ja sitä, että työntekijä on aktiivinen toimija omassa urakehityksessään. Työurien koostuessa erilaisista määräaikaisuuksista ei työntekijöillä ole vaaraa jäädä urakehityksen kannalta huonoihin tehtäviin kiinni. Tässä tutkimuksessa oli mukana yliopisto-organisaation hierarkkisesti korkea-arvoisissa tehtävissä toimivia työntekijöitä.

Tutkimuksen perusteella kaikkia yliopistojen määräaikaisia palvelussuhteita ei tulekaan nähdä ongelmallisina. Tästä huomauttaa myös tutkijanuratyöryhmän loppuraportti (2006, 31–32), joka tuo esille, että määräaikaiset palvelussuhteet edistävät liikkuvuutta, uudistumista ja vertaisarviointia. Tämän tutkimuksen perusteella on kuitenkin nähtävissä, että osa määräaikaisista palvelussuhteista on erittäin lyhyitä ja niistä muodostuneet urapolut ovat katkonaisia. Tällaiset lyhyiden palvelussuhteiden katkeavat tai katkeamattomat ketjut ovat työntekijälle epäoikeudenmukaisia etenkin, jos lyhyissä palvelussuhteissa työskenteleminen jatkuu vuosikausia.

Scheinin (1971) organisaatiopyramidia soveltaen määräaikaisuuksia tekevien opettajien ja tutkijoiden uran todettiin kehittyvän vertikaalisesti kohti organisaatiohierarkian ylätasoja, horisontaalisesti kohti organisaation ydintä tai horisontaalisesti yksiköstä toiseen. Kaiken kaikkiaan määräaikaisten opettajien ja tutkijoiden uran huomattiin kehittyvän eteenpäin. Urakehitys oli selkeää etenkin virkavapauksien avulla tehtävistä toisiin liikkuneilla opetushenkilöillä, sillä heidän nimikkeensä vaihtuvat seurantajakson loppuun tultaessa yliopistohierarkian korkea-arvoisiin tehtäviin. Opetushenkilöiden huomattiin kipuavan organisaatiopyramidin huipulle uran

epäjatkuvuudesta huolimatta. Tutkijan uran todettiin jo aikaisempien tutkimusten perusteella olevan nimikkeiden osalta pysyvämpi, ja myös tässä tutkimuksessa tutkijanuralla havaittiin viitteitä pysyvyydestä. Horisontaalista organisaation ytimeen suuntautuvaa asiantuntijauraa ei pystytty analysoimaan tässä tutkimuksessa syvällisesti. Pitkällä yliopistouralla on havaittavissa myös syklistä yksiköstä toiseen liikkumista (ks. Driver 1982; Schein 1971). Syklinen urakehitys oli kuitenkin harvinaisempaa.

Kaiken kaikkiaan yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstön urakehitystä voidaan siis edelleen tulkita perinteisen organisaatiopyramidin avulla. Tämän lisäksi urapolkuja voidaan tarkastella rajattomien uramallien näkökulmasta. Osa urapoluista sisälsi pitkiä katkoksia, jolloin on oletettavaa, että työntekijät ovat työskennelleet myös Tampereen yliopiston ulkopuolella esimerkiksi apurahalla tai toisessa yliopistossa. Määräaikaiset palvelussuhteet mahdollistavat rajattomille urille tyypillisen dynaamisuuden ja työntekijälähtöisen urakehityksen. Virkavapaustapauksissa työntekijät liikkuvat aktiivisesti tehtävistä toisiin, eikä määräaikaisia palvelussuhteita voi näissä tapauksissa pitää ansoina, joista edetään vain työttömyyteen. Yliopistoympäristö mahdollistaa liikkuvan uran, mikä voi olla eräs syy, jonka vuoksi työntekijät sietävät palvelussuhteiden määräaikaisuutta, eivätkä hakeudu yliopiston ulkopuolelle töihin. Toisaalta rekisterit eivät kerro, olivatko työntekijät työttöminä katkoksien aikana ja olivatko he tyytyväisiä urapolkuihinsa. Lyhyiden katkoksien aikana työttömyys on oletettavaa. Saattaa myös olla, että ilman virkavapauksia tapahtuva liikkuminen on pakon sanelemaa liikkumista lyhyestä pätkästä toiseen. Määräaikaisten palvelussuhteiden vaikutuksia toimeentuloon, työtyytyväisyyteen ja hyvinvointiin voidaan tutkia subjektiivista kyselyä tai kvalitatiivista haastatteluaineistoa käyttämällä.

Ylijoen ja Mäntylän (2003) haastattelututkimuksen mukaan yliopistotyöntekijät kokevat määräaikaiset työt stressaavina, sillä ne luovat epävarmuutta tulevaisuudesta ja haittaavat pitkäjänteistä työskentelyä. Tämä tutkimus tukee Ylijoen ja Mäntylän tutkimuksen kuvaa yliopistoista, sillä lyhyissä, jopa alle vuoden kestävässä palvelussuhteissa epävarmuus, stressi ja huoli tulevasta ovat ymmärrettäviä. Yliopistojen tutkimusrahoitus on siirtynyt viime vuosina yhä enenevässä määrin ulkoisen rahoituksen piiriin. Branten (1988) hahmottamassa mallissa eri professiotyypit muodostavat arvonsa, norminsa, urajärjestelmänsä, järjestäytymistapansa ja eturyhmänsä tuotteidensa ja tuotteidensa ostajien vaatimuksien mukaan. Tämänkin tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että ulkopuolinen rahoitus on johtanut tutkijoiden töiden lyhytkestoisuuteen, jossa projektitutkijoilta vaaditaan kykyä sopeutua lyhytkestoisiin projekteihin ja jatkuvaan rahoituksen etsimiseen.

Tutkijat ovatkin huomanneet, että ulkopuolisen rahoituksen kasvu yliopistotutkimuksessa rapauttaa perinteistä akateemista eetosta ja yliopiston perustutkimusta. Projektivelvoitteet ja akateemiset velvoitteet voivat muodostua ristiriitaisiksi aikapaineiden kasvaessa. Esimerkiksi väitöskirjan kirjoittaminen saattaa hankaloitua lyhyiden projektien johdosta. (Hakala ym. 2003, 10, 15, 198–202.) Myös tämän tutkimuksen perusteella on oletettavaa, että vain harvat pystyvät keskittymään tohtorintutkimuksen suorittamiseen yhtäjaksoisesti päätoimisena tehtävänä. Akateemisten työntekijöiden arvostamat tieteelliset saavutukset ja vapaa tutkimus saattavat näin joutua ristiriitaan ulkopuolelta tulevien tuotannollisten vaatimusten kanssa. Aineiston alle 35-vuotiaista vain kolme oli suorittanut tohtorintutkimuksen, ja urapolku on katkonainen myös tässä ikäryhmässä. Vuonna 1995 perustetut tohtorikoulut muuttanevat asiaa parempaan suuntaan.

Tutkijanuran kehitystyöryhmän vuonna 1997 hahmottelema tutkijankuvan tulevaisuus poikkesi huomasti tutkimusaineistosta, sillä työryhmän ideaalimallin mukaan tohtorintutkinto saavutettaisiin jo alle 30-vuotiaana. Tulevaisuudessa olisikin mielenkiintoista tutkia, muodostuvatko nuorena tutkijakoulussa tohtorintutkimuksen suorittaneiden tutkijoiden urat vakaiksi vai katkonaisiksi. Tohtorikoulutuksen yleistyessä on alettu myös pohtia, työllistyvätkö nuoret tohtorit koulutustaan vastaaviin töihin myös yliopistojen ulkopuolella. Vuonna 2006 tohtorintutkimuksen suorittaneet olivat työllistyneet yleisimmin yliopistojen palvelukseen (Tutkijanuratyöryhmän loppuraportti 2006, 21). Ammattitutkijoiden tarpeen ennustetaan tulevaisuudessa kasvavan, mutta toisaalta on huolestuttavaa, jos tutkijoiden urapolku muodostuu yliopistoissa katkeilevaksi ja epävarmaksi.

Hakala ym. kirjoittavatkin, että tutkijoita on vaikea sitouttaa yliopistoihin pätkätöiden avulla, jos työllisyystilanne on parempi muualla (Hakala ym. 2003, 198–199). Myös tässä tutkimuksessa korkeampi ikä selitti pidempää määräaikaista urapolkua, ja vain kuudella tutkittavista oli Tampereen yliopistossa pysyvä taustavirka. Tutkittavissa oli mukana huomattavan paljon nuoria tohtorintutkintoon tähtääviä opettajia ja tutkijoita, mutta toisaalta mukana oli myös pitkään määräaikaaisia palvelussuhteita tehneitä alansa asiantuntijoita. Pitkään yliopistossa työskennelleiden määräaikaisten työntekijöiden palvelussuhteet olivat saattaneet ketjuuntua vuosikausia. Tämän voi tulkita siten, että he käytännössä ovat pysyviä työntekijöitä ilman pysyvää palvelussuhdetta.

Aineistossa oli paljon alle 46-vuotiaita naisia, mutta vanhimmissa ikäluokissa sukupuolijakauma tasoittui. Lisäksi miehistä suuremmalla osalla oli takanaan pitkä yliopistoura naisiin verrattuna. Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että naisista huomattava osa siirtyy määräaikaaisista opetus- ja tutkimustehtävistä pois nuorena. Vakituksissa opettajissa ja tutkijoissa oli vuoden 2003 tietojen

mukaan miehiä enemmän kuin naisia, joten on oletettavaa, että naiset siirtyvät opetus- ja tutkimustehtävistä muihin tehtäviin. Mielenkiintoista olisikin tutkia, siirtyvätkö naiset pois yliopiston määräaikaista tehtävistä niiden epävarmuuden takia, esimerkiksi perhettä perustaessaan. Vai onko naisten lukumäärä alkanut yliopistossa lisääntyä vasta hiljattain, minkä johdosta naiset ovat aineistossa nuoria. Vai selittääkö siirtymistä se, että muut organisaatiot tarjoavat vakaamman ja urakehityksellisesti paremman työskentely-ympäristön.

Kiintoisa kysymys on, luottavatko määräaikaiset opettajat ja tutkijat yliopistoon työnantajana ja siten myös yliopistouransa jatkuvuuteen. Onko mahdollisesti olemassa määräaikaisen työntekijän ja työnantajan välinen epävirallinen sopimus uran jatkumisesta? Vai elävätkö työntekijät vuodesta toiseen epävarmuudessa uransa jatkuvuudesta? Onko esimerkiksi niin, että tietyn aseman saavutettuaan määräaikainen yliopisto-opettaja tai tutkija voi työskennellä rauhallisin mielin tietäen uransa jatkuvan. Vai onko työsopimus muuttunut myös psykologisessa mielessä lyhytkestoiseksi? Nämä ovat tutkimuksen pohjalta nousseita kysymyksiä, joihin saataisiin vastaus kysely- ja haastatteluaineistoja ja rekisteritietoja yhdistämällä. Rekisterien perusteella voitaisiin valita tarkemmin haastateltavat esimerkiksi työntekijöiden urapolun ja urakehityksen perusteella.

Tohtorintutkinnon huomattiin vakiinnuttavan yliopistouraa, mutta katkoksia esiintyi myös tohtorintutkinnon suorittamisen jälkeen. Aineistossa on mukana työntekijöitä, jotka ovat työskennelleet yliopiston hierarkiassa korkea-arvoisissa tehtävissä vuosikausia ilman pysyvää palvelussuhdetta. Olisi mielenkiintoista tutkia, onko yliopistolla pysyminen heille vapaaehtoinen valinta. Teorian ja empirian synteestistä nouseekin kysymys siitä, kuinka tärkeänä määräaikaiset opettajat ja tutkijat näkevät pysyvän palvelussuhteen. Tavoittelevatko he vakinaista työtä vai tarjoaako määräaikaisuuksista rakentuva urapolku heille riittävän kiinnityksen yliopistoon.



## Lähteet

Ahlsted, Leo (1978) Erikoistuminen ja liikkuvuus liikkeenjohtajan urakehitystekijöinä. *Acta Academiae oeconomicae Helsingiensis. Serie A: 25*. Helsinki.

Akavan työmarkkinatutkimus (2004). AKAVA. [www-dokumentti].  
<[http://www.akava.fi/upload/2005%20tutkimukset/tmt2004\\_netiversio.pdf](http://www.akava.fi/upload/2005%20tutkimukset/tmt2004_netiversio.pdf)>. 14.3.2006.

Akavan työmarkkinatutkimus (2005). AKAVA. [www-dokumentti].  
<<http://www.akava.fi/upload/tutkimukset/Akava%20NET.pdf>>. 5.9.2006.

Arthur, Michael & Rosseau, Denise (1996) Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle. Teoksessa Michael B. Arthur & Denise M. Rosseau (toim.) *The Boundaryless Career: a New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York: Oxford University Press, 3–20.

Arthur, Michael & Inkson, Kerr & Pringle, Judith (1999) *The New Careers. Individual Action and Economic Chance*. London: SAGE Publications.

Atkinson, John (1985) Flexibility, uncertainty and manpower management. Institute of Manpower Studies. IMS report 89. Brighton.

Baruch, Yehuda (2004a) Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. Organizational and individual perspectives. *Career Development International* 9 (1), 58–73.

Baruch, Yehuda (2004b) *Managing Careers. Theory and Practice*. Harlow: Prentice Hall.

Baruch, Yehuda & Hall, Douglas (2004) The Academic career: A model for future careers in other sectors? *Journal of Vocational Behavior* 64 (2), 241–262.

Beck, Ulrich (1995) Poliitiikan uudelleen keksiminen: kohti refleksiivisen modernisaation teoriaa. Teoksessa Ulrich Beck & Anthony Giddens & Scott Lash. *Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio*. Suom. Leevi Lehto. Tampere: Vastapaino, 11–82.

Beck, Ulrich (1999) Työyhteiskunnan tuolle puolen. Suom. Tuula Helne. Janus 7 (3), 257–266.

Bergström, Ola (2003) Introduction. Teoksessa Ola Bergström & Donald Storrie (toim.) *Contingent Employment in Europe and the United States*. Cheltenham & Northampton: Edgar Elgar, 1–13.

Booth, Alison & Francesconi, Marco & Frank, Jeff (2002) Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *The Economic Journal* 112 (480), 189–213.

Brante, Thomas (1988) Sociological Approaches to the Professions. *Acta Sociologica* 31 (2), 119–142.

Bruun, Niklas & Mäenpää, Olli & Tuori, Kaarlo (1995) *Virkamiesten oikeusasema*. Helsinki: OTAVA.

Conley, Hazel (2002) A state of insecurity: temporary work in the public services. *Work, employment and society* 16 (4), 725–737.

D’Addio, Anna Christina & Rosholm, Michael (2005) Exits from temporary jobs in Europe: A competing risk analysis. *Labour Economics* 12 (4), 449–468.

Dalton, Gene & Thompson, Paul & Price, Raymond (1982) *The Four Stages of Professional Careers: A New Look at Performance by Professionals*. Teoksessa Ralph Katz (toim.) *Career issues in human resource management*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 129–153.

Driver, Michael (1982) *Career Concept – A New Approach to Career Research*. Teoksessa Ralph Katz (toim.) *Career issues in human resource management*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 23–32.

Feldman, Daniel & Turnley, William (2004) Contingent employment in academic careers: Relative deprivation among adjunct faculty. *Journal of Vocational Behavior* 64 (2), 284–307.

Granqvist, Lena & Persson, Helena (2002) Gender differences in career mobility – an example from wholesale and retail trade. [www dokumentti].

<[http://www.sofi.su.se/~hpe/docs/Career\\_mobility\\_in\\_wholesale\\_and\\_retail\\_trade.pdf](http://www.sofi.su.se/~hpe/docs/Career_mobility_in_wholesale_and_retail_trade.pdf)>. 3.9.2006.

Güell, Maia & Petrongolo, Barbara (2005) How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain. *Labour Economics* 2005, In Press, Corrected Proof, Available online 9.

Haapakorpi, Arja (1994) Akateemisten työurat. Helsingin yliopisto. Opintoasiain julkaisuja 7/1994. Helsinki.

Haapakorpi Arja (1997) Professionaalien työmarkkinoilla liikkumisen motivaatio. *Hallinnon tutkimus* 16 (2), 120–128.

Haapakorpi, Arja (1998) Akateemisten uraketjut. *Sosiologia* 35 (3), 186–198.

Hakala, Johanna & Kaukonen, Erkki & Nieminen, Mika & Ylijoki, Oili-Helena (2003) Yliopisto – tieteen kehdestä projektimyllyksi? Helsinki: Gaudeamus.

Hakala, Urpo (1988) Suomalainen korkeakouluopettaja. Kuvaus korkeakouluopettajien ja -tutkijoiden urakehityksestä, työtehtävistä ja työhön liittyvistä odotuksista. Korkeakoulu- ja tiedepoliittinen tutkimussäätiö. KTTS: n julkaisusarja. Reports 37. Helsinki.

Hall, Douglas & Goodale, James (1986) Human resource management. Strategy, Design and implementation. Glenview: Scott, Foresman and Company.

Harley, Sandra & Muller-Camen, Michael & Collin, Audrey (2004) From academic communities to managed organisations: The implications for academic careers in UK and German universities. *Journal of Vocational Behavior* 64 (2), 329–345.

Heikkilä, Tarja (2004) Tilastollinen tutkimus. 5. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Holm, Pasi & Tuomala, Juha (1998) Työllistyneiden työsuhteiden kesto ja työvoimapolitiikka. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. VATT – keskustelualoitteita 163. Helsinki.

Hoque, Kim & Kirkpatrick, Ian (2003) Non-standard employment in the management and professional workforce: training, consultation and gender implications. *Work, employment and society* 17 (4), 667–689.

Jolkkonen, Arja & Koistinen, Pertti (2001) Pätkätyö – askel vai este pysyvään työllisyyteen? *Kansantalouden aikakausikirja* 97 (4), 556–572.

Julkunen, Raija (2000) Työelämänpolitiikka. Teoksessa Tommi Hoikkala & J.P. Roos (toim.) 2000-luvun elämä. *Sociologia* teorioita vuosituhatvuotteen vaihteesta. Helsinki: Gaudeamus, 218–237.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1995) Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 104. Helsinki.

Kauhanen, Merja (2000) Määräaikaiset työsuhteet ja sosiaaliturvajärjestelmän kestävyys. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2000:9. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki.

Kauhanen, Merja (2002) Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. KELA. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. Helsinki.

Kleemola, Maija (1998) Tietosuojavaatimukset henkilörekistereihin perustuissa tieteellisissä tutkimuksissa. Teoksessa Tapani Valkonen & Seppo Koskinen & Tuija Martelin (toim.) *Rekisteriaineistot yhteiskunta- ja terveystutkimuksessa*. Helsinki: Gaudeamus, 21–38.

Koistinen, Pertti (1999) Työpolitiikan perusteet. Porvoo: WSOY.

Koistinen, Pertti & Suikkanen, Asko (1997) Rifkiniä lukiessa – toimittajien esipuhe. Teoksessa Jeremy Rifkin. *Työn loppu. Teknologia, työpaikat, tulevaisuus*. Helsinki: WSOY, 12–19.

Korpi, Tomas & Levin, Henrik (2001) Precarious Footing: Temporary Employment as a Stepping Stone out of Unemployment in Sweden. *Work, Employment & Society* 15 (1), 127–148.

Koskinen, Seppo & Kulla, Heikki (2005) *Virkamiesoikeuden perusteet*. 4., uudistettu painos. Helsinki: Talentum.

Laaksonen, Jyrki (1998) Joustavampi työ – Vaativampi johtaminen. Esitutkimus erityisesti palvelualan yritysjohtamisen suhtautumisesta epätyypillisiin työsuhteisiin ja niihin liittyviin lainmuutoksiin 1.2.1997. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 183. Helsinki.

Larson, Magali Sarfatti (1977) *The rise of professionalism. A sociological analysis.* Bergley: University of California Press.

Lehto, Anna-Maija & Järnefelt, Noora (2000) Johdanto. Teoksessa Anna-Maija Lehto & Noora Järnefelt (toim.) *Jaksaen ja joustaan. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 230.* Helsinki: Tilastokeskus, 7–13.

Lehto, Anna-Maija & Sutela Hanna (2004) *Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003.* Tilastokeskus. Helsinki.

Lehto, Anna-Maija & Lyly-Yrjänäinen, Maija & Sutela, Hanna (2005) *Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta.* Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 291. Helsinki.

Levenson, Alec (2000) *Long-Run Trends in Part-Time and Temporary Employment: Toward an Understanding.* Teoksessa David Neumark (toim.) *On the Job. Is Long-Term Employment a Thing of the Past?* New York: Russell Sage Foundation, 335–397.

Lindström, Kari (1999) *Epätyypilliset työsuhteet.* Teoksessa Rauli Pietikäinen (toim.) *Työ Vuonna 2005 – näkymiä suomalaisen työelämään.* Helsinki: Työterveyslaitos, 47–53.

Lähteenmäki, Satu (1995) ”Mitä kuuluu – kuka käskää?” *Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä – vaihemallin mukainen tarkastelu.* Turun Kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A-1:1995. Turku.

Maguire, Heather (2002) *Psychological contracts: are they still relevant?* *Career Development* 7 (3), 167–180.

Metsämuuronen, Jari (2003) *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. uudistettu painos.* Helsinki: International Methelp ky.

Miettinen, Tarmo (1997) *Ylimääräisestä assistentuurista varsinaiseen professuuriin.* Joensuun yliopiston yhteiskuntapolitiikan ja filosofian laitos. *Julkisoikeuden tutkimuksia ja kurssikirjoja N:o 8.* Joensuu.

Moisala, Jutta (2004) Työmarkkinoiden joustot. Teoksessa Jutta Moisala & Jukka Pekkarinen & Heikki Taimio & Juhana Vartiainen. Vertaileva näkökulma Suomen työmarkkinoihin. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 21/2004. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, 179–289.

Määräaikaiset Palvelussuhteet. Työryhmämuistio 29.6.2004. Tampereen yliopisto. [www-dokumentti]. <<http://www.uta.fi/hallintokeskus/hela/asiakirjat/MaarAikRap.pdf>>. 10.9.2006.

Nätti, Jouko (1993) Notes and Issues. Temporary Employment in the Nordic Countries: A 'Trap' or a 'Bridge'? *Work, Employment & Society* 7 (3), 451–464.

Nätti, Jouko (1997) Atypical employment and gender in Finland. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. Discussion papers 602. Helsinki.

Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi (2003). Työvoima 2020. Loppuraportti. Työpoliittinen Tutkimus 245. Helsinki: Työministeriö.

Palanko-Laaka, Kirsti (2005) Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työministeriö. Työhallinnon julkaisu 359. Helsinki.

Parjanne, Marja-Liisa (1997) Työmarkkinat murroksessa. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, ETLA. Sarja B 135 Series. Helsinki.

Peltokoski, Jukka (2005) Kaikkien maiden prekariaatit. [www-dokumentti]. <<http://megafoni.kulma.net/index.php?art=251>>. 3.9.2006.

Peltokoski, Jukka (2006) Prekariaatti, palkitsematon elämä. [www-dokumentti]. <<http://megafoni.kulma.net/index.php?art=366>>. 3.9.2006.

Puhakka, Antero & Rautopuro, Juhani (2001) Pätkillä tieteen huipulle. Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2001. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.

Puhakka, Antero & Rautopuro, Juhani (2004) Tuhannen ja yhden työn tarinoita. Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2004. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.

Pusa, Olli (1997) Epätyypilliset työsuhteet ja sosiaaliturva. Työn epätyypillistymisen sosiaaliturvajärjestelmille asettamat haasteet. Kuopion yliopisto. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 48. Kuopio.

Salminen, Olavi (2005) Joustava urakehitys – miten johtaa sitä? Helsinki: Edita Publishing Oy.

Saloniemi, Antti (2000a) Pätkätyöt ja tulevaisuus. Teoksessa Anna-Maija Lehto & Noora Järnefelt (toim.) Jaksaen ja jousaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 230. Helsinki: Tilastokeskus, 87–106.

Saloniemi, Antti (2000b) Pätkätyöt, muutos ja ”moderni järjestys”. Yhteiskuntapolitiikka 65 (6), 527–533.

Santamäki-Vuori, Tuire & Sauramo, Pekka (1990) Epätyypilliset työsuhteet ja työuran vakaus Suomessa. Työväen taloudellinen tutkimuslaitos. Tutkimuksia 32. Helsinki.

Sargent, Leisa & Waters, Lea (2004) Careers and academic research collaborations: An inductive process framework for understanding successful collaborations. *Journal of Vocational Behavior* 64 (2), 308–319.

Schein, Edgar (1971) The Individual, the Organization, and the Career: A Conceptual Scheme. *The Journal of Applied Behavioral Science* 7 (4), 401–426.

Schein, Edgar (1978) Career dynamics: matching individual and organizational needs. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.

Scherer, Stefani (2004) Stepping-Stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future career in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, employment and society* 18 (2), 369–394.

Schmid, Günter (2006) Social risk management through transitional labour markets. *Socio-Economic Review* 4 (1), 1–33.

Sivistynyt, uudistuva ja yhteiskunnallisen vastuunsa tunteva Tampereen yliopisto 2006. Tampereen yliopiston strategia. [www-dokumentti].

<[http://www.uta.fi/hallintokeskus/suunnittelu/asiakirjat/TaY\\_strategia2006.pdf](http://www.uta.fi/hallintokeskus/suunnittelu/asiakirjat/TaY_strategia2006.pdf)>. 3.9.2006

Suikkanen, Asko (1998) Kuinkas sitten tulkitaan? Työllisyyden suhteellisuus. *Janus* 6 (3), 348–355.

Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva (1998) Uusi työmarkkinajärjestys? Suomen itsenäisyyden juhlarahasto. *Sitra* 182. Helsinki.

Suikkanen, Asko (1999) Modernin yhteiskunnan muutoksen tulkitseminen. *Tiedepolitiikka* 24 (1), 21–32.

Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva & Martti, Sirpa & Karjalainen, Anne (2001) Siirtymien palkkatyö. *Sitra*. Sitran raportteja 16. Helsinki.

Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva & Martti, Sirpa (2002) Työllisyyden muutos ja koulutuksen merkitys. *Aikuiskasvatus* 22 (2), 114–123.

Suomen säädöskokoelma:

Henkilötietolaki 523/1999.

Julkisuuslaki 621/1999.

Työsopimuslaki 55/2001.

Valtion virkamieslaki 750/1994.

Yliopistoasetus 115/1998.

Yliopistolaki 645/1997.

Sutela, Hanna & Vänskä, Jukka & Notkola, Veijo (2001) Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla. Tilastokeskus. *Työmarkkinat* 2001:1. Helsinki.

Suutari, Minna (2003) Korkeakoulutettujen työelämäurien alkuvuodet. LAASER-projektin loppuraportti. Helsinki: Akava.

Tampereen yliopiston henkilöstökatsaus vuodelta 2000. [www-dokumentti].

<<http://www.uta.fi/hallintokeskus/suunnittelu/palvsuhde/henkikatsaus.pdf>>. 4.9.2006.



Tampereen yliopiston henkilöstökertomus vuodelta 2001. [www-dokumentti].  
<<http://www.uta.fi/hallintokeskus/hela/asiakirjat/henkkert2001.pdf>>. 4.9.2006.

Tampereen yliopiston henkilöstökertomus vuodelta 2003. [www-dokumentti].  
<<http://www.uta.fi/hallintokeskus/hela/asiakirjat/TaYhenkkert2003.pdf>>. 2.9.2006.

Tampereen yliopiston johtosääntö 1998. [www-dokumentti].  
<<http://www.uta.fi/hallintokeskus/hela/saadokset/johtosaanto.html>>. 3.9.2006.

Tampereen yliopiston toimintakertomus ja tilinpäätöslaskelmat vuodelta 2004. [www-dokumentti].  
<<http://www.uta.fi/hallintokeskus/hela/asiakirjat/henkilostoluvutTaY2004.pdf>>. 2.9.2006.

Tohtorien työllistyminen, sijoittuminen ja tarve (2003). Suomen Akatemian Julkaisuja 4/03.  
Helsinki: Suomen Akatemia.

Tutkijanuran kehittämistyöryhmän muistio (1997). Opetusministeriön työryhmien muistioita 5:  
1997. Helsinki.

Tutkijanuratyöryhmän loppuraportti (2006). Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä  
2006: 13. Helsinki. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.

Valkonen, Tapani & Koskinen, Seppo & Martelin, Tuija (1998) Hallinnolliset ja tilastolliset  
tietorekisterit tutkimusaineistona. Teoksessa Tapani Valkonen & Seppo Koskinen & Tuija Martelin  
(toim.) Rekisteriaineistot yhteiskunta- ja terveystutkimuksessa. Helsinki: Gaudeamus, 13–20.

Varila, Juha & Kallio, Kirsi (1992) Työura, pysyvyys ja muutos. Henkilöstön kehittämisen teoriaa  
kohden: silmäys pysyvyyden ja muutoksen prosesseihin. Helsinki: VAPK-Kustannus.  
Valtiovallinnon kehittämiskeskus.

Wulf, Anu (2001) Akateemisen pätkätyöläisen arkipäivää ja toiveita. Kuopion Tieteentekijöiden  
jäsenkyselyn 2001 tuloksia. [www-dokumentti].  
<[http://www.uku.fi/jarjestot/kutte/aines/kysely01\\_raportti.pdf](http://www.uku.fi/jarjestot/kutte/aines/kysely01_raportti.pdf)>. 2.9.2006.

Ylijoki, Oili-Helena & Mäntylä, Hans (2003) *Conflicting Time Perspectives in Academic Work*. *Time & Society* 12 (1), 55–78.

Ylijoki, Oili-Helena & Hakala, Johanna (2006) *Tehokkuutta, arviointia ja markkinahenkeä*. Teoksessa Sanna Kivimäki & Merja Kinnunen & Olli Löytty (toim.) *Tilanteen taju. Opettaminen yliopistossa*. Tampere: Vastapaino, 20–31.

## **Liite 1. Perinteinen pysyvä työ ja epätyypillinen työ**

Teollinen yhteiskunta synnytti ”normaalin” työsuhteen, jossa töitä tehdään yhdelle työnantajalle, työnantajan määräämissä tiloissa ja säännöllisillä työajoilla. Tähän normaaliksi pidettyyn työsuhteeseen kuuluivat pitkät tai elinikäiset työsopimukset. Työntekijät toimivat yhdessä ammatissa, ja työelämän suhteita sääntelivät kollektiiviset normit. Perinteinen työnteon malli on kirjavoitumassa ja saamassa rinnalleen vaihtoehtoisia tapoja työnteolle. (Julkunen & Nätti 1995.) Laaksonen (1998, 17) kirjoittaa, että nykykehitys on ikään kuin palaamaan 1700-luvulle, jolloin työtä tehtiin monissa kirjavissa muodoissa. ”Fordismi” syrjäytti 1800-luvulla nämä kirjavat työnteon käytännöt ja loi säännölliset työajat ja työsuhteet, joita olemme sittemmin tottuneet pitämään normaaleina työnteon muotoina. (Emt., 17.) Näin ollen tyypillinen työ on sosiaalinen konstruktio, joka muuttuu yhteiskunnan mukana.

Muutoskeskustelusta huolimatta pääsääntönä Suomessa on vakinainen tai toistaiseksi voimassaoleva virka- tai työsuhde. Työsopimuslain (55/2001) 1:3 §:n 2 momentin mukaan työsopimus on toistaiseksi voimassa oleva, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta tehtyä määräaikaista työsopimusta, jonka määräaikaisuudelle ei ole perusteltua syytä, on pidettävä toistaiseksi voimassaolevana. (Emt.) Valtion virkamieslain (750/1994) mukaan virkamiehet ovat joko toistaiseksi tai määräajaksi nimitettyjä. Virka voidaan perustaa, jos kyseessä on pysyvä tehtävä. Määräaikaisia virkamiehiä voidaan käyttää, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai avoimen viran tehtävien väliaikainen hoito niin vaatii. Pysyvät työt tehdään vakinaisella henkilöstöllä. (Emt.)

**Liite 2. Nimikkeet neljässä ryhmässä**

<b>Opetushenkilökunta</b>	<b>Tutkimushenkilökunta</b>	<b>Hallinto- ja toimisto- henkilökunta</b>	<b>Muu apu- ja huolto- henkilökunta</b>
Apulaisopettaja	Erikoistutkija	Erikoissuunnittelija	Amanuenssi
Apulaisprofessori	Koordinaattori	Harjoittelija	ATK-henkilökunta
Assistentti	Nuorempi tutkija	Kehitysjohdaja	ATK-ylläpitäjä
Kliininen opettaja	Projektikoordinaattori	Koulutusjohtaja	Kongressisihteeri
Lehtori	Projektipäällikkö	Koulutussuunnittelija	Koordinaattori
Opettaja	Projektitutkija	Kurssisihteeri	Koulutussuunnittelija
Professori	Tohtoritutkija	Kurssisuunnittelija	Laboratorioanalyttikko
Tuntiopettaja	Tutkija	Oppimateriaalisuunnittelija	Opintoneuvoja
Yliassistentti	Tutkijalääkäri	Projektipäällikkö	Oppimateriaalisuunnittelija
Yliopettaja	Tutkijatohtori	Suunnittelija	Projektikoordinaattori
Yliopiston opettaja	Tutkimusapulainen	Toimistos sihteeri	Projektsihteeri
	Tutkimusassistentti	Toimittaja	Suunnittelija
	Tutkimusjohtaja	Valtiorhallinnon harjoittelija	Tutkimusammanuenssi
	Tutkimuskoordinaattori		Tutkimusavustaja
	Tutkimusprofessori		Tutkimuss sihteeri
	Tutkimuspäällikkö		Välinehuoltaja
	Tutkimuss sihteeri		
	Vanhempi tutkija		
	Varttunut tutkija		