

Työsuhdeturva tuottaa tiedettä

Jussi Vauhkonen

Taloustieteen professori Matti Virén on perin tuotunut siitä, että Turun yliopistossa koodinoinnissa ja sosiaalisten mekanismien tutkijakoulu joutuu noudattamaan voimassa olevaa lainsäädäntöä (*Tieteessä tapahtuu* 5/2007). Palvelussuhteen määräaikaisuudelle on oltava jokin järkevä peruste. Sellainen on esimerkiksi projektitehtävä, jonka alku ja loppu ovat selvästi määriteltävissä.

Pysyvän työvoimatarpeen tyydyttäminen määräaikaisilla työntekijöillä ei ole perusteltua. Väitöskirja on selvästi projektiluonteinen tehtävä, jonka toteuttamiseksi määräaikainen tutkijakoulupaikka on aivan paikallaan. Neljä vuotta lienee kohtuullinen mitta opinnäyteprojektille.

Virén kuitenkin katsoo, että tutkijakouluihin valittavat väitöskirjantekijät olisi nimitettävä vain vuoden mittaisiin palvelussuhteisiin, koska (a) tutkijakoulujen taloussuunnittelu tehdään budjettivuositain ja (b) väitöskirjantekijän edistymisen ainoa tae on jatkorahoituksen epäämällä

uhkaaminen. Virén moitiskelee ammattiyhdistysliikettä, opetusministeriötä ja Turun yliopiston johtoa. Lisäksi syytettyjen penkille joutuu ”sosiaalitätien ja työviihtyvyysetien” melko mystinen joukko.

Ammattiyhdistysten suurimmaksi viaksi Virén laskee sen, että niille ”tutkimustoiminta yleensä ja laatuksymykset erikseen ovat täysin tyhjänpäiväisiä työntekijöiden kuviteltujen tai todellisten oikeuksien rinnalla.” Tutkimustoiminta ja sen laatu ovat erittäin lähellä tutkijoiden järjestöjen sydäntä, ja juuri siksi ne vaativat johdonmukaisesti tutkijoiden työehtojen ja -olosuhteiden kehittämistä yhä paremmiksi. Ja tiedoksi taloustieteilijällekkin, että ammattiyhdistykset eivät kuvittele työntekijöiden oikeuksia. Ne sopivat niistä työnantajan kanssa.

Eräs luovan työn edellytyksistä on turvattu toimeentulo – vapaus työn menettämisen uhasta. Virénin mielestä kuitenkin vuotta pidempi määräaikainen pesti saa työntekijät heittämään täysin viihtelelle. Onkohan hän huomannut, että suoma-

laisessa yhteiskunnassa tehdään työtä pääasiassa vakituisissa työsuhteissa, ja kauppojen hyllyillä on silti tavaraa? Yleensä työnantajat luottavat siihen, että työntekijät tekevät sitä, mihin heidät on palkattu, ja ryhtyvät toimenpiteisiin vasta, jos muuta käy ilmi. Tällainen asenne tuottaa tulosta, mikä yksityisellä sektorilla on ymmärretty jo varhain. Julkisella sektorilla epäluottamus on valitettavasti tavallisempaa ja seurauksena on lyhyiden määräaikaistuuksien runsas määrä – toki budjettikausiin ja projektiluonteisuuteen vedoten. Ironista tässä on, että yksityisellä sektorilla rahantulon epävarmuus on todellista eikä kuviteltua.

Virénin esimerkkitapausta sinänsä kommentoimatta voi todeta, että rekrytointivirheen riski on kaikilla työpaikoilla olemassa. Tehtävään voi tulla vahingossa valituksi siihen kykenemätön henkilö. Vaikka rekrytointi olisi ollut alun perin kuinka onnistunut, voivat vaihtelevat elä-

mäntilanteet vaikuttaa työkykyyn, ja aiemmin tehopakkausena tunnetusta kollegasta tulee – Virénin sanoin – täydellinen epäonnistuja. Tällaisia tilanteita joudutaan monilla työpaikoilla käsittelemään osana aivan tavanomaisia työhöhdollisiä menettelyjä, eikä ammattiyhdistysliike pyri sitä mitenkään estämään.

Suuresta hakijajoukosta todennäköisesti löytyy hyviä ja motivoituneita hakijoita. Tutkijakoulujen tapauksessa hakijoiden määrä on yleensä ylittänyt moninkertaisesti täytettävänä olevien paikkojen määrän. Jos rekrytointi silti epäonnistuu, syyllisen löytää lakikirjan sijasta peiliin katsomalla.

Kirjoittaja on Suomen akateemisten tutkijoiden yhdistyksen (SATY) puheenjohtaja.