

Näin Britanniassa

Koulutus laajentaa mieliä, ei opettajien kukkaroita



Brittilyopistojen opettajien ja tutkijoiden vastarinta purkautui keväällä lakkoina, jotka kohdistuivat pyrkimykseen heikentää eläkkeitä. Samalla purkautui huoli vuosikymmeniä jatkuneesta, eriarvoisuutta ruokkineesta korkeakoulutuksen markkinoistumisesta.

KEVÄTTALVELLA VIERAILEVANA TUTKIJANA Southamptonin kampuksella kohtasin ensin idästä tulevan pedon – *Beast of the East* – ja sitä seuranneen, lumen ja pakkasen aiheuttaman kaaoksen. Koulujen ohella yliopisto suljettiin ja avattiin vasta, kun pahin myräkki oli ohi ja noin viiden senttimetrin paksuinen lumikerros sulanut.

Helmikuun lopussa myös Helsingin yliopistossa järjestettiin historiallinen päivän lakko, johon professoritkin osallistuivat. Henkilökunta vastusti työnantajapuolen kaavailemia palkkauksen heikennyksiä.

Kuukauden vierailuni aikana Southamptonissa yliopiston tutkimus- ja opetushenkilökunta oli 14 päivää lakossa. Yliopistotutkijat taistelivat takuueläkkeistä luopumista ja eläkkeiden yksityistämistä vastaan. Eläkkeiden yksityistäminen ja riippuvuus osakemarkkinoista olisi Brexit-todellisuudessa heikentänyt eläkkeitä merkittävästi.

Kaavaillon eläkeuudistuksen kohteena olivat 68 ennen vuotta 1992 perustetun yliopiston henkilökuntaa. Lakon puolesta äänesti yliopistoista University and College Union (UCU) -ammattiliittoon kuuluva jäsenistö 64 yliopistossa. Suurin osa akateemisesta henkilökunnasta, joka työskentelee vuoden 1992 jälkeen perustetuissa yliopistoissa, kuuluu eri ammattiliittoon eikä siksi osallistunut lakkoon. Britannian 130 yliopistosta lakon piirissä oli noin puolet. (Burns 2018.)

Myös Southamptonin kasvatustieteen osaston käytävät hiljenivät. Opetusta ei järjestetty. Opiskelijat loistivat poissaolollaan. Tutkijat työstivät hissukseen artikkeleitaan kotioloissa. Osaston johtaja arvelikin, että lakko näkyisi julkaisukäyriissä puolen vuoden kuluessa.

Lakon välipäivinä henkilökunta teki pitkää päivää: vastaili sähköposteihin ja teki rästiin jääneitä

OPISKELIJAT TUKIVAT LAKKOILEVIA OPETTAJIAAN.

töitä. Lakkovahdit sen sijaan olivat paikalla päivästä toiseen idän petoakin uhmaten.

Opiskelijat suhtautuivat pääsääntöisesti ymmärtäväisesti lakkoileviin opettajiinsa. Onhan opettajien laadukas työympäristö yhtä kuin opiskelijoiden laadukas oppimisympäristö. Opiskelijat tukivat opettajiin järjestämällä mielenilmauksia ja tarjoilemalla kuumaa juotavaa viimassa väriseville lakkovahdeille.

Tosin soraäänistäkin uutisoitiin, kuten erään opiskelijan lausunto osoittaa: "En halua asiakaslähtöistä ja markkinamuotoista koulutusta. Koulutuksen tulisi olla julkinen palvelu eikä myytävä tuote. Mutta jos meitä kohdellaan kuin asiakkaita ja kuluttajia me myös vaadimme rahojamme takaisin" (Burns 2018).

Ilmassa leijui jatkolakon uhka: jos sopimukseen eläkkeistä ei päästäisi, seuraava 14 päivän lakkojako järjestettäisiin opiskelijoiden tenttikaudelle huhtikesäkuuksi. UCU kuitenkin ilmoitti 13. huhtikuuta, että sopimuksesta neuvotellaan ja uusi lakkojako peruuntuu. Valmius lakkoon oli kuitenkin edelleen olemassa, jos neuvottelut jostain syystä kariutuivat (UCU 2018).

Vierailevana tutkijana koin lakkotilanteessa olevani hämmentävässä kaksoispositiossa: yhtäältä sympatiseerasin paikallisia tutkijoita ja opettajia, toisaalta olin kiistassa ulkopuolinen. Työskentelin lakon aikana osastolla paria ensimmäistä lakkopäivää lukuun ottamatta.

Minusta tulikin eräänlainen uutistenvälittäjä ja sanansaattaja, kun yliopiston ulkopuolella tapailemani kollegat kyselivät, mitä osastolla oikein tapahtuu ja keitä siellä liikkuu. Ketkä olivat siis tosissaan lakon puolella, ketkä vain nimellisesti ja ketkä eivät lainkaan? Johdon huolta herättivät henkilökunnan hyvinvointi ja tarve kunnioittaa kollegojen päätöstä osallistua tai olla osallistumatta lakkoon niin, että työyhteisön yhteisöllisyys ei siitä kärsisi.

Britannian oloissakin poikkeuksellinen tilanne herätti pohtimaan, mitä sikäläisissä yliopistoissa oi-

kein on meneillään ja mihin laajempiin yhteiskunnallisiin ilmiöihin tilanne kytkeytyy. Kysymykset ovat kiinnostavia myös Suomen korkeakoulupolitiikan näkökulmasta, onhan Britannia tunnetusti uusliberalistisen korkeakoulupolitiikan edelläkävijä, ja yliopisto-opiskelijat maksavat yli 9 000 punnan lukuvuosimaksuja. Ja meilläkin korkeakoulutuksen markkinoistuminen on edennyt aimo harppauksin viime vuosina.

Pohdin Britannian lakkoa brittikollegoiden kanssa käymieni keskustelujen ja niistä tekemieni muihinpanojen, lakkoesitteiden, verkkouutisten ja pienimuotoisen kyselyaineiston valossa. Lähetin lakkoa koskevan kyselyn kahdeksalle tutkija-opettajalle kahdessa brittiyliopistossa. Sain vastaukset kahdelta.

KYSYMYS ON RAHASTA

Sekä työnantajien että työntekijöiden näkökulmasta lakko kiteytyy kysymykseen rahasta. Työnantajapuolen mukaan eläkejärjestelmä on kuusi biljoonaa punttaa alijäämäinen, ja heidän velvollisuutensa on korjata asia. Jos uudistuksia ei tehdä, työnantajien ja henkilökunnan osuus eläkkeistä nousee jyrkästi. Tämä taas tarkoittaisi leikkauksia yliopistojen muihin menoihin, kuten opetukseen, tutkimukseen ja opiskelijoiden tukemiseen. Tilanne saattaisi myös johtaa irtisanomisiin.

Työntekijöiden mukaan heidän huoltaan eläkkeiden heikennyksistä ei ole otettu vakavasti: 88 prosenttia UCU:n jäsenistä äänestikin lakon puolesta työnantajapuolen kovaa politiikkaa vastaan. Jos ehdotetut heikennykset menisivät läpi, eläketulo vähenisi heidän mukaansa 10 000 punnalla vuodessa. Lakon taustalla on lisäksi laajempi eläkkeiden yksityistämisen hanke, joka ei vielä ole koskettanut yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilökuntaa, vaikka heidänkin eläke-ehdotus on heikennetty jo aiemmin. (Burns 2018.)

Yliopiston akateeminen työntekijä perusteli lakon oikeutusta näin:

"Mielestäni lakko on oikeutettu. Vanhemmat kollegat eivät voi tehdä vaihtoehtoisia eläkejärjestelyjä, tämä oli osa heidän sopimustaan ja eläke, jonka he ovat ansainneet työuransa aikana. Muutokset

TILANNE ON SYNNYTTÄNYT AKATEEMISEEN PREKARIAATIN, JOKA TEKEE TOISTA TYÖTÄ ESIMERKIKSI RAVINTOLASSA.

ovat haitallisia kaikille akateemisille työntekijöille, ja seuraukset ovat erityisen vakavia nuorille ja keski-ikäisille työntekijöille. Tilanne on kärjistynyt sen johdosta, että työnantajapuoli on leikannut omaa osuuttaan eläkkeistä, tämä on synnyttänyt vajeen. [...] Lakko on harmillinen ja se olisi pitänyt välttää, mutta oikeutettu näissä oloissa.”

MANAGERIT RIKASTUVAT, HENKILÖSTÖ AHTAALLA

Taustalla on lisäksi jo pitkään jatkunut yliopistojen johdon ja tutkimus- ja opetushenkilökunnan välinen eriarvoistuminen. Lakkovahtien jakamassa esitteessä siteerattiin *Guardian*-lehteä ja vertailtiin yliopistojen ylimmän johdon palkkausta muiden merkittävien kunnallisten alojen johtajien palkkoihin. Esimerkiksi vuosina 2016–2017 Southamptonin yliopiston apulaiskansleri ansaitsi 423 000 puntaa vuodessa, kun Southamptonin julkisen terveydenhuollon (*National Health Service*, NHS) ylin johto ansaitsi 195 000 puntaa vuodessa. Apulaiskanslereiden palkat ovat nousseet 27 prosenttia samaan aikaan, kun opiskelijoiden lukuvuosimaksut ovat nousseet yli 9 000 puntaan.

”Eläkkeiden leikkausten uhka tuli samaan aikaan julkisuuteen apulaiskanslereiden suurten palkan korotusten kanssa, samoin kuin yliopistojen johdon kustannukset heidän viiden tähden elämäntyylistään. Tämä heijastelee yliopistojen henkilökunnan polarisaatiota.”

Lukukausimaksutuloista merkittävä osa kuluu investointeihin, ylimmän tason johtajien palkkoihin ja muihin menoihin sen sijaan, että tulot käytettäisiin ruohonjuuritaso toimintojen kehittämiseen. Yliopistojen johto voi hyvin ja laajenee, kun taas tutkimus- ja

opetushenkilökunta sinnittelee pätkätöiden, kovien työpainoiden ja vastinetta rahoilleen vaativien opiskeli- ja asiakkaiden ristipaineessa niukkenevilla resursseilla.

Name and shame – eli ”nimeä ja häpeä” -laadunvalvontapolitiikan mukaisesti kaikki tulokset ovat julkisia, mikä osaltaan lisää tutkija-opettajien työn kuormitusta. Tulosten mittaamiseen on kehitetty massiivinen laadunvalvontakoneisto, joka todellisuudessa mittaa aivan jotain muuta kuin esimerkiksi opetuksen laatua.

Erytyisesti nuorempi yliopiston henkilökunta olisi kärsinyt kipeästi eläkeuudistuksesta ja menettänyt arvioiden mukaan jopa puolet eläkkeistään. Tämä olisi edelleen ruokkinut yliopistojen eriarvoistumista.

Keskusteluissa yliopistokollegojen kanssa ja vastauksissa nousi esiin pelko siitä, että opiskelijamäärät voivat lakkoilevissa yliopistoissa laskea, mikä vaikuttaisi haitallisesti erityisesti heikommassa asemassa olevien määräaikaisten työntekijöiden ja tuntityöläisten asemaan. Työntekijät eivät myöskään ole keskenään samanarvoisia päättäessään osallistumisestaan lakkoon. Monilla yliopiston henkilökuntaan kuuluvilla ei ole riittävän turvallisia työsuhteita, jotta he voisivat kokea voivansa lakkoilla. Vaarana on, että lakon myötä eriarvoistuminen yliopistojen sisällä ja välillä entisestään lisääntyy:

”Toivon työnantajapuolelta ratkaisua, joka suojelisi tulevaisuuden eläkkeitä. Lobbaan työnantajia ja kollegoita, jotka osallistuvat lakkoon, toimimaan niin, että tilanne ei kärjistyisi edelleen. Tällaiset asiat voivat jakaa kollegoita eri leireihin, herättää paljon vihaa, meidän täytyy tehdä töitä yhdessä yhteisten tavoitteiden eteen ja ajatella lakon jälkeistä aikaa. On ironista, että jotkut ovat riittävän turvatussa tilanteessa, eikä heidän tarvitse pelätä työpaikkojensa, vuokranmaksukykynsä tai ruokansa puolesta. Toiset, jotka voisivat hyötyä lakosta mutta ovat prekaarissa työsuhteessa, eivät koe voivansa osallistua. Tarvitsemme yhteistä ymmärrystä erilaisista tilanteista, joissa ihmiset tekevät valintoja.”

Brittikollega kertoi kuulleensa, että lakon puolesta ja vastaan asettuneet suhtautuvat vihamielisesti toistensa näkemyksiin, joten haasteena oli olla kärjistävä

YLIOPISTOJEN VÄLINEN JA SISÄINEN KILPAILU JA ERiarvoistuminen OTTAVAT VAIN UUSIA KIERROKSIA.

tilannetta entisestään jakautumalla leireihin. Jos opiskelijamäärät vähenisivät tai projektivelvoitteita ei täytettäisi, yliopisto menettäisi tuloja, mikä voisi johtaa heikossa asemassa olevien, kuten määräaikaisten työntekijöiden, työpaikkojen menetykseen. Jos kaikki yliopistot osallistuisivat lakkoon, toiset eivät voisi hyötyä tilanteesta – käytännössä nousta rankinglistoilla lakkoilevien yliopistojen kustannuksella.

YLIOPISTOJA JOHDETAAN KUIN YRITYKSIÄ

Läpeensä uusliberalisoituneessa Britanniassa yliopistoja johdetaan yhä enenevässä määrin kuten yrityksiä. Yliopistot voivat ottaa sisään niin paljon opiskelijoita kuin haluavat, ja opiskelijat valitsevat vapaasti yliopistonsa. Opiskelijoiden suosimia kursseja lisätään, ja vähemmän suosittuja lopetetaan. Opiskelijamäärätkin vaihtelevat, minkä vuoksi tunti- ja pätkätyöläiset tuovat välttämätöntä joustoa opetusresurssiin. Isot, täydentävällä rahoituksella rahoitetut tutkimushankkeet työllistävät henkilökuntaa, jolloin opetus hoidetaan tuntitöinä.

Tilanne on synnyttänyt akateemiseen prekariaatin, joka sukkuoi usean yliopiston välillä ja jolle työ siivoojana tai ravintolassa saattaa olla varmempi toimeentulon lähde kuin akateeminen työ, jota varten on koulutauduttu. Kolmannes akateemisesta henkilökunnasta, noin 70 000 henkilöä, työskentelee määräaikaisilla sopimuksilla. Tarkkoja lukuja ei ole saatavilla, mutta useat yliopistot ovat arvioineet, että neljännes opetuksesta teetetään tuntityönä, jolloin todellinen palkkaus voi jäädä alle minimitason. (Simpson 2018.)

Toinen tutkija-opettaja piti lakkoon kiteytyvää Britannian yliopistojen nykytilannetta haasteellisena:

”Kyllä, nämä [lakot] liittyvät laajempiin markkina-uudistuksiin, joita on tehty vuosikymmenten ajan. Ne liittyvät pääasiassa jatkuvaan markkinoistumiseen ja kaupallistumiseen, johtaan siihen, mitä jotkut ovat kutsuneet kasvavaksi akateemisten työolojen proletarisoitumiseksi. Britannian yliopistot ovat olleet hyvin tiukan tulohajauksen piirissä ja tällä on ollut selvät vaikutukset akateemisten työntekijöiden identiteetteihin ja moraalisiin. Useimpien yliopistojen ylin johto näyttää omaksuneen korkeakoulutuksen asiakas- tai kuluttajamallin, eikä tästä ole keskusteltu tarkoituksenmukaisesti akateemisen henkilökunnan kanssa. Epäkohdat liittyvät myös palkkakehitykseen, joka on jäänyt jälkeen muista aloista sekä hallintohenkilökunnan vähennyksiin (niitä kutsutaan tuotannon ’järkeistämiseksi’), uuden akateemisen henkilökunnan palkkaaminen pätkätyösopimuksilla, ja enenevässä määrin epävarmoihin ja tuottavuuteen perustuviin työsopimuksiin ilman taetta jatkuvuudesta. Esimerkiksi ravintolapalveluiden ulkoistaminen on lisääntynyt, ja kilpailun ovat voittaneet ne, jotka tarjoavat palvelun halvimmalla, eivät välttämättä laadukkaimmin. Samaan aikaan apulaiskanslereiden palkat ovat nousseet eksponentiaalisesti, usein viisinkertaisesti tavalliseen lehtoriin nähden – apulaiskanslerit istuvat usein päättävissä pöydissä (tai suuntaavat ehkä WC-tauolle siinä kohtaa, kun päätös tehdään!).”

Kaiken kaikkiaan akateemisessa työssä on paljon kiistanalaisia kysymyksiä, jotka liittyvät toisiinsa, ja eläkkeet ovat vain yksi näistä toisiinsa liittyvistä haasteista.

ONKO PELI SITTENKÄÄN MENETETTY?

Rajatun aineistoni perusteella Britannian korkeakoulutuksen markkinoistumisen seuraukset näyttävät rujot kasvonsa. Erityisen lohduttomia ne ovat lehtoreiden ja opettajien mutta myös opiskelijoiden näkökulmasta. Yliopistojen välinen ja sisäinen kilpailu ja eriarvoistuminen tuntuvat vain ottavan uusia kierroksia. Lukuvuosimaksut valuvat managereiden taskuihin, eivät ruohonjuuritasolle, minne ne kuuluisivat ja missä työt tehdään. Niillä ei paranneta opetuksen

VAIKUTTAA SILTÄ, ETTÄ JOTAIN ERILAISTA JA ERITYISTÄ ON MENEILLÄÄN.

laatua, vaikka tätä on käytetty argumenttina myös Suomessa, kun on keskusteltu lukuvuosimaksujen käyttöönotosta. Yliopistoja johtavat managerit sen sijaan pyörittävät menestyviä yritys yliopistojaan ja rikastuvat entisestään. Kaikella tällä on vääjäämättä seurauksensa koulutuksen arvostukseen ja asemaan yhteiskunnassa.

Britannian-malliko on myös Suomen tulevaisuuden kehityssuunta? Meilläkin ulkoistetaan ja yksityistetään innokkaasti. Suomessa on omaksuttu uuliberalistisia ja managerialistisia käytäntöjä niin korkeakoulutuksessa kuin muillakin aloilla yhteiskunnassa. Meilläkin ammattijohtajat johtavat yliopistoja enenevässä määrin kuin yrityksiä. Tulos tai ulos -politiikka näyttäytyi kouriintuntuvalla tavalla Helsingin yliopiston laajoissa irtisanomisissa vuonna 2016. Britannian polarisaatio- ja prekarisaatiokehitys onkin vakava varoitus siitä, mihin markkinoistuminen ja uusliberalistinen politiikka voivat pahimmillaan johtaa.

Samalla Britannian akateemisen henkilökunnan pitkä ja kipeä työtaistelu luo toivonkipinän. Ehkä peli ei ole sittenkään menetetty? Työtaistelu ei selvästikään koskenut pelkästään eläkkeitä, vaan se oli laajempi mielenilmaus akateemisen työn prekarisaatiota, proletarisaatiota, yliopistojen eriarvoistumiskäytännön ja koettua epäoikeudenmukaisuutta vastaan.

Tällä kertaa kiisteltiin eläkkeistä. Nyt näyttäisi siltä, että lakko kannatti, ja eläkkeiden merkittäviltä heikennyksiltä vältytään. Samalla kuitenkin uutisoitiin laajasti muistakin akateemisen työn haasteista ja epäkohdista. Suuri yleisö oli yllättävänkin myötämielinen usein etuoikeutetuiksi miellettyjen akateemisten työntekijöiden pyrkimyksiä kohtaan, onhan moni heistä jo kokenut nahoissaan eläkkeiden yksityistämisen.

Akateemiset työntekijät iskivät kenties otolliseen aikaan? Pääministeri Theresa Mayn johdolla käytävät vaikeat Brexit-neuvottelut ovat yhtäältä heikentäneet

konservatiivien asemaa Britanniassa ja toisaalta vahvistaneet vasemmisto-opposition ja työväenpuolueen johtavan Jeremy Corbynin suosiota. Lakkoilijat ehkä uskalsivat ryhtyä pitkään mielenilmaisuun nykyisessä epävakaa poliittisessä tilanteessa uskoen omaan joukkovoimaansa. Samaan tapaan tilannetta pohtii tutkija:

”Uskon, että luottamus ja itsevarmuus on lisääntynyt niiden ihmisten keskuudessa, jotka ovat eläneet epämukavasti Britannian hegemonisen uusliberalismin katveessa. Itsevarmuutta ovat kasvattaneet finanssikiisi ja managerialistisen ideologian ruokkimat muut kovan tason epäonnistumiset vapailla markkinoilla. Britannian politiikka on polarisoitunut, mikä näkyy väestön Brexit-jakolinjassa. Jakautuminen näkyy selvästi myös kasvavissa palkkauksessa ja muihin työoloihin liittyvissä eroissa yliopistojen sisällä ja muualla yhteiskunnassa. Monet akateemiset työntekijät suhtautuvat varauksellisesti lukuvuosimaksuihin sekä opiskelijoidensa ja omien poikiensa ja tyttäriensä kasvavaan opintovelkaan. Suuret lukuvuosimaksut eivät näy opetusresursseissa, tavallisten lehtoreiden palkoissa vaan uhkana akateemisten työntekijöiden eläkkeille ja managereiden palkkojen kasvuna.”

Jeremy Corbynin suosio luo vision erilaisesta lähestymistavasta politiikkaan. Samalla se antaa toivoa ja rohkeutta toimia niille, jotka vastustavat Brexit-kannattajien uusliberalistista ajattelutapaa: on mahdollista saada oma ääni kuuluville. Ihmiset kokevat, että kun he toimivat nyt, sillä on merkitystä. Brittikollegani totesikin, että ei ole nähnyt tämän mittaluokan mielenilmausta yliopistoissa koko uransa aikana. Suuria muutoksia eläkkeisiin tehtiin kyllä pari vuotta sitten ilman vastaavanlaista vastustusta.

Vaikuttaakin siltä, että jotain erilaista ja erityistä on nyt meneillään. Totta kai vähitellen tehdyt eläkkeiden heikennykset kasaantuvat, mutta Britanniassa näyttäisi olevan uutta luottamusta niiden keskuudessa, jotka ovat poliittisesti keskustasta vasemmalla ja järjestäytyneitä ammattiliittoihin.

Yliopistojen lakot Suomessa ja Britanniassa ovat tällä erää ohi. Southamptonin-kokemusten jälkeen

tarkkailen kotimaani korkeakoulupolitiikkaa taas kirkkaammin silmin. Muutos saadaan aikaan vastarinnalla ja joukkovoimalla. Sitä tarvitaan myös Suomessa ennen kuin tilanne kärjistyy, ja eriarvoisuus saa Britannian kaltaiset mittasuhteet.

Kirjoittaja vieraili Suomen Akatemian rahoittaman Itä-Suomen yliopiston ja Turun yliopiston Akateeminen yrittäjyys -konsortiohankkeen (2016–2020) tutkijana Southamptonin yliopistossa keväällä 2018.



PÄIVI SIIVONEN
FT, yliopistotutkija
Itä-Suomen yliopisto
aikuiskasvatuksen dosentti
Helsingin yliopisto

LÄHTEET

Burns, J. (2018). University strike: What's it all about? <http://www.bbc.co.uk/news/education-43140729> (21.2.2018).

Simpson, E. (2018). Could you cope with eight different jobs a week? http://www.bbc.co.uk/news/43145319?intlink_from_url=http://www.bbc.co.uk/news/topics/c50znx8v122t/universities&link_location=live-reporting-story (4.3.2018).

UCU. (2018). Members vote to accept employers' latest offer. <https://www.ucu.org.uk/article/9438/Members-vote-to-accept-employers-latest-offer> (14.3.2018).