

Joustavapalkkajärjestelmä — mätä porkkana uhkaa tieteellistä työtä

Kirjoitustamme uudesta palkkausmuodosta ei ole käsitettävä vain ay-poliittiseksi edunvalvonnaksi. Kysymys on yliopiston toimintoja koettelevan rationalisointiaallon ilmentymästä, joka uhkaa muuttaa tieteellisen työn ehtoja itselleen tuolle työlle epäedulliseen suuntaan. Koska

niin sanottua tulosvastuullisuuden periaatetta on joustavapalkkauksen muodossa tähän mennessä sovellettu ensi sijassa vasta Jyväskylän yliopiston tutkijain palkkauksessa, on paikallaan kertoa kokemuksistamme, ja eritellä systeemin luonnetta yleisemmin.

Joustavapalkkauksella tarkoitetaan lyhykäisestl palkkausmuotoa, jossa tutkijan henkilökohtainen palkka määrätään hänen työnsä arvioidun tuloksellisuuden perusteella. Järjestelmä on tietyllä tavoin vastakohta kiinteäpalkkausmuodolle, jossa palkka määräytyy yleisestä peruspalkasta ja yksi-

selitteisesti määrättyistä ikä-, ym. liisistä. Uusi järjestelmä näyttyy oikeudenmukaisena, edistyksekkäänä ja kohtuullisena — palkka todellisen työpanoksen mukaan. Mutta ennen haukaamista kannattaa pitää mielessä, että porkkana voi olla kuoren alta tää.

"ULOS KURJUDESTA" ELI SYÖTTIIN TARTUTTIIN

Joustavapalkkaus otettiin ensi kertaa käyttöön työsopimussuhteisten tutkijain palkkauksessa vuonna 1985. Tähdellistä edelläkävijän asemassamme lienee muun muassa se, että Jyväskylän yliopistossa työskentelee poikkeuksellisen runsaasti työsuhteisia tutkijoita; yliopistossa on useita eri alojen kehittämis- ja tutkimuslaitoksia. Tutkimushenkilöstön määrän nopean kasvun vuoksi Jyväskylässä tehtiin ensimmäinen nimen omaan sitä koskeva työehtosopimus jo yli kymmenen vuotta sitten. Palkkausriinnatukset haettiin vastaaviksi arvioituista virkapuolen tehtävistä. Alkuun sopimus toimikin tyydyttävästi, mutta melko pian pienen työntekijäryhmän sopimuksen ongelmat alkoivat tulla näkyviin. Esimerkiksi opettajiin nähden jälkeenjääneisyys kasvoi pian huikaisevaksi. Tutkijoille uusi järjestelmä esiteltiin suurine lupauksine ainoana ulospääsynä uhkaavasti syvenytyneestä palkkakuopasta.

Kokeilusopimuksessa, jollaisena työnantaja sopimusta kauppassi, sovitettiin tehtävänimikkeistä, tehtäväkuvauksista ja niitä vastaavista palkkavältyksistä (ala- ja yläraja). Sovittiin, että tietyn limiitin sisällä palkka määräytyy kolmen kriteerin mukaisesti: 1) edistyminen tutkimustyössä 2) työn vastuunalaisuus 3) erityispiirteet. Näiden "joustavuuksikriteerien" mukaisesti yliopiston eri yksiköiden johdon olisi sitten arvioitava laitostensa tutkimushenkilöstöä. Sopimuksen toivuutta seuraamaan asetettiin yhteinen seurantaryhmä, jonka tehtäväksi tuli myös kriteerien tarkentaminen paikallisia olosuhteita vastaaviksi. Kepin päähän viritetty tuore porkkana sai tutkijat haukaamaan, annettiinhan selvästi ymmärtää tutkijain palkkauksen kehittyvän jokaisen osalta vähintään aiemman sopimuksen mukaisesti. Luvatattiin myös, että vuoden kokeilun jälkeen voitaisiin vapaasti tehdä päätöksiä järjestelmän tulevaisuudesta.

MITÄ LÖYTYI KUOREN ALTA?

Järjestelmän käyttöönotto tapahtui kannaltamme nihkeästi. Seurantaryhmä osoittautui varsin pian pelkäksi keskustelulerhoksi eikä esim. sovitujen kriteerien täsmentämistyöhön kos-

kaan päästy. Laitoksissa tehty työn tulokellisuuden arviointi vesitettiin alkuunsa työnantajan ilmoituksella, "ettei arvioinneilla, niiden tuloksilla ja palkkojen tarkistuksilla ole välitöntä yhteyttä."

Joustavapalkkauksen eräs oleellinen piirre on henkilökohtaisten palkkatietojen salassapito. Tutkijat ovat kuitenkin kenneet seuraamaan toteutunutta palkkakehitystä. Uusi systeemi on antanut kiinteäpalkkaukseen nähden edun noin kolmannekselle tutkijoista (1985—6), mutta huomattavasti suuremmalla osalla palkkaus on jäänyt sen takaamaan kehitykseen verrattuna jälkeeseen. Kokonaisuutena katsoen kokeiluvuosi siten vain lisäsi tutkijain palkkauksen jälkeenjääneisyyttä entistäkin enemmän! Toimittiin kuin hölmöläiset: "leikataan peiton alapäästä ja siirretään yläpäähän" — osa peitosta hävisi leikattaessa sen myyjälle.

Ei näin ollen ihme, että tutkijat päätyivät yksimielisesti kantaan, että kokeiluja ei enää tule jatkaa. Mutta nyt tapahtuikin mielenkiintoista. Työnantaja ilmoitti, ettei se ole kiinnostunut entiseen järjestelmään palaamisesta, mistään kokeiluvuodesta ei enää ollut tietoaakaan. Mutta myös työntekijäin ammattiliitto nohti lupauksensa puolestaa osastonsa yksimielistä päätöstä, ja solmi uuden joustavapalkkasopimuksen työnantajan kanssa! Yliopiston työsuhteisella tutkimushenkilöstöllä on tällä hetkellä työehtosopimus, jota se ei ole hyväksynyt, ja josta yksikään henkilökuntajärjestö ei ole ottanut vastuuta.

Vetäkäämme vielä yhteen. Sopimusta tehdessämme annoimme työnantajalle sen täyden soveltamisvallan. Yhteisestä seurantaryhmästä tuli passiivinen vierestä katsoja. Periaatteiden soveltamiselle ei haluttu luoda tosiasiasa minkäänlaisia yksiselitteisiä normeja. Haluttiin ja käytännössä myös estettiin sopimuksen valvonta työntekijäin taholta. Joustavallisen perus, henkilöarviointit poikkiesivat valtavasti toisistaan eri laitosten kesken ja myös saman laitoksen sisällä. Arviointi luisui alati lähemmäksi työnantajaa ja sen edustajan taholta on palkkaus-kriteereille alettu kehitellä uusia "sopivia" tulkintoja, jotka ovat merkinneet tutkijatyön pirstomista epärelevantisti osiin ja määrällisten arviointien yleistymistä tutkijatyön arvioinnissa.

Jyväskylän kokemukset ovat siis yksin omaan kielteisiksi. Olemme tietoisia, ettei yleisessä palkkakehityksessä tarvitse väistämättä käydä näin; myös vähemmän kielteisistä tuloksista on tietämämme mukaan kokemuksia. Onko siis järjestelmä kelpo, ja vain sen jyväsyläläinen sovellutus epäkelpo? Johtopäätös on väärä, itse

järjestelmä on perusidealtaan tieteelliseen työhön sovellettamaton. Palkkauksen osalta oleellista on se, että aina jää tilaa enemmän tai vähemmän mielivaltaiselle ratkaisunteeille. Mutta vielä merkittävämpää on, että järjestelmä joka tapauksessa tuottaa "sivutuotteenaan" sellaisia menettelytapoja tieteelliseen työhön ja yhteisöön, jotka ovat paitsi vieraita myös niille vahingollisia.

PALKKAPORKKANA OSOITTAUTUU TROIJAN PUUHEVOSEKSI

Järjestelmää käyttönajajaessaan yliopistohallinto on vannonut tulosvastuullisuuden nimeen: palkka tuotoksen mukaan. Tämän on määrä nostaa tutkijain työtehoa. Samaa tavoitteen suuntautuu joustavallisen markkinointi "kannustuslisinä": palkkaporkkana kannustaisi tutkijoita entistä ripeämpään työntekoon ja laitoksissa vallitsisi reipas ja rehti yrittämisen ja kilpailun henki. Tutkijat olisivat kuin Akun veljenpojat partiossa pisteidenkeruussaan. Tämän naiivin markkinahenkisyyden varjolla yliopiston tiedeyhteisöön tuotetaan — vieläpä yliopiston itsestä toimesta — tosiasiasa uudenlaista rationalisuutta ja vahvistuvaa byrokrattista kontrollia.

Järjestelmän perusongelma nousee tieteellisen työn redusoimattomuudesta määrällisiin tai muihin vastaauiin "objektiivisiin" kriteereihin: työn tehokkuuden tai tulokellisuuden määrittäminen tällä alueella on tunnetusti äärimmäisen kompleksinen kysymys. Törmätään paradigmakysymyksiin, kulloistenkin arvostusten suhdaneluontoisuuteen, suuresti toisistaan poikkeaviin työtyyleihin, henkilökohtaisiin arvonaäkökohtiin ja myös poliittisuontoisiin mieltymyksiin. Kriteereistä ja "objektiivisista" määrittämisperusteista on käytännössä peräti vaikea sopia. Välitön seuraus on aikaa vievä ja turhauttava kiistely palkkaus-kriteereistä — etenkin luottamusmiesten työajasta on huomattava osa mennyt tällaiseen turhanpäiväisyyteen.

Se oleellinen seikka, että joustavallisen myöntäminen on jäänyt viime kädessä työnantajan — Jyväskylässä käytännössä yliopiston keskushallinnon — asiaksi, merkitsee työprosessin välitöntä alistamista sen kontrolliin. Vaikka arviointeossa mukana ovat myös laitosten tieteelliset esimiehet, vahvistaa menettely kuitenkin väistämättä yliopistohallinnon asemaa, ja merkitsee sen työntymistä entistä syvemmälle yliopiston perustoimintoihin. Työnantajan edustajan yliopistohallinto koordinoi lopultakin epäselväksi jäävän kriteeristön yhtenäiseksi saattamista, ja tässä tehtävässään luo uusia omia "objektiivisia" mittoja. Näin käytäntöön muokkautuvat

tuloksellisuuden mitat saavat varsin helposti itse tutkimustyön kannalta epärelevanttejä muotoja. Näkyvät suoritukset ja ulkoinen käyttöarvolupaus työntyivät laadun periaateksi.

Välittömän kontrolliin lisääntyminen on tapahtunut muun muassa pörssi- ja kerroinmenettelyn esiinastumisena. Laitosten johdolle tulevat palkanmuutokset joutuvat "karsintoihin", joissa viime kädessä työnantaja edustava hallinto on ottanut itselleen työn arvioijan roolin. Tätäkään asiantilaa on vaikea poistaa luopumatta itse järjestelmästä: jos palkanliisiä koskevia esityksiä tulee enemmän kuin rahaa jaetaan, täytyy jonkun astua "objektiiviseksi" tuomariksi, jonka osan yleensä vain yliopistohallinto voi "luontevasti" omia.

On selvää, että järjestelmän tällaiset piirteet ovat omiaan hajottamaan tutkijayhteisöä ja huonontamaan työskentelyilmapiiriä asettamalla tutkijat eriarvoiseen asemaan kriteerein, joista on sangen työlästä päästä edes jonkinlaiseen yksimielisyyteen. Palkkapolitiittisista intresseistä käsin on työnantajan edustaja — yliopistohallinto

— pyrkinyt käyttämään jopa hajota- ja haitta- menetelmiä: jalkoihin tässä kaupanteossa jäävät peräti säännönmukaisesti nuoret tutkijat.

Vaikka esiin tuodut ongelmat eivät ehkä aina toteudu yhtä ongelmallisina kuin Jyväskylässä on käynyt, kannattaa tietää, että ne ovat joustavapalkkauksessa aina potentiaalisesti läsnä. Järjestelmässä määrätelmänomaisesti luovutaan palkanmääräytymisen objektiivisista (= tässä: yksiseiliteisistä ja yksinkertaisista) perusteista.

Järjestelmän käyttöönnotossa on kiintoisaa tapa, jolla sitä on läpiajettu ja toteutettu. Jyväskylässä yliopistohallinto työnantajan edustajana on runnonut järjestelmää työntekijänsä mielipiteistä ja perusteluista välittämättä, ja suorastaan aiempien lupausensa vastakkaisesti (kokeiluvuosi). Ei koko ideaa toki täällä ole keksitty, vaan toimeenpiteet on ymmärrettävä yleisemmän hallintoideologian toteuttamispyrkimyksinä. On käynyt vain niin, että työnantajan edustaja ei ole asettanut itselleen kysymystä sen soveltuvuudesta tieteelliseen työhön. Erityistä merkitystä lienee sillä, että

kyseiset opit näyttävät soveltuvan hyvin yliopistohallinnon omiin väliittömiin etupyrkimyksiin: ne edistävät samaa rationalisuutta ja sen mukaista kontrollimuotoa, jota se itse näyttää toiminnassaan edustavan. Kaikki järjestelmän toteutuneet ominaisuudet ilmentävät byrokraattista toimintatapa, ja ovat omiaan vahvistamaan sitä yliopiston sisästä. Uskomme puhevosen olemuksen olevankin juuri tässä.

Kasvupohjan uudenlaisen rationaali- teetin leviämiseen ja vahvistumiseen muodostaa osaltaan yliopiston sisään kasvanut voimakas ja itsenäistynyt hallintokoneisto, joka näyttää ottavan toimintansa määreet kokonaan muualta kuin tiedeyhteisön ominaisuudesta.¹

1. Ks. näistä tendensseistä: Marin, Konttinen, Aittola: Keskustelua yliopistobyrokraatiasta. Jyväskylän yliopiston sosiologian laitoksen julkaisu- ja 31/1985.

*Esa Konttinen
Pekka Kupari*